

---

# Raportarea capitalului uman în România: de la costuri corporative la responsabilitate socială și formare vocațională

---

*Conf. univ. dr. Daniela MARDIROS,  
Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” Iași,  
e-mail: mardirosdanielajob@gmail.com*

*Lect. univ. dr. Roxana DICU,  
Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” Iași,  
e-mail: rm.dicu@yahoo.com*

*Asist. univ. dr. Mihai CARP,  
Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” Iași,  
e-mail: mihai.carp@feaa.uaic.ro*

## Rezumat

*Toate formele de capital care se regăsesc într-o entitate sau la nivelul unei economii își datorează existența și evoluția creativității, inovației și muncii desfășurate de capitalul uman. „Resursa vie a economiei” este motorul care determină crearea de valoare, reflectată în cifra de afaceri, produsul intern brut și în profit. Dacă România intenționează să fie competitivă pe piața mondială, capitalul uman trebuie să fie utilizat și apreciat în egală măsură. În acest scop, educația și formarea vocațională continuă trebuie să întâlnească cererea pieței de forță de muncă, aceasta din urmă contribuind la dezvoltarea capitalului uman prin oferirea unui mediu de lucru care să permită atât acoperirea necesităților financiare ale angajaților, cât și dezvoltarea personală a acestora. Analiza situației României a demonstrat faptul că țara noastră este aliniată trendului european, prin programele naționale derulate. Nu același lucru poate fi afirmat despre aspectul remunerării salariaților.*

**Cuvinte-cheie:** capital uman, responsabilitate, non-discriminare, formare vocațională continuă

**Clasificare JEL:** I25, J21, M48

## 1. Introducere

În contextul actual al schimbărilor climatice, al instabilității economice, al atenției sporite pentru drepturile omului sau pentru alte cauze sociale, *angajații – în calitate lor de capital uman* – dețin un loc prioritar. Criza economică a condus la revizuirea atitudinii corporative față de angajați, îndeosebi în cadrul companiilor în care responsabilitatea socială nu a avut la bază principii solide de organizare, coordonare și monitorizare.

Pomind de la faptul că interesul companiei nu se află în contradicție cu interesul comunității, în general, preocuparea recentă a managementului responsabil vizează inițierea și dezvoltarea legăturilor *cu angajații* din întreaga organizație. În situația în care apar probleme de pierdere a încrederii în ceea ce privește poziția unei companii, instrumentele de responsabilitate socială corporativă sunt foarte utile. Viitorul, în mod cert, va fi al companiilor responsabile social, nu doar față de mediu, ci al celor *capabile să utilizeze în mod strategic valorile părților cointeresate*. Un loc important este deținut de *capitalul uman*. Putem defini capitalul uman ca suma aptitudinilor, abilităților, talentului, cunoștințelor și expertizei angajaților, cunoașterea cu care aceștia părăsesc firma la sfârșitul zilei, cu precizarea că trebuie să existe delimitarea între expertiza individuală a angajaților și abilitatea colectivă a firmei de a exploata acest capital. Această cunoaștere poate fi unică,

individuală sau poate fi generică. De asemenea, capitalul uman poate fi definit și ca o resursă generatoare de beneficii economice, care însă nu poate fi recunoscută ca activ din cauza incapacității entităților de a-l evalua credibil (OMFP nr. 1802/2014). Khan, Humayun și Sajjad (2015) și Marimuthu, Arokiasamy și Ismail (2009) consideră că noțiunea de capital uman cuprinde toate procesele din interiorul unei entități, legate de educația și trainingul angajaților, care au ca scop creșterea nivelului cunoașterii, valorilor și abilităților angajaților, care conduc la creșterea satisfacției acestora și, implicit, a performanței firmei. Ultima perspectivă este legată de responsabilitatea socială a entităților.

La nivelul Uniunii Europene, principiile elaborate pentru a ghida companiile în implementarea responsabilității sociale corporative vizează două dimensiuni: *dimensiunea internă* (relația dintre companie și angajați) și *dimensiunea externă* (relația dintre companie și toate părțile cointeresate – stakeholderii). În ceea ce privește dimensiunea internă, din informațiile oferite de Compendiul 2014 al Uniunii Europene privind politicile de responsabilitate socială corporativă (RSC) pentru perioada 2011-2016, România a decis să își orienteze direcțiile de implicare în acțiuni ce privesc politicile sociale și de personal, precum și educația capitalului uman, conform **Tabelului 1** (Compendium, 2014).

Tabelul 1. Inițiativele în domeniul RSC pentru economiile emergente din UE (2014)*									
Țara	BG	CZ	EE	HU	LT	LV	PL	RO	SK
<b>Politici sociale și de personal</b>	x	x		x			x	x	
Politici orientate spre clienți și promovarea responsabilă a afacerii	x	x	x		x	x	x	x	x
Raportare și informații suplimentare privind RSC	x					x		x	
Schimbarea climatului și RSC				x					
RSC în IMM-uri		x				x	x		x
Investiții responsabile social		x							
<b>RSC și educația</b>	x		x			x	x	x	x
Achiziții publice responsabile		x	x	x		x	x	x	x
Alinierea la abordările RSC globale		x							
Drepturile omului și managementul lanțului de aprovizionare responsabil		x							
Obligații financiare și corupție						x			

Sursa: \*\*\*, *Corporate Social Responsibility – National Public Policies in the European Union – Compendium 2014*,

Legendă: BG-Bulgaria, CZ- Republica Cehă, EE-Estonia, HU-Ungaria, LT-Lituania, LV-Letonia, PL-Polonia, RO-România, SK-Slovacia

\* Luxemburg nu are intenția să dezvolte un Plan Național de Acțiune în domeniul RSC.

În acest scop, în septembrie 2011, Guvernul României a adoptat strategia națională pentru promovarea responsabilității sociale corporative pentru perioada 2011-2016. Instrumentele propuse pentru aplicarea activă a acesteia, în cazul capitalului uman, sunt creșterea preocupărilor privind educația angajaților și asigurarea condițiilor de muncă (Strategia Națională de Promovare a Responsabilității Sociale, 2011-2016).

Pornind de la aceste aspecte, considerăm oportună prezentarea și analizarea unor indicatori ce țin de raportarea sustenabilității, dar și a unor date ce caracterizează, din punct de vedere valoric, relația entităților din România și a instituțiilor din sectorul public cu capitalul uman de care dispun.

## 2. Metodologia cercetării

În cadrul metodologiei aplicate raționamentul folosit este cel *deductiv*. Pe baza datelor prezentate, s-au extras concluzii care privesc economia României și relația companiilor românești cu capitalul uman angajat. De asemenea, au fost avute în vedere și soluțiile oferite de agențiile românești pentru educarea forței de muncă și formarea vocațională continuă a acesteia. S-a utilizat *analiza comparativă* în vederea aprecierii atitudinii companiilor din eșantion față de capitalul uman, utilizând o serie de indicatori calculați în acest scop. Analiza datelor care au stat la baza determinării indicatorilor, pornind de la informațiile oferite de baze de date autohtone și europene (Institutul Național de Statistică, Eurostat), este de tip *cantitativ*. Pentru colectarea datelor folosite în prezentul studiu, Institutul Național de Statistică și Eurostat au utilizat modele de chestionar,

metoda colectării din surse administrative a datelor referitoare la populația activă, sau o combinație a celor două metode. Punctual, de exemplu, pentru indicatorii referitori la sănătatea angajaților, datele au fost colectate de la companiile de asigurări, sistemul național de asigurări sociale de sănătate și inspectoratele de muncă. Datele colectate în această manieră au fost agregate la nivelul Institutului Național de Statistică. La nivel european, datele au fost obținute prin colectarea și apoi însumarea informațiilor primite de la raportorii naționali.

## 3. Dimensiuni ale capitalului uman sub aspectul performanței (cost-beneficiu)

Este unanim recunoscut faptul că nu se poate stabili o valoare pentru capitalul uman, ca resursă economică, având în vedere faptul că acesta are caracteristici dificil de cuantificat. Pentru o perioadă îndelungată de timp unica modalitate de evaluare a capitalului uman a fost reprezentată de cheltuielile de personal. În prezent, această abordare tradițională a „valorii” forței de muncă se menține într-un număr mare de entități românești, fapt subliniat și de alegerea modalității de salarizare în regie (număr de ore lucrate), în defavoarea salarizării în acord (în funcție de producția realizată) (Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii, art. 162). Dată fiind imposibilitatea găsirii unor date la nivel național privind cele două forme de salarizare, vom folosi, pentru analiza capitalului uman, nivelul costurilor salariale la nivel de economie, pe salariat, pentru a le compara cu cifra medie de afaceri pe care angajații au generat-o, în medie, pe persoană.

**Tabelul 2. Nivelul costurilor anuale totale pe angajat, în România**

Perioadă de raportare	Salariul mediu pe economie (lei)*	Salariul mediu pe economie (euro)	Costul mediu anual al forței de muncă (lei/salariat)	Costul mediu anual al forței de muncă (euro și mil. euro/salariat)	
2010	1.836	434,23	29.100	6.882,36	0,00688
2011	2.022	471,90	29.724	6.937,08	0,00694
2012	2.117	490,08	30.828	7.136,61	0,00714
2013	2.223	501,95	32.100	7.248,18	0,00725
2014	2.298	512,41	33.756	7.526,92	0,00753
2015	2.415	538,81	N/A	N/A	N/A

\*salariul mediu brut utilizat pentru fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat - BASS

Sursa: <http://statistici.insse.ro/shop/index.jsp?page=tempo3&lang=ro&ind=FOM111C>

În **Tabelul 2** se regășesc salariul mediu pe economie și nivelul mediu al costurilor salariale totale pe angajat pentru perioada luată ca referință (2010 – 2015).

**Tabelul 3** cuprinde, pentru comparație, nivelul cifrei de afaceri anuale generate de fiecare angajat activ.

**Tabelul 3. Valori ale raportării capitalului uman sub aspectul cifrei de afaceri raportate la numărul de angajați ai firmei**

Perioadă de raportare	A. Număr firme pe clase de angajatori (în funcție de numărul de angajați)					B. Cifra de afaceri pe total firme în raport cu clasa angajatorului (milioane euro)				
	0-9	10-19	20-49	50-249	250	0-9	10-19	20-49	50-249	250
2010	397.901	24.869	15.189	7.635	1.497	38.888	16.800	23.795	46.211	86.285
2011	356.008	26.947	16.294	8.161	1.541	40.319	18.488	27.016	50.214	98.452
2012	372.569	27.041	16.496	8.043	1.582	39.650	19.586	27.465	49.134	99.432
2013	383.257	27.424	16.003	7.931	1.538	36.701	19.335	27.430	52.894	99.197
2014	397.901	24.869	15.189	7.635	1.497	38.888	16.800	23.795	46.211	86.285
Perioadă de raportare	C. Cifra de afaceri pe firmă în raport cu clasa angajatorului (milioane euro) – B/A					D. Cifra de afaceri pe angajat (milioane euro) – Cifra de afaceri/Nr. mediu angajați				
	0-9	10-19	20-49	50-249	250	0-9	10-19	20-49	50-249	250
2010	0,098	0,676	1,567	6,053	57,639	0,0217	0,0466	0,0454	0,0405	0,02306
2011	0,113	0,686	1,658	6,153	63,888	0,0252	0,0473	0,0481	0,0412	0,02556
2012	0,106	0,724	1,665	6,109	62,852	0,0236	0,0500	0,0483	0,0409	0,02514
2013	0,096	0,705	1,714	6,669	64,497	0,0213	0,0486	0,0497	0,0446	0,02580
2014	0,098	0,676	1,567	6,053	57,639	0,0217	0,0466	0,0454	0,0405	0,02306

Sursa: (Eurostat, 7-8)

Considerăm indicatorul cifră de afaceri pe angajat calculat în **Tabelul 3** drept unul foarte interesant, ca imagine a dinamicii muncii în entități, în funcție de dimensiunea acestora. Observăm că valorile cifrei de afaceri raportate la numărul de angajați sunt similare și mai ales reduse pentru entitățile cu 0-9 angajați și pentru cele cu peste 250 de angajați. Acest aspect ridică, pentru noi, un semn de întrebare: este posibil ca, în entitățile mari, angajații să nu depună același efort ca în firmele cu dimensiuni mai mici (10-250 angajați), pentru simplul fapt că este imposibil de urmărit performanța individuală a fiecăruia dintre ei? Pentru micro-entități considerăm că explicația poate fi una simplă și, credem noi, rezonabilă: de multe ori, în cazul în care entitățile raportează până în 9 angajați inclusiv, puțini din aceștia sunt direct productivi, prin urmare, o discuție în sensul performanței este neconcludentă. Însă, în cazul entităților foarte mari, partea covârșitoare a angajaților este reprezentată de cei direct implicați în activitate. Prin urmare, considerăm că trebuie găsite și implementate modalități de stimulare a productivității entităților foarte mari, de exemplu prin participarea salariaților la profit. Cointeresarea angajaților la distribuirea rezultatelor pozitive poate determina un interes crescut în obținerea unei cifre de afaceri în creștere. O altă soluție ar fi trecerea la sistemul de salarizare în acord, care permite

remunerarea angajaților în funcție de producția lucrată. Aceste comentarii sunt fundamentate și pe datele **Tabelului 2**, care reflectă o creștere constantă a costurilor salariale pentru entități.

#### 4. Educația și pregătirea vocațională continuă – dimensiuni ale dezvoltării capitalului uman

În prezent, după cum s-a observat și în prezentarea dimensiunilor responsabilității sociale corporative, există o preocupare intensă pentru dezvoltarea capitalului uman, sub aspectul pregătirii, educației și formării continue. Atitudinea europeană privind angajarea, educația și trainingul angajaților este reflectată în Comunicatul de la Bruges. Elaborat pentru perioada 2011-2020, acesta reprezintă comunicatul miniștrilor europeni ai educației, al partenerilor sociali și al Comisiei Europene cu privire la abordarea strategică a Procesului de la Copenhaga (2002), referitor la întărirea cooperării europene în domeniul educației și formării profesionale. Pentru perioada menționată, guvernele ar trebui să

acorde o atenție sporită pregătirii forței de muncă, pentru a răspunde optim necesităților angajatorilor, cu accent pe îmbunătățirea învățării continue. În România, companiile acordă un interes minim dimensiunii sociale. O schimbare a opticii în acest sens ar fi în concordanță cu strategia europeană. În ceea ce privește mediul privat, managementul și angajații dispun de o legislație care protejează interesele ambelor părți, (re)gândită astfel încât să conducă la o mai bună gestionare a capitalului uman, remunerarea lui suficientă, aplicarea unor reguli de conduită socială și morală în raport cu aceștia etc. (reglementările conținute în Codul muncii, evoluția salariului minim pe economie etc.). Chiar și în aceste condiții, entitățile din mediul privat trebuie să accepte măsurile sociale ca fiind benefice în relația cu angajații, nu doar ca impuse la nivel legislativ.

Totuși, există date care ne permit să analizăm abordarea națională a educației. România și-a stabilit propriile măsuri în vederea îndeplinirii obiectivelor impuse de statutul de membru al UE în ceea ce privește dezvoltarea capitalului uman. Potrivit Programului

Național de Reforme în România (2011-2015), în scopul de a atinge o rată de ocupare de 70% în 2020, pentru grupa de vârstă 20-64 ani, țara noastră este axată pe prioritatea de eliminare a constrângerilor în calea creșterii ocupării forței de muncă, care să conducă la o mai bună funcționare a pieței, la facilitarea tranziției de la șomaj sau inactivitate la încadrarea în muncă, la consolidarea competențelor profesionale ale forței de muncă și la creșterea calității ocupării forței de muncă a rezidenților din zonele rurale, a tinerilor și a femeilor (Programul Național de Reformă, 2015, disponibil online la

[http://www.mae.ro/sites/default/files/file/pnr\\_2015.pdf](http://www.mae.ro/sites/default/files/file/pnr_2015.pdf)).

Dacă luăm în considerare Programul Național de Reformă pentru anul 2015, conform datelor furnizate de INS, rata ocupării (20-64 ani) a înregistrat valoarea de 65,7% în anul 2014, la o distanță de 4,3% față de ținta națională asumată la nivelul anului 2020. Rata de ocupare a tinerilor (15-24 ani) a fost de 22,5%.

Structura persoanelor angajate în funcție de nivelul educațional și gen este prezentată în Tabelul 4.

**Tabelul 4. Numărul de angajați ai entităților raportoare din România în raport de diferite criterii de structurare**

A. Număr de angajați în raport de nivelul educațional (mii persoane)					B. Număr de angajați în raport de gen (mii persoane)				
Perioadă de raportare	ISCED 2011 nivel 0-2		ISCED 2011 nivel 3-4		ISCED 2011 nivel 5-8		Perioadă de raportare	Bărbăți	Femei
2005	537,2	9,14%	4.274,9	72,70%	1.068,4	18,16%	2005	3.187,6	2.692,8
2006	524,9	8,56%	4.448,5	72,55%	1.158,2	18,89%	2006	3.292,2	2.839,3
2007	521,7	8,45%	4.452,0	72,09%	1.202,0	19,46%	2007	3.357,3	2.818,3
2008	528,4	8,38%	4.475,0	70,94%	1.304,8	20,68%	2008	3.461,0	2.847,3
2009	548,8	8,84%	4.322,5	69,65%	1.334,9	21,51%	2009	3.409,7	2.796,5
2010	472,0	8,36%	3.891,6	68,95%	1.280,2	22,69%	2010	3.129,9	2.513,9
2011	463,2	8,14%	3.847,8	67,62%	1.379,5	24,24%	2011	3.161,9	2.528,7
2012	464,7	8,12%	3.848,8	67,21%	1.412,8	24,67%	2012	3.194,8	2.531,6
2013	465,9	8,12%	3.818,1	66,55%	1.453,1	25,33%	2013	3.209,8	2.524,3
2014	605,2	10,36%	3.751,7	64,23%	1.484,4	25,41%	2014	3.271,8	2.569,5

Sursa: <http://statistici.insse.ro>, [http://www.mae.ro/sites/default/files/file/pnr\\_2015.pdf](http://www.mae.ro/sites/default/files/file/pnr_2015.pdf)

Analiza datelor din Tabelul 4 referitoare la repartitia numărului de angajați pe niveluri educaționale reliefează o realitate care, la prima vedere, este una pozitivă: calitatea capitalului uman cunoaște o continuă îmbunătățire ca urmare a trendului crescător al angajaților cu studii superioare, în detrimentul celor cu studii liceale și postliceale. Este bine sau este rău?

Având în vedere că absolvenții de studii superioare optează pentru slujbe „de birou”, indirect productive, ne punem problema dacă nu cumva acest aspect este o piedică în calea creșterii productivității muncii, având în vedere că procentele sunt influențate și de o creștere, respectiv reducere a numărului efectiv de persoane. Prin urmare, creșterea calității educației formale este un

impediment dacă nu este susținută atât de o creștere a numărului muncitorilor direct productivi, cât și de nivelul de pregătire profesională a acestora. Să fie acesta unul din motivele stagnării valorii cifrei de afaceri pe angajat? Avem în vedere în acest sens și faptul că în anul 2009 au fost desființate școlile de arte și meserii, aspect reliefat și de diminuarea continuă, din acel moment, a personalului angajat cu studii medii (direct productivi).

În scopul de a susține formarea profesională, ca parte a programului național, legi importante, cum ar fi Codul muncii sau Codul fiscal, reglementează în mod clar sau oferă anumite facilități pentru formarea continuă. În conformitate cu Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată în Monitorul Oficial al României nr. 345/18.05.2011, art. 189, activitățile de formare profesională pot fi furnizate angajaților, în oricare din următoarele forme: frecventarea unor cursuri de formare profesională organizate de angajatori sau de către furnizorii de servicii de formare profesională; formarea profesională la locul de muncă pentru cei nou-veniți într-o poziție sau loc de muncă; perioadă de probă și de formare post-universitară în România și în străinătate;

formarea profesională la locul de muncă; coaching și alte forme de pregătire convenite între angajator și angajat.

Pentru a organiza cursuri de formare profesională este nevoie de finanțare, în special în întreprinderi, întrucât potrivit Codului muncii art. 190, angajatorii ar trebui să creeze condiții adecvate pentru ca toți angajații să poată lua parte la programe de formare profesională, după cum urmează: cel puțin o dată la fiecare 2 ani, în cazul în care au 21 sau mai mulți angajați, sau cel puțin o dată la fiecare 3 ani, în cazul în care au 21 de angajați sau mai puțin.

Deoarece cheltuielile legate de formarea profesională sunt suportate de către angajatori, finanțarea poate fi (European Centre for the Development of Vocational Training - CEDEFOP, 2013):

A. **directă**: fonduri proprii ale angajatorilor (societăți comerciale, companii naționale, regii autonome, instituții finanțate din surse extrabugetare, instituții finanțate de la bugetul național), bugetul asigurărilor pentru șomaj, sponsorizări, donații, surse externe și taxe de la cursanți;

**Tabelul 5. Numărul de cursuri organizate pentru formarea profesională continuă de către ANOFM**

Anul	Număr de cursuri	Număr de cursuri organizate pentru beneficiarii de servicii de formare profesională gratuite		Număr de cursuri legate de programe de finanțare		Număr de cursuri pe forme de pregătire				Instituția organizatoare		
		Număr de cursuri pentru șomeri	Număr cursuri organizate pentru alte categorii de beneficiari de servicii de formare profesională gratuite	Număr de cursuri finanțate din bugetul asigurărilor sociale	Număr de cursuri finanțate din alte fonduri	Inițiere	Recalificare	Perfecționare	Specializare	Furnizori de formare autorizați	Centre de formare profesională proprii ANOFM	Centre Regionale de Formare Profesională a Adultilor - CRFPA
2015	2.146	2.102	44	1.748	398	341	1.566	120	119	526	619	1.001
2014	2.002	1.953	49	1.912	90	292	1.546	72	92	457	636	909
2013	2.093	2.041	52	1.872	221	412	1.465	111	105	557	667	859
2012	2.072	2.010	62	1.647	425	397	1.468	97	110	728	622	722
2011	2.229	2.148	81	N/A	N/A	464	1.570	96	99	825	662	742
2010	2.397	2.173	224	2.094	79	493	1.750	105	49	720	851	826
2009	2.215	1.980	235	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	709	842	664

Sursa: Planul Național de Formare Profesională 2009-2015, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (<http://www.anofm.ro/formare-profesionala>)

**B. indirectă:** *pentru angajatori* - deducerea cheltuielilor de instruire a personalului; *pentru furnizorii de formare* - scutirea de la plata TVA (Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal publicată în Monitorul Oficial al României nr. 688/10.09.2015, art. 292, lit. f: activitatea de învățământ prevăzută în Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare, formarea profesională a adulților, precum și prestările de servicii și livrările de bunuri strâns legate de aceste activități, efectuate de instituțiile publice sau de alte entități autorizate este scutită de la plata TVA-ului); *pentru angajați* - stagii de formare.

În același spirit al integrării grupurilor dezavantajate, a femeilor și a tinerilor pe piața muncii, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) organizează anual cursuri de pregătire și de formare profesională, după cum se observă în **Tabelul 5**.

Din **Tabelul 5** se observă o creștere a numărului de cursuri oferite de alte instituții decât cele finanțate din

Bugetul Asigurărilor Sociale de Stat. În același trend se încadrează și numărul cursurilor de perfecționare și specializare. În scopul facilitării accesului la informații al persoanelor care sunt în căutare de locuri de muncă, în perioada 2011-2015, ANOFM a implementat serviciul de asistență telefonică (call center SPO - Serviciul Public de Ocupare), printr-un proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane (POS DRU) 2007-2013. Scopul proiectului este de a crește calitatea și eficiența serviciilor ANOFM, prin implementarea de centre de asistență telefonică (call centers) furnizând oportunități și consiliere privind pregătirea vocațională/training/ dezvoltare și integrare socio-profesională pe piața muncii pentru persoanele interesate, ceea ce reprezintă un sistem inovativ de furnizare a informațiilor.

Spre deosebire de programele publice de formare continuă, prezentate pe site-ul oficial al ANOFM, pentru mediul privat informațiile sunt insuficiente, după cum se observă în **Tabelul 6**.

**Tabelul 6. Training și educație pe clase de angajatori - % din numărul total de firme**

Anul	Număr de angajați			
	0-9	10-49	50-249	Peste 250
2005	NA	23	38	64
2006	NA	NA	NA	NA
2007	NA	NA	NA	NA
2008	NA	NA	NA	NA
2009	NA	NA	NA	NA
2010	NA	12	28	56

Sursa: Population and social conditions, Education and training, Participation in education and training, Continuing vocational training in enterprises, Training/non-training enterprises, Training enterprises as percent of all enterprises, by type of training and size class, Continuing vocational training (CVT) courses, eșantion de date actualizat conform Eurostat la 03.09.2014, disponibil la: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

## 5. Indicatori ai raportării sustenabile privind capitalul uman

**Raportarea sustenabilității** a cunoscut o dezvoltare continuă în ultimii ani. Un studiu al sustenabilității necesită luarea în considerare a rolului tuturor formelor de capital (natural, biologic, social, financiar, uman etc.) și a modului în care acestea interacționează, având ca finalitate crearea de valoare la nivelul entității (Șlaus și Jacobs, 2011). Ea este definită în general ca fiind *raportarea unei organizații referitoare la impactul asupra*

*mediului, societății și economiei*. Impactul asupra mediului mai este cunoscut și drept impact asupra capitalului natural și poate fi reflectat ca o componentă distinctă a capitalurilor, pe lângă cel financiar, economic și intelectual (Association of Chartered Certified Accountants (ACCA) and Netherlands Institute of Chartered Accountants (NBA), 2013).

Nu trebuie să existe confuzie între raportarea sustenabilității cu impact asupra economiei și raportarea financiară tradițională, care conduce la indicatori valorici, cu caracter istoric. Raportarea

sustenabilității trebuie să aibă în vedere impactul activității organizației asupra economiei la nivel local și global, spre deosebire de raportarea financiară tradițională, care reflectă, în esență, starea de sănătate a entității care raportează și a economiei în ansamblu.

În cadrul **raportării sustenabilității** trebuie să se regăsească un set cât mai amplu de informații

referitoare la componente ale capitalului uman de tipul celor care privesc comunitatea, gradul de corupție, comportamentul anti-competitiv, sănătatea și siguranța angajatului, drepturile omului. Ca urmare a inconsistenței sau, nu de puține ori, chiar a inexistenței unor astfel de raportări, am avut în vedere în cercetarea noastră drept componente ale raportării sustenabile elementele prezentate în **Tabelul 7**.

**Tabelul 7. Elemente ale raportării sustenabile a capitalului uman**

Capital uman – raportare sustenabilă	Indicatori reprezentativi
- corupția și fraudă	- indicele de percepție a corupției
- drepturile omului (non-discriminarea)	- rata anuală de angajare
- sănătatea angajaților	- număr de companii din mediul de afaceri cu sisteme de eco-management implementate - licențe „eco” de producție sau/și comercializare - număr de accidente cu mai mult de 3 zile absență
- relațiile management-angajați	- aserțiuni cu caracter descriptiv

Sursa: opinie proprie

Pentru primele două aspecte identificate (corupția și drepturile

omului), datele reprezentative se regăsesc în **Tabelul 8**.

**Tabelul 8. Valori ale raportării sustenabile specifice capitalului uman**

Perioadă de raportare	Corupția și fraudă	Non-discriminarea (dreptul la muncă – rata anuală de angajare)	
		Femei	Bărbați
2005	3,0	(2,6%)	(0,6%)
2006	3,1	1,3%	0,2%
2007	3,7	(0,4%)	1,0%
2008	3,8	(0,8%)	0,6%
2009	3,8	(2,3%)	(1,7%)
2010	3,7	(2,1%)	1,2%
2011	3,6	0,3%	(1,7%)
2012	44*	(5,4%)	(4,3%)
2013	43	(1,2%)	(0,2%)
2014	43	0,4%	1,2%

\* Din 2012 s-a optat pentru calculul indicatorului de percepție a corupției prin raportarea acestuia la intervalul [0-100]

Sursa: [http://www.transparency.org/research/cpi/cpi\\_2005/0/](http://www.transparency.org/research/cpi/cpi_2005/0/), 2006-2014

Referitor la primul indicator ce caracterizează capitalul uman din punct de vedere al raportării sustenabile,

măsura percepției corupției este dată de indicele de percepție al corupției, calculat pentru sectorul public de

care depinde, nu de puține ori, „bunăstarea” mediului de afaceri. Altfel spus, un sector public corupt sau foarte corupt va afecta negativ comunitatea de afaceri în sensul favorizării unor membri ai comunității în detrimentul celorlalți, distorsionând adevăratul raport între cererea și oferta de pe piață, incluzând aici și piața forței de muncă. Din punct de vedere valoric, cu cât scorul este mai apropiat de zero, cu atât nivelul corupției este mai ridicat. Nivelul corupției se reduce pe măsură ce indicatorul se apropie de valoarea 100 (celălalt capăt al intervalului). În paralel cu această abordare, o altă modalitate de apreciere a corupției existente în sectorul public din România este dată de valoarea unor indici ai corupției plasați în intervalul [0;10], cu următoarea semnificație: cu cât scorul este mai apropiat de zero, cu atât nivelul corupției este mai ridicat; cu cât indicatorul se apropie de valoarea 10, nivelul corupției este mai scăzut. Pentru acest indicator și corespunzător ambelor modalități de calcul ale indicelui de apreciere al corupției, valorile aferente perioadei analizate fac obiectul **Tabelului 8**.

Oportunitățile egale pentru toți angajații (egalitatea de șanse) are în vedere aspecte ce țin de non-discriminare în ceea ce privește dreptul la muncă și sunt ilustrate prin abordarea ratei de creștere a angajării în raport de sex. La o simplă analiză se observă, din datele **Tabelului 8**, că la acest capitol apare tendința de discriminare, în sensul preferinței angajatorilor pentru salariații de sex masculin.

O modalitate de apreciere a preocupării mediului de afaceri vizavi de sănătatea angajaților implicați în procesul de producere – prestare de servicii – desfacere, poate fi evaluată prin existența unor sisteme de eco-management implementate de companii (ISO 14001 – are în vedere orientarea sistemului de management al companiei în direcția minimizării impactului negativ pe care activitatea desfășurată o are asupra mediului și, prin tranzitivitate, asupra angajaților firmei, ca parte a mediului). Un alt indicator interesant de abordat este cel al numărului de licențe „eco” (cu impact redus asupra mediului) în ceea ce privește activitățile de producție sau comercializare ale firmelor din sectorul privat din România. Datele pentru acești indicatori reies din **Tabelul 9**.

**Tabelul 9. Indicatori relevanți pentru evaluarea sănătății angajaților**

Perioada de raportare	Sănătate						
	Număr de companii din mediul de afaceri cu sisteme de eco-management implementate	Număr de licențe „eco” de producție sau/și comercializare	Număr de accidente cu mai mult de 3 zile absență (pe clase de angajatori în funcție de numărul de angajați)				
			0-9	10-49	50-249	250-499	Peste 500
2005	2 companii	0 Licențe „eco”	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
2006	2 companii	0 Licențe „eco”	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
2007	0 companii	0 Licențe „eco”	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
2008	1 companii	3 Licențe „eco”	276	825	1.293	527	1.545
2009	0 companii	4 Licențe „eco”	241	649	930	401	1.165
2010	4 companii	4 Licențe „eco”	222	676	903	480	1.248
2011	4 companii	0 Licențe „eco”	237	614	870	424	932
2012	4 companii	0 Licențe „eco”	226	642	867	426	976
2013	3 companii	0 Licențe „eco”	244	680	852	428	1.127
2014	5 companii	0 Licențe „eco”	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

Sursa: Health, Health and safety at work, Accidents at work, Main indicators, Accidents at work by size of enterprise, eșantion de date actualizat conform Eurostat la 13.07.2015, disponibil la: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>.

Referitor la relația management-angajați, se constată că de calitatea acesteia depinde în mare măsură sănătatea companiei. Se poate afirma că, raportându-ne la nivelul „macro” al companiei, „...semnele de sănătate stau în profitabilitatea sa, în stabilitatea economică pe termen mediu și lung, în capacitatea de a trece peste potențiale

crize sau probleme economice. Translatând spre componentele de ordin „micro”, tot sănătos înseamnă o imagine bună în piață, inclusiv în cea a muncii. Din punctul de vedere al managementului resurselor umane, sănătos se traduce prin performanțe crescute, realizate de angajați valoroși și motivați, prin costuri optime”

(Neacșu, 2014). Apreciem că de maximă sugestivitate este setul de opinii ale angajaților, versus cele ale angajatorului în ceea ce privește calitatea muncii prestate (a se

vedea **Tabelul 10**), de echilibrul pe care cele două tabere reușesc să îl stabilească depinzând în mare măsură bunul mers al activității, oricare ar fi natura acesteia.

**Tabelul 10. Angajat versus angajator – indicatori ai relației management - angajați**

Opinii neîmpărtășite privind relația management-angajați	
Angajatul este convins că	Angajatorul este convins că
<ul style="list-style-type: none"> <li>- muncește doar pentru a contribui la creșterea bunăstării șefului său</li> <li>- este nemulțumit de nivelul la care îi este remunerată munca</li> <li>- îl identifică pe șef cu o persoană arogantă</li> <li>- se apreciază ca fiind prea valoros pentru compania respectivă</li> <li>- consideră că la tot pasul întâlnești manageri incompetenți</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- își plătește prea mult angajații</li> <li>- angajații săi trebuie să îi știe de frică pentru a evita indisciplina și lenea</li> <li>- angajatul său nu este interesat decât de salariu, nu și de celelalte cheltuieli ale companiei</li> <li>- angajatul își irosește mare parte din timpul pe care îl petrece la serviciu</li> </ul>

Sursa: opinie proprie

Se adaugă la aceste aspecte starea de fapt pe care managerii trebuie să o urmărească permanent pentru a avea o companie „sănătoasă” și care se identifică prin intermediul următoarelor elemente: spațiu și timp de lucru adecvat; structură optimă de angajați; nivel de autoritate cunoscut și acceptat; climat propice pentru dezvoltarea profesională; respectarea normelor organizaționale; sistem de comunicare transparent, pe orizontală și verticală, ascendent și descendent (Apostol, 2015).

## 6. Concluzii

Capitalul uman reprezintă puterea unei națiuni, o forță ce conduce la creșterea economică, la o mai bună poziționare pe piață și pe harta lumii. Dacă la nivel conceptual aceste aspecte sunt înțelese și acceptate, în România practica infirmă teoria. Conform Eurostat, România se află pe locul 6 în Europa într-un clasament al celor mai mici salarii medii pe economie, înaintea sa fiind Moldova, Albania, Ucraina, Bulgaria și Macedonia. Prin urmare, pare inutil a vorbi despre măsuri sociale și de perfecționare continuă, când salariul mediu pe economie, la nivelul anului 2015, este de 538,81 euro, iar marea majoritate a entităților economice românești înregistrează, cel puțin formal, salarii minime pentru angajați, indiferent de nivelul de pregătire.

Pe de altă parte, educația este importantă nu doar pentru capacitatea productivă viitoare a unei națiuni, ci mai ales pentru dezvoltarea capacităților umane, fiind

văzută ca o extensie a libertății indivizilor de a trăi viața pe care ei consideră că o merită. Românii sunt însă reticenți la a învăța ceva nou, iar procesul învățării continue este prea puțin promovat în școala românească. În plus, în cele mai multe cazuri, nivelul de remunerare, indiferent de gradul de pregătire, este insuficient. Drept rezultat asistăm la un „exod” al tinerilor bine pregătiți spre alte țări care, chiar dacă nu le oferă aceleași oportunități de angajare, oferă salarii care depășesc potențialul de remunerare al companiilor românești. Referitor la relația cost-beneficiu, se ajunge la situația în care statul român suportă costurile de pregătire ale unui tânăr de care va beneficia, în perspectivă, un alt stat. Prin urmare, dincolo de disponibilitatea agenților românești de profil de a oferi și promova învățarea pe tot parcursul vieții (LLL - life-long learning), este necesară o modificare de esență a sistemului de salarizare din România.

În ceea ce privește mediul instituțional, ANOFM se implică în mod consecvent în elaborarea, implementarea și organizarea de cursuri pentru formarea vocațională continuă. Acțiunile reprezentative ale acesteia sunt grupate în Planul Național de Formare Profesională. O primă analiză a acestui plan aduce în centrul atenției alinierea la contextul european și la comunicatul Bruges, de unde se deduce că planul României privind formarea continuă nu poate fi disociat de cel european. În al doilea rând, nu se poate justifica o prezentare a perspectivei românești fără prezentarea în prealabil a strategiei europene.

Formarea profesională este o măsură activă definitorie pentru desăvârșirea profilului oricărei persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, știut fiind faptul că prin asigurarea creșterii și diversificării competențelor profesionale ale șomerilor se ating concomitent două obiective specifice: satisfacerea

cererilor imediate de pe piața muncii și creșterea șanselor de ocupare în muncă a șomerilor. Pentru dezvoltarea profesională a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, șansele de integrare/reintegrare în muncă a acestora cresc fie imediat, fie în perspectivă.

## BIBLIOGRAFIE

1. Apostol, C. (2015), Studiu privind rolul guvernantei corporative în asigurarea transparenței informațiilor financiare, *Audit Financiar*, vol. XIII, nr. 128-8/2015, pp. 10-16.
2. Association of Chartered Certified Accountants (ACCA) și Netherlands Institute of Chartered Accountants (NBA) (2013), *Capitals. Background paper for IR*, [online] Disponibil la: <http://integrate-dreporting.org/wp-content/uploads/2013/03/IR-Background-Paper-Capitals.pdf> [Accesat 09 ianuarie 2016].
3. Comisia Europeană (2012), *Sprrijin pentru educația și formarea profesională în Europa: Comunicatul de la Bruges*, Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, [online] Disponibil la: [http://ec.europa.eu/education/library/publications/2011/bruges\\_ro.pdf](http://ec.europa.eu/education/library/publications/2011/bruges_ro.pdf) [Accesat 09 ianuarie 2016].
4. Comisia Europeană (2014), *Corporate social responsibility – national public policies in the European Union – Compendium 2014*, [online] Disponibil la <https://ec.europa.eu/digital-agenda/en/news/corporate-social-responsibility-national-public-policies-european-union-compendium-2014> [Accesat 09 ianuarie 2016].
5. European Centre for the Development of Vocational Training - CEDEFOP (2013), *VET în Europe – Country Report for Romania*, Bruxelles, [online] Disponibil la: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/romania-vet-europe-country-report-2013> [Accesat 09 ianuarie 2016].
6. Eurostat (2015), Environment and energy, Environment, Organisations and Sites with Eco-management and Audit Scheme (EMAS) Registration și Ecolabel Licenses, eșantion de date actualizat conform Eurostat la 02.03.2015, [online] Disponibil la: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database> [Accesat 09 ianuarie 2016].
7. Eurostat (2015), Industry, trade and services, Structural business statistics (SBS) – Main indicators, Turnover of the non-financial business economy by size class of employment, eșantion de date actualizat la 02.03.2015 conform Eurostat, [online] Disponibil la: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tin00146&language=en> [Accesat 09 ianuarie 2016].
8. Eurostat (2015), Industry, trade and services, Structural business statistics (SBS) – Main indicators, Number of enterprises in the non-financial business economy by size class of employment, eșantion de date actualizat la 02.03.2015 conform Eurostat, [online] Disponibil la: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=ti00145&plugin=1> [Accesat 09 ianuarie 2016].
9. Eurostat (2015), Population and social conditions, Population, Labour market, Employment and unemployment, LFS – main indicators, Employment LFS adjusted series, Employment growth by sex, eșantion de date actualizat conform Eurostat la 02.03.2015, [online] Disponibil la: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tps00180&language=en> [Accesat 09 ianuarie 2016].
10. Khan, M.T., Humayun, A., Sajjad, M. (2015), Commotation of Human Capital: Concept, Effects and Benefits, *International Journal of Information, Business and Management*, Vol. 7, No. 1, pp. 19-33.
11. Legea educației naționale nr. 1/2011, București: Monitorul Oficial al României nr. 18/10.01.2011.
12. Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, București: Monitorul Oficial al României nr. 688/10.09.2015.
13. Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, București: Monitorul Oficial al României nr. 345/18.05.2011.

14. Marimuthu, M., Arokiasamy, L., Ismail, M. (2009), Human Capital Development and its Impact on Firm Performance: Evidende from Developmental Economics, *The Journal of International Social Research*, Volume 2/8, pp. 265-272.
15. Neacșu, V. (2014), Sănătatea organizațională și semnele de boală, *Market Watch*, nr. 169, octombrie-noiembrie, [online] Disponibil la: [http://www.marketwatch.ro/revista/2190/Octombrie\\_-\\_Noiembrie\\_2014\\_%5BNr\\_169%5D/](http://www.marketwatch.ro/revista/2190/Octombrie_-_Noiembrie_2014_%5BNr_169%5D/) [Accesat 09 ianuarie 2016].
16. OMFP 1802 din 29/12/2014 pentru aprobarea Reglementărilor contabile privind situațiile financiare anuale individuale și situațiile financiare anuale consolidate, disponibil la: [https://static.anaf.ro/static/25/Anaf/OMFP\\_1802\\_2014.pdf](https://static.anaf.ro/static/25/Anaf/OMFP_1802_2014.pdf) [Accesat 09 ianuarie 2016].
17. Programul Național de Reformă, 2015, disponibil on-line la [http://www.mae.ro/sites/default/files/file/pnr\\_2015.pdf](http://www.mae.ro/sites/default/files/file/pnr_2015.pdf)
18. Secretariatul General al Guvernului (2011), *Strategia Națională de Promovare a Responsabilității Sociale (2011-2016)*, [online] Disponibil la: <http://www.sgg.ro/nlegislativ/docs/2011/05/2x4bdfjrnwskv89h17pzq.pdf> [Accesat 09 ianuarie 2016].
19. Šlaus, I. și Jacobs, G. (2011), Human Capital and Sustainability, *Sustainability*, vol. 3, pp. 97-154.
20. Transparency International (2005), *Corruption Perceptions Index*, [online] Disponibil la: [http://www.transparency.org/research/cpi/cpi\\_2005/0/](http://www.transparency.org/research/cpi/cpi_2005/0/), 2006-2014 [Accesat 09 ianuarie 2016].
21. UNESCO Institute for Statistics (2012), *International Standard Classification of Education ISCED 2011*, [online] Disponibil la <http://www.uis.unesco.org/Education/Documents/isced-2011-en.pdf> [Accesat 09 ianuarie 2016].