



ISSN 2587-4179

"Parteneriat transfrontalier pentru dezvoltarea antreprenoriatului social"  
Program finanțare: Uniunea Europeană în cadrul Programului Operațional Comun România-Republica Moldova 2014-2020, prin intermediul Instrumentului European de Vecinătate (ENI)

"Cross-border partnership for the development of social entrepreneurship"  
Grant program: European Union within the Joint Operational Program Romania-Republic of Moldova 2014-2020, through the European Neighborhood Instrument (ENI).

2SOFT/1.1/107

# REVISTA ECONOMIE SOCIALĂ SOCIAL ECONOMY MAGAZINE

*Prima revistă teoretico-practică transfrontalieră, trimestrială, bilingvă*

*The first cross-border theoretical-practical magazine, quarterly, bilingual*

**Nr. 5 (5)**

*Ianuarie-Martie 2022 January-March*

<https://www.aap.gov.md>

*Editori:  
Academia de Administrare Publică –  
Chișinău, Republica Moldova  
Fundatia Alături de Voi – Iași, România*

*Editors:  
Academy of Public Administration –  
Chisinau, Republic of Moldova  
Close to You Foundation – Iasi, Romania*

*Chisinau, 2022*

<b>Colegiul de redacție</b> <i>redactor-șef, dr. habilitat în drept,</i> <i>rector Academia de Administrare Publică</i>		<b>BALAN</b> <b>Oleg</b>	<b>Editorial board</b> <i>editor-in-chief, habilitate doctor in law, rector</i> <i>of the Academy of Public Administration</i>
<i>redactor-șef-adjunct, prorector, Academia</i> <i>de Administrare Publică, doctor în istorie,</i> <i>conferențiar universitar</i>		<b>PALIOVICI</b> <b>Serghei</b>	<i>deputy editor-in-chief, prorector of the</i> <i>Academy of Public Administration, doctor of</i> <i>political science, associate professor</i>
<b>Redactor-stiintific:</b> <i>doctor în economie, conferențiar universitar</i>		<b>TOFAN</b> <b>Tatiana</b>	<b>Scientific editor:</b> <i>doctor of economics, associate professor</i>
<i>doctor în științe politice,</i> <i>Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj, România</i>		<b>Mișcoiu</b> <b>Sergiu</b>	<i>doctor of political science,</i> <i>Babeș-Bolyai University, Cluj, Romania</i>
<i>doctor în economie,</i> <i>conferențiar universitare</i>		<b>DRAGOMIR</b> <b>Liliana</b>	<i>doctor of economics,</i> <i>associate professor</i>
<i>președinte Fundația</i> <i>Alături de Voi (ADV), România</i>		<b>ACHIȚEI</b> <b>Angela</b>	<i>president of the Close to You</i> <i>Foundation (ADV), Romania</i>
<i>manager de proiect AAP, Comisia</i> <i>Națională Pentru Antreprenoriat Social</i>		<b>MANOLE</b> <b>Dinu</b>	<i>project manager, APA, National</i> <i>Commission for Social Entrepreneurship</i>
<i>coordonator Centru de Resurse și Informații</i> <i>în domeniul Economiei Sociale</i>		<b>BUTNARU</b> <b>Veronica</b>	<i>coordinator of the Resource and Information</i> <i>Center in the field of Social Economy</i>
<i>manager proiect ADV,</i> <i>România</i>		<b>MARIAN</b> <b>Ramona</b>	<i>project manager, ADV,</i> <i>Romania</i>
<i>expert newsletter ADV,</i> <i>România</i>		<b>SOBIESKI-</b> <b>CAMERZAN</b> <b>Rodica</b>	<i>expert newsletter ADV,</i> <i>Romania</i>
<i>expert informare și comunicare ADV,</i> <i>România</i>		<b>VASILIU</b> <b>Elena</b>	<i>information and communication expert, ADV,</i> <i>Romania</i>

#### Echipa redacțională:

#### The editorial team:

<b>Redactor-șef:</b> <i>rector al Academiei de Administrare Publică,</i> <i>doctor habilitat în drept, profesor universitar</i>		<b>BALAN</b> <b>Oleg</b>	<b>Editor-in-Chief:</b> <i>rector of the Academy of Public Administration,</i> <i>habilitate doctor in law, university professor</i>
<b>Redactor-șef adjunct:</b> <i>prorector al Academiei de Administrare Publică,</i> <i>doctor în științe politice, conferențiar universitar</i>		<b>PALIOVICI</b> <b>Serghei</b>	<b>Deputy Editor-in-Chief:</b> <i>prorector of Academy of Public Administration,</i> <i>doctor of political science, associate professor</i>
<b>Redactor-stiintific:</b> <i>doctor în economie, conferențiar universitar</i>		<b>TOFAN Tatiana</b>	<b>Scientific editor:</b> <i>doctor of economics, associate professor</i>
<b>Redactori:</b> <i>manager de proiect AAP, Comisia Națională</i> <i>Pentru Antreprenoriat Social</i>		<b>MANOLE</b> <b>Dinu</b>	<b>Editor:</b> <i>project manager APA, National Commission</i> <i>for Social Entrepreneurship</i>
<i>coordonator Centru de Resurse și Informații în</i> <i>domeniul Economiei Sociale</i>		<b>BUTNARU</b> <b>Veronica</b>	<i>coordinator of the Resource and Information</i> <i>Center in the field of Social Economy</i>
<i>președinte Fundația</i> <i>Alături de Voi (ADV), România</i>		<b>ACHIȚEI</b> <b>Angela</b>	<i>president of the Close to You Foundation</i> <i>(ADV), Romania</i>
<i>manager proiect ADV,</i> <i>România</i>		<b>MARIAN</b> <b>Ramona</b>	<i>project manager, ADV,</i> <i>Romania</i>

## SUMAR CONTENTS

### • Daniela MUNTELE HENDREȘ

Societatea noastră are nevoie de tine. Tu poți să simți asta? Incluziunea persoanelor cu dizabilități, o obligație și un avantaj al societății deopotrivă <i>Our society needs you. Can you feel that? Inclusion of people with disabilities, an obligation and an advantage of society alike</i>	4
--	---

### • Eugenia BUȘMACHIU

Microfinanțarea antreprenoriatului social la nivelul Uniunii Europene <i>Social entrepreneurship microfinance at European Union level</i>	17
--	----

### • Diana Sanda BALȚĂ

AFIN IFN SA - prima instituție financiară nebankară din România cu capital privat, dedicată operatorilor economici cu impact social <i>Afin IFN SA - the first private non-bank financial institution in Romania, dedicated to economic operators with social impact</i>	29
---	----

### • Valentin-Petru MAZAREAU

Particularități ale procesului de managementul riscurilor în economia socială <i>Aspects of the risk management process in the social economy</i>	39
--	----

### • Elena VASILIU, Ingrid ENACHE

Programe de sprijin pentru dezvoltarea antreprenoriatului social în rândul tinerilor din Moldova și Ucraina <i>Support programmes for youth social entrepreneurship development in Moldova and Ukraine</i>	50
---	----

### • Lilia PÎNZARI

Consolidarea sprijinului acordat de Uniunea Europeană tinerilor NEET <i>Strengthening european union support for young NEETS</i>	61
---	----

### • Ion MACOVEI

Managementul evenimentelor cu impact social <i>Event management with social impact</i>	75
---	----

### • Aliona LUPAȘCU

Libera circulație a lucrătorilor din grupurile vulnerabile - unul din principiile dezvoltării economiei sociale la nivelul Uniunii Europene <i>Free movement of workers in vulnerable groups - one of the principles of social economy development at European Union level</i>	85
---	----

### • Alexandru REVENCU

Securitatea persoanei în actuala ordine mondială <i>Personal security in the world order</i>	96
---	----

### • Alexandru RUSU

Implementarea Standardului Internațional ISO 22301:2012 management al continuității afacerii în antreprenoriatul social <i>Implementation of the International standard ISO 22301:2012 business continuity management in social entrepreneurship</i>	106
---	-----

### • Daniela Leahu

Rolul managementului riscului în activitatea antreprenorială <i>The role of risk management in the business</i>	119
--	-----

### • Aliona Veșca

Formele de manifestare a culturii organizaționale în activitatea antreprenoriatului social <i>Forms of manifestation of organisational culture in social entrepreneurship activity</i>	134
---	-----

# SOCIETATEA NOASTRĂ ARE NEVOIE DE TINE. TU POȚI SĂ SIMȚI ASTA? INCLUZIUNEA PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI, O OBLIGAȚIE ȘI UN AVANTAJ AL SOCIETĂȚII DEOPOTRIVĂ

## OUR SOCIETY NEEDS YOU. CAN YOU FEEL THAT? INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES, AN OBLIGATION AND AN ADVANTAGE OF SOCIETY ALIKE

*Doctor în psihologie,  
Conferențiar universitar,  
Facultatea de Psihologie și Științe  
ale Educației, Universitatea  
Alexandru Ioan Cuza din Iași*

**DANIELA  
MUNTELE  
HENDREȘ**

*PhD, Associate Professor,  
Psychology and Educational Sciences  
Faculty, Alexandru Ioan Cuza  
University of Iasi*

**Rezumat:** În lume, 1 din 10 oameni are măcar o dizabilitate fizică, mentală sau senzorială. Ceea ce este cu adevărat important pentru cei cu dizabilități nu este să fie mai înalt funcționali, ci să fie și ei incluși și să participe în comunitate. Pe lângă trăsături valoroase ale personalității, cum ar fi integritatea, perseverența, o capacitate deosebită de a fi empatici cu ceilalți, răbdarea în fața lipsei de înțelegere și în fața intoleranței, oamenii cu dizabilități au tendința să fie mai plini de încredere în bunăvoința celorlalți, mai mulțumiți de viața lor și culmea, chiar de starea lor de sănătate, decât cei lipsiți de dizabilități, conform studiilor. Evident, socializarea și implicarea în general în viața comunității sunt mai reduse la cei cu dizabilități, iar ezitarea angajatorilor are la bază o atitudine plină de prejudecăți despre persoanele cu dizabilități. Este important ca atât angajatorii cât și potențialii colegi de muncă să dobândească o perspectivă mai largă, punând la îndoială stereotipurile despre dizabilități, minimizând neajunsurile și sporind concentrarea asupra abilităților, asupra resurselor acestor persoane.

**Cuvinte cheie:** dizabilitate; încredere; suport social; angajare în muncă.

**Abstract:** In the world, 1 in 10 people has at least one physical, mental, or sensory disability. What is really important for people with disabilities is not to be more functional, but to be included and to participate in the community. In addition to valuable personality traits, such as integrity, perseverance, a special ability to empathize with others, patience in the face of misunderstanding, and intolerance, people with disabilities tend to be more confident in the goodwill of others, more satisfied with their life and paradoxically, even with their health, than those without disabilities, according to studies. Obviously, socialization and general involvement in community life are lower for those with disabilities, and the hesitation of employers is based on a prejudiced attitude. It is important that both employers and potential co-workers gain a broader perspective, questioning stereotypes about disabilities, minimizing shortcomings and increasing the focus on the skills and resources of these people.

**Keywords:** disability; trust; social support; employment.



## Introducere

Statistici citate în literatura de specialitate arată că suferința produsă într-un fel sau altul din cauza dizabilităților este prezentă la cel puțin un sfert din populația globului și că, în medie, 1 din 10 oameni are măcar o dizabilitate fizică, mentală sau senzorială (Degener, 1995). Organizația mondială a sănătății (2001) a elaborat o clasificare a aspectelor care țin de funcționare, dizabilitate și sănătate, în care este subliniată ideea că sănătatea celor cu dizabilități este o experiență multidimensională și că dincolo de aspectele biologice implicate, influențele psihologice și sociale ale mediului contribuie mult la felul în care indivizii experimentează dizabilitatea. Scopul final pentru cei cu dizabilități nu este să fie mai înalt funcționali, ci să fie incluși și să participe în comunitate. În orice agendă a unui proces de reabilitare, extinderea rețelei sociale ar trebui să fie obiectivul central.

Despre integrarea persoanelor cu dizabilități mulți specialiști arată că ea este un drept al acestora, dar este mai ales o datorie a societății (Isaac și colab. 2010). Din păcate, de prea multe ori aceste persoane cu dizabilități sunt marginalizate, își duc viața în condiții foarte grele, lipsite de integrare în rețele sociale, mai ales din cauză că sunt considerate neproductive. Nu de puține ori, sunt plasate în instituții care nu le oferă nici educație adecvată, nici ocazia de a munci și nici o viață socială normală. În general, politicile dedicate per-

## Introduction

Statistics cited in the literature show that suffering caused in one way or another by disabilities is present in at least a quarter of the world's population and that on average 1 in 10 people has at least one physical, mental or sensory disability (Degener, 1995). The World Health Organization (2001) has developed a classification of aspects related to functioning, disability and health, which emphasizes the idea that the health of people with disabilities is a multidimensional experience and that beyond the biological aspects involved in disability, psychological and social influences of the environment contribute greatly to the way individuals experience disability. The ultimate goal for people with disabilities is not to be more functional but to be included and participate in the community. In any agenda of a rehabilitation process, the expansion of the social network should be the central goal.

Regarding the integration of people with disabilities, many specialists show that it is their right, but it is especially a duty of society (Isaac et al. 2010). Unfortunately, too often these people with disabilities are marginalized, they live their lives in very difficult conditions, lacking integration in social networks, especially because they are considered unproductive. Not infrequently, such people with disabilities are

soanelor cu dizabilități sunt așezate mai mult pe viziuni despre binefacere, caritate, ajutorare și mai puțin despre acordarea statutului demn la care de fapt au dreptul în societate, așa cum vedem că se pune problema când este vorba despre minorități lingvistice, etnice sau religioase.

Despouy (1993) a subliniat că este absolut evident faptul că persoanele cu dizabilități sunt ființe umane la fel ca celelalte persoane sau de fapt, cu o umanitate chiar superioară: efortul lor permanent pentru a depăși diversele impedimente, inclusiv tratamentul discriminator, le consolidează treptat trăsături valoroase ale personalității cum ar fi integritatea, perseverența, o capacitate deosebită de a fi empatici cu ceilalți, răbdarea în fața lipsei de înțelegere și în fața intoleranței.

Societatea trebuie să vadă integrarea în câmpul muncii a persoanelor cu diverse dizabilități ca pe o responsabilitate a tuturor, nu doar ca pe o preocupare a entităților cu orientare filantropică (Isaac și colab., 2010). Profesioniștii care sprijină direct sau indirect incluziunea persoanelor cu diverse dizabilități sunt cu siguranță conștienți de impactul favorabil pe care îl au relațiile interumane, cu potențialul lor suportiv de neînlocuit. Dar a ajuta persoanele cu dizabilități să ducă o viață normală, în primul rând prin oferirea ocaziei de a avea acces la locuri de muncă, este o strategie care aduce beneficii largi, inclusiv la nivelul familiilor lor, al societății și al economiei în ansamblu.

placed in institutions that provide them with neither adequate education, nor the opportunity to work, nor a normal social life. In general, policies dedicated to people with disabilities are based more on visions of mercy, charity, aid and less on the status they are actually entitled to in society, as we see the issue when it comes to linguistic, ethnic minorities or religious.

Despouy (1993) pointed out that it is absolutely obvious that people with disabilities are human beings just like other people or, in fact, even more humane: their constant effort to overcome various impediments, including discriminatory treatment, gradually strengthens their valuable traits. personality such as integrity, perseverance, a special ability to be empathetic with others, patience in the face of misunderstanding and intolerance.

Society must see the integration into the workforce of people with various disabilities as a responsibility of all, not just as a concern of philanthropic-oriented entities (Isaac et al., 2010). Professionals who directly or indirectly support the inclusion of people with various disabilities are certainly aware of the favorable impact that interpersonal relationships have, with their irreplaceable support potential. But helping people with disabilities to lead normal lives, first and foremost by providing them with access to employment, is a strategy

## **Capitalul social al persoanei este mai redus dacă are măcar o dizabilitate.**

Rezultate prezentate în studiul lor comparativ de către Dimakos și colab. (2016) sunt ilustrative pentru dificultățile cu care se confruntă în planul vieții sociale multe persoane cu dizabilități. În continuare merită să acordăm atenție aspectelor explorate în cercetarea menționată, desfășurată cu ajutorul a 218 participanți cu dizabilități, cu vârsta de peste 18 ani, din Statele unite ale Americii și din Canada. S-au folosit 65 de întrebări pentru a operaționaliza capitalul social după 6 indicatori: *încredere socială* (ex. În general, crezi mai mult că oamenii caută să ajute decât crezi că ei își urmăresc propriile interese?), *sprijin social* (ex. Cu excepția părinților și fraților, câte alte rude ai de care te simți apropiat?), *diversitatea prietenilor* (ex. Te poți baza pe cineva pentru sprijinul emoțional pe care ți-l oferă?), *participare la viața politică* (ex. Ai fost la vot la ultimele alegeri?), *membership/leadership civic/comunitar* (ex. Sunteți membru al unui grup legat de un sport, un hobby, o activitate religioasă?) și *socializare informală* (ex. Cum îți petreci de obicei timpul de-a lungul unei zile?). Rezultatele s-au comparat cu cele obținute în anchete similare (Smith și colab., 2011; HKS, 2006, apud Dimakos și colab., 2016), realizate în cadrul populației generale.

*Încrederea socială* măsurată la grupul cu dizabilități a fost semnificativ mai înaltă decât la populația

that brings far-reaching benefits, including to their families, society and the economy as a whole.

## **A person's social capital is lower if he/she has at least one disability.**

Results presented in their comparative study by Dimakos et al. (2016) are illustrative of the difficulties that many people with disabilities face in terms of social life. Next, it is worth paying attention to the aspects explored in this research, conducted with the help of 218 participants with disabilities, over the age of 18, from the United States of America and Canada. Sixty-five questions were used to operationalize social capital according to 6 indicators: *social trust* (e.g. do you generally think that people are looking to help more than you think they are pursuing their own interests?), *social support* (e.g. parents and siblings, how many other relatives do you feel close to?), *diversity of friendships* (e.g. can you rely on someone for the emotional support they offer you?), *participation in political life* (e.g. did you vote in the last election?), *membership / civic / community leadership* (e.g. are you a member of a group related to a sport, a hobby, a religious activity?) and *informal socializing* (e.g. how do you usually spend your time during the day?). The results were compared with those obtained in similar

generală: 78% au fost de acord că cei mai mulți oameni sunt de încredere, în vreme ce doar 44% din populația generală a exprimat această opinie favorabilă și 71% dintre cei cu dizabilități considerau că cei mai mulți oameni sunt înclinați să ofere le ajutorul, mai mult decât cei din grupul populației generale (62%). Când au fost rugați să aprecieze cartierul în care locuiesc, 60% dintre cei cu dizabilități au spus că este foarte bun sau chiar excelent și numai 39% dintre cei fără dizabilități au fost la fel de mulțumiți. Diferențe semnificative au fost constatate și când au fost întrebați despre impactul pe care ei simt că îl au asupra comunității lor, mai precis, dacă reușesc să contribuie la îmbunătățirea locului în care trăiesc. Dintre cei cu dizabilități 39% nu considerau că au făcut ceva pentru comunitatea lor, pentru ca ea să fie un loc mai bun în care să trăiești. Din cadrul populației generale numai 21% au ales un răspuns identic.

În ceea ce privește aspectele importante pentru *suportul social*, observăm o altă serie de rezultate diferite, demne de atenție. De exemplu, în timp ce în populația generală 62% erau căsătoriți, dintre cei cu dizabilități doar 17% se aflau într-o relație de cuplu, iar copii aveau 71% din populația generală și doar 20% dintre cei cu dizabilități. Mult mai mulți dintre cei cu dizabilități spuneau că sunt ajutați de părinți în treburile gospodărești (peste 53%) decât cei din populația generală (14%). În schimb, jumătate dintre

surveys (Smith et al., 2011; HKS, 2006, apud Dimakos et al., 2016), conducted in the general population.

The *social confidence* measured in the group with disabilities was significantly higher than in the general population: 78% agreed that most people were trustworthy, while only 44% of the general population expressed this favorable opinion and 71% of those with disabilities considered that most people are inclined to offer them help, more than those in the general population group (62%). When asked to rate the neighborhood in which they live, 60% of those with disabilities said it was very good or even excellent and only 39% of those without disabilities were equally satisfied. Significant differences were also found when asked about the impact they feel they have on their community, more specifically, if they manage to help improve the place where they live. Of those with disabilities, 39% did not think they had done anything for their community to make it a better place to live. Of the general population, only 21% chose an identical answer.

Regarding the important aspects for social support, we notice another series of different results, worthy of attention. For example, while 62% of the general population were married, only 17% of those with disabilities were in a relationship, and children had 71% of the general population and only 20% of those

cei din populația generală raportau prezența unui ajutor în gospodărie din partea soțului sau soției.

*Numărul de prieteni* a fost și el diferit la cele două populații. Un număr mare de persoane cu dizabilități a spus ca au puțini prieteni și un număr mare dintre cei fără dizabilități au spus că au mulți prieteni. Un aspect demn de atenție este și faptul că dintre cei cu dizabilități, 42% aveau un prieten din cadrul personalului plătit pentru a avea grijă de ei. Când a fost vorba despre numărul prietenilor care trăiau în aceeași comunitate cu cel intervievat, s-a aflat că aproape de trei ori mai mulți oameni cu dizabilități (28%) sunt complet lipsiți de vreun prieten în comunitățile în care își duc viața, decât cei din populația generală (10%). Și *diversitatea rețelelor sociale* este mult mai scăzută în cazul persoanelor cu dizabilități. Un bun mod de a constata caracterul divers al rețelei sociale a cuiva este să afli despre măsura în care se poate spune că toți prietenii săi deja se cunosc unii pe alții. Astfel, respondenții au afirmat că da, deja toți prietenii lor se cunosc unii pe alții, doar 12% dintre respondenții din populația generală și 38% dintre persoanele cu dizabilități. Când s-a discutat despre faptul de a-și fi găsit locul de muncă prin intermediul unui prieten, au afirmat că este acesta cazul lor 33% dintre cei fără dizabilități și doar 17% dintre cei cu dizabilități. Acest studiu, desfășurat în contextul Canadei și Statelor Unite ale Americii, indică nivelul perceput al serviciilor specializate în identifi-

with disabilities. Many more people with disabilities said that they are helped by their parents in household chores (over 53%) than those in the general population (14%). Instead, half of the general population reported the presence of a household help from their spouse.

The number of friends was also different in the two populations. A large number of people with disabilities said they had few friends and a large number of people without disabilities said they had many friends. A noteworthy aspect is that among those with disabilities, 42% had a friend from the paid staff to take care of them. When it came to the number of friends living in the same community as the interviewee, it was found that almost three times more people with disabilities (28%) are completely deprived of a friend in the communities where they live, than those in the general population (10%). And the diversity of social networks is much lower in the case of people with disabilities. A good way to see the diversity of one's social network is to find out how much it can be said that all his friends already know each other. Thus, the respondents stated that yes, already all their friends know each other, only 12% of the respondents from the general population and 38% of the people with disabilities. When it came to finding a job through a friend, they said that this was the case for 33% of those without disa-



care a unui loc de muncă, mai mare la cei cu dizabilități, decât la cei din populația generală: 38% dintre participanții cu dizabilități au spus că ei se bazează pe agențiile specializate când vine vorba de a-și găsi un loc de muncă și numai 13% din populația generală a susținut același lucru.

Despre *suportul emoțional* pe care se pot baza, s-au cules informații și din nou, diferențele sunt mari: 90% dintre cei cu dizabilități spun că percep realmente suportul emoțional primit de la profesioniștii care se ocupă de ei și numai 1% din populația generală se orientează către profesioniști în condiții stresante. De altfel, statistici canadiene realizate prin anchete în populația generală arată că 14,3% dintre respondenți consideră că ajutorul profesionist este util în confruntarea cu provocări majore în viață (Statistics Canada, 2008, conform Dimakos și colab. (2016)). Suportul emoțional primit de la proprii părinți a fost menționat de 38% dintre cei cu dizabilități și doar de 11% dintre persoanele chestionate care aparțineau populației generale.

Cercetarea s-a interesat și de gradul de *implicare în viața politică*: dintre oamenii cu dizabilități participaseră la ultimul vot doar 36%, pe când dintre cei fără dizabilități participaseră 74%. Și cu privire la *implicarea în comunitate*, ca membru al unor grupuri organizate, cu anumite pasiuni în timpul liber sau cu implicare religioasă s-au observat diferențe: între 10 și 34% dintre cei din populația generală partici-

bilities and only 17% of those with disabilities. This study, conducted in the context of Canada and the United States of America, indicates the perceived level of job identification services, higher in those with disabilities than in the general population: 38% of participants with disabilities said that they relies on specialized agencies when it comes to finding a job and only 13% of the general population said the same.

About the emotional support they can rely on, information has been gathered and again, the differences are big: 90% of those with disabilities say they really perceive the emotional support received from the professionals who care for them and only 1% of the general population is aimed at professionals in stressful conditions. In fact, Canadian statistics from surveys of the general population show that 14.3% of respondents consider that professional help is useful in facing major challenges in life (Statistics Canada, 2008, according to Dimakos et al. (2016)). The emotional support received from their parents was mentioned by 38% of those with disabilities and only by 11% of those surveyed who belonged to the general population.

The research also looked at the degree of involvement in political life: only 36% of people with disabilities had participated in the last vote, while 74% of those without disabilities had participated. There were also differences in involvement in the

pau în viața grupurilor, pe când dintre cei cu dizabilități sub 12% erau astfel implicați. Doar 11% dintre cei cu dizabilități aveau roluri de conducere în grupuri sociale organizate și 45% din cadrul populației generale erau lideri implicați. Și participarea la diverse *activități informale* în ultimul an înainte de anchetă a fost mai redusă la cei cu dizabilități (maxim 7 ocazii de acest fel), comparativ cu cei fără dizabilități (până la 25 de prilejuri de socializare informală). În cele din urmă, întrebați cum își petrec timpul peste zi, 25% dintre cei cu dizabilități au declarat că au un program de muncă, fie cu normă întreagă fie parțială, în vreme ce 62% din populația generală a raportat că este angajată.

### **Câteva aspecte privind (ne)acceptarea angajării persoanelor cu dizabilități**

Gândurile și ideile pe care le au colegii și supervizorii cu privire la angajatul cu dizabilități contează enorm. Nivelurile ridicate de acceptare cognitivă sunt atunci când angajatul cu dizabilități este văzut ca un membru deplin al grupului, când cei din organizația de muncă au o înțelegere a tipului de dizabilitate și apreciază competențele pe care le are persoana cu dizabilități, dar tolerează și deficiențe. Dimensiunea afectivă a acceptării se referă la sentimentele și emoțiile pe care colegii le trăiesc cu privire la angajatul cu dizabilități. Nivelurile ridicate de acceptare afectivă înseamnă că angajații nu simt nicio

community as a member of organized groups, with certain passions in their free time, or with religious involvement: between 10 and 34% of those in the general population participated in the life of the groups, while among those with disabilities below 12% were thus involved. Only 11% of those with disabilities had leadership roles in organized social groups and 45% of the general population were leaders involved. Participation in various informal activities in the last year before the survey was lower for those with disabilities (maximum 7 such opportunities) compared to those without disabilities (up to 25 opportunities for informal socialization). Finally, when asked how they spend their day, 25% of people with disabilities said they had a full-time or part-time job, while 62% of the general population reported being employed.

### **Some aspects regarding the (non)acceptance of the employment of people with disabilities**

The thoughts and ideas that colleagues and supervisors have about the employee with disabilities matter enormously. High levels of cognitive acceptance are when the employee with disabilities is seen as a full member of the group, when those in the work organization have an understanding of the type of disability and appreciate the skills of the person with disabilities, but also tolerate deficiencies. The affective



rezervă din cauza dizabilității colegului și nu experimentează mai multe emoții negative în timp ce se gândesc la el sau interacționează cu el, decât cu alți colegi. Acceptarea comportamentală include toate reacțiile și comportamentul față de o persoană cu dizabilități. Astfel, când sunt niveluri ridicate de acceptare comportamentală, persoana cu dizabilități are acces la toate zonele și evenimentele comune și este integrată în activitățile profesionale și sociale ale locului de muncă. Împreună, dimensiunile cognitive, afective și comportamentale ale acceptării alcătuiesc conceptul de acceptare socială. Angajații cu dizabilități rămân adesea în organizații un timp mult mai scurt decât ar fi adecvat și acest lucru se pare că are legătură cu lipsa acceptării sociale din partea colegilor de la locul de muncă, după cum precizează Vernholt și colab. (2013) într-o publicație care trece în revistă 48 de articole interesate de această problemă. Vernholt și colegii au căutat în literatura științifică publicată între 1996 și 2011 aceste articole pe care apoi le-au analizat sistematic pentru a înțelege cât de bine se poate, ce anume contribuie la acceptarea sau la neacceptarea de către oameni a colegilor de muncă afectați de dizabilități. Voi prezenta succint doar câteva concluzii privind rolul angajatorilor în acceptarea persoanei cu dizabilități într-o organizație de muncă.

Cultura organizațională caracterizată prin deschiderea angajatorilor față de diversitate și tratamentul egal al angajaților are un rol extrem

dimension of acceptance refers to the feelings and emotions that colleagues experience about the employee with disabilities. High levels of emotional acceptance mean that employees do not feel any hesitation about their colleague's disability and do not experience more negative emotions while thinking about or interacting with him than with other colleagues. Behavioral acceptance includes all reactions and behavior toward a person with a disability. Thus, when there are high levels of behavioral acceptance, the person with disabilities has access to all common areas and events and is integrated into the professional and social activities of the workplace. Together, the cognitive, affective, and behavioral dimensions of acceptance make up the concept of social acceptance. Employees with disabilities often stay in organizations for a much shorter time than would be appropriate, and this seems to be related to the lack of social acceptance from colleagues at work, according to Vernholt et al. (2013) in a publication reviewing 48 articles interested in this issue. Vernholt and colleagues looked in the scientific literature published between 1996 and 2011 for these articles, which they then systematically analyzed in order to better understand what contributes to the acceptance or non-acceptance by people of colleagues with disabilities. I will briefly present only a few conclusions about the role of em-

de important. Atunci când angajatorul se concentrează mai mult asupra capacităților și competențelor unui angajat decât asupra deficiențelor, când are o bună expertiză în supravegherea unei palete diverse de caracteristici ale forței de muncă va fi mult mai înclinat să angajeze persoane cu dizabilități. În general, angajatorii cu experiență în angajarea persoanelor cu dizabilități au mai multe șanse să vadă avantaje corelate cu angajarea persoanelor cu dizabilități atunci când sunt solicitați și sunt mai înclinați să angajeze din nou pe cineva cu dizabilități decât angajatorii fără experiență (Morgan și Alexandre, 2005). Din păcate însă, mulți angajatori nu fac eforturile necesare pentru ca angajarea unei persoane cu dizabilități să se realizeze cu succes. Mulți pretind că nu ar fi necesare niciun fel de măsuri pentru acomodare, nu se simt responsabili pentru a crea mici modificări în condițiile de muncă pentru a crește adaptarea angajatului și, mai rău, adesea folosesc intimidarea sau frica pentru a forța indivizii să își asume întreaga responsabilitate pentru integrarea lor în organizație. Există impedimente în ceea ce privește adaptarea condițiilor de muncă în funcție de boala persoanei cu dizabilități și adesea angajatorii au și îngrijorări legate de siguranța persoanei, cu atât mai mult când ei au o reprezentare plină de prejudecăți privind dizabilitatea.

Observațiile efectuate în plan internațional arată că dacă organizațiile de muncă sunt dispuse să-și

employers in accepting the person with a disability in a work organization.

The organizational culture characterized by the openness of employers to diversity and equal treatment of employees has an extremely important role. When the employer focuses more on an employee's abilities and skills than on the deficiencies, when he has good expertise in overseeing a diverse range of workforce characteristics he will be more inclined to hire people with disabilities. In general, employers with experience in employing people with disabilities are more likely to see benefits associated with hiring people with disabilities when they are in demand and are more inclined to re-employ someone with disabilities than inexperienced employers (Morgan and Alexandre, 2005 ). Unfortunately, many employers do not make the necessary efforts to successfully hire a person with a disability. Many argue that no accommodation measures would be necessary, do not feel responsible for making small changes in working conditions to increase employee adjustment, and worse, often use intimidation or fear to force individuals to take full responsibility for their integration into the organization. There are impediments to adapting working conditions to the illness of the person with a disability, and employers often also have concerns about the safety of the person, especially when they have a biased representation of disability.

găzduiască angajații cu dizabilități (locuințe de serviciu), atunci apar beneficii precum capacitatea de a păstra angajați de calitate în companie, o creștere a profitabilității companiei, diversitatea forței de muncă și evitarea costurilor asociate cu angajarea și formarea de noi angajați. În plus, oferirea de cazare poate îmbunătăți climatul și cultura organizațională. Solovieva și colab. (2011) raportează o serie de beneficii indirecte din realizarea cazării la locul de muncă, inclusiv îmbunătățirea interacțiunilor cu colegii de muncă, creșterea moralului general al companiei și creșterea productivității globale a companiei.

Din cauza neîncrederii angajatorilor în persoanele cu dizabilități, stigmatizarea poate spori. Lindsay și colab (2019) au căutat să identifice principalele elemente care pot sta la baza consolidării încrederii față de persoanele cu dizabilități angajabile în organizații de muncă și au utilizat analiza tematică pentru studiul interviurilor cu 18 angajatori, la care lucrau deja persoane cu dizabilități și 17 angajați cu dizabilități. Discuțiile în cadrul interviului au fost despre practicile curente pentru angajarea tinerilor cu dizabilități, despre felul în care se formează un mediu social incluziv și despre cum sunt păstrați angajații cu dizabilități de către organizația de muncă. Rezultatele au arătat că după conștientizarea disconfortului corelat cu dizabilitatea este necesară antrenarea angajaților pentru ca ei să știe cum anume să lucreze împreună, să

International observations show that if work organizations are willing to accommodate their employees with disabilities (service housing), then there are benefits such as the ability to retain quality employees in the company, an increase in company profitability, diversity of workforce and avoiding the costs associated with hiring and training new employees. In addition, accommodation can improve the climate and organizational culture. Solovieva et al. (2011) report a number of indirect benefits from accommodation at work, including improved interactions with co-workers, increased overall company morale, and increased overall company productivity.

Due to employers' distrust of people with disabilities, stigma can increase. Lindsay et al (2019) sought to identify the main elements that can underpin building confidence in people with disabilities employable in work organizations and used thematic analysis to study interviews with 18 employers, who were already working with people with disabilities and 17 employees with disabilities. Discussions in the interview were about current practices for hiring young people with disabilities, how an inclusive social environment is formed, and how employees with disabilities are retained by the work organization. The results showed that after becoming aware of the discomfort related to disability, it is necessary to train

aibă experiențe împărtășite alături de colegi cu dizabilități. Se impune, de asemenea, ceea ce se poate numi lărgirea perspectivei, provocând stereotipurile, minimizând neajunsurile și sporind concentrarea asupra abilităților. Rezultatul analizei calitative din acest studiu a arătat că încrederea în persoanele cu dizabilități este de importanță critică pentru a spori incluziunea socială a lor.

Pentru că asocierea dintre capitalul social și sănătatea mintală este incontestabilă, revin în final la un element care pare a completa luminos tabloul sumar creionat în acest text. Persoanele cu dizabilități își autoevaluează starea de sănătate desigur, mai puțin satisfăcător decât cei din populația generală. Totuși, în studiul lui Dimakos și colab (2016) vedem că deși ponderea celor cu dizabilități care își consideră sănătatea excelentă este mai mică decât a celor din populația generală, când vine vorba de sănătate nu excelentă, ci sănătate bună, ponderea celor cu dizabilități care se autoevaluează la acest nivel (40%) este mai mare decât a celor din populația generală (28%). Mai mult de atât, ponderea celor care se descriu ca fiind oameni fericiți sau foarte fericiți este 93% în grupul cu dizabilități și 83% în populația generală. Angajatorii care își propun să sporească atenția orientată asupra resurselor persoanelor cu dizabilități ar trebui cu siguranță să aprecieze importanța stării de bine subiective sau psihologice a persoanelor.

employees so that they know how to work together, to have shared experiences with colleagues with disabilities. It also requires what can be called broadening the perspective, challenging stereotypes, minimizing shortcomings and increasing the focus on skills. The result of the qualitative analysis in this study showed that trust in people with disabilities is of critical importance to increase their social inclusion.

Because the association between social capital and mental health is indisputable, I come back in the end to an element that seems to complete the bright picture drawn in this text. People with disabilities self-assess their health, of course, less than those in the general population. However, in the study by Dimakos et al (2016) we see that although the share of those with disabilities who consider their health excellent is lower than those in the general population, when it comes to not excellent health but good health, the share of self-assessment at this level (40%) is higher than that of the general population (28%). Moreover, the share of those who describe themselves as happy or very happy people is 93% in the group with disabilities and 83% in the general population. Employers who aim to increase the focus on the resources of people with disabilities should certainly appreciate the importance of people's subjective or psychological well-being.

**BIBLIOGRAFIE:**

1. Degener, T. *Human rights and disabled persons: Essays and relevant human rights instruments*. The Hague: Martinus Nijhoff Publishers (1995).
2. Despouy, L. Human rights and disabled persons. <https://digitallibrary.un.org/record/175474?ln=en>, (1993).
3. Dimakos, C., Kamenetsky, S., Condeluci, A., Curran, J., Flaherty, P., Fromknecht, J., et al.,. Somewhere to live, something to do, someone to love: examining levels and sources of social capital among people with disabilities. *Canadian Journal of Disability Studies* 5 (4), (2016), 130–180.
4. Isaac R, Dharma Raja BW, Ravanam MP. Integrating people with disabilities: their right—our responsibility. *Disabil Soc.* (2010);25(5):627–30.
5. Lindsay, S., Leck, J., Shen, W., Cagliostro, E., & Stinson, J.. A framework for developing employer's disability confidence. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*. Vol. 38 Issue: 1, (2019) pp.40-55, <https://doi.org/10.1108/EDI-052018-0085>.
6. Morgan R.L. și Alexander M. The employer's perception: employment of individuals with developmental disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*. (2005); 23:39–49.
7. Solovieva TI, Dowler DL, Walls RT. Employer benefits from making workplace accommodations. *Disabil Health J.* (2011);4(1):39–45.
8. World Health Organization.. *International Classification of Functioning*. Retrieved from <http://www.who.int/classifications/icf/en/> (2001)
9. Vornholt, K., Uitdewilligen, S. & Nijhuis, F.J.N. Factors Affecting the Acceptance of People with Disabilities at Work: A Literature Review. *Journal of Occupational Rehabilitation* 23, 463–475 (2013). <https://doi.org/10.1007/s10926-013-9426-0>

**BIBLIOGRAPHY:**

1. Degener, T. *Human rights and disabled persons: Essays and relevant human rights instruments*. The Hague: Martinus Nijhoff Publishers (1995).
2. Despouy, L. Human rights and disabled persons. <https://digitallibrary.un.org/record/175474?ln=en>, (1993).
3. Dimakos, C., Kamenetsky, S., Condeluci, A., Curran, J., Flaherty, P., Fromknecht, J., et al.,. Somewhere to live, something to do, someone to love: examining levels and sources of social capital among people with disabilities. *Canadian Journal of Disability Studies* 5 (4), (2016), 130–180.
4. Isaac R, Dharma Raja BW, Ravanam MP. Integrating people with disabilities: their right—our responsibility. *Disabil Soc.* (2010);25(5):627–30.
5. Lindsay, S., Leck, J., Shen, W., Cagliostro, E., & Stinson, J.. A framework for developing employer's disability confidence. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*. Vol. 38 Issue: 1, (2019) pp.40-55, <https://doi.org/10.1108/EDI-052018-0085>.
6. Morgan R.L. și Alexander M. The employer's perception: employment of individuals with developmental disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*. (2005); 23:39–49.
7. Solovieva TI, Dowler DL, Walls RT. Employer benefits from making workplace accommodations. *Disabil Health J.* (2011);4(1):39–45.
8. World Health Organization.. *International Classification of Functioning*. Retrieved from <http://www.who.int/classifications/icf/en/> (2001)
9. Vornholt, K., Uitdewilligen, S. & Nijhuis, F.J.N. Factors Affecting the Acceptance of People with Disabilities at Work: A Literature Review. *Journal of Occupational Rehabilitation* 23, 463–475 (2013). <https://doi.org/10.1007/s10926-013-9426-0>



## MICROFINANȚAREA ANTREPRENORIATULUI SOCIAL LA NIVELUL UNIUNII EUROPENE

### SOCIAL ENTREPRENEURSHIP MICROFINANCE AT EUROPEAN UNION LEVEL

---

*Doctor în economie,  
conferențiar universitar  
Academia de Studii Economice  
din Moldova*

**EUGENIA  
BUȘMACHIU**

*Doctor of Economics,  
Associate Professor  
Academy of Economic Studies  
of Moldova*

---

**Rezumat.** Piața europeană a microfinanțării este un sector tânăr și în plină dezvoltare, care are un potențial considerabil. Totuși, această piață este încă destul de eterogenă, din cauza disparității cadrului legislativ și instituțional din statele membre, precum și a diversității furnizorilor de microcredite. Programul UE pentru ocuparea forței de muncă și inovare socială (EaSI) este un instrument de finanțare la nivelul UE menit să promoveze crearea unui număr cât mai mare de locuri de muncă de calitate și durabile, să garanteze o protecție socială adecvată și decentă, să lupte împotriva excluziunii sociale și sărăciei și să îmbunătățească condițiile de muncă. Având ca scop declanșarea unui nou val de investiții în perioada 2021-2027, va stimula inovarea și crearea de locuri de muncă în Europa. Va furniza și va atrage finanțare pe termen lung în conformitate cu politicile UE și va contribui la redresarea economică.

**Cuvinte-cheie:** economia socială, microfinanțare, inovare socială, InvestEU, instrument de finanțare.

Antreprenoriatul social și economia socială pot fi deosebit de atractive în rândul tinerilor, al persoanelor cu handicap, al persoanelor care provin din contexte de migrație, al femeilor și al altor categorii de antreprenori subreprezentate. Este in-

**Summary:** The European microfinance market is a young and growing sector with considerable potential. However, this market is still quite diverse, due to the disparity of the legislative and institutional framework in the Member States, as well as the diversity of microcredit providers. The EU Program for Employment and Social Innovation (EaSI) is an EU-wide funding instrument designed to promote the creation of as many quality and sustainable jobs as possible, to ensure adequate and decent social protection, to fight against social exclusion and poverty and to improve working conditions. Aiming to launch a new wave of investment in 2021-2027, it will stimulate innovation and job creation in Europe. It will provide and attract long-term funding in line with EU policies and contribute to the economic recovery.

**Keywords:** social economy, microfinance, social innovation, InvestEU, financing instrument.

Social entrepreneurship and the social economy can be particularly attractive among young people, persons with disabilities, with a migrant background, women and

interesant de observat că prevalența femeilor întreprinzătoare este mai mare în cadrul antreprenoriatului social decât în cadrul antreprenoriatului tradițional, unde ponderea femeilor este de numai 30 % [3,p.16]. Creșterea gradului de sensibilizare cu privire la aceste modele de afaceri alternative ar putea îmbunătăți atractivitatea antreprenoriatului în general și ar putea contribui la integrarea pe piața forței de muncă.

Generațiile mai tinere manifestă un grad ridicat de interes pentru dezvoltarea durabilă și, prin urmare, economia socială le poate stârni interesul. În ultimii ani, educația antreprenorială a devenit mai frecventă în cadrul sistemelor de învățământ. Cu toate acestea, modelele de afaceri din cadrul economiei sociale, inclusiv formele de cooperative, sunt încă departe de a constitui o componentă standard în toate programele de învățământ antreprenorial și în toate cursurile de afaceri.

După criza financiară din 2008 [3,p.17], sectorul microfinanțării a cunoscut, de asemenea, o creștere considerabilă în Uniunea Europeană (UE) și în țările învecinate. Multe instituții de microfinanțare fac parte din economia socială, cu o misiune socială dedicată sprijinirii persoanelor care provin din grupuri vulnerabile și care întâmpină dificultăți în accesarea sistemului bancar tradițional pentru a înființa întreprinderi, creând astfel locuri de muncă pentru ele însele și pentru alte persoane. În general, utilizarea produselor financiare, cum ar fi garanțiile, s-a dovedit a fi o modalitate eficace de

other under-represented entrepreneurs. Interestingly, the prevalence of female entrepreneurs is higher in social entrepreneurship than in conventional entrepreneurship where women stand only for 30% [3,p.16]. Raising awareness of these alternative business models could improve the appeal of entrepreneurship more generally and help labour market integration.

Younger generations are demonstrating a high interest in sustainable development and, as a result, the social economy can be of interest to them. In recent years, entrepreneurship education has become more common in education systems. However, social economy business models, including the cooperative forms, are still far from being a standard component in all entrepreneurship education curricula and business courses.

Since the 2008 financial crisis [3,p.17], the micro-finance sector has also experienced considerable growth in the EU and neighbouring countries. Many micro-finance institutions are part of the social economy, with a dedicated social mission to help individuals from vulnerable groups and with difficulties to access the traditional banking system to create businesses, thereby creating jobs for themselves and others. Overall, the use of financial products such as guarantees has proved to be an effective way of mobilising pri-



mobilizare a finanțării private pentru întreprinderile sociale atât din partea investitorilor tradiționali, cât și a investitorilor filantropici.

În ciuda acestei evoluții pozitive, o analiză a piețelor de finanțare a întreprinderilor sociale a evidențiat o neconcordanță persistentă între cererea și oferta de finanțare rambursabilă pentru întreprinderile sociale din Europa, atât în ceea ce privește accesul la finanțarea prin îndatorare, cât și în ceea ce privește accesul la capital. În domeniul finanțării întreprinderilor sociale, deficitul de finanțare la nivelul UE a fost estimat la aproape 1 miliard EUR pe an, în timp ce, în domeniul microfinanțării, deficitul a fost estimat la 12,9 miliarde EUR pe an [3,p.17]. Există diferențe considerabile între țări și în interiorul acestora. În general, există încă numeroase posibilități de îmbunătățire a ofertei personalizate de finanțare pentru diferitele etape ale ciclului de viață al întreprinderilor (și anume, inițiere, înființare, extindere).

Uniunea Europeană a mobilizat cel puțin 2,5 miliarde EUR din bugetul UE pentru a sprijini economia socială în perioada de programare 2014-2020. Se preconizează perioada 2021-2027 că vor fi mobilizate mai multe investiții datorită unui efect multiplicator mai mare preconizat al InvestEU și unui sprijin sporit pentru impactul social și inovare. Programul **InvestEU** se bazează pe modelul de succes al Planului de investiții pentru Europa, care a mobilizat peste 500 de miliarde EUR în perioada 2015-2020 [4].

Având ca scop declanșarea unui

vate finance for social enterprises from both mainstream and philanthropic investors.

Despite this positive development, an analysis of social enterprise finance markets revealed a persisting mismatch between the demand and supply of repayable finance for social enterprises in Europe, both in terms of access to debt and equity. In the field of social enterprise finance, the funding gap was estimated at almost EUR 1 billion per year across Europe, while in the field of microfinance the gap was estimated at EUR 12.9 billion per year [3,p.17] across the EU. There are considerable differences among and within countries. In general, there is still ample room to improve the tailored supply of funding for the various stages of the enterprise life-cycle (i.e. seed, start-up, scaling).

The European Union has mobilized at least EUR 2.5 billion from the EU budget to support the social economy in the 2014-2020 programming period. The period 2021-2027 is expected to see more investment mobilized due to the expected greater multiplier effect of InvestEU and increased support for social impact and innovation. The InvestEU program builds on the successful model of the Investment Plan for Europe, which mobilized over EUR 500 billion over the period 2015-2020[4].

Aiming to launch a new wave of

nou val de investiții în valoare de peste 372 de miliarde EUR în perioada 2021-2027, **InvestEU** va stimula inovarea și crearea de locuri de muncă în Europa. Va furniza și va atrage finanțare pe termen lung în conformitate cu politicile UE și va contribui la redresarea economică[4].

**InvestEU** va beneficia de o garanție bugetară de 26,2 miliarde EUR, finanțată din resursele instrumentului **NextGenerationEU** și prin cadrul financiar multianual.

Investițiile totale care urmează să fie mobilizate sunt estimate la peste 372 de miliarde EUR la nivelul UE, din care 30 % vor contribui la realizarea obiectivelor în domeniul climei.

Programul va fi structurat în jurul a 4 componente de politică[4]:

1. Infrastructură durabilă
2. Cercetare, inovare și digitalizare
3. IMM-uri
4. Investiții sociale și competențe

În cadrul tuturor celor patru componente va fi posibilă realizarea de investiții strategice axate pe crearea unor lanțuri valorice europene mai puternice și pe sprijinirea activităților legate de infrastructurile și tehnologiile critice. Investițiile vor acoperi nevoile viitoare ale economiei europene și vor promova autonomia UE în sectoare esențiale.

**Promotorii de proiecte** ar trebui să se adreseze direct Băncii Europene de Investiții (BEI) sau unuia din ceilalți parteneri de implementare, de îndată ce garanția InvestEU le va fi pusă la dispoziție. Acest lucru va fi marcat pe site-ul InvestEU.

**IMM-urile** și întreprinderile mici cu capitalizare medie, organismele

investment worth more than € 372 billion over the period 2021-2027, InvestEU will stimulate innovation and job creation in Europe. It will provide and attract long-term funding in line with EU policies and contribute to the economic recovery [4].

InvestEU will have a budgetary guarantee of €26.2 billion funded from NextGenerationEU resources and the Multiannual Financial Framework.

The overall investment to be mobilised is estimated to be more than €372 billion across the EU, of which 30% will contribute to climate objectives.

The programme will be structured around four 4 policy windows:

1. Sustainable infrastructure
2. Research, innovation and digitalisation
3. SMEs
4. Social investment and skills

Strategic investments focusing on building stronger European value chains as well as supporting activities in critical infrastructure and technologies will be possible under all four windows. They will cater for the future needs of the European economy and promote EU autonomy in key sectors.

**Project promoters** should apply directly to the EIB or to one of the [other] Implementing partners, as soon as the InvestEU guarantee is available to them. This will be marked on the InvestEU website.

de microfinanțare și întreprinderile sociale pot solicita, de asemenea, finanțare, adresându-se intermediarilor financiari ai partenerilor de implementare.

Finanțarea InvestEU este disponibilă mai întâi din partea Grupului Băncii Europene de Investiții, începând din septembrie 2021. Finanțarea de la ceilalți parteneri de implementare – bănci naționale și regionale de promovare sau instituții financiare internaționale – va fi disponibilă ulterior (2021-2027).

Alte programe ale Uniunii Europene (UE) vor oferi sprijin specific sau indirect pentru economia socială; printre acestea se numără, de exemplu, componenta „Ocuparea forței de muncă și inovarea socială” a Fondului social european Plus, Orizont Europa, Programul privind piața unică, Erasmus+, Corpul european de solidaritate, Europa creativă și programul LIFE. La nivel național, finanțarea din partea UE va fi disponibilă în special prin intermediul fondurilor politicii de coeziune și al Mecanismului de redresare și reziliență.

Comisia Europeană nu finanțează direct antreprenorii sau întreprinderile sociale, ci îi ajută pe furnizorii de microcredite selectați și pe investitorii în întreprinderi sociale din UE să-și sporească oferta de împrumut.

Organizațiile care pot solicita sprijin pentru finanțare sunt organismele publice și private stabilite la nivel național, regional sau local care furnizează microcreditare persoanelor fizice și microîntreprinderilor și/sau finanțare întreprinderilor sociale din aceste țări.

**SMEs** and small mid-caps, micro-finance and social enterprises may also apply through financial intermediaries of the implementing partners.

InvestEU financing will be available first from the EIB Group, from September 2021 onwards. Finance from the other Implementing Partners - national and regional promotional banks, or International Financial Institutions will be available thereafter.

InvestEU funding is first available from the European Investment Bank Group, starting in September 2021. Funding from the other implementing partners - national and regional promotion banks or international financial institutions - will be available later (2021-2027).

Other European Union (EU) programs will provide specific or indirect support for the social economy; These include, for example, the ‘Employment and Social Innovation’ component of the European Social Fund Plus, Horizon Europe, the Single Market Program, Erasmus +, the European Solidarity Corps, Creative Europe and the LIFE program. At national level, EU funding will be available in particular through Cohesion Policy funds and the Recovery and Resilience Mechanism.

The European Commission does not directly fund entrepreneurs or social enterprises, but helps select ed microcredit providers and inves-

Microfinanțare și antreprenoriat social (**EaSI**) sprijină acțiuni incluse în **două secțiuni tematice**[1]:

microcredite pentru grupurile vulnerabile și microîntreprinderi antreprenoriat social.

**Obiectivele microfinanțării și antreprenoriat social** sunt[1]:

- să faciliteze accesul la microfinanțare pentru grupurile vulnerabile care doresc să înființeze sau să-și dezvolte propria întreprindere și pentru microîntreprinderi și să sporească oferta de microfinanțare
- să dezvolte capacitatea instituțională a furnizorilor de microcredite
- să sprijine dezvoltarea de întreprinderi sociale, în special prin facilitarea accesului la finanțare.

În anul 2022 Comisia Europeană a lansat, noi produse financiare în cadrul programului InvestEU, menite să mobilizeze finanțare privată orientată către nevoile întreprinderilor sociale aflate în diferite stadii de dezvoltare. Aceste produse vor include garanții care să permită accesul la credite pentru întreprinderile sociale și microîntreprinderi, investiții de capital și cvasicapital în întreprinderi sociale și întreprinderi orientate către impact, precum și investiții de capital în intermediari financiari. Platforma de consiliere InvestEU va oferi sprijin intermediarilor financiari.

**Garanția EaSI.** Un buget de 96 de milioane EUR este deja disponibil pentru furnizorii de microcredite și întreprinderile sociale, prin

tors in EU social enterprises to increase their lending.

Organizations that may apply for funding support are public and private bodies established at national, regional or local level that provide microcredit to individuals and micro-enterprises and / or funding to social enterprises in those countries.

Microfinance and Social Entrepreneurship (EaSI) supports actions included in **two thematic sections** [1]:

microcredit and microloans for vulnerable groups and micro-enterprises;

social entrepreneurship.

**Objectives:**

- Increase access to, and the availability of, microfinance for vulnerable groups who want to set up or develop their business and micro-enterprises.
- Build up the institutional capacity of microcredit providers.
- Support the development of social enterprises, in particular by facilitating access to finance.

In 2022, the European Commission launched new financial products under the InvestEU program, aimed at mobilizing private funding geared to the needs of social enterprises in various stages of development. These products will include

intermediul Garanției EaSI. Aceasta le va permite furnizorilor de micro-credite și investitorilor în întreprinderi sociale să le ofere împrumuturi antreprenorilor pe care altfel nu ar fi fost în măsură să-i finanțeze, din considerente de risc. Comisia a decis ca Fondul european de investiții să se ocupe cu punerea în aplicare a Garanției EaSI [1].

Componenta investițională din cadrul EaSI dedicată consolidării capacităților dispune de un buget de 16 milioane EUR. Aceasta urmărește dezvoltarea capacității instituționale a intermediarilor financiari selecți care încă nu au atins un nivel de sustenabilitate sau care au nevoie de capital de risc pentru a-și sprijini dezvoltarea și creșterea economică. Ea acoperă capitaluri proprii și, în cazuri excepționale, împrumuturi. Comisia a decis ca Fondul european de investiții să se ocupe cu punerea în aplicare a componentei investiționale din cadrul EaSI dedicată consolidării capacităților.

### **Instrumentul de finanțare al EaSI**

Acest instrument de finanțare al EaSI este un fond de împrumut în valoare de 200 de milioane EUR. El asigură furnizarea de credite senior și subordonate pentru organismele de microfinanțare și instituțiile de susținere a antreprenoriatului social care, la rândul lor, vor extinde finanțarea asupra microîntreprinderilor și întreprinderilor sociale.

Acest instrument are drept scop să faciliteze accesul microîntreprinderilor, inclusiv al lucrătorilor care desfășoară activități independente, al celor

guarantees for access to credit for social and micro-enterprises, capital and quasi-capital investments in social and impact-oriented enterprises, and capital investments in financial intermediaries. The InvestEU advisory platform will provide support to financial intermediaries.

**EaSI Guarantee.** €96 million is already available for interested microcredit providers and social enterprise through the EaSI Guarantee. It shall enable microcredit providers and social enterprise investors to reach out to entrepreneurs they would not have been able to finance otherwise for risk considerations. The Commission has selected the European Investment Fund as its entrusted entity to implement the EaSI Guarantee.

**EaSI Capacity Building.** €16 million is available through the EaSI Capacity Building Investments Window. It aims at building up the institutional capacity of selected financial intermediaries that have not yet reached sustainability or are in need of risk capital to sustain their growth and development. It covers equity and, in exceptional cases, loans. The Commission has selected the European Investment Fund as its entrusted entity to implement the EaSI Capacity Building Investments Window.

### **EaSI Funded Instrument**

The EaSI Funded Instrument is a loan fund of € 200 million. It pro-



care angajează persoane vulnerabile și al întreprinderilor sociale la finanțare, pentru a sprijini crearea de locuri de muncă și incluziunea socială.

Pe lângă dezvoltarea de noi instrumente, statele membre au potențialul de a introduce măsuri sistemice pentru a stimula finanțarea disponibilă. Inițiativele existente includ opțiunea ca angajații să contribuie la fondurile de pensii și la sistemele de economii cu orientare socială.

În plus, o mai bună înțelegere și utilizare a metodologiilor de măsurare a impactului social poate permite economiei sociale să își comunice impactul și să acceseze mai ușor finanțarea orientată către impact. Există numeroase metodologii, însă entitățile din sectorul economiei sociale susțin că diversitatea instrumentelor și a resurselor disponibile poate fi descurajantă și dificil de explorat, în special pentru entitățile mai mici sau mai puțin experimentate. Abordările privind măsurarea impactului social ar trebui să fie bine gândite, proporționale și adaptate la diversitatea actorilor, la dimensiunea acestora și la stadiul lor de dezvoltare.

Asistența tehnică EaSI pentru serviciile de microfinanțare oferă sprijin intermediarilor financiari publici și privați activi în sectorul microfinanțării din Europa. Serviciile acoperă o gamă largă de activități care vizează îmbunătățirea calității proceselor interne ale instituțiilor de microfinanțare, îmbunătățirea accesului la finanțare și dezvoltarea unui ecosistem european durabil de microfinanțare.

vides senior and subordinated loans to microfinance institutions and social enterprise lenders to boost on-lending to micro-enterprises and social enterprises.

The EaSI Funded instrument aims to improve access to finance for micro-enterprises, including the self-employed and those that employ vulnerable people, as well as for social enterprises in order to support job creation and social inclusion.

The loan fund is a partnership between the EU, the European Investment Bank and the European Investment Fund. The European Investment Fund has been selected as the fund manager.

### **EaSI Technical Assistance for microfinance**

The EaSI Technical Assistance for microfinance services offer support to public and private financial intermediaries active in the microfinance sector in Europe. The services cover a wide range of activities aimed at improving the quality of microfinance institutions' internal processes, enhancing access to finance, and developing a sustainable European microfinance ecosystem.

These services include institutional assessments, tailored trainings, investment readiness trainings, financial or social ratings (optional), workshops and study visits, a dedicated Helpdesk, and European Code of Good Conduct implementation

Asistența tehnică EaSI pentru finanțarea întreprinderilor sociale oferă sprijin intermediarilor financiari publici și privați care își desfășoară activitatea în domeniul finanțării întreprinderilor sociale din Europa.

Serviciile acoperă o gamă largă de activități menite să consolideze capacitatea furnizorilor de finanțare pentru întreprinderile sociale și să încurajeze schimbul și diseminarea de bune practici pentru acest sector în toată Europa. Ele includ formări adaptate la nevoile specifice ale intermediarilor, cursuri de pregătire investițională, formări inter pares, vizite de studiu și ateliere privind finanțarea întreprinderilor sociale.

Aceste servicii includ evaluări instituționale, formări adaptate, cursuri de pregătire investițională, ratinguri financiare sau sociale (opțional), ateliere și vizite de studiu, un Serviciu de asistență dedicat, cursuri de formare pentru aplicarea Codului european de bună conduită pentru acordarea de microcredite și evaluări ale conformității cu acest cod.

Furnizorii de microcredite au obligații clare față de clienți și investitori. Bunăstarea clienților este strâns legată de misiunea furnizorilor de microcredite de a combate sărăcia și excluziunea socială și financiară, în timp ce investitorii privați și publici au un rol din ce în ce mai important în finanțarea sectorului. Prin urmare, stabilirea unor principii care să ghideze modul de tratare a clienților și a unor principii care să asigure transparența și fiabilitatea în ceea ce privește relația cu

trainings and compliance evaluations.

Microcredit providers have clear obligations to customers and investors. Customer well-being is closely linked to the mission of microcredit providers to combat poverty and social and financial exclusion, while private and public investors have an increasingly important role to play in financing the sector. Therefore, the establishment of principles to guide the treatment of customers and principles to ensure transparency and reliability in relation to investors is of major importance. This section of the code contains a number of obligations of microcredit providers towards their customers and investors. These include a fair and transparent lending process, the right to compensation, the avoidance of over-indebtedness, the protection of customer data and transparency towards investors.

The European Commission seeks to promote best practices in the field of microfinance in Europe. This is why the European Commission has supported the design and implementation of a common set of guidelines known as the **European Code of Good Conduct for Microcredit Provision** (the Code).

The aim of the Code is to set out best practice guidelines for all stakeholders in the sector – funders, investors, customers, owners and regulators. There are two possible



investitorii are o importanță majoră. Această secțiune a codului conține o serie de obligații ale furnizorilor de microcredite față de clienții lor și față de investitori. Acestea includ un proces just și transparent de creditare, dreptul la despăgubiri, evitarea supraîndatorării clienților, protecția datelor clienților și transparența față de investitori.

**Comisia Europeană dorește să promoveze cele mai bune practici în domeniul microfinanțării în Europa.** De aceea, a sprijinit elaborarea și aplicarea unui set comun de orientări denumit „*Codul european de bună conduită pentru furnizorii de microcredit*” (denumit în continuare „Codul”).

Codul oferă orientări, promovând bunele practici în rândul tuturor părților interesate din sector – finanțatori, investitori, clienți, proprietari și autorități de reglementare. Există două scenarii posibile pentru instituțiile interesate[1].:

- Instituțiile de microfinanțare nebancare pot obține o etichetă de conformitate cu acest Cod;
- Băncile care furnizează microfinanțare pot susține Codul.

Codul european de bună conduită pentru acordarea de microcredite pune la dispoziție un set de standarde în ceea ce privește managementul, guvernanta, gestionarea riscului, raportarea și relațiile consumatorilor și investitorilor care sunt comune sectorului microcreditării din Uniunea Europeană. Aceste standarde sunt în beneficiul consumatorilor, investitorilor, finanțatorilor,

scenarios for interested institutions:

- Non-bank microfinance institutions can obtain an award of compliance with the Code
- Banks providing microfinance can endorse the Code

Signing up to or endorsing the Code is a prerequisite for microfinance institutions interested in benefitting from EU support under the EaSI Financial Instruments.

The Code of Conduct mainly targets non-bank microcredit providers offering loans of up to EUR 25000 to micro-entrepreneurs [2, p.10]. However, the EU microcredit sector is diverse in terms of size, institutional structure and markets in which they operates. Therefore, not all practices can be considered good practices or even possible practices for all microcredit providers. In some cases, regulations may already exist in certain areas and practices. The Code recognizes this reality and, where appropriate, specifies the type of institutions not covered by that clause.

Furthermore, an improved understanding and uptake of social impact measurement methodologies can enable the social economy to communicate its impact and access impact-driven finance more easily. Numerous methodologies exist, but social economy entities report that the diversity of tools and resources available can be daunting and difficult to navigate, especially

proprietarilor, autorităților de reglementare și organizațiilor partenere.

Codul de bună conduită vizează în principal furnizorii nebankari de microcredite care oferă împrumuturi de până la 25000 EUR microantreprenorilor[2,p.10]. Totuși, sectorul microcreditării din UE este divers în ceea ce privește dimensiunea, structura lor instituțională și piețele în care ei operează. Prin urmare, nu toate practicile pot fi considerate bune practici sau chiar practici posibile pentru toți furnizorii de microcredite. În unele cazuri pot exista deja reglementări care vizează anumite domenii și practici. Codul recunoaște această realitate și, acolo unde este cazul, precizează tipul de instituții care nu sunt vizate de clauza respectivă.

O mai bună înțelegere și utilizare a metodologiilor de măsurare a impactului social poate permite economiei sociale să își comunice impactul și să acceseze mai ușor finanțarea orientată către impact. Există numeroase metodologii, însă entitățile din sectorul economiei sociale susțin că diversitatea instrumentelor și a resurselor disponibile poate fi descurajantă și dificil de explorat, în special pentru entitățile mai mici sau mai puțin experimentate[2,p.10]. Abordările privind măsurarea impactului social ar trebui să fie bine gândite, proporționale și adaptate la diversitatea actorilor, la dimensiunea acestora și la stadiul lor de dezvoltare.

Pe lângă dezvoltarea de noi instrumente, statele membre au potențialul de a introduce măsuri sis-

for smaller or less experienced entities[2,p.10]. Approaches to social impact measurement should be well thought through, proportionate and adapted to the diversity of players, size and stage of development.

In addition to developing new instruments, Member States have the potential to introduce systemic measures to boost the funding available. Existing initiatives include the option for employees to contribute to socially oriented pension funds and saving schemes.

Depending on market interest, the InvestEU Advisory Hub may support the setting-up of cross-border investment platforms that would group together partners interested in investments in the social economy.

temice pentru a stimula finanțarea disponibilă. Inițiativele existente includ opțiunea ca angajații să contribuie la fondurile de pensii și la sistemele de economii cu orientare socială.

În funcție de interesul pieței, Platforma de consiliere InvestEU va putea sprijini crearea unor platforme de investiții transfrontaliere care să reunească parteneri interesați de investiții în economia socială.

#### **BIBLIOGRAFIA:**

1. Axa Microfinanțare și antreprenoriat social – EaSI. [Accesat 28.05.2022] Disponibil: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=ro&catId=1084>
2. Codul european de bună conduită pentru acordarea de microcredite. Comisia Europeană, Direcția Generală Politică Regională, 2013
3. Comunicare a Comisiei către parlamentul european, consiliu, comitetul economic și social european și comitetul regiunilor. Construirea unei economii în serviciul cetățenilor: un plan de acțiune pentru economia socială, Bruxelles, 2021
4. Programul InvestEU. [Accesat 28.05.2022] Disponibil: [https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/find-funding/eu-funding-programmes/investeu\\_ro#impact-i-performan](https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/find-funding/eu-funding-programmes/investeu_ro#impact-i-performan)

#### **REFERENCES:**

1. Microfinance and Social Entrepreneurship axis of EaSI. [Accessed 28.05.2022] Available: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=ro&catId=1084>
2. European Code of Conduct for the provision of microcredit. European Commission, Directorate - General for Regional Policy, 2013
3. Communication from the commission to the european parliament, the council, the european economic and social committee and the committee of the regions building an economy that works for people: an action plan for the social economy, Bruxelles, 2021
4. Program InvestEU. [Accessed 28.05.2022] Available: [https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/find-funding/eu-funding-programmes/investeu\\_ro#impact-i-performan](https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/find-funding/eu-funding-programmes/investeu_ro#impact-i-performan)

## AFIN IFN SA - PRIMA INSTITUȚIE FINANCIARĂ NEBANCARĂ DIN ROMÂNIA CU CAPITAL PRIVAT, DEDICATĂ OPERATORILOR ECONOMICI CU IMPACT SOCIAL

### AFIN IFN SA - THE FIRST PRIVATE NON-BANK FINANCIAL INSTITUTION IN ROMANIA, DEDICATED TO ECONOMIC OPERATORS WITH SOCIAL IMPACT

---

*cadru universitar asociat dr.* **DIANA SANDA**  
*Univ. „Al.I.Cuza”, Facultatea de*  
*Filosofie și Științe Social Politice,*  
*Departamentul Sociologie*  
*și Asistență Socială*

*associate professor Dr.*  
**BALTĂ**  
*Univ. „Al.I.Cuza”, Faculty of*  
*Philosophy and Social Political*  
*Sciences, Department of Sociology*  
*and Social Assistance*

---

**Rezumat.** *AFIN este prima instituție financiară nebancaară (IFN) din România, cu capital privat, care va oferi soluții financiare alternative dedicate sectorului economiei sociale. Instituția își propune să faciliteze accesul la finanțare operatorilor economici cu impact social din România, cu scopul de a le ajuta să se dezvolte și să devină adevărate motoare sociale, care generează locuri de muncă, integrează persoane defavorizate, cresc veniturile lor și ale comunităților și, astfel, contribuie la o societate incluzivă și echitabilă.*

**Cuvinte-cheie:** *finanțare socială, instituție financiară nebancaară, finanțare alternativă, economie socială, întreprinderi sociale, antreprenor social, impact social*

Sectorul economiei sociale din România s-a dezvoltat în ultimii ani, multiplicându-și numărul organizațiilor care operează în această arie. Întreprinderile sociale reprezintă un grup important și în creștere de întreprinderi din economia socială. Obiectivul lor principal este de a avea un impact social sau de mediu în interesul general. Obiectivul principal al întreprinderilor tradiționale din economia socială este de

**Abstract:** *AFIN is the first non-bank financial institution (IFN) in Romania, with private capital, which will offer alternative financial solutions dedicated to the social economy sector. The institution aims to facilitate access to finance for economic operators with social impact in Romania, in order to help them develop and become real social engines, which generate jobs, integrate disadvantaged people, increase their and communities' incomes and, thus contributing to an inclusive and equitable society.*

**Keywords:** *social financing, non-bank financial institution, alternative financing, social economy, social enterprises, social entrepreneur, social impact*

The social economy sector in Romania has developed in recent years, multiplying its number of organizations operating in this area. Social enterprises are an important and growing group of enterprises in the social economy. Their main objective is to have a social or environmental impact in the general interest. The main goal of traditional social economy enterprises is to serve the associate members and

a deservi membrii asociați și nu de a obține o rentabilitate a investiției, așa cum fac companiile tradiționale de capital.

Pornind de la această premisă și cunoscând specificul pieței finanțării din România, sunt lesne de înțeles provocările cu care se confruntă întreprinderile sociale în încercarea lor de a obține fonduri pentru dezvoltarea sau susținerea activității economice.

Deși desfășoară activitate economică, întreprinderile sociale urmăresc în primul rând misiunea socială, acționând pe principiul solidarității și reciprocității. Pentru a-și extinde sau începe activitatea, aceste entități caută diverse soluții pentru finanțare: fonduri europene, investitori de impact, soluții filantropice etc.

Datele din **Barometrul accesului la finanțare al întreprinderilor sociale din România**, indică faptul că mai mult de jumătate dintre operatorii economici cu impact social din România (55%) folosesc surse proprii pentru a-și dezvolta sau pentru a demara activități economice.

Același document arată și că există o anumită mentalitate oarecum limitativă și o atitudine înrădăcinată în rândul multor investitori asupra rentabilității. Există, de asemenea, o lipsă de înțelegere comună și cunoștințe în rândul creditorilor cu privire la riscurile și randamentele asociate investițiilor în întreprinderile sociale. Prin urmare, puțini finanțatori sunt pregătiți să parieze pe ei. Aceste probleme sunt agravate în continuare de obstacolele de re-

not to get a return on investment, as traditional capital companies do.

Starting from this premise and knowing the specifics of the Romanian financing market, it is easy to understand the challenges that social enterprises face in their attempt to obtain funds for the development or support of economic activity.

Although they carry out economic activity, social enterprises are primarily aimed at social mission, acting on the principle of solidarity and reciprocity. In order to expand or start their activity, these entities are looking for various financing solutions: European funds, impact investors, philanthropic solutions, etc.

The data from the Barometer of access to finance for social enterprises in Romania indicate that more than half of the economic operators with social impact in Romania (55%) use their own sources to develop or start economic activities.

The same document also shows that there is a certain somewhat limiting mentality and an ingrained attitude among many investors towards profitability. There is also a lack of common understanding and knowledge among creditors about the risks and returns associated with investing in social enterprises.

Therefore, few financiers are ready to bet on them. These problems are further exacerbated by regulatory barriers and the lack of incentives associated with investing in social enterprises. The above problems are acute in Romania, a market with a poorly developed so-

glementare și de lipsa stimulentele asociate cu investițiile în întreprinderi sociale. Problemele de mai sus sunt acute în România, o piață cu o economie socială slab dezvoltată în ansamblu și cu un ecosistem precar. Suma de finanțare de care au nevoie majoritatea întreprinderilor sociale este relativ mică datorită dimensiunii lor, ceea ce înseamnă că intermediarii financiari suportă costuri de tranzacție ridicate în raport cu dimensiunea finanțării oferite și rentabilitatea financiară proiectată.

Realitatea arată că, în prezent, în România, entitățile de economiei sociale, în special ONG-urile și societățile comerciale, suferă de capitalizare scăzută. La acest aspect se adaugă faptul că multe instituții de finanțare nu cunosc în amănunt specificitățile și modul de operare și organizare al unei întreprinderi sociale. Fondurile europene dedicate acestui sector s-au focalizat în primul rând pe start-up-uri, dar întreprinderile sociale mature, înființate în ultimii ani, au rămas în continuare fără surse de finanțare pentru scalare, digitalizare, inovare, iar aceste lucruri le afectează competitivitatea și sustenabilitatea în piață. Lipsa unei metodologii de evaluare a indicatorilor sociali și de impact - care au legătură cu rațiunea de a exista a acestor entități - fac ca piața finanțărilor să ofere un număr extrem de redus de produse bancare destinate acestui sector și chiar, mai mult, să considere întreprinderile sociale cu risc ridicat la creditare (conform normelor tradiționale de evaluare).

cial economy in overall and with a precarious ecosystem. Most of the funding they need Social enterprises are relatively small due to their size, which means that financial intermediaries incur high transaction costs compared to the size of the funding provided and the projected financial return.

The reality shows that, currently, in Romania, social economy entities, especially NGOs and companies, suffer from low capitalization. In addition, many financial institutions do not know in detail the specifics and how to operate and organize a social enterprise. European funds for this sector have focused primarily on start-ups, but mature social enterprises, set up in recent years, have remained without sources of funding for scaling, digitization, innovation, and these things affect their competitiveness. and market sustainability. The lack of a methodology for assessing social and impact indicators - which are linked to the rationale of these entities - makes the financing market offer an extremely small number of banking products for this sector and even more so to consider companies high risk credit (according to traditional valuation rules).

This is the context in which AFIN IFN SA is established. AFIN's mission will be to support social entrepreneurs with alternative and flexible financial instruments, adapted to their needs, overcoming the barriers that the traditional banking system has imposed.





Acesta este contextul în care AFIN IFN SA se înființează. Misiunea AFIN va fi de a susține antreprenorii sociali cu instrumente financiare alternative și flexibile, adaptate nevoilor lor, doborând barierele pe care sistemul bancar tradițional le-a impus.

AFIN IFN SA își propune să fie prima opțiune a antreprenorilor sociali care au nevoie de finanțare pentru dezvoltarea proiectelor sociale și de mediu, punând astfel umărul la succesul lor și al sectorului economiei sociale, incluziunii și eradicării sărăciei.

Valorile după care se ghidează AFIN sunt următoarele:

- ✓ **Impact.** AFIN este o instituție financiară nebanară construită de antreprenori sociali pentru antreprenori sociali, care oferă soluții alternative de finanțare pentru proiecte în serviciul mediului și al comunității. AFIN aduce plus valoare societății și creează impact măsurabil.
- ✓ **Responsabilitate.** AFIN gestionează cu responsabilitate re-

AFIN IFN SA wants to be the first choice of social entrepreneurs who need financing to develop social and environmental projects, thus contributing to their success and the success of the social economy sector, to inclusion and poverty eradication

The values that guide AFIN are the following:

- ✓ **Impact.** AFIN is a financial non-bank institution established by social entrepreneurs for social entrepreneurs. AFIN offers alternative financing solutions for projects serving the environment and communities and wants to bring added value to society and to create an assessable impact.
- ✓ **Responsibility.** AFIN is responsibly handling resources placed at our disposal by investors and by their partners. AFIN is here to take intelligent and responsible risks, based on concrete and verifiable data and information using financial and social impact indicators.
- ✓ **Mutual and continuous educa-**





sursele puse la îndemână de investitori și de partenerii săi, asumându-și riscuri în mod inteligent și responsabil, bazându-se pe date și informații concrete și verificabile, utilizând atât indicatori financiari, cât și de impact social.

- ✓ **Educație reciprocă și continuă.** Echipa AFIN este deschisă în permanență la învățare - de la clienții și partenerii săi, din rețelele europene în care activează. Crede în forța educației de a modela viitorul și de a crește lideri sociali printr-un efort susținut pe termen lung și duce mai departe lecțiile învățate din activitatea curentă prin programe de educație financiară și consultanță de specialitate.
- ✓ **Inovație.** AFIN înțelege nevoile specifice ale antreprenorilor sociali și oferă instrumente financiare inovatoare, adaptate specificului și misiunii clienților, iar la rândul său încurajează și finan-

**tion.** AFIN team is permanently open to learning – from the customers and partners from the European networks that are part of. They believe in education's force to shape futures and create social leaders through long-term effort. They carry on the lessons learned from their current activities through programmes targeting financial education and specialized consultancy.

- ✓ **Innovation.** AFIN team understands the specific needs of social entrepreneurs and offer innovative financial instruments, adapted to their specificity and their mission statements. In their turn, they encourage and finance social innovation bringing added value to the people around.
- ✓ **Integrity.** Transparency and integrity are key elements in AFIN activity. AFIN focus the actions on reciprocal trust, teamwork and strong partnerships - "We say what we do and we do what we say!"

## DE CE INSTITUȚIE FINANCIARĂ NEBANCARĂ - **AFIN** ?



- ✓ Cea mai simplă formă care permite acordarea de credite, care în funcție de capitalizare, poate să răspundă nevoilor afacerilor sociale;
- ✓ Este sub supravegherea BNR, dar cu multă flexibilitate și cerințe reglement față de banci;
- ✓ Este ușor de înțeles și administrat;
- ✓ Este o societate pe acțiuni și permite cooptarea unui număr semnificativ de întreprinzători sociali;
- ✓ Permite dezvoltarea prin atragerea capitalului autohton și străin;
- ✓ Are un capital de start relativ mic la înființare – 200.000 Euro;
- ✓ Este agreată de instituțiile EU și poate primi asistență tehnică și finanțare;
- ✓ Se poate asigura o bună guvernanță.

țeară inovația socială care aduce plus valoare pentru cei din jur.

- ✓ **Integrity.** Transparența și integritatea sunt elemente cheie în activitatea AFIN, care pune în centrul acțiunilor încrederea reciprocă, munca de echipă și parteneriatele solide, pe principiul „Spunem ce facem și facem ce spunem!”.

- ✓ **Adaptabilitate.** Echipa AFIN este conștientă că antreprenorii sociali au nevoie de produse adaptate, chiar personalizate pentru a putea accesa finanțări și reacționează la nevoile pieței, oferind produse adaptate și cât mai accesibile acestora, la standarde europene.

Proiectul AFIN IFN SA își dovedește unicitatea prin mai multe aspecte:

- AFIN va fi primul IFN din România care și-a stabilit prin actul constitutiv o misiune socială, urmărind cu prioritate acordarea de sprijin financiar operatorilor economici cu impact social și de mediu;
- AFIN IFN SA va funcționa ca o întreprindere socială, ceea ce în-

- ✓ **Adaptability.** AFIN is aware that social entrepreneurs need adapted and personalized products to be able to access financing. AFIN answer to market needs by offering products within European standards, adapted to their needs and as accessible as possible.

The AFIN IFN SA project proves its uniqueness in several aspects:

- AFIN will be the first IFN in Romania to establish a social mission through its articles of association, with the priority of providing financial support to economic operators with social and environmental impact;

- AFIN IFN SA will operate as a social enterprise, which means that, among other elements, 90% of the profit of this institution will be reinvested;

- AFIN IFN SA is the first participatory social investment project; the minimum starting capital of 200,000 euros was constituted by the contribution of over 150 founding shareholders (n.r. - figure valid



**WHY NON-BANK FINANCIAL INSTITUTION ? AFIN**

**AFIN**  
finance for doing good

- ✓ The simplest form that allows the granting of loans, which depending on the capitalization, can meet the needs of social affairs;
- ✓ It is under the supervision of the NBR, but with a lot of flexibility and regulatory requirements towards banks;
- ✓ It is easy to understand and manage;
- ✓ It is a joint stock company and allows the involvement of a significant number of social entrepreneurs;
- ✓ It allows development by attracting domestic and foreign capital;
- ✓ It has a relatively small start-up capital at establishment - 200,000 Euros;
- ✓ It is approved by the EU institutions and can receive technical assistance and funding;
- ✓ Good governance can be ensured.

seamnă că, pe lângă alte elemente, 90% din profitul acestei instituții va fi reinvestit;

- AFIN IFN SA este primul proiect de investiții sociale participativ; capitalul minim de start de 200.000 de euro a fost constituit prin aportul a peste 150 de acționari fondatori (n.r. - cifră valabilă la data redactării acestui material). Este vorba atât de persoane juridice – întreprinderi sociale, ONG cu activitate economică, IMM, societăți comerciale din domenii cum ar fi educație, formare profesională, resurse umane, IT, comunicare – cât și fizice – inclusiv lucrători din sector, care s-au angajat cu diverse participații la constituirea capitalului social;

- AFIN IFN SA va face analize de bonitate ținând cont atât de indicatori economico-financiar, cât și de specificul sectorului de economie socială - misiunea socială și formele juridice specifice de înființare și funcționare, care nu urmăresc în principal obținerea de profit / excident financiar, ci impact social al ac-

at the date of writing this material). These are legal entities - social enterprises, NGOs with economic activity, SMEs, companies in areas such as education, training, human resources, IT, communication - as well as individuals - including workers in the sector, who are employed with various participations in the constitution of the share capital;

- AFIN IFN SA will make creditworthiness analyzes taking into account both economic and financial indicators, as well as the specifics of the social economy sector - the social mission and the specific legal forms of establishment and operation, which do not mainly aim at obtaining profit / financial surplus, but social impact of the activities they carry out.

As an operational model, AFIN IFN SA will be based on two main pillars. On the one hand, it is about the financing component, which will be operated through IFN. On the other hand, it is the Social Finance Association (SFA), which will complete



**CE PRODUSE VA LIVRA - **AFIN** ?**

- ✓ Credite capital de lucru.
- ✓ Credite de investiții.
- ✓ Credite mixte.
- ✓ Credite punte pentru cofinanțări fonduri EU.
- ✓ Dezvoltarea capacității instituționale a afacerilor sociale prin activitate sinergică cu Social Finance Association.

tivităților pe care le desfășoară.

Ca și model operațional, AFIN IFN SA se va baza pe doi piloni principali. Pe de o parte este vorba despre componenta de finanțare, care va fi operată prin intermediul IFN. Pe de altă parte, este vorba despre organizația Social Finance Association (SFA), care va completa pilonul financiar al AFIN cu asistență specializată și know-how în domeniul finanțării sociale.

Pentru a avea acces la finanțare, întreprinderile sociale au adesea nevoie de o capacitate consolidată pentru a deveni mai sustenabile din punct de vedere financiar și mai puțin dependente de subvențiile publice și private.

Asociația își propune să susțină întreprinzătorii locali să depășească barierele de ordin financiar, oferindu-le consultanță, suport tehnic în vederea facilitării accesului la finanțare pentru întreprinderile din economia socială, programe pentru perfecționarea capacităților manageriale și educației financiare și

the financial pillar of AFIN with specialized assistance and know-how in the field of social financing.

In order to gain access to finance, social enterprises often need a strengthened capacity to become more financially sustainable and less dependent on public and private subsidies.

The association aims to support local entrepreneurs to overcome financial barriers by providing advice, technical support to facilitate access to finance for social economy enterprises, programs to improve management skills and financial education and even grant grants. In the next period, the increase of AFIN's capital will be correlated with the increase of the loan portfolio, in correlation with the market performances. The increase in share capital will be done both by obtaining new resources from external financiers and by the contribution of private investors, who are still invited to join the project for several reasons:



chiar acordarea de granturi nerambursabile.

În perioada următoare, creșterea capitalului AFIN va fi corelată cu creșterea portofoliului de credite, în corelație cu performanțele pieței. Creșterea capitalului social se va face atât prin obținerea de noi resurse de la finanțatori externi, cât și prin aportul investitorilor privați, invitați în continuare să se alăture proiectului din mai multe motive:

- Pentru a multiplica impactul finanțării - o investiție socială în AFIN va finanța în timp mai multe proiecte sociale, față de o donație care contribuie la un singur proiect social
- Pentru a fi parte dintr-o instituție cheie pentru dezvoltarea sectorului economiei sociale în România.
- Pentru a susține antreprenorii sociali, care au ca misiune să creze o societate echitabilă în care nimeni nu este lăsat în urmă.
- Pentru a cataliza potențialul extraordinar al antreprenorilor sociali din România.

- To multiply the impact of funding - a social investment in AFIN will fund more social projects over time, compared to a donation that contributes to a single social project
- To be part of a key institution for the development of the social economy sector in Romania.
- To support social entrepreneurs, whose mission is to create a fair society in which no one is left behind.
- To catalyze the extraordinary potential of social entrepreneurs in Romania.
- To benefit from a return on investment of the good generated in the community.

## Conclusions

The conclusions are clear: in Romania there is an urgent need to develop an adequate financial ecosystem, capable of providing effective support to social economy organizations. This requires the development of flexible financial instruments



- Pentru a beneficia de un *return of investment* al binelui generat în comunitate.

### Concluzii

Concluziile sunt clare: în România este nevoie să se dezvolte urgent un ecosistem financiar adecvat, capabil să ofere un sprijin eficace organizațiilor din economia socială. Pentru asta este nevoie să se dezvolte instrumente financiare flexibile și adaptate nevoilor concrete și specifice ale întreprinderilor sociale din România. AFIN IFN SA își propune să creeze prima instituție de finanțare alternativă cu capital privat dedicată exclusiv acestor operatori economici cu impact social, contribuind astfel la dezvoltarea economiei sociale, creșterea incluziunii și eradicarea sărăciei.

adapted to the concrete and specific needs of social enterprises in Romania. AFIN IFN SA aims to create the first alternative financing institution with private capital dedicated exclusively to these economic operators with social impact, thus contributing to the development of the social economy, increasing inclusion and eradicating poverty.

### Bibliografie:

1. ***Barometrul accesului la finanțare al întreprinderilor sociale din România***, coord. Ancuța Vameșu, decembrie 2021, realizat în cadrul proiectului AFIN - Romanian Alternative FINancing Institution Dedicated to Social Enterprises, implementat de Fundația „Alături de Voi” cu sprijinul Uniunii Europene
2. *Barometrul economiei sociale din România*, coord. Ancuța Vameșu, mai 2021, realizat în cadrul proiectului „Acceleratorul de întreprinderi sociale”, implementat de Fundația „Alături de Voi” cu sprijinul Uniunii Europene
3. *Legea nr. 219 din 23 iulie 2015 privind economia socială.*

### Bibliografy:

1. ***Barometer of access to finance for social enterprises in Romania***, coord. Ancuța Vameșu, December 2021, carried out within the project AFIN - Romanian Alternative FINancing Institution Dedicated to Social Enterprises, implemented by the “Alături de Voi” Foundation with the support of the European Union.
2. ***The barometer of the social economy in Romania***, coord. Ancuța Vameșu, May 2021, realized within the project “The accelerator of social enterprises”, implemented by the Foundation “Along with You” with the support of the European Union.
3. ***Law no. 219 of July 23, 2015 on the Social Economy.***



## PARTICULARITĂȚI ALE PROCESULUI DE MANAGEMENTUL RISCURILOR ÎN ECONOMIA SOCIALĂ\*

### ASPECTS OF THE RISK MANAGEMENT PROCESS IN THE SOCIAL ECONOMY \*

*Dr. Cadru didactic asociat la Universitatea Alexandru Ioan Cuza Iași, CREATIV IQ SRL, Consultant Senior*

**VALENTIN –  
PETRU  
MAZAREAU**

*PhD. Associate Teaching Assistant at Universitatea Alexandru Ioan Cuza Iași, CREATIV IQ SRL, Senior Consultant*

**Rezumat:** Cu o gamă largă de accepțiuni, de la eveniment probabilistic și până la leac pentru imperfecțiunile pieței<sup>1</sup>, cauzate de conflictele de interes dintre acționari și distorsiunile determinate de taxe, costuri de tranzacție și sistemele legislative, de la pierdere potențială până la posibilitatea de a beneficia de o oportunitate, riscul este un fenomen ce nu trebuie ignorat. Cunoașterea și înțelegerea riscurilor interne și externe care pot avea impact asupra organizației, precum și asigurarea că aceste riscuri sunt administrate în manieră optimă, ar trebui să fie una din primele priorități ale conducerii unei organizații.

**Cuvinte cheie:** risc, managementul riscului, economie socială

#### RISC ȘI MANAGEMENTUL RISCULUI – DELIMITARE CONCEPTUALĂ

Nu putem vorbi despre procesul de management al riscului sau despre instrumentele sale specifice până ce nu înțelegem conceptul de risc și de management al riscului.

**Summary:** With a wide range of meanings, from probabilistic events to the cure for market imperfections caused by conflicts of interest between shareholders and distortions of taxes, transaction costs and legal systems, from potential losses to the possibility of benefiting from an opportunity, risk is a phenomenon that should not be ignored. Knowing and understanding the internal and external risks that can impact the organization, as well as ensuring that these risks are optimally managed, should be one of the top priorities of an organization's management.

**Keywords:** risk, risk management, social economy

#### RISK AND RISK MANAGEMENT - CONCEPTUAL BOUNDARIES

We cannot talk about the risk management process or its specific tools until we understand the concept of risk and risk management.

Therefore, by risk we mean the future event and uncertain in terms of the time of occurrence and effects, able to directly affect the objectives of the organization and which requires the implementation of management measures. These measures

<sup>1</sup> \*NOTA: lucrarea de față conține paragrafe extrase din cartea scrisă de autor (Măzăreanu, P.V., *Economia Digitală și Managementul Riscurilor*, Ed. Tehnopress, Iași, 2010)

Kaen, F.R., Risk Management, Corporate Governance and the Modern Corporation, in Frenkel, M., Hommel, U., Rudolf, M. (editors), *Risk Management: Challenge and opportunity*, Ed. Springer, New York, 2000, p.259

Așadar, prin risc înțelegem evenimentul viitor și incert din punct de vedere al momentului apariției și al efectelor, capabil să afecteze în mod direct obiectivele organizației și care impune implementarea unor măsuri de administrare. Aceste măsuri pot fi de diminuare a șanselor de apariție sau a dimensiunii impactului atunci când rezultatul ar fi contrar obiectivelor sau de maximizare a șanselor de apariție a evenimentului atunci când efectul ar fi unul pozitiv. Mai departe, managementul riscului reprezintă un proces complex, derulat într-o manieră statică și/sau dinamică, de identificare, analiză și răspuns la riscurile la care este expusă o organizație, în vederea protejării valorilor sale (ex.: sociale, informaționale, componentelor hardware și software, echipamentelor, clădirilor și resurselor umane etc.) de amenințările care pot apărea din exteriorul sau interiorul organizației. Acest proces presupune analiza mediului intern și extern în care organizația își desfășoară activitatea, identificarea riscurilor, evaluarea riscurilor (calitativă și/sau cantitativă), dezvoltarea și implementarea planului de răspuns la risc, controlul răspunsului la risc, monitorizarea riscurilor identificate, dar și a mediului intern și extern în vederea identificării de noi situații de risc și nu în ultimul rând, dezvoltarea unui mediu propice asigurării comunicării despre risc și managementul riscului de-a lungul întregului proces.

can be to reduce the chances of occurrence or the magnitude of the impact when the result would be contrary to the objectives or to maximize the chances of occurrence of the event when the effect would be positive. Furthermore, risk management is a complex process, carried out in a static and / or dynamic manner, to identify, analyze and respond to the risks to which an organization is exposed, in order to protect its values (eg: social, informational, components hardware and software, equipment, buildings and human resources, etc.) from threats that may arise from outside or inside the organization. This process involves the analysis of the internal and external environment in which the organization operates, risk identification, risk assessment (qualitative and / or quantitative), development and implementation of risk response plan, risk response control, monitoring of identified risks and the environment. internal and external in order to identify new risk situations and last but not least, to develop an environment conducive to ensuring risk communication and risk management throughout the process.

#### **CONTEXT ANALYSIS. ABOUT THE VALUE AND VALUES OF THE SOCIAL ECONOMY**

In order to be able to make well-informed decisions about risk response measures and how to implement cost-effective solutions (eg cost-effective), it is essential to adopt a methodology that addresses these issues. in terms of costs and

## ANALIZA CONTEXTULUI. DESPRE VALOARE ȘI VALORILE ECONOMIEI SOCIALE

Pentru a se putea lua decizii bine fundamentate despre măsurile de răspuns în fața riscului și despre modalitatea de a implementa soluții eficiente (ex.: din punct de vedere al costului), este esențial să se adopte o metodologie care să se refere la aceste probleme în termeni de costuri și beneficii. Acest aspect îl reprezintă procesul de analiză și evaluare a riscului.

Dar pentru a putea vorbi despre analiză, evaluare, identificare etc. trebuie să începem cu începutul: și anume, să înțelegem mediul intern și extern al afacerii. Mai exact, analiza contextului. Aceasta presupune:

- analize SWOT și/sau PESTLE;
- descrierea scopurilor și obiectivelor organizației;

benefits. This is the process of risk analysis and assessment.

But to be able to talk about analysis, evaluation, identification, etc. we have to start with the beginning: namely, to understand the internal and external environment of the business. Specifically, context analysis. This means:

- SWOT and / or PESTLE analyzes;
- description of the goals and objectives of the organization;
- description of the activities or system to be analyzed;
- description of the organization's values and the relationships between these values;
- specifying the security requirements necessary to be implemented in order to protect the identified values.

We can „explain” this scenario by referring to the following chart:

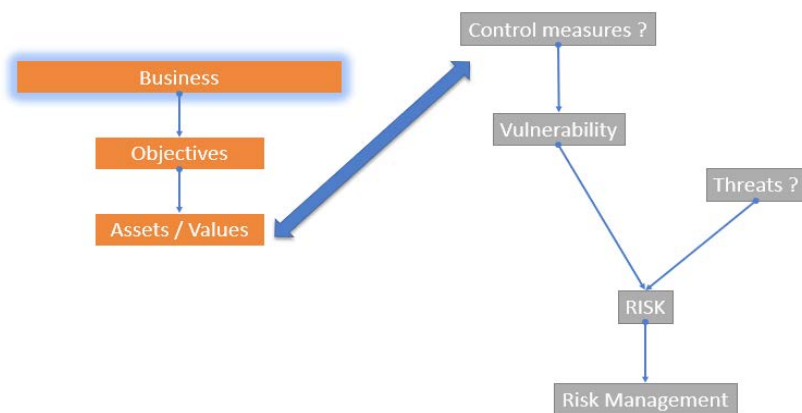


Fig 1 The place of context analysis in the risk management system

- descrierea activităților sau a sistemului care va fi supus analizei;
- descrierea valorilor organizației și a relațiilor existente între aceste valori;

In other words: a business pursues a series of objectives; objectives that are based on a series of values (resources, capabilities), values that must be protected by con-

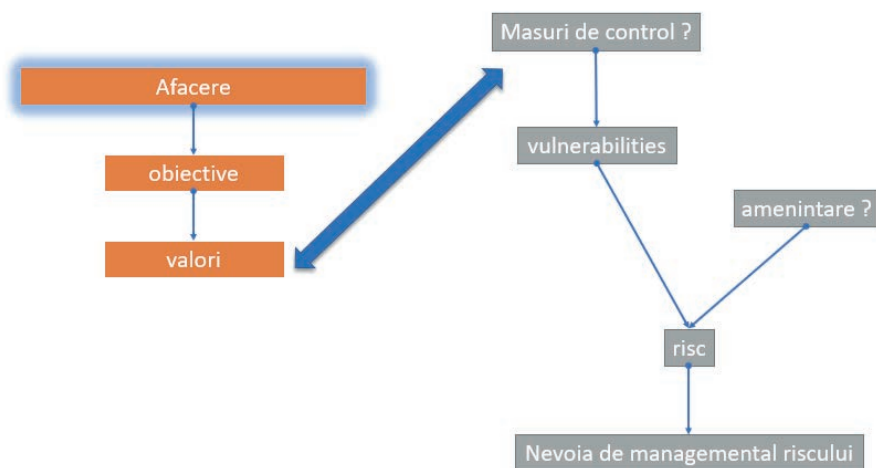
- precizarea cerințelor de securitate necesare a fi implementate în vederea protejării valorilor identificate.

Putem “explica” acest scenariu prin trimiterea la următorul grafic:

Altfel spus: o afacere urmărește o serie de obiective; obiective ce se sprijină pe o serie de valori (resurse, capacități), valori ce trebuie protejate prin măsuri de control. Cu titlu

trol measures. By way of example, values may be:

- elements of confidentiality, integrity, accessibility if we talk about objectives related to information security;
- elements of resources, calendar planning, quality if we talk about objectives related to project management;
- elements of business processes,



Figură 1 Locul analizei contextului în sistemul de management al riscului

exemplificativ, valori pot fi:

- elemente de confidențialitate, integritate, accesibilitate, dacă vorbim despre obiective ce țin de securitate informațională;
- elemente de resurse, planificare calendaristică, calitate, dacă vorbim despre obiective ce țin de managementul de proiect;
- elemente de procese de afacere, parteneri de afacere, produs / serviciu / tehnologie, persoane (resursa umană), dacă vorbim despre obiective ce țin de sectorul managementul serviciilor IT.

business partners, product / service / technology, people (human resources) if we talk about objectives related to the IT services management sector.

We can thus see that the risk management process will have to take into account values such as <sup>1</sup>:

- digitization and intensive use of information and communication technologies;
- coding of knowledge;

<sup>1</sup> Sharma, S.K., Socio-economic impacts and influences of e-commerce in a digital economy in Kehal, H.S., Singh, V.P., *Digital Economy: Impacts, influences and challenges*, Ed. Idea group publishing, Hershey, 2005, p. 3

Putem astfel constata faptul că procesul de management al riscului va trebui să țină cont de valori precum<sup>2</sup>:

- digitizarea și folosirea intensă a tehnologiilor informaționale și de comunicație;
- codificarea cunoștințelor;
- transformarea informațiilor în produse;
- apariția de noi mijloace de organizare a muncii și producției.

Sau, dacă pe de-o parte s-a ajuns la dezvoltarea modelelor de afaceri și la productivitate economică, pe de altă parte au apărut fenomene precum<sup>3</sup>:

- nevoia de noi mijloace de protecție a dreptului de proprietate intelectuală (protejarea informației prin copyright, patente, brevete, secrete comerciale vis-a-vis de programele de file sharing, lipsa filtrelor la trimiterea de emailuri din cadrul companiei etc.);
- nevoia de noi mijloace de protecție și asigurare a intimității persoanelor (securitatea datelor în mediul electronic, supravegherea electronică etc.);
- redefinirea mijloacelor de protecție a informației – nevoia de noi mijloace de asigurare a confidențialității, integrității și accesibilității informației;
- separarea celor care au acces la informație de cei ce nu au – concept ce poartă numele de digital divide;
- nivelul impactului social (un mai bun acces la informație și posibi-

- transforming information into products;
- the emergence of new means of organizing work and production.

Or, if on the one hand there has been the development of business models and economic productivity, on the other hand there have been phenomena such as <sup>2</sup>:

- the need for new means of protection of intellectual property rights (protection of information through copyright, patents, patents, trade secrets regarding file sharing programs, lack of filters when sending emails within the company, etc.);
  - the need for new means of protection and assurance of privacy (data security in the electronic environment, electronic surveillance, etc.);
  - redefining the means of information protection - the need for new means to ensure the confidentiality, integrity and accessibility of information;
  - separating those who have access to information from those who do not - a concept called digital divide;
  - level of social impact (better access to information and educational opportunities through electronic means);
  - the level of psychological impact (online communities regarding alienation and social phobia);
- Analiza contextului aduce în prim plan și particularitatea afacerilor

<sup>2</sup> Sharma, S.K., Socio-economic impacts and influences of e-commerce in a digital economy in Kehal, H.S., Singh, V.P., *Digital Economy: Impacts, influences and challenges*, Ed. Idea group publishing, Hershey, 2005, p. 3

<sup>3</sup> Măzăreanu, P.V., *Economia Digitală și Managementul Riscurilor*, Ed. Tehnopress, Iași, 2010

<sup>2</sup> Măzăreanu, P.V., *Economia Digitală și Managementul Riscurilor*, Ed. Tehnopress, Iași, 2010

lități de educație prin mijloacele electronice);

- nivelul impactului psihologic (comunitățile online vis-a-vis de înstrăinarea și fobia socială);

Analiza contextului aduce în prim plan și particularitatea afacerilor din sectorul economiei sociale. Așadar, toate de mai sus (și poate și altele) rămân valabile ca parte componentă a oricărei afaceri, dar la acestea se adaugă valorile de bază ale economiei sociale.

Primul pas, obiectivele specifice ale unei astfel de afaceri sunt:

- consolidarea coeziunii economice și sociale;
- ocuparea forței de muncă;
- dezvoltarea serviciilor sociale.

Pentru a înțelege și extrage valorile afacerilor din economie socială (așadar, aspecte ce trebuie urmărite și protejate), aruncăm o privire peste principiile economiei sociale (extras)<sup>4</sup>:

- prioritate acordată individului și obiectivelor sociale față de creșterea profitului;
- solidaritate și responsabilitate colectivă;
- convergența dintre interesele membrilor asociați și interesul general și/sau interesele unei colectivități;
- control democratic al membrilor, exercitat asupra activităților desfășurate;
- alocarea celei mai mari părți a profitului/excedentului financiar pentru atingerea obiectivelor de interes general, ale unei colectivități sau în interesul personal nepatrimonial al membrilor.

din sectorul economiei sociale. Așadar, toate de mai sus (și poate și altele) rămân valabile ca parte componentă a oricărei afaceri, dar la acestea se adaugă valorile de bază ale economiei sociale.

The first step, the specific objectives of such a business are:

- strengthening economic and social cohesion;
- employment;
- development of social services.

To understand and extract the values of business from the social economy (therefore, aspects that need to be pursued and protected), let's take a look at the principles of the social economy<sup>3</sup> (excerpt):

- priority given to the individual and social objectives over the increase of profit;
- solidarity and collective responsibility;
- the convergence between the interests of the associated members and the general interest and / or the interests of a community;
- democratic control of the members, exercised over the activities carried out;
- allocating the largest part of the profit / financial surplus to achieve the objectives of general interest, of a community or in the personal non-patrimonial interest of the members.

From a certain point of view, things may seem even simpler in this area because we know exactly what activities can be done:

- the production of goods, the pro-

<sup>4</sup> <https://alaturidevoi.ro/economie-sociala/>

<sup>3</sup> <https://alaturidevoi.ro/economie-sociala/>



Dintr-un anumit punct de vedere, lucrurile pot să pară chiar mai simple în acest domeniu pentru că știm cu exactitate și ce activități pot fi derulate:

- producerea de bunuri, prestarea de servicii și/sau execuția de lucrări care contribuie la bunăstarea comunității sau a membrilor acesteia;
- promovarea, cu prioritate, a unor activități care pot genera sau asigura locuri de muncă pentru încadrarea persoanelor aparținând grupului vulnerabil;
- dezvoltarea unor programe de formare profesională dedicate persoanelor din grupul vulnerabil;
- dezvoltarea serviciilor sociale pentru creșterea capacității de inserție pe piața muncii a persoanelor din grupul vulnerabil.

În vederea identificării valorilor expuse la risc se poate folosi metoda centrelor de risc, o metodă construită după un model ce vizualizează fiecare entitate ca o combinație a cinci mari categorii de resurse.

Cele cinci categorii de resurse sunt următoarele:

- uman - angajații organizației (nu toate resursele umane intră în categoria angajați);
- tehnic - este vorba de echipamentele aflate sub controlul organizației;
- informațional - fluxurile informaționale din cadrul organizației, precum și cele schimbate cu partenerii de afaceri;
- piața comercială - toate bunurile și serviciile tranzacționate cu partenerii (furnizori, subcontractori, clienți) sau cu administrația publică;

vision of services and / or the execution of works that contribute to the well-being of the community or its members;

- promoting, with priority, activities that can generate or provide jobs for the employment of persons belonging to the vulnerable group;
- development of vocational training programs dedicated to people in the vulnerable group;
- development of social services to increase the capacity of people from the vulnerable group to enter the labor market.

In order to identify the values exposed to risk, the risk centers method can be used, a method built according to a model that visualizes each entity as a combination of five major categories of resources. The five resource categories are as follows:

- human - employees of the organization (not all human resources fall into the category of employees);
- technical - it is about the equipment under the control of the organization;
- informational - information flows within the organization, as well as those exchanged with business partners;
- commercial market - all goods and services traded with partners (suppliers, subcontractors, customers) or with the public administration;
- financial - all financial flows in the organization.

- financiar - toate fluxurile financiare din organizație.

Metoda centrelor de risc va grupa aceste resurse după modul în care ele participă la atingerea diverselor obiective<sup>5</sup> ale organizației.

Modalitatea de grupare / descompunere este prezentată mai jos:

- obiectivul general al organizației (totodată și obiectivul managerului) este divizat în atâtea obiective câte persoane direct subordonate există;
- similar, fiecare din aceste persoane are un număr de subordonați direcți, astfel obiectivul urmărit se descompune în atâtea obiective câți subordonați direcți au sarcina de a-i raporta;
- procedura se oprește acolo unde obiectivul nu mai poate fi descompus (nu există obiective de nivel inferior a căror îndeplinire duc la îndeplinirea obiectivului superior din care au luat naștere), iar la îndeplinirea acestuia participă toate clasele de resurse; acest ultim nivel de granularitate reprezintă centrul de risc.

Pentru fiecare centru de risc identificat se vor utiliza instrumentele și tehnicile de identificare a riscurilor prezentate în secțiunile precedente pentru a realiza o diagnosticare a expunerii. La acest nivel, un rol important îl are interviuarea fiecărui manager al centrelor de risc, un interviu orientat spre identificarea scopurilor și obiectivelor pe care

The risk center method will group these resources according to how they participate in achieving the various organization's objectives<sup>4</sup>.

The grouping / decomposition method is shown below:

- the general objective of the organization (also the objective of the manager) is divided into as many objectives as there are directly subordinated persons;
- similarly, each of these persons has a number of direct subordinates, so the objective pursued is broken down into as many objectives as the direct subordinates have the task of reporting to them;
- the procedure stops where the objective can no longer be broken down (there are no lower-level objectives whose fulfillment leads to the achievement of the higher objective from which they arose), and all classes of resources participate in its fulfillment;
- this last level of granularity is the center of risk.

For each identified risk center, the risk identification tools and techniques presented in the previous sections will be used to perform an exposure diagnosis. At this level, an important role is played by the interview of each manager of the risk centers, an interview aimed at identifying the goals and objectives

<sup>5</sup> Modelul poate fi extins iar în loc de obiectiv să luăm în calcul un proces de afaceri. Modelul poate funcționa și atunci când vorbim de descompunerea unei activități în mici activități (vezi modul de lucru în planificarea proiectelor).

<sup>4</sup> The model can be extended and instead of the objective to consider a business process. The model can also work when we talk about breaking down an activity into small activities (see how to work in project planning).

le urmărește în administrarea departamentului de care aparține și a resurselor (umane, materiale, informaționale etc.) existente în departament. Este partea de identificare a valorilor ce necesită a fi protejate.

Interviul trebuie să surprindă și identificarea vulnerabilităților și a riscurilor ce pot apărea, precum și modul în care managerul interviuat vede administrarea acestor riscuri. Este indicat ca aceste interviuri să conțină și diverse scenarii în așa fel încât managerul să fie *forțat* să gândească pe cazuri reale.

Această abordare doar la nivel de centru de risc nu este suficientă. Este esențial a avea o privire largă, o abordare a sistemului care să includă relațiile dintre toate centrele de risc, interacțiunile dintre acestea și dintre acestea și mediul din care fac parte. Totodată, trebuie să se țină cont de faptul că procesul este unul ierarhic, de jos în sus, procesul repetându-se la nivelul fiecărui centru de risc pentru identificarea riscurilor particulare respectivului nivel de granularitate.

Pentru exemplificare, extindem modelul la cazul proceselor de afaceri. Primul pas este analiza proceselor de afaceri și identificarea proceselor critice. Pentru toate aceste procese identificăm valorile critice (obiecte) ce necesită a fi protejate. Fiecare astfel de obiect urmează să fie descompus în obiecte de clasă secundară. Cu cât procesele de afaceri sunt mai complexe, cu atât modelul este mai complex. Nivelul până la care se merge cu descompunerea pe obiecte secundare (granularita-

he pursues in the administration of the department to which he belongs and the resources (human, material, information, etc.) existing in the department. . It is the part of identifying the values that need to be protected.

The interview should also capture the identification of vulnerabilities and risks that may arise, as well as how the interviewed manager views the management of these risks. It is advisable that these interviews also contain various scenarios so that the manager is forced to think about real cases. This approach at the risk center level alone is not enough. It is essential to have a broad view, an approach to the system that includes the relationships between all risk centers, the interactions between them and between them and the environment to which they belong. At the same time, it must be taken into account that the process is a hierarchical one, from the bottom up, the process being repeated at the level of each risk center to identify the particular risks of that level of granularity.

For example, we extend the model to business processes. The first step is to analyze business processes and identify critical processes. For all these processes we identify the critical values (objects) that need to be protected. Each such object is to be broken down into second-class objects. The more complex the business processes, the more complex the model. The level of decomposition into secondary objects (granu-

tea) ține de managerul de risc (este o componentă subiectivă). Este important să se înțeleagă modul de grupare și descompune a obiectelor, pentru că nu întotdeauna este util a se insista pe această descompunere până la un nivel de granularitate foarte ridicat. Și iată un exemplu: dacă am dori să analizăm serviciul de email, atunci am descompune acest proces în: server de email, server de aplicații, server pentru sistemul de operare, conexiune rețea, clientul de email, calculatorul personal (desktop sau laptop), echipamentul de furnizare a energiei electrice etc.. Astfel că, dacă vom trece la analiza riscului pentru fiecare dintre aceste componente și vom implementa măsuri de control, rezultatul va fi implementarea de măsuri de control la nivelul serviciului de email de la care am plecat. Însă dacă obiectul principal este calculatorul de tip desktop oare ar fi util a-l descompune în placă de bază, procesor, mouse, tastatură etc.? Răspunsul ține de atitudinea față de risc a managerului de risc. De exemplu, ar putea fi nevoie de o astfel de descompunere dacă am cunoaște, din diverse studii interne sau externe, că, de exemplu, procesoarele de un anumit tip sunt mai lente decât altele sau că un anumit tip de placă video suportă sau nu prelucrarea grafică de o anumită calitate. Evident, aceste aspecte trebuie fie importante pentru o organizație.

## CONCLUZII

Procesul de management al riscului se derulează pe baza unui model

larity) depends on the risk manager (it is a subjective component). It is important to understand how to group and decompose objects, because it is not always useful to insist on this decomposition to a very high level of granularity. And here's an example: if we wanted to analyze the email service, then we would break this process down into: email server, application server, operating system server, network connection, email client, personal computer (desktop or laptop), electricity supply equipment, etc. So, if we move on to the risk analysis for each of these components and implement control measures, the result will be the implementation of control measures at the level of the email service from which we left. But if the main object is the desktop computer, would it be useful to break it down into the motherboard, processor, mouse, keyboard, etc.?

The answer lies in the risk manager's attitude towards risk. For example, such a breakdown may be needed if we know from various internal or external studies that, for example, processors of a certain type are slower than others or that a particular type of video card supports or does not support processing graphics of a certain quality. Obviously, these issues need to be important to an organization.

## CONCLUSIONS

The risk management process is based on a chosen model. But it is this dependence on a model that

ales. Dar tocmai această dependență de un model generează un nou risc: riscul de model<sup>6</sup>. Evitarea acestui risc se face prin cercetare în vederea îmbunătățirii modelelor și adaptării acestora la situația proprie. Iar această cercetare se materializează prin documentare, teste de stres și verificări ale integrității modelelor etc. În nici un caz nu trebuie să se considere întregul sistem ca un obiect individual, unic, pentru că atunci va fi extrem de dificil a se identifica un anumit risc ce apare la nivelul unei componente a acestui sistem.

generates a new risk: model risk<sup>5</sup>. Avoiding this risk is done through research in order to improve the models and adapt them to their own situation. And this research materializes through documentation, stress tests and model integrity checks, etc. In no case should the whole system be considered as an individual, unique object, because then it will be extremely difficult to identify a certain risk that appears at the level of a component of this system.

#### BIBLIOGRAFIE

1. Crouhy, M., Galai, D., Mark, R. *The essential of risk management*, Ed. Mc.Graw-Hill, New York, 2006, p.347
2. Kaen, F.R., *Risk Management, Corporate Governance and the Modern Corporation*, in Frenkel, M., Hommel, U., Rudolf, M. (editors), *Risk Management: Challenge and opportunity*, Ed. Springer, New York, 2000
3. Măzăreanu, P.V., *Economia Digitală și Managementul Riscurilor*, Ed. Tehnopress, Iași, 2010
4. Sharma, S.K., *Socio-economic impacts and influences of e-commerce in a digital economy* in Kehal, H.S., Singh, V.P., *Digital Economy: Impacts, influences and challenges*, Ed. Idea group publishing, Hershey, 2005
5. \*\*\*, <https://alaturidevoi.ro/economie-sociala/>

#### REFERENCES

1. Crouhy, M., Galai, D., Mark, R. *The essential of risk management*, Ed. Mc.Graw-Hill, New York, 2006, p.347
2. Kaen, F.R., *Risk Management, Corporate Governance and the Modern Corporation*, in Frenkel, M., Hommel, U., Rudolf, M. (editors), *Risk Management: Challenge and opportunity*, Ed. Springer, New York, 2000
3. Măzăreanu, P.V., *Economia Digitală și Managementul Riscurilor*, Ed. Tehnopress, Iași, 2010
4. Sharma, S.K., *Socio-economic impacts and influences of e-commerce in a digital economy* in Kehal, H.S., Singh, V.P., *Digital Economy: Impacts, influences and challenges*, Ed. Idea group publishing, Hershey, 2005
5. \*\*\*, <https://alaturidevoi.ro/economie-sociala/>

MAZAREANU Valentin  
CREATIV IQ SRL, Consultant Senior  
valentin.mazareanu@gmail.com

<sup>6</sup> Crouhy, M., Galai, D., Mark, R. *The essential of risk management*, Ed. Mc.Graw-Hill, New York, 2006, p.347

<sup>5</sup> Crouhy, M., Galai, D., Mark, R. *The essential of risk management*, Ed. Mc.Graw-Hill, New York, 2006, p.347

## PROGRAME DE SPRIJIN PENTRU DEZVOLTAREA ANTREPRENORIATULUI SOCIAL ÎN RÂNDUL TINERILOR DIN MOLDOVA ȘI UCRAINA

### SUPPORT PROGRAMMES FOR YOUTH SOCIAL ENTREPRE- NEURSHIP DEVELOPMENT IN MOLDOVA AND UKRAINE

*Doctorand,  
Facultatea de Filosofie și Științe Soci-  
al-Politice, Departamentul -  
Științe ale Comunicării, Universitatea  
„Alexandru Ioan Cuza” din Iași*

*Asistent marketing și comunicare,  
Fundația „Alături de Voi” România*

**ELENA  
VASILIU**

**INGRID  
ENACHE**

*PhD Student at “Alexandru Ioan  
Cuza” University of Iasi,  
Department of Communication  
Sciences and Public Relations, Iasi,  
Romania, Faculty of Philosophy and  
Socio-Political Sciences*

*marketing and communication  
assistant*

**Rezumat:** *Antreprenoriatul social este o arie prioritară pentru Comisia Europeană, care și-a asumat un angajament ferm în a susține acest domeniu, prin publicarea Planului de Acțiune pentru Economia Socială în decembrie 2021. La nivel european, s-au implementat o serie de proiecte cu scopul de a crea un cadru favorabil de dezvoltare al întreprinderilor sociale. Anul 2022 a fost declarat anul european al tineretului. În acest articol, facem o retrospectivă a proiectelor europene de sprijin dedicate antreprenori-  
tului social în rândul tinerilor, cu un accent pe programul EU4Youth finanțat de Comisia Europeană. La final, prezentăm rezultatele și impactul creat în România, Republica Moldova și Ucraina în cadrul proiectului EU4Youth – Social Innovation Impact – a strategic partnership!*

**Cuvinte cheie:** *economie socială, antreprenoriat social, EU4Youth, tineri, cluster, harta interactiva a întreprinderilor sociale, proiecte europene*

Antreprenoriatul social este noul curent care schimbă paradigma în care funcționează economia și redefineste rolul întreprinderilor. Dacă

**Abstract:** Social entrepreneurship is a priority area for the European Commission, which has made a firm commitment to support this field by publishing the Social Economy Action Plan in December 2021. At European level, a number of projects have been implemented with the aim of creating a favourable framework for the development of social enterprises. The year 2022 has been declared the European Year of Youth. In this article, we take a look back at the European support projects dedicated to social entrepreneurship among young people, with a focus on the EU4Youth programme funded by the European Commission. At the end, we present the results and the impact created in Romania, the Republic of Moldova and Ukraine within the EU4Youth project - Social Innovation Impact - a strategic partnership!

**Keywords:** social economy, social entrepreneurship, youth, EU4Youth, cluster, eastern partnership, interactive map of social enterprises, European projects

Social entrepreneurship is a new trend that shifts the paradigm in which the economy operates and



În ultimele decenii felul în care au fost construite și dezvoltate afacerile au gravitat în jurul teoriei lui Friedman, potrivit căreia responsabilitatea unei companii de a maximiza profiturile pentru acționarii săi este singurul mijloc de a obține succesul economic, astăzi sustenabilitatea și responsabilitatea față de societate sunt la fel de importante ca și performanța economică. Companiile sunt evaluate conform standardelor ESG (*Environmental, Social, Corporate Governance*), iar cele mai atractive companii pentru investitori nu sunt doar profitabile, ci și responsabile.

Alături de marile companii care își redefinesc rolul în comunitate și își asumă un rol important în arhitectura schimbării, apar noi entități inovatoare, agile și flexibile care fac pionierat în noul ecosistem - întreprinderile sociale. Acestea sunt fondate de antreprenori cu viziune, care îmbină pasiunea pentru antreprenariat cu un obiectiv personal - acela de a rezolva o problemă din comunitate. Obiectivul lor este să maximizeze impactul social, iar profitul economic este un instrument care permite atingerea acestui obiectiv.

Dacă în urmă cu zece ani antreprenoriatul social era un subiect de nișă, acum devine un curent global și o temă prioritară la cele mai înalte forumuri. Comisia Europeană a adoptat în decembrie 2021 Planul de Acțiune pentru Economia Socială<sup>1</sup>, antreprenoriatul social este deja

redefines the role of enterprises. Whereas in recent decades the way businesses have been built and developed has revolved around Friedman's theory that a company's responsibility to maximise profits for its shareholders is the only means to achieve economic success, today sustainability and responsibility to society are just as important as economic performance. Companies are evaluated according to ESG (*Environmental, Social, Corporate Governance*) standards, and the most attractive companies for investors are not only profitable but also responsible.

Alongside large companies redefining their role in the community and assuming an important role in the architecture of change, new innovative, agile and flexible entities are pioneering the new ecosystem - social enterprises. These are founded by visionary entrepreneurs who combine their passion for entrepreneurship with a personal goal - to solve a community problem. Their objective is to maximise social impact, and economic profit is a tool to achieve this goal.

While ten years ago social entrepreneurship was a niche topic, it is now a global trend and a priority topic at the highest forums. The European Commission adopted in December 2021 the Social Economy Action Plan<sup>1</sup>, social entrepre-

<sup>1</sup> Comisia Europeană, "Commission presents Action Plan to boost the social economy and create jobs"; URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=10117&furtherNews=yes#navItem-1>

<sup>1</sup> European Commission, "Commission presents Action Plan to boost the social economy and create jobs"; URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=10117&furtherNews=yes#navItem-1>

de câțiva ani un subiect important pe agenda Forumului Mondial Economic de la Davos<sup>2</sup>. Cele mai prestigioase universități au programe de antreprenoriat social (INSEAD, Harvard Business School, MIT), antreprenori celebri decid să susțină inițiativele de antreprenoriat social (Jeff Skoll, Pierre Omidyar), iar la conferințele TED prezentările despre rolul pe care îl au afacerile în noua economie atrag milioane de vizualizări (Patient capitalism - Jacqueline Novogratz; An economic reality check - Tim Jackson; The case for letting business solve social problems - Michael Porter).

### **Ce spun statisticile: Dimensiunea sectorului de economie socială**

În Marea Britanie există peste 100.000 de întreprinderi sociale, care contribuie cu 60 de miliarde de lire sterline la economia țării și angajează două milioane de oameni<sup>3</sup>. La nivelul Uniunii Europene, 10 % din totalul întreprinderilor sunt întreprinderi de economie socială – în total, peste 2,8 milioane entități și aproape 14 milioane de angajați. În Italia, economia socială reprezintă 15% din PIB-ul național și 10% din forța de muncă totală; 20% din numărul de angajați din Spania lucrea-

neurship has already been for the last few years an important topic on the agenda of the World Economic Forum in Davos<sup>2</sup>. The most prestigious universities have social entrepreneurship programmes (INSEAD, Harvard Business School, MIT), famous entrepreneurs decide to support social entrepreneurship initiatives (Jeff Skoll, Pierre Omidyar), and TED talks on the role of business in the new economy attract millions of views (Patient capitalism - Jacqueline Novogratz; An economic reality check - Tim Jackson; The case for letting business solve social problems - Michael Porter).

### **What the statistics say: the dimension of the social economy sector**

There are over 100,000 social enterprises in the UK, contributing £60 billion to the UK economy and employing two million people<sup>3</sup>. At EU level, 10% of all enterprises are social economy enterprises - in total more than 2.8 million entities and almost 14 million employees. In Italy, the social economy accounts for 15% of national GDP and 10% of the total workforce; 20% of employees in Spain work in social enterprises; 10% of France's GDP is generated by social enterprises and in Germany the social economy is

---

tem-1

<sup>2</sup> World Economic Forum, "Davos 2021 - Unlocking Social Entrepreneurship for the Recovery"; URL: <https://www.weforum.org/videos/davos-2021-unlocking-social-entrepreneurship-for-the-recovery-english>

<sup>3</sup> Social Enterprise UK, "The Hidden Revolution", URL: <https://www.socialenterprise.org.uk/policy-and-research-reports/the-hidden-revolution/>

---

<sup>2</sup> World Economic Forum, "Davos 2021 - Unlocking Social Entrepreneurship for the Recovery"; URL: <https://www.weforum.org/videos/davos-2021-unlocking-social-entrepreneurship-for-the-recovery-english>

<sup>3</sup> Social Enterprise UK, "The Hidden Revolution", URL: <https://www.socialenterprise.org.uk/policy-and-research-reports/the-hidden-revolution/>

ză în întreprinderi sociale; 10% din PIB-ul Franței este realizat de către întreprinderile sociale, iar în Germania economia socială este un sector comparabil cu industria auto<sup>4</sup>.

În România, 95% din totalul întreprinderilor de economie socială fac parte din sectorul non-profit. Rezultatele Barometrului Economiei Sociale din România, ediția a doua, relevă că 170.374 de ONG-uri creează 74% din totalul locurilor de muncă.<sup>5</sup> Deși au o pondere scăzută în sector, cooperativele sociale însumează 25% din numărul total de locuri de muncă. Numărul întreprinderilor sociale de inserție rămâne însă extrem de mic, în lipsa măsurilor de politică publică necesare dezvoltării acestora pentru ocuparea grupurilor vulnerabile. Din cele 2.514 de întreprinderi sociale autorizate, 180 sunt întreprinderi sociale de inserție.

În Republica Moldova numărul de întreprinderi sociale este mic, însă trendul este crescător. În prezent sunt autorizate 11 întreprinderi sociale. Șapte întreprinderi sociale au fost autorizate în aprilie 2022, iar două dintre acestea sunt înființate de două tinere care au câștigat competiția Accelerator of Social Enterprises, derulată de ADV România, prin proiectul EU4Youth - Social Innovation Impact - a strategic partnership! În practică, există zeci de întreprinderi care nu dețin atestat

a sector comparabile to the automotive industry.<sup>4</sup>

In Romania, 95% of all social economy enterprises are part of the non-profit sector. The results of the second edition of the Romanian Social Economy Barometer show that 170,374 NGOs create 74% of total employment.<sup>5</sup> Although they have a low share in the sector, social cooperatives account for 25% of total employment. However, the number of social integration enterprises remains extremely low, in the absence of public policy measures to develop them for the employment of vulnerable groups. Out of the 2,514 authorised social enterprises, only 180 are social integration enterprises.

The number of social enterprises in Moldova is small, but the trend is growing. Only 11 social enterprises are currently authorised. Seven social enterprises were authorised in April 2022, two of which are set up by two young entrepreneurs who won the Accelerator of Social Enterprises competition run by ADV Romania through the EU4Youth project - Social Innovation Impact - a strategic partnership! In practice, there are dozens of enterprises that are not certified as social enterprises, but according to their business values, they can be called social enterprises.

<sup>4</sup> British Council, "Think global. Trade social report", URL: <https://www.britishcouncil.org/research-policy-insight/research-reports/think-global-trade-social>

<sup>5</sup> Barometrul Economiei Sociale, ediția a doua, URL: <https://alaturidevoi.ro/wp-content/uploads/2022/05/Ancuta-Vamesu.pptx>

<sup>4</sup> British Council, "Think global. Trade social report", URL: <https://www.britishcouncil.org/research-policy-insight/research-reports/think-global-trade-social>

<sup>5</sup> Barometer of Social Economy, second edition, URL: <https://alaturidevoi.ro/wp-content/uploads/2022/05/Ancuta-Vamesu.pptx>

de întreprindere socială, însă potrivit valorilor după care se ghidează în business, acestea pot fi numite întreprinderi sociale.

### **Antreprenoriatul social în rândul tinerilor**

Tinerii sunt o parte importantă din economia socială, prin dezvoltarea și implementarea unor modele de afaceri și tehnologii inovatoare în sector. Conform German Social Enterprise Monitor, aproximativ 40% dintre antreprenorii sociali din Germania au sub 35 de ani. Institutul de statistică din Quebec estimează că 18% dintre membrii organizațiilor din economia socială au cel mult 35 de ani.

În Europa sunt peste 390 milioane de tineri din categorii vulnerabile care vor să schimbe lucrurile și să devină antreprenori. Dar tinerii antreprenori sociali se confruntă și cu unele provocări: accesul la finanțare, accesul redus la programe de formare și dezvoltarea de abilități, vizibilitate și recunoaștere. Acestea pot fi depășite prin formare și educare, dezvoltare de rețele de networking, inițierea de politici publice pentru a rezolva aceste provocări și a acoperi aceste nevoi.

### **Programe europene care sprijină antreprenoriatul social în țările parteneriatului Estic**

Programul EU4Youth, finanțat de Uniunea Europeană, promovează participarea activă a tinerilor în societate și stimularea capacității de inserție profesională a acestora, prin dezvoltarea de abilități antreprenoriale și leadership. Schema de

### **Youth Social Entrepreneurship**

Young people are an important part of the social economy, developing and implementing innovative business models and technologies in the sector. According to the German Social Enterprise Monitor, about 40% of social entrepreneurs in Germany are under 35 years old. The Statistical Institute of Quebec estimates that 18% of members of social economy organisations are 35 years old or less.

There are over 390 million young people in Europe from vulnerable groups who want to make a difference and become entrepreneurs. But young social entrepreneurs also face challenges: access to finance, limited access to training and skills development, visibility and recognition. These can be overcome through training and education, developing networking platforms and initiating public policies to address these challenges and needs.

### **European support programmes for social entrepreneurship in the Eastern Partnership countries**

The EU4Youth programme, funded by the European Union, promotes the active participation of young people in society and fosters their employability through the development of entrepreneurial and leadership skills. The programme's grant scheme focuses on disadvantaged young people and youth entrepreneurship.<sup>6</sup>

<sup>6</sup> EU4Youth Factsheet, URL: <https://euneighbourseast.eu/wp-content/uploads/2021/02/eu4youth-factsheet.pdf>

granturi a programului se concentrează pe tinerii dezavantajați și pe antreprenoriatul în rândul tinerilor.<sup>6</sup>

Printre proiectele de antreprenoriat social implementate de EU4Youth în ultimii trei ani se numără „Competențe pentru ocuparea forței de muncă și cooperare - Dezvoltarea oportunităților pentru regiunile din Georgia”<sup>7</sup> (2020-2023), proiect ce vizează îmbunătățirea capacității de inserție profesională a membrilor comunităților defavorizate din trei regiuni din Georgia: Guria, Adjara și Samerelo sau proiectul „Promovarea antreprenoriatului social pentru o societate durabilă și incluzivă”<sup>8</sup> (2021-2024), care contribuie la un ecosistem mai favorabil pentru antreprenoriatul social din Georgia și promovarea pe scară largă a întreprinderilor cu impact social. În Armenia și Georgia, „Programul de dezvoltare a ecosistemului de antreprenoriat social pentru o creștere ecologică în comunitățile de frontieră”<sup>9</sup> (2019-2022) permite tinerilor din grup vulnerabil să facă tranziția cu succes de la educație la muncă, prin dezvoltarea competențelor lor în domeniul antreprenoriatului

Among the social entrepreneurship projects implemented by EU4Youth in the last three years we can find “Skills for Employment and Cooperation - Tailoring Opportunities for Regions of Georgia”<sup>7</sup> (2020-2023), a project aimed at improving the employability of disadvantaged community members in three regions of Georgia: Guria, Adjara and Samerelo or the project “Advancing Social Entrepreneurship for Sustainable and Inclusive Society”<sup>8</sup> (2021-2024), which aims to create a more enabling ecosystem for social entrepreneurship in Georgia and promote social impact enterprises on a large scale. In Armenia and Georgia, the “Social Entrepreneurship Ecosystem Development (SEED) Programme for Green Growth in Borderline Communities”<sup>9</sup> (2019-2022) enables vulnerable youth to make a successful transition from education to work by developing their skills in social entrepreneurship and green innovation. “Community Poverty Reduction “Know How”<sup>10</sup> is a project that aims to alleviate the causes and effects of poverty in the three particularly poor regions of Armenia:

<sup>6</sup> EU4Youth Factsheet, URL: <https://euneighbourseast.eu/wp-content/uploads/2021/02/eu4youth-factsheet.pdf>

<sup>7</sup> Skills for Employment and Cooperation – Tailoring Opportunities for Regions of Georgia (SECTORS), URL: <https://euneighbourseast.eu/projects/eu-project-page/?id=1395>

<sup>8</sup> Advancing Social Entrepreneurship for Sustainable and Inclusive Society, URL: <https://euneighbourseast.eu/projects/eu-project-page/?id=1495>

<sup>9</sup> EU4Youth: Social Entrepreneurship Ecosystem Development (SEED) Programme for Green Growth in Borderline Communities, URL: <https://euneighbourseast.eu/projects/eu-project-page/?id=779>

<sup>7</sup> Skills for Employment and Cooperation – Tailoring Opportunities for Regions of Georgia (SECTORS), URL: <https://euneighbourseast.eu/projects/eu-project-page/?id=1395>

<sup>8</sup> Advancing Social Entrepreneurship for Sustainable and Inclusive Society, URL: <https://euneighbourseast.eu/projects/eu-project-page/?id=1495>

<sup>9</sup> EU4Youth: Social Entrepreneurship Ecosystem Development (SEED) Programme for Green Growth in Borderline Communities, URL: <https://euneighbourseast.eu/projects/eu-project-page/?id=779>

<sup>10</sup> Community Poverty Reduction “Know How”, URL: <https://euneighbourseast.eu/projects/eu-project-page/?id=1471>



atului social și al inovării ecologice. Iar „*Community Poverty Reduction 'Know How'*”<sup>10</sup> este un proiect care are ca scop atenuarea cauzelor și efectelor sărăciei în cele trei regiuni deosebit de sărace din Armenia: Lori, Shirak și Tavush, prin facilitarea dezvoltării unor modele de reducere a sărăciei care pot fi aplicate în întreaga țară.

„*Colaborare pentru impact - dezvoltarea antreprenoriatului social și a investițiilor sociale în țările Parteneriatului Estic și în Rusia*”<sup>11</sup> este un proiect de antreprenoriat social implementat de EVPA, care se derulează în perioada 2020-2025 și care își propune să contribuie la dezvoltarea unui ecosistem de antreprenoriat social mai favorabil în regiunea Parteneriatului Estic.

În Republica Moldova, Fundația Est-Europeană și partenerii săi, Keystone Moldova și Contact Center implementează proiectul „*Valorificarea potențialului organizațiilor societății civile pentru promovarea și dezvoltarea antreprenoriatului social în Moldova*”.<sup>12</sup> Proiectul își propune evaluarea barierelor și facilitarea evoluției antreprenoriatului social în Republica Moldova, crearea de întreprinderi sociale pe baza unui sistem de granturi mici, dar și creșterea gra-

Lori, Shirak and Tavush, by facilitating the development of poverty reduction models that can be applied throughout the country.

“*Collaborate for Impact – development of social entrepreneurship and social investments in the Eastern Partnership countries and Russia*”<sup>11</sup> is a social entrepreneurship project implemented by EVPA, which runs from 2020-2025 and aims to contribute to the development of a more enabling social entrepreneurship ecosystem in the Eastern Partnership region.

In the Republic of Moldova, East Europe Foundation and its partners Keystone Moldova and Contact Centre are implementing the project “*Harnessing the CSOs’ Potential to Promote and Develop the Social Entrepreneurship in Moldova*”.<sup>12</sup> The project aims to identify barriers and facilitate the development of social entrepreneurship in the Republic of Moldova, to create small grant-based social enterprises and to raise awareness on the role of social enterprises in the development of the communities through educational and promotional campaigns.

Another project started in 2020 is the project “*EU4Youth: Unlocking the potential of young social entre-*

<sup>10</sup> Community Poverty Reduction “Know How”, URL: <https://euneighbourseast.eu/projects/eu-project-page/?id=1471>

<sup>11</sup>Collaborate for Impact – development of social entrepreneurship and social investments in the Eastern Partnership countries and Russia <https://euneighbourseast.eu/projects/eu-project-page/?id=1510>

<sup>12</sup> Harnessing the CSOs’ Potential to Promote and Develop the Social Entrepreneurship in Moldova, URL: <https://euneighbourseast.eu/projects/eu-project-page/?id=1670>

<sup>11</sup>Collaborate for Impact – development of social entrepreneurship and social investments in the Eastern Partnership countries and Russia <https://euneighbourseast.eu/projects/eu-project-page/?id=1510>

<sup>12</sup> Harnessing the CSOs’ Potential to Promote and Develop the Social Entrepreneurship in Moldova, URL: <https://euneighbourseast.eu/projects/eu-project-page/?id=1670>



dului de conștientizare cu privire la rolul întreprinderilor sociale în dezvoltarea comunității prin campanii educaționale și promoționale.

Alt proiect demarat în 2020 este proiectul *“EU4Youth: Valorificarea potențialului tinerilor antreprenori sociali din Moldova și Ucraina”*<sup>13</sup>, implementat de Asociația Eco-Răzeni și care contribuie la promovarea potențialului antreprenorial social al tinerilor din Moldova și Ucraina. Prin crearea unui ecosistem favorabil pentru întreprinderile sociale, precum și prin susținerea mai multor tineri antreprenori sociali în dezvoltarea și susținerea soluțiilor lor inovatoare pentru promovarea incluziunii sociale și a durabilității mediului în ambele țări, proiectul și-a propus înființarea unei rețele active de 500 de întreprinderi sociale care să contribuie la promovarea parteneriatelor public-private în Moldova și Ucraina, crearea unui EcoHub care să susțină tinerii antreprenori sociali, dar și creșterea gradului de conștientizare a publicului cu privire la antreprenoriatul social sau integrarea temelor de antreprenoriat social în programa universitară.

### **EU4Youth – Social Innovation Impact – a strategic partnership! – rezultate și impact**

Proiectul *“EU4Youth – Social Innovation Impact – a strategic partnership!”* este finanțat de către Comisia Europeană prin progra-

*preneurs in Moldova and Ukraine”*<sup>13</sup>, implemented by the Eco-Răzeni Association, which contributes to promoting the social entrepreneurial potential of young people in Moldova and Ukraine. By creating an enabling ecosystem for social enterprises, as well as supporting several young social entrepreneurs in developing and sustaining their innovative solutions to promote social inclusion and environmental sustainability in both countries, the project aimed to establish an active network of 500 social enterprises that would contribute to the promotion of public-private partnerships in Moldova and Ukraine, to create an EcoHub that would support young social entrepreneurs, as well as to raise public awareness about social entrepreneurship or incorporate social entrepreneurship topics into the university curriculum.

### **EU4Youth – Social Innovation Impact – a strategic partnership! – impact and results**

The project *“EU4Youth – Social Innovation Impact – a strategic partnership!”* is funded by the European Commission through the programme “EU4Youth – Fostering youth employment and societal change through social entrepreneurship”. Implemented by the ADV Romania Foundation, in partnership with the Cross-Border Cooperation

<sup>13</sup> EU4Youth: Unlocking the potential of young social entrepreneurs in Moldova and Ukraine, URL: <https://euneighbourseast.eu/projects/eu-project-page/?id=778>

<sup>13</sup> EU4Youth: Unlocking the potential of young social entrepreneurs in Moldova and Ukraine, URL: <https://euneighbourseast.eu/projects/eu-project-page/?id=778>

mul „EU4Youth – Fostering youth employment and societal change through social entrepreneurship”. Implementat de Fundația „Alături de Voi” România, în parteneriat cu Asociația de Cooperare Transfrontalieră „Euroregiunea Dunărea de Jos” din România, Agenția de Cooperare Transfrontalieră și Integrare Europeană din R. Moldova, Platforma Națională a Femeilor din Moldova (PNFM) și Organizația Obștească de Tineret „Noua generație a Europei” din Ucraina, proiectul se derulează în perioada februarie 2020 – noiembrie 2022 și își propune să stimuleze potențialul antreprenorial al tinerilor din Republica Moldova și Ucraina cu scopul de a dezvolta antreprenoriatul social în cadrul comunităților și de a contribui la dezvoltarea întreprinderilor sociale, reducând disparitățile sociale și contribuind la crearea de locuri de muncă incluzive.

În cadrul proiectului s-au înființat patru laboratoare de inovare socială, în vederea oferirii de informații specifice, consolidarea capacității profesionale și dezvoltarea de start-up-uri în domeniul antreprenoriatului social. Laboratoarele de Inovare Socială sunt hub-uri comunitare de identificare și mobilizare a resurselor locale pentru dezvoltarea antreprenoriatului social în comunitate. Cele patru laboratoare își desfășoară activitatea în Chișinău, Cantemir, Cahul (Republica Moldova) și Ismail (Ucraina). Prin intermediul serviciilor oferite de coordonatorii laboratoarelor, tinerii antreprenori au parte de consiliere și mentorat, sau

Association “Euroregion Lower Danube” from Romania, the Agency for Cross-Border Cooperation and European Integration from Moldova, the National Platform of Women from Moldova (PNFM) and the Youth Voluntary Organization “New Generation of Europe” from Ukraine, the project runs from February 2020 to November 2022.

The project aims to stimulate the entrepreneurial potential of young people in Moldova and Ukraine in order to develop the social entrepreneurship within communities and contribute to the development of social enterprises, thus reducing social disparities and contributing to the creation of inclusive jobs.

Four Social Innovation Labs were set up within the project to provide specific information, professional capacity building and development of start-ups in the field of social entrepreneurship. The Social Innovation Labs are community hubs that identify and mobilise local resources for the development of social entrepreneurship in the community. The four labs operate in Chisinau, Cantemir, Cahul (Republic of Moldova) and Ismail (Ukraine). Through the services offered by the coordinators of the labs, young entrepreneurs are provided with counselling and mentoring, or market access support. More than 500 young people from Moldova and Ukraine have received information support so far.

Another objective of the project was to create alliances with civil so-

sprijinirea accesului pe piață. Peste 500 de tineri din Republica Moldova și Ucraina au primit suport informațional până în prezent.

Un alt obiectiv al proiectului a fost crearea de alianțe cu societatea civilă, autoritățile locale și naționale, universitățile și mediul de afaceri pentru elaborarea de politici publice în domeniul antreprenoriatului social, cum ar fi *Programul național de dezvoltare a antreprenoriatului social în Republica Moldova* pentru perioada 2021–2025, elaborat în parteneriat cu Ministerul Economiei și Infrastructurii al Republicii Moldova, sau *Programul național de finanțare a întreprinderilor sociale* pentru perioada 2021–2025, elaborat în parteneriat cu Ministerul Economiei și Infrastructurii și cu ODIMM - Organizația pentru Dezvoltarea Întreprinderilor Mici și Mijlocii din Republica Moldova.

Proiectul a creat o oportunitate pentru opt tineri din Republica Moldova și Ucraina de a obține un grant de 7.500 de EUR pentru înființarea unei afaceri sociale în comunitatea lor. Dintre cei 197 de tineri care au finalizat trainingul de Antreprenoriat Social, organizat în cadrul proiectului, 22 și-au depus planurile de afaceri în Competiția "Acceleratorul de Întreprinderi Sociale". Printre cele opt idei de afaceri care au câștigat câte un grant de 7500 EUR fiecare, s-au numărat fabricarea lumânărilor ecologice din uleiul alimentar uzat, upcycling, alimentație sănătoasă, servicii de reparație a vestimentației sau servicii pentru animalele de companie. Tinerii antreprenori

ciety, local and national authorities, universities and the business environment for the development of public policies in the field of social entrepreneurship, such as the *National Programme for the Development of Social Entrepreneurship in the Republic of Moldova 2021-2025*, drafted in partnership with the Ministry of Economy and Infrastructure of the Republic of Moldova, or the *National Programme for the Financing of Social Enterprises 2021-2025*, drafted in partnership with the Ministry of Economy and Infrastructure and ODIMM - Organization for the Development of Small and Medium Enterprises of the Republic of Moldova.

The project created an opportunity for eight young people from Moldova and Ukraine to get a grant of EUR 7,500 to set up a social business in their community. Out of the 197 young people who completed the Social Entrepreneurship trainings organised within the project, 22 submitted their business plans to the Social Enterprise Accelerator Competition. The eight business ideas that won a grant of €7,500 each include the making of eco-friendly candles from used cooking oil, upcycling, healthy food, clothing repair services or pet services. The young entrepreneurs also had the opportunity to sign up to the Social Enterprise Interactive Map, a method of supporting social enterprises and promoting the impact they have in the community.

au avut oportunitatea de a se înscrie și în Harta Interactivă a Întreprinderilor Sociale, o metodă de susținere a întreprinderilor sociale și de promovare a impactului pe care acestea îl au în comunitate.

Harta Interactivă a Întreprinderilor Sociale a fost creată ca un instrument de colectare a datelor despre întreprinderile sociale din România, Republica Moldova și Ucraina. Harta conține informații despre locația întreprinderilor, tipurile de produse și servicii furnizate, sau impactul pe care îl au în comunitatea locală din perspectiva contribuției lor la obiectivele globale. Peste 100 de întreprinderi sociale s-au înscris deja în această bază de date virtuală.

Pentru ca întreprinderile sociale să crească și să devină mai competitive, multiplicând astfel impactul pozitiv pe care îl au asupra comunităților locale și asupra mediului, acestea vor avea acces în clusterul „Acceleratorul de Întreprinderi Sociale” creat de Fundația „Alături de Voi” România pe platforma europeană de clustere. În acest moment, clusterul este format din 50 de membri, întreprinderi sociale, universități și autorități publice din România și Republica Moldova. Membrii conectați în această rețea beneficiază de oportunități de dezvoltare, colaborare, parteneriate și acces la informații, atât la nivel local, cât și la nivel european, fiind un instrument de asigurare a sustenabilității după finalizarea proiectului.

The Social Enterprise Interactive Map was created as a data collection tool for social enterprises in Romania, Moldova and Ukraine. The map contains information about the location of enterprises, the types of products and services they provide, or the impact they have in the local community in terms of their contribution to the global goals. More than 100 social enterprises have already registered in this virtual database.

In order for these social enterprises to grow and become more competitive, and multiply their positive impact on local communities and the environment, they will have access to the “Social Enterprise Accelerator” Cluster created by ADV Romania on the European Cluster Platform. The cluster currently consists of 50 members, social enterprises, universities and public authorities in Romania and Republic of Moldova. Members connected in this network benefit from opportunities for development, collaboration, partnerships and access to information, both at local and European level, providing a tool to ensure their sustainability after the project is completed.

## CONSOLIDAREA SPRIJINULUI ACORDAT DE UNIUNEA EUROPEANĂ TINERILOR NEET

### STRENGTHENING EUROPEAN UNION SUPPORT FOR YOUNG NEETS

---

Expert financiar

LILIA  
PÎNZARI

Financial expert

---

**Rezumat:** Excluziunea educațională și ocupațională a tinerilor este legată cu un șir de probleme și riscuri, precum și unele consecințe negative pe termen lung: reproducere culturală a sărăciei, comportament deviant, probleme de sănătate, infantilism social etc. Actualitatea problemei este determinată și de faptul că această stare de izolare de domeniul educației și de sfera de ocupare poate depăși perioada de tinerețe și poate fi transferată pentru vârsta mijlocie și chiar vârstele mai mari, astfel, fiind inițial tinerii NEET această categorie de populație va persista în continuare ca subgrup marginalizat în totalul populației în vârsta aptă de muncă, iar ulterior și în cadrul populației vârstnice social vulnerabile.

**Cuvinte cheie:** excluziunea, tinerii NEET, vulnerabil, incluziune socială.

Termenul **NEET** se folosește pentru a descrie categoria de tineri **care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare**. Conceptul a fost folosit la scară largă ca indicator pentru politicile orientate către tineret cu privire la ocupare, educație, formare și, de asemenea, incluziune socială în cele 28 de state membre ale UE, începând cu 2010.

Categoria NEET a fost pentru pri-

**Summary:** The educational and occupational exclusion of young people is linked to a number of problems and risks, as well as some long-term negative consequences: cultural reproduction of poverty, deviant behavior, health problems, social infantilism, etc. The topicality of the problem is also determined by the fact that this state of isolation from the field of education and employment can exceed the period of youth and can be transferred to middle age and even older ages, so being initially young NEET this category of population will persist further as a marginalized subgroup in the total working age population, and subsequently in the socially vulnerable elderly population.

**Keywords:** exclusion, NEET youth, vulnerable, social inclusion.

NEET is an acronym for 'not in employment, education or training', used to refer to the situation of many young persons. The NEET concept has been widely used as an indicator to inform youth-oriented policies on employability, education, training and also social inclusion in the EU Member States since 2010.

The NEET category was first explicitly mentioned in European political discussions as part of the Eur-



ma dată menționată în mod expres în discuțiile politice europene în cadrul inițiativei emblematică „Tineretul în mișcare” a Strategiei Europa 2020. Termenul viza categoria de vârstă 15-24 de ani, fiind ulterior extinsă pentru a cuprinde persoanele cu vârste între 15 și 29 de ani. Conceptul este acum inclus la nivel central în discursul politic la nivelul UE. În prezent, 14,2 % din populația în vârstă de 15-29 de ani face parte din categoria NEET[3].

În aprilie 2013, a fost adoptată propunerea Comisiei Europene adresată Consiliului Uniunii Europene de punere în aplicare a unei Garanții pentru tineret în toate statele membre. Reducerea numărului de persoane NEET este un obiectiv politic explicit al Garanției pentru tineret. Această inițiativă urmărește să garanteze că toți tinerii cu vârste între 15 și 24 de ani beneficiază de o ofertă de bună calitate în materie de ocupare, de educație continuă, de ucenicie sau de stagiu, în termen de patru luni de la intrarea în șomaj sau de la încheierea formării. Introducerea Garanției pentru tineret în statele membre, prin Inițiativa privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor, a contribuit la îmbunătățirea situației din teren, reducând numărul persoanelor NEET.

În decembrie 2016, Comisia Europeană a lansat inițiativa Investiția în tinerii Europei, un efort reînnoit de sprijinire a tinerilor. Având în vedere impactul pozitiv al garanției pentru tineret până în prezent, Comisia dorește să stimuleze și să ex-

ope 2020 flagship initiative “Youth on the Move”. 15 and 29 years. The concept is now central to the EU’s political discourse. Currently, 14.2% of the population aged 15-29 is in the NEET category.

In April 2013, the European Commission’s proposal to the Council of the European Union to implement a Youth Guarantee in all Member States was adopted. Reducing the number of NEETs is an explicit policy objective of the Youth Guarantee. This initiative aimed to ensure that all young people aged 15–24 receive a good-quality offer of employment, continued education, apprenticeship or traineeship within four months of becoming unemployed or leaving formal education. The roll-out of the Youth Guarantee across Member States, via the Youth Employment Initiative, has contributed to improving the situation on the ground, reducing the number of NEETs [3].

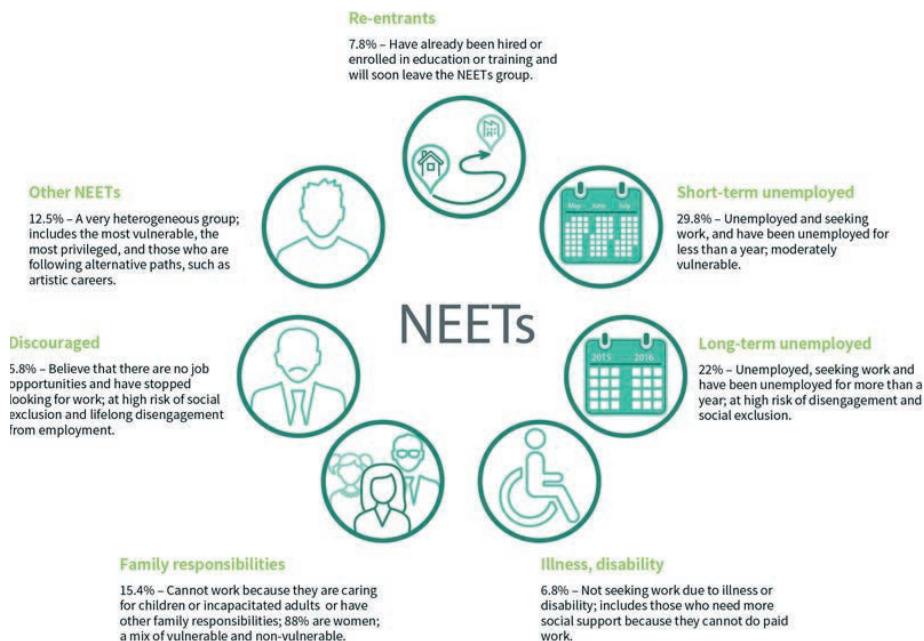
In December 2016, the Commission launched the initiative ‘Investing in Europe’s Youth’, a renewed effort to support young people. Given the positive impact of the Youth Guarantee up to that point, the Commission increased the finances available for the Youth Employment Initiative until 2020 to encourage more effective outreach to young people.

Eurofound has sought to unravel the heterogeneity of the NEET population. Its 2016 study on the diversity of NEETs provides a new categorisation into seven subgroups



tindă finanțările disponibile pentru Inițiativa privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor până în 2020, pentru a încuraja mobilizarea mai eficientă a tinerilor.

in order to better understand the composition of this group of young people. The aim is to better assist policymakers in understanding who the NEETs are and to assist the de-



### Figura 1. Impactul pandemiei de COVID-19 asupra tinerilor NEET

Sursa: Studiul Eurofound privind impactul pandemiei de COVID-19 asupra tinerilor NEET

### Figure 1. The impact of the COVID-19 pandemic on young NEETs

Source: Eurofound study on the impact of the COVID-19 pandemic on young NEETs

Eurofound a căutat să explice eterogenitatea populației NEET. Cel mai recent studiu privind diversitatea NEET oferă o nouă clasificare în șapte subgrupuri pentru a înțelege mai bine componența acestui grup de tineri. Scopul este de a ajuta mai bine factorii de decizie în a înțelege cine sunt persoanele NEET și de a oferi sprijin în conceperea de măsuri de sprijin adecvate care să satisfacă o

sign of adequate support measures to meet a wide variety of needs. Each of these groups is made up of a mix of vulnerable and non-vulnerable young people who are not accumulating human capital through formal channels, whether voluntarily or involuntarily.

The European Social Fund Plus (ESF+) is the main European fund aiming at improving young people's

mare varietate de nevoi. Fiecare dintre aceste grupuri este alcătuit dintr-un amestec de tineri vulnerabili și non-vulnerabili care nu acumulează capital uman prin canale oficiale, nici voluntar, nici involuntar.

Fondul Social European Plus (FSE+) este principalul fond european care urmărește îmbunătățirea accesului tinerilor la locuri de muncă, promovarea accesului egal la o educație și o formare de calitate și incluzive și la finalizarea acestora, prin educație și formare generală și profesională până la învățământul terțiar, inclusiv promovarea învățării pe tot parcursul vieții și facilitarea mobilității în scopul învățării, precum și promovarea integrării sociale a tinerilor expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială, inclusiv a tinerilor care sunt cei mai defavorizați.

Elementul central al NextGenerationEU, Mecanismul de redresare și reziliență (MRR), constituie un instrument istoric prin care UE ajută statele membre să atenueze impactul economic și social al COVID-19 prin reforme și investiții în șase piloni, unul dintre acestea fiind dedicat reformelor și investițiilor în copii și tineri.

Incluziunea socială și pe piața muncii a tinerilor se referă la accesul egal al acestora la locuri de muncă de calitate, stabile și bine plătite, la locuințe decente și accesibile și nutriție adecvată, la servicii de sănătate și de prevenire de calitate, inclusiv protecția sănătății mintale și standarde minime de infrastructură digitală; întrucât inițiativele privind educația și dezvoltarea competențe-

access to employment, promoting equal access to and completion of quality and inclusive education and training, by means of general and vocational education and training up to tertiary level, including by promoting lifelong learning and facilitating learning mobility, as well as by promoting the social integration of young people at risk of poverty or social exclusion, including the most deprived young people[3].

The centrepiece of the Next-GenerationEU, the recovery and resilience facility (RRF), constitutes a historic EU instrument to help Member States mitigate the economic and social impact of COVID-19 through reforms and investments in six pillars, one of which is dedicated to reforms and investments in children and young people.

The labour and social inclusion of young people refers to their equal access to quality, stable and well-paid employment, decent and affordable housing and adequate nutrition, quality healthcare and prevention services, including mental health protection, and minimum standards of digital infrastructure; whereas education and skills development initiatives, volunteering, quality traineeships and lifelong learning programmes are essential to ensure equal opportunities and access to labour markets while allowing young people to start their adult life with confidence;

The previous financial crisis showed that if young people are not provided with quality traineeships

lor, voluntariatul, stagiile de calitate și programele de învățare pe tot parcursul vieții sunt esențiale pentru a asigura egalitatea de șanse și accesul la piețele forței de muncă, permițându-le totodată tinerilor să își înceapă cu încredere viața adultă

Criza financiară anterioară a arătat că, dacă tinerii nu beneficiază de stagii și locuri de muncă de calitate – bazate pe acorduri scrise și condiții decente de muncă, inclusiv un salariu de subzistență, consiliere și orientare în carieră și formare continuă – va exista din nou un risc ridicat ca aceștia să fie nevoiți să accepte locuri de muncă precare, să își părăsească țara pentru a găsi un loc de muncă sau să se înscrie în mod repetat la cursuri de instruire sau de formare, chiar dacă sunt în căutarea unui loc de muncă permanent cu normă întreagă, se știe că investițiile în tineri, în special investițiile cu impact social, au efecte pozitive asupra ocupării forței de muncă și a participării tinerilor în societate și produc beneficii sociale și financiare măsurabile din fondurile investite, stimulând dezvoltarea economică și obținând totodată rezultate sociale; întrucât instrumentele și mecanismele existente trebuie puse în aplicare și, în același timp, trebuie avute în vedere noi instrumente

Politicile compartimentate privind munca tinerilor și incluziunea socială pot duce la dublarea cheltuielilor, dacă coordonarea dintre statele membre și părțile interesate relevante este slab dezvoltată și nu există structuri permanente capa-

and jobs – based on written agreements and decent working conditions, including a living wage, career counselling, guidance and further training – there will yet again be a high risk that they will be forced to accept precarious jobs, leave their country to find work, or repeatedly enrol in education or training, even though they are looking for a full-time permanent job.

Investments in young people, in particular social impact investments, are known to have a positive impact on the employment and participation of young people in society and produce measurable social and financial returns on the funds invested, fostering economic development while achieving social goals

Mechanisms have to be implemented as much as new instruments should be further considered. Policy silos on youth labour and social inclusion can lead to doubled spending if coordination between Member States and relevant stakeholders is fledgling and there are no permanent structures that can coordinate the various actors, maximise effects, ensure no gaps in coverage and drive innovation.

Existing initiatives and policies such as the reinforced Youth Guarantee, the European Youth Dialogue, Erasmus+ and the European Solidarity Corps, and new proposals such as Aim, Learn, Master, Achieve (ALMA), must reach young people and tackle youth challenges in 2022, such as youth unemployment; whereas these initiatives and poli-

bile să coordoneze diverșii actori, să maximizeze efectele, să elimine lacunele în ceea ce privește gradul de acoperire și să stimuleze inovația. Inițiativele și politicile existente, cum ar fi Garanția pentru tineret consolidată, dialogul european cu tinerii, Erasmus+ și Corpul european de solidaritate, precum și noile propuneri, cum ar fi ALMA (Aim, Learn, Master, Achieve - Țintește, Învăță, Stăpânește, Realizează), trebuie să ajungă la tineri și să abordeze provocările în materie de tineret în 2022, cum ar fi șomajul în rândul tinerilor; întrucât aceste inițiative și politici ar trebui să cuprindă politici active și pasive privind piața forței de muncă, accesul efectiv la măsuri de incluziune socială și servicii sociale, de sănătate și de locuințe pentru tineri; întrucât Centrului European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale a concluzionat că nu toate uceniciile și oportunitățile de formare sunt de înaltă calitate și că nu toți ucenicii au dreptul la angajare sau la protecție socială; întrucât, în rezoluția sa din 8 octombrie 2020, Parlamentul și-a exprimat îngrijorarea cu privire la calitatea ofertelor disponibile în cadrul Garanției pentru tineret consolidate și a subliniat că stagiile și oportunitățile de angajare oferite în cadrul programelor și inițiativelor noi și existente trebuie plătite și limitate ca lungime și număr, astfel încât tinerii să nu fie blocați într-o succesiune interminabilă de stagii repetate și exploatați ca forță de muncă ieftină sau chiar gratuită, fără protecție socială și drepturi de

cies should comprise active and passive labour market policies, effective access to social inclusion measures and social, health and housing services for young people.

The European Centre for the Development of Vocational Training has concluded that not all apprenticeships and training opportunities are high-quality, and not all apprentices are entitled to employment or social protection rights; whereas in its resolution of 8 October 2020, Parliament voiced concerns about the quality of offers available under the reinforced Youth Guarantee, and stressed that traineeships and job opportunities provided under new and existing programmes and initiatives must be paid and limited in length and number, so that young people are not trapped in never-ending repeated traineeships and exploited as cheap or even free labour without social protection and pension rights; whereas studies show that the current generation of young people find their first real job in their early thirties.

The ongoing development of new horizontal skills among young people, such as digital skills, as well as the development of skills with economic potential, such as green or entrepreneurial skills, is key for a healthy, inclusive and future-oriented European labour market and should create access for every young European to quality employment.

To vocational education, trade skills and life skills 40 % [2] of em-

pensie; întrucât studiile arată că tinerii din generația actuală își găsesc primul loc de muncă adevărat în jurul vârstei de 30 de ani.

Dezvoltarea constantă a unor noi competențe orizontale de către tineri, cum ar fi competențele digitale, precum și dezvoltarea de competențe cu potențial economic, cum ar fi competențele ecologice sau antreprenoriale, sunt esențiale pentru o piață europeană a muncii sănătoasă, favorabilă incluziunii și orientată spre viitor și ar trebui să asigure accesul tuturor tinerilor europeni la locuri de muncă de calitate; întrucât același lucru este valabil în cazul învățământului profesional, al competențelor profesionale și al abilităților de viață; întrucât 40 % dintre angajatori nu găsesc persoane cu competențele necesare pentru ocuparea posturilor lor vacante; întrucât UE trebuie să depășească toate formele de necorelare a competențelor pentru a utiliza eficient capitalul său uman; întrucât șomajul în rândul tinerilor a devenit o problemă economică și societală gravă în multe țări europene; întrucât accesul la o infrastructură digitală adecvată și formarea în domeniul competențelor digitale ar trebui să fie disponibile tuturor pentru a remedia decalajul dintre tineri în ceea ce privește alfabetizarea digitală și pentru a asigura șanse egale pentru toți în sistemul de educație și pe piața muncii; întrucât competențele non-tehnice precum gândirea critică, munca în echipă și comunicarea interculturală sunt și ele importante

employers cannot find people with the right skills to fill their vacancies; whereas the EU needs to overcome all forms of skills mismatch in order to make effective use of its human capital; whereas youth unemployment has become a severe economic and societal problem in many EU countries.

Access to proper digital infrastructure and training on digital skills should be available to all in order to close the gap in digital literacy among young people and ensure equal opportunities for all in the education system and in the labour market; whereas soft skills like critical thinking, team work and intercultural communication are equally important to create a healthy life and work-life balance for young people.

Young people's engagement in youth work, social movements, youth organisations and social entrepreneurship is key to creating new solutions; whereas the involvement of private actors, companies and the business sector is needed to improve the transition from education into the labour market and to provide continued access to upskilling and reskilling training and lifelong learning for young people.

Discrimination against young people in general remains an issue in the EU, with young women and young people from vulnerable groups often experiencing discrimination on the basis of their gender, ethnic background (for in-

pentru o viață sănătoasă și pentru echilibrul dintre viața profesională și cea profesională a tinerilor;

Implicarea tinerilor în activități pentru tineret, mișcări sociale, organizații de tineret și în antreprenoria-tul social este esențială pentru crearea de noi soluții; întrucât implicarea actorilor privați, a companiilor și a sectorului de afaceri este necesară pentru îmbunătățirea tranziției de la educație la piața muncii și pentru a oferi tinerilor accesul la formare pentru perfecționare și reconversie profesională și la învățarea pe tot parcursul vieții.

Discriminarea tinerilor în general este, în continuare, o problemă în UE, tinerele femei și tinerii aparținând unor grupuri vulnerabile fiind adesea discriminați pe baza genului, a originii etnice, (de exemplu romii), a orientării și identității sexuale, a dizabilității sau a mediului lor socio-economic dezavantajat, fiind expuși unui risc mult mai ridicat de șomaj, sărăcie a persoanelor încadrate în muncă și excluziune socială;

Tinerii din Europa și reprezentanții și organizațiile acestora, inclusiv sindicatele sunt activi în organizarea unei participări semnificative a tinerilor și în elaborarea de recomandări de politici cu soluții pentru îmbunătățirea ocupării forței de muncă și a incluziunii sociale, inclusiv prin implicarea lor în cadrul Conferinței privind viitorul Europei; întrucât aceștia trebuie să fie considerați parteneri esențiali în co-crearea, în punerea în practică și în evaluarea Anului european al ti-

stance Roma people), sexual orientation and identity, disability, or disadvantaged socioeconomic background, while being at a much higher risk of unemployment, in-work poverty and social exclusion.

Young people in Europe and their representatives and organisations, including trade unions, are active in organising the meaningful participation of young people and producing policy recommendations with solutions for improving labour and social inclusion, including through their engagement as part of the Conference on the Future of Europe; whereas they must be considered essential partners in the co-creation, implementation and evaluation of the EYY and beyond.

Employment opportunities for many of the groups mentioned above, particularly young people with disabilities and young people belonging to Roma or travelling communities, are severely restricted by difficulties in accessing the high-quality education they need to be adequately prepared for the modern job market.

Young people are a vital asset for the recovery and development of all EU regions, notably the outermost regions; whereas in Mayotte, half of the population is under the age of 18, while in French Guiana, one inhabitant out of two is under 25, in 2016, one third of farm managers in the EU were aged 65 or above and only 11 % of farm managers in the EU were young farmers under the age of 40.



neretului și a acțiunilor ulterioare.

Oportunitățile de angajare pentru multe dintre grupurile menționate mai sus, în special pentru tinerii cu dizabilități și tinerii aparținând comunităților de romi sau itinerante, sunt puternic limitate de dificultățile legate de accesul la o educație de înaltă calitate, de care au nevoie pentru a fi pregătiți în mod adecvat pentru piața modernă a muncii.

Tineretul reprezintă un atu vital pentru redresarea și dezvoltarea tuturor regiunilor UE, în special a regiunilor ultraperiferice; întrucât, în Mayotte, jumătate din populație are sub 18 ani, în timp ce în Guyana Franceză un locuitor din doi are sub 25 de ani, în 2016, o treime dintre administratorii de ferme din UE aveau 65 de ani sau mai mult și doar 11 % [2] dintre administratorii de ferme din UE erau tineri fermieri cu vârsta sub 40 de ani, sectorul agricol și exploatațiile agricole din UE reprezintă coloana vertebrală a economiei noastre; întrucât, pentru a asigura securitatea alimentară și a contribui la tranziția ecologică, este esențial să atragem tinerii în agricultură.

Criza provocată de pandemia de COVID-19 a lăsat deja multe persoane fără un loc de muncă, în special pe tinerii care au adeseori locuri de muncă precare, care sunt mai predispuși să lucreze cu contracte de angajare pe perioadă determinată sau cu fracțiuni de normă și care nu au economii; salutăm, în acest context, planurile Comisiei de a consolida Garanția pentru tineret și invităm Comisia și statele membre să facă din

The agriculture sector and farms in the EU represent the backbone of our economy; whereas in order to ensure food security and contribute to the green transition, it is crucial to attract young people into farming.

The COVID-19 crisis has already left many people jobless, in particular young people who find themselves more often in precarious employment, are more likely to work under temporary contracts or part-time, and are without savings; welcomes, in this context, the Commission's plans to strengthen the Youth Guarantee, and calls on the Commission and the Member States to make the fight against youth unemployment a priority.

Notes with great concern the high level of youth unemployment in a number of Member States and the fragility of young workers' employment contracts, particularly in sectors seriously impacted by COVID-19; calls for a reinforced Youth Guarantee instrument that has the objective of reducing long-term and youth unemployment by at least 50 % by 2030, and also includes criteria for quality job creation in line with Sustainable Development Goal 8 of the UN's 2030 Agenda for Sustainable Development; believes it is time to make the reinforced Youth Guarantee both binding and inclusive for all Member States, including active outreach measures towards long-term NEETs and young people from disadvantaged socioeconomic backgrounds, such as young persons

lupta împotriva șomajului în rândul tinerilor o prioritate. Cu profundă îngrijorare nivelul ridicat al șomajului în rândul tinerilor într-o serie de state membre și fragilitatea contractelor de muncă ale lucrătorilor tineri, în special în sectoarele afectate grav de pandemia de COVID-19; solicită să se consolideze instrumentul Garanției pentru tineret cu obiectivul de a reduce șomajul de lungă durată și șomajul în rândul tinerilor cu cel puțin 50 % până în 2030 [3], incluzând și criteriile pentru a crea de locuri de muncă de calitate, în conformitate cu obiectivul de dezvoltare durabilă nr. 8 din Agenda 2030 pentru dezvoltare durabilă a ONU.

A sosit momentul ca Garanția pentru tineret consolidată să devină obligatorie și incluzivă pentru toate statele membre, prevăzând măsuri active de informare destinate tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare o perioadă îndelungată și tinerilor care provin dintr-un mediu socioeconomic defavorizat, precum tinerii cu dizabilități, tinerii LGBTIQ+ și tinerii romi.

Includerea sănătății mintale printre prioritățile stabilite în cadrul Anului european al tineretului și invită Comisia să acorde prioritate acestei chestiuni și în viitoarea strategie a UE în materie de îngrijire; subliniază că legătura dintre factorii socioeconomiici, cum ar fi șomajul, insecuritatea locativă, sănătatea mintală și bunăstarea trebuie abordate pentru a asigura o abordare holistică a sănătății mintale care trebu-

with disabilities, young LGBTIQ+ and young Roma people.

The inclusion of mental health as one of the priorities in the youth goals as specified within the EYY, and calls on the Commission to also prioritise mental health in the upcoming EU care strategy; underlines that the link between socio-economic factors, such as unemployment, housing insecurity, mental health and wellbeing, must be addressed to ensure a holistic and comprehensive approach towards mental health at EU level.

About the future, including the impact of climate change, is having a detrimental effect on the mental health of youth; calls on the Member States, therefore, to make mental health an integral part of the EU's socioeconomic recovery from the pandemic and an occupational health priority, in particular in educational and workplace environments; calls for mental health care to be made accessible and affordable for all age groups, in particular for young people and children, and for health inequalities to be addressed through the provision of adequate support to vulnerable groups of young people.

The Commission to conduct a thorough study on the different causes of psychological pain among young people in Europe.

Europe needs to step up support to those who are struggling, and have fallen into the gaps – young people not in any kind of employment, education or training NEETs.

ie adoptată la nivelul UE.

Incertitudinea cu privire la viitor, inclusiv impactul schimbărilor climatice, are efecte negative asupra sănătății mintale a tinerilor; invită, prin urmare, statele membre să facă din sănătatea mintală o parte integrantă a redresării UE în urma pandemiei și o prioritate în materie de sănătate la locul de muncă, în special în mediile educaționale și la locul de muncă, serviciile de îngrijire în materie de sănătate mintală să fie accesibile și abordabile ca preț pentru toate grupele de vârstă, în special pentru tineri și copii, și ca inegalitățile în materie de sănătate să fie abordate prin acordarea unui sprijin adecvat grupurilor vulnerabile de tineri.

Europa trebuie să consolideze sprijinul acordat persoanelor care se confruntă cu dificultăți și rămân în urmă, în special tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nici nu urmează un program educațional sau de formare (NEET).

O nouă inițiativă denumită **ALMA (Aim, Learn, Master, Achieve – Țin-tește, Învăță, Stăpânește, Obține)**. Scopul său este să îi ajute pe acești tineri să își găsească drumul către piața muncii, în special pe cei mai dezavantajați din categoria NEET, cu vârste cuprinse între 18 și 30 de ani, cărora le este greu să obțină acces la un loc de muncă sau la formare din motive individuale sau structurale (handicap, șomaj de lungă durată, performanțe școlare/competențe profesionale insuficiente, context de migrație etc.).

This is why the Commission will put in place a new initiative called **ALMA (Aim, Learn, Master, Achieve)** with the aim to help these young people find their way to the job market, especially the most disadvantaged NEETs aged 18-30 who are vulnerable with regard to their chances of accessing work or training for individual or structural reasons (e.g. disability, long-term unemployment, insufficient school performance/vocational skills, migration background).

ALMA is a cross-border youth mobility scheme that will transform the lives of disadvantaged young people not in employment, education or training. It targets **young people** who[1]:

- have difficulties finding a job
- are in long-term unemployment
- have insufficient school performance or vocational skills
- have a migration background
- or live with disabilities

The new ALMA initiative assists young people, particularly NEETs, in gaining access to social and labour market inclusion within their home countries, by finding quality temporary work and skilling experience that respects the quality standards upholding young people's labour rights in another Member State such as fair remuneration and access to social protection; stresses that accompanying and offering guidance to young people before, during and after participation in the programme is key.

ALMA must foster real mobility

ALMA vizează extinderea inovării sociale implementate de Germania începând din 2008 (IdA, Integration durch Ausbildung), preluată în 2012 de o rețea transnațională formată din 15 state membre și sprijinită de FSE și începând din 2015 de o cerere de propuneri coordonată la nivel transnațional în cadrul Fondului social european.

ALMA va fi implementată în baza Fondului social european Plus (FSE+) de către statele membre și va fi sprijinită de Comisia Europeană la nivelul UE.

Această inițiativă va completa programele existente de sprijinire a mobilității tinerilor, cum ar fi Erasmus Plus sau Corpul european de solidaritate, adresându-se tinerilor care nu beneficiază de aceste programe.

ALMA este un program de mobilitate transfrontalieră a tinerilor, care va transforma viețile tinerilor defavorizați care nu sunt încadrați profesional și nici nu urmează un program educațional sau de formare. Ea se adresează **tinerilor** care[1]:

- întâmpină dificultăți în găsirea unui loc de muncă
- se află în șomaj de lungă durată
- nu au rezultate școlare sau competențe profesionale suficiente
- provin din familii de migranți
- sau suferă de un handicap.

Noua inițiativă ALMA ajută tinerii, în special tinerii NEET, să aibă acces la incluziunea socială și pe piața muncii în țările lor de origine, prin găsirea unor locuri de muncă temporare de calitate și dobândirea de calificări profesionale care îndeplinesc standardele de calitate care

and quality skills development programmes, vocational training or employment for all participants, including young persons with disabilities or young people coming from disadvantaged backgrounds, and must include an inclusion strategy designed with the input of civil society organisations and the social partners in order to ensure equal access, prevent discrimination and address any barriers that might arise and that ALMA does not become an instrument which creates precarious employment conditions for young people; notes that support should be given to national PES for its implementation through the ESF+ budget line in coordination with private and public partners, while creating synergies with the European Education Area; urges the Commission to ensure the added value of ALMA in addition to the existing opportunities under Erasmus+ and the European Solidarity Corps, and to ensure that virtual learning and cooperation remain combined with physical mobility under the ESF+; calls on the Commission to assess whether ALMA could be included as one of the mobility components of the reinforced Youth Guarantee [1].

The vital role that young people must play in shaping employment and social policies in Europe; welcomes the EU youth dialogue and the youth work and youth organisations that bring the EU closer to young people, provided that youth participation processes are followed by concrete initiatives from decision

protejează drepturile de muncă ale tinerilor într-un alt stat membru, cum ar fi remunerarea echitabilă și accesul la protecție socială; subliniază că este esențial să se asigure tinerilor sprijin și orientări înaintea, în timpul și după participarea la program; subliniază că ALMA trebuie să promoveze mobilitatea reală și programele de dezvoltare a competențelor de calitate, formarea profesională sau ocuparea forței de muncă pentru toți participanții, inclusiv pentru tinerii cu dizabilități sau tinerii care provin din medii defavorizate, și trebuie să includă o strategie de incluziune concepută cu participarea organizațiilor societății civile și a partenerilor sociali pentru a garanta accesul egal, a preveni discriminarea și a elimina barierele care ar putea apărea și că ALMA nu devine un instrument care să creeze condiții de muncă precare pentru tineri; observă că ar trebui să se acorde sprijin serviciilor publice naționale de ocupare a forței de muncă pentru implementarea inițiativei prin linia bugetară FSE+, în coordonare cu partenerii publici și privați, creând în același timp sinergii cu spațiul european al educației, îndeamnă Comisia să garanteze valoarea adăugată a ALMA pe lângă oportunitățile existente pe care le oferă Erasmus+ și Corpul european de solidaritate și să se asigure că învățarea și cooperarea virtuale sunt combinate în continuare cu mobilitatea fizică în cadrul FSE+.

ALMA ar putea fi inclusă ca una dintre componentele de mobilitate

makers; encourages the promotion of the co-management principle in the development of youth policies, where young people and youth representatives are included in the development process; calls on the Commission to recognise the positive impact of the third sector, including youth organisations, and the non-formal and informal learning opportunities that they provide through opportunities such as volunteering and youth participation, and to formally recognise the knowledge and skills gained by young people through the third sector in order to help young people strengthen their perspectives on the labour market; encourages the recognition of civic engagement as meritorious work experience during the hiring process, the Commission to consider supporting the European Youth Capitals project as a continuation of the EYY.

The Commission and the Member States to consider a youth clause assessing the impact of an initiative on young people when putting forward new initiatives across all policy areas.

Member States need to continue to invest sufficient ESF + resources in measures to support youth employment; Stresses the need, therefore, for Member States to allocate at least 15% of their resources under the ESF + through shared management to specific actions and structural reforms in order to support quality employment among young people; Recalls the need for



ale Garanției pentru tineret consolidate. Este necesar ca statele membre să continue să investească resurse suficiente din FSE + în măsuri de sprijinire a ocupării forței de muncă în rândul tinerilor; subliniază că este necesar, prin urmare, ca statele membre să aloce cel puțin 15 % [2] din resursele lor în cadrul FSE+ prin gestiune partajată unor acțiuni specifice și reforme structurale pentru a sprijini ocuparea forței de muncă de calitate în rândul tinerilor; reamintește necesitatea unei garanții pentru tineret cu caracter obligatoriu, mai eficace și mai incluzive, într-un cadru clar de criterii de calitate, care să ofere stagii și ucenicii remunerate tuturor tinerilor NEET.

a more effective and inclusive mandatory youth guarantee in a clear framework of quality criteria, offering internships and paid apprenticeships to all NEET young people.

#### **BIBLIOGRAFIE:**

1. ALMA (Aim, Learn, Master, Achieve). [Accesat 28.05.2022] Disponibil: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1549&langId=en>
2. Capacitatea tineretului european: ocuparea forței de muncă și redresarea socială după pandemie. [Accesat 28.05.2022] Disponibil: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1549&langId=en>
3. NEETs. [Accesat 28.05.2022] Disponibil: <https://www.eurofound.europa.eu/topic/neets#s-04>

#### **BIBLIOGRAPHY:**

1. ALMA (Aim, Learn, Master, Achieve). [Accessed 28.05.2022] Available: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1549&langId=en>
2. Empowering European youth: employment and social recovery from the pandemic. [Accessed 29.05.2022] Available: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1549&langId=en>
3. NEETs. [Accessed 29.05.2022] Available: <https://www.eurofound.europa.eu/topic/neets#s-04>

# MANAGEMENTUL EVENIMENTELOR CU IMPACT SOCIAL

## EVENT MANAGEMENT WITH SOCIAL IMPACT

---

magistru în drept

ION  
MACOVEI

magister în law

---

Motto: „Evenimentul trebuie să fie lung cât este necesar și scurt pe cât se poate !”  
(Allen 2000).

Motto: „The event should be as long as necessary and as short as possible!”  
(Allen 2000).

**Rezumat:** Managementul evenimentului (event management) este tocmai acest proces care începe cu conceptualizarea și se termină cu evaluarea impactului acestuia. Ca și orice altă formă de management, și managementul evenimentului înglobează definirea, direcția, evaluarea, achiziția, alocarea, controlul și analiza timpului, finanțelor, a oamenilor, produselor, serviciilor și a altor resurse necesare pentru îndeplinirea obiectivelor. Tocmai datorită faptului că managementul evenimentului are în vedere toate activitățile pe care le presupune organizarea unui eveniment, acesta a fost considerat mai degrabă o artă, decât o știință. Evenimentele sociale poartă denumiri specifice deoarece se deosebesc între ele prin scopul cu care se organizează: celebrarea unei persoane, a unui fapt de mare însemnătate, durată, ținuta invitaților, meniu, activități: dans, discursuri, interacțiune socială.

**Cuvinte-cheie:** eveniment, impact social, interacțiune socială, scopuri caritabile, maraton.

Un eveniment poate fi descris ca o adunare publică, în scop de festivitate, de educație, de marketing, de reuniune și alte scopuri. Evenimentele au debutat cu apariția grupurilor de oameni, cunoscut fiind faptul

**Summary:** Event management is precisely this process that begins with conceptualization and ends with the evaluation of its impact. Like any other form of management, event management encompasses the definition, direction, evaluation, procurement, allocation, control, and analysis of time, finances, people, products, services, and other resources required to accomplish objectives. Precisely due to the fact that event management considers all the activities involved in organizing an event, it was considered an art rather than a science. Social events have specific names because they differ from each other in the purpose for which they are organized: celebration of a person, a fact of great significance, duration, dress of the guests, menu, activities: dance, speeches, social interaction.

**Key words:** event, social impact, social interaction, charitable purposes, marathon.

An event can be described as a public gathering for the purpose of festivity, education, marketing, meeting and other purposes. The events began with the appearance of groups of people, it is known that they performed certain specific rit-

că aceștia desfășurau anumite ritualuri specifice legate de diverse activități de interacțiune, cooperare și colaborare (târguri, conferințe, expoziții etc.), având și diferite scopuri (economice, sociale, politice, culturale). [2, p.21]

Evenimentele s-au structurat în timp constituindu-și forme specifice de manifestare, ce pot fi clasificate în funcție de dimensiunea acestora, tipul și contextul în care au loc. Evenimentele pot fi:

- 1) **Sociale/ evenimente pe ciclul de viață al individului.** Evenimente ca aniversare, zi de naștere, ziua absolvirii, petrecerea burlacilor, logodna, nunta, zi de pensionare etc.
- 2) **Evenimente educaționale și de carieră.** Evenimente de genul târg educațional, târg de cariere, reuniuni tematice de lucru, seminare, dezbateri, concursuri, competiții etc.
- 3) **Evenimente sportive.** Evenimente de genul Jocuri Olimpice, Cupe Mondiale, întreceri de maraton, turnee de tenis etc.
- 4) **Evenimente de divertisment.** Evenimente de genul concertelor muzicale, festivaluri, parade de modă, decernări de premii, spectacole de bijuterii, culinare etc.
- 5) **Evenimente politice.** Evenimente de genul mitinguri electorale, marșuri, turnee electorale etc.
- 6) **Evenimente corporative.** Evenimente de genul reuniuni,

uals related to various activities of interaction, cooperation and collaboration (fairs, conferences, exhibitions, etc.), having different purposes (economic, social, political, cultural). [2, p.21]

The events have been structured over time, constituting specific forms of manifestation, which can be classified according to their size, type and context in which they take place. Events can be:

- 1) **Social/ life events of the individual.** Events such as anniversary, birthday, graduation day, bachelor party, engagement, wedding, retirement day, etc.
- 2) **Educational and career events.** Events such as educational fair, career fair, thematic working meetings, seminars, debates, contests, competitions, etc.
- 3) **Sports events.** Events such as Olympic Games, World Cups, marathon competitions, tennis tournaments, etc.
- 4) **Entertainment events.** Events such as music concerts, festivals, fashion shows, awards ceremonies, jewelry shows, culinary shows, etc.
- 5) **Political events.** Events such as electoral rallies, marches, electoral tournaments, etc.
- 6) **Business events.** Events such as meetings, conferences, exhibitions, stimulation/ reward actions, product launches, caravans, meetings with consumers, etc.
- 7) **Religious events.** Events such

conferințe, expoziții, acțiuni de stimulare/ recompensare, lansări de produse, caravane, întâlniri cu consumatorii etc.

**7) Evenimente religioase.** Evenimente de genul festivaluri religioase, acțiuni religioase, reuniuni religioase etc.

**8) Acțiuni de caritate și colectare de fonduri.** Evenimente de genul maratoane, acțiuni de caritate, târguri de caritate etc. [1]

**Scopuri și obiective.** Orice eveniment, indiferent de mărimea lui, de locul unde are loc sau de bugetul de care dispune este organizat cu un obiectiv anume. Obiectivul evenimentului trebuie stabilit încă de la început pentru că, în funcție de acesta, se va realiza întreaga organizare a evenimentului. Cel mai eficient mod de a defini un obiectiv este prin susținerea unei sesiuni inițiale de planificare cu personalul și clientul în care să fie discutate ce obiective pot fi îndeplinite în funcție de timpul pentru organizare, de buget sau de personalul implicat în organizare. De asemenea, odată stabilit obiectivul este important să nu îl uităm și să îl avem în vedere pe toată perioada planificării. De exemplu, dacă obiectivul nostru este să strângem bani pentru copiii dintr-un orfelinat, atunci trebuie să avem mare grijă cum cheltuim banii pentru organizare și să nu investim în ceva lipsit de importanță. Shannon Kilkenny (2011) distinge între scopurile și obiectivele ale unui eveniment. Scopurile se referă la

as religious festivals, religious actions, religious meetings, etc.

**8) Charity actions and fundraising.** Events such as marathons, charity events, charity fairs, etc. [1]

**Purposes and objectives.** Any event, regardless of its size, location or budget, is organized for a specific purpose. The objective of the event must be set from the beginning because, depending on it, the entire organization of the event will be carried out. The most effective way to define an objective is to hold an initial planning session with the staff and client to discuss what objectives can be achieved depending on the time for the organization, the budget, or the staff involved in the organization. Also, once the objective is set, it is important not to forget it and keep it in mind throughout the planning period. For example, if our objective is to raise money for children in an orphanage, then we need to be very careful about how we spend our money on organizing and not investing in something unimportant. Shannon Kilkenny (2011) distinguishes between the purposes and objectives of an event. The purposes refer to the general intention of an event (for example, a charity gala has the general purpose of raising funds), and the objectives are measurable targets (in a fundraising event the organizers set out to collect the amount x). In the case of certain events, purposes

intenția generală a unui eveniment (de exemplu, o gală de caritate are ca scop general colectare de fonduri), iar obiectivele sunt ținte măsurabile (în cadrul unui eveniment de colectare de fonduri organizatorii și-au propus să colecteze suma x). În cazul anumitor evenimente, scopurile și obiectivele se pot întrepătrunde. De asemenea, un eveniment poate avea un scop general și mai multe obiective: târgul internațional de carte Gaudeamus are ca scop general promovarea culturii, dar ca obiective concrete își propune atragerea de cât mai mulți vizitatori și vânzarea unui număr cât mai mare de cărți. Pentru exemplificare câteva dintre posibilele scopuri și obiective ale unui eveniment sunt:

- Colectarea de fonduri
- Schimb de idei
- Atragerea de noi membri într-o comunitate
- Învățare
- Comunicare interpersonală
- Promovarea unei afaceri
- Prezentarea unui produs
- Creșterea productivității
- Creșterea moralului
- Luarea unor decizii
- Recrearea sau distracția
- Creșterea vizibilității
- Atragerea de noi sponsori
- Creșterea gradului de încredere în organizație, etc.

Dintre acestea, cele mai des organizate sunt evenimentele ce își propun să crească vizibilitatea unui produs, serviciu sau loc, alte obiective fiind:

- creșterea vizibilității serviciilor

and objectives may intertwine. Also, an event can have a general purpose and several objectives: the international book fair Gaudeamus has as general purpose, the promotion of culture, but as concrete objectives it aims to attract as many visitors and sell as many books as possible. For example, some of the possible purposes and objectives of an event are:

- Collection of funds
- Exchange of ideas
- Attracting new members to a community
- Learning
- Interpersonal communication
- Promoting a business
- Presentation of a product
- Productivity increase
- Morale boosting
- Decision making
- Recreation or entertainment
- Visibility increase
- Attraction of new sponsors
- Increasing the confidence in the organization, etc.

Of these, the most often organized are the events that aim to increase the visibility of a product, service or place, other objectives being:

- increasing the visibility of a company's services - these are highlighted at events designed specifically to promote the availability of such services to the general public;
- presentation or construction of a favorable image of a product, place, service, organization;
- the author to increase the sales and profitability of a product or a



unei companii – acestea sunt scoase în evidență la evenimente gândite special pentru a promova către publicul larg disponibilitatea unor astfel de servicii;

- prezentarea sau construirea unei imagini favorabilă a unui produs, loc, serviciu, organizație;
- autorul la creșterea vânzărilor și a profitabilității unui produs sau a unei companii;
- oferirea de beneficii altor organizații și indivizi, care pot profita de pe urma activităților pe care le presupune evenimentul. De exemplu, guvernul poate organiza un târg de produse tradiționale sau o expoziție de cultură națională, pe propria cheltuială pentru ca diferite grupuri sau indivizi (producători, meșteșugari, artiști, etc.) să poată beneficia de pe urma acestor evenimente;
- oferirea beneficiilor comunității, fie că acestea sunt sociale sau financiare. De exemplu, autoritățile locale pot organiza activități într-o comunitate din care populația să poată beneficia financiar și să poată câștiga și din îmbunătățirile care se fac în cadrul comunității datorită organizării respectivului eveniment.

Obiectivele unui eveniment pot fi mai ușor cuantificabile (ca vânzarea de bilete și colectarea de bani) sau mai greu cuantificabile (la prezentarea unui produs este mai greu să ne dăm seama pe loc de impactul pe care acesta l-a avut). Pentru a fi cuantificabile/ măsurabile, obiectivele trebuie să fie for-

company;

- providing benefits to other organizations and individuals, who can benefit from the activities that the event entails. For example, the government can organize a fair of traditional products or an exhibition of national culture, at its own expense so that different groups or individuals (producers, craftsmen, artists, etc.) can benefit from these events;
- providing community benefits, whether social or financial. For example, local authorities can organize activities in a community from which the population can benefit financially and can also benefit from the improvements that are made within the community due to the organization of that event.

The objectives of an event can be more easily quantified (such as ticket sales and fundraising) or more difficult to quantify (when presenting a product it is more difficult to realize immediately the impact it has had). In order to be quantifiable/ measurable, objectives must be SMART (S-specific, M-measurable, A-appropriate, R-realizable, T- in a time interval).

Major events have the potential to have positive effects on the people and communities that interact with them. They have the power to mobilize large numbers of people and create meaningful impacts on their lives in a number of different ways.

**Event management.** A quality

multe SMART (S-specific, M-măsurabil, A-adekvat, R-realizabil, T-într-un interval de timp).

Evenimentele sociale au potențialul de a avea efecte pozitive asupra oamenilor și comunităților care participă la ele. Acestea au puterea de a mobiliza un număr mare de oameni și de a crea un impact semnificativ asupra vieții lor în moduri diferite.

### **Managementul evenimentului.**

Un eveniment de calitate își atinge obiectivele doar în urma unui proces îndelungat de pregătire. Fiecare etapă trebuie analizată, fiecare detaliu gândit în avans. Astfel, managementul evenimentului cuprinde o serie de componente indispensabile, care constituie premisa succesului unui eveniment și de la implementarea cărora depinde finalitatea evenimentului în întregime:

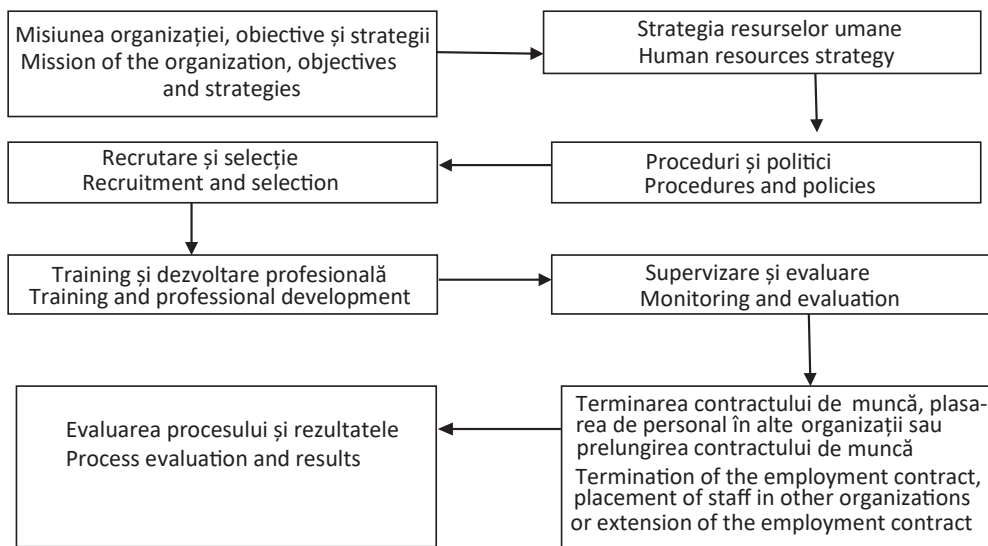
- Propuneri și licitații
- Managementul financiar
- Marketingul, publicitatea și protocolul
- Producția
- Managementul amplasamentului
- Managementul riscului
- Sponsorizările
- Elementele juridice
- Gestionarea (eventualelor) probleme de mediu. [3]

Numărul de persoane implicate în organizarea unui eveniment depinde de mărimea și amploarea evenimentului. Procesul de planificare a resurselor umane implicate într-un eveniment este redat schematic în Figura 1.

event achieves its objectives only after a long process of preparation. Every step must be analyzed, every detail thought out in advance. Thus, the management of the event includes a series of indispensable components, which constitute the premise of the success of an event and on the implementation of which depends on the finality of the whole event:

- Proposals and tenders
- Financial management
- Marketing, advertising and protocol
- Production
- Location management
- Risk management
- Sponsorships
- Legal elements
- Management of (possible) environmental issues. [3]

The number of people involved in organizing an event depends on the size and magnitude of the event. The human resources planning process involved in an event is shown schematically in Figure 1.



**Figura 1. Procesul de planificare a resurselor umane pentru evenimente** Sursa: [4, p.53]

**Figure 1. The human resources planning process for events** Source: [4, p.53]

### Stakeholderii evenimentului.

Rolurile celor care sunt implicați în realizarea unui eveniment diferă, precum diferă și interesele lor și contribuția în organizarea și realizarea evenimentului. În funcție de aceste criterii, persoanele implicate în eveniment pot fi clasificate:

- 1) comitetul de organizare a evenimentului** – este responsabil pentru definirea scopurilor și obiectivelor evenimentului; realizează activitatea de marketing, angajează personalul, monitorizează procesele operaționale și fluxurile financiare (alocate și/ sau încasate);
- 2) personalul implicat în realizarea evenimentului** – persoane care asigură implementarea tehnică a obiectivelor stabilite (putem evidenția aici personalul

of those involved in conducting an event differ, as do their interests and contribution in organizing and conducting the event. According to these criteria, the people involved in the event can be classified:

**1) the organizing committee of the event** – is responsible for defining the purposes and objectives of the event; performs marketing activity, hires staff, monitors operational processes and financial flows (allocated and/ or collected);

**2) the staff involved in carrying out the event** – persons who ensure the technical implementation of the established objectives (we can highlight here the staff employed for a fee, but also the volunteers, whose contribution can be significant in carrying out an event);

angajat contra plată, dar și voluntarii, aportul cărora poate fi unul semnificativ în realizarea unui eveniment);

**3) furnizorii** – persoane sau companii care aprovizionează evenimentul cu diferite produse și/sau servicii;

**4) beneficiarii direcți și indirect ai evenimentului** – acele persoane sau organizații, asupra cărora evenimentul organizat are anumite efecte benefice (materiale – bani, produse, servicii, precum și nemateriale – informare, îmbunătățirea reputației, crearea parteneriatelor, etc.);

**5) sponsorii** – persoane fizice sau juridice care alocă mijloace financiare/ materiale pentru acordarea suportului în desfășurarea evenimentului;

**6) alți stakeholderi** – ce pot fi, de exemplu, autoritățile centrale și locale, diferite instituții de stat și private, ONG-uri, etc. [5]

**Gestiunea financiară a evenimentului.** Încă de la începutul procesului de planificare, trebuie stabilit dacă evenimentul respectiv este organizat pentru un profit imediat (un târg de produse), pentru un profit pe termen lung (lansarea unui produs) sau evenimentul este non-profit. Scopurile financiare sunt în directă legătură cu amortizarea investiției și, în funcție de ele, planificăm bugetul evenimentului, alegem locul de desfășurare, numărul de invitați, stabilim prețul de participare, etc.

Un exemplu relevant de organizare a unui eveniment cu impact so-

**3) suppliers** – persons or companies supplying the event with various products and/ or services;

**4) direct and indirect beneficiaries of the event** – those persons or organizations, on whom the organized event has certain beneficial effects (materials - money, products, services, as well as immaterial - information, improving the reputation, creating partnerships, etc.);

**5) sponsors** – natural or legal persons who allocate financial/ material means to provide support in carrying out the event;

**6) other stakeholders** – which can be, for example, central and local authorities, various state and private institutions, NGOs, etc. [5]

**Financial management of the event.** From the very beginning of the planning process, it must be determined whether the event is organized for immediate profit (a product fair), for long-term profit (product launch), or if the event is non-profit. The financial purposes are directly related to the amortization of the investment and, depending on them, we plan the event budget, choose the venue, the number of guests, set the participation price, etc.

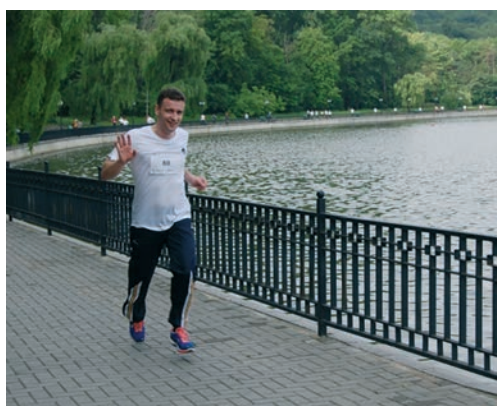
A relevant example of organizing an event with a social impact was the organization of the Solidarity Marathon – 3 editions, a traditional event in terms of involvement of the Academy of Public Administration in solving the social issues facing society. The purpose of organizing this marathon was to accumulate funds

cial a fost organizarea Maratonului Solidarității – 3 ediții, o manifestare tradițională în aspectul implicării Academiei de Administrare Publică în soluționarea problemelor de ordin social cu care se confruntă societatea.

Scopul organizării acestui maraton l-a constituit acumularea de fonduri pentru copiii care suferă de boli hematologice, internați la Institutul Oncologic din mun. Chișinău. De aici și sloganul maratonului - „**Viața din dragoste răsare**”. A fost o noutate nu numai la nivel de Academie, ci și la nivel de țară, fapt scos în evidență că o idee nobilă ne poate uni, ne poate face mai buni.

for children suffering from hematological diseases, hospitalized at the Oncological Institute in Chisinau. Hence the slogan of the marathon - **“Life of love rises”**. It was a novelty not only at the Academy level, but also at the country level, a fact that highlighted that a noble idea can unite us, can make us better.

### Conclusions. Empathy and help



Ediția 1- Maratonul Solidarității  
1<sup>st</sup> edition - Solidarity Marathon



Ediția 2 – Maratonul Solidarității  
2<sup>nd</sup> edition - Solidarity Marathon



Ediția 3 – Maratonul Solidarității Sursa: [6]  
3<sup>rd</sup> edition - Solidarity Marathon Source: [6]



**Concluzii.** Empatie și ajutor altor oameni – baza naturii umane. Făcând bine te simți minunat, atât persoana care face asta, precum și cei care primesc ajutor. Și chiar cel mai mic gest e capabil să-i arate persoanei că este prețuită. Răspândind bunătatea al 3-lea an la rând, Maratonul solidarității a adus zâmbet nu doar copiilor de la institutul oncologic din Chișinău, dar și persoanelor care au fost activ implicate, și anume profesori și colaboratori ai instituției noastre, precum și foști absolvenți ai Academiei, dar și rudele, cunoscuții, și copiii acestora. Astfel, organizarea reușită a evenimentelor poate produce un impact social semnificativ, pe măsura așteptării beneficiarilor, atât datorită unui management eficient, cât și datorită unor parteneriate constructive dintre toți stakeholderii implicați.

for other people - the basis of human nature. By doing good you feel great, both the person who does this and those who receive help. And even the smallest gesture is able to show the person that she is valued. Spreading kindness of the 3-year in a row, the Solidarity Marathon brought a smile not only to the children from the oncology institute in Chisinau, but also to the people who were actively involved, namely professors and collaborators of our institution, as well as former graduates of the Academy, but also their relatives, acquaintances, and children. Thus, the successful organization of events can produce a significant social impact, as expected by the beneficiaries, both due to efficient management and due to constructive partnerships between all stakeholders involved.

#### **BIBLIOGRAFIA:**

1. Ivancov Alexandra, Suport de Curs - Managementul Evenimentelor. <https://qdoc.tips/managementulevenimentelor-suport-curs-pdf-free.html>
2. Moise Daniel, Marketingul și managementul evenimentelor. București: Editura ASE, 2014, 150 p.
3. Protocol și Organizare de Evenimente, Scopuri și obiective în marketing, Curs. Universitatea Ecologica din București, 2018.
4. Tahir R.J., Razaq R., Walters P. Events management: An Integrated and Practical Approach, Sage Publications, 2009, 256 p.
5. Van der Wagen L. Event management. Pearson Higher Education, 2010, 545 p.
6. Academia de Administrare Publică, [www.aap.gov.md](http://www.aap.gov.md)

#### **BIBLIOGRAPHY:**

1. Ivancov Alexandra, Course Support - Events Management. <https://qdoc.tips/managementulevenimentelor-suport-curs-pdf-free.html>.
2. Moise Daniel, Events marketing and management, Bucharest: ASE Publishing, 2014, 150 p.
3. Protocol and Organization of Events, Aims and objectives in marketing, Course. Ecological University of Bucharest, 2018.
4. Tahir R.J., Razaq R., Walters P. Events management: An Integrated and Practical Approach, Sage Publications, 2009, 256 p.
5. Van der Wagen L. Event management. Pearson Higher Education, 2010, 545 p.
6. Academy of Public Administration, [www.aap.gov.md](http://www.aap.gov.md)

## LIBERA CIRCULAȚIE A LUCRĂTORILOR DIN GRUPURILE VULNERABILE- UNUL DIN PRINCIPIILE DEZVOLTĂRII ECONOMIEI SOCIALE LA NIVELUL UNIUNII EUROPENE

### FREE MOVEMENT OF WORKERS IN VULNERABLE GROUPS - ONE OF THE PRINCIPLES OF SOCIAL ECONOMY DEVELOPMENT AT EUROPEAN UNION LEVEL

---

magistru în științe politice

ALIONA  
LUPAȘCU

Master degree in political science

---

**Rezumat:** Libera circulație a lucrătorilor reprezintă una dintre libertățile fundamentale ale Uniunii Europene. Mobilitatea în interiorul UE are efecte pozitive asupra dezvoltării țărilor gazdă. Soluțiile la problemele pe care le ridică mobilitatea în unele țări de destinație trebuie căutate în zona politicilor de incluziune socială și a unei mai bune respectări a legislației muncii, nu în introducerea de bariere legislative a căror eficacitate e minimă, dar care riscă să limiteze impactul pozitiv pe care mobilitatea îl are asupra economiilor acestor țări.

**Cuvinte cheie:** libera circulație a lucrătorilor; cetățean european; incluziune socială.

**Summary:** Free movement of workers is one of the fundamental freedoms of the European Union. Mobility within the EU has positive effects on the development of host countries. Solutions to the problems raised by mobility in some destination countries must be sought in the area of social inclusion policies and better compliance with labor law, not in the introduction of legislative barriers whose effectiveness is minimal but which risks limiting the positive impact which mobility has on the economies of these countries.

**Keywords:** free movement of workers; European citizen; social inclusion.

Piața internă este o zonă de prosperitate și libertate, oferind accesul la bunuri, servicii, locuri de muncă, oportunități de afaceri și bogății culturale. Sunt necesare eforturi continue pentru a asigura aprofundarea în continuare a pieței unice, care ar putea aduce beneficii semnificative consumatorilor și întreprinderilor din UE. În special, piața unică digitală oferă noi ocazii de a stimula economia (de exemplu prin comerțul electronic), reducând, în același timp, birocrăția (de exemplu, prin

The internal market is an area of prosperity and freedom, providing access to goods, services, jobs, business opportunities and cultural richness. Continuous efforts are required to ensure the further deepening of the single market, which could yield significant gains for EU consumers and businesses. In particular, the digital single market opens up new opportunities to boost the economy (through e-commerce), while also cutting red tape (through e-governance and the digi-

e-guvernare și digitalizarea serviciilor publice). În pofida acestor progrese substanțiale către o piață unică (digitală), există în continuare provocări. Pandemia de COVID-19 a readus unele obstacole în calea celor patru libertăți (libera circulație a mărfurilor, a serviciilor, a capitalurilor și a persoanelor). [1].

Piața comună creată prin Tratatul de la Roma din 1958 viza eliminarea barierei comerciale dintre statele membre, cu scopul de a crește prosperitatea economică și de a contribui la o „uniune tot mai profundă între națiunile Europei”.

Actul Unic European din 1986 a inclus în Tratatul de instituire a Comunității Economice Europene (CEE) obiectivul de a crea o piață internă, definind-o ca „un spațiu fără frontiere interne, în care este asigurată libera circulație a mărfurilor, a persoanelor, a serviciilor și a capitalurilor”[1].

Pandemia de COVID-19 a avut un impact puternic asupra liberei circulații a mărfurilor pe piața internă. Ca urmare, Parlamentul a adoptat la 17 aprilie 2020 o rezoluție în care a subliniat că piața unică este sursa prosperității și bunăstării colective europene și un element-cheie pentru o reacție imediată și continuă la pandemie. Un webinar *Impactul epidemiei de Covid-19 asupra pieței interne și a protecției consumatorilor*, lucrare publicată pentru Comisia pentru piața internă și protecția consumatorilor, de Departamentul tematic pentru politici economice, științifice și privind calitatea vieții [2 ] organizat în noiembrie 2020 de

talisation of public services). Despite these substantial moves towards a (digital) single market, challenges remain. COVID-19 has brought back some obstacles to the four freedoms (free movement of goods, services, capital and persons)[1].

The common market created by the Treaty of Rome in 1958 was intended to eliminate trade barriers between Member States with the aim of increasing economic prosperity and contributing to ‘an ever closer union among the peoples of Europe’. The Single European Act of 1986 included the objective of establishing the internal market in the European Economic Community (EEC) Treaty, defining it as ‘an area without internal frontiers in which the free movement of goods, persons, services and capital is ensured’. [1].

The COVID-19 pandemic has greatly impacted the free movement of goods in the internal market. Given this, Parliament adopted a resolution on 17 April 2020, in which it emphasised that the single market is the source of European collective prosperity and well-being, and a key element of the immediate and continuing response to the pandemic. An IMCO Committee webinar *The impact of COVID-19 on the Internal Market and Consumer Protection* [2] held in November 2020 analysed the impact of COVID-19 on the internal market and consumer protection, and suggested what could be done to ensure a well-functioning internal market now and in future crises.

Comisia IMCO a analizat impactul pandemiei de COVID-19 asupra pieței interne și a protecției consumatorilor și a sugerat ce s-ar putea face pentru a asigura buna funcționare a pieței interne în prezent și în viitoarele crize.

Un studiu *Impactul epidemiei de Covid-19 asupra pieței interne*), lucrare publicată pentru Comisia pentru piața internă și protecția consumatorilor, Departamentul tematic pentru politici economice, științifice și privind calitatea vieții [3] pe aceeași temă a fost prezentat la 22 februarie 2021 în cadrul Comisiei IMCO. Cercetările au constatat că închiderea inițială a frontierelor și alte măsuri luate de statele membre au redus în mod semnificativ nu doar libera circulație a mărfurilor, dar și a serviciilor și a persoanelor în cadrul pieței interne. În aceeași lună, Parlamentul, împreună cu Consiliul, a instituit Mecanismul de redresare și reziliență, care prevede că redresarea unei piețe interne funcționale trebuie realizată în mod durabil prin implicarea IMM-urilor solide. Proiectul de raport din proprie inițiativă referitor la abordarea bariereilor netarifare și nefiscale de pe piața unică (2021/2043 (INI)) din iunie 2021 este foarte relevant în această privință, deoarece abordează nu numai barierele generale și persistente din calea libertății mărfurilor și a libertății serviciilor, ci și modul în care pandemia de COVID-19 și răspunsurile politice la pandemie reprezintă un obstacol în calea celor patru libertăți.

A study *The impact of COVID-19 on the Internal Market* [3] on the same topic was presented on 22 February 2021 in the IMCO Committee. The research found that the initial border closures and other measures taken by Member States significantly reduced not only the free movement of goods, but also of services and people within the internal market. In the same month, Parliament, together with the Council, established the *Recovery and Resilience Facility* which formulates that the recovery of a well-functioning internal market is to be achieved sustainably by involving robust SMEs. The draft own-initiative report on the tackling of non-tariff and non-tax barriers in the single market (2021/2043(INI)) of June 2021 is very relevant in this regard, as it addresses not just general and persistent barriers to the freedom of goods and freedom of services, but also specifically discusses how COVID-19 and policy-responses to the pandemic pose an obstacle to the four freedoms.

Freedom of movement for workers has been one of the founding principles of the EU since its inception. It is laid down in Article 45 TFEU and is a fundamental right of workers, complementing the free movement of goods, capital and services within the European single market. It entails the abolition of any discrimination based on nationality as regards employment, remuneration and other conditions of work and employment. Moreover, this article stipulates that an EU

Conform datelor Eurostat, în 2019, 3,3 % din cetățenii UE de vârstă activă (20-64 de ani) locuiau într-o altă țară a UE decât cea ai cărei cetățeni sunt, față de 2,4 % în 2009. În plus, existau 1,5 milioane de lucrători transfrontalieri și 4,6 milioane de lucrători detașați. Ponderea cetățenilor mobili din UE variază foarte mult de la un stat membru la altul, de la 0,8 % în cazul Germaniei, până la 19,4 % în cazul României. Rata de ocupare a forței de muncă în rândul acestor cetățeni mobili din UE a fost mai ridicată (75,5 %) decât în rândul celor cu reședința în țara de cetățenie (73,1 %). În plus, mobilitatea persoanelor cu înaltă calificare a crescut cu 4 puncte procentuale între 2011 și 2019, favorizându-se astfel circulația cunoștințelor în UE [1].

Dreptul fundamental la liberă circulație al lucrătorilor a fost consacrat în diverse regulamente și directive încă din anii 1960. Regulamentul fondator al libertății de circulație a lucrătorilor (Regulamentul nr. 1612/68) și Directiva complementară privind eliminarea restricțiilor de circulație și de ședere (Directiva 68/360 a Consiliului) au fost modernizate de mai multe ori. În prezent, principalele dispoziții ale UE sunt Directiva 2004/38/CE privind dreptul la liberă circulație și ședere, Regulamentul nr. 492/2011 privind libera circulație a lucrătorilor și Regulamentul 2019/1149 de instituire a unei Autorități Europene a Muncii.

Dreptul la ședere pentru o perioadă de peste trei luni al cetățeni-

worker has the right to accept a job offer made, to move freely within the country, to stay for the purpose of employment and to stay on afterwards under certain conditions.

In 2019, according to Eurostat data, among EU citizens of working age (20-64), 3.3% resided in an EU country other than that of their citizenship – up from 2.4% in 2009. Additionally, 1.5 million cross-border workers and 4.6 million postings were registered. The share of EU mobile citizens varies greatly between Member States, ranging from 0.8% for Germany to 19.4% for Romania. These mobile EU citizens had a higher employment rate (75.5%) than those residing in the country of which they were citizens (73.1%). In addition, the mobility of highly skilled persons increased by 4 percentage points between 2011 and 2019, thereby promoting the circulation of knowledge in the EU [1].

The fundamental right of free movement of workers has been embodied in various regulations and directives since the 1960s. The founding regulation on freedom of movement of workers (Regulation 1612/68) and the complementing directive on the abolition of restrictions on movement and residence (Council Directive 68/360) have been modernised several times. Currently, the key EU provisions are Directive 2004/38/EC on the right of movement and residence, Regulation 492/2011 on free movement for workers, and Regulation 2019/1149 establishing a Euro-



lor Uniunii este în continuare supus anumitor condiții: pentru a beneficia de acest drept, cetățenii UE care nu desfășoară activități salariate sau activități independente trebuie să dispună de suficiente resurse, astfel încât să nu devină o povară pentru sistemul de asistență socială al statului membru gazdă, și să dețină o asigurare medicală. Și studenții și persoanele care urmează cursuri de formare profesională au drept de ședere; la fel și persoanele aflate în șomaj (involuntar) care s-au înregistrat ca șomeri.

Cetățenii UE primesc dreptul de ședere permanentă în statul membru gazdă după o perioadă de cinci ani de ședere legală neîntreruptă.

Directiva a modernizat dispozițiile privind **reîntregirea familiei** extinzând definiția „membrului familiei” (limitată anterior la soț/soție, descendenți sub vârsta de 21 de ani sau copii sau ascendenți aflați în întreținere) pentru a include partenerii înregistrați, dacă legislația statului membru gazdă consideră că parteneriatul înregistrat este echivalentul căsătoriei. Indiferent de cetățenia pe care o dețin, acești membri ai familiei au drept de ședere în țara în care se află lucrătorul.

La 31 decembrie 2020, Brexitul a pus capăt libertății de circulație a lucrătorilor între Regatul Unit și UE-27. Drepturile cetățenilor din UE-27 care locuiau și lucrau deja în Regatul Unit și ale cetățenilor Regatului Unit care locuiau și lucrau în UE-27 sunt reglementate de Acordul de retragere, care permite menținerea dreptu-

pean Labour Authority.

The right of Union citizens to reside for more than three months remains subject to certain conditions: for those who are not workers or self-employed, the right of residence depends on their having sufficient resources not to become a burden on the host Member State's social assistance system, and on them having sickness insurance. Students and those completing vocational training also have the right of residence, as do (involuntarily) unemployed persons who have registered as unemployed.

EU citizens acquire the right of permanent residence in the host Member State after a period of five years of uninterrupted legal residence.

The directive modernised **family reunification** by extending the definition of 'family member' (formerly limited to spouse, descendants aged under 21 or dependent children, and dependent ascendants) to include registered partners if the host Member State's legislation considers a registered partnership to be the equivalent of a marriage. Irrespective of their nationality, these family members have the right to reside in the same country as the worker.

Brexit put an end to the freedom of movement of workers between the UK and the EU-27 on 31 December 2020. The rights of the EU-27 citizens already living and working in the UK and those UK citizens who were living and working in the EU-27 are covered under the With-

lui lor de a rămâne sau de a munci, asigură nediscriminarea și le protejează drepturile de securitate socială. Toate situațiile transfrontaliere care au început la 1 ianuarie 2021 și ulterior intră sub incidența Acordului comercial și de cooperare UE-Regatul Unit în ceea ce privește securitatea socială.

Libera circulație a lucrătorilor este valabilă și pentru membrii familiei cetățenilor din țările menționate chiar dacă membrii familiei provin din state terțe.

Încadrarea în muncă și recrutarea unui resortisant al unui stat membru pentru un loc de muncă într-un alt stat membru nu pot depinde de criterii medicale, profesionale sau altele care sunt discriminatorii pe criterii de cetățenie, în comparație cu cele aplicate resortisanților din celălalt stat membru care doresc să desfășoare aceeași activitate.

Cetățenii Uniunii Europene (UE) care lucrează într-o altă țară UE (țara gazdă) și membrii familiei lor au dreptul de a fi tratați la fel ca cetățenii țării gazde respective.

Resortisantul care deține o ofertă nominală de la un angajator dintr-un alt stat membru decât cel al cărui resortisant este poate fi supus unei examinări profesionale, dacă angajatorul solicită în mod expres acest lucru în momentul prezentării ofertei sale.

Lucrătorul care este resortisant al unui stat membru și ocupă un loc de muncă pe teritoriul altui stat membru beneficiază de egalitate de tratament în ceea ce privește afilierea

drawal Agreement, which allows for their continued right to remain or work, ensures non-discrimination and protects their social security rights. All cross-border situations that initiated on 1 January 2021 and thereafter are covered by the EU-UK Trade and Cooperation Agreement with respect to social security.

The freedom of movement for workers also applies to family members of citizens of the countries mentioned, even if the family members come from third countries.

The engagement and recruitment of a national of one Member State for a post in another Member State shall not depend on medical, vocational or other criteria which are discriminatory on grounds of nationality by comparison with those applied to nationals of the other Member State who wish to pursue the same activity.

EU citizens working in another EU country (host country) and their family members have the right to be treated like nationals of that host country.

A national who holds an offer in his name from an employer in a Member State other than that of which he is a national may have to undergo a vocational test, if the employer expressly requests this when making his offer of employment.

A worker who is a national of a Member State and who is employed in the territory of another Member State shall enjoy equality of treatment as regards membership of trade unions and the exercise of

la organizații sindicale și exercitarea drepturilor sindicale, inclusiv a dreptului de vot și accesul la posturile administrative sau de conducere ale unei organizații sindicale. Acesta poate fi exclus de la participarea la gestionarea organismelor de drept public și de la exercitarea unei funcții de drept public. Mai mult, acesta beneficiază de dreptul de a fi ales în organele reprezentative ale lucrătorilor din cadrul întreprinderii.

Statele membre sau Comisia inițiază sau efectuează împreună orice studiu privind ocuparea forței de muncă sau șomajul, studiu pe care îl consideră necesar în vederea liberei circulații a lucrătorilor în cadrul Uniunii.

Serviciile centrale pentru ocuparea forței de muncă din statele membre cooperează strâns între ele și cu Comisia în vederea unei acțiuni comune în ceea ce privește compensarea cererilor și ofertelor de locuri de muncă în cadrul Uniunii, precum și plasarea lucrătorilor care rezultă din aceasta.

Uniunea Europeană a întreprins eforturi susținute pentru crearea unui mediu care să favorizeze mobilitatea lucrătorilor. Printre acestea se numără[1]:

- reforma sistemului de recunoaștere a calificărilor profesionale obținute în alte state membre ale UE, în vederea armonizării și facilitării procedurii; aceasta include recunoașterea automată a anumitor profesii din sectorul sănătății și a arhitecților (Directiva 2013/55/UE de modificare a Directivei 2005/36/CE 2.1.6);
- înființarea, în 2016, a unui card

rights attaching thereto, including the right to vote and to be eligible for the administration or management posts of a trade union. He may be excluded from taking part in the management of bodies governed by public law and from holding an office governed by public law. Furthermore, he shall have the right of eligibility for workers' representative bodies in the undertaking.

The Member States or the Commission shall instigate or together undertake any study of employment or unemployment which they consider necessary for freedom of movement for workers within the Union.

The central employment services of the Member States shall cooperate closely with each other and with the Commission with a view to acting jointly as regards the clearing of vacancies and applications for employment within the Union and the resultant placing of workers in employment.

The EU has made major efforts to create an environment conducive to worker mobility. These include[1]:

- Reform of the system for recognition of professional qualifications completed in other EU Member States in order to harmonise and facilitate the procedure. This includes the automatic recognition of a number of professions in the health sector and of architects (Directive 2013/55/EU amending Directive 2005/36/EC 2.1.6);
- The issuing in 2016 of a European Professional Card to test an elec-

profesional european pentru a testa o procedură de recunoaștere electronică în cazul anumitor profesii reglementate;

- coordonarea sistemelor de securitate socială, inclusiv transferabilitatea drepturilor la protecție socială, datorită Regulamentului (CE) nr. 883/2004 și Regulamentului (CE) nr. 987/2009 de punere în aplicare, în curs de revizuire (a se vedea 2.3.4);
- un card european de asigurări sociale de sănătate (2004), ca dovadă a asigurării în conformitate cu Regulamentul nr. 883/2004, și o directivă privind asistența medicală transfrontalieră (Directiva 2011/24/UE);
- îmbunătățirea dobândirii și păstrării drepturilor la pensie suplimentară (Directiva 2014/50/UE);
- obligația de a pune proceduri judiciare pentru căi de atac la dispoziția lucrătorilor discriminați și de a numi organisme care promovează și monitorizează egalitatea de tratament (Directiva 2014/54/UE).

Autoritatea Europeană a Muncii (ELA), o inițiativă în cadrul Pilonului european al drepturilor sociale, a fost instituită la 31 iulie 2019. Principalele sale obiective sunt de a asigura mai bine respectarea normelor UE privind mobilitatea forței de muncă și coordonarea securității sociale, de a furniza servicii de asistență pentru lucrătorii mobili și angajatori, de a sprijini coordonarea între statele membre în asigurarea respectării normelor la nivel trans-

tronic recognition procedure for selected regulated professions;

- The coordination of social security schemes, including the portability of social protection, thanks to Regulation (EC) No 883/2004 and implementing Regulation (EC) No 987/2009, currently under revision (2.3.4);
- A European Health Insurance Card (2004) as proof of insurance in accordance with Regulation No 883/2004, and a directive on cross-border healthcare (Directive 2011/24/EU).
- Improvements in the acquisition and preservation of supplementary pension rights (Directive 2014/50/EU);
- The obligation to ensure judicial procedures providing redress for workers discriminated against and to nominate bodies promoting and monitoring equal treatment (Directive 2014/54/EU).

The European Labour Authority, an initiative under the European Pillar of Social Rights, was established on 31 July 2019. Its main aims are to ensure better enforcement of EU rules on labour mobility and social security coordination, to provide support services for mobile workers and employers, to support coordination between Member States in cross-border enforcement, including joint inspections and mediation to resolve cross-border disputes, and to promote cooperation between Member States in tackling undeclared work.

frontalier, inclusiv inspecțiile comune și medierea pentru soluționarea litigiilor transfrontaliere, precum și de a promova cooperarea între statele membre în ceea ce privește combaterea muncii nedeclarate.

Pandemia de COVID-19, care a lovit UE la începutul anului 2020, a dus la restricții fără precedent asupra liberei circulații a forței de muncă în statele membre ale UE, mai ales în urma reintroducerii controalelor la frontierele interne. În consecință, lucrătorii transfrontalieri, sezonieri și detașați s-au confruntat cu o creștere a șomajului și cu probleme grave legate de relocare. În martie 2020, Comisia a emis orientări privind exercitarea liberei circulații a lucrătorilor în timpul epidemiei de COVID-19, completate de orientări suplimentare privind libera circulație a personalului medico-sanitar și a lucrătorilor sezonieri în mai și, respectiv, iulie 2020. La 12 octombrie 2020, Consiliul a adoptat o recomandare referitoare la o abordare coordonată a restricționării liberei circulații ca răspuns la pandemia de COVID-19, care conține dispoziții privind renunțarea la cerințele de carantină pentru lucrătorii esențiali. La 25 ianuarie 2021, Comisia a propus o actualizare a Recomandării Consiliului din octombrie 2020, având în vedere riscurile pe care la implică noile variante ale virusului, introducând măsuri mai stricte, cum ar fi cerințele de carantină pentru anumite categorii de lucrători esențiali care sosesc din *zone „roșu închis”*.

The COVID-19 pandemic, which hit the EU in early 2020, led to unprecedented restrictions on free movement of labour across EU Member States, notably as a result of the re-introduction of border controls at internal borders. Consequently, cross-border, seasonal and posted workers experienced increased unemployment and serious relocation issues. In March 2020, the Commission issued guidelines concerning the exercise of the free movement of workers during the COVID-19 outbreak, supplemented by further guidelines on the free movement of health professionals and of seasonal workers in May and July 2020 respectively. On 12 October 2020, the Council adopted a recommendation on a coordinated approach to the restriction of free movement in response to the COVID-19 pandemic, which contains provisions on waiving quarantine requirements for essential workers. On 25 January 2021, the Commission proposed an update to the Council Recommendation of October 2020 in light of the risks posed by new virus variants, introducing stricter measures such as quarantine requirements for some categories of essential workers arriving from ‘dark red’ areas.

The European Office for Coordinating the Clearance of Vacancies and Applications for Employment, established within the Commission, shall have the general task of promoting vacancy clearance at Union level.



Biroul european de coordonare a compensării ofertelor și cererilor de locuri de muncă, instituit în cadrul Comisiei, are ca misiune generală favorizarea, la nivelul Uniunii, a punerii în contact și a compensării ofertelor și cererilor de locuri de muncă.

Biroul european de coordonare este însărcinat, în special, cu [4]:

- coordonarea operațiunilor practice necesare pentru punerea în contact și compensarea cererilor și ofertelor de locuri de muncă vacante, în cadrul Uniunii, și de analiza circulației lucrătorilor care rezultă din aceasta;
- contribuirea, în colaborare cu Comitetul tehnic, la punerea în practică, la nivel administrativ și tehnic, a metodelor comune de acțiune;
- punerea în contact, atunci când apare o nevoie specifică și cu acordul serviciilor specializate, a ofertelor și cererilor de locuri de muncă, a căror compensare va fi realizată de aceste servicii.

Biroul transmite serviciilor specializate ofertele și cererile de locuri de muncă direct adresate Comisiei și este informat asupra măsurilor luate în acest sens.

Acționând de comun acord cu autoritatea competentă din fiecare stat membru și în conformitate cu condițiile și procedurile pe care le stabilește cu avizul Comitetului tehnic, Comisia poate organiza vizite și misiuni ale funcționarilor din celelalte state membre, precum și programe de perfecționare a personalului specializat.

Efectele mobilității forței de muncă par a fi cu totul altele decât

The European Coordination Office shall be responsible, in particular, for [4]:

- coordinating the practical measures necessary for vacancy clearance at Union level and for analysing the resulting movements of workers;
- contributing to such objectives by implementing, in cooperation with the Technical Committee, joint methods of action at administrative and technical levels;
- carrying out, where a special need arises, and in agreement with the specialist services, the bringing together of vacancies and applications for employment for clearance by those specialist services.

It shall communicate to the specialist services vacancies and applications for employment sent directly to the Commission, and shall be informed of the action taken thereon.

The Commission may, in agreement with the competent authority of each Member State, and in accordance with the conditions and procedures which it shall determine on the basis of the opinion of the Technical Committee, organise visits and assignments for officials of other Member States, and also advanced programmes for specialist personnel.

The effects of labor mobility appear to be quite different from those currently described in the speeches of politicians or the media. Host countries appear to be the main

cele descrise în mod curent în discursurile politicianilor sau ale mass media. Țările gazdă par a fi principalele câștigătoare de pe urma mobilității: aceasta oferă soluții temporare pentru problemele demografice ale țărilor de destinație și, cel mai important, are un impact esențialmente pozitiv asupra dezvoltării.

Efectele asupra pieței muncii din țările gazdă sunt neglijabile, nu duc la o creștere a ratei șomajului și afectează doar marginal nivelul de salarizare al lucrătorilor autohtoni. Nici sistemele sociale ale țărilor de destinație nu sunt puse sub presiune: majoritatea covârșitoare a cetățenilor mobili sunt activi pe piața muncii, iar ponderea celor care beneficiază de ajutoare sociale este modestă.

winners of mobility: it provides temporary solutions to the demographic problems of the destination countries and, most importantly, has an essentially positive impact on development.

The effects on the labor market in the host countries are negligible, do not lead to an increase in the unemployment rate and only marginally affect the level of wages of domestic workers. The social systems of the destination countries are not under pressure either: the vast majority of mobile citizens are active in the labor market, and the share of those receiving social assistance is modest.

#### BIBLIOGRAFIE:

1. Libera circulație a lucrătorilor. [Accesat 30.05.2022] Disponibil: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/ro/sheet/41/libera-circulatie-a-lucratorilor>
2. Milieu Consulting SRL, Impactul epidemiei de Covid-19 asupra pieței interne și a protecției consumatorilor - lucrările seminarului IMCO, lucrare publicată pentru Comisia pentru piața internă și protecția consumatorilor, de Departamentul tematic pentru politici economice, științifice și privind calitatea vieții, Parlamentul European, Luxemburg, 2020.
3. Marcus, J. S. *et al.*, Impactul epidemiei de Covid-19 asupra pieței interne, lucrare publicată pentru Comisia pentru piața internă și protecția consumatorilor, Departamentul tematic pentru politici economice, științifice și privind calitatea vieții, Parlamentul European, Luxemburg, 2021.
4. Regulamentul (UE) Nr. 492/2011 al Parlamentului European și al Consiliului privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Uniunii

#### BIBLIOGRAPHY:

1. Free movement of workers. [Accessed 30.05.2022] Available: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/41/free-movement-of-workers>
2. Milieu Consulting SRL, „The impact of COVID-19 on the Internal Market and consumer protection - IMCO Webinar Proceedings” Luxemburg, 2020.
3. Marcus, J. S. *et al.*, „The impact of COVID-19 on the Internal Market” , Luxemburg, 2021.
4. Regulation (EU) No 492/2011 of the European Parliament and of the Council on freedom of movement for workers within the Union.

# SECURITATEA PERSOANEI ÎN ACUALA ORDINE MONDIALĂ

## PERSONAL SECURITY IN THE WORLD ORDER

---

antreprenor începător **ALEXANDRU** beginner entrepreneur  
**REVCU**

---

**Rezumat:** Obiectivele majore ce conduc dezvoltarea mondială în epoca postbipolară dă naștere la noi riscuri și provocări la adresa valorilor și intereselor naționale și comune, creează îngrijorări justificate, dar oferă și reale oportunități. Globalizarea este fenomenul principal care influențează mediul de existenței securității persoanei în acuala ordine mondială contemporană, atât în ceea ce privește nasterea noilor riscuri și amenințări, cât și al apariției variatelor oportunități. În acest mediu, nici o națiune nu se poate retrage sau rămâne neutră, nici un stat nu este ferit și nici unul nu trebuie să rămână pe dinafara proceselor globale. Securitatea internațională accede tot mai mult să-și demonstreze caracterul indivizibil, iar comunitatea internațională este tot mai conștientă de responsabilitățile ce îi revin referitor existenței securității persoanei.

**Cuvinte cheie:** existență, globalizare, securitate, persoană, amenințare, pericol, stat.

Provocări recente ale societății contemporane, precum schimbările climatice, penuria resurselor, reprimarea politică sau terorismul vulnerabilizează globalcomunitățile umane, astfel încât, noi concepte devin necesare și sunt vehiculate în totmai multe domenii. Securitatea umană este un concept extrem de dezbătut, astăzi, îndomeniile relațiilor internaționale, studiilor de

**Summary:** The major goals that drive global development in the post-bipolar era give rise to new risks and challenges to national and common values and interests, create justified concerns, but also provide real opportunities. Globalization is the main phenomenon that influences the environment of the existence of human security in the current contemporary world order, both in terms of the birth of new risks and threats, and the emergence of various opportunities. In this environment, no nation can withdraw or remain neutral, no state is protected, and no one must remain outside the global process. International security is increasingly gaining ground to demonstrate its indivisibility, and the international community is increasingly aware of its responsibilities for the security of the person.

**Keywords:** existence, globalization, security, person, threat, danger, state.

Recent challenges in contemporary society, such as climate change, resource scarcity, political repression, or terrorism, make human communities global, so new concepts are needed and are being disseminated in many areas. Human security is an extremely debated concept today in the fields of international relations, international development studies, security studies, economics and the

dezvoltare internațională, studiilor desecuritate, economiei și științelor sociale și umaniste.

Aceste provocări sunt extrem de diferite de cele ale istoriei moderne și supun un număr foarte extins de indivizi la riscuri care nu par să fi existat, până nu demult. Dacă în perioada modernă securitatea comunităților era garantată de state, astăzi, în noua paradigmă internațională, globală a securității crește relevanța securității indivizilor.

Rezoluțiile postbelice ale secolului trecut, fondate pe nevoia de tematizare a conceptului de *drepturi ale omului* și axate pe legiferarea acestora în diversele tratate și convenții internaționale semnate ca rezultat al Declarației Universale a Drepturilor Omului din 1948 reprezintă doar unul dintre cele două temeuri ale schimbării de paradigmă ale problemei securității umane [3, p.71].

Cel de-al doilea mobil al acestei cotituri paradigmatică este reprezentat de necesitatea confruntării noilor circumstanțe sociale, politice și economice, de nevoia de adaptare la hazardul survenirii unor situații critice, adesea de ordin dramatic, care implică noi tipuri de intervenții.

Cei ce trăiesc sub riscul unor amenințări pretind celorlalți, fie ei indivizi sau state, respectarea anumitor cerințe cărora le corespund atât obligații negative, ce impun abținerea de la o anumită acțiune, cât și pozitive, ce presupun ducerea la îndeplinire a unei anumite acțiuni. Unele drepturi, precum dreptul de a nu fi ucis, vătămat fizic sau de a nu fi torturat, pot avea doar obliga-

social sciences and humanities.

These challenges are extremely different from those of modern history and subject a very large number of individuals to risks that do not seem to have existed until recently. If in modern times the security of communities was guaranteed by states, today, in the new international, global paradigm of security, the relevance of the security of individuals increases.

The post-war resolutions of the last century, based on the need to thematize the concept of human rights and focused on legislating them in various international treaties and conventions signed as a result of the Universal Declaration of Human Rights in 1948, are just one of the two grounds for changing the paradigm. human security [3, p.71].

The second motive of this paradigmatic turn is represented by the need to confront the new social, political and economic circumstances, by the need to adapt to the risk of critical situations, often dramatic, which involve new types of interventions.

Those who live at the risk of threats demand that others, be they individuals or states, comply with certain requirements that correspond to both negative obligations, the imposition of a certain action, and positive ones, which involve the performance of a certain action. Some rights, such as the right not to be killed, physically injured or tortured, may only have negative corresponding obligations. Other

ții corespondente negative. Altor drepturi, cum ar fi cel la subzistență sau dreptul de a fi protejat în caz de sărăcie extremă le corespund atât obligații negative, cât și pozitive. În cele din urmă, există drepturi, precum dreptul la îngrijiri medicale (la sănătate), cărora le corespund, în principal, obligații pozitive. Pe scurt, în filosofia politică și morală, distincția modernă dintre drepturi pozitive și drepturi negative, respectiv dintre drepturi la bunăstare și drepturi la libertate atrage după sine și odiferențiere între obligații pozitive și obligații negative [3, p.80].

Conformarea regulilor elementare de siguranță personală ajută o persoană, așa cum o dovedește viața, să evite diferite vătămări fizice și morale.

Existența securității persoanei în actuala ordine mondială contemporană pentru un cititor sofisticat, ceva poate părea amuzant și obișnuit, dar nu merită să întorci pagina sau să renunți la citit în mijlocul revistei, pentru că o sugestie obiectivă îți poate salva integritatea inclusiv existența zilnică.

Situația energetică în actuala ordine mondială contemporană, dar bună, a moașei în „punctul al cincilea” îl introduce pe bebeluș în lumea vieții, îi dă ocazia să ia aer în plămâni, parcă i-ar porunci: „Trăiește.”, „Supraviețuiește!”. Din momentul apariției în lumina lui Dumnezeu, existența securității persoanei este în pericol.

Triumfarea asupra rasei umane, dacă o persoană rezonabilă are metoda principală de a se proteja de actualele provocări și intrigile atunci

rights, such as subsistence or the right to be protected in the event of extreme poverty, have both negative and positive obligations. Finally, there are rights, such as the right to medical care (health), which correspond mainly to positive obligations. In short, the political and moral philosophy, the modern distinction between positive and negative rights, respectively between welfare rights and freedom rights entails a distinction between positive and negative obligations [3, p.80].

Complying with the basic rules of personal safety helps a person, as life proves, to avoid various physical and moral injuries.

Existence of security in the contemporary world order for a sophisticated reader, may seem funny and ordinary, but it is not worth turning the page or giving up reading in the middle of the magazine, because an objective suggestion can save your integrity even your daily existence.

The energetic situation in the current contemporary but good world order of the midwife in the “fifth point” introduces the baby to the world of life, gives him the opportunity to take a breath in his lungs, as if commanding him: “Live.”, “Survive! “. From the moment of appearing in the light of God, the existence of the person’s security is in danger.

Triumph over the human race, if a reasonable person has the main method to protect himself from the current challenges and intrigues then the existence of security of the

existența securității persoanei devine un eminent pericolul care apare spontan.

Așa zisul zeu al Bunătății îl slujește pe om de mii de ani, reflectând pericolele ca un scut, pe care motto-ul este gravat cu un diamant al experienței de viață: „Forewarned is forearmed”. Din cele mai vechi timpuri, existența securității persoanei inclusiv asigurarea securității personale și menținerea sănătății a fost unul dintre cele mai importante interese practice ale omenirii.

Numic sfidător că Cardinalul și Generalissimo al Franței Richelieu a lăsat generațiilor viitoare un înțelept avertisment: „Securitatea este o categorie nemăsurat mai înaltă decât măreția”.

În condițiile societății moderne existența securității persoanei în actuala ordine mondială contemporană demarează major problemele siguranței vieții au devenit puternic agravate și au preluat trăsăturile caracteristice ale problemei supraviețuirii umane, adică „rămâi în viață, supraviețuiește, protejează-te de moarte”, numai că în contextul actual al impactului dintre Rusia și Ucraina ne dovedește clar că omenirea este avangard în mare pericol zilnic sau de la oră la oră.

Cunoașterea elementelor de bază de siguranță a vieții este același lucru cu utilizarea centurii de siguranță în timpul conducerii. Aceasta este o expresie a respectului pentru o persoană. Aceasta este o poziție de afirmare a vieții genialul Kozma Prutkov a spus „Uită-te la rădăcină”, să „vedem” împreună ce este *securitatea* sau si-

person becomes an eminent danger that occurs spontaneously.

The so-called god of goodness has been serving man for thousands of years, reflecting the dangers as a shield, on which the motto is engraved with a diamond of life experience: “Forewarned is forearmed”. From time immemorial, the existence of personal security, including the provision of personal security and the maintenance of health, has been one of the most important practical interests of mankind.

It is only defiant that the Cardinal and Generalissimo of France Richelieu left a wise warning to future generations: “Security is an immeasurably higher category than greatness.”

In the conditions of modern society, the existence of security of the person in the contemporary world order starts major problems of life security have become severely aggravated and have taken over the characteristic features of the problem of human survival, ie “stay alive, survive, protect yourself from death”, only in the current context of the impact between Russia and Ukraine it clearly proves to us that humanity is at the forefront in great danger every day or every hour.

Knowing the basics of life safety is the same as wearing a seat belt while driving. This is an expression of respect for a person. This is a position of affirmation of life. The brilliant Kozma Prutkov said “Look at the root”, let’s “see” together what security or safety is. Let’s say pre-



*guranța*[4], definidune un exemplu clar că omenirea nu poate vedea cu ochiul liber sau prin gândirea ome-nească să zicem cu precizie ce este în paravan, astfel vom avea marea posibilitatea de a interveni rapid în cazul de un pericol spontan de existență a securității persoanei în actuala ordine mondială.

Astfel, pericolul conține posibilitatea unui dezastru de nenorocire capabil să provoace rău cuiva etc. În monumentele de actuală ordine mondială, sensul s-a dezvoltat probabil astfel: „grijire” - „avertisment”, apoi „inspira frică, prudență”, „pericol amenințător” - „capabil de a provoca nenorocire”.

La început de mileniu, lumea a intrat într-un nou ciclu de evoluție, marcat de coexistența și confruntarea unor tendințe pozitive marcante cu altele care generează riscuri și amenințări. Ordinea mondială veche, ce se baza pe logica bipolară – era definită de dușmanie precum și de capacitate de anihilare reciprocă a unor state și blocuri politico-militare dar aceasta a dispărut, iar trecerea postbipolară s-a sfârșit, în acest timp germenii construcției unei arhitecturi globale noi de securitate ocupând un loc determinant în cadrul preocupărilor comunității internaționale. La nivel mondial, lumea persista să rămână puternic angrenată în starea de conflict.

Nucleele conflictelor operează atât în domeniul accesului la resurse, la mecanismele de distribuție a acestora cât la piețele de desfacere, cât și în cel al diferențelor identitare de natură civică, etnică, religioasă,

cisely what is in the screen, so we will have the great opportunity to intervene quickly in the event of a spontaneous danger of human security in the current world order.

Thus, the danger contains the possibility of a disaster of misfortune capable of causing harm to someone, etc. In world-class monuments, the meaning has probably developed as follows: “caution” - “warning”, then “inspire fear, caution”, “threatening danger” - “capable of causing misfortune”.

At the beginning of the millennium, the world entered a new cycle of evolution, marked by the coexistence and confrontation of some positive trends marked by others that generate risks and threats. The old world order, which was based on bipolar logic - was defined by enmity as well as the capacity for mutual annihilation of states and political-military blocs but it disappeared, and the postbipolar transition ended, at this time the germs of building a new global architecture. occupying a prominent place in the concerns of the international community. Globally, the world continues to be strongly engaged in conflict.

The nuclei of conflicts operate both in the field of access to resources, in their distribution mechanisms and in their markets, as well as in that of identity differences of a civic, ethnic, religious, cultural or ideological nature. The imminence of a major military conflict is low, while regional and internal conflicts may be more common, and their

culturală sau ideologică. Iminenta unui conflict militar de o mare aven-gura este redusă, în timp ce conflic-tele regionale și cele interne pot fi mai intalnite, iar consecintele lor – directe sau cumulate țin să devină din ce în ce mai dificil de controlat existența securității persoanei în acuala ordine mondială.

Mediul de securitate internați-onal este sau chiar creat cu un me-diu de tranziție. Unele modificări sunt previzibile și lineare, fie că își au izvorul în dezvoltarea obiectivă a mediului de existența securității persoanei, fie că sunt efectul unor strategii și programe. Altele au in-sușiri nebanuite, seismice și suntacompaniate de o doză de incerti-tudine semnificativă ca natură, am- ploare și durată.

Înmulțirea noilor riscuri și ame-nințări intensifică aspectele de in-certitudine și insecuritate ale me-diului global, astfel că, în viziunea următorilor 10-15 ani, ordinea mondială va arăta diferit, ținând cont de faptul că noua dinamică a relațiilor internaționale avantajează încercările comunității euroatlantice care țintește construcția unui nou echilibru internațional, capabilă să asigure extinderea și consolidarea libertății și democrației.

*Existența securității persoanei în acuala ordine mondială* poate fi defi-nit de următoarele tendințe esențiale: grăbirea și intensificarea proceselor de globalizare și de reintegrare regi-onală, în același timp cu persistența unor acțiuni având ca rezultat[4]:

- Fragmentarea statală;
- Improspătarea eforturilor statelor

consequences - direct or cumulative - tend to make it increasingly diffi-cult to control the security of the person in the current world order.

The international security en-vironment is or even is created with a transitional environment. Some changes are predictable and linear, whether they have their source in the objective development of the environment by the existence of human security, or are the effect of strategies and programs. Others have unsuspected, seismic proper-ties and are accompanied by a dose of significant uncertainty in nature, magnitude and duration.

The proliferation of new risks and threats intensifies the aspects of un-certainty and insecurity of the global environment, so that, in the next 10-15 years, the world order will look different, taking into account that the new dynamics of international relations benefit the Euro-Atlantic community, which aims to build a new international balance, capable of ensuring the expansion and con-solidation of freedom and democ-racy.

The existence of human security in the current world order can be defined by the following essential trends: the acceleration and intensi-fication of the processes of globaliz-ation and regional reintegration, at the same time as the persistence of actions resulting in [4]:

- State fragmentation;
- Refreshing the efforts of states aimed at preserving their influ-ence in the dynamics of inter-

ce au ca tintă prezervarea influenței lor în dinamica relațiilor internaționale, în paralel cu multiplicarea formelor și creșterea ponderii intervenției actorilor nestatali în dinamica relațiilor internaționale.

- Orientarea echilibrată a eforturilor consacrate fragmentării unei noi arhitecturi de securitate, stabile și predictibile, acompaniate de intensificarea tendințelor anarhice în unele regiuni.

În această ordine dinamică și conflictuală, existența securității persoanei în actuala ordine mondială, înfruntarea principală are loc între valori, credințe și percepții fundamentale diferite, între democrație și totalitarism, și este determinată de agresiunea majoră a terorismului internațional, de sorginte extremistreligioasă, structurat în rețele transnaționale, împotriva statelor democratice și a forțelor politice raționale din statele angajate în procesul democratizării. Obiectivele majore ce conduc dezvoltarea mondială în epoca postbipolară da naștere la noi riscuri și provocări la adresa valorilor și intereselor naționale și comune, creează îngrijorări justificate, dar oferă și reale oportunități.

Globalizarea este fenomenul principal care influențează mediul de existența securității persoanei, atât în ceea ce privește nașterea noilor riscuri și amenințări, cât și al apariției variatelor oportunități. În acest mediu, nici o națiune nu se poate retrage sau rămâne neutră, nici un stat nu este ferit și nici unul nu trebuie să rămână pe dinafară proceselor globale.

national relations, in parallel with the multiplication of forms and increasing the share of non-state actors in the dynamics of international relations.

- A balanced focus on efforts to fragment a new, stable and predictable security architecture, accompanied by intensifying anarchic tendencies in some regions.

In this dynamic and conflicting order, the existence of human security in the current world order, the main confrontation takes place between fundamentally different values, beliefs and perceptions, between democracy and totalitarianism, and is determined by the major aggression of international terrorism. against democratic states and rational political forces in states engaged in the process of democratization. The major goals that drive global development in the post-bipolar era give rise to new risks and challenges to national and common values and interests, create justified concerns, but also provide real opportunities.

Globalization is the main phenomenon that influences the environment of the existence of human security, both in terms of the birth of new risks and threats, and the emergence of various opportunities. In this environment, no nation can withdraw or remain neutral, no state is protected, and no one must remain outside the global process.

International security is increasingly gaining ground to demonstrate its indivisibility, and the inter-

Securitatea internațională accede tot mai mult să-și demonstreze caracterul indivizibil, iar comunitatea internațională este tot mai conștientă de existența securității persoanei cu responsabilitățile ce îi revin. În linii generale, globalizarea reliefează o șansă reală de dezvoltare economică aptă să creeze prosperitate și să ocrotească mediul, dar înscrierea pe această tendință nu este garanție pentru fiecare stat. Ea ține foarte mult de capacitatea statelor de a exploata programatic și eficient astfel de ocazii.

Contrar, țările care nu corespund acestor criterii riscă să piardă oportunitatea de a beneficia de efectele pozitive sau negative globalizării vizînd existența securității persoanei în actuala ordine mondială. Dezvoltarea societății omenești actuale corespunde tuturor criteriilor fenomenului globalizării. Globalizarea definește un fenomen pluridimensional cu repercursiuni determinate în domeniul economic, cultural, social și de securitate a persoanei.

Configurația scenei mondiale, zone întregi sunt lovite de stări de tensiune, labilitate și conflict, sărăcie și frustrare care da naștere sau favorizează proliferarea noilor riscuri și amenințări asupra existenței securității persoanei în actuala ordine mondială. Dintre toate acestea, unele pot avea un efect impregnant asupra existenței securității persoanei. Privitor la o regiune, în Europa centrală, de est și de sud-est, stăruiesc sau sporesc în intensitate diferite stări de tensiune și situații conflictuale determinate de vechi

national community is increasingly aware of the security of the person with their responsibilities. In general, globalization highlights a real chance for economic development that can create prosperity and protect the environment, but this trend is not a guarantee for every state. It is very much about the ability of states to exploit such opportunities programmatically and efficiently.

On the contrary, countries that do not meet these criteria risk losing the opportunity to benefit from the positive or negative effects of globalization on the existence of human security in the current world order. The development of today's human society corresponds to all the criteria of the phenomenon of globalization. Globalization defines a multidimensional phenomenon with determined repercussions in the economic, cultural, social and security field.

The configuration of the world stage, entire areas are affected by states of tension, lability and conflict, poverty and frustration that give rise to or promote the proliferation of new risks and threats to the security of the person in the current world order. Of all these, some may have a profound effect on the security of the person. Concerning a region, in Central, Eastern and South-Eastern Europe, various states of tension and conflict situations caused by old ethnic or religious disputes, territorial or separatist or challenging existing borders, such as and cross-border crime.

dispute de natură etnică sau religioasă, teritoriale sau separatiste ori de contestare a frontierelor existente, precum și de criminalitatea transfrontalieră.

Eliminarea comunismului ca sistem politic și instituirea democrației, expansiunea N.A.T.O. și a Uniunii Europene, accentuarea fluxurilor de persoane, servicii și capital, mărfuri, dar și evoluția tehnologiilor avansate au favorizat racordarea noilor democrații la zona de prosperitate și securitate euroatlantică. Aceste manifestări, consolidate cu conjunctura sa geopolitică, se constituie în oportunități strategice importante, urmate de elemente[5,p.35]:

- integrarea în spațiul economic, politic, cultural, de justiție și de securitate al Uniunii Europene; - proveniența la Alianța Nord-Atlantică;
- gradul ridicat de interoperabilitate a instituțiilor de securitate și apărare ale existența securității persoanei în actuala ordine mondială cu structurile identice din statele membre ale Alianței Nord-Atlantice și Uniunii Europene este benefic de dus un control veridic.
- parteneriatul strategic cu S.U.A;
- existența securității persoanei și intensificarea rolului și a ponderii regiunii Mării Negre în preocupările de securitate și energice ale Europei.

Pentru N.A.T.O., în perioada actuală, prioritatea restructurării Alianței mai ales, "reșezarea" raporturilor dintre S.U.A. și partenerii săi occidentali și extinderea spre est,

The elimination of communism as a political system and the establishment of democracy, the expansion of the N.A.T.O. and the European Union, the accentuation of the flows of people, services and capital, goods, but also the evolution of the advanced technologies favored the connection of the new democracies to the zone of prosperity and Euro-Atlantic security. These manifestations, consolidated with its geopolitical conjuncture, constitute important strategic opportunities, followed by elements [5, p.35]:

- integration into the economic, political, cultural, justice and security space of the European Union; - origin in the North Atlantic Alliance;
- the high degree of interoperability of the security and defense institutions of the existence of human security in the same world order as the identical structures in the Member States of the North Atlantic Alliance and the European Union is beneficial to carry out a true control.
- strategic partnership with the USA;
- the existence of human security and the strengthening of the role and share of the Black Sea region in Europe's security and energy concerns.

For the N.A.T.O., in the current period, the priority of the restructuring of Alliance especially, the "re-settlement" of the relations between the U.S.A. and its Western partners and the expansion to the east, a mat-



chestiune dorită de fostele state membre ale Tratatului de la Varșovia, state care, în cea mai mare parte a lor, sunt în prezent în N.A.T.O.

**Concluzie:** Noua situație apărută în Europa și în restul lumii, ca urmare a sfârșitului „războiului rece” (1990) a întărit nevoia de revizuire și redefinire a conținutului politicilor de securitate națională ale statelor moderne. Conturarea unei noi structuri de securitate, dar în special asupra existenței securității persoanei în actuala ordine mondială avînd ca rol tradițional al factorului militar ar putea fi acum diminuat unde principiul securității armate nu ar fi factorul predominant și înlocuit cu o implementare mai largă a măsurilor comune de securitate, pare să fi devenit un imperativ. Interdependența și suverinitatea securității persoanei în actuala ordine mondială din ce în ce mai mare între state impune utilizarea metodelor de „cooperare”, abordări eficiente diplomatice, diplomație economic între state protejânduși pe acest sens statalitatea fiecăruia.

ter desired by the former Warsaw Pact member states, most of which are currently in the N.A.T.O.

**Conclusion:** The new situation in Europe and the rest of the world, as a result of the end of the “Cold War” (1990), has strengthened the need to review and redefine the content of the national security policies of modern states. The shaping of a new security structure, but especially the existence of human security in the current world order with the traditional role of the military factor, could now be diminished where the principle of armed security would not be the predominant factor and replaced by a wider implementation of common security measures. security seems to have become an imperative. The interdependence and sovereignty of the security of the person in the ever-increasing world order between states requires the use of “cooperation” methods, efficient diplomatic approaches, economic diplomacy between states, thus protecting the statehood of each.

### BIBLIOGRAFIA:

1. Henry Kissinger, Henry Kissinger, Diplomacy, 1994
2. Riscuri și amenințări la adresa securității contemporane. [Accesat 28.05.2022] Disponibil: <https://core.ac.uk/download/pdf/229471504.pdf>
3. Răducu Cătălina-Daniela, Bogdan Ștefanachi, Securitatea umană. Provocări contemporane, București, 2015
4. The concept of national security in the contemporary world [Accesat 28.05.2022] Disponibil: <https://www.jstor.org/stable/20751984>
5. Zbigniew Brzezinski, Marea tablă de șah, 1997
6. Личная безопасность в современной жизни [Accesat 27.05.2022] Disponibil: <https://miet.ru/page/35595>



# IMPLEMENTAREA STANDARDULUI INTERNAȚIONAL ISO 22301:2012 MANAGEMENT AL CONTINUITĂȚII AFACERII ÎN ANTREPRENORIATUL SOCIAL

## IMPLEMENTATION OF THE INTERNATIONAL STANDARD ISO 22301:2012 BUSINESS CONTINUITY MANAGEMENT IN SOCIAL ENTREPRENEURSHIP

---

*Magistru în economie* **ALEXANDRU** *Master in Economics*  
**RUSU**

---

**Rezumat:** Oricând pot apărea incidente care pot perturba o activitate antreprenorială, iar aplicarea standardului ISO 22301 le oferă organizațiilor mijloacele pentru a răspunde și pentru a-și continua operațiunile. Aceste incidente pot lua diverse forme, de la dezastre naturale de mare amploare și acte de terorism până la accidente care au legătură cu tehnologia sau incidente de mediu. Cu toate acestea, cele mai multe incidente sunt minore, însă pot avea un impact semnificativ, ceea ce face ca o strategie de management al continuității afacerii să fie foarte importantă. La nivel global există un grad crescut de sensibilizare la aceste probleme, acest lucru a dus la o conștientizare la nivel mondial, ca organizațiile din sectoarele public și privat să știe cum să se pregătească și să răspundă la incidente neașteptate și perturbatoare. ISO 22301 oferă un cadru pentru planificarea, elaborarea, implementarea, executarea, monitorizarea, menținerea și îmbunătățirea continuă a sistemelor de management al continuității afacerii. Standardul ajută antreprenorii sociali să se protejeze împotriva incidentelor, să le poată răspunde și să se poată redresa în urma producerii acestor incidente.

**Cuvinte cheie:** standard, antreprenori sociali, sistem de management al continuității afacerii, îmbunătățirea continuă.

**Summary:** Incidents can occur at any time that can disrupt a business activity, and the application of ISO 22301 gives organisations the means to respond and continue their operations. These incidents can take many forms, from large-scale natural disasters and acts of terrorism to technology-related accidents or environmental incidents. However, most incidents are minor but can have a significant impact, making a business continuity management strategy very important. Globally there is an increased awareness of these issues, this has led to a worldwide awareness that public and private sector organisations need to know how to prepare for and respond to unexpected and disruptive incidents. ISO 22301 provides a framework for planning, developing, implementing, executing, monitoring, maintaining and continuously improving business continuity management systems. The standard helps social entrepreneurs protect against, respond to and recover from incidents.

**Keywords:** standard, social entrepreneurs, business continuity management system, continuous improvement.

Contingency planning and resumption of normal operations after

Planificarea urgentă și reluarea activității normale după un sinistru erau la început activități dictate de tehnologia informației, pentru a face față catastrofelor naturale și amenințărilor teroriste care au lovit întreprinderile în anii 1980 și la începutul anilor 1990. Or, oamenii și-au dat seama tot mai mult că procesul care trebuia stabilit în acest domeniu trebuia desfășurat de întreprindere și trebuia să cuprindă mijloace care să permită măsuri de precauție contra multiplelor incidente care le perturbă activitatea. Astfel, a apărut o nouă disciplină cunoscută sub denumirea de „managementul continuității afacerilor” [3].

În timp ce începeau să recunoască interesul acestei discipline pentru atenuarea efectelor incidentelor perturbatoare asupra societății, guvernele și autoritățile de reglementare au vrut să poată obține asigurarea că principalii factori erau dotați cu dispozitive corespunzătoare pentru a garanta continuitatea afacerilor.

În paralel, conștienți de interdependența lor, întreprinderile au vrut să fie sigure că principalii lor furnizori și parteneri erau în măsură să furnizeze produse și servicii esențiale în caz de incidente. Era nevoie, deci, de un element de referință recunoscut, care reprezenta bunele practici ale MCA și multe alte state, printre care Australia, Statele Unite, Marea Britanie și Singapore au elaborat standarde naționale care tratau această problemă.

Standardul britanic BS 25999 își propunea, de exemplu, să ajute la sta-

a disaster were initially information technology, driven activities to deal with the natural disasters and terrorist threats that hit businesses in the 1980s and early 1990s. Increasingly, however, people realised that the process that had to be established in this area had to be enterprise-led and had to include means to allow for precautions against the multiple incidents that disrupted their business. Thus, a new discipline known as business „continuity management” emerged [3].

As they began to recognise the value of this discipline in mitigating the effects of disruptive incidents on society, governments and regulators wanted to be able to gain assurance that key stakeholders were equipped with appropriate devices to ensure business continuity.

At the same time, aware of their interdependence, businesses wanted to be sure that their key suppliers and partners were able to provide essential products and services in the event of an incident. There was therefore a need for a recognised benchmark that represented best practice in MCA and many other countries, including Australia, the United States, the United Kingdom and Singapore, developed national standards that addressed this issue.

The British standard BS 25999, for example, was intended to help establish a business continuity management system and was the first that could serve as a reference

bilirea unui sistem de management al continuității activităților și era primul care putea servi drept referință în scopuri de certificare acreditată.

Când organismele active la nivel internațional au început să facă eforturi pentru elaborarea unui standard internațional unic, comitetul tehnic ISO/TC 223, Securitatea societății, a întreprins lucrări cu privire la standardul ISO 22301:2012, Securitatea societății. Managementul continuității afacerilor [2].

*Cerințe.* Acest standard nou, rod al unui interes semnificativ la nivel mondial, a fost realizat cu participarea experților din lumea întreagă.

ISO 22301 este un standard pentru sisteme de management pentru MCA, care poate fi utilizat de organizațiile de toate dimensiunile și de toate tipurile.

Imediat ce sistemul de MCA este funcțional, organizațiile au posibilitatea să solicite certificare acreditată de conformitate cu standardul, pentru a dovedi că respectă bunele practici de MCA organismelor legislative și de reglementare, clienților potențiali și altor părți interesate. La nivelul întreprinderii, persoana însărcinată cu MCA poate, datorită standardului ISO 22301, să arate managementului de la cel mai înalt nivel că un standard recunoscut funcționează, că a fost realizat.

Din cauza faptului că ISO 22301 este utilizat în scopuri de certificare, cerințele pe care le specifică descriu elemente esențiale ale MCA în mod scurt și concis. Un standard cu o orientare mai completă (ISO 22313),

for accredited certification purposes.

When internationally active bodies began working towards a single international standard, the ISO/TC 223 technical committee, Corporate security, undertook work on ISO 22301:2012, Corporate security - Business continuity management [2].

*Requirements.* This new standard, the fruit of significant worldwide interest, was developed with the participation of experts from around the world.

ISO 22301 is a management system standard for BCM that can be used by organizations of all sizes and types.

As soon as the MCA system is in place, organisations have the opportunity to apply for accredited certification of compliance with the standard to prove that they comply with good MCA practices to legislative and regulatory bodies, potential customers and other stakeholders. At company level, the person in charge of the CSM can, thanks to ISO 22301, show top management that a recognised standard works, that it has been achieved.

Because ISO 22301 is used for certification purposes, the requirements it specifies describe the essential elements of the MCA in a short and concise manner. A standard with more comprehensive guidance (ISO 22313), which provides more detail for each require-

care furnizează mai multe detalii pentru fiecare cerință a ISO 22301 este în curs de pregătire.

ISO 22301 poate servi întreprinderii ca referință pentru a își evalua situația în raport cu bunele practici și auditorii lor, pentru a întocmi raportul lor către managementul lor de la cel mai înalt nivel. Interesul acestui standard nu se limitează la simpla obținere a unui certificat de conformitate.

Un început dificil ISO 22301 are la origine un seminar ISO cu privire la „pregătirea pentru situațiile de urgență”, care a avut loc la Florența, în 2006. Pe vremea aceea, numeroși experți considerau că standardul lor național era cel care convenea cel mai bine pentru a servi drept standard internațional. Pentru ca lucrurile să avanseze, a fost organizată o reuniune a principalilor factori, pentru a identifica similitudinile dintre standarde.

Consensul astfel realizat a ocazionat publicarea unui document de orientare, ISO/PAS 22399:2007, Securitatea societății. Linii directoare pentru pregătirea în cazul unui incident și managementul continuității operaționale.

Majoritatea oamenilor ar dori să aibă succes în activitățile lor, dar nu știu ce trebuie să facă pentru aceasta și de aceea preferă să nu facă nimic. Frica de a face greșeli sau posibilitatea de a eșua în ceea ce și-au propus sunt principalele motive prin care ei încearcă să justifice inacțiunile lor.

Succesul nu este un fenomen care vine pe neașteptate. Pentru a reuși,

ment of ISO 22301 is in preparation.

ISO 22301 can serve as a reference for companies to assess their situation against best practice and their auditors to report to their top management. The interest of this standard is not limited to simply obtaining a certificate of conformity.

A difficult start to ISO 22301 originates from an ISO seminar on „preparing for emergency preparedness” held in Florence in 2006. At the time, many experts felt that their national standard was best suited to serve as an international standard. To move things forward, a meeting of key stakeholders was organised to identify similarities between standards.

The resulting consensus led to the publication of a guidance document, ISO/PAS 22399:2007, Corporate security - Guidelines for incident preparedness and business continuity management.

Most people would like to be successful in their activities, but they don't know what they need to do to achieve this and therefore prefer to do nothing. Fear of making mistakes or the possibility of failing in what they set out to do are the main reasons they try to justify their inactions.

Success is not something that comes out of the blue. In order to succeed, a lot of hard work is needed and managers must have certain qualities that are indispensable for

trebuie de muncim foarte mult și managerii organizației să aibă anumite calități indispensabile reușitei ca: fermitatea, riscul, bunavoința, încrederea în propriile forțe, finalitatea.

Fiecare organizație poate avea succes și, pentru a ajunge la el, ar trebui să nu ezite și să aștepte ani de-a rândul cea mai favorabilă oportunitate. Ea trebuie să acționeze cât mai curând încercând să găsească calea cea mai potrivită pentru a ajunge la punctul final.

Oricând pot apărea incidente care pot perturba o întreprindere socială, aceste incidente pot lua diverse forme, de la dezastre naturale de mare amploare și acte de terorism până la accidente care au legătură cu tehnologia sau incidente de mediu. Cu toate acestea, cele mai multe incidente sunt minore, însă pot avea un impact semnificativ, ceea ce face ca o strategie de management al continuității afacerii să fie foarte importantă.

La nivel global, există un grad sporit de sensibilizare la aceste probleme, acest lucru a condus la o conștientizare la nivel mondial, ca organizațiile din sectoarele public și privat să știe cum să se pregătească și să răspundă la incidente neașteptate și perturbatoare.

Noul Standard ISO 22301 – *Sistemul de Management al Continuității Afacerii* - a fost aprobat prin vot de către comitetul tehnic ISO/TC223 în data de 2 aprilie 2012, care vine să simplifice sarcina de planificare pentru evenimentele neașteptate și le va da posibilitatea managerilor organizațiilor să reacționeze în

success: determination, risk-taking, goodwill, confidence in their own strengths, purposefulness.

Every organisation can be successful and, to achieve it, it should not hesitate and wait years for the most favourable opportunity. It must act as quickly as possible in trying to find the most appropriate way to reach the end point.

Most people would like to know when incidents can occur that can disrupt a social enterprise, these incidents can take many forms, from large-scale natural disasters and acts of terrorism to technology-related accidents or environmental incidents. However, most incidents are minor but can have a significant impact, making a business continuity management strategy very important.

Globally, there is a heightened awareness of these issues, this has led to a worldwide awareness that public and private sector organisations need to know how to prepare for and respond to unexpected and disruptive incidents.

The new ISO 22301 Business Continuity Management System Standard was approved by a vote of the ISO/TC223 technical committee on 2 April 2012, which simplifies the task of planning for unexpected events and will enable managers of organisations to react in a timely manner when difficulties arise. Because the standard is internationally accepted, it will enable a collabora-



timp util atunci când vor apărea dificultăți. Pentru că standardul este acceptat la nivel internațional, el va permite o abordare în colaborare pe întregul glob. [1]

ISO 22301 provoacă organizațiile să-și examineze îndeaproape planificarea actuală și să se întrebe dacă aceasta este sau nu este destul de precisă și de detaliată. Dacă abordarea adoptată inițial de o organizație a fost aprofundată și cuprinzătoare, atunci acesteia nu-i va mai rămâne decât puțin de făcut pentru a atinge standardul ISO.

ISO 22301 este primul standard publicat care se aliniază noului format ISO de scriere a standardelor pentru sisteme de management. Acest lucru va ușura înțelegerea și va asigura omogenitatea cu celelalte sisteme de management, cum ar fi ISO 9001 (managementul calității), ISO 14001 (managementul mediului) și ISO/IEC 27001 (managementul securității informației) etc.

Există deja un interes sporit manifestat de mediul de afaceri mondial, care dorește să aplice cele mai bune practici și să obțină certificarea conform acestui standard. ISO 22301 face parte dintr-o serie de standarde dezvoltate de comitetul tehnic ISO/TC 223. Comitetul are în curs de pregătire standardul ISO 22313, care este programat spre publicare la începutul anului viitor. Acest standard va conține îndrumări pentru implementarea ISO 22301.

ISO 22301 specifică cerințele pentru a planifica, stabili, implementa, opera, monitoriza, revizui, menține

tive approach across the globe. [1]

ISO 22301 challenges organisations to take a close look at their current planning and ask themselves whether or not it is accurate and detailed enough. If an organisation's initial approach has been thorough and comprehensive, then it will have little left to do to achieve the ISO standard.

ISO 22301 is the first published standard that aligns with the new ISO format for writing standards for management systems. This will make it easier to understand and ensure consistency with other management systems such as ISO 9001 (quality management), ISO 14001 (environmental management) and ISO/IEC 27001 (information security management) etc.

There is already a growing interest from the global business community to apply best practice and achieve certification to this standard. ISO 22301 is one of a series of standards developed by the ISO/TC 223 technical committee. The committee is preparing ISO 22313, which is scheduled for publication early next year. This standard will contain guidance for the implementation of ISO 22301.

ISO 22301 specifies requirements to plan, establish, implement, operate, monitor, review, maintain and continually improve a documented management system prepared to respond to and recover from disruptive events when they occur. [4]

și îmbunătăți continuu un sistem de management documentat pregătit pentru a răspunde și a se recupera în cazul evenimentelor perturbatoare, atunci când acestea apar. [4]

Certificarea ISO 22301 ajută să îmbunătățim modul în care orice afacere gestionează această posibilitate, asigură un sistem de management eficient privind continuitatea afacerii (B.C.M.), și vă oferă posibilitatea de a reacționa eficient la orice astfel de întrerupere. Programul global B.C.M. trebuie administrat cu ajutorul planului pentru continuitatea afacerii și al unor activități precum instruirea, exercițiile și revizuirea permanentă. Chiar dacă organizația nu a raportat niciodată un incident grav, organizarea unui sistem B.C.M., pe baza ISO 22301, va ajuta organizația să definească procesele operaționale de bază și efectele ce ar putea apărea din cauza unor pericole.

*ISO 22301 Management al Continuității Afacerii* este cel de-al doilea standard pentru sisteme de management care a adoptat noua structură de înalt nivel și textul standardizat convenit în cadrul ISO. Obiectivul este să se asigure coerența cu toate standardele viitoare și revizuite de acest tip și să se faciliteze integrarea cu diferitele standarde, de exemplu, ISO 9001 (calitate), ISO 14001 (mediu) și ISO/CEI 27001 (securitatea informației). Standardul cuprinde zece capitole:

Domeniu de aplicare, Referințe normative, Termeni și definiții, apoi diferite cerințe, printre care următoarele: [2]

ISO 22301 certification helps improve the way any business manages this possibility, ensures an effective business continuity management (B.C.M.) system, and gives you the ability to react effectively to any such disruption. The overall B.C.M. programme should be managed using the Business Continuity Plan and activities such as training, exercises and ongoing review. Even if the organisation has never reported a serious incident, organising a B.C.M. system, based on ISO 22301, will help the organisation to define the basic operational processes and effects that could arise from hazards.

*ISO 22301 Business Continuity Management* is the second management system standard to adopt the new high-level structure and standardized text agreed within ISO. The aim is to ensure consistency with all future and revised standards of this type and to facilitate integration with the various standards, e.g. ISO 9001 (quality), ISO 14001 (environment) and ISO/IEC 27001 (information security). The standard comprises ten chapters:

Scope, Normative references, Terms and definitions, then various requirements, including the following: [2].

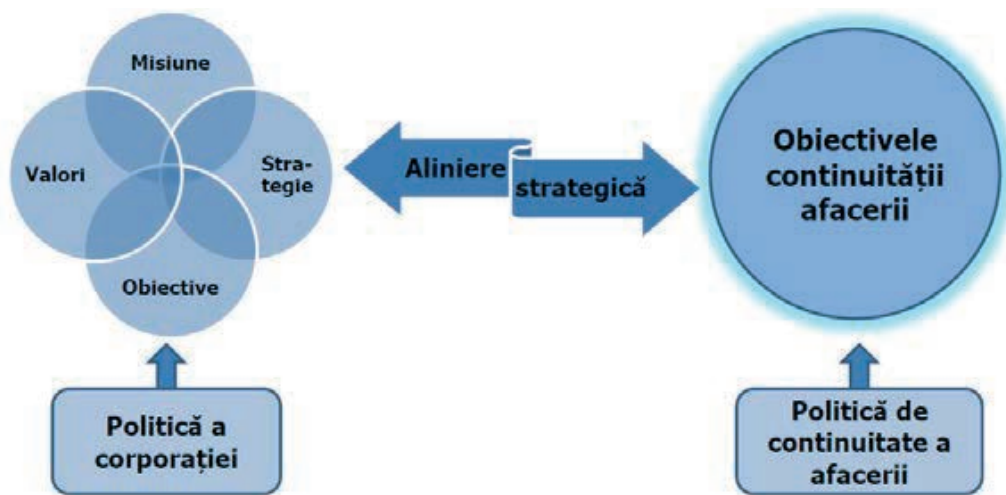
• *Chapter 4: Context of the organisation* The first step is to understand the organisation, what it requires internally and externally and to set clear boundaries on the influence of management systems. In par-

- *Capitolul 4: Contextul organizației* Prima etapă constă în a înțelege organizația, ce necesită ea pe plan intern și extern și să stabilească limite clare cu privire la influența sistemelor de management. În mod deosebit, organizația trebuie să știe bine care sunt cerințele părților interesate pertinente ale organismelor de reglementare, ale clienților și ale personalului. Mai ales, ea trebuie să cunoască cerințele juridice și de reglementare aplicabile. Ea va putea astfel să determine influența sistemului de management al continuității afacerilor (SMCA).

- *Capitolul 5: Leadership.* ISO 22301 insistă în mod deosebit asupra unui leadership corespunzător al SMCA. Managementul de la cel mai

ticular, the organisation needs to have a good understanding of the requirements of relevant stakeholders from regulators, customers and staff. Above all, it needs to know the applicable legal and regulatory requirements. It will then be able to determine the influence of the business continuity management system (BCMS).

- *Chapter 5: Leadership.* ISO 22301 places particular emphasis on appropriate leadership of the SMCA. Management at the highest level must ensure that adequate resources are made available, they set policies and designate the people charged with implementing and maintaining the SMCA.



**Figura 1.** Contextul organizațional de implementare a standardului ISO 22301 Management al Continuitatii Afacerii

*Sursa:*elaborată de autor în baza ISO 22301 Management al Continuitatii Afacerii

**Figure 1.** Organisational context for implementing ISO 22301 Business Continuity Management

*Source:* prepared by the author based on ISO 22301 Business Continuity Management

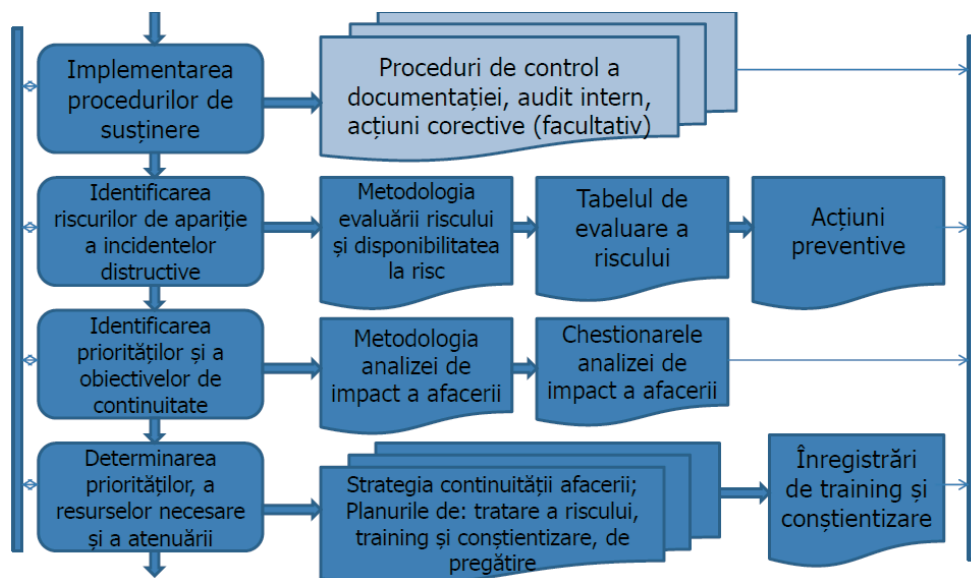
Înalt nivel trebuie să facă astfel încât resursele adecvate să fie puse la dispoziție, el stabilește politicile și desemnează persoanele însărcinate să implementeze și să mențină SMCA.

- *Capitolul 6: Planificarea.* Organizația trebuie să identifice riscurile asociate cu implementarea sistemului de management și să stabilească obiective și criterii clare, care pot fi utilizate pentru măsurarea reușitei sale

- *Capitolul 7: Sprijin* Dat fiind faptul că implementarea necesită resurse, aici intervine noțiunea importantă de competență. Pentru a asigura continuitatea activităților, trebuie să existe persoane dotate cu cunoștințe, competențe și expe-

- *Chapter 6: Planning.* The organisation should identify the risks associated with implementing the management system and set clear objectives and criteria that can be used to measure its success.

- *Chapter 7: Support* Given that implementation requires resources, this is where the important notion of competence comes in. To ensure continuity of activities, there must be people with the knowledge, skills and experience to contribute to the SMCA and to intervene when incidents occur. It is important that everyone has a good understanding of their role in the operational response. This chapter deals with



**Figura 2.** Procesul de planificare în conformitate cu standardul ISO 22301 Management al Continuității Afacerii

Sursa:elaborată de autor în baza ISO 22301 Management al Continuității Afacerii

**Figure 2.** Planning process according to ISO 22301 Business Continuity Management

Source: prepared by the author based on ISO 22301 Business Continuity Management

riență pentru a contribui la SMCA și pentru a interveni când se produc incidente. Este important ca fiecare să își cunoască bine rolul pe care trebuie să îl joace în răspunsul operațional. Acest capitol tratează toate aceste aspecte, precum și problema informațiilor care trebuie comunicate SMCA – de exemplu, clienții trebuie să fie informați că organizația a creat un SMCA în formă corespunzătoare și cu privire la modul de comunicare prevăzut în caz de incident (întrucât toate canalele de comunicare normale pot fi perturbate).

- *Capitolul 8: Activități.* Este vorba despre competențele specifice în domeniul continuității activităților. Organizația trebuie să efectueze o analiză de impact asupra activităților sale pentru a înțelege repercusiunile perturbațiilor și evoluția pe durată. Evaluarea riscurilor pentru întreprindere trebuie operată într-un mod structurat și trebuie să se țină seama de acest lucru în stabilirea unei strategii de continuitate a activităților. Paralel cu măsurile de prevenire sau de limitare a probabilității de incidente, trebuie să se ia măsuri în caz de incident. Cum este imposibil să se prevadă și să se prevină toate incidentele, abordarea de reducere a riscurilor și de planificare pentru toate eventualitățile este complementară.

Trebuie să se spere numai lucruri bune, în condițiile în care s-au prevăzut cele rele ISO 22301 pune accentul pe necesitatea unei structuri bine definite de răspuns la incidente. Astfel, în caz de incident, intervențiile

all of these issues, as well as the issue of what information needs to be communicated to the SMCA - for example, customers need to be informed that the organisation has created an SMCA in the appropriate form and how communication is expected in the event of an incident (as all normal communication channels may be disrupted).

- Chapter 8: Activities. This is about specific competences in the area of business continuity. The organisation must carry out an impact analysis on its activities to understand the repercussions of disruptions and the long-term evolution. Risk assessment for the business should be carried out in a structured way and this should be taken into account when establishing a business continuity strategy. In parallel with measures to prevent or limit the likelihood of incidents, action must be taken in the event of an incident. As it is impossible to predict and prevent all incidents, the approach of risk mitigation and planning for all eventualities is complementary.

One can only hope for the best, given that the bad ones have been foreseen ISO 22301 emphasises the need for a well-defined incident response structure. In this way, in the event of an incident, interventions are triggered at the right time and everyone takes the necessary emergency measures according to their abilities. The safety of people is a fundamental issue and the organi-



sunt declanșate la momentul potrivit și fiecare ia măsurile de urgență necesare potrivit abilităților sale. Securitatea persoanelor este un aspect fundamental și organizația trebuie să comunice cu părțile din exterior, care pot fi puse în pericol, de exemplu, dacă un incident prezintă un risc toxic sau exploziv pentru cei care locuiesc în apropiere. Cerințele referitoare la planurile de continuitate a activităților sunt bine definite în capitolul 8.A. În acest sens, documente ușor de înțeles sunt mai adaptate decât marile dosare prevăzute pentru auditori. Va fi mai util să se dispună de mai multe planuri decât de un singur plan mare. O cerință care nu a fost abordată până acum în standardele referitoare la continuitatea activităților este necesitatea de a planifica reluarea ritmului normal. Această simplă cerință implică o activitate de gândire aprofundată întrucât organizațiile trebuie să definească ce anume trebuie făcut odată ce operațiile de urgență sunt terminate.

Primul paragraf al capitolului 8 se referă la exercițiile practice și la încercări, un element esențial al MCA: Încercările permit să se verifice concret elementele dispozitivului de continuitate care funcționează (încercare reușită) și cele care nu funcționează (eșec). De exemplu, putem pune în funcțiune generatorul de sprijin pentru a verifica dacă funcționează. Un exercițiu practic poate cuprinde încercări, dar este, în general, un demers care își propune să simuleze anumite aspecte ale răspunsului operațional. Exercițiul implică,

sation needs to communicate with external parties who may be at risk, for example if an incident poses a toxic or explosive risk to those living nearby. The requirements for business continuity plans are well defined in Chapter 8.A. In this respect, easy-to-understand documents are more suitable than the large files provided for auditors. It will be more useful to have several plans than one large plan. A requirement not addressed so far in the business continuity standards is the need to plan for the resumption of normal business rhythm. This simple requirement involves a great deal of thought as organisations need to define what needs to be done once contingency operations are complete.

The first paragraph of Chapter 8 deals with practical exercises and tests, an essential element of the MCA: Tests allow to verify concretely which elements of the continuity device work (successful test) and which do not work (failure). For example, we can run the support generator to check if it works. A practical exercise may include trials, but it is generally an approach that aims to simulate certain aspects of operational response. The exercise generally involves prior training and awareness raising on how to handle disruptive incidents in a difficult and unusual context and at the same time to check that the processes are working as intended. Exercises and

În general, o activitate prealabilă de formare și de sensibilizare cu privire la modul de a gestiona incidentele perturbatoare într-un context dificil și neobișnuit și în același timp să se verifice dacă procesele funcționează după cum s-a prevăzut. Exercițiile și încercările sunt fundamentale în standardul ISO 22301.

Numai datorită exercițiilor structurate – proiectate pentru a pregăti indivizii și echipele implicate – o organizație poate obține o asigurare obiectivă că dispozitivul său va funcționa după cum s-a prevăzut la momentul dorit.

- *Capitolul 9: Evaluare* Pentru orice sistem de management, este esențial să se evalueze performanța în raport cu planul. ISO 22301 cere, deci, ca organizația să aleagă parametri de măsurare în raport cu care va evalua performanța corespunzătoare. Trebuie efectuate audituri interne și managementul de la cel mai înalt nivel trebuie să examineze SMCA și să acționeze în consecință.

- *Articolul 10: Îmbunătățirea*. Niciun sistem de management nu este perfect, iar organizațiile și mediul lor evoluează constant. Capitolul 10 definește acțiunile care trebuie întreprinse pentru îmbunătățirea SMCA de-a lungul timpului și a veghea ca măsurile corective puse în evidență de audituri, analize și exerciții să fie bine realizate.

*Implementare reușită.* Pentru o bună aplicare a ISO 22301, organizațiile trebuie să îi fi înțeles bine cerințele. Fiecare rând și fiecare cuvânt au importanța lor și importanța rela-

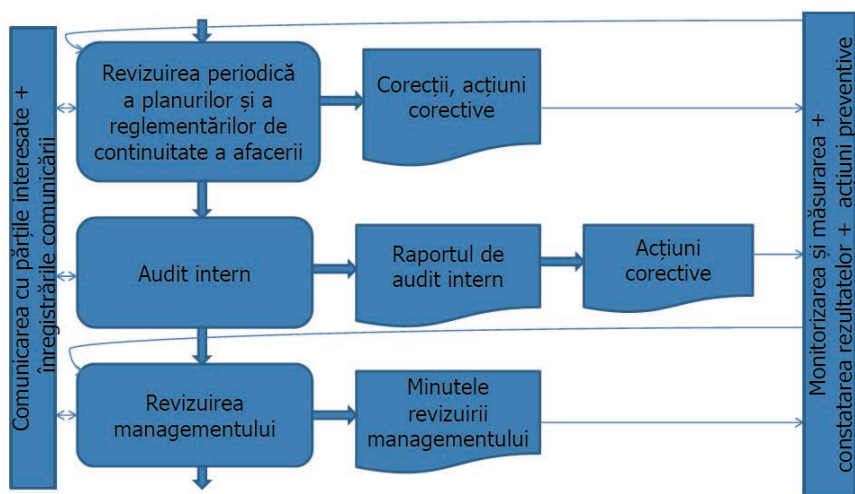
tests are fundamental to the ISO 22301 standard.

It is only through structured exercises - designed to train the individuals and teams involved - that an organisation can gain objective assurance that its device will perform as intended at the desired time.

- *Chapter 9: Evaluation* For any management system, it is essential to evaluate performance against plan. ISO 22301 therefore requires the organisation to choose the metrics against which it will assess appropriate performance. Internal audits must be conducted and top management must review the SMCA and act accordingly.

- *Article 10: Improvement.* No management system is perfect, and organisations and their environment are constantly evolving. Chapter 10 defines the actions that need to be taken to improve the MCMS over time and ensure that corrective actions highlighted by audits, reviews and exercises are well implemented.

For a successful implementation of ISO 22301, organisations must have a good understanding of its requirements. Every line and every word has its importance and the relative importance of a subject is not necessarily proportional to the number of words devoted to it. SMCA is not a project or a simple „plan” to be established, it is an ongoing management process involving competent people working with



**Figura 3.** Procesul de îmbunătățire în conformitate cu standardul ISO 22301 Management al Continuității Afacerii

*Sursa:*elaborată de autor în baza ISO 22301 Management al Continuității Afacerii

Figure 3. Improvement process according to ISO 22301 Business Continuity Management

*Source:* prepared by the author based on ISO 22301 Business Continuity Management Successful implementation.

tivă a unui subiect nu este neapărat proporțională cu numărul de cuvinte care îi sunt consacrate. SMCA nu este un proiect sau un simplu „plan” care trebuie stabilit, este un proces de management continuu care face apel la persoane competente ce lucrează cu un sprijin corespunzător și cu structuri adecvate care vor fi aduse la îndeplinire când va trebui.

appropriate support and structures that will be brought to fruition when needed.

#### BIBLIOGRAFIE:

1. Allaire Y, Firșirotu M. Management Strategic. Strategiile succesului în afaceri. – București: Editura Economică, 1998.
2. Standardul ISO 22301 Management al Continuității Afacerii. [Accesat 30.05.2022] Disponibil: <https://rigcert.ro/certificari/iso-22301-managementul-continuitatii/>
3. Olaru M. Managementul calității, Ediția a II revizuită și adăugită, București: Editura Economică, 1999

#### BIBLIOGRAPHY:

1. Allaire Y, Firșirotu M. Strategic Management. Strategies for business success. - Bucharest: Editura Economica, 1998.
2. ISO 22301 Business Continuity Management Standard. [Accessed 30.05.2022] Available: <https://rigcert.ro/certificari/iso-22301-managementul-continuitatii/>
3. Olaru M. Quality Management, 2nd revised and added edition, Bucharest: Editura Economică, 1999

## ROLUL MANAGEMENTULUI RISCULUI ÎN ACTIVITATEA ANTREPRENORIALĂ

### THE ROLE OF RISK MANAGEMENT IN THE BUSINESS

---

*Consultant accesare fonduri  
europene*

**DANIELA  
LEAHU**

*Consultant for accessing  
European funds*

---

**Rezumat:** Introducerea abordării managementului riscurilor este condiționată de momentul în care antreprenoriatul social de pretutindeni funcționează într-un mediu economic, social și politic în continuă schimbare. În aceste circumstanțe este vital ca entitățile publice să reacționeze și să se adapteze, în mod flexibil și rapid, la situațiile în schimbare. Conducerea fiecărei întreprinderi sociale să fie pregătită pentru schimbările posibile, care pot fi necesare în direcția în care entitatea activează și/sau pentru schimbarea priorităților și aspectelor principale. Toate organizațiile se confruntă cu riscuri ce pot împiedica realizarea sarcinilor, care sunt parte a misiunii lor, precum și a obiectivelor permanente și/sau temporare atribuite lor de nivelurile politice mai înalte. Fără un proces eficient de gestionare a riscurilor, organizațiile pot eșua sau pot ajunge în situația de a cheltui sume semnificative de bani publici pentru a elimina consecințele.

**Cuvinte cheie:** risc, managementul riscului, toleranță la risc, impactul riscului, incertitudine.

În management se disting două concepte: *riscul și incertitudinea*. În realitate, cele două noțiuni „riscul” și „incertitudinea” se întâlnesc combinate în diferite proporții. Incertitudinea devine o potențială sursă de risc, în special, atunci când decurge din-

**Summary:** The introduction of the risk management approach is conditional on when the social entrepreneurship of everywhere operates in a changing economic, social and political environment. In these circumstances it is vital for public entities to react and adapt, flexibly and quickly, to changing situations.

The management of each social enterprise should be prepared for the possible changes that may be necessary in the direction of in which the entity operates and/or for changing priorities and key issues. All organisations shall face risks that may hinder the achievement of the tasks that are part of their mission and objectives and/or temporary objectives assigned to them by higher political levels. Without an effective process to manage organisations can fail or end up spending significant amounts of public money to eliminate the consequences.

**Keywords:** risk, risk management, risk tolerance, risk impact, uncertainty.

Two concepts are distinguished in management: *risk and uncertainty*. In reality, the two concepts “risk” and “uncertainty” are found in different proportions. Uncertainty becomes a potential source of risk in particular when it stems from an incomplete statement or when it is

tr-o afirmare incompletă sau când se apelează la surse informaționale incomparabile. [1,p.32]

Când o decizie este luată în condiții de risc, aceasta presupune o cunoaștere a riscului asumat, respectiv cunoașterea probabilității apariției riscului. În cazul unei decizii luate în condiții de incertitudine nu sunt cunoscute riscurile, deși acestea sunt asumate. Decizia în condiții de incertitudine se bazează mai mult pe intuiție decât pe informații fundamentate, deci putem spune că dacă se cunoaște probabilitatea apariției unui eveniment se pot face raționamente mult mai corecte în condiții de risc decât în condiții de incertitudine. Legătura dintre risc și incertitudine este prezentată schematic în figura 1:



**Figura 1.** Legătura dintre risc, incertitudine și nivelul informației

Sursa: Ciocoiu C. N, Managementul riscului, volumul 2, teorii practice metodologii, Editura ASE, 2008

Se observă că nivelul informațiilor poate varia de la o ignoranță totală, respectiv volumul informațiilor zero, până la un set de informații complet, ceea ce determină nivelul incertitudinii sau al riscului. Granița dintre incertitudine și risc este re-

based on incomparable sources of information. [1,p.32]

When a decision is made under risk, it requires knowledge of the risk assumed, i.e. knowledge of the probability of the risk occurring. In the case of a decision made under uncertainty, the risks are not known, although they are assumed. Decisions made under uncertainty are based more on intuition than on informed information, so it can be said that knowing the probability of an event occurring makes it possible to make more accurate judgements under risk than under uncertainty. The link between risk and uncertainty is shown schematically in Figure 1:

**Figure 1.** Link between risk, uncertainty and information level

Source: Ciocoiu C. N, Risk management, volume 2, practical theories and methodologies, ASE Publishing House, 2008

It is observed that the level of information can vary from total ignorance, i.e. the volume zero information, up to a complete set of information, which determines the level of uncertainty or risk. The boundary between uncertainty and risk is



prezentată de linia corespunzătoare nivelului minim de informații necesare abordării situațiilor de risc.

Incertitudinea a fost și este utilizată pentru a descrie situațiile sau evenimentele cărora nu le pot fi asociate probabilitățile de o potențială producere a lor. Incertitudinile nu sunt asigurabile, dat fiind faptul că nu este posibil, din punct de vedere actuarial, să se stabilească nivelul primei necesare pentru a acoperi ceva, ceea ce este calificat ca fiind incert și indefinibil. Riscurile, prin urmare, tind să fie asigurabile. Pornind de la aceasta, riscul asumat poate fi cuantificat după următoarea relație.

Unul dintre autorii care au studiat îndeaproape problematicile privind incertitudinea în economie este Frank Knight. Conform opiniiilor sale, există 3 tipuri de incertitudine [1,p.15]:

- riscul, ce este măsurabil din punct de vedere statistic;
- ambiguitatea, care generează dificultăți în analiza statistică;
- incertitudinea pură, numită și incertitudinea knightiană, care este imposibil de estimat sau previzionat statistic.

Riscul este un fenomen prezent în toate domeniile, iar factorii de influență sunt tot mai puternici, deci se poate afirma faptul că este absolut necesar ca în cadrul oricărei organizații să existe un departament de management al riscului. Doar în cadrul unui astfel de departament o organizație poate gestiona riscurile ce o afectează.

Riscul poate fi definit în diferi-

representat by the corresponding line the minimum level of information needed to address risk situations.

Uncertainty has been and is used to describe situations or events to which probabilities of their potential occurrence cannot be associated. Uncertainties are not insurable, since it is not actuarially possible to determine the level of premium needed to cover something, which is qualified as uncertain and indefinable.

Risks therefore tend to be insurable. On this basis, the assumed risk can be quantified according to the following relationship.

One of the authors who has closely studied the issues of uncertainty in economy is Frank Knight. According to his views, there are 3 types of uncertainty [1,p.15]:

- risk, which is statistically measurable;
- ambiguity, which creates difficulties in statistical analysis;
- pure uncertainty, also called Knightian uncertainty, which is impossible to estimate or predict statistically.

Risk is a phenomenon present in all fields and the influencing factors are increasingly strong, so it can be said that it is absolutely necessary for any organisation to have a risk management department. Only within such a department can an organisation manage the risks that affect it.

Risk can be defined in differ-

te feluri. O definiție simplă este următoarea: O acțiune sau o activitate care are potențialul de a sfârși rău. Aceasta definiție nu este completă, însă evidențiază un raționament pe care fiecare dintre noi tindem să îl avem atunci când ne gândim la latura nefastă a manifestării unui risc. De exemplu, vorbind de riscuri, gândul ne poate duce la propria poliță de asigurare, la riscurile pe care aceasta le acoperă și la consecințele negative generate în caz de manifestare a riscului. Așa că, pentru început, putem accepta definiția aceasta. Însă, întrebarea este: cum ne dăm seama de potențialul negativ al unei acțiuni? În primul rând trebuie să ne setăm gândirea de așa natură încât să avem în vedere permanent aceste posibile devieri, abateri, consecințe negative. Cu alte cuvinte, o atitudine orientată către identificarea riscurilor, o gândire mai analitică, o atenție sporită la detalii, precauție, dar și deschiderea către identificarea de soluții, abordări alternative, lipsă de rigiditate.

Sociologul german *Nicklas Luhman* [1,p.22] a adus o contribuție instrumentală substanțială prin lansarea ideii că "riscul" [1,p.44] reprezintă o formă generală prin care societatea își descrie viitorul. Potrivit lui Luhmann, riscul este un concept care trebuie deosebit de pericol. În timp ce riscul indică o pierdere posibilă viitoare datorită deciziei unui alt agent, pericolul se relaționează cu posibilitatea unei pierderi cauzate de indecizie. Pe scurt, teza lui Luhmann susține că viitorul este to-

ent ways. A simple definition is: An action or an activity that has the potential to end badly. This definition is not complete, but highlights a reasoning that each of us tends to have when thinking about the bad side of taking a risk. For example, speaking of risks, the thought can lead us to our own insurance policy, the risks it covers and the negative consequences that arise if a risk occurs. So, for a start, we can accept this definition.

However, the question is: how do we realise the potential negative of an action? First of all we need to set our thinking in such a way that we are constantly aware of these possible deviations, deviations, negative consequences. In other words, an attitude geared towards identifying risks, more analytical thinking, more attention to detail, caution, but also openness to identification of solutions, alternative approaches, lack of rigidity.

The German sociologist *Nicklas Luhman* [1,p.22] made a substantial instrumental contribution by launching the idea that "risk" [1,p.44] is a general form by which society describes its future. According to Luhmann, risk is a concept that needs to be distinguished

of danger. While risk indicates a possible future loss due to another agent's decision, danger relates to the possibility of a loss due to indecision. In short, the thesis of Luhmann argues that the future is total-

tal dependent de deciziile prezente. Această abordare are implicații importante pentru analiza riscului.

*Riscul* [3,p.39] se cuantifică prin probabilități și frecvențe și se evaluează prin consecințele sale. Consecințele pot fi diminuate substanțial prin managementul riscului ce reclamă asigurarea unor scheme performante pentru exploatarea relațiilor cauză-efect. Acesta reprezintă o abordare structurală și formală, focalizată asupra pașilor necesari și a acțiunilor planificate pentru a determina și controla riscurile, menținându-le la un nivel acceptabil. Scopul este de a maximiza probabilitatea de succes a unei activități prin creșterea șanselor de îmbunătățire a performanțelor și, în același timp, diminuarea șanselor pentru evoluții neanticipate.

*Riscurile necunoscute*[3,p.39], însă, nu pot fi manageriate proactiv, iar un răspuns prudent din partea echipei de proiect ar putea fi planificarea de contingență (pentru un caz similar, o altă variantă care poate să aibă loc), la fel ca și pentru cazurile riscurilor cunoscute, pentru care este posibil să nu fie implicate costuri sau pentru care să nu se poată acționa proactiv.

Riscul este o problemă relaționată cu procesul de luare a deciziilor. Analiza este, deci, conectată cu problema generală de luare a deciziilor în condiții de incertitudine. Riscurile nu există obiectiv, ci sunt construite de către agenții care iau decizii, în timp ce părțile implicate în procesul de decizie, posibili neparticipanți la

ly dependent on present decisions. This approach has important implications for risk analysis.

*Risk* [3,p.39] is quantified by probabilities and frequencies and assessed by its consequences. Consequences can be substantially mitigated through risk management which requires the provision of effective schemes for exploiting cause-effect relationships. It is a structural and formal approach, focusing on the necessary steps and planned actions to determine and control risks, keeping them at an acceptable level. The aim is to maximise the likelihood of success of an activity by increasing the chances of improved performance while decreasing the chances of unanticipated developments.

*Unknown risks* [3,p.39], however, cannot be proactively managed, and a response prudent response from the project team might be contingency planning (for a case similar, another variant that may occur), as for known risks, for which costs may not be involved or for which proactive action may not be possible.

Risk is a decision making issue. The analysis is therefore, connected to the general problem of decision-making under uncertainty. Risks do not exist objectively, but are constructed by the agents making decisions, while the parties involved in the decision making process, possibly non-participants in the process but targets of its effects, might per-

proces dar ținte ale efectelor acestuia, ar putea percepe acest fenomen ca pericol. Precum indică studiile psihologice ale percepției riscului, această analiză are un impact semnificativ asupra atitudinii în fața hazardului potențial.

Riscurile se pot clasifica în riscuri cunoscute și riscuri necunoscute, pentru care nu pot fi planificate măsuri anticipative. Pentru a identifica riscuri posibile, ca prim pas, se pleacă de la identificarea surselor de riscuri. Acestea depind foarte mult de natura activității/procesului analizat. În general surse de riscuri ar putea fi [3,p.26]:

- *legate de tehnologie*, în special în cazurile în care domeniul de activitate este caracterizat de schimbări tehnologice frecvente și în care tehnologia joacă un rol crucial pentru îndeplinirea obiectivelor vizate la nivel de activități;

- *legate de echipă*, mai ales atunci când aceasta este una neomogenă, pentru că echipa presupune interacțiune și dependență între membrii acesteia. Riscurile se referă la cele legate de pregătire, cunoștințe, mod de comunicare, gradul de acceptare a stilului de management adoptat;

- *legate de scop*, în special legate de cât de bine definit este acesta. Cu cât scopul este mai bine definit, cu atât identificarea riscurilor este mai facilă:

- *legate de economie*, de starea de dezvoltare a acesteia, de gradul în care mediul economic, legislația, mediul fiscal asigură stabilitate, predictibilitate și coerență. Este evident

ceve this phenomenon as danger. As indicated by psychological studies of risk perception, this analysis has a significant impact on attitudes towards potential hazard.

Risks can be classified into known risks and unknown risks for which no anticipatory measures can be planned. To identify possible risks, as a first step, we start by identifying the sources of risks. These depend very much on the nature of the activity/process being analysed. In general sources of risks could be [3,p.26]:

- *related to technology*, especially where the business area is characterised by frequent technological change and where technology plays a crucial role in achieving the intended business objectives;

- *team-related*, especially when the team is non-homogeneous, because the team implies interaction and dependence between its members. Risks relate to training, knowledge, communication, acceptance of the management style adopted;

- *related to the goal*, in particular how well defined it is. The more the purpose is the better defined, the easier it is to identify risks:

- *related to the economy*, the state of its development, the degree to which the environment the economic environment, legislation, fiscal environment ensure stability, predictability and consistency. It is obvious that the same business evolves in different ways in different

că aceeași afacere evoluează pe coordonate diferite în contexte și în perioade de timp diferite;

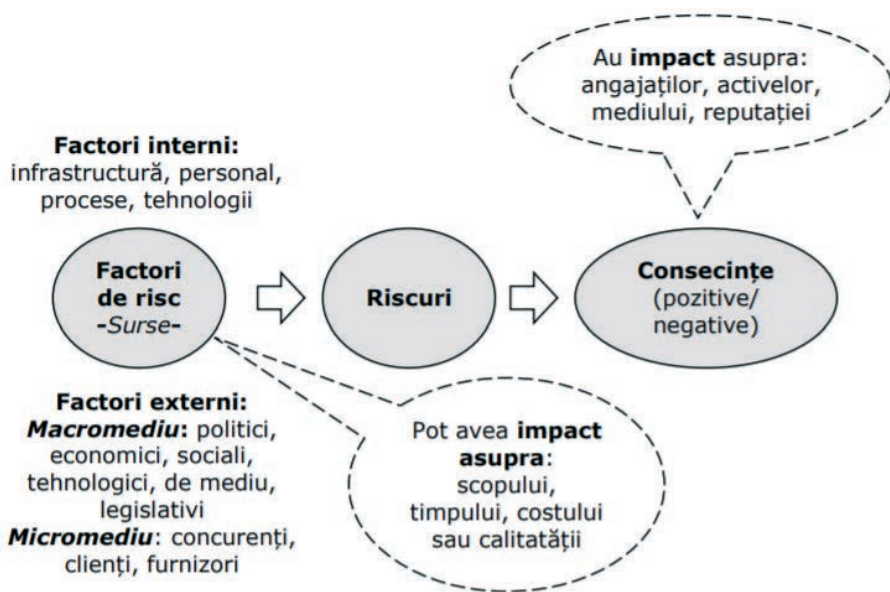
- *legate de competiție*, de cât de puternică este aceasta, de poziția concurențială actuală a firmei, de perspectiva pieței pe această coordonată. Dacă firma se află pe poziția de urmăritor sau chiar lider al pieței, acest lucru implică mai multe riscuri din această categorie.

Amploarea consecințelor este măsura "durității" cu care riscul s-a manifestat. Riscul manifestat într-o anumită unitate organizatorică poate să devină cauză a unui alt risc la o altă unitate organizatorică, ce este legată funcțional de prima.

contexts and at different time;

- *competition*, how strong the competition is, the current competitive position of the firm's competitive strength, the market outlook for the firm. If the firm is in the or even the market leader, this implies more risks from this category.

The magnitude of the consequences is the measure of the "hardness" with which the risk has manifested itself. Risk in one organisational unit may become the cause of another risk in another organisational unit that is functionally linked to the first.



**Figura 2.** Logică privind succesiunea surselor de risc, a riscurilor și a consecințelor

Sursa: Iliescu C. Managementul riscului, Editura Dacia, Cluj, 2013

**Figure 2.** Logic of the sequence of risk sources, risks and consequences

Source: Iliescu C. Risk Management, Dacia Publishing House, Cluj, 2013



Dintr-o altă optică, sursele riscurilor pot fi privite ca provenind din mediul extern organizației și din mediul intern al acesteia.

*Managementul riscului* este un proces de luare a deciziilor în urma căruia rezultatele din estimarea riscului sunt integrate cu principii economice, tehnice, sociale și politice pentru generarea unor strategii de reducere a riscului.

*Managementul riscurilor* reprezintă un proces complex de identificare, analiză și răspuns la posibile riscuri ale unei entități publice, printr-o abordare documentată, care utilizează resurse materiale, financiare și umane pentru atingerea obiectivelor, vizând reducerea expunerii la pierderi a acestora. Astfel, controlul intern este asociat direct cu managementul riscurilor, deoarece, prin măsurile luate, se asigură, în mod rezonabil, un cadru funcțional ce permite entității publice să își atingă obiectivele [3,p.22].

În modul tradițional, *managementul riscului* se concentrează pe riscuri care își au originea în cauze fizice sau juridice (de exemplu: dezastre naturale sau incendii, accidente, acțiuni în justiție). Managementul riscului financiar, de exemplu, se concentrează pe riscurile care se pot gestiona prin utilizarea instrumentelor financiare.

*Managementul riscului* [3,p.55] constă în identificarea, evaluarea și prioritizarea riscurilor, urmată de aplicarea coordonată și economică a resurselor, pentru a minimiza, monitoriza și controla probabilitatea

From another perspective, the sources of risks can be seen as coming from the external environment and from the internal environment of the organisation.

*Risk management* is a decision-making process whereby the results of risk assessment are integrated with economic, technical, social and political principles to generate risk mitigation strategies.

*Risk management* is a complex process of identifying, analysing and responding to potential risks to a public entity through a documented approach that uses material, financial and human resources to achieve objectives, aiming to reduce exposure to loss. Thus, internal control is directly associated with risk management, because the measures taken reasonably ensure a functional framework that enables the public entity to achieve its objectives [3,p.22].

Traditionally, *risk management* focuses on risks that originate from physical or legal causes (e.g. natural disasters or fires, accidents, legal actions). Financial risk management, for example, focuses on risks that can be managed through the use of financial instruments.

Risk management [3,p.55] is the identification, assessment and prioritisation of risks, followed by the coordinated and economical application of resources to minimise, monitor and control the likelihood and/or impact of unfortunate events

și/sau impactul unor evenimente nefericite sau pentru a maximiza realizarea de oportunități.

Managementul riscului este un proces care urmărește două tipuri de obiective. Un tip de obiective se referă la obiectivele antepierdere. Organizația trebuie să se pregătească pentru pierderi potențiale în cel mai economic mod, printr-o analiză de cost a programelor de siguranță, a primelor de asigurare plătite și a costurilor determinate de alte metode de tratare a pierderilor. Managementul riscului încearcă să reducă temerile din cadrul organizației, mai ales la nivel de management mediu și superior. Cel de-al doilea tip de obiectiv al procesului de managementul riscului se referă la obiectivele postpierdere. Supraviețuirea organizației după apariția unei pierderi este un exemplu de astfel de obiectiv, impunând reluarea, cel puțin parțială, a activităților într-o perioadă de timp rezonabilă.

Menținerea veniturilor după apariția pierderii este un alt prerogativ al conducerii superioare a oricărei organizații – chiar dacă nu se poate realiza o stabilitate perfectă a acestora. După ce stabilesc o direcție și un scop final, managerul de risc va trece la identificarea, cuantificarea și evaluarea riscurilor multiple care restricționează organizația în atingerea obiectivelor generale. Niciun risc nu poate fi tratat corespunzător dacă nu este identificat în prealabil. Managerii de risc apelează la o serie de instrumente pentru a crea o listă de priorități privind expunerile de

or to maximise the realisation of opportunities.

Risk management is a process that pursues two types of objectives. One type of objective refers to pre-default objectives. The organisation must prepare for potential losses in the most economical way, through a cost analysis of safety programmes, insurance premiums paid and the costs of other methods of dealing with losses. Risk management seeks to reduce fears within the organisation, especially at middle and senior management level. The second type of risk management process objective relates to post-loss objectives. Survival of the organisation after a loss is an example of such an objective, requiring at least partial resumption of activities within a reasonable period of time.

Maintaining revenue after the loss occurs is another prerogative of senior management in any organisation - even if perfect stability cannot be achieved. Once they establish a direction and an end goal, the risk manager will move on to identification, quantify and assess the multiple risks that constrain the organisation in achieving its overall objectives. No risk can be adequately addressed if it is not identified first. Risk managers use a number of tools to create a list of priorities risk exposures regardless of their severity.

According to *Collins' New English Dictionary*[7,p.22], risk analy-

risc indiferent de severitatea lor.

Potrivit *New English Dictionary al lui Collins*[7,p.22], analiza riscului reprezintă “divizarea unui întreg fizic sau abstract în părțile sale componente, cu scopul de a le examina sau a determina relația dintre ele.”

Conform Standardului de Managementul Riscului al ISO/IEC Guide, analiza riscului este definită drept „procesul de utilizare sistematică a informațiilor pentru a identifica sursele și a estima riscul”. Procesul de analiză a riscurilor poate fi abordat din trei direcții: psihologia riscului, metodologia de analiză a riscului, analiza statistică a riscului. [3,p.28]

Din punctul de vedere al psihologiei riscului, este foarte important ca cei care sunt supuși riscurilor să înțeleagă cum văd alții riscul și cum să reacționeze în fața riscului. La fel de important este și modul în care reacționează grupurile în fața riscului. Multe decizii sunt luate de grupuri de persoane, iar managerul de risc este de multe ori pus în situația de a raporta în fața unui comitet pentru a putea implementa programe de management a riscului.

Managementul riscurilor este o bună practică preluată din domeniul privat și adoptată la nivelul mai multor state ale UE, ca și componentă de bază în activitatea derulată de către organizație.

Organizațiile de toate tipurile și dimensiunile se confruntă cu o serie de riscuri care pot afecta realizarea obiectivelor. Obiectivele organizaționale se referă la o serie de activități, de la inițiative strategice la operații-

sis is “the division of a physical or abstract whole into its component parts for the purpose of examining or to determine the relationship between them.”

According to the ISO/IEC Guide Risk Management Standard, risk analysis is defined as “the process of systematically using information to identify sources and estimate risk”. The risk analysis process can be approached from three directions: risk psychology, risk analysis methodology, statistical risk analysis. [3,p.28]

From a risk psychology point of view, it is very important for those who are subject to risk to understand how others see risk and how to react to risk. Equally important is how groups react to risk. Many decisions are made by groups of people, and the risk manager is often required to report to a committee in order to implement risk management programmes.

Risk management is a best practice taken from the private sector and adopted in several EU countries as a core component of the organisation’s business.

Organisations of all types and sizes face a range of risks that can affect the achievement of objectives. Organisational objectives refer to a range of activities, from strategic initiatives to organisational operations, processes and projects, reflected in terms of social, environmental, technological safety, security and financial outcomes, commercial

uni, procese și proiecte ale organizației, reflectate în termeni sociali, de mediu, de siguranță tehnologică, de securitate și rezultate financiare, comerciale și măsuri economice, precum și impactul social, cultural, politic și reputația.

Indiferent de tipul de management al riscului implicat, organizațiile au (sau ar trebui să aibă) echipe de management al riscului care să practice activitatea de management al riscului. În managementul riscului se derulează un proces de priorizare prin care se tratează mai întâi riscurile care implică cea mai mare pagubă și prezintă cea mai mare probabilitate de producere, riscurile cu probabilitate de producere mai scăzută și pierderi mai mici urmând a fi tratate ulterior.

Obiectivul managementul riscului este situarea în cadrul unei arii cuprinse în limite în care riscul este suportabil și costul este rezonabil (cost inferior la limita impusă de rentabilitatea întreprinderii). Administrarea riscului comportă două dimensiuni [6,p.22]: variabilitatea factorilor (consecințele realizării evenimentului negativ) și costul administrării.

Analizele și cercetările referitoare la risc și prezența acestuia în activitatea de management determină faptul că riscul nu mai este o variabilă abstractă, dar este real, iar consecințele lui pot fi estimate. Totodată, cauzele apariției riscului pot fi reduse (sau, după caz, amplificate), iar derularea afacerilor în mediile incerte poate fi anticipată sau monitorizată

and economic measures, as well as social, cultural, political and reputational impacts.

Regardless of the type of risk management involved, organisations have (or should have) risk management teams that practice risk management work. In risk management a prioritisation process is carried out whereby first the risks that involve the greatest damage and are most likely to occur, risks with a lower probability of occurrence and lower losses are dealt with subsequently.

The objective of risk management is to be within an area where the risk is bearable and the cost is reasonable (cost below the limit imposed by the profitability of the enterprise). Risk management has two dimensions [6,p.22]: the variability of factors (consequences of the occurrence of the negative event) and the cost of management.

Analyses and research on risk and its presence in management activity determine that risk is no longer an abstract variable, but is real and its consequences can be estimated. At the same time, the causes of risk occurrence can be reduced (or, where appropriate, amplified) and the conduct of business in uncertain environments can be anticipated or monitored.

Achieving coherent risk management involves the systematic analysis of risks and the application of techniques aimed at reducing the

Realizarea unui management coerent față de risc implică analiza sistemică a riscurilor și aplicarea tehnicilor care ținesc de diminuarea pierderilor potențiale la care pot conduce. Pentru realizarea unei astfel de analize, destul de complexă, de altfel, vor trebui studiate, în prealabil, toate expunerile la risc, identificarea surselor de risc fiind fundamentală și determinantă în corecta evaluare a riscurilor firmei.

Tabelul de mai jos (tabelul 1) prezintă beneficiile obținute prin gestionarea riscurilor și rezultatele pe ansamblu obținute de întreprinderea socială.

Tabelul 1

### **Beneficiile riscurilor și măsura- rea succesului**

<b>Beneficiile procesului de gestionare a riscurilor Benefits of the risk management process</b>	<b>Rezultate și măsuri ale succesului acestora Results and measures of success</b>
Mărește reputația Enhances reputation	Mai puțină risipă (utilizarea eficientă a resurselor) Less waste (efficient use of resources)
Mai multă inovare More innovation	Economii - legate de asigurare Savings - insurance related
Conștientizare strategică mai bună Better strategic awareness	Reduce creanțele și alte costuri Reduce claims and other costs
Abordare mai consistentă/consecvență/compactă More consistent/consistent/compact approach	Reduce costurile auditului extern Reduces external audit costs
Influențează schimbarea Influencing change	Mai puțin absenteeism Less absenteeism
Facilitează o planificare mai eficientă Facilitates more efficient planning	Reducere a costului solicitărilor legate de risc Reduces the cost of risk claims

potential losses they can lead to. In order to carry out such an analysis, which is quite complex, it will be necessary to study all risk exposures beforehand, as the identification of risk sources is fundamental and decisive in the correct assessment of a company's risks.

The table below (table 1) shows the benefits of risk management and overall results achieved by the social enterprise.



Sporește înțelegerea vulnerabilităților Increases understanding of vulnerabilities	Reducere a provocărilor legale Reduce legal challenges
Mărește șansa de atingere a obiectivelor Increases the likelihood of achieving targets	Procent sporit al obiectivelor realizate Increased percentage of targets achieved
Evită acceptarea de eșecuri ale sistemului Avoids accepting system failures	Registrul riscurilor menținut la zi Risk register kept up to date
Identifică principalele riscuri și oportunități Identify key risks and opportunities	Soluționarea plângerilor/număr și rezultate/efecte Complaints resolution/number and outcomes/effects

Sursa: Ciocoiu C. N, Managementul riscului, volumul 1, teorii practici metodologii, Editura ASE, 2008

Source: Ciocoiu C. N, Risk Management, volume 1, theories, practices and methodologies, ASE Publishing House, 2008

Managementul efectiv al riscului asigură un răspuns obiectiv și consistent la riscurile identificate. Aceasta cere o riguroasă planificare, organizare, implementare și control pentru a realiza un program de succes privind managementul riscului.

Un răspuns general la întrebarea „de ce este necesar un management al riscurilor?” este indus de observația conform căreia atât în orice organizație, cât și în mediul în care aceasta acționează, există incertitudini de natura amenințărilor în realizarea obiectivelor sau de natura oportunităților. Orice manager trebuie să-și pună problema gestionării amenințărilor deoarece, în caz contrar, neatingându-și obiectivele s-ar descalifica, sau fructificării oportunitățile în beneficiul organizației, dovedindu-și astfel eficiența. Dacă

Effective risk management ensures an objective and consistent response to identified risks. It requires rigorous planning, organisation, implementation and control to achieve a successful risk management programme.

A general answer to the question “why is risk management necessary?” is prompted by the observation that both in any organisation and in the environment in which it operates, there are uncertainties in the nature of threats to the achievement of objectives or in the nature of opportunities. Every manager must ask himself the question of managing threats, because otherwise he would disqualify himself by not achieving his objectives, or of exploiting opportunities to the

incertitudinea este o realitate cotidiană, atunci și reacția la incertitudine trebuie să devină o preocupare permanentă.

Managementul riscurilor [20, p.44] este un proces efectuat de conducerea și celalalt personal al organizației constând în: definirea strategiei ce trebuie aplicată; identificarea și evaluarea riscurilor ce pot afecta organizația și activitățile ce se desfășoară în cadrul acesteia, ținând cont de parteneriate și de mediu; controlul riscurilor astfel încât acestea să se încadreze în limitele toleranței la risc; monitorizarea, revizuirea și raportarea continuă a situației riscurilor, beneficiindu-se de experiența acumulată (proces de învățare), pentru a se obține o garanție rezonabilă cu privire la realizarea obiectivelor organizației.

Riscul [3,p.22] apare în toate aspectele vieții noastre sau, după cum îl consideră unii, riscul este „sarea și piperul” vieții. Când ne uităm în jur vedem o mare varietate de răspunsuri față de risc. Unii dintre noi își asumă riscul în mod voluntar, prin participarea, de exemplu, în competiții sportive periculoase, alții își aleg o ocupație plină de hazarduri, iar alții preferă să parieze în mod constant. Pe de altă parte, unii oameni de-abia se aventurează afară din propriile case, preferă activități sedentare și își asigură toate bunurile. Pe scurt, suntem diferiți. Nu există niciun comportament „corect” în răspunsul față de situațiile riscante.

Managementul riscului reprezintă procesul de identificare, de mă-

benefit of the organisation, thereby proving his effectiveness. If uncertainty is a daily reality, then reacting to uncertainty must also become a permanent concern.

Risk management [20,p.44] is a process carried out by the management and other staff of the organisation consisting of: defining the strategy to be applied; identifying and assessing the risks that may affect the organisation and its activities, taking into account partnerships and the environment; controlling risks so that they are within risk tolerance limits; continuously monitoring, reviewing and reporting on the risk situation, taking advantage of the experience gained (learning process), in order to obtain reasonable assurance that the organisation's objectives are achieved.

Risk [3,p.22] occurs in all aspects of our lives or, as some consider it, risk is the “salt and pepper” of life. When we look around we see a wide variety of responses to risk. Some of us take risk voluntarily, by participating, for example, in dangerous sporting competitions, others choose a hazard-filled occupation, and still others prefer to gamble constantly. On the other hand, some people barely venture out of their homes, prefer sedentary activities and insure all their possessions. In short, we are different. There is no ‘right’ behaviour in response to risky situations.

Risk management is the process

surare, de evaluare a riscului, urmat de dezvoltarea de strategii pentru managementul (gestionarea propriu-zisă a) riscului. Procesul de management al riscului cuprinde mai multe etape, dar simpla parcurgere a acestora nu asigură, într-o măsură suficientă, un program eficient de management al riscului [3,p.22].

of identifying, measuring, assessing risk, followed by the development of strategies for managing (actually managing) risk. The risk management process comprises several steps, but simply going through them does not sufficiently ensure an efficient risk management programme [3,p.22].

#### **BIBLIOGRAFIE:**

1. Ciocoiu C. N, Managementul riscului, volumul, volumul 2, teorii practici metodologice, Editura ASE, 2008
2. Gubanov R.S. Dezvoltarea unei strategii de gestionare a riscurilor // Informații miniere și buletin analitic (jurnal științific și tehnic) Buletin informativ și analitic minier (Jurnal științific și tehnic). - 2008. - Nr. 7. - p. 63-67.
3. Iliescu C. Managementul riscului, Editura Dacia, Cluj, 2013

#### **BIBLIOGRAPHY:**

1. Ciocoiu C. N, Risk Management, volume, volume 2, practical theories and methodologies, ASE Publishing House, 2008
2. Gubanov R.S. Development of a risk management strategy // Mining information and analytical bulletin (Scientific and technical journal) Mining information and analytical bulletin (Scientific and technical journal) - 2008. - No. 7. - p. 63-67.
3. Iliescu C. Risk Management, Dacia Publishing House, Cluj, 2013

## FORMELE DE MANIFESTARE A CULTURII ORGANIZAȚIONALE ÎN ACTIVITATEA ANTREPRENORIALULUI SOCIAL

## FORMS OF MANIFESTATION OF ORGANISATIONAL CULTURE IN SOCIAL ENTREPRENEURSHIP ACTIVITY

*doctorandă, Academia de  
Administrare Publică*

**ALIONA  
VEȘCA**

*PhD student, Academy of Public  
Administration*

**Rezumat:** Indiferent de abordarea avută în vedere, este cert faptul că în cadrul organizației, cultura organizațională are o mare importanță, atât pentru individ, cât și pentru organizație. Cultura organizațională funcționează ca o metaforă pe baza căreia se explică diversele opinii despre organizație ale autorilor contemporani. Analiza conținutului său pune în evidență atât punctele convergente, cât și cele contradictorii, fiind un instrument util pentru a exprima realitatea din cadrul unei organizații. Deși, există diferite accepțiuni cu privire la termenul de cultură organizațională, un aspect se regăsește în toate, acela al impactului puternic pe care cultura organizației îl are asupra eficienței, asupra rezultatului final.

**Cuvinte cheie:** management, cultură organizațională, antreprenoriat, maximizarea performanțelor.

Cultura organizațională este unul dintre factorii determinanți ai performanței organizației și, în consecință, analiza realistă a legăturii dintre aceste două elemente poate furniza informații relevante pentru optimizarea ei și, pe această bază, pentru maximizarea performanțelor organizației.

Se pune întrebarea de ce cercetătorii și practicienii studiază cultura

**Summary:** Whatever approach, it is clear that organisational culture is of great importance to both the individual and the organisation. Organisational culture functions as a metaphor to explain the various views on organisation held by contemporary authors. Analysis of its content highlights both convergent and contradictory points, and is a useful tool for expressing the reality within an organisation. Although, there are different meanings of the term organizational culture, one aspect is common to all of them, that of the strong impact that the organization's culture has on efficiency, on the final result.

**Key words:** management, organisational culture, entrepreneurship, performance maximisation.

Organisational culture is one of the determinants of organisational performance and, consequently, a realistic analysis of the link between these two elements can provide relevant information to optimise it and, on this basis, to maximise organisational performance.

The question arises why researchers and practitioners study organizational culture? The answer would be that some managers strive to create real cultures, based on strong values, knowing their impact

organizațională ? Răspunsul ar fi că unii manageri se străduiesc să creeze adevărate culturi, bazate pe valori puternice, cunoscând impactul acestora asupra rezultatelor firmei. Alții încearcă „*valorile perfecte*” care să genereze o filosofie în cadrul organizației, presupunând loialitate, productivitate sau profitabilitate.

Sunt și manageri care doresc să creeze o cultură organizațională care să corespundă imaginilor și valorilor proprii. Există o mare diversitate în descrierea elementelor ce compun cultura organizației. Marea majoritate a autorilor recunosc că aceasta cuprinde mai multe tipuri de componente care nu se află toate la același nivel de vizibilitate, influență și înțelegere. În continuare voi analiza toate aceste forme prin care se manifestă cultura unei organizații publice, unele vizibile, altele mai puțin vizibile, dar deosebit de importante pentru evoluția organizației.

*Valorile* sunt considerate esența culturii. Ele provin fie din mediul social, ca atitudini și credințe promovate de cultura națională, fie din experiența angajaților. Sistemul de valori permite clasarea situațiilor, persoanelor, actelor și ideilor, de la cele considerate morale la cele ne-etice. Pe baza sistemului de valori promovate la nivelul organizației publice, cultura creează norme, considerate standarde pentru valorile unui grup sau categorii de indivizi [33, p.30]. Valorile, ca și componente ale culturii, reprezintă *standarde prin care importanța fiecărui lucru din societate este evaluată* [2, p.36]. Ele sunt învățate

on the firm's results. Others try to create “perfect values” that generate a philosophy within the organisation, assuming loyalty, productivity or profitability.

There are also managers who want to create an organisational culture that matches their own images and values. There is great diversity in describing the elements that make up an organisation's culture. The vast majority of authors recognise that it comprises several types of components that are not all at the same level of visibility, influence and understanding. In what follows, further on I will analyse I will analyse all these forms through which the culture of a public organisation manifests itself, some visible, others less visible, but all of them particularly important for the development of the organisation.

*Values* are considered the essence of culture. They come either from the social environment, as attitudes and beliefs promoted by the national culture, or from the experience of employees. The value system allows situations, people, acts and ideas to be classified from those considered moral to those considered unethical. Based on the value system promoted at the level of the public organization, the culture creates norms, considered *standards for the values of a group or categories of individuals* [33, p.30]. Values, as components of culture, are standards by which the importance of everything in society is assessed [2, p.36]. They are learned from the culture in which



din cultura în care individul a crescut, fiind „ghiduri” ale comportamentului său. După cum vom vedea pe parcursul acestui articol, diferențele între valorile culturale rezultă din practicile variate de management.

Modul de realizare a valorilor este uneori contradictoriu deoarece între diferitele tipuri de valori există o stare conflictuală. În cadrul unei organizații publice, grupul care deține autoritatea este cel care poate promova și impune anumite valori. De cele mai multe ori, valorile pot fi percepute ca preferințe sau atitudini colective. Spre exemplu, *organizațiile publice de tip conservator* promovează valori, precum disciplina și păstrarea tradițiilor în timp, iar normele prin care aceste valori sunt puse în practică sunt ierarhia strictă, centralizarea actului decizional, comunicarea formală, respingerea ideilor și propunerilor angajaților.

*Organizațiile publice de tip deschise* promovează valori ca *inovarea și creativitatea*. În cadrul acestor organizații se respectă ideile noi, se tolerează eșecul altora, se stimulează creativitatea. Cercetările efectuate în domeniu reliefează că organizațiile publice în care se promovează valori pozitive, puternice, explicate corespunzător salariaților, sunt cele care pot obține performanțe superioare cu eforturi mai mici. Valorile sunt cele care definesc o cultură clară și sprijină managerii în atragerea celor mai potriviți oameni. Se consideră că organizația publică a viitorului are nevoie de persoane al căror profil să corespundă culturii organizaționale.

the individual has grown up, and are “guides” to his or her behaviour. As we will see throughout this article, differences in cultural values result from varying management practices.

The way values are realised is sometimes contradictory because there is a state of conflict between different types of values. In a public organisation, it is the group in authority that can promote and impose certain values. Often, values can be perceived as collective preferences or attitudes. For example, *conservative public organisations promote values* such as discipline and the preservation of traditions over time, and the rules by which these values are put into practice are strict hierarchy, centralisation of decision-making, formal communication, rejection of employees’ ideas and proposals.

*Open public organisations promote values such as innovation and creativity*. In these organisations, new ideas are respected, failure is tolerated and creativity is encouraged. Research shows that public organisations that promote strong, positive values, properly explained to employees, are those that can achieve higher performance with less effort. It is values that define a clear culture and support managers in attracting the best people. It is believed that the public organisation of the future needs people whose profile matches the organisational culture.

Some organisations have de-

Unele organizații și-au întocmit adevărate ghiduri ale competențelor comportamentale pentru a determina valorile viitorilor salariați, modul în care aceștia își rezolvă problemele, dacă sunt adepți ai învățării și dacă pot face față controverselor și stresului [1, p.31]. Valori cu rădăcini adânci și adesea neconștientizate ne fac să considerăm normal ceea ce alții consideră anormal, politicos ceea ce alții consideră nepolitic, rațional ceea ce alții consideră irațional. Deși totalitatea elementelor culturale sunt vizibile unui observator din exterior, înțelesul lor din punct de vedere cultural rămâne totuși invizibil, fiind perceput și interpretat în mod precis numai de către cei din interiorul acelei culturi.

Valorile individuale sau cele promovate în organizație creează atitudini. *Atitudinile* decurg din ceea ce gândim și ceea ce simțim. De exemplu, atitudinea negativă a membrilor unei organizații față de conducere este rezultatul unor credințe și valori ale acestora, în contradicție cu cele promovate de management. De foarte multe ori, atitudinile nu sunt în consonanță cu manifestările comportamentale. Sunt și salariați care, de teama represaliilor, nu-și vor critica niciodată public șefii [2, p. 10].

Organizațiile publice nu pot exista în afara unui sistem, ele sunt influențate de componentele sistemului din care fac parte și influențează semnificativ fiecare subsistem al acestuia. *Integritatea* unui sistem este puternic determinată de un set de valori și principii fundamentale ce preci-

veloped behavioural competency guides to determine the values of future employees, how they solve problems, whether they are adept at learning, and whether they can handle controversy and stress [1, p.31]. Deep-rooted and often unacknowledged values make us consider normal what others consider abnormal, polite what others consider rude, rational what others consider irrational. Although the totality of cultural elements are visible to an outside observer, their meaning in cultural terms remains invisible, being perceived and interpreted accurately only by those within that culture.

Individual values or those promoted in the organisation create *attitudes*. Attitudes stem from what we think and what we feel. For example, the negative attitude of members of an organisation towards management is the result of their beliefs and values being in conflict with those promoted by management. Very often, attitudes are not consistent with behavioural manifestations. There are also employees who, for fear of reprisals, will never publicly criticize their bosses [2, p. 10].

Public organisations cannot exist outside of a system, they are influenced by the components of the system of which they are part and significantly influence each subsystem of it. The *integrity* of a system is strongly determined by a set of fundamental values and principles that specify, through their content, the basic coordinates between which the components of the whole func-

zează, prin conținutul lor, coordonatele de bază între care funcționează componentele întregului [35, p.20]. Sectorul public reprezintă o componentă a macrosistemului cu implicații majore asupra funcționalității ansamblului. Acest aspect este evident dacă se ia în considerare diversitatea domeniilor de activitate integrate în sectorul public.

Dincolo de această diversitate, există un set de valori-principii fundamentale universal valabile care trebuie luate în considerare și care determină semnificativ conținutul proceselor și relațiilor de management din instituțiile publice. Ele marchează semnificativ misiunea organizațiilor publice, influențează comportamentul organizațional al acestora și al angajaților implicați direct în procesele de realizare și furnizare de servicii publice sau de administrare a intereselor statului în relație cu cetățenii clienți ai instituțiilor publice.

Un *sistem de valori* ar putea fi structurat după două criterii [6]:

1. *apartenență*: valori interne și externe. Asupra acestor categorii de valori se va insista în unul din capitolele următoare. Valorile interne vizează prin conținutul lor acele aspecte ce țin de activitatea organizațională internă a fiecărei instituții publice, care imprimă o notă puternică de specificitate organizării și conducerii. Valorile externe provin din mediul extern instituției publice și determină organizarea și managementul acestora, misiunea și obiectivele organizațiilor publice, gradul de

tion [35, p.20]. The public sector is a component of the macrosystem with major implications for the functionality of the whole. This is evident from the diversity of the areas of activity integrated into the public sector.

Beyond this diversity, there is a set of universally valid fundamental values-principles that must be taken into account and that significantly determine the content of management processes and relationships in public institutions. They significantly mark the mission of public organisations, influence their organisational behaviour and the behaviour of employees directly involved in the processes of providing and delivering public services or managing the interests of the state in relation to citizens who are clients of public institutions.

A value system could be structured according to two criteria [6]:

1. *membership*: internal and external values. These categories of values will be discussed in one of the following chapters. Internal values are concerned with the content of those aspects of the internal organisational activity of each public institution which give a strong note of specificity to the organisation and its management. External values come from the external environment of the public institution and determine its organisation and management, the mission and objectives of public organisations, the degree of diversification of activities, strategic priorities, etc.

diversificare a activităților, opțiunile strategice prioritare etc.

2. *grad de generalitate*: valori universale și particulare. Gruparea valorilor în două categorii după acest criteriu determină distincția între valorile universale, care, indiferent de domeniul în care își desfășoară activitatea instituția publică, trebuie respectate și integrate în managementul tuturor organizațiilor și cele particulare, specifice, care implică o serie de conotații distincte determinate de domeniul de activitate din sectorul public în care activează instituția publică. Este absolut evidentă compatibilitatea și complementaritatea de conținut între cele două categorii de valori. Câteva dintre valorile cu impact deosebit asupra managementului instituțiilor publice sunt abordate în detaliu în continuare. În orice stat de drept, în sectorul public și în activitatea desfășurată de instituțiile publice, indiferent de domeniul de activitate: administrație, sănătate, învățământ, cultură, transport, turism etc., sunt unanim recunoscute și considerate ca fundamentale următoarele valori, abordate frecvent ca principii fundamentale pentru managementul organizațiilor publice: *etica, morala și democrația* [56]. Fiecare are relevanță deosebită asupra comportamentului organizațional, în general asupra comportamentului individual al resurselor umane din instituțiile publice și, implicit, asupra modalităților de acțiune pentru care optează managerii publici în special și fiecare funcționar public antrenat în procesele de management și de

2. *degree of generality*: universal and particular values. Grouping values into two categories according to this criterion distinguishes between universal values, which, regardless of the field in which the public institution operates, must be respected and integrated into the management of all organisations, and particular, specific values, which have a number of distinct connotations determined by the field of activity in the public sector in which the public institution operates. The compatibility and complementarity of the content between the two categories of values is absolutely obvious. Some of the values with a particular impact on the management of public institutions are discussed in detail below. In any state governed by the rule of law, in the public sector and in the work carried out by public institutions, regardless of the field of activity: administration, health, education, culture, transport, tourism, etc., the following values are unanimously recognised and regarded as fundamental, and are frequently referred to as fundamental principles for the management of public organisations: *ethics, morality and democracy* [56]. Each of these has a particular impact on organisational behaviour, and in general on the individual behaviour of human resources in public institutions and, by extension, on the courses of action chosen by public managers in particular and by every civil servant involved in the management and im-

execuție, în activitățile efective prin care sunt realizate și furnizate serviciile publice.

Credințele sunt acele convingeri referitoare la funcționarea organizației sau a mediului în care există grupul, privitor la relațiile care se stabilesc între persoane, evenimente, concepte. În concluzie, se poate aprecia că atitudinile exprimă valorile, dar nu întotdeauna există o relație directă între acestea. Atitudinile pot fi modificate în măsura în care valorile și credințele pot fi schimbate.

*Valorile, credințele și atitudinile* se materializează și se pot evalua luând drept reper normele de comportament. Pentru Rokeach (1968, 1973) valorile ar fi similare atitudinilor. Atitudinile sunt însă mai elementare, iar valorile mai profunde, determinând atitudinile. Acesta este punctul de vedere general acceptat astăzi în sociologie. Distincția dintre cele două concepte devine mai clară dacă notăm că atitudinile se referă mai degrabă la obiecte și situații specifice, în timp ce valorile reprezintă orientări asociate unor clase mai generale de obiecte și situații.

Normele organizaționale sunt reguli specifice de comportament pe care trebuie să le urmeze toți membrii unei organizații. Aceste norme rezultă din valori și convingeri împărtășite de marea majoritate a salariaților și asigură comportamentul regularitate și predictibilitate. După autorul Gary Johns, există mai multe clase de norme care apar în toate organizațiile: norme de loialitate, norme privind ținuta, norme de

plementation processes, in the actual activities through which public services are provided and delivered.

Beliefs are those convictions concerning the functioning of the organisation or the environment in which the group exists, concerning the relationships that are established between people, events, concepts. In conclusion, it can be seen that attitudes express values, but there is not always a direct relationship between them. Attitudes can be changed to the extent that values and beliefs can be changed.

*Values, beliefs and attitudes* are embodied and can be assessed by taking behavioural norms as a benchmark. For Rokeach (1968, 1973) values would be similar to attitudes. Attitudes, however, are more basic and values are deeper, determining attitudes. This is the generally accepted view in sociology today. The distinction between the two concepts becomes clearer if we note that attitudes refer more to specific objects and situations, while values represent orientations associated with more general classes of objects and situations.

Organisational norms are specific rules of behaviour that all members of an organisation must follow. These rules result from values and beliefs shared by the vast majority of employees and ensure regularity and predictability of behaviour. According to author Gary Johns, there are several classes of norms that occur in all organisations: loyalty norms, conduct norms, performance

performanță, norme privind alocarea recompenselor. Aceste clase de norme sunt grupate, la rândul lor, în două categorii de norme, care se împletesc în *norme formale și norme informale* [4, p.32].

*Normele formale sunt acele norme oficiale*, de natură organizatorică, cele stabilite prin: regulamentul de ordine interioară, regulamentul de organizare și funcționare, fișele posturilor. Aceste documente au rolul de a ilustra comportamentul salariaților acceptat de organizație în situații diverse: relațiile șefi-subordonați, prezența la lucru, primirea vizitatorilor, confidențialitatea informațiilor, cooperarea în vederea îndeplinirii sarcinilor, recompensarea salariaților, sancționarea comportamentelor inadecvate.

*Normele informale nu sunt stabilite de vreun document*, ci sunt acele reguli conturate de-a lungul timpului, care vizează majoritatea salariaților: celebrarea unor evenimente sociale importante (sărbători, împlinirea unui număr de ani de la înființarea organizației) sărbătorirea unor evenimente personale ale salariaților (promovarea pe post, onomastici, căsătorie, pensionare), relațiile dintre șefi și subordonați.

Normele se formează, de obicei, într-o perioadă lungă de timp, paralel cu dezvoltarea organizației, și se impun prin învățare. De regulă, acestea îndeplinesc următoarele roluri: sprijină organizația în îndeplinirea obiectivelor propuse; ghidează adoptarea unor comportamente dorite în rândul angajaților; sprijină rezolva-

norms, and reward norms. These classes of norms are in turn grouped into two categories of norms, which are intertwined into *formal and informal norms* [4, p.32].

*Formal norms* are those official rules of an organisational nature, those laid down in: internal rules of procedure, organisation and functioning rules, job descriptions. These documents are intended to illustrate the behaviour of employees accepted by the organisation in various situations: relations between bosses and employees, attendance at work, receiving visitors, confidentiality of information, cooperation in carrying out tasks, rewarding employees, sanctioning inappropriate behaviour.

*Informal norms are not laid down in a document*, but are those rules that have been developed over time and concern the majority of employees: the celebration of important social events (celebrations, anniversaries, anniversaries), the celebration of personal events of employees (promotion, birthdays, marriage, retirement), relations between bosses and subordinates.

Norms are usually formed over a long period of time, in parallel with the development of the organisation, and are imposed through learning. They usually fulfil the following roles: they support the organisation in achieving its objectives; they guide the adoption of desired behaviours among employees; they support the resolution of interpersonal problems; they are a



rea unor probleme interpersonale; reprezintă un element de identificare a valorilor și specificității grupului.

*Normele morale* pot fi diferențiate în funcție de câteva criterii: *numărul de subiecți, dimensiunea grupului social, durabilitatea în timp a valorilor, tipurile de relații și activități umane* pe care determină. [4, p.34].

Considerând aceste criterii, pot fi distinse *trei categorii de norme*:

1. *norme generale* sau universale cu următoarele caracteristici:

- prezente în toate colectivitățile umane;
- durabilitate mare în timp;
- reglează toate tipurile de relații;
- corelează toate activitățile umane.

2. *normele particulare* se caracterizează prin următoarele:

- se adresează unor *grupuri sau colectivități determinate*
- au o anumită *variație în timp*, care poate fi măsurată și evaluată;
- *reglează tipuri de relații sau activități umane particulare.*

În această categorie se înscriu normele morale pentru angajații fiecărui domeniu de activitate din sectorul public.

3. *normele speciale* se caracterizează prin aceea că:

- se adresează unor *grupuri restrânse*;
- *vizează relații și manifestări cu totul specifice sau ocazionale.*

În această ultimă categorie se înscriu normele cavalerismului, normele vieții nobiliare, *normele de protocol, normele de comportare civilizată* în familie și societate etc. Această ultimă categorie reprezintă

means of identifying the values and specificity of the group.

*Moral norms* can be differentiated according to several criteria: *the number of subjects*, the size of the social group, *the durability of values* over time, the types of human relationships and activities they determine. [4, p.34].

Considering these criteria, three categories of norms can be distinguished:

1. *general or universal norms* with the following characteristics:

- present in all human collectivities;
- high durability over time;
- they regulate all types of relationships;
- they link all human activities.

2. *particular norms* are characterised by the following:

- they are addressed to specific groups or collectivities
- they have a certain variation over time, which can be measured and evaluated;
- they regulate particular types of human *relationships or activities.*

This category includes moral rules for employees in each area of public sector activity.

3. *special norms* are characterised by the fact that:

- they are addressed to restricted groups;
- concern entirely specific or occasional relationships and events.

This last category includes the rules of chivalry, the rules of noble life, the rules of protocol, the rules of civilised behaviour in family and society, etc. This last category rep-

tă norme elementare identificate cu "modă" în morală.

Se poate conchide că valoarea morală, în sens strict, rămâne expresia obiectivă a normei.

Norma poate fi privită în cel puțin două ipostaze: abstractă și concretă.

Norma este abstractă atunci când este enunțată teoretic, când este formulată „*expressis verbis*” într-un Cod scris sau când este asimilată sau însușită la nivel pur cognitiv: însușirile morale recomandate de normă sunt percepute ca simple cuvinte, ca expresii vide de conținut sau iluzorii.

Norma concretă este aceeași normă, dar asimilată și interiorizată și la nivel afectiv-emoțional și la nivel volitiv până la punctul limită la care devine o componentă a conștiinței și un element motivațional al comportamentului subiectului. În elaborarea normelor, în cadrul unui cod, trebuie identificate nu numai valorile și conținutul lor, ci și *strategiile de însușire organică a acestor norme de către toți angajații sectorului public și strategiile de conversiune* în procesele de training a normelor abstracte în norme concrete dezvoltate pe baza unui set de principii morale.

*Identitatea organizației* este o entitate construită, care devine realitate atunci când structura, organizarea personalului, sistemul și procedurile iau un sens comun în reprezentările colective alcătuind, deci cultura. Identitatea organizației poate fi evaluată și în funcție de comportamentele individuale, ceea ce presupune un fenomen de identificare a indivizilor; a angajaților din cadrul întreprinderii.

resents elementary rules identified with 'fashion' in morality.

It can be concluded that moral value, strictly speaking, remains the objective expression of the norm.

The norm can be seen in at least two ways: abstract and concrete.

The norm is abstract when it is stated theoretically, when it is formulated "*expressis verbis*" in a written Code, or when it is assimilated or appropriated at a purely cognitive level: the moral qualities recommended by the norm are perceived as mere words, as empty or illusory expressions.

The concrete norm is the same norm, but assimilated and internalized at the affective-emotional level and at the volitional level up to the point where it becomes a component of consciousness and a motivational element of the subject's behaviour. In the development of norms, within the framework of a code, it is necessary to identify not only their values and content, but also *the strategies for the organic appropriation of these norms by all public sector employees and the strategies for converting* abstract norms into concrete norms developed on the basis of a set of moral principles in training processes.

*The identity of the organisation* is a constructed entity, which becomes reality when the structure, staff organisation, system and procedures take on a common meaning in collective representations, thus forming the culture. Organisational identity can also be assessed in terms of in-

Producerea de identitate este, deci, un fenomen psiho-sociologic care stă la baza sentimentului de apartenență și de integrare în grup. Adesea cultura este confundată cu semnele și simbolurile. Literatura de specialitate include aici: ritualuri, limbaj, moduri de amenajare, logos și alte semne de reprezentare, eroi, mici istorioare cunoscute și uneori povestite, coduri de comportament etc. [1, p.21].

Sunt considerate cel mai adesea ca făcând parte din categoria principalelor semne (manifestările vizibile):

- organigrama sau modul de repartizare a activităților, responsabilităților;
- semne de diferențiere statutară existente în orice societate umană;
- biroul șefului, mocheta din biroul șefilor, mașinile șefilor sau parcarile acestea nefiind cultură decât dacă au o semnificație aparte (sunt semne);
- modul de prezentare al organizației în raport cu exteriorul: răspunsurile telefonice, primirea vizitatorilor, comunicarea externă, primirea furnizorilor și beneficiarilor, secretariatul și persoanele de contact cu exteriorul, mesaje publicitare constante;
- coduri interne de comportament: stilul relațiilor între persoane sau între nivelurile ierarhice, moduri de comunicare internă, coduri vestimentare, cuvinte etc.;
- „amenajarea spațiului: arhitectură, stil de decorare, alocarea de spațiu pentru funcțiile întreprin-

dividual behaviours, which implies a phenomenon of identification of individuals, the employees within the company.

The production of identity is therefore a psycho-sociological phenomenon that underlies the feeling of belonging and integration in the group. Culture is often confused with signs and symbols. The literature includes here: rituals, language, modes of arrangement, logos and other signs of representation, heroes, little known and sometimes told stories, codes of behaviour, etc. [1, p.21].

They are most often considered as part of the main signs category (visible manifestations):

- the organisational chart or the way activities and responsibilities are distributed;
- signs of statutory differentiation existing in any human society;
- the boss's office, the carpet in the boss's office, the boss's car or the car park - these are not culture unless they have a special meaning (they are signs);
- how the organisation is presented to the outside world: telephone answering, welcoming visitors, external communication, welcoming suppliers and beneficiaries, secretariat and external contacts, constant publicity messages;
- internal codes of behaviour: style of relations between people or between hierarchical levels, internal communication modes, dress codes, words, etc.;

- derii, circulația în local, culori;
- gestionarea timpului: repartizarea timpului individual sau colectiv pentru conducători, orare și atitudini vis-a-vis de orare, raportul între timpul ocupat efectiv și cel privat.

*Simbolurile* oferă înțelesuri comune membrilor organizației și le permit acestora să comunice și să se armonizeze între ei. Un simbol trebuie să aibă aceeași semnificație atât pentru angajați, cât și pentru beneficiari, parteneri de dezvoltare, furnizori.

Semnele pot fi dirijate către exterior, așa cum sunt materialele grafice, uniforme, logo-urile, clădirile sau pot fi direcționate în interior, în locurile de difuzare a informației, amenajarea birourilor, fluxurile din întreprindere. Aceste tipuri de semne nu au valoare de imagine, ci sunt creatoare de sens și de raporturi sociale.

Ele dau legitimitate, ordonează o ierarhie, simbolizează puterea. Un simbol poate fi chiar sigla organizației, cunoscută de către beneficiari, angajați sau parteneri, care transmite o serie de informații comune tuturor, printre care calitatea ridicată a produselor oferite. De aceea, de-a lungul timpului, sigla nu trebuie modificată prea des, ci poate doar ajustată datorită semnificațiilor pe care le transmite.

*Limbajul* este o altă tehnică de influențare a culturii organizaționale. Multe organizații folosesc un mod anume de exprimare, sloganuri, metafore sau alte forme de limbaj pentru a transmite un anumit mesaj angajaților. Sloganurile pot fi învățate

- 'spatial design: architecture, style of decoration, allocation of space for business functions, circulation in the premises, colours;
- time management: allocation of individual or collective time to managers, timetables and attitudes to timetables, ratio of time actually spent to private time.

Symbols give common meanings to members of the organisation and allow them to communicate and harmonise with each other. A symbol should have the same meaning for employees, beneficiaries, development partners, suppliers.

Signs can be directed outwards, such as graphics, uniforms, logos, buildings, or they can be directed inwards, in places where information is disseminated, office layouts, company flows. These types of signs do not have an image value, but create meaning and social relations.

They give legitimacy, order a hierarchy, symbolise power. A symbol can even be the organisation's logo, known to beneficiaries, employees or partners, which conveys a series of information common to all, including the high quality of the products offered. This is why, over time, the logo should not be changed too often, but perhaps only adjusted because of the meanings it conveys.

*Language* is another technique for influencing organisational culture. Many organisations use a particular way of expression, slogans, metaphors or other forms of language to convey a particular message to employees. Slogans can be

repede și repetate atât de angajați, cât și de clienți sau beneficiari.

Referindu-ne la aceste aspecte, în investigația efectuată, au fost identificate astfel de sloganuri în unele instituții publice. În cele mai multe situații sloganurile erau promovate prin intermediul unor programe în principal cu caracter social dar și, în organizațiile prestatoare de servicii publice, pentru promovarea efectivă a serviciilor oferite.

*Istoriorele* reprezintă narațiuni bazate pe evenimente adevărate, care au rolul de a sublinia diferite idei. Acestea pun în evidență anumite trăsături organizaționale și onorează virtuțile și faptele eroilor, oferind exemple de urmat în diferite situații. În general, istoriorele sunt de dată relativ recentă și pot constitui un puternic instrument cultural.

*Miturile* sunt tot un tip de narațiuni ale căror origini se află însă în trecutul îndepărtat al organizației, evenimentele prezentate ase mănându-se foarte puțin cu cele ce pot avea loc în prezent. Aceste mituri au propria lor evoluție și nu pot fi create. Prin urmare, tot ceea ce pot face managerii este să accentueze unele mituri și să evite răspândirea altora, care pot avea efecte negative asupra performanțelor organizației.

*Izvoarele și miturile organizației* constituie "folclorul" organizației și sunt menite să ofere modele de comportament pentru angajații săi. Frecvent ele se referă la "eroi" cu roluri majore în evoluția organizației. Actorii sunt personaje existente în organizație la un moment dat, dar

quickly learned and repeated by employees, customers or clients.

In the investigation carried out, such slogans were identified in some public institutions. In most cases the slogans were promoted through programmes mainly of a social nature but also, in organisations providing public services, for the actual promotion of the services offered.

*Stories* are narratives based on true events, which are meant to highlight different ideas. They highlight certain organisational features and honour the virtues and deeds of heroes, providing examples to follow in different situations. Generally, histories are of relatively recent date and can be a powerful cultural tool.

*Myths* are also a type of narrative whose origins lie in the distant past of the organisation, with the events presented having little to do with what may be happening in the present. These myths have their own evolution and cannot be created. Therefore, all managers can do is to accentuate some myths and avoid the spread of others, which can have negative effects on the organisation's performance.

*The sources and myths of the organisation* constitute the "folklore" of the organisation and are meant to provide role models for its employees. They often refer to 'heroes' with major roles in the development of the organisation. Actors are characters who exist in the organisation at one time but are forgotten once they disappear from the "stage". Heroes

care intră în uitare odată ce dispar de pe "scenă". Eroii sunt persoanele care, datorită actelor, atitudinilor sau calităților lor, intră în memoria colectivității.

*Ritualurile și ceremoniile conferă expresie culturală anumitor valori organizaționale, constituind un adevărat „folclor” al organizației, menit să ofere modele de comportament pentru salariații săi. Prin intermediul ritualurilor se programează anumite evenimente și modul lor de derulare, promovându-se valori și comportamente majore din cadrul culturii organizaționale.*

După autorii Harison Trice și Janice Beyer, se poate structura următoarea tipologie a ritualurilor [3] :

- ritualuri de trecere (au ca obiect schimbarea posturilor, statutelor și rolurilor indivizilor în viața organizațională);
- ritualuri de degradare (pierderea unor posturi, a unui statut);
- ritualuri de recunoaștere (modalități de recunoaștere a realizărilor salariaților);
- ritualuri de reînnoire (schimbări ale proceselor din cadrul organizației);

Ritualurile și ceremoniile au și un puternic rol de integrare, încurajând și dezvoltând anumite sentimente foarte puternice, de apartenență la grup (sărbătorirea Crăciunului sau a Paștelui în cadrul organizației, prin acordarea de prime și cadouri salariaților sau copiilor acestora).

*Prestigiul și autoritatea managerilor și ale celorlalți angajați nu sunt considerate de toți autorii ca fiind*

*are people who, because of their acts, attitudes or qualities, are remembered by the community.*

*Rituals and ceremonies give cultural expression to certain organisational values, constituting a true “folklore” of the organisation, designed to provide role models for its employees. Rituals are used to programme certain events and the way they are carried out, promoting major values and behaviours within the organisational culture.*

După autorii Harison Trice și Janice Beyer, se poate structura următoarea tipologie a ritualurilor [3]:

- ritualuri de trecere (au ca obiect schimbarea posturilor, statutelor și rolurilor indivizilor în viața organizațională);
- ritualuri de degradare (pierderea unor posturi, a unui statut);
- ritualuri de recunoaștere (modalități de recunoaștere a realizărilor salariaților);
- ritualuri de reînnoire (schimbări ale proceselor din cadrul organizației);

Rituals and ceremonies also have a strong integrating role, encouraging and developing certain very strong feelings of belonging to the group (celebrating Christmas or Easter within the organisation by giving bonuses and gifts to employees or their children).

The prestige and authority of managers and other employees are not considered by all authors as components of organizational culture, as they are at the intersection of organizational culture - individu-



componente ale culturii organizaționale, ele aflându-se la intersecția dintre cultura organizațională -individ - colectivitate și sistemul organizatoric al organizației. Aceste componente au o triplă determinare:

- *funcțională*, reflectând profesia și tipul activității efectuate;
- *ierarhică*, raportat la postul ocupat în cadrul organizației, la responsabilitățile deținute;
- *personală sau informală*, determinată de calitățile, cunoștințele, deprinderile, aptitudinile managerilor sau ale celorlalți angajați.

Niciunul dintre elementele descrise, prezentate individual, nu se constituie în cultura organizațională. Împreună, ele reflectă și dau sens și semnificație acestui concept atât de interesant de urmărit și analizat. Manifestările culturii organizaționale se află în raport strâns de interdependență, iar identificarea și analiza lor sunt complexe și uneori dificile.

al - collective and the organizational system of the organization. These components have a triple determination:

- *Functional*, reflecting the profession and the type of work performed;
- *hierarchical*, in relation to the position held within the organisation and the responsibilities held;
- *personal* or informal, determined by the qualities, knowledge, skills, aptitudes of managers or other employees.

None of the elements described, presented individually, constitute organisational culture. Together, they reflect and give meaning and significance to this concept, which is so interesting to follow and analyse. The manifestations of organisational culture are closely interdependent and their identification and analysis are complex and sometimes difficult.

#### BIBLIOGRAFIE:

1. Gănescu C., Cultura organizațională și competitivitatea , București, 2011, p.p.17-30
2. Schein E., Organizational Culture and Leadership, 4th Edition, John Wiley and Sons, Inc., USA, 2010, p. 18
3. Stanciu Ș., Ionescu M., Cultură și comportament organizațional, Editura Comunicare.ro, București, 2005, pp.32-46
4. Schwartz, Shalom H., A Theory of Cultural Values and Some Implications for Work, Applied Psychology: An International Review, 1999, nr. 48 (1), p. 23
5. State, O. Cultura organizației și managementul, Editura ASE, București, 2004, p.68
6. Petrescu I. Management, – București: Editura Economică, 2000.180 p.

**Revista de economie socială” este creată în cadrul proiectului:  
„Parteneriat transfrontalier pentru dezvoltarea  
antreprenoriatului social”**

**Program finanțare: Uniunea Europeană în cadrul Programului  
Operațional Comun România-Republica Moldova 2014-2020, prin  
intermediul Instrumentului European de Vecinătate (ENI).  
Contract finanțare nr: 2SOFT/1.1/107**

**Materialele publicate în „Revista de economie socială” nu reflectă  
neapărat punctul de vedere al redacției.  
Responsabilitatea asupra conținutului articolelor revine  
în exclusivitate autorilor.  
Drepturile de autor asupra articolelor publicate aparțin autorilor.  
Periodicitatea – trimestrial**

**Versiunea online: <https://www.aap.gov.md>  
Adresa redacției: MD-2070, mun. Chișinău, str. Ialoveni, 100  
Tel.: (0-22) 28-40-78, fax: (0-22) 28-48-71  
E-mail: [aap.editura@yahoo.com](mailto:aap.editura@yahoo.com)  
Bun de tipar: 31.05.2021  
Tipar executat la: Tipografia PRINT-CARO  
Tiraj: 500 exemplare.  
Difuzare gratuită.**

---

***Acest material a fost realizat cu sprijinul Uniunii Europene.  
Conținutul acestui material este responsabilitatea partenerilor  
de proiect și nu reflectă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii  
Europene. Întreaga răspundere asupra corectitudinii și coerenței  
informațiilor prezentate revine inițiatorilor revistei***

*Website-ul programului de finanțare: [www.ro-md.net](http://www.ro-md.net)*

„Uniunea Europeană este alcătuită din 27 de state membre care au decis să își unească treptat cunoștințele, resursele și destinele. Împreună, pe parcursul unei perioade de extindere de 50 de ani, aceste state au construit o zonă de stabilitate, democrație și dezvoltare durabilă, menținând în același timp diversitatea culturală, toleranța și libertățile individuale. Uniunea Europeană se angajează să împărtășească realizările și valorile sale cu țările și oamenii de dincolo de granițele sale.”

