

ANALELE ȘTIINȚIFICE ALE UNIVERSITĂȚII „AL.I.CUZA” IAȘI
Tomul LIII, Științe Juridice, 2007

**SITUAȚIA GENERALĂ A PIEȚEI, A AGENȚILOR ECONOMICI ȘI
COMPORTAMENTUL ORGANIZAȚIONAL AL ANGAJATORILOR ȘI
AL ANGAJAȚILOR ÎN CONTEXTELUL PROCESULUI DE INTEGRARE
AL ROMÂNIEI ÎN UNIUNEA EUROPEANĂ**

CLAUDIA ANTOANELA SUSANU

1. Strategii ale firmelor in contextul legislativ

În ceea ce privește strategia, există mai multe definiții, unele fiind mai restrânse, iar altele mai cuprinzătoare. În general, sunt trei abordări principale ale strategiei.

O primă abordare¹ analizează strategia din perspectiva unui ansamblu de planuri, programe, modalități de implementare a acestora. Altă abordare² privește strategia ca fiind o alocare, repartizare, utilizare a resurselor organizației în timp ce ultima definește strategia ca fiind o sumă de obiective ce trebuie atinse într-o perioadă.

Strategia desemnează ansamblul deciziilor conducerii firmei privind stabilirea obiectivelor pe termen lung, precum și conturarea și alegerea căilor de urmat pentru atingerea acestora, ținând cont de oportunitățile, restricțiile și amenințările mediului, iar pe de altă parte de potențialul intern al organizației, de mijloacele și resursele³ pe care le poate aloca și/sau modifica pentru a se adapta la diferite situații și a-și realiza misiunea în condiții de profitabilitate.

Avantaje nefinanciare ale strategiei:

- oferă o imagine de ansamblu coerentă asupra viitorului firmei;
- oferă un cadru unitar de decizie și acțiune la toate nivelurile de conducere ale firmei;

¹ Greenberg, J., Baron A.R./Behavior in organizations. Understanding and Managing the Human Side of Work, Prentice Hall, 1995.

² Johns G./ Comportamentul organizational / Intelegerea si conducerea oamenilor în procesul muncii, Editura Economică, Bucuresti, 1998.

³ Becker S. Gary, *Capitalul Uman – o analiză teoretică și empirică cu referire specială la educație*, Ed. „All”, 1997.

- asigură conștientizarea sporită a amenințărilor și oportunităților mediului în care acționează firma, determină o atitudine ofensivă și anticipativă față de schimbări prin fructificarea oportunităților și reducerea riscurilor;
- contribuie la înțelegerea strategiilor concurenților și luarea măsurilor ce se impun pentru contracararea impactului acestora și dezvoltarea avantajelor competitive;
- asigură coerența deciziilor strategice cu cele curente și tactice și coordonarea mai bună a unităților operaționale și funcționale din firmă;
- contribuie la înțelegerea misiunii și scopului firmei ducând la creșterea gradului de responsabilitate a angajaților.

Managementul strategic reprezintă în acest context ansamblul strategiilor de management utilizate de către conducerea organizației pentru atingerea scopurilor propuse. Utilizarea unui management strategic presupune luarea în calcul a tuturor factorilor care intervin sau care pot interveni în viața organizației, care pot influența sau care pot interfera cu aceasta pentru ca, prin analiza acestora și prin anticiparea efectelor unor astfel de factori, managementul să fie capabil să întreprindă toate demersurile necesare adaptării organizației din timp. Slaba eficiența a managementului sau lipsa utilizării unui management strategic poate duce la situații de piață critice în care organizația nu mai este pregătită sau capabilă să facă față, situații care duc la pierderea resurselor și implicit la dispariția acesteia.

Una dintre cele mai importante resurse și implicit una dintre cele mai sensibile la fluctuațiile pieței o reprezintă resursa umană. În cazurile în care nu există un management strategic, care să anticipeze schimbările ce vor urma, să pregătească personalul pentru ca acesta să înțeleagă normalitatea acestor schimbări precum și fluctuațiile organizaționale, apare în mod implicit lipsa de încredere a personalului în conducere și în capacitatea acesteia de a face față provocărilor, se creează o situație de incertitudine și de nesiguranță alimentată și de reacțiile directe de pe piața muncii, situație care determină scăderea loialității angajaților față de organizație și implicit necesitatea, pentru aceștia de găsire a unui nou loc de muncă.

Legătura directă între management și angajați se realizează prin intermediul contractelor de muncă și orice modificări legislative apărute în domeniul legislației muncii sau al societăților comerciale tind să afecteze în mod direct relațiile dintre cele două categorii. Schimbarea pieței sau a condițiilor generale de pe piață implică mari fluctuații care determină anumite consecințe ce

trebuie luate în calcul de către un management strategic. Aderarea României la Uniunea Europeană va implica o schimbare puternică a pieței, schimbare care va avea consecințe în toate domeniile de activitate ale organizațiilor și va avea un impact deosebit de puternic asupra resurselor umane.

Procesul de integrare al României în Uniunea Europeană implică, prin necesitatea adoptării acquis-ului comunitar, ample schimbări la nivel economic și social, schimbări care vor avea consecințe la nivelul întregii țări și vor afecta toate sectoarele de activitate. Realizarea concordanței legislative dar și economice între România și Uniunea Europeană este mai mult decât o cerință politică pentru buna funcționare a Uniunii și pentru existența pârgurilor juridice de comunicare. Este o necesitate dictată direct de către exigentele unei economii de piață funcționale, economie de piață care va influența direct economia națională a României.

Concret, după integrare, România va deveni Stat Membru al Uniunii Europene iar piața economică a României va deveni componentă a Pieței Unice a Uniunii Europene, fapt ce implică anumite consecințe directe dictate de către piață pe de o parte și de către cadrul legislativ general al Uniunii Europene pe de altă parte. Vom analiza în continuare aceste consecințe precum și modul în care procesul de integrare va afecta piața economică din România și în principal resursele umane, întrucât este imposibil pentru un agent economic să își planifice strategia de dezvoltare organizațională fără a le lua în considerare.

2. Creșterea concurenței

Procesul de creștere a concurenței este o consecință nemijlocită a procesului de aderare a României la Uniunea Europeană. După aderare România va căpăta statutul de Stat Membru, ceea ce implică ca rezultată economică directă extinderea la nivelul economiei naționale a Pieței Unice cu avantajele și provocările acesteia. Una dintre acestea, după cum aminteam, va fi creșterea puternică a concurenței la nivelul economiei naționale.

Firmele care sunt înregistrate în prezent pentru realizarea activității în unul din Statele Membre ale Uniunii vor fi interesate să intre pe piața României întrucât este o piață potențială în creștere cu o cerere reprezentată de 22 mil. de locuitori. Deși piața din România este mai slabă în prezent ca și capacitate a cererii globale, cererea pentru anumite produse este mai ridicată decât media la nivelul Uniunii ceea ce va determina implicit orientarea acelor producători către piața română.

Acești producători vor veni pe piața României beneficiind practic de anumite avantaje comparative pe care firmele din România nu le au încă, precum un nume, o marcă, o identitate creată, o anumită imagine de produs, costuri mici rezultate din producția de serie mare. Alt avantaj competitiv al concurenței externe îl constituie existența certificărilor necesare comercializării pe piața Uniunii, certificări pe care firmele din România trebuie să le obțină și care presupun la rândul lor costuri adiționale.

Aderarea României la structurile Uniunii Europene este un proces complex, de durată care determină ample modificări sociale, juridice și economice. Modificările juridice sunt determinate de necesitatea realizării concordanței între legislația Uniunii Europene și a României, proces care se realizează prin intermediul negocierilor de aderare și reprezintă în practică adoptarea *acquis-ului* comunitar. Modificările sociale apar sub influențele modificărilor economice și juridice care afectează societatea în ansamblul său. Modificările economice sunt determinate de adoptarea legislației în domeniile economice pe de o parte dar și în domeniile care au implicații directe sau indirecte asupra domeniului economic.

În latură economică aderarea României presupune îndeplinirea tuturor condițiilor cerute de către Piața Unică a Uniunii Europene pentru existența unei economii de piață funcțională în România. Economia din România va trebui să aibă însă, după îndeplinirea criteriilor juridice, capacitatea efectivă de a face față presiunilor concurențiale exercitate de către Piața Unică. După aderare, România va deveni Stat Membru al Uniunii Europene ceea ce presupune aplicarea acelorași condiții economice de piață pentru toți agenții economici⁴, indiferent de naționalitatea acestora. Intrarea pe piața națională a competitorilor străini, ca urmare a deschiderii acesteia și a aplicării reglementărilor Uniunii Europene va determina un puternic șoc de piață ce va duce la dispariția unor agenți economici care nu vor face față concurenței și la imperativitatea realizării de modificări organizaționale pentru a putea supraviețui pe piață.

Creșterea concurenței este, considerăm noi, cel mai important din factorii care va determina eliminarea agenților economici slabi sau va impune reorganizarea acestora. Datorită necesității adaptării la noile cerințe ale pieței, agenții economici vor lua măsuri diverse precum scăderea prețurilor de

⁴ Gabriela Dragan, *Uniunea Europeana între federalism și interguvernamentalism. Politici comune ale U.E.*, Editura A.S.E., 2005.

comercializare ceea ce va duce implicit la scăderea salariilor, creșterea calității ceea ce va duce la creșterea costurilor de producție în condițiile menținerii unei cifre de afaceri constante. În același timp concurența va oferi posturi de lucru mai atractive salariaților din cadrul acestor companii ceea ce îi va determina pe acești să ia în calcul posibilitatea schimbării locului de muncă.

Politicile salariale și de personal practicate de către companiile de pe Piață Unică, politicile comerciale, strategiile de acaparare a unor noi piețe de desfacere în România prin eliminarea competitorilor sunt parte din totalul factorilor care vor juca un rol important în modificarea pieței.

Toți acești factori cumulați vor crea o presiune deosebită asupra organizațiilor din România care se vor confrunta cu: necesitatea creșterii calității produselor și serviciilor, necesitatea producerii în condițiile de calitate a produselor impuse de către standardele Uniunii Europene, necesitatea certificării firmelor sub aspectul standardelor impuse de către managementul calității și managementul mediului, necesitatea creșterii nivelului salariilor acordate personalului pentru a menține angajații în firmă.

Toate aceste vor exercita o presiune sporită asupra organizațiilor, presiune la care unele vor face față în timp ce altele vor fi nevoite să renunțe la activitatea desfășurată.

Pentru a putea face față cerințelor și impactului Pieței Unice, organizațiile vor trebui să își realizeze strategii manageriale pe termen mediu și lung care să ia în calcul toți factorii enunțați anterior și care să fie viabile și realiste ca implementare. Vor trebui să ia în calcul creșterea costurilor de producție și în primul rând a costurilor salariale în condițiile scăderii prețurilor de comercializare și implicit a cifrei de afaceri. Păstrarea capacității de producție și a personalului calificat reprezintă o necesitate pentru supraviețuirea organizației în acest mediu mai ales în condițiile creșterii ofertelor de angajare din partea concurenței. Păstrarea personalului se va putea realiza pe de o parte prin creșterea salariilor dar pe de altă parte și prin acordarea unor bonusuri salariale sau prin identificarea acestora cu organizația. Identificarea salariaților cu organizația presupune acordare de acțiuni sau de părți sociale acestora astfel încât angajații să considere organizația ca fiind într-o anumită măsură proprietatea lor, ceea ce determină plecarea din cadrul organizației ca fiind foarte dificilă, oamenii având un simț ridicat de protejare a proprietății.

Organizațiile vor trebui să se modifice ca structură pentru a putea face față concurenței de pe piață, concurență care încorporează sub acest termen

general totalitatea factorilor de influență care vor fi prezenți pe piață și vor exercita, direct sau indirect presiuni asupra organizațiilor.

Modificările impuse de piață⁵, din necesitatea supraviețuirii vor putea fi acceptate de către angajați dacă aceștia se vor identifica cu organizația și cu problemele acesteia și vor vedea aceste probleme ca fiind propriile lor probleme iar strategia de rezolvare ca fiind o soluție pentru situația de criză în care se găsesc și ei. Întrucât resursa umană este cea mai importantă resursă din cadrul unei organizații considerăm imperativă păstrarea ei și realizarea strategiilor de supraviețuire prin implicarea activă a acestei resurse la toate nivelele organizaționale.

3. Creșterea pieței de desfacere

Integrarea României și a Bulgariei în Uniunea Europeană va determina, alături de ultimul val de 10 țări care au aderat, atingerea unei piețe de peste 500 mil. locuitori ceea ce reprezintă cea mai puternică piață concentrată la nivel mondial. Pentru agenții economici din Uniune creșterea Pieței Unice prin aderarea României și a Bulgariei este importantă întrucât reprezintă noi piețe de cerere care au statutul conferit de Uniune sub aspectul regimului și sistemului de realizare al unei afaceri. Pentru firmele din România aderarea oferă accesul la o piață imensă de desfacere pe care, atât timp cât se produce în condițiile și standardele impuse și se poate comercializa sub un anumit nivel al prețului se pot obține anumite avantaje competitive rezultate din libertățile fundamentale ale Uniunii și anume libertatea de mișcare a persoanelor, bunurilor, serviciilor și a capitalurilor.

Pentru a putea comercializa producția proprie pe piața Uniunii firmele din România vor trebuie să îndeplinească cerințele impuse de către aceasta. Important de luat în calcul este faptul că Piața Unică va impune aplicarea acelorași reguli și în România și implicit pentru a putea comercializa în România o firmă va trebui să îndeplinească aceste condiții. Practic un agent economic nu își va mai putea dezvolta o strategie pe termen mediu sau lung fără a ține cont de aceste realități. Iar odată realizați acești indicatori agentul economic va putea comercializa efectiv pe orice piață la nivelul Uniunii, evident în condițiile generale și cu respectarea anumitor particularități legislative aferente fiecărui

⁵ Graen G. B. & Scandura T. A., *Towards a Psychology of Dynamic Organizing*, in Cummings L. L., & Staw B. M., *Research in Organizational Behavior*, Greenwich, JAI Press, 198, p. 103.

Stat Membru. Deci piața de desfacere va crește oferind oportunități pentru ambele categorii de agenți economici – din România sau din Țările Membre.

4. Necesitatea certificărilor privind standardele de calitate

Certificarea este un concept mai amplu care, deși vechi pe piață noastră capătă noi valențe în cadrul procesului de aderare al României întrucât este tot mai mult influențat și definit de către cerințele pieței Uniunii Europene. Certificarea reprezintă în esență sa o activitate distinctă realizată de către o organizație, în cooperare sau sub coordonarea unui anumit organism de certificare, pentru ca, la finele acestei proceduri, activitatea organizației sau produsele acesteia să fie în deplină conformitate cu anumite cerințe ale pieței.

Certificările pot fi la rândul lor diferite și pentru diferite domenii sau activități în cadrul aceleiași organizații. Concret putem avea certificare de produs⁶, certificare de standarde de calitate⁷, certificare de mediu.

Indiferent de tipul sau de forma acestor certificări, important pentru o organizație este faptul că ele sunt cerute pentru a putea activa pe piața Uniunii Europene și fără acestea, organizația nu va putea practic să realizeze nici un fel de activitate. Mai mult, realizarea unei activități fără astfel de certificări poate atrage consecințe deosebit de grave pentru organizație și pentru managementul acesteia. Prin urmare este absolut imperativ pentru orice organizație, să verifice piața pe care va opera în cadrul Uniunii Europene, mai exact segmentul de piață în care își va derula activitatea proprie, să analizeze din timp cerințele acesteia, să vadă exact care sunt certificările de care are nevoie pentru a putea exista și opera pe această piață, și care sunt costurile și procedurile necesare obținerii unor astfel de certificări.

5. Nevoia de flexibilitate a firmei

După aderare piața internă a României va deveni componentă⁸ efectivă a Pieței Unice a Uniunii Europene, piață pe care se vor aplica similar, pentru toții actorii acesteia, tot setul de reguli și de reglementări necesar pentru a putea

⁶ Legea 245/2004 privind securitatea generală a produselor, al cărei scop prevăzut în art. 1 este: ”de a asigura consumatorii că produsele de pe piață sunt sigure...”

⁷ Legea nr. 10 / 18.01.1995 privind calitatea în construcții, publicată în M. Of. nr. 12 / 24.01.1995.

⁸ Mazilu Dumitru, *Relatiile comerciale ale României cu state membre ale Uniunii Europene pe baza angajamentelor asumate prin Tratatul de aderare*, Revista de drept comercial, nr. 10 / 2005, p. 58.

opera pe o astfel de piață. Mai mult, este o piață reprezentată de 27 de țări cu diferite sisteme de cerere și de ofertă cu diferite tradiții și cu diferite produse, dar la care se aplică un set unitar de reguli. În astfel de condiții, fluctuațiile pe piața noastră vor fi puternic determinate de către organizații din exteriorul țării care vin cu oferta proprie să concureze pentru cererea internă de pe piața României.

În astfel de condiții, piața va fi puternic influențată și vom asista la fluctuații puternice ale prețurilor determinate de raportul cerere – ofertă precum și de politicile comerciale ale firmelor străine orientate în scopul deținerii unor cote cât mai ridicate de pe piață.

Pe o astfel de piață, pentru care vor concura companii puternice din afara țării, firmele din România trebuie să își adapteze oferta pentru a putea fi pregătite să facă față unui astfel de șoc. Totodată, în prezent, evoluția reală a pieței pentru anumite sectoare este dificil de previzionat și trebuie realizată practic mai mult la nivel intuitiv decât bazat pe calcule statistice de evoluție. În astfel de situații firmele din România pe lângă faptul că trebuie să se pregătească pentru șocul determinat de piață, trebuie să fie extrem de flexibile pentru a se putea adapta din mers la acele evoluții ale pieței care nu au putut fi prevăzute.

Flexibilitatea va implica întregul efort al organizațiilor din România pentru a se adapta la schimbările impuse de procesul de aderare și de a face față ulterior evoluției pieței de desfacere. Un grad mare de flexibilitate va fi întâlnit la agenții economici din categoria celor mici și mijlocii care produc anumite produse și care, prin gradul de tehnologizare care îl au, se pot adapta mai ușor la astfel de fluctuații. Companiile mari, care pentru a se adapta necesită schimbări și investiții importante, sunt automat caracterizate de un nivel scăzut de flexibilitate și implicit există riscul imposibilității adaptării acestora la astfel de schimbări și automat dispariția de pe piață.

6. Interesul crescut al firmelor din afara Uniunii pentru România

Piața României este o piață extrem de importantă atât pentru firmele din actuala Uniune pentru care suntem o piață bună de desfacere, dar și pentru firmele din exteriorul Uniunii pentru care sunt un bun „cap de pod”. Concret firme din exteriorul Uniunii devin tot mai interesate de România⁹ și de deschiderea unei baze de lucru aici, bază care, funcție de forma de organizare

⁹ European Competitiveness Report 2004 – Competitiveness and benchmarking, Enterprise and Industry publications, 2004.

juridică, poate fi organizație cu personalitate juridică română, ceea ce presupune că, în momentul integrării va fi agent economic al Uniunii Europene care va produce în conformitate cu cerințele Pieței Interne și va putea comercializa pe această piață evitând taxele vamale. În astfel de condiții firmele din România vor trebui să ia în calcul și această modificare a pieței, întrucât producția unor astfel de firme poate fi orientată către alte țări ale Uniunii dar în egală măsură poate fi orientată și către România.

România reprezintă efectiv un „pod” de acces către Uniunea Europeană pentru că, în această perioadă de tranziție, juridic se pot realiza investiții în România, se pot deschide firme care au personalitate juridică Română, indiferent de natura acționariatului, firme care, după integrare, vor deveni agenți economici pe piața Uniunii Europene. Astfel de firme vor reprezenta o concurență importantă atât pentru firmele din Uniunea Europeană dar și pentru firmele din România care deja se confruntă cu o puternică creștere a ofertei de produse pe piață.

7. Creșterea nivelului și calității cererii interne

Odată cu procesul de aderare, va apare o anumită corelație între veniturile de pe piața României și veniturile de pe piața Uniunii pentru aceeași activitate prestată. Implicit nu vom putea asista la o egalizare între nivelul salariilor din România cu cele ale unui Stat Membru întrucât, deși sunt mulți factori care vor favoriza creșterea salarială, există alți factori care vor menține salariile la un nivel mai scăzut. Spre exemplu, salariul unui angajat în domeniul „X” în Germania va fi de „n” ori mai mare decât cel al unui angajat în același domeniu din România. Dar Germania va avea dreptul ca, după aderarea României la Uniune să păstreze, pentru o anumită perioadă de timp, o politică protecționistă care va închide piața muncii pentru cei care doresc să migreze către Germania în acest sector. Aceasta schema este folosită de Comunitate și presupune o aderare diferențiată, evolutivă, strict corelată cu posibilitățile țărilor candidate de participare la diferitele etape ale integrării și cu capacitatea de absorbție de pe plan intern. Tratatul de la Maastricht a creat bazele acestei integrări diferențiate, prin introducerea perioadelor de tranziție și a derogărilor. Metoda ar conduce spre o Europă cu o „geometrie variabilă”¹⁰, în care fiecare țara ar participa la acele politici pentru care este pregătită sau pe care le consideră ca fiind conforme cu propriile sale interese.

¹⁰ Gabriela Pascariu, *Integrare economică-anul 2004*, p. 235, sursa: www.cse.ro.

După trecerea acestei perioade, lucrătorii vor fi efectiv liberi să migreze către Germania, dar atunci intervine, pentru individ, un factor nou în calcul și anume „costul de relocare” sau de transfer a întregii activități în altă parte.

Ca și concept, acest cost este întâlnit în principal în industrie și reprezintă totalul costurilor suportate de către agentul economic pentru a-și muta întreaga afacere într-o altă zonă. Evident o astfel de decizie este determinată în urma unei analize cost – beneficii. Dar costurile relocării reprezintă un element distinct întrucât cuantifică și elemente de natură socio-umană.¹¹

Pentru un individ care decide să se stabilească în Germania, costurile relocării presupun cumpărarea sau închirierea unei locuințe care va fi ceva mai costisitoare decât în România, renunțarea la vechile obiceiuri legate de țara de origine, adaptarea la noile obiceiuri din noua țară, renunțarea la familia din România pentru o perioadă mare de timp, învățarea limbii țării respective. Toate aceste costuri se însumează și totalul lor, reprezintă practic costul de relocare¹² al individului, care trebuie să fie mai mic decât beneficiul rezultat din diferența salarială. Dacă astfel de costuri sunt mai mari sau egale cu beneficiul câștigat individul nu se va muta. Migrarea individului se va produce în acel moment în care aceste costuri sunt semnificativ mai mici decât diferența de beneficiu.

În astfel de condiții vom asista practic la o creștere a cererii pe piața internă determinată de indivizi care câștigă mai mult și care decid să rămână în țară. Astfel de indivizi vor determina o creștere a cererii pe piață și rezultatele acestei creșteri nu vor întârzia să apară. Mulți din agenții economici din România care producea în principal pentru export se vor orienta către piața internă unde produsele lor vor fi căutate și vor putea fi comercializate. Astfel de agenți economici vor duce la rândul lor la o creștere a ofertei și implicit a concurenței pe piața internă.

8. Fluctuații ale nivelului șomajului

Adaptarea la cerințele Uniunii este un proces care implică anumite costuri pentru agenții economici, costuri care trebuie suportate din veniturile acestora. Acestea sunt practic costurile de adaptare la piață și implică creșteri

¹¹ Deal Terrence and Kennedy Allan - The new corporate culture – Revitalising the workplace after Downsizing, Mergers and Reengineering, Texere Publishing Ltd. London-New York, 2000.

¹² Lee C-Followership: The essence of leadership, Trening, 1991.

salariale, re tehnologizarea activității, certificarea de produs și certificarea de management, certificările de mediu, etc. toate aceste costuri implică un efort deosebit din partea agenților economici și o diminuare semnificativă a profiturilor. Atât timp cât agenții economici pot face față unor astfel de costuri, atunci firma va merge mai departe și va continua să existe și să producă¹³. Dacă aceste costuri sunt prea mari pentru agentul economic firma va dispărea efectiv din piață întrucât nu este capabilă să se adapteze la noile cerințe și realități ale acesteia.

Impactul direct al dispariției unui agent economic va fi o creștere a numărului de șomeri care vor trebui să își găsească un nou loc de muncă. Semnificativ pentru procesul de aderare al României, l-a constituit șomajul generat de închiderea minelor care erau ineficiente și de închidere a întreprinderilor mari care înregistrau pierderi. Ceea ce a caracterizat acest tip de șomeri a fost intervenția directă a statului pe piața șomajului prin anumite măsuri compensatorii pentru disponibilizați, măsuri care presupuneau ajutoare financiare, un anumit număr de salarii, bani care permiteau acestora începerea unei anumite activități pe cont propriu.

După integrare, rigurile Pieței Unice vor duce la dispariția de întreprinderi mici și mijlocii care nu se vor putea adapta și care nu vor putea investi suficient în noile tehnologii și în oameni. Dispariția unei întreprinderi din categoria celor mici și mijlocii nu va determina – prin natura sa – apariția unui număr mare de șomeri și implicit nu va afecta statul atât de puternic încât să determine implicarea sa. Mai mult, impactul pe piața muncii va fi unul relativ redus.

Problema reală este determinată de faptul că nu una ci mai multe întreprinderi mici și mijlocii vor da faliment după integrarea în Uniunea Europeană ceea ce va implica, la scară un număr mare de șomeri, șomeri pentru care statul nu va mai interveni direct. Astfel de șomeri vor determina la rândul lor puternice fluctuații pe piața muncii, putând determina scăderi ale nivelurilor salariale prin creșterea puternică a ofertei de forță de muncă pe piață.

9. Insolvabilitatea patronului

În concordanță cu Directiva nr.80/987/CEE din 20.10.1980 privind armonizarea legislațiilor statelor membre referitoare la protecția salariaților, în

¹³ Fisher B. A., *Leadership: When Does the Difference Make a Difference?* in Hirokawa R. Y., Poole M. S. (eds.), *Communication and Group Decision-Making*, Beverly Hills: Sage, 1986.

cazul insolvenței patronului lucrătorul are dreptul să obțină creanțele salariale. Directivă se aplică creanțelor salariaților care rezulta din contracte sau raporturi de munca și care există față de patronii care se află în stare de insolvență

Prin această directivă se creează garanții prin care, atunci când patronul devine insolvent, salariile neplătite la momentul respectiv sunt, parțial, achitate dintr-un fond de garantare, creat în fiecare stat membru¹⁴.

Deci, pentru ca directiva să fie aplicabilă, trebuie să se producă două evenimente: în primul rând, să fie introdusă la autoritatea națională competentă o cerere prin care să se solicite deschiderea unei proceduri de despăgubire colectivă, și, în al doilea rând, să intervină o constatare a închiderii întreprinderii, în situația existenței unui activ insuficient.

Instituțiile de garantare trebuie să asigure plata creanțelor salariaților care rezultă din contractele sau raporturile de muncă și care privesc salarizarea pe o perioadă anterioară unei date stabilite, care poate fi, la alegerea statelor membre (art. 3).

- cea la care a survenit insolvența angajatorului,
- cea a preavizului de concediere a salariatului respectiv emis ca urmare a insolvenței patronului, sau
- cea la care a survenit insolvența patronului ori cea la care contractul sau raportul de munca cu salariatul în cauză a încetat ca urmare a insolvenței patronului.

Statele membre au posibilitatea să limiteze obligația de plată a instituțiilor de garanție prevăzute de directivă, care este de minimum 3 salarii (art. 4 par. 2).

Totodată, statele membre trebuie să prevadă reguli detaliate în privința organizării, finanțării și funcționării instituțiilor de garantare, respectându-se, în special, principiile pe care și Codul muncii român le-a reținut la art. 168.

De asemenea, trebuie luate măsurile necesare pentru a se asigura că neplata contribuțiilor obligatorii datorate, înainte de data la care a survenit insolvența, de către patron instituțiilor de asigurări din regimurile naționale obligatorii de securitate socială să nu prejudicieze dreptul salariaților la prestații din partea acestor instituții de asigurări, în măsura în care contribuțiile salariaților au fost reținute din salariile plătite (art. 7).

¹⁴ Nicolae Voiculescu, *Dreptul muncii. Reglementări interne și comunitare*, Editura Rosetti, București, 2003, p. 285.

Ca atare, dreptul la prestații al lucrătorului nu depinde decât de o singură condiție, aceea a reținerii cotizațiilor pe salariile vărsate (*cazul 22/87*).

Legiuitorul român, în titlul patru, capitolul patru din codul muncii intitulat „Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale” transpune în legislația națională dispozițiile Directivei 80/987/CE modificată prin Directiva 2002/74CEE.

Astfel, art.169 din Codul muncii prevede:

1.”Angajatorul are obligația de a contribui la fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale care rezultă din contractele individuale de muncă, în condițiile legii.”

2.”Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale asigură plata creanțelor care privesc salarizarea”

Până la aderarea României la UE, Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale trebuie înființat efectiv, pentru a nu risca o condamnare de către CJCE pentru neîndeplinirea obligațiilor care ne incumbă în virtutea Tratatului CE, așa cum a fost cazul Greciei.¹⁵

10. Existența unei strategii de piață pe termen mediu și lung

Existența unei strategii de piață pe termen mediu și lung presupune existența unei preocupări constante a managementului pentru planificarea strategică, pentru dezvoltarea organizației și pentru atingerea efectivă a unor obiective clare și cuantificabile. O organizație care nu are o strategie pe termen mediu și anumite linii generale pe termen lung este puțin probabil că va face față impactului generat de aderarea la Uniune și concurenței generată de către Piața Unică.

În cazul României o strategie pe termen mediu și lung pentru o organizație presupune luarea în considerare tocmai a factorilor care vor modifica piața după aderare, a condițiilor de piață pentru domeniul și sectorul în care respectivul agent economic își are activitatea. Existența acesteia evidențiază efortul de adaptare depus de către agentul economic, faptul că a luat în calcul schimbările care vor interveni pe piață precum și faptul că s-a gândit deja la o modalitate de a depăși problemele și de a continua activitatea în noii parametri impuși de către piață.

Lipsa unei astfel de strategii presupune o activitate puțin coordonată în timp și un management care nu ia în calcul modificarea pieței. Pentru o astfel de organizație există riscul efectiv de a fi surprinși de către modificările pieței, de a nu face față acestor schimbări și de a dispărea efectiv.

¹⁵ Costel Gilcă, *Reorganizarea Intreprinderilor*, Editura Rosetti ,București 2005, p. 226.

11. Apariția companiilor multinaționale

Reprezintă o realitate a perioadei de tranziție către economia Uniunii Europene. Companii multinaționale devin tot mai interesate de piața României din anumite motive precum:

- este o piață potențială în creștere cu o cerere bună care la rândul ei va crește după integrare, concomitent cu creșterea nivelului salariilor;
- este o economie stabilă caracterizată în principal de legile cererii și ale ofertei economice;
- are o legislație care se armonizează cu cea a Uniunii Europene, proces ce se va încheia după aderare;
- prezintă facilitățile clasice ale unui stat candidat viitor membru al Uniunii, principala fiind aceea de a fonda acum o afacere care să devină afacere europeană după integrare cu toate facilitățile și avantajele care decurg de aici;
- va fi granița de Est a Uniunii Europene și o poartă de afaceri către Rusia.

Pentru aceste considerente România a devenit foarte interesantă pentru companiile multinaționale. Poziția geo-strategică joacă un rol la fel de important, întrucât o regiune de graniță a Uniunii atrage anumite fonduri și anumite facilități care pot fi speculate de către astfel de companii.

Companiile multinaționale sunt puternice exponente ale ofertei pentru anumite categorii de servicii și de produse funcție de piața specifică pe care o reprezintă. Odată intrate pe piață dețin un avantaj competitiv determinat de marca sub care comercializează și își desfășoară activitatea, de posibilitatea de a vinde sub anumite prețuri, posibilitatea determinată de economiile realizate la nivelul întregii corporații, pentru a susține strategiile de penetrare ale unor noi piețe de desfacere. Astfel de companii vor influența puternic piața tradițională iar agenții economici din România vor trebui să își găsească noi avantaje comparative pentru ca oferta lor să fie, în anumite condiții, superioară celei a companiilor multinaționale.

12. Posibilitatea relocării afacerilor în și din România

Relocarea afacerilor este o realitate a economiilor contemporane, fiind determinate de fluctuații ale unor factori precum costul muncii, costuri de producție, costuri de certificare, licențe, costuri de materii prime, costuri de transport, costuri de depozitare, costuri de expediție, etc.

Toate aceste costuri însumate variază funcție de locația secțiilor de producție și a piețelor de desfacere. Economia europeană¹⁶ din ultimele decenii se caracterizează tot mai mult prin mutarea afacerilor din vest către est, economia realizată cu costul mâinii de lucru fiind mult mai mare decât costurile de transport și cele de relocare ale afacerii. Astfel de considerente au adus masiv în România agenți economici din anumite sectoare industriale care execută părți secvențiale din producția unui bun, părți care încorporează multă muncă și investiții relativ mici sau ușor de implementat. Se practică sistemul mutării de fabrici întregi, putându-se folosi echipamentele și tehnologia și evident mâna de lucru locală.

Astfel de activități au acoperit cote importante din industria textilă și din exporturile României. Pe durata procesului de aderare al României și în principal după ce România va deveni stat membru al Uniunii costurile cu mâna de lucru vor crește din necesitatea practică impusă de piață de creștere a nivelului salariilor. În astfel de situații, agenții economici încep să se orienteze către alte piețe – precum China sau Rusia – unde costul forței de muncă este mai mic decât la noi și unde din diferența de cost se acoperă transportul.

Mai mult, agenții economici din România devin interesați de transferul propriilor afaceri întrucât acestea, deși au piețe bune de desfacere, în exteriorul Uniunii, nu vor mai putea produce în interiorul acesteia fără respectarea tuturor cerințelor impuse de către acesta. În astfel de condiții devine neeconomică investiția în echipamente și certificări care nu sunt necesare pe piața de desfacere iar dacă legislația nouă a României le solicită, singura opțiune viabilă rămâne relocarea afacerii către noi piețe de producție.

Resursa umană angajată în astfel de activități va trebui să își caute un nou loc de muncă întrucât este imposibilă mutarea unei fabrici cu întregul personal în altă țară.

Perspectiva integrării face însă piața României atractivă pentru firme din afara Uniunii Europene care doresc să își dezvolte afaceri aici, prin folosirea acestui sistem.

Aducerea unei companii în România este juridic facilă în clipa de față și se înregistrează ca persoană juridică română care, după integrare va deveni firmă a Uniunii cu restricțiile dar și cu facilitățile care rezultă din efectul legii.

¹⁶ European Economy – no.3/2003, European Commission, Directorate General for Economic and Financial Affairs.

O firmă a unui stat membru va putea să își comercializeze produsele pe Piața Unică fără să mai fie nevoită să suporte taxe de import sau alte bariere tarifare. O astfel de firmă va realiza și comercializa în interiorul Uniunii folosind tehnologia adusă acum în țară prin relocarea afacerii. Astfel de afaceri aduc o nouă cerere pe piața forței de muncă realizând o echilibrare dinamică a acesteia.

13. Modificarea salariilor și mișcările de personal

Modificările salariale sunt o realitate a procesului de integrare și de aderare al României la Uniunea Europeană. Piața Unică care va deveni o realitate a economiei românești și o va influența direct după aderare va determina, prin libertatea de circulație a persoanelor, o modificare salarială și o creștere ușoară a nivelului costului cu forța de muncă.

Posibilitatea de mișcare liberă la nivelul întregii Uniuni oferă potențialilor angajați noi oportunități de lucru la nivelul oricărui stat, cu o remunerație mai bună și cu condiții extrasalariale diferite de România. Vom asista la o migrare a forței de muncă, în special în domeniile înalt calificate și necalificate, acestor două categorii fiindu-le cel mai ușor să se adapteze la noile cerințe ale pieței muncii. În situația în care costurile determinate de mutarea în altă țară de care aminteam în prezenta lucrare sunt mai mici decât beneficiul rezultat din creșterea salarială, angajatul își va părăsi locul actual de muncă și va opta pentru un nou loc de muncă în străinătate.