



UNIVERSITATEA BABEȘ-BOLYAI
BABES-BOLYAI TUDOMÁNYEGYETEM
BABES-BOLYAI UNIVERSITÄT
BABES-BOLYAI UNIVERSITY
TRADITIO ET EXCELLENTIA



Facultatea de Științe Economice și Gestiunea Afacerilor

ȘCOALA DOCTORALĂ DE ȘTIINȚE
ECONOMICE ȘI GESTIUNEA AFACERILOR

TEZĂ DE DOCTORAT
Abordări cantitative în studiul flexicurității
pieței forței de muncă
-REZUMAT-

Coordonator științific:

Prof. univ. dr. Dorina LAZĂR

Doctorand:

Marina FERENȚ-PIPAȘ

CLUJ-NAPOCA

2024

Abordări cantitative în studiul flexicurității pieței forței de muncă

Cuvinte cheie: flexicuritate, flexisecuritate, politici ale pieței forței de muncă, politici UE, piața muncii, indicatori compoziti, fluxuri ale pieței forței de muncă, fluxul de ieșire din șomaj, metoda celor mai mici pătrate cu efecte fixe în două etape (Two-way FE2SLS), echilibrul viață-profesie, bunăstare, regresie pe mai multe niveluri (multilevel modelling), European Working Conditions Survey

Notă: Această teză își concentrează eforturile de cercetare asupra politicii pieței muncii cunoscută în limba engleză ca „flexicurity”. În documentele de cercetare, respectiv în cele emise de instituții ale statului român politica apare atât sub denumirea de „flexicuritate”, cât și sub cea de „flexisecuritate”. Rezumatul de față utilizează termenul de „flexicuritate”.

Indicatorul „Employment inflows rate (from unemployment)” este numit în acest rezumat „Rata de reinsertie (a șomerilor pe piața muncii)”.

Structura tezei

Introducere: Scopul cercetării și valoarea adăugată a tezei -----1

Capitolul 1: "Flexibilitate" și "securitate" de la rivali la coechipieri – o recenzie istorică a literaturii de specialitate -----8

1.1. Flexibilitatea pieței forței de muncă -----9

1.2. Securitatea pieței forței de muncă -----13

1.3. Flexibilitate și securitate – un compromis inevitabil -----16

1.4. Piețe ale forței de muncă eficiente și echitabile: piețele de tranziție ale forței de muncă (transitional labor markets) și calea către flexicuritate -----20

1.5. Flexicuritatea și adoptarea sa în Uniunea Europeană -----22

1.5.1. Apariția flexicurității. Politica pieței muncii în Olanda și Danemarca la începutul anilor 1990-----22

1.5.2. Obiective și premise pentru flexicuritate. Lecții învățate din experiențele Olandei și ale Danemarcei -----23

1.5.3. Promovarea flexicurității în statele Uniunii Europene -----25

1.6. Flexicuritatea în literatura empirică de specialitate -----27

1.6.1. Măsurarea flexicurității în literatura de specialitate -----27

1.6.2. Analiza rezultatelor flexicurității în literatura de specialitate -----29

1.7. Concluzii -----32

**Capitolul 2: Măsurarea flexicurității. Cadre de cercetare și rezultate empirice ----
-----34**

2.1. Matricea flexicurității a lui Wilthagen și Tros -----35

2.2. Triunghiul de aur danez -----39

2.3. Modelul celor patru principii ale flexicurității - Comisia Europeană -----42

2.4. Concluzii -----48

Capitolul 3: Monitorizarea și evaluarea flexicurității în țările UE-28 – construcția unui indicator compozit multianual -----50

3.1. Contextul și obiectivele cercetării -----	50
3.2. Descrierea setului de date și a metodologiei de cercetare -----	54
3.2.1. Construcția indicatorului compozit -----	54
3.2.2. Analiza robusteții -----	59
3.3. O analiză comparativă a scorurilor indicatorului de flexicuritate cu alte clasificări din literatura de specialitate -----	65
3.3.1. Scorurile indicatorului de flexicuritate și clasificarea teoretică – o analiză descriptivă spațială -----	65
3.3.2. Scorurile indicatorului de flexicuritate și alte grupări empirice de țări ----	70
3.4. Evaluarea performanței pieței muncii -----	76
3.5. Rezultate și discuții -----	83
3.6. Concluzii și implicații -----	85

Capitolul 4: Flexicuritatea și rata de reinserție a șomerilor pe piața muncii în țările UE-28 - o analiză pe date panel -----90

4.1. Contextul și obiectivele cercetării -----	91
4.2. Descrierea setului de date și a metodologiei de cercetare -----	93
4.2.1. Rata de reinserție a șomerilor pe piața muncii și scorurile indicelui de flexicuritate -----	93
4.2.2. Descrierea variabilelor de control și a strategiei de estimare -----	96
4.3. Analiza de regresie -----	100
4.4. Analiza robusteții -----	106
4.5. Discuții și concluzii -----	110

Capitolul 5: Flexicuritatea și echilibrul auto-perceput între viața profesională și cea privată în UE-27 - o analiză multinivel pe secțiuni transversale repetate -----113

5.1. Contextul și obiectivele cercetării -----	114
5.2. Studiul literaturii de specialitate -----	115
5.3. Descrierea setului de date și a metodologiei de cercetare -----	119
5.3.1. Descrierea eșantionului și a variabilei dependente -----	119

5.3.2. Descrierea variabilelor independente -----	120
5.3.3. Descrierea strategiei de estimare -----	123
5.4. Rezultatele estimărilor -----	124
5.5. Discuții și concluzii -----	130
Concluzii: Implicații legislative, limitări și viitoare direcții de cercetare -----	133
Referințe -----	141
Anexe -----	153

Cuprinsul rezumatului

Introducere: Scopul cercetării și valoarea adăugată a tezei -----	1
Rezumatul capitolului 1: "Flexibilitate" și "securitate" de la rivali la coechipieri – o recenzie istorică a literaturii de specialitate -----	8
Rezumatul capitolului 2: Definirea și măsurarea flexicurității. Cadre de cercetare și grupări empirice de țări -----	14
Rezumatul capitolului 3: Monitorizarea și evaluarea flexicurității în țările UE-28 – construcția unui indicator compozit multianual -----	23
Rezumatul capitolului 4: Flexicuritatea și rata de reinserție a șomerilor pe piața muncii în țările UE-28 - o analiză pe date panel -----	29
Rezumatul capitolului 5: Flexicuritatea și echilibrul auto-perceput între viața profesională și cea privată în UE-27 - o analiză multinivel pe secțiuni transversale repetate -----	33
Concluzii: Implicații legislative, limitări și viitoare direcții de cercetare ale tezei ----	38
Referințele tezei -----	46

Introducere: Scopul cercetării și valoarea adăugată a tezei

Politica pieței muncii studiată în această teză este "flexicuritatea". Originile sale sunt în general atribuite piețelor forței de muncă ale Olandei și Danemarcei de la mijlocul anilor 1990 - începutul anilor 2000. Aceste țări s-au diferențiat de restul statelor europene prin atingerea unor niveluri scăzute ale ratelor șomajului, prin îmbunătățirea inserțiilor pe piața muncii în rândul tinerilor și al femeilor. În același timp, aceste state au menținut ratele inflației la niveluri scăzute. Politica lor privind piața muncii a reunit eficiența piețelor extrem de flexibile cu echitabilitatea piețelor cu niveluri ridicate de securitate, de unde și termenul de "flexicuritate". Chiar dacă dimensiunile de flexibilitate și securitate au fost considerate anterior ireconciliabile, flexicuritatea a câștigat rapid popularitate datorită numelui său atrăgător și datorită "miracolelor" olandeze și daneze.

În plus față de atractivitatea sa pentru factorii de decizie politică și pentru publicul larg, flexicuritatea a atras atenția cercetătorilor din economia muncii, managementul resurselor umane și relații industriale, deopotrivă. Cu toate acestea, după adoptarea și popularizarea sa în Uniunea Europeană, politica a stârnit controverse în ceea ce privește cuantificarea eforturilor și rezultatelor sale. Flexicuritatea a fost un mijloc și o busolă în *Strategia europeană privind ocuparea forței de muncă* pentru a atinge atât obiectivele *de la Lisabona* (Parlamentul European, 2000), cât și pe cele ale *Strategiei Europa 2020* (Comisia Europeană, 2010). Aceasta continuă să atragă interes pentru cercetare și politică datorită multidimensionalității și multidisciplinarității sale inerente.

Folosind cele mai recente date și abordări metodologice adecvate, această teză își propune să aducă noi dovezi cu privire la această politică a pieței forței de muncă, o politică populară, dar controversată. Credem că studiile întreprinse în această teză au meritele lor în a aduce mai multă claritate și a deschide noi oportunități de cercetare. Teza este structurată în cinci capitole – două capitole teoretice, urmate de trei capitole empirice. Pentru început, *Capitolul 1* este o revizuire istorică a literaturii care prezintă

evoluția politicii pieței forței de muncă și dezbaterile academice privind flexibilitate versus securitate, apariția flexicurității, adoptarea acesteia în Uniunea Europeană și așteptările avute. În continuare, *Capitolul 2* descrie definițiile și cadrele de flexicuritate acceptate pe scară largă. Pe baza uneia din aceste definiții, *Capitolul 3* construiește un indicator compozit pentru a măsura eforturile de flexicuritate din țările UE-28. Acest indicator este cea mai extinsă măsură a eforturilor flexicurității disponibilă în literatură. Indicele este utilizat în *Capitolul 4* pentru a evalua performanța transnațională în ceea ce privește ratele de reinsertie a șomerilor în raport cu eforturile de flexicuritate. În cele din urmă, studiul prezentat în *Capitolul 5* analizează legătura dintre flexicuritate și echilibrul viața-profesie al angajaților.

Astfel, teza aduce în literatura de specialitate trei contribuții principale precum și unele minore. **Prima contribuție** a acestei teze este construirea indicelui de flexicuritate în *Capitolul 3*. Indicele urmează modelul celor patru principii ale flexicurității (Comisia Europeană, 2007), este disponibil pentru perioada 2001-2019 pentru toate țările UE-28 și s-a dovedit robust pentru diferite surse de incertitudine. După cum se va discuta în extenso în *Capitolul 2*, până în prezent, literatura de specialitate nu avea o măsură pentru cuantificarea eforturilor de flexicuritate disponibilă pentru o perioadă îndelungată de timp. Grupările de țări și indicatorii compoziți din studiile anterioare au fost disponibili doar pentru unul sau doi ani și s-au axat, în general, pe țările UE-15, împiedicând monitorizarea și evaluarea corespunzătoare a politicilor. În primul rând, sperăm că, datorită lungimii sale și a eșantionului extins de țară, indicele de flexicuritate creat aici va permite cercetări viitoare. În al doilea rând, chiar dacă studiul nu încheie dezbaterile privind definirea și măsurarea flexicurității, asocierea ridicată dintre scorurile indicelui flexicurității și grupările empirice anterioare de țări ar putea atrage mai multă acceptare a caracterului multidimensional al flexicurității.

În plus, perioada îndelungată pentru care este disponibil indicele a creat premisele pentru constatarea necesității unei măsuri actualizate pe termen lung. Lipsa acesteia poate crea probleme în oferirea unei comunicări și a unei consilieri legislative adecvate. În primul rând studiul arată că grupările de țări relative la flexicuritate își schimbă componența în timp. Acest aspect a fost sugerat anterior doar de studiul lui Hastings și Heyes (2018), studiu care a grupat aceleași 18 țări în funcție de flexicuritate pentru anii 2006 și 2011. În al doilea rând, adăugăm la concluziile studiilor anterioare (Hastings

și Heyes, 2018; Muffels și Luijkx, 2008) că unele țări se abat de la tipologiile lor teoretice în ceea ce privește performanța în eforturile de flexicuritate. Așadar, utilizarea unor clasificări teoretice sau învechite a regimurilor flexicuritare în evaluarea performanței pieței muncii poate oferi rezultate înșelătoare.

În *capitolul 4*, disertația aduce o ***a doua contribuție*** literaturii de specialitate întrucât îmbunătățește cunoașterea în ceea ce privește factorii determinanți ai ratei de reinsertie a șomerilor pe piața muncii în context transnațional, o arie de studiu puțin cercetată la momentul scrierii acestei teze. Studiul utilizează o bază de date extinsă și actualizată pentru a analiza relația dintre flexicuritate și reinsertia șomerilor în țările UE-28. Pe lângă adăugarea flexicurității printre factorii determinanți ai ratei de ocupare a forței de muncă, baza de date utilizată permite unele *contribuții suplimentare*. În primul rând, majoritatea studiilor anterioare se concentrează asupra statelor membre ale Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE). Astfel, unele țări din Europa Centrală și de Est (CEE) care nu fac parte din OCDE sunt adesea neglijate în această literatură. Prin urmare, acest studiu aduce o contribuție importantă literaturii de specialitate, deoarece rezultatele sale sunt aplicabile și în Europa Centrală și de Est. În al doilea rând, prin utilizarea datelor din perioada 2007-2019, această teză oferă rezultate mai actualizate decât articolele anterioare (de exemplu, Bachman și Felder, 2021 a căror analiză se încheie în 2013).

Cea de-a treia contribuție a tezei provine din explorarea relației dintre eforturile naționale de flexicuritate și echilibrul dintre viața profesională și cea privată a angajaților (*Capitolul 5*). În momentul promovării flexicurtății de către Comisia Europeană, s-a preconizat că aceasta va conduce la o îmbunătățire a calității vieții profesionale. În timp ce eficacitatea flexicurității asupra altor dimensiuni ale bunăstării angajaților a fost studiată anterior, nu există studii privind asocierea dintre echilibrul viață-profesie și flexicuritate. Prin urmare, studiul Capitolului 5 adresează această lipsă. O *contribuție suplimentară minoră* a acestui capitol provine din natura transversală repetată a studiului. Utilizarea acestei abordări nu numai că a consolidat rezultatele, ci a subliniat, de asemenea, existența unei tendințe descrescătoare a diferențelor dintre țări în ceea ce privește echilibrul viață-profesie.

O scurtă descriere a fiecărui capitol urmează mai jos.

Capitolul 1 introduce cititorul în istoria "flexicurității". Acesta prezintă mai întâi definiția și măsurarea flexibilității pieței muncii și legătura acesteia cu eficiența piețelor forței de muncă printr-o revizuire amplă a literaturii de specialitate Capitolul continuă cu descrierea securității prin măsuri legislative care vizează creșterea echității pe piața forței de muncă. Capitolul prezintă, de asemenea, cercetări empirice și teoretice care au poziționat cele două politici ale pieței muncii în poziții antitetice, sugerând că piețele eficiente ale forței de muncă nu sunt echitabile și vice-versa. Schimbarea standardelor sociale de la începutul anilor 1990 a generat apariția "piețelor forței de muncă de tranziție" (eng. transitional labor markets), un concept care a facilitat și mai mult apariția unei noi politici a pieței muncii – "flexicuritatea". Ultimele secțiuni ale *Capitolului 1* descriu cele mai cunoscute trei regimuri de flexicuritate - cel olandez, cel danez și cel al Comisiei Europene– și subliniază trăsăturile comune și diferențele dintre acestea. Secțiunea finală rezumă principalele concluzii ale capitolului.

Capitolul 2 prezintă gruparea teoretică a regimurilor de flexicuritate propusă de Muffels și Wilthagen (2013) pentru țările UE-15 și o selecție de țări CEE. În prezentare, capitolul subliniază distribuția spațială a performanței în flexicuritate, țările nordice și vestice fiind, de regulă, mai performante decât cele sudice și estice. Ulterior, capitolul descrie cele mai utilizate cadre de flexicuritate în literatura de specialitate, și anume *Matricea de flexicuritate a lui Wilthagen și Tros* (Wilthagen și Tros, 2004), *Triunghiul de aur danez* (Madsen, 2004) și *Modelul celor patru principii ale flexicurității al Comisiei Europene* (Comisia Europeană, 2007).

Fiecare secțiune este dedicată unui cadru diferit și include descrierea teoretică și grupările empirice de țări sau indicatorii compoziți din literatura de specialitate. Procedând astfel, capitolul subliniază diferitele ipoteze luate de cercetători atunci când urmează una sau altă definiție a flexicurității. De asemenea, capitolul compară grupările de țări între ele, subliniind similitudinile, dar și discrepanțele dintre ele, dar și în raport cu regimurile teoretice. Secțiunea finală rezumă principalele concluzii ale capitolului.

Capitolul 3 construiește un indice de flexicuritate în conformitate cu Modelul celor patru principii ale flexicurității (Comisia Europeană, 2007). Indicele monitorizează eforturile de flexicuritate ale țărilor UE-28 pentru perioada 2001-2019 și va fi utilizat

în estimările din *Capitolele 4 și 5*. Astfel, acest capitol discută metodologia cercetării – colectarea, preprocesarea, ponderarea și agregarea datelor. În continuare, studiul prezintă o amplă analiză de robustețe care evaluează sensibilitatea indicelui la includerea/excluderea variabilelor de bază și a metodei de standardizare, precum și unele considerații privind schema de ponderare utilizată.

Apoi, bazat pe scorurile indicatorului de flexicuritate, studiul descrie performanța țărilor membre UE-28 în perioada 2001-2019. În această etapă, capitolul are în vedere și distribuția spațială a scorurilor de flexicuritate. Astfel, după o inspecție vizuală a acestora utilizând hărți cuantile, studiul estimează o serie de regresii (câte una pentru fiecare an) având indicele de flexicuritate al unei țări ca și variabilă dependentă și latitudinea și longitudinea centroidului țării ca variabile independente. Atât inspecția vizuală cât și rezultatele regresiiilor estimate sugerează similitudini, dar și discrepanțe între performanța țărilor pe baza indicatorului compus construit și performanța teoretică a acestora sugerată de Muffels și Wilthagen (2013).

Într-o secțiune ulterioară, capitolul compară scorurile indicelui de flexicuritate obținute de fiecare țară cu clasificările anterioare găsite în literatura de specialitate (și prezentate în *Capitolul 2*). În cele din urmă, capitolul oferă o analiză descriptivă a performanței pieței muncii și a scorurilor indicelui de flexicuritate. Capitolul se încheie cu ample recomandări legislative și viitoare direcții de cercetare în baza rezultatelor obținute.

Capitolul 4 analizează legătura dintre flexicuritate și rata de reinsertie a șomerilor. Eșantionul studiului include țările UE-28 în perioada 2007-2019. Prima secțiune prezintă contextul politic și economic, obiectivul cercetării și valoarea adăugată a studiului. A doua secțiune descrie variabilele dependente și independente, revizuirea literaturii de specialitate și ipotezele inițiale de cercetare. Metodologia de estimare și rezultatele regresiei sunt descrise pe larg în a treia secțiune. Estimările finale sunt efectuate prin intermediul metodei celor mai mici pătrate cu efecte fixe în două etape (Two-Way FE2SLS). Variabila dependentă este rata de reinsertie a șomerilor. Variabilele independente includ indicele flexicurității, alte variabile ale pieței muncii (rata de acoperire a contractelor colective de muncă, densitatea uniunilor sindicale, politica salariului minim), variabile economice și ale mediului de afaceri (creșterea economică, deschiderea comercială, rata de impozitare marginală, respectiv

reglementările privind afacerile, comerțul și piața creditului) și caracteristici ale cererii și ofertei pieței muncii (distribuția angajaților pe baza educației și cea a firmelor în funcție de dimensiune).

Ulterior, capitolul prezintă o amplă analiză de robustețe. În cadrul acesteia, sunt utilizate seturi diferite de instrumente; efectele fixe pe țară și timp sunt înlocuite cu variabile dummy pentru regiuni europene și perioade de recesiune; și sunt eliminate treptat variabilele non-core. Semnul și semnificația statistică a coeficientului flexicurității rămân neschimbate. Concluziile și implicațiile legislative sunt discutate în partea finală.

Capitolul 5 studiază asocierea dintre eforturile naționale de flexicuritate și percepțiile angajaților asupra echilibrului dintre viața profesională și cea privată. În acest scop, studiul utilizează date despre aproximativ 74 000 de angajați din UE-27 din ultimele trei valuri ale *Sondajului european privind condițiile de muncă* (EWCS; Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Muncă și Viață, 2018). Prima secțiune prezintă contextul politic, obiectivul cercetării și contribuția la literatura de specialitate. Cea de-a doua secțiune descrie în detaliu literatura dedicată studiului legăturii dintre politicile de flexicuritate și calitatea vieții profesionale, evidențiind lipsa studiilor privind echilibrul viață personală-profesie și discută ipoteza cercetării. În continuare, datele utilizate și metodologia cercetării sunt descrise în cea de-a treia secțiune. Estimările sunt efectuate utilizând un model de regresie logistică multinivel (eng. multilevel logistic regression) (câte o regresie pentru fiecare an de analiză). Metodologia aleasă ține cont de caracterul grupat al datelor.

Variabila dependentă este echilibrul perceput dintre viață și profesie, exprimat ca variabilă binară. Pe lângă indicii de flexicuritate, variabilele independente includ informații privind caracteristicile sociodemografice ale angajaților chestionați (vârstă, sex, statut de migrant, nivel de educație, precum și informații cu privire la implicare lor în activități neremunerate de îngrijire a copiilor sau a bătrânilor). În plus, studiul include și variabilele socioeconomice și tehnologice de la nivel național (rata de creștere a produsului intern brut, diferența de remunerare între femei și bărbați și rata de creștere a accesului la internet). A patra secțiune prezintă rezultatele estimărilor. Robustețea rezultatelor este asigurată prin raportarea erorilor standard obținute prin bootstrapping

și utilizarea strategiei de estimare forward stepwise. În plus, în estimări suplimentare, folosim un grup mai mare de variabile independente. Acestea nu au fost adăugate de la început deoarece aveau multe valori lipsă care micșorau dimensiunea eșantionului. Concluziile și implicațiile legislative sunt discutate în secțiunea finală.

Teza este încheiată de capitolul *Concluzii*. Acesta rezumă concluziile generale și implicațiile politice ale tezei. De asemenea, prezintă limitările și propune direcții viitoare de cercetare ale studiilor prezentate în această teză.

Acest *rezumat* discută pe scurt obiectivele cercetării, datele, metodologia și câteva constatări ale fiecărui capitol. Rezumatele nu insistă asupra valorii adăugate, a implicațiilor politice sau a limitărilor, deoarece acestea sunt abordate în prezenta *secțiune introductivă* sau vor fi discutate în continuare în *Concluzii*.

Rezumatul capitolului 1: "Flexibilitate" și "securitate" de la rivali la coechipieri – o recenzie istorică a literaturii de specialitate

Lucrarea prezentată în acest capitol a fost publicată parțial în „Ferent-Pipas, M. (2023), *‘Flexibility’ and ‘security’ from rivals to teammates: a short history of flexicurity*, Review of Economic Studies and Research Virgil Madgearu, Faculty of Economics and Business Administration, Babeș-Bolyai University of Cluj-Napoca, Vol. 16, Issue 2, pp.15-31 (DOI: 10.24193/RVM.2023.16.102).”

Cuvântul "flexicuritate" a fost propus în 1995 de sociologul olandez Hans Adriaansens pentru a descrie o politică a pieței muncii care cuprinde atât "flexibilitate", cât și "securitate" și angajează toți partenerii sociali într-un dialog pentru elaborarea și punerea în aplicare a politicilor. Faptul că flexicuritatea este efortul comun al angajaților, angajatorilor și al autorităților de reglementare a politicilor este unul dintre argumentele care susțin că flexicuritatea oferă situații de tip câștig-câștig - rezultate favorabile lucrătorilor, firmelor și țărilor. Este o politică interdisciplinară studiată de domenii diverse - economia muncii, economia socială și politică, relațiile industriale și dezvoltarea resurselor umane (a se vedea, de exemplu, Kornelakis, 2014; Wilthagen, 1998; și Wilthagen și Tros, 2004). Pentru a înțelege definițiile flexicurității, este important să înțelegem istoria sa și să observăm înțelegerea timpurie a componentelor sale.

În timp ce toate articolele discută, în parte, istoria flexicurității și prezintă câteva definiții ale acesteia, literatura de specialitate conține puține revizui istorice (eng. historical literature reviews) obiective ale acestei politici. Prin urmare, **scopul acestui capitol** este urmărirea progresului politicilor publice și a viziunilor științifice asupra legislației și intervențiilor pieței muncii care au condus în cele din urmă la apariția flexicurității la mijlocul anilor 1990 și evoluția sa ulterioară până la interpretările actuale ale termenului. Pentru a atinge acest obiectiv, facem o revizuire extinsă a documentelor legislative, precum și a articolelor academice.

În acest sens, acest capitol contribuie la literatura de specialitate limitată dedicată studiului istoriei flexicurității în mai multe moduri. În primul rând, în plus față de Muffels și Wilthagen (2013), articolul actual clasifică tipologiile de "flexibilitate" și "securitate" prin reconcilierea studiilor anterioare cuprinzătoare de revizuire a literaturii de specialitate. În continuare, Kornelakis (2014) a descris evoluția flexibilității și dezvoltarea acesteia în flexicuritate. Studiul actual merge dincolo de munca sa. Astfel extindem clasificarea autorului cu privire la măsurile de flexibilitate a pieței muncii pentru a cuprinde recenziile sistematice ale lui Boyer (1987) și Streeck (1987). În plus față de Kornelakis (2014), acest capitol oferă o clasificare largă a diferitelor măsuri de securitate și a rezultatelor preconizate ale acestora.

În al doilea rând, acest capitol descrie experiențele privind flexicuritatea ale Olandei, Danemarcei, și ale Uniunii Europene. Acesta enumeră punctele comune și deosebirile dintre aceste trei regimuri de flexicuritate. În acest sens, capitolul de față adaugă la lucrarea lui Chung (2012) care a subliniat existența a trei cadre care pot fi utilizate în cercetarea flexicurității prin descrierea rădăcinilor lor. Credem că această abordare contribuie la explicarea existenței diferitelor definiții ale flexicurității și la o mai bună înțelegere a fiecăreia dintre ele.

Pentru început, **flexibilitatea** a fost înțeleasă în multe forme. Studiile au citat politici flexibile în ceea ce privește stabilirea salariilor, protecția scăzută a ocupării forței de muncă, contractele de muncă atipice și contribuțiile sociale variabile. De asemenea, studiile includ salarii, ore și condiții de lucru variabile pentru a stimula și a îmbunătăți adaptabilitatea forței de muncă la nevoile companiei. Aceste măsuri au fost legate de creșterea eficienței pieței muncii (vezi, de exemplu, Streeck, 1987; Boyer, 1987; Kornelakis, 2014; Casey și colab., 1999).

În continuare, măsurile tradiționale de **securitate** a pieței muncii includ legislația privind protecția muncii, asigurările de șomaj, negocierea colectivă a salariilor, salariile minime, sindicatele și dreptul la grevă, sistemele de pensii, concediile plătite și concediile medicale și alte asigurări de sănătate și siguranță (a se vedea, de exemplu, Giersch, 1985 sau Muffels and Wilthagen, 2013). Aceste măsuri au vizat abilitarea lucrătorilor să facă față incertitudinilor de pe piața muncii și îmbunătățirea calității vieții

profesionale. În timp ce flexibilitatea a fost asociată cu creșterea eficienței, securitatea a fost asocioată cu creșterea echității.

Prin urmare, în cuvintele lui Muffels și Wilthagen (2013), opinia academică și publică a anilor 1980 a fost de acord că un compromis între flexibilitate și securitate era inevitabil. Promovarea flexibilității a însemnat creșterea eficienței pieței muncii, permițând firmelor să se adapteze fără probleme la schimbări. Creșterea echității pieței muncii prin protejarea securității lucrătorilor a scăzut capacitatea firmelor de a se adapta la ciclurile de afaceri, minimizând astfel flexibilitatea. Astfel, instituțiile și politica socială au fost, în general, văzute ca distorsionând eficiența pieței muncii. Flexibilitatea, pe de altă parte, a fost văzută ca generând nesiguranță și o calitate scăzută a vieții profesionale.

Cu toate acestea, schimbarea paradigmatelor "flexibilitate" - "securitate" a apărut ca un răspuns natural la schimbarea standardelor sociale. După cum observă Schmid (1995a), "ocuparea integrală a forței de muncă" (eng. full employment) poate fi realizată dacă instituțiile și politicile se adaptează la o definiție modernizată a acesteia. Instituțiile moderne ar trebui să ia în considerare egalitatea de șanse între bărbați și femei și ar trebui să se raporteze la valorile și nevoile ciclului vieții. Astfel de instituții promovează politici care sprijină "angajarea de tranziție" (eng. transitional employment) - pe tot parcursul carierei, o persoană ar putea face tranziția între ocuparea forței de muncă, șomaj, educație, activități casnice private sau pensionare, precum și între munca cu fracțiune de normă și munca cu normă întreagă pentru a face față cerințelor de viață și pentru a se adapta la nevoile companiilor.

Susținătorii **piețelor forței de muncă de tranziție** (eng. transitional labor markets) au fost susținători ai flexibilizării piețelor forței de muncă, dar au susținut că ar putea aduce sentimente percepute de nesiguranță și incertitudine care ar putea descuraja angajații să se implice în tranziții. În consecință, măsurile de securitate socială au fost considerate necesare pentru a atenua insecuritatea financiară și socială asociată cu pierderea locului de muncă, responsabilitățile de îngrijire sau nevoile de recalificare. Într-o piață a muncii de tranziție, statul încurajează tranzițiile prin minimizarea costurilor monetare, psihologice și juridice asociate atât pentru lucrători, cât și pentru companii (Wilthagen

și Rogowski, 2002). Așadar, piețele forței de muncă de tranziție au fost văzute nu numai ca fiind mai eficiente, ci și mai echitabile decât sistemele anterioare, deoarece acestea ar putea ajuta la reinsertia șomerilor de lungă durată, care altfel nu ar avea șanse sau ar avea puține șanse să se întoarcă la muncă (Schmid, 1995a).

Unii autori consideră că "flexicuritatea" este un termen mai atrăgător pentru a descrie "piețele forței de muncă de tranziție", deoarece cele două concepte se suprapun parțial în definițiile lor. Alții sugerează că flexicuritatea cuprinde setul de măsuri politice pentru a obține piețe ale forței de muncă de tranziție. Cu toate acestea, termenul a primit atenția publicului în urma experiențelor de succes ale Olandei și Danemarcei. La sfârșitul anilor 1990 și începutul anilor 2000, cele două țări au reușit să minimizeze ratele șomajului și să crească participarea pe piața muncii a grupurilor vulnerabile, crescând în același timp securitatea socială și calitatea vieții și menținând ratele inflației constante.

În 1998, legiuitorii olandezi au introdus *Legea privind flexibilitatea și securitatea* (Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, 1998) – reglementarea **modelului dual olandez**. Legea prevedea o protecție sporită angajaților pentru a crește flexibilitatea muncii. Modelul flexicurității olandeze a fost un rezultat organic al unei încercări de dereglementare a pieței muncii. Urmând tendința europeană din anii 1980, factorii de decizie olandezi au vizat dereglementarea pieței muncii, în special legislația privind concedierea contractelor standard și a muncii atipice. Când au analizat acceptarea socială a flexibilității, au dat peste o dilemă socială cu privire la condițiile și limitările acesteia. Pe de o parte, flexibilitatea a stimulat crearea de locuri de muncă și a sporit șansele de a avea un loc de muncă pentru categoriile defavorizate (femei și minorități etnice). Pe de altă parte, a slăbit poziția lucrătorilor pe piața muncii. În timp ce flexibilitatea a adus avantaje clare, aceasta a adus și necesitatea existenței unor măsuri de securitate socială pentru lucrătorii atipici.

Mai departe, în aceeași perioadă a apărut **triunghiul de aur danez**. Acesta a descris un model de flexicuritate cu o protecție scăzută a anjațiilor, indemnizații de șomaj ridicate, și măsuri active de ocupare, în principal, formarea pe piața muncii și educația oferită de stat. Specifice piețelor muncii daneze au fost măsurile de activare adoptate între 1994 și 2000. Acestea se referă la cerințele de participare la activități de formare și educație

profesională sau la mecanisme active de căutare a unui loc de muncă pentru a primi neîntrerupt indemnizație de șomaj. Măsurile active pe piața muncii includ, de asemenea, subvenții salariale și introducerea practică în întreprinderi (Madsen, 2003; Madsen, 2004).

Mai târziu, în interiorul **Uniunii Europene**, flexicuritatea a fost văzută ca "*o concretizare suplimentară a așa-numitului model social european*" (Muffels and Wilthagen, 2013). Acesta a unit politicile regimurilor puternic reglementate ale țărilor continentale și sud-europene cu cele ale regimurilor anglo-saxone extrem de flexibile (Muffels and Wilthagen, 2013). Modelul de flexicuritate al Comisiei Europene este prezentat în Comunicarea privind *Principiile comune ale flexicurității (Towards Common Principles of Flexicurity*, Comisia Europeană, 2007). Aceasta enumeră patru piloni constituenți, egali ca importanță și care se susțin reciproc, și anume:

- aranjamente contractuale flexibile și fiabile (prin legislație și organizare modernă a muncii);
- sisteme moderne de securitate socială (prin intermediul instituțiilor care încurajează mobilitatea pe piața muncii și ajută angajații să obțină un echilibru între responsabilitățile de angajat și cele private, precum responsabilitățile de îngrijire);
- politici active privind piața muncii (prin programe care promovează formarea și recalificarea șomerilor, reducând astfel perioadele de șomaj și facilitând tranzițiile către noi locuri de muncă); și
- strategii de învățare pe tot parcursul vieții (prin inițiative care promovează formarea și recalificarea continuă a angajaților la locul de muncă, sporind astfel adaptabilitatea și capacitatea de inserție profesională a acestora).

Trăsătura comună a celor trei regimuri - olandez, danez și al cel al Comisiei Europene - este deschiderea către dialog în elaborarea politicilor și promisiunea unor scenarii reciproc avantajoase. La prima vedere, apar unele diferențieri, modelul danez de flexicuritate acordând o pondere mai mare politicilor de activare decât sistemul olandez. De asemenea, modelul Comisiei Europene face diferența între măsurile de activare și învățarea pe tot parcursul vieții. Date fiind aceste abordări diferite, au apărut și diferite definiții ale flexicurității și, prin urmare, conceptul pune probleme în ceea ce

privește măsurarea și analiza comparativă a eforturilor și rezultatelor (Bertozzi și Bonoli, 2009; Burroni și Keune, 2011). *Capitolul 2* prezintă cele trei cadre de lucru în măsurarea eforturilor de flexicuritate și clasificările empirice ale țărilor aferente.

Rezumatul capitolului 2: Definirea și măsurarea flexicurității. Cadre de cercetare și grupări empirice de țări

Obiectivele cercetării **din acest capitol** sunt:

(1) Actualizarea lucrărilor lui Bertozzi și Bonoli (2009) și Chung (2012) contextul identificării și descrierii principalelor definiții și cadre de flexicuritate utilizate pentru clasificarea țărilor în literatura de specialitate.

(2) Prezentarea grupărilor empirice de țări și a indicatorilor compoziți pentru fiecare cadru de cercetare descris.

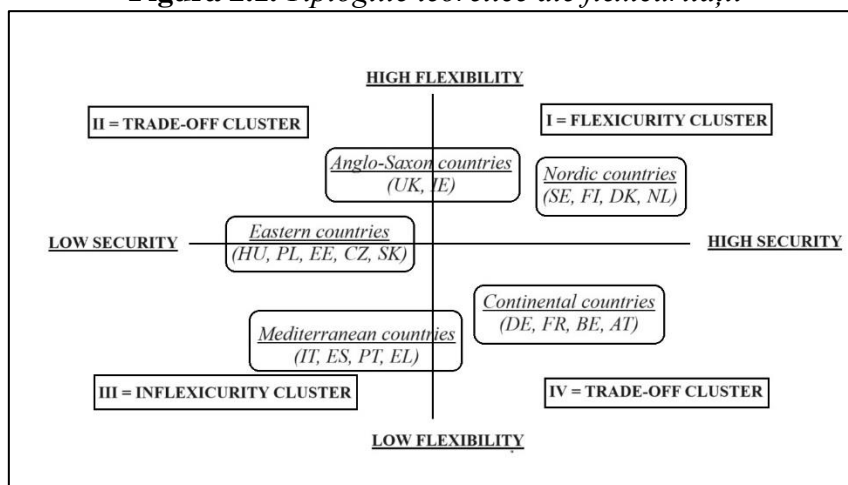
(3) Compararea grupărilor empirice cu tipologiile teoretice ale lui Muffels și Wilthagen (2013).

(4) Compararea grupurilor de țări între ele, subliniind similitudinile, dar și discrepanțele dintre ele.

Observația lui Casey et al. (1999) despre definiția flexibilității este valabilă și pentru flexicuritate. După cum s-a discutat în *Capitolul 1*, definiția și măsurarea exactă a flexibilității și securității diferă în parte de la studiu la studiu. Urmașul lor, flexicuritatea, pare să fi urmat aceeași cale. *Capitolul 2* începe prin prezentarea grupării teoretice a țărilor în raport cu flexicuritatea. În continuare, acesta descrie cele trei cadre principale de flexicuritate utilizate în literatura de specialitate și grupările de țări conexe sau indicatorii compoziți. În primul rând, prezentăm *Matricea de flexicuritate a lui Wilthagen și Tros (2004)* care face distincția între diferitele tipuri de flexibilitate și securitate ale unei strategii coerente de flexicuritate. În al doilea rând, descriem *Triunghiul de aur danez* descris de Madsen (2004), un model care integrează flexibilitatea, securitatea și politicile active ale pieței muncii. În al treilea rând, ilustrăm *Modelul celor patru principii ale flexicurității* (flexibilitate, securitate, politici active privind piața muncii și învățare pe tot parcursul vieții) stabilite prin *Principiile comune ale flexicurității (Towards Common Principles on Flexicurity Communication, Comisia Europeană, 2007)*.

Pentru început, Muffels și Luijkx (2008) au propus o **grupare teoretică a țărilor în funcție de flexicuritate** (literatura de specialitate se mai referă la aceasta ca „tipologiile teoretice”, „regimurile teoretice” sau „naturale”) pentru țările UE-14 și ulterior extinsă de Muffels și Wilthagen (2013) pentru a include unele țări estice (a se vedea Figura 2.1).

Figura 2.1. Tipologiile teoretice ale flexicurității



Sursa: Ferent-Pipas (2024)

În continuare, **Matricea de flexicuritate a lui Wilthagen și Tros (2004)** diferențiază între patru forme de flexibilitate care permit adaptarea rapidă la condițiile economice și sporesc concurența și productivitatea. Acestea permit ajustări ale nivelului și intensității ocupării forței de muncă pentru a se potrivi nevoilor întreprinderilor. În plus, acestea includ condiții de muncă variabile, salarii variabile și ajustări salariale descendente pentru a satisface nevoile întreprinderilor și pentru a permite adaptarea acestora la schimbările condițiilor economice și cele ale pieței forței de muncă.

Matricea distinge, de asemenea, patru forme de securitate care îmbunătățesc incluziunea socială și participarea pe piața muncii. Acestea garantează siguranța ocupării, continuarea veniturilor chiar și în cazul în care munca plătită încetează și capacitatea angajatului de a reconcilia sarcinile profesionale și cele personale. Flexicuritatea oferă cele patru forme de flexibilitate în același timp cu cele de securitate.

Grupările de țări care urmează *Matricea de flexicuritate a lui Wilthagen și Tros (2004)* includ:

- Muffels și Luijkx (2008) – eșantion: țările UE-15 (cu excepția Suediei), date mixte din perioada 1994-2001 (numai respondenți bărbați);
- Auer (2010) – eșantion: țările UE-15 (cu excepția Luxemburgului), date mixte de la mijlocul anilor 2000; și
- Muffels și Wilthagen (2013) – eșantion: țările UE-25 și Norvegia și Islanda, date mixte din perioada 2005-2006.

Tabelul 2.1. rezumă cele trei grupări empirice de țări. Punctele comune sunt Danemarca și Suedia (cluster flexicuritate), Italia și Grecia (cluster inflexicurity) și Franța și Germania (trade-off low flexibility-high security cluster). Diferențele dintre variabilele și eșantioanele utilizate (țări și ani) ar putea explica diferențele dintre grupurile de țări rezultate. În scopul acestui capitol, subliniem doar aceste diferențe.

Tabel 2.1. Clustere de flexicuritate bazate pe matricea de flexicuritate a lui Wilthagen și Tros (2004)

Cluster	Flexibilitate	Securitate	Țări: Auer (2010)	Țări: Muffels and Wilthagen (2013)	Țări: Muffels și Luijkx (2008)
Flexicuritate	↑	↑	Danemarca, Olanda, Suedia, Finlanda, Austria	Danemarca, Norvegia, Suedia, Finlanda, Islanda, Regatul Unit, Estonia	Danemarca, Olanda Austria, Portugalia, Belgia, Irlanda, Regatul Unit
Trade-off 1	↑	↓	Irlanda, Regatul Unit	Spania, Ungaria, Slovacia, Letonia	Spania
Trade-off 2	↓	↑	Franța, Belgia, Germania	Franța, Belgia, Germania, Austria, <i>Portugalia,</i> Olanda, Cipru, Cehia, Slovenia	Germania, Luxemburg, Franța
Inflexicuritate	↓	↓	Italia, Spania, Grecia, Portugalia	Italia, Grecia, <i>Portugalia,</i> Polonia, Lituania, Irlanda, Luxemburg	Grecia, Italia, Finlanda

Notă: Textul **Îngroșat** reprezintă țările care sunt incluse în toate studiile analizate.

Textul *Cursiv* reprezintă țările care s-au aflat la granița dintre două clustere.

Sursa: Prelucrare proprie bazată pe Auer (2010), Muffels and Wilthagen (2013) și Muffels and Luijkx (2008).

Mai departe, **Triunghiul de aur danez**, cunoscut și sub numele de **Triunghiul de aur al lui Madsen (2004)**, după autorul care l-a popularizat, are trei componente: piețe flexibile ale forței de muncă, scheme generoase de asistență socială și politici active ale pieței muncii (ALMP).

Studiile care utilizează *Triunghiului de aur danez* includ:

- Chung (2012) – eșantion: 17 țări europene, date mixte din 2005, 2007, 2008; și
- Noja (2018) – eșantion: Țările ECE, 2015.

Cele două grupări de țări sunt rezumate în tabelul 2.2. Deoarece cele două eșantioane de țară diferă foarte mult, este dificil să se facă observații cu privire la similitudinea rezultatelor celor două studii. Putem remarca similitudinea în cazul Cehiei și Poloniei. În plus, deși cadrul de flexicuritate diferă, este interesant de observat că țările identificate ca aparținând clusterului de flexicuritate de către Auer (2010), Muffels și Wilthagen (2013) și Muffels și Luijckx (2008), sunt țări care performează peste medie în toate dimensiunile în studiul lui Chung (2012). Observația este valabilă și pentru țările cu performanță sub medie, respectiv membrii clusterului de inflexicuritate.

Tabel 2.2. *Clustere de flexicuritate bazate pe Triunghiul de Aur al lui Madsen (2004)*

Cluster	Țări	Flexibilitate	Securitate	Politici active
Chung (2012) clustere - eforturi de flexicuritate:				
1 (flexicuritate)	Danemarca, Finlanda, Olanda, Suedia	mediu spre crescut	↑	de la crescut spre mediu
2	Austria, Belgia, Cehia, Franța, Norvegia	mediu spre scăzut	mediu spre crescut	mediu
3	Germania, Irlanda, Portugalia, Spania	mediu spre crescut	mediu spre crescut	mediu
4	Polonia, Marea Britanie	↑	↓	↓
5 (inflexicuritate)	Grecia, Italia	↓	↓	↓
Noja (2018) clustere - eforturi de flexicuritate:				
1	România, Bulgaria, Ungaria	↑	↓ (RO) / ↑ (BG, HU)	↓ (RO, BG) / ↑ (HU)
2	Lituania, Estonia, Letonia, Polonia	mediu	↓	mediu spre scăzut
3	Slovenia, Cehia, Slovacia	mediu spre scăzut	↑	mediu spre scăzut

Notă: Acest tabel împarte cel de-al patrulea cluster al Chung (2012) (Grecia, Italia, Polonia, Regatul Unit) în două clustere bazate pe performanța dimensiunii flexibilității.

Sursa: Elaborare proprie bazată pe Chung (2012) și Noja (2018)

În cele din urmă, **modelul celor patru principii** (citate și ca **piloni** sau **componente**) **ale flexicurității - Comisia Europeană** definește flexicuritatea ca fiind combinația dintre: (1) aranjamente contractuale flexibile și fiabile – FCA; (2) sisteme moderne de securitate socială – MSSS; (3) strategii de învățare pe tot parcursul vieții - LLL; și (4) politici active ale pieței muncii – ALMP.

Triunghiul de aur danez a inclus învățarea pe tot parcursul vieții (LLL) în cadrul strategiei de politică activă a pieței forței de muncă (ALMP). *Modelul celor patru principii ale flexicurității* pune mai mult accent pe formarea forței de muncă decât au făcut-o cadrele anterioare. Astfel, modelul separă formarea continuă a angajaților (LLL) de măsurile active de ocupare (ALMP) (Chung, 2012). *Principiile comune ale flexicurității (Towards Common Principles of Flexicurity, Comisia Europeană, 2007)* a stabilit măsurile cuprinse în fiecare dintre cele patru componente ale flexicurității.

Lucrările empirice care urmează modelul de flexicuritate al Comisiei Europene includ:

- patru indicatori compoziți: Manca et al. (2010) – eșantion: 22-27 de țări ale UE, 2005¹;
- gruparea pe țări: Hastings și Heyes (2018) – eșantion: 19 țări europene, două clustere: 2006 și 2011.

În cazul scorurilor indicatorilor din 2005 elaborate de Manca et al. (2010) (a se vedea tabelul 2.3), țările nordice și Olanda au cele mai bune performanțe în cazul ALMP și LLL și au în cea mai mare parte performanțe peste medie în cazul MSSS și FCA. Cu toate acestea, Suedia prezintă scoruri sub medie în componenta FCA în toți anii disponibili. Pentru aceeași dimensiune, Danemarca a avut performanțe moderate în 2005, dar performanțe de top în restul anilor. Cu puține excepții, țările din Europa Centrală și de Est prezintă cele mai mici scoruri pentru toate dimensiunile.

¹ 2005 este singurul an disponibil pentru toate cele patru componente ale flexicurității. Manca et al. (2010) au calculat și au pus la dispoziție scorurile pentru FCA pentru 2005-2008, MSSS pentru 2005-2007 și ALMP pentru 2004-2007. LLL este disponibil numai pentru 2005.

Tabel 2.3. Manca et al. (2010) patru principii ale scorurilor flexicurității în 2005

Țară	Aranjamente contractuale flexibile și fiabile (FCA)	Sisteme moderne de securitate socială (MSSS)	Politici active în domeniul pieței forței de muncă (ALMP)	Învățarea pe tot parcursul vieții (LLL)
FI	532	486	277.85	539
BG	527	NA	72.52	69
CZ	445	329	50.31	551
DK	496	530	NA	801
DE	466	460	251.51	405
EE	460	374	37.88	296
GR	623	447	NA	37
ES	533	471	178.27	356
FR	597	480	211.05	692
IE	367	405	258.54	NA
EL	521	459	196.44	NA
CY	NA	451	NA	317
LV	NA	336	38.66	74
LT	500	295	41.08	131
LU	461	367	414.57	703
HU	442	404	62.98	282
MT	NA	388	NA	429
NL	562	423	328.16	621
LA	492	371	236.42	488
PL	617	290	113.49	175
PT	626	499	162.83	228
RO	NA	NA	42.89	113
SI	545	329	104.08	382
SK	495	345	75.92	472
FI	595	410	279.75	NA
SE	456	439	347.92	808
UK	516	372	159.48	NA

Sursa: Manca et al. (2010)

În continuare, componența clusterelor de țări identificate de Hastings și Heyes (2018) pentru 2006 și, respectiv, 2011 sunt rezumate în tabelul 2.4.

Tabel 2.4. *Clustere de flexicuritate în Hastings și Heyes (2018)*

Cluster	Flexibilitate	Securitate	Țări 2006	Țări 2011
Anglo-outlier 1	crescut	moderat	Marea Britanie	Marea Britanie
Anglo-outlier 2	moderat	crescut	Irlanda	-
Europa de Nord	moderat	moderat-crescut	Danemarca, Olanda, Norvegia, Suedia, Finlanda, Austria, Belgia, Germania, Franța	Danemarca, Olanda, Norvegia, Suedia, Finlanda, Austria, Belgia, Germania, Franța, <i>Irlanda</i>
Europa de Sud și de Est (Vișegrad)	moderat-scăzut	moderat-scăzut	Grecia, Italia, Ungaria, Cehia, Slovacia	Grecia, Italia, Ungaria, Cehia, Slovacia
Cluster iberic	scăzut	moderat	Spania, Portugalia	Spania, Portugalia, <i>Polonia</i>
Outlier estic	scăzut	scăzut	Polonia	-

Sursa: Hastings și Heyes (2018)

Notă: Țările scrise *cursiv* au schimbat clusterelor în 2011 față de 2006.

În final, se pot trage unele concluzii în legătură cu obiectivele prezentului capitol. În primul rând, literatura de specialitate prezintă trei definiții și cadre principale ale flexicurității (la fel ca Bertozzi și Bonoli, 2009 și Chung, 2012). În al doilea rând, clasificările empirice sugerează că țările se abat de la grupul lor teoretic. În al treilea rând, am identificat trei limitări care ridică dificultăți în comparabilitatea clasificărilor empirice:

- (1) Literatura de specialitate nu are studii care să includă toate țările membre ale Uniunii Europene.
- (2) Literatura de specialitate nu are studii care repetă clasificarea pentru mai mult de doi ani diferiți.
- (3) Unele studii utilizează date din ani diferiți, în funcție de disponibilitate.

Mai departe, studiul lui Hastings și Heyes (2018) sugerează că țările se abat în timp de la grupurile lor inițiale. În plus, diferențele în compoziția clusterelor apar nu numai între diferite cadre de flexicuritate, ci și între studiile care utilizează același cadru, dar

utilizează eșantioane diferite de țară și timp sau variabile diferite. Acest lucru subliniază importanța abordării limitărilor descrise anterior.

Având în vedere limitările menționate mai sus, țările din Europa de Nord și Olanda par să aibă cele mai bune performanțe în majoritatea analizelor empirice. În schimb, Grecia, Italia și unele țări din Europa de Est par să aibă cele mai slabe performanțe.

Această teză va adopta *Modelul celor patru principii ale flexibilității al Comisiei Europene*. Astfel, *Capitolul 3* va propune un indicator compozit în conformitate cu recomandările Comisiei Europene (2007) și Manca et al. (2010). Acest indicator compozit este, după cunoștințele noastre, cea mai îndelungată măsură a flexibilității. Acest lucru oferă avantajul de a putea evalua pozițiile țărilor în ani diferiți, în același cadru. În plus, permite comparații cu alte cadre pentru anii în care acestea se suprapun.

Rezumatul capitolului 3: Monitorizarea și evaluarea flexicurității în țările UE-28 – construcția unui indicator compozit multianual

Studiul prezentat în acest capitol a fost publicat parțial în „Ferent-Pipas, M. (2023), *Flexicurity in the EU28 countries: a multiyear composite indicator proposal*, Scientific Annals of Economics and Business, Alexandru Ioan Cuza University of Iași, Vol. 31, Issue 1, pp. 1-32 (DOI: 10.47743/saeb-2024-0006).”

Obiectivele cercetării din acest capitol sunt:

(1) Crearea unui indice de flexicuritate prin extinderea celor patru subindici de flexicuritate propuși în Manca et al. (2010) pentru țările UE-28 în perioada 2001-2019; astfel sunt abordate limitările identificate în *Capitolul 2* și se crează un cadru de referință clar pentru analizele viitoare.

(2) Compararea scorurilor indicelui de flexicuritate cu tipologiile teoretice ale lui Muffels și Wilthagen (2013) (discutate în *Capitolul 2*) pentru a înțelege dacă țările se încadrează în aceste tipologii pe parcursul perioadei analizate.

(3) Compararea performanței țărilor în scorurile indicelui de flexicuritate cu grupările empirice de țări discutate în *Capitolul 2* (acolo unde se suprapun ca eșantion) pentru a înțelege cât de similare sunt între ele.

(4) Compararea performanței în ceea ce privește indicele flexicurității cu performanța în indicatori-cheie ai pieței forței de muncă, precum rate ale ocupării forței de muncă și ale șomajului, productivitatea muncii și ratele riscului de sărăcie.

Din punct de vedere **metodologic**, pentru a îndeplini obiectivul de cercetare (1), am utilizat *Modelul celor patru principii ale flexicurității al Comisiei Europene*. Prin urmare, indicele calculat este compus din patru subindici: acorduri contractuale flexibile și fiabile – FCA; sisteme moderne de securitate socială – MSSS; strategii cuprinzătoare de învățare pe tot parcursul vieții – LLL; și politici active ale pieței muncii – ALMP. În calcularea și evaluarea robusteții sale, am urmat recomandările lui

Saisana et al. (2005), Saisana și Saltelli (2006), Nardo et al. (2008) și Becker et al. (2019).

Taxonomia utilizată este cea propusă de Manca et al. (2010). Astfel, construirea indicelui a implicat colectarea datelor pentru variabilele propuse în Manca et al. (2010) din următoarele surse: Eurostat, DG EMPL², DG ECFIN³ și OCDE. În continuare, am scalat min-max toate variabilele. Astfel cea mai mică valoare a unei variabile a luat valoarea 0, iar cea mai mare, a luat valoarea 100. Restul valorilor au fost rescalate în interval. În continuare, am agregat variabilele în subindici pe baza ponderilor și direcțiilor propuse de Manca et al. (2010) – în principiu pondere egală în interiorul subindicelui și dimensiunii. În cele din urmă, indicele de flexicurate a fost calculat pe baza celor patru subindici (FCA, MSSS, ALMP și LLL):

$$Flexicurity_i = \frac{FCA_i + MSSS_i + ALMP_i + LLL_i}{4}$$

unde:

- $Flexicurity_i$ = scorul de flexicurate al țării i
- FCA_i = acorduri contractuale flexibile și fiabile în țara i
- $MSSS_i$ = sisteme moderne de securitate socială în țara i
- $ALMP_i$ = politici active privind piața forței de muncă în țara i
- LLL_i = învățarea pe tot parcursul vieții în țara i

În cele ce urmează, **motivăm** în câteva cuvinte decizia de a utiliza **ponderi egale** în construcția indicelui. În înțelegerea noastră *Modelul celor patru principii ale flexicurateții al Comisiei Europene* este o strategie politică integrată care cuprinde patru componente complementare care se dezvoltă sincron, spre deosebire de patru strategii care se dezvoltă separat (de exemplu, flexibilitatea concedierii și angajării nu poate fi dezvoltată fără a avea în vedere componentele de securitate socială și activare).

Prin urmare, transpunem această "strategie politică integrată" într-un singur indicator compozit cu ponderi egale. Mai mult, prin adoptarea ponderilor egale în cadrul indicelui

² Comisia Europeană, Direcția Generală pentru Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune

³ Comisia Europeană, Direcția Generală pentru Afaceri Economice și Financiare

de flexicuritate, presupunem că fiecare componentă are statut egal. Facem acest lucru din două motive. În primul rând, alocarea ponderilor egale este cea mai adecvată schemă de ponderare în absența unei recomandări empirice sau statistice clar stabilite care să susțină o alocare diferită a ponderilor (a se vedea, de exemplu, Manca et al., 2010; Nardo et al., 2008). În al doilea rând, Comisia Europeană (2007) consideră cele patru componente drept "piloni constitutivi ai flexicurității care se susțin reciproc". Prin urmare, în indicele actual transpunem sprijinul reciproc în "parteneri egali" care au statut egal. Scorurile finale ale indicelui de flexicuritate (rotunjite) sunt prezentate în **Tabelul 3.1.**

Tabel 3.1. Scorurile de flexicuritate rotunjite – țările UE-28. 2001-2019

Anul Țara	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
FI	65	64	62	62	61	64	68	71	75	70	69	70	69	69	66	70	69	69	69
BG	29	29	28	28	28	28	27	27	26	25	27	31	32	32	31	33	33	34	34
CZ	31	32	32	33	32	33	34	36	37	37	37	38	42	41	43	45	43	47	46
DK	77	78	78	79	76	86	77	79	80	80	81	80	80	79	79	77	77	76	80
DE	60	62	61	61	61	57	53	54	61	58	55	51	52	52	51	53	54	54	53
EE	36	36	35	35	34	36	37	37	46	42	39	33	32	31	31	34	37	49	48
IE	65	66	65	66	67	66	67	70	75	73	68	67	65	65	62	65	62	58	57
EL	31	31	31	29	26	27	28	29	35	29	27	25	22	22	20	24	23	23	28
ES	55	55	55	54	57	56	60	61	64	63	60	59	48	48	46	47	48	48	46
FR	76	76	77	76	77	78	79	80	82	80	77	77	77	78	76	78	77	75	76
HR	13	13	12	12	12	12	12	11	10	10	9	9	10	9	11	12	11	12	13
EL	45	44	44	42	43	40	42	43	47	43	43	43	44	46	50	55	52	46	43
CY	37	36	36	35	34	36	37	39	41	39	38	36	35	31	29	30	30	31	30
LV	21	22	21	22	22	21	19	20	22	22	19	18	20	21	22	26	28	29	28
LT	17	18	10	10	13	16	23	14	13	13	14	24	26	26	22	26	27	28	26
LU	57	59	67	67	74	72	75	67	62	61	60	63	63	62	59	66	68	65	64
HU	25	27	27	27	21	26	26	23	26	28	27	24	24	27	25	29	32	30	30
MT	47	46	45	44	44	39	42	47	45	44	44	45	47	47	42	46	47	45	45
NL	76	74	72	71	70	70	69	73	75	69	68	66	65	64	62	66	68	71	71
LA	52	53	54	49	51	53	51	51	56	53	51	50	51	52	51	54	52	51	50
PL	21	22	21	23	23	23	24	27	29	28	22	22	23	26	23	25	25	26	26
PT	60	58	53	53	54	58	58	62	69	67	63	61	60	60	57	57	57	58	56
RO	34	34	33	33	32	32	31	29	30	31	27	28	26	25	26	26	25	24	23
SL	42	43	43	44	44	44	41	40	47	44	43	43	44	43	41	44	42	42	38
SK	25	25	26	31	33	34	34	34	37	34	31	31	30	30	29	33	33	34	33
FI	59	59	60	61	61	61	60	61	63	60	59	59	60	60	60	62	61	60	60
SE	78	77	75	72	69	68	64	63	64	60	58	58	59	58	56	61	60	58	58
UK	51	52	52	52	52	49	48	49	51	48	48	48	49	49	48	50	49	50	48

Sursa: Ferent-Pipas (2024)

În principal, **analiza robusteții** se concentrează pe testarea sensibilității scorului indicelui de flexicuritate la (1) includerea/excluderea variabilelor de bază și (2) standardizarea variabilelor de bază prin scorul Z-standard, în loc de scalarea min-max a acestora. Cu toate acestea, efectuăm, de asemenea, două verificări alternative ale robusteții pentru a evalua sensibilitatea indicelui de flexicuritate la schimbarea ponderilor.

Prin urmare, în testarea *sensibilității indicatorului de flexicuritate la includerea/excluderea variabilelor de bază*, comparăm mai întâi scorurile inițiale cu cele medii și mediane din simulările alternative. Acestea din urmă elimină treptat câte una din variabilele constitutive ale fiecărui subindex. Scorurile inițiale sunt foarte similare cu scorurile medii și mediane. În plus, corelația dintre scorul median și cel inițial este de 0,99, sugerând că selecția indicatorilor induce o variabilitate scăzută a scorurilor de flexicuritate.

Apoi, corelația dintre scorurile indicelui de flexicuritate calculate folosind scalarea min-max și cele calculate folosind scorul Z este de 0,98. Acest lucru sugerează că și *metoda de normalizare* induce o variabilitate scăzută a scorurilor de flexicuritate. Mai departe, pentru a testa *sensibilitatea rangurilor flexicurității la eliminarea variabilelor de bază și a scorului Z*, comparăm clasamentele inițiale ale țărilor cu rangurile mediane și modale în cazurile în care scorurile flexicurității au fost calculate cu variabile eliminate și / sau variabile cu scorul Z. Acestea sunt foarte asemănătoare între ele. Corelația dintre rangurile inițiale și rangurile mediane din simulări este de 0,90. Corelația dintre rangurile inițiale și rangurile modale din simulări este de 0,93. Aceste rezultate sugerează că indicele inițial de flexicuritate, în ciuda faptului că a fost dezvoltat prin utilizarea unei metode de scalare și a unui set fix de variabile, oferă o imagine robustă privind eforturile de flexicuritate ale statelor UE. În cele din urmă, în medie, în același an, o țară schimbă 2,75 ranguri în clasament față de clasamentul inițial datorită alegerii variabilelor și a metodei de scalare utilizate.

Agregarea subindicilor utilizând metoda Mazziotta-Pareto (Mazziotta și Pareto, 2016) în locul agregării liniare cu pondere egală induce, de asemenea, o sensibilitate scăzută a scorurilor indicelui. Corelația dintre versiunea MPI și scorurile inițiale de flexicuritate este de 0,97. Acest lucru sugerează că țările tind să aibă o performanță similară în toți

subindicii flexicurității și, prin urmare, indicele flexicurității are o sensibilitate scăzută la ajustarea introdusă prin metoda Mazziotta-Pareto. Rezultate similare se găsesc atunci când ponderile subindicelui ALMP sunt modificate.

În continuare, pentru îndeplinirea obiectivului de cercetare (2) efectuăm o analiză statistică spațială. Astfel, pentru a testa ipoteza distribuției spațiale în cazul scorurilor de flexicuritate pentru eșantionul 2001-2019, efectuăm o regresie liniară pentru fiecare an având ca variabilă dependentă scorurile indicelui de flexicuritate; variabilele independente sunt latitudinea și longitudinea centroizilor țărilor.

Apoi, pentru a îndeplini obiectivul cercetării (3), capitolul realizează o comparație descriptivă și o analiză ANOVA între scorurile indicelui de flexicuritate și fiecare grupare empirică prezentată în *Capitolul 2*. În cele din urmă, obiectivul cercetării (4) este realizat prin examinarea corelației dintre scorurile indicelui de flexicuritate și rate ale ocupării, ale șomajului, ale productivității și sărăciei. Pe lângă o analiză de corelare, comparăm performanța pe piața muncii a țărilor UE care au obținut cel mai mare scor în indicele flexicurității (primele 25% țări) cu cele mai mici scoruri (ultimele 25% țări).

În ceea ce privește **rezultatele acestui studiu**, atunci când am comparat scorurile indicelui de flexicuritate cu regimurile teoretice de flexicuritate (obiectivul de cercetare 2) am constatat că pentru întreaga perioadă analizată, țările estice au avut scoruri de flexicuritate semnificativ mai mici decât statele vestice, în concordanță cu tipologiile teoretice. Cu toate acestea, unele diferențe au apărut în urma analizei comparative. În primul rând, unele țări continentale (Franța și Belgia) au obținut scoruri similare cu cele nordice. În al doilea rând, chiar dacă nu au fost consecvente în toți anii, țările anglo-saxone și iberice, în special Irlanda și Portugalia, au prezentat scoruri de flexicuritate similare cu țările nordice. Prin urmare, indicele flexicurității este în acord cu Muffels și Luijkx (2008) și Hastings și Heyes (2018) în sensul că țările continentale și Irlanda au realizat un nivel ridicat de flexicuritate, în loc să compromită teoretic fie flexibilitatea, fie securitatea. De asemenea, Portugalia și Spania s-au abătut de la clusterul lor teoretic mediteranean, caracterizat ca inflexicurar, atât în scorurile indicelui de flexicuritate, cât și în cele două studii menționate mai sus.

Mai departe, în ciuda diferențelor metodologice dintre indicii flexicurității și celelalte grupări empirice de țări –i.e., definiția flexicurității, alegerea variabilelor și metodele – asocierea dintre cele cinci grupări de țări analizate și indicii flexicurității este moderat ridicată (0,65-0,91) (obiectivul de cercetare 3). Cele mai mari corelații au fost în cazul grupărilor de țări care utilizează aceeași definiție a flexicurității, și anume *Modelul celor patru principii ale flexicurității al Comisiei Europene*. Acestea au fost urmate de cele care au folosit *Triunghiul de aur danez* și, în cele din urmă, de *Matricea flexicurității a lui Wilthagen și Tros*. În plus, asocierea a fost mai ridicată cu grupările de țări care utilizează date dintr-un singur an, în loc de date din ani micști. Aceste comparații cu grupările de țări validate anterior consolidează robustețea indicelui și sugerează că acesta surprinde bine esența flexicurității.

În cele din urmă, țările care au obținut cel mai mare scor în indicii flexicurității au avut, de asemenea, performanțe mai bune pe piața muncii (obiectivul de cercetare 4). Astfel, cea mai puternică corelație cu indicii flexicurității a fost în cazul productivității pieței muncii. Chiar dacă mai mici, diferențele dintre ratele medii ale ocupării forței de muncă și ale șomajului au favorizat în continuare țările cu un nivel ridicat de flexicuritate. Diferența de performanță a pieței muncii între țările cu flexicuritate ridicată și cea cu flexicuritate scăzută a fost mai mică în 2016-2019 comparativ cu 2001-2005. Mai mult, țările cu performanțe ridicate în domeniul flexicurității au avut performanțe mai bune și în cazul ratelor sărăciei. Cu toate acestea, în acest caz, decalajul nu s-a schimbat prea mult pe parcursul perioadei analizate. Totuși, țările cu cea mai bună flexicuritate au avut rezultate mai slabe la rata intensității scăzute a muncii decât cele cu flexicuritate inferioară. Chiar și așa, decalajul se reduce la 1% în 2016-2019.

Unele **implicații legislative și limitări** ale acestui studiu sunt rezumate cu atenție în *secțiunea Concluzii* a acestui rezumat.

Rezumatul capitolului 4: Flexicuritatea și rata de reinserție a șomerilor pe piața muncii în țările UE-28 - o analiză pe date panel

La momentul redactării acestei teze, o parte a studiului prezentat în acest capitol a fost revizuită și retrimisă, în urma celei de-a doua runde de revizuire, către “International Journal of Manpower, Emerald: Ferent-Pipas, M., *Flexicurity and employment inflows in the EU28 countries: a panel data analysis.*”

Acest capitol are ca **obiectiv** analiza relației dintre flexicuritate și rata de reinserție a șomerilor. În acest scop, studiul extinde modelul fluxurilor de ocupare a forței de muncă al lui Bachman și Felder (2021) prin adăugarea flexicurității și a variabilelor suplimentare legate de piața muncii, a variabilelor economice și a celor ce descriu mediul de afaceri.

În ceea ce privește **datele** utilizate, studiul se concentrează asupra țărilor UE-28 în perioada 2007-2019. Variabila dependentă de interes este rata de reinserție a șomerilor. Cu toate acestea, în regresii suplimentare, studiul ia în considerare, și ratele de reinserție ale bărbaților și femeilor. Mai departe, variabila independentă de interes este indicele flexicurității calculat în *Capitolul 3*. Variabilele de control includ variabile ale pieței muncii (salariul minim, rata de acoperire a contractelor colective de muncă și densitatea uniunilor sindicale), variabile economice și ale mediului de afaceri (creșterea economică, deschiderea comercială, rata de impozitare marginală, respectiv reglementările privind afacerile, comerțul și piața creditului) și caracteristicile cererii și ofertei forței de muncă (distribuția angajaților în funcție de educație și cea a întreprinderilor în funcție de dimensiune). Sursele de date includ Eurostat, ILOstat și institutul Fraser.

În continuare, **metodologia** de estimare utilizată este modelul cu efecte fixe individuale și de timp în două etape (Two-Way Fixed Effects Two-Stage Least Squares, Two-Way FE2SLS). Acest model tratează endogenitatea indicelui flexicurității și a ratei de

creștere a PIB-ului. În primul rând, anticipăm o cauzalitate bidirecțională între flexibilitate și rata de reinserție a șomerilor, deoarece schimbările în reformele pieței muncii se pot întâmpla ca reacții la circumstanțele benefice sau dificile ale pieței muncii. În al doilea rând, bănuim același lucru în cazul ratei de creștere a PIB-ului, deoarece un număr mai mare de persoane angajate duce la o creștere economică sporită (Bachmann și Felder, 2021; Agovino și Rapposelli, 2017a).

Prin urmare, modelul de bază pentru acest studiu este:

Prima etapă:

$$Flexicurity_{i,t} = \sum \rho_m Instrument_{i,t} + \sum \delta_k Z_{i,t} + \kappa_i + \lambda_t + u_{i,t}$$

$$PIBcreștere_{i,t} = \sum \delta_m Instrument_{i,t} + \sum \delta_k Z_{i,t} + \nu_i + \tau_t + \mu_{i,t}$$

A doua etapă:

$$Rata\ de\ reinserție_{i,t} = \beta_1 \widehat{Flexicurity}_{i,t} + \beta_2 \widehat{PIBcreștere}_{i,t} + \sum \beta_k Z_{i,t} + \alpha_i + \gamma_t + \epsilon_{i,t}$$

unde:

- $Instrument_{i,t}$ este vectorul instrumentelor, conținând: $\Delta PIBcreștere_{i,t-j}$, $j = \overline{1,3}$ și $\Delta Flexicurity_{i,t-j}$, $j = \overline{1,2}$
- $Z_{i,t}$ este vectorul variabilelor de control;
- κ_i , ν_i , și α_i sunt efectele fixe individuale;
- λ_t , τ_t , și γ_t sunt efectele fixe de timp; și
- $u_{i,t}$, $\mu_{i,t}$, și $\epsilon_{i,t}$ sunt erorile.

În modelul de referință, folosim instrumente interne. În alegerea setului optim de instrumente urmăm recomandările metodologice din Ullah et al. (2021) și Donald and Whitney (2001). Prin urmare, căutăm maximizarea statisticii F și cea a lui R-pătrat ajustat al regresiei primei etape. Alternativ, căutăm minimizarea erorii medii pătrate a estimatorului 2SLS.

Pentru a asigura **robustețea rezultatelor**, în specificații suplimentare, testăm sensibilitatea coeficientului flexicurității la: (1) schimbarea instrumentelor; (2) eliminarea diferitelor variabile non-core; și (3) înlocuirea efectelor fixe cu variabile dummy pentru perioadele de recesiune și pentru regiunile europene. Rezultatele

regresiei modelului de referință (Modelul 1) și ale modelelor cu seturi alternative de instrumente (Modelele 2 și 3) sunt prezentate în **Tabelul 4.1**.

Tabelul 4.1. Rezultatele regresiei

Variabile independente		2WayFEM2SLS (Modelul 1)	2WayFEM2SLS (Modelul 2)	2WayFEM2SLS (Modelul 3)
Flexicuritate		0.344* (0.072)	0.348** (0.042)	0.353** (0.044)
Salariu minim – v. dihotomică		1.699 (0.428)	1.617 (0.490)	1.696 (0.431)
Contracte colective		0.115** (0.037)	0.116** (0.039)	0.115** (0.037)
Δ Densitatea uniunilor sindicale		-0.305 (0.422)	-0.311 (0.432)	-0.306 (0.421)
Rata de creștere a PIB		0.377*** (0.006)	0.397 (0.514)	0.366*** (0.007)
Δ Libertatea comerțului internațional		-1.505 (0.472)	-1.627 (0.568)	-1.478 (0.481)
Δ Deschiderea comercială		0.026 (0.49)	0.028 (0.618)	0.026 (0.490)
Rata de impozitare marginală maximă		-0.324 (0.465)	-0.317 (0.473)	-0.331 (0.462)
Reglementări ale mediului de afaceri		1.408 (0.284)	1.302 (0.339)	1.407 (0.285)
Reglementări privind piața creditelor		-0.181 (0.743)	-0.187 (0.735)	-0.187 (0.735)
% firme cu 10-19 angajați		0.793 (0.629)	0.787 (0.653)	0.799 (0.63)
% firme cu 20-49 angajați		-4.142 (0.211)	-4.175 (0.278)	-4.122 (0.214)
% firme cu 50-249 angajați		-2.102 (0.711)	-2.513 (0.727)	-2.182 (0.709)
% firme cu peste 250 de angajați		67.686** (0.045)	72.317* (0.058)	68.141** (0.047)
Educație ISCED 3-4: % angajați		-0.249 (0.206)	-0.243 (0.402)	-0.242 (0.198)
Educație ISCED 5-8: % angajați		-0.281 (0.196)	-0.274 (0.211)	-0.278 (0.196)
R-pătrat		73.35%	73.16%	73.34%
R-pătrat ajustat		68.59%	68.36%	68.58%
R-pătrat within		16.35%	16.21%	16.28%
Nr. obs.		364	364	364
Instrumente		Δ PIBcreștere _{i,t-j} , j = 1,3 Δ Flexicurity _{i,t-j} , j = 1,2	Speranța de viață _{i,t} Δ Flexicurity _{i,t-j} , j = 1,2	Speranța de viață _{i,t} Δ PIBcreștere _{i,t-j} , j = 1,3 Δ Flexicurity _{i,t-j} , j = 1,2
Instrumente slabe: F-test Sanderson-Windmeijer condițional	Flexicuritate	21.133*** (0.000)	15.624*** (0.000)	17.349*** (0.000)
	Creșterea PIB-ului	11.385*** (0.000)	2.348* (0.097)	9.532*** (0.000)
Test de endogenitate Wu-Hausman		0.683 (0.506)	0.664 (0.515)	0.723 (0.486)
Testul Sargan J		1.093 (0.779)	0.525 (0.469)	1.625 (0.804)

Notă: ***, **, * reprezintă semnificația statistică la pragurile de 1%, 5% și, respectiv, 10%. Proabilitățile sunt raportate între paranteze.

În ceea ce privește obiectivul principal al acestui capitol, coeficientul flexicurității a fost pozitiv și a arătat o magnitudine similară în toate regresiiile estimate, sugerând că, în conformitate cu așteptările anterioare, flexicuritatea se asociază cu rate de reinserție sporite. Aceste rezultate sugerează că flexicuritatea ar fi putut fi o cale de atingere a obiectivelor *Strategiei europene privind ocuparea forței de muncă* și a *Strategiei Europa 2020* (Comisia Europeană, 2010) de a avea tranziții mai ușoare pe piața forței de muncă. Rezultate suplimentare, **implicații legislative** și **limitări** ale acestui capitol sunt rezumate în detaliu în capitolul *Concluzii* din prezentul *Rezumat*.

Rezumatul capitolului 5: Flexicuritatea și echilibrul auto-perceput între viața profesională și cea privată în UE-27 - o analiză multinivel pe secțiuni transversale repetate

Studiul prezentat în acest capitol a fost publicat parțial în “Ferent-Pipas, M., & Lazar, D. (2023), *Flexicurity and self-perceived work–life balance in the EU27: A repeated cross-sectional multilevel analysis*, Economic and Industrial Democracy, Sage, Advance online publication (DOI: 10.1177/0143831X231213024).”

Acest capitol are ca **obiectiv** analiza asocierii dintre flexicuritate și echilibrul autoperceput viață-profesie.

În ceea ce privește **datele** utilizate, studiul se concentrează pe aproximativ 74 000 de angajați din UE-27⁴ cu vârste cuprinse între 15 și 65 de ani, respondenți ai ultimelor trei valuri ale *Sondajului european privind condițiile de muncă* (EWCS): 19 495 de angajați (2005), 25 714 de angajați (2010) și, respectiv 28 740 de angajați (2015). Variabila dependentă este echilibrul autoperceput dintre viață și profesie. Acesta este măsurat folosind întrebarea EWCS: “În general, cum se potrivesc orele de lucru cu angajamentele familiale sau sociale în afara muncii?” Definim variabila dependentă a echilibrului dintre viața profesională și cea privată ca fiind dihotomică – angajații care percep echilibrul dintre viața profesională și cea privată (1) sunt cei care au spus că programul lor de muncă se potrivește foarte bine sau bine cu angajamentele familiale sau sociale în afara muncii; proporția lor în eșantioanele din 2005, 2010 și 2015 a fost de 78%, 81% și, respectiv, 82%. Toți ceilalți percep dezechilibrul dintre viața profesională și cea privată (0).

Mai departe, variabila independentă de interes este indicele flexicurității calculat în *Capitolul 3*. Variabilele de control includ caracteristicile individuale și naționale. În primul rând, caracteristicile individuale includ vârsta, sexul, statutul de migrant,

⁴ Prezentul studiu exclude Croația din estimările sale din cauza datelor insuficiente.

educația și responsabilitățile de îngrijire⁵ ale respondenților. Acestea sunt preluate din *Sondajul european privind condițiile de muncă*. În al doilea rând, datele privind variabilele naționale provin de la Eurostat. Aceste variabile includ ratele de creștere a PIB-ului pe cap de locuitor și a accesului la internet, precum și diferența de remunerare între femei și bărbați.

În continuare, **metodologia** de estimare utilizată este modelul logistic binar pe două niveluri (two-level logistic model with binary outcome). Acest tip de estimare presupune că atributele țării, și anume flexicuritatea, precum și variabilele socioeconomice și tehnologice, au un impact asupra echilibrului dintre viața profesională și cea privată a individului care locuiește și lucrează în acea țară. Prin urmare, regresia logistică clasică poate distorsiona estimările parametrilor și erorile standard, deoarece nu ține cont de structura grupată a datelor. Estimăm o regresie separată pentru fiecare an⁶. Modelul este:

$$\text{logit}E(Y_{ij}) = \gamma_{00} + \gamma_{10}SD_{ij} + \gamma_{20}CR_{ij} + \gamma_{01}Flexicurity_j + \gamma_{02}SE_j + e_{ij} + u_j$$

unde:

- Y_{ij} = echilibrul dintre viața profesională și cea privată a persoanei i în țara j ;
- SD_{ij} și CR_{ij} = vectorii variabilelor responsabilităților sociodemografice și de îngrijire;
- γ_{00} = constanta la nivel de țară;
- $Flexicurity_j$ = indicatorul de flexicuritate pentru țara j ;
- SE_j = vectorul variabilelor socioeconomice și tehnologice ale țării j ; și
- e_{ij} și u_j = erori în interiorul și între țări.

⁵ Responsabilitățile de îngrijire a copiilor sunt evaluate în funcție de faptul dacă respondentul are sau nu grijă zilnic de un copil; Responsabilitățile de îngrijire a persoanelor în vârstă/persoanelor cu handicap sunt evaluate în funcție de faptul dacă persoana îngrijește sau nu zilnic sau de mai multe ori pe săptămână o persoană în vârstă sau cu handicap.

⁶ Facem acest lucru din motive practice. În primul rând, unele dintre întrebări s-au schimbat ușor de la un an la altul, iar EWCS nu oferă întotdeauna răspunsuri comparabile ajustate. În al doilea rând, datele sunt secțiuni transversale repetate și nu date de panel. În acest caz, punerea în comun a tuturor anilor în aceeași regresie ar adăuga un nivel suplimentar – regresie logistică pe trei niveluri: individual, țară și an.

Pentru a asigura **robustețea rezultatelor**, studiul raportează erori standard bootstrapped (1.000 de eșantioane) și semnificația statistică bazată pe probabilitățile testului t și utilizează o strategie de estimare forward stepwise. Rezultatele privind modelul cel mai general sunt prezentate în **Tabelul 5.1**. În regresii alternative, includem dimensiunea gospodăriei, poziția financiară în gospodărie, sectorul, dimensiunea companiei, nivelul de vechime, al doilea loc de muncă, naveta și rata de creștere a mașinilor mai noi de doi ani. Variabilele suplimentare de control nu au fost adăugate de la începutul cercetării din cauză că prezentau numeroase valori lipsă care reduceau semnificativ dimensiunea eșantionului.

Tabel 5.1. Regresia logistică pe două niveluri. Rezultate pentru modelele cele mai generale, toți anii de analiză

Variabilă dependentă: echilibrul dintre viața profesională și cea privată (1 = programul de lucru se potrivește foarte bine sau bine cu angajamentele familiale sau sociale în afara muncii; 0 = altfel)			
Variabile independente	2005	2010	2015
Interceptul	0.521** (0.232)	1.063 *** (0.295)	1.425 *** (0.201)
<i>I. Caracteristici individuale</i>			
Vârsta: 15-19	-0.403 *** (0.057)	-0.202 *** (0.054)	-0.259 *** (0.050)
Vârsta: 30-39	-0.443 *** (0.053)	-0.189 *** (0.048)	-0.506 *** (0.043)
Vârsta: 40-49	-0.293 *** (0.053)	-0.156 *** (0.047)	-0.265 *** (0.042)
Sexul: feminin	0.276 *** (0.036)	0.260 *** (0.034)	0.263 *** (0.032)
Migrant	-0.237 *** (0.085)	-0.105 ** (0.046)	-0.267 *** (0.055)
Studii: nimic/primar/secundar-inferior	-0.109 ** (0.050)	0.034 (0.044)	-0.032 (0.051)
Studii: terțiar	0.149 *** (0.048)	0.232 *** (0.041)	0.102 *** (0.036)
Îngrijirea copiilor	-0.102 ** (0.041)	-0.153 *** (0.037)	-0.093 *** (0.036)
Îngrijirea persoanelor în vârstă/persoanelor cu handicap	-0.149 *** (0.050)	-0.083 * (0.047)	-0.202 *** (0.052)
<i>II. Caracteristicile țării</i>			
Flexicuritate	0.016 *** (0.003)	0.010 *** (0.003)	0.006 * (0.003)
PIB/locuitor - rata de creștere	0.005 (0.026)	0.023 * (0.014)	0.008 (0.010)
Diferența de remunerare între femei și bărbați	0.020 * (0.011)	0.011 (0.010)	-0.001 (0.008)
Acces la internet - rata de creștere	-0.0001 (0.002)	-0.032 ** (0.015)	0.014 (0.018)
Coeficientul de corelație inter-clasă pentru modelul nul: 0,015			
Coeficientul de corelație inter-clasă (ICC)	0.014	0.024	0.013
Proporția modificării varianței (PCV)	68.74%	54.75%	14.57%
Criteriul bayesian de informație (BIC)	19485.00	24457.84	26763.64
R-pătrat marginal ($R^2_{GLMM(m)}$)	4.84%	3.63%	2.16%
R-pătrat condițional ($R^2_{GLMM(c)}$)	6.17%	5.93%	3.40%
Nr. obs.	19495	25714	28740
Nr. țări	27	26	27

Notă: ***, **, * reprezintă semnificația statistică la 1%, 5% și, respectiv, 10%.

Estimarea pentru 2010 exclude Germania din cauza lipsei datelor privind nivelul de studii al respondenților.

Sursa: Elaborat pe baza Ferent-Pipas și Lazar (2023)

În ceea ce privește **rezultatele** legate de scopul principal al acestui capitol, în toate modelele estimate, coeficientul de flexicuritate a fost pozitiv și semnificativ statistic. Acest lucru sugerează că, niveluri crescute ale flexicurității unei țări se asociază cu o probabilitate crescută ca locuitorii săi să raporteze un echilibru satisfăcător între viața profesională și cea privată.

În continuare, în ceea ce privește contribuția flexicurității la varianța explicită, studiul a evaluat atât R-pătrat marginal, cât și proporția modificării varianței (a se vedea, Nakagawa și Schielzeth, 2013). Ambele măsuri au sugerat o tendință descrescătoare a contribuției flexicurității la explicarea variației echilibrului viață-profesie. Acest lucru ar putea pune sub semnul întrebării relevanța (viitoare) a flexicurității în strategiile privind echilibrul viață-profesie. Cu toate acestea, întrucât decalajele dintre țări în ceea ce privește echilibrul viață-profesie s-au redus semnificativ din 2005 până în 2015, este rezonabil să se preconizeze că variabilele la nivel de țară au o contribuție mai mică la explicarea echilibrului dintre viața profesională și cea privată în comparație cu caracteristicile individuale (măsurată prin R-pătrat marginal).

În plus, din perspectiva metodologiei, considerăm că aceste constatări evidențiază valoarea caracterului transversal repetat al acestui studiu, ceea ce ne-a permis să comparăm contribuțiile la varianța explicită între cei trei ani analizați. Din perspectivă legislativă, am interpreta mai degrabă aceste constatări ca pe o recomandare de monitorizare atât a echilibrului dintre viața profesională și cea privată, cât și a flexicurității. Acest lucru se datorează faptului că situațiile economice diferite ar putea duce la austeritate și la o scădere a flexicurității și, prin urmare, ar putea avea un impact negativ asupra echilibrului viață-profesie. În plus, în spiritul elaborării de politici bazate pe date concrete, colectarea și schimbul de date sunt esențiale pentru o cercetare adecvată, deoarece monitorizarea atât a măsurilor de flexicuritate, cât și a celor privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată se traduce prin furnizarea de date cercetătorilor și promovarea unor constatări empirice mai ample.

Rezultate suplimentare, **implicații legislative** și **limitări** ale acestui capitol sunt rezumate cu atenție în capitolul *Concluzii* din prezentul *Rezumat*.

Concluzii: Implicații legislative, limitări și viitoare direcții de cercetare

Acest capitol descrie implicațiile legislative și limitările studiilor întreprinse în această teză. Acesta prezintă direcții viitoare de cercetare care se bazează pe rezultatele sau limitările prezentate. În plus, explorează adaptarea prezentei cercetări la diferite contexte.

Consider că principala provocare a acestei teze este reprezentată de o prea largă definire a scopurilor și obiectivelor sale. Din anumite perspective, ar putea fi considerată ca principala limitare a tezei: mai degrabă decât să se concentreze pe un aspect al flexicurității și să aprofundeze cercetarea în această direcție, teza abordează trei domenii distincte, ceea ce îngreunează explorarea lor. În paragrafele următoare, voi aborda această limitare din perspectiva fiecărei direcții de cercetare întreprinse în această teză: construirea indicatorului compozit, analiza legăturii dintre ratele de reinsertie și flexicuritate și, în cele din urmă, analiza asocierii dintre echilibrul viață-profesie și flexicuritate. Pentru fiecare direcție, voi prezenta implicațiile legislative, posibilele limitări și arii de îmbunătățire. În cele din urmă, voi încheia cu direcții viitoare de cercetare care provin din obiective de cercetare mai restrânse. Prin abordarea acestei limitări de la caz la caz, sper să conving cititorul că, deși provocatoare și nu fără limitări, teza are obiective larg definite ca urmare a constrângerilor legate de disponibilitatea datelor. Mai mult, această abordare a temei flexicurității din perspective variate a facilitat nu doar cuantificarea nivelului flexicurității, dar și evaluarea rezultatelor acesteia, respectiv desprinderea de implicații legislative privind politicile pe piața forței de muncă.

Pentru început, indicatorul compozit construit în *Capitolul 3 (Monitorizarea și evaluarea flexicurității în țările UE-28 – construcția unui indicator compozit multianual)* are multiple implicații atât pentru literatura de specialitate cât și pentru formularea de recomandări legislative de către autoritățile decizionale. În primul rând, studiile din *Capitolele 4 și 5* s-au bazat pe indicii creat aici. De asemenea, este partea acestei teze care nu numai că are o contribuție considerabilă la literatura de specialitate

prin furnizarea unui punct de referință, dar face și un pas suplimentar prin compararea rezultatelor cu restul grupărilor de țări din literatura de specialitate. Astfel, constatările din *Capitolul 3* au mai multe **implicații legislative**. În primul rând, studiul oferă cel mai îndelungat instrument disponibil pentru evaluarea comparativă și monitorizarea eforturilor de flexicuritate din țările UE-28, oferind mijloace pentru cercetările viitoare în domeniu. Mai mult, această cercetare este în acord cu Saltelli et al. (2011) și subliniază eroarea de comunicare a Comisiei Europene prin întreruperea instrumentelor de monitorizare a politicilor, stârnind confuzie și controverse în jurul unei politici mult promovate. Robustețea indicelui față de schimbările metodologice și asocierea sa ridicată cu alte grupări empirice de țări arată că politica ar fi putut fi transpusă într-un instrument coerent de monitorizare.

În al doilea rând, o provocare esențială în crearea indicatorului compozit a fost identificarea surselor de date pentru variabilele constitutive, deoarece acestea nu făceau parte dintr-o bază de date integrată, ci erau stocate de diferite direcții ale Comisiei Europene. Prin urmare, existența unui portal unic pentru stocarea tuturor datelor UE și, astfel, facilitarea accesului cercetătorilor la acesta este o altă recomandare legislativă pentru a îmbunătăți volumul și calitatea cercetării.

În al treilea rând, studiul a constatat că țările se abat de la tipologiile lor teoretice. De asemenea, s-a constatat că țările și-au modificat performanța privind eforturile de flexicuritate de-a lungul timpului. Această ultimă constatare a fost posibilă datorită faptului că indexul a fost calculat pe o perioadă îndelungată, fiind sugerată anterior doar de Hastings și Heyes (2018), după cunoștințele noastre. Aceste constatări implică necesitatea unei măsuri de flexicuritate actualizate pe termen lung. Utilizarea tipologiilor teoretice sau a măsurilor construite pentru un moment în timp atunci când se analizează performanța pe termen lung sau schimbarea în timp a rezultatelor pe piața muncii din țările UE ar putea oferi rezultate înșelătoare sau confuze.

În al patrulea rând, analiza corelației dintre indicele flexicurității și indicatori cheie ai pieței muncii și de bunăstare – ratele de ocupare, ale șomajului, productivității și sărăciei – oferă un punct de plecare pentru discutarea relațiilor cauzale. Țările cu niveluri crescute de flexicuritate au, de regulă, rate de ocupare și ale productivității

sporite, respectiv rate mai mici ale șomajului și ale sărăciei față de țările cu niveluri scăzute ale flexicurității. Prin urmare, este posibil ca flexicuritatea să fi contribuit la apropierea de obiectivele *Strategiei Europa 2020* privind creșterea ocupării forței de muncă și reducerea ratelor sărăciei. Reducerea sărăciei în rândul cetățenilor UE rămâne o prioritate majoră a *Strategiei Europa 2030*. Dacă flexicuritatea ar fi fost monitorizată constant în anii precedenți, aceasta ar fi putut face parte din noua strategie.

Un aspect negativ găsit aici și care merită studiat în viitor este corelația pozitivă dintre indicele flexicurității și ponderea persoanelor care trăiesc în gospodării cu intensitate foarte scăzută a muncii. Acesta ar putea fi un semn că flexicuritatea facilitează accesul oamenilor la locuri de muncă, dar aceste locuri de muncă nu reprezintă întregul lor potențial de timp de lucru, mai ales că ponderea angajaților cu fracțiune de normă involuntară este, de asemenea, corelată pozitiv cu rata persoanelor care trăiesc în gospodării cu o intensitate foarte scăzută a muncii. O primă implicație a acestei constatări este că penalizarea țărilor pentru rata ocupării involuntare cu fracțiune de normă din indicele flexicurității ar trebui să rămână în versiunile viitoare ale indicelui. O a doua întrebare rămasă pentru studii viitoare este dacă, în absența prestațiilor sociale, rata intensității scăzute a muncii duce la condiții de viață precare. În cele din urmă, sugerăm o reevaluare a corelației în viitoarele cercetări. S-ar putea ca aceasta să devină ne semnificativă în următorii ani, deoarece țările cu cel mai înalt grad de flexicuritate par să își fi redus ratele de intensitate scăzută a muncii în ultimii ani.

Prin urmare, pornind de la analiza corelației din ultima parte a *Capitolului 3*, o *viitoare direcție de cercetare* constă în explorarea acestor relații dintr-o perspectivă cauzală. În timp ce ratele ocupării forței de muncă și ale șomajului au fost studiate pe larg, ratele sărăciei sunt zone relativ noi și insuficient explorate.

Studiul din *Capitolul 3* are trei limitări. În primul rând, datorită noutății sale, setul de date utilizat pentru elaborarea indicelui conține valori lipsă. Acestea au fost tratate fie prin interpolare, fie prin înlocuire cu observația următoare/anterioară. Astfel, rezultatele cercetării ar putea fi afectate de tratarea valorilor lipsă. Bazându-se pe această limitare, o direcție viitoare de cercetare testează impactul tratamentului datelor lipsă asupra scorurilor indicelui de flexicuritate. Aceasta implică actualizarea setului de date cu valorile reale atunci când acestea sunt disponibile. Apoi, scorurile indexului pot fi

recalculate folosind noul set de date. Ulterior, scorurile astfel obținute pot fi comparate cu cele din această teză. Având în vedere robustețea indicelui pentru includerea/excluderea variabilelor, ne așteptăm ca acesta să fie robust și pentru tratamentul datelor lipsă.

În al doilea rând, volumul mic al eșantionului (10-18 țări) atunci când se compară scorurile indicelui cu celelalte grupări de țări din literatura de specialitate ridică întrebări cu privire la semnificativitatea statistică a rezultatelor. În al treilea rând, compararea grupurilor de țări care utilizează definiții și cadre diferite de flexicurate ar putea părea neadecvată. Cu toate acestea, analiza comparativă realizată oferă un punct de plecare în stabilirea unui acord cu privire la măsurarea flexicuratei.

Chiar și invalidarea corelațiilor nu invalidează scorurile indexului. Acestea sunt validate prin respectarea unei definiții clare a flexicuratei și prin analiza incertitudinii. Această analiză de corelație este un exercițiu suplimentar. Mai mult, analiza arată că, cu cât este mai mare diferența dintre definițiile și cadrele de flexicurate utilizate, cu atât mai mică este asocierea dintre măsurile de flexicurate. Astfel, asocierea oferă dovezi empirice pentru recomandarea intuitiv logică sugerată de Chung (2012) că primul pas în orice cercetare asupra flexicuratei îl reprezintă alegerea definiției și a cadrului.

Chiar dacă mai scăzută, asocierea dintre indicatorul compozit și grupările care utilizează *Triunghiul de aur danez* sau *Matricea flexicuratei a lui Wilthagen și Tros* a fost moderată până la ridicată. Această constatare sugerează că, până și atunci când se utilizează definiții diferite, proxy-urile de flexicurate indică aceleași țări ca fiind cele mai performante și cele mai puțin performante. Prin urmare, chiar dacă nu fără limitări, acest exercițiu arată că se poate ajunge la un consens și că se pot crea criterii de referință în materie de flexicurate fără pierderi mari de informații. Ca direcție viitoare de cercetare, o modalitate de a depăși limitarea dimensiunii eșantionului menționată aici și, astfel, de a consolida semnificația statistică a rezultatelor asocierii este prin recrearea tuturor grupărilor de țări pentru întreaga perioadă 2001-2019 (și pentru eșantionul de țară UE-28) în conformitate cu cadrul și metodologia studiilor respective.

În plus, dacă teza s-ar fi concentrat exclusiv pe construirea indicatorului compozit și evaluarea robusteții și evoluției acestuia, s-ar fi putut concentra pe reconstruirea indicelui în diferite contexte, cum ar fi dezvoltarea unei versiuni NUTS 2 sau NUTS 3 a indicelui. La momentul redactării acestei teze, majoritatea variabilelor necesare pentru crearea indicelui nu sunt disponibile la nivel NUTS, chiar dacă pentru aceste variabile există discrepanțe între regiunile din aceeași țară. În unele cazuri (de exemplu, inactivitatea datorată lipsei serviciilor de îngrijire adecvate), datele la nivel NUTS ar putea fi calculate din anchetele UE, cum ar fi *Ancheta privind forța de muncă (Labor Force Survey, LFS)*. Teza lasă acest subiect să fie abordat de cercetări viitoare.

De asemenea, studiile viitoare ar putea testa, impactul perioadei de lockdown COVID-19 asupra scorurilor indicelui prin actualizarea acestora pentru perioada 2020-2022. Datele nu erau disponibile la momentul redactării acestei teze. Cu toate acestea, în urma celei mai recente actualizări Eurostat (15 martie 2024), în majoritatea cazurilor, datele sunt acum disponibile pentru 2020 și 2021. Pentru unele variabile (de exemplu, rata contractelor pe durată determinată), valorile sunt disponibile chiar și pentru 2022.

În continuare, constatările din studiul privind ratele de reinsertie din *Capitolul 4 (Flexicuritatea și rata de reinsertie a șomerilor pe piața muncii în țările UE-28 - o analiză pe date panel)* au mai multe **implicații legislative**. În primul rând, studiul sugerează că flexicuritatea facilitează tranzițiile de la șomaj la ocuparea forței de muncă, așa cum argumentează susținătorii săi. În al doilea rând, atunci când s-au estimat regresii diferite pentru bărbați și femei, coeficientul flexicurității a fost pozitiv și semnificativ statistic numai în cazul ratei de reinsertie a bărbaților. Acest lucru ar putea sugera că, de fapt, femeile nu beneficiază de această politică în cazul tranziției de la șomaj la încadrarea în muncă, deși acestea reprezintă una dintre categoriile vizate.

În al treilea rând, rezultatele unei analize de robustețe au sugerat că intensificarea eforturilor de flexicuritate are o contribuție pozitivă mai mare în țările baltice și în unele state balcanice (Estonia, Letonia, Lituania, Bulgaria și România) în comparație cu cele nordice și anglo-saxone (Danemarca, Finlanda, Olanda, Suedia, Irlanda și Regatul Unit). Prin urmare, autoritățile din primul grup de țări ar trebui să fie mai interesate de promovarea politicilor de flexicuritate.

Descriu mai jos câteva direcții viitoare de cercetare desprinse din analiza realizată. În primul rând, având în vedere că analiza de moderare dintre flexicuritate și regiuni a făcut parte din verificarea robusteții și nu a constituit scopul principal al studiului, sugerăm ca rezultatele acesteia să fie interpretate cu prudență. Prin urmare, în loc să înlocuiască efectele fixe individuale cu variabile dummy regionale, studiile viitoare ar putea aborda diferențele interregionale în asocierea dintre flexicuritate și rata reinsertei șomerilor prin utilizarea modelelor de regresie care țin cont de structura grupată a țărilor în regiuni (de exemplu, analiza pe mai multe niveluri).

În al doilea rând, deoarece flexicuritatea vizează îmbunătățirea poziției pe piața muncii a lucrătorilor mai tineri și mai în vârstă, cercetarea ar putea beneficia de testarea rezultatelor actuale privind ratele de reinsertie pentru diferite grupe de vârstă. În prezent, datele la nivel macro nu sunt disponibile. Prin urmare, cercetările viitoare ar putea obține ratele de tranziție în funcție de vârstă din *Ancheta UE privind forța de muncă (EU Labor Force Survey, LFS)*. În plus, studiile viitoare ar putea utiliza date micro din sondaje și estimare pe mai multe niveluri pentru a obține o perspectivă mai bună asupra intensității și direcției asocierii dintre flexicuritate și rata reinsertei șomerilor pentru diferite subgrupuri de angajați.

În cele din urmă, studiul elaborat în Capitolul 5 (*Flexicuritatea și echilibrul auto-perceput între viața profesională și cea privată în UE-27 - o analiză multinivel pe secțiuni transversale repetate*) are meritele sale în investigarea unui subiect neabordat anterior de literatura dedicată calității vieții profesionale și flexicurității – echilibrul dintre viața profesională și cea privată. De asemenea, aduce unele contribuții noi datorită structurii sale transversale repetate. Rezultatele acestui studiu au, așadar, mai multe **implicații legislative**.

În primul rând, decalajul dintre țările UE27 în echilibrul viață-profesie s-a redus în perioada 2005-2015. La fel și proporția din variație pentru care țara (prin instituții, norme sociale etc.) este responsabilă. Aceste constatări sugerează că, în cei zece ani, țările UE-27 au converș într-adevăr către instituții și valori similare. În al doilea rând, asocierea pozitivă dintre flexicuritate și echilibrul dintre viața profesională și cea privată consolidează nevoia monitorizării de către Comisia Europeană a echilibrului viață-profesie ca rezultat al flexicurității. De asemenea, acest rezultat sprijină

monitorizarea flexicurității ca parte a agendelor privind calitatea vieții profesionale sau sănătatea mintală la locul de muncă, ca o contribuție la echilibrul dintre viața profesională și cea privată.

Având în vedere că vârsta, sexul și nivelul educațional, printre altele, sunt predictorii semnificativi ai echilibrului viață-profesie, cum ar afecta flexicuritatea echilibrul viață-profesie al persoanelor de diferite vârste sau niveluri educaționale? Ar avea flexicuritatea un impact diferențiat asupra echilibrului dintre viața profesională și cea privată a bărbaților în comparație cu al femeilor? Investigând mai mult în teoria rolurilor, ar avea flexicuritatea un impact diferit asupra angajaților cu responsabilități de îngrijire a copiilor față de cei cu responsabilități de îngrijire a vârstnicilor? Este creșterea economică un mediator al asocierii găsite în acest studiu? Cum moderează indicatorii culturali asocierea dintre flexicuritate și echilibrul dintre viața profesională și cea privată? Teza de față lasă aceste întrebări să fie explorate de cercetări viitoare.

Revizuirea rezultatelor cercetărilor actuale în urma apariției COVID-19 ar putea constitui o direcție de cercetare viitoare interesantă, deoarece restricțiile au făcut ca limitele dintre viața profesională și cea privată să fie mai difuze, au limitat activitățile după muncă și au arătat moduri diferite de a munci și de a trăi. Această direcție ar putea fi studiată utilizând date din *Sondajul european privind condițiile de muncă (European Working Conditions Survey)* anul 2021 (microdatele nu erau disponibile la momentul redactării *Capitolului 5* al acestei teze). Alternativ, o astfel de cercetare ar putea utiliza date din *The Wage Indicator Survey of Living and Working in Coronavirus Times 2020*, *The Joint Research Centre Survey on COVID-19* sau *The Eurofound Living, Working, and COVID-19 Survey*.

Aceste trei sondaje au fost efectuate de agenții de renume și au acoperit mai multe țări, dar au dezavantajul de a fi sondaje realizate voluntar online. În plus, analiza de regresie ar trebui să includă, de asemenea, restricțiile în vigoare. Reevaluarea indicelui de flexicuritate la era post-COVID-19, așa cum s-a discutat în direcțiile viitoare ale *Capitolului 3*, este necesară înainte de a continua această cercetare. În mod similar, dacă ar exista un indice de flexicuritate pentru NUTS 2 sau NUTS 3, testarea rezultatelor acestui studiu într-o specificație regională ar fi o direcție de cercetare

viitoare suplimentară, deoarece *Sondajul european privind condițiile de muncă (European Working Conditions Survey)* oferă o astfel de dezagregare.

În cele din urmă, echilibrul dintre viața profesională și cea privată (sentimentul că orele de lucru se potrivesc foarte bine sau bine cu angajamentele familiale sau sociale din afara muncii) este doar o modalitate de măsurare a echilibrului dintre viața profesională și cea privată. Cercetările viitoare ar putea consolida rezultatele actuale prin utilizarea altor măsurători ale echilibrului dintre viața profesională și cea privată. Acestea ar putea include variabilele (și combinațiile): „frecvența cu care vă îngrijorați cu privire la muncă atunci când nu lucrați”, „frecvența cu care vă simțiți prea obosiți după muncă pentru a face unele dintre treburile casnice care trebuie făcute”, „frecvența sentimentului că locul de muncă v-a împiedicat să acordați timpul dorit familiei”, „frecvența dificultății de a vă concentra asupra locului de muncă din cauza responsabilităților familiale”, „frecvența constatării faptului că responsabilitățile familiale v-au împiedicat să acordați timpul necesar locului de muncă”, „frecvența cu care munciți în timpul liber pentru a satisface cerințele de muncă”, „simplitatea de a lua o oră sau două libere în timpul programului de lucru pentru a vă ocupa de problemele personale sau familiale”.

Modelele econometrice sunt instrumente utile în explorarea întrebărilor, dar nu sunt legi fizice și, prin urmare, sunt supuse unor incertitudini diferite. Acestea sunt supuse disponibilității și calității datelor, nivelului general de cunoștințe pe tema dată și metodelor de cercetare, precum și orientărilor de cercetare și prejudecăților de cunoaștere ale autorilor lor (Saltelli et al., 2020). Această teză a prezentat în mod explicit ipotezele de cercetare care stau la baza alegerii variabilelor și metodologiei. Mai mult, teza a efectuat ample analize de robustețe în cazul fiecărui capitol empiric pentru a asigura o sensibilitate scăzută a rezultatelor la incertitudinile de modelare. Precauțiile privind robustețea sunt adecvate fiecărui tip de metodologie de cercetare utilizat și caracteristicilor datelor – construcția indicatorilor compoziți, analiza datelor panel și analiza datelor grupate.

Referințele tezei

1. Acemoglu, D., 2001. Credit market imperfections and persistent unemployment. *European Economic Review*, 45(4-6), pp. 665-679.
2. Acemoglu, D. & Pischke, J., 1999. The Structure of Wages and Investment in General Training. *Journal of Political Economy*, 107(3), pp. 539-572.
3. Afzal, Z. et al., 2013. Complementarities or contradictions? Scoping the health dimensions of “flexicurity”. *International Journal of Health Services*, 43(3), p. 473–482.
4. Agell, J., 1999. On the Benefits from Rigid Labour Markets: Norms, Market Failures, and Social Insurance. *The Economic Journal*, 109(453), pp. F143-F164.
5. Agell, J. & Lommerud, K. E., 1997. Minimum wages and the incentives for skill formation. *Journal of Public Economics*, 64(1), pp. 25-40.
6. Agovino, M. & Rapposelli, A., 2017a. Macroeconomic impact of flexicurity on the integration of people with disabilities into the labour market. A two regime spatial autoregressive analysis. *Quality & Quantity*, Volume 51, p. 307–334.
7. Agovino, M. & Rapposelli, A., 2017b. Speculation on a Flexicurity Index for Disabled People: The Italian Case. *Social Indicators Research*, Volume 130, p. 389–414.
8. Akerlof, G. A. & Yellen, J. L., 1990. The fair wage-effort hypothesis and unemployment. *The Quarterly Journal of Economics*, 105(2), pp. 255-283.
9. Alauddin, M., Nessa, H. T. & Khan, R. H., 2021. Effects of trade openness on unemployment rate: evidence from selected least developed countries (LDCS). *Journal of Business Administration*, 42(1), pp. 59-76.
10. Atkinson, A. B. & Micklewright, J., 1991. Unemployment Compensation and Labor Market Transitions: A Critical Review. *Journal of Economic Literature*, 29(4), pp. 1679-1727 .
11. Auer, P., 2010. What’s in a Name? The Rise (and Fall?) of Flexicurity. *Journal of Industrial Relations*, 52(3), pp. 371-386.
12. Auer, P. & Chatani, K., 2011. Flexicurity: still going strong or a victim of the crisis?. In: *Research handbook on the future of work and employment relations*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, pp. 253-278.
13. Bachmann, R. & Felder, R., 2021. Labour market transitions, shocks and institutions. *Empirica*, Volume 48, p. 329–352.
14. Baltagi, B. H., Feng, Q. & Kao, C., 2012. A Lagrange Multiplier test for cross-sectional dependence in a fixed effects panel data model. *Journal of Econometrics*, 170(1), pp. 164-177.
15. Becker, W. et al., 2019. *COIN Tool: User Guide*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
16. Bekker, S., 2018. Flexicurity in the European Semester: still a relevant policy concept?. *Journal of European Public Policy*, 25(2), pp. 175-192.
17. Bender, K. & Theodossiou, I., 2018. The unintended consequences of flexicurity: The health consequences of flexible employment. *Review of Income and Wealth*, 64(4), p. 777–799.

18. Berglund, T., 2015. Flexicurity, Job Insecurity, and Well-Being in European Labor Markets. In: J. Vuori, R. Blonk & R. Price, eds. *Sustainable Working Lives: Managing Work Transitions and Health Throughout the Life Course, Aligning Perspectives on Health Safety and Well-Being*. New York: Springer, p. 145–167.
19. Bernard, A. B., Redding, S. J. & Schott, P. K., 2007. Comparative advantage and heterogeneous firms. *Review of Economic Studies*, Volume 74, pp. 31-36.
20. Bertozzi, F. & Bonoli, G., 2009. *Measuring flexicurity at the macro level - conceptual and data availability challenges*, Edinburgh: University of Edinburgh, Publication and Dissemination Centre. Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe (REC-WP 10/2009).
21. Blanchard, O. J., Jaumotte, F. & Lougani, P., 2014. Labor market policies and IMF advice in advanced economies during the Great Recession. *IZA Journal of Labor Policy*, 3(2).
22. Blinder, A. S. & Choi, D. H., 1990. A shred of evidence on theories of wage stickiness. *The Quarterly Journal of Economics*, 105(4), p. 1003–1015.
23. Boyer, R., 1987. Labour flexibilities: many forms, uncertain effects. *Labour and Society*, 12(1), pp. 107-129.
24. Brauers, W. K. M., Kildienė, S., Zavadskas, E. K. & Kaklauskas, A., 2013. The construction sector in twenty European countries during the recession 2008–2009 – country ranking by MULTIMOORA. *International Journal of Strategic Property Management*, 17(1), pp. 58-78.
25. Breusch, T. S. & Pagan, A. R., 1980. The Lagrange Multiplier Test and its Applications to Model Specification in Econometrics. *The Review of Economic Studies*, 47(1), p. 239–253.
26. Bryan, M. & Jenkins, S., 2015. Multilevel modelling of country effects: A cautionary tale. *European Sociological Review*, 32(1), p. 3–22.
27. Burroni, L. & Keune, M., 2011. Flexicurity: A conceptual critique. *European Journal of Industrial Relations*, 17(1), p. 75–91.
28. Cahuc, P. & Michel, P., 1996. Minimum wage unemployment and growth. *European Economic Review*, 40(7), pp. 1463-1482.
29. Calmfors, L., 2007. *Flexicurity: an answer or a question?*, Swedish Institute for European Policy Studies: European Policy Analysis, 6.
30. Camerer, C. F. & Thaler, R. H., 1995. Anomalies: Ultimatums, Dictators and Manners. *Journal of Economic Perspectives*, 9(2), pp. 209-219.
31. Campbell, C. M. & Kamlani, K. S., 1997. The reasons for wage rigidity: evidence from a survey of firms. *The Quarterly Journal of Economics*, 112(3), p. 759–789.
32. Casey, B., Keep, E. & Mayhew, K., 1999. Flexibility, quality and competitiveness. *National Institute Economic Review*, 168(1), pp. 70-81.
33. Chung, H., 2012. Measuring Flexicurity: Precautionary Notes, a New Framework, and an Empirical Example. *Social Indicators Research*, Issue 106, p. 153–171.
34. Chung, H., 2012. Measuring Flexicurity: Precautionary Notes, a New Framework, and an Empirical Example. *Social Indicators Research*, Issue 106, p. 153–171.
35. Chung, H. & van Oorschot, W., 2011. Institutions versus market forces: Explaining the employment insecurity of European individuals during (the beginning of) the financial crisis. *Journal of European Social Policy*, 21(4), p. 287–301.
36. Chzhen, Y., 2017. Unemployment, social protection spending and child poverty in the European Union during the Great Recession. *Journal of European Social Policy*, 27(2), p. 123–137.

37. Commission of the European Communities, 1997. *Green Paper: Partnership for a New Organisation of Work*, Brussels: COM(97)128.
38. De Pedraza Garcia, P., Alvarez Diaz, M. & Dominguez Torreiro, M., 2018. *Revamping the flexicurity analytical framework: conceptual and empirical analysis of the links between flexicurity policies and social outcomes*, Ispra: European Commission.
39. Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council, 2019. Directive on work-life balance for parents and carers. *Official Journal of the European Union*, pp. 79-93.
40. Dominguez-Torreiro, M. & Casubolo, C., 2017. *Exploratory analysis of flexicurity dimensions across EU countries: a statistical assessment and consensus clustering approach*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
41. Donald, S. G. & Newey, W. K., 2001. Choosing the Number of Instruments. *Econometrica*, 69(5), pp. 1161-1191.
42. Driscoll, J. & Kraay, A., 1998. Consistent covariance matrix estimation with spatially dependent data. *Review of Economics and Statistics*, Volume 80, pp. 549-560.
43. Dube, A., Lester, T. W. & Reich, M., 2016. Minimum Wage Shocks, Employment Flows, and Labor Market Frictions. *Journal of Labor Economics*, 34(3), pp. 663-704.
44. Employment Committee (EMCO), 2009. *Monitoring and analysis of Flexicurity policies*, s.l.: EMCO Reports.
45. European Commission (European Political Strategy Centre), 2015. *The Euro Plus Pact : how integration into the EU framework can give new momentum for structural reforms in the euro area*, Issue 3 / 2015: European Union Publication Office.
46. European Commission, 2007. *Towards common principles of flexicurity*, Brussels: European Commission.
47. European Commission, 2010. *Europe 2020: A European strategy for smart, sustainable and inclusive growth*, Brussels: European Commission.
48. European Commission, 2012. *Employment Package: Towards a Job-Rich Recovery*, Strasbourg: COM(2012) 173 final (18.4.2012).
49. European Commission, 2014. *A new start for Europe: My agenda for jobs, fairness and democratic change*, Strasbourg: European Commission.
50. European Commission, 2015. *Council Recommendation on the economic policy of the euro area*, Brussels: The European Commission.
51. European Commission, 2017. *White Paper on the Future of Europe*, Brussels: The European Commission.
52. European Commission, 2021. *EU strategic framework on health and safety at work 2021-2027*, Brussels: The European Commission.
53. European Commission (Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion), 2011. *An Agenda for new skills and jobs: a European contribution towards full employment*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
54. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), 2008. *Flexicurity and industrial relations*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions .
55. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2018. *European working conditions survey integrated data file, 1991-2015, 6th edition*, s.l.: UK Data Service.

56. European Parliament, Council of the European Union, European Commission, 2017. *European Pillar of the Social Rights*, s.l.: European Union Publication Office.
57. European Parliament, 2000. *Lisbon European council. Presidency conclusions*, Lisbon: European Parliament.
58. Ezcurra, R. & Rios, V., 2019. Quality of government and regional resilience in the European Union. Evidence from the Great Recession. *Papers in Regional Science*, 98(3), pp. 1267-1290.
59. Fehr, E. & Falk, A., 1997. Wage Rigidity in a Competitive Incomplete Contract Market. *Journal of Political Economy*, 107(1), pp. 106-134.
60. Fehr, E., Kirchsteiger, G. & Riedl, A., 1993. Does Fairness Prevent Market Clearing? An Experimental Investigation. *The Quarterly Journal of Economics*, 108(2), pp. 437-459.
61. Feldmann, H., 2014. Venture capital availability and labour market performance around the world. *Applied Economics*, 46(1), p. 14–29.
62. **Ferent-Pipas, M., 2023. ‘Flexibility’ and ‘security’ from rivals to teammates: a short history of flexicurity. *Review of Economic Studies and Research Virgil Madgearu*, 16(2), pp. 15-31.**
63. **Ferent-Pipas, M., 2024. Flexicurity in the EU28 Countries: A Multiyear Composite Indicator Proposal. *Scientific Annals of Economics and Business*, 71(1), pp. 43-74.**
64. **Ferent-Pipas, M. & Lazar, D., 2023. Flexicurity and self-perceived work–life balance in the EU27: A repeated cross-sectional multilevel analysis. *Economic and Industrial Democracy*, Advance online publication. <http://dx.doi.org/10.1177/0143831X231213024>**
65. Flaschel, P. & Greiner, A., 2012. *Flexicurity Capitalism: Foundations, Problems, and Perspectives*. s.l.:Oxford University Press.
66. Garin, J., 2015. Borrowing constraints, collateral fluctuations, and the labor market. *Journal of Economic Dynamics and Control*, 57(C), pp. 112-130.
67. Garnero, A., 2020. The impact of collective bargaining on employment and wage inequality: Evidence from a new taxonomy of bargaining systems. *European Journal of Industrial Relations*, 27(2), pp. 185-202.
68. Giersch, H., 1985. *Eurosclerosis*, Kiel: Kieler Diskussionsbeiträge, No. 112, Kiel Institute for the World Economy (IfW) – Leibniz Center for Research on Global Economic.
69. Gracia, F. et al., 2011. Job attitudes, behaviours and well-being among different types of temporary workers in Europe and Israel. *International Labour Review*, 150(3-4), p. 235–254.
70. Green, C. & Leeves, G., 2013. Job security, financial security and worker well-being: New evidence on the effects of flexible employment. *Scottish Journal of Political Economy*, 60(2), pp. 121-138.
71. Grossman, G. M. & Rossi-Hansberg, E., 2008. Trading Tasks: A Simple Theory of Offshoring. *American Economic Review*, 98(5), p. 1978–1997.
72. Hammig, O. & Bauer, G., 2009. Work-life imbalance and mental health among male and female employees in Switzerland. *International Journal of Public Health*, 54(2), pp. 88-95.
73. Hashimzade, N., Myles, G. & Black, J., 2017. *A Dictionary of Economics*. 6 ed. s.l.:Oxford University Press.
74. Hastings, T. & Heyes, J., 2018. Farewell to flexicurity? Austerity and labour policies in the European Union. *Economic and Industrial Democracy*, 39(3), pp. 458-480.
75. Hastings, T. & Heyes, J., 2018. Farewell to flexicurity? Austerity and labour policies in the European Union. *Economic and Industrial Democracy*, 39(3), pp. 458-480.

76. Heck, R., Thomas, S. & Tabata, L., 2013. *Multilevel and longitudinal modelling with IBM SPSS*. New York: Routledge.
77. Heggebo, K., 2015. Unemployment in Scandinavia during an economic crisis: Cross-national differences in health selection. *Social Science & Medicine*, Volume 130, p. 115–124.
78. Heyes, J., 2011. Flexicurity, employment protection and the jobs crisis. *Work, employment and society*, 25(4), p. 642–657.
79. Hope, O., Li, C., Lin, A. & Rabier, M., 2021. Happy analysts. *Accounting, Organizations and Society*, 90(C).
80. Hox, J., 2002. *Multilevel analysis: Techniques and applications*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum .
81. Hurlin, C. & Mignon, V., 2007. Second Generation Panel Unit Root Tests. *Working Papers halshs-00159842, HAL*.
82. ICF GHK, 2012. *Evaluation of flexicurity 2007-2010: Final Report*, s.l.: s.n.
83. Katz, D. & Kahn, R., 1978. *The social psychology of organizations*. New York: Wiley.
84. Kaufman, R. T., 1984. On wage stickiness in Britain's competitive sector. *British Journal of Industrial Relations*, 22(1), pp. 101-112.
85. Klandermans, B., Hesselink, J. & van Vuuren, T., 2010. Employment status and job insecurity: On the subjective appraisal of an objective status. *Economic and Industrial Democracy*, 31(4), p. 557–577.
86. Kornelakis, A., 2014. Balancing Flexibility With Security in Organizations? Exploring the Links Between Flexicurity and Human Resource Development. *Human Resource Development Review*, 13(4), pp. 398-412.
87. Larsen, T., 2010. Flexicurity from the individual's work-life balance perspective: coping with the flaws in European child-and eldercare provision. *Journal of Industrial Relation*, 52(5), p. 575–593.
88. Lu, X. & White, H., 2014. Robustness checks and robustness tests in applied economics. *Journal of Econometrics*, 178(1), pp. 194-206.
89. Madsen, P. K., 2003. "Flexicurity" through labour market policies and institutions in Denmark. In: P. Auer & S. Cazes, eds. *Employment stability in an age of flexibility: Evidence from industrialized countries*. Geneva: International Labour Organization, pp. 59-105.
90. Madsen, P. K., 2004. The Danish model of 'flexicurity': experiences and lessons. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 10(2), p. 187–207.
91. Madsen, P. K., Molina, O., Møller, J. & Lozano, M., 2013. Labour Market Transitions of Young Workers in Nordic and Southern European Countries: The Role of Flexicurity. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 19(3), p. 325–343.
92. Manca, A. R., Governatori, M. & Mascherini, M., 2010. *Towards a set of composite indicators on flexicurity: A comprehensive approach*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
93. Mazziotta, M. & Pareto, A., 2016. Methods for constructing non-compensatory composite indices: a comparative study. *Forum for Social Economics*, 45(2-3), pp. 213-229.
94. Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, 1998. *Flexibility and Security Act (Wet Flexibiliteit en Zekerheid)*, Netherlands: Staatsblad, 1998-05-14, No. 300.

95. Moloney, D., 2021. Who sets the agenda? The influence of the European Commission and the European Council in shaping the EU's response to the European sovereign debt crisis. *Journal of Contemporary European Studies*, 29(1), pp. 112-124.
96. Muffels, R. J. A. & Wilthagen, A. C., 2013. Flexicurity: A New Paradigm for the Analysis of Labor Markets and Policies Challenging the Trade-Off Between Flexibility and Security. *Sociology Compass*, 7(2), pp. 111-122.
97. Muffels, R. & Luijkx, R., 2008. Labour market mobility and employment security of male employees in Europe: 'trade-off' or 'flexicurity'?. *Work, Employment and Society*, 22(2), pp. 221-242.
98. Nagore García, A., 2017. Gender Differences in Unemployment Dynamics and Initial Wages over the Business Cycle. *Journal of Labor Research*, Volume 38, p. 228-260.
99. Nakagawa, S., Johnson, P. C. D. & Schielzeth, H., 2017. The coefficient of determination R² and intra-class correlation coefficient from generalized linear mixed-effects models revisited and expanded. *Journal of the Royal Society Interface*, 14(134).
100. Nakagawa, S. & Schielzeth, H., 2013. A general and simple method for obtaining R² from generalized linear mixed-effects models. *Methods in Ecology and Evolution*, 4(2), pp. 133-142.
101. Nardo, M. et al., 2008. *Handbook on constructing composite indicators: methodology and user guide*. Paris: OECD Publishing.
102. Neumark, D., 2018. *Employment effects of minimum wages*, s.l.: IZA World of Labor.
103. Nickell, S., Nunziata, L. & Ochel, W., 2005. Unemployment in the OECD since the 1960s. What Do We Know?. *The Economic Journal*, 115(500), pp. 1-27.
104. Nikulin, D. & Gawrycka, M., 2021. Implementation of the concept of flexicurity in the selected countries of Central Eastern Europe. *Ekonomista*, Issue 1, pp. 118-141.
105. Noja, G. G., 2018. Flexicurity models and productivity interference in C.E.E. countries: a new approach based on cluster and spatial analysis. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 31(1), pp. 1111-1136.
106. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), 2005. Increasing Financial Incentives to Work: The Role of In-work Benefits. In: *OECD Employment Outlook*. s.l.:OECD, pp. 125-171.
107. Origo, F. & Pagani, L., 2009. Flexicurity and job satisfaction in Europe: The importance of perceived and actual job stability for well-being at work. *Labour Economics*, 16(5), p. 547-555.
108. Peritz, L., Weldzius, R., Rogowski, R. & Flaherty, T., 2022. Enduring the great recession: Economic integration in the European Union. *The Review of International Organizations*, 17(1), pp. 175-203.
109. Pesaran, M. H., 2004. General Diagnostic Tests for Cross Section Dependence in Panels. *Cambridge Working Papers in Economics*.
110. Pesaran, M. H., 2006. Estimation and Inference in Large Heterogeneous Panels with a Multifactor Error Structure. *Econometrica*, Volume 74, pp. 967-1012.
111. Pesaran, M. H., 2007. A simple panel unit root test in the presence of cross-section dependence. *Journal of Applied Econometrics*, Volume 22, pp. 265-312.
112. Phillips, J., Bernard, M. & Chittenden, M., 2002. *Juggling work and care: The experiences of working carers of older adults*. Bristol: The Policy Press.
113. Pichler, F., 2009. Determinants of work-life balance: Shortcomings in the contemporary measurement of WLB in large-scale surveys. *Social Indicators Research*, 92(3), pp. 449-469.

114. Presser, H., 2006. Employment in a 24/7 economy: Challenges for the family. In: D. Perrons, et al. eds. *Gender divisions and working time in the new economy. Changing patterns of work, care and public policy in Europe and North America*. Cheltenham: Edward Elgar.
115. Probst, T. & Jiang, L., 2017. European flexicurity policies: Multilevel effects on employee psychosocial reactions to job insecurity. *Safety Science*, 100(A), p. 83–90.
116. Ramsey, J. & Lorenz, M., 2020. Every flow has its ebb: The impact of flow on work–family conflict and adjustment in global careers. *Human Resource Management Journal*, Volume 30, pp. 441-460.
117. Riddell, W. C. & Song, X., 2011. The impact of education on unemployment incidence and re-employment success: Evidence from the U.S. labour market. *Labour Economics*, 18(4), pp. 453-463.
118. Rock, D., 2008. SCARF: A brain-based model for collaborating with and influencing others. *NeuroLeadership Journal*, 1(1), pp. 44-52.
119. Russell, H., Leschke, J. & Smith, M., 2020. Balancing flexibility and security in Europe? The impact of unemployment on young peoples’ subjective well-being. *European Journal of Industrial Relations*, 26(3), p. 243–261.
120. Saisana, M. & Saltelli, A., 2006. *Sensitive Issues in the Development of Composite Indicators for PolicyMaking*. Brussels, Belgium, s.n.
121. Saisana, M., Saltelli, A. & Stefano, T., 2005. Uncertainty and sensitivity analysis techniques as tools for the quality assessment of composite indicators. *Journal of the Royal Statistical Society: Series A (Statistics in Society)*, 168(2), pp. 307-323.
122. Sala-i-Martin, X., Doppelhofer, G. & Miller, R. I., 2004. Determinants of Long-Term Growth: A Bayesian Averaging of Classical Estimates (BACE) Approach. *The American Economic Review*, 94(4), pp. 813-835.
123. Saltelli, A. et al., 2020. Five ways to ensure that models serve society: a manifesto. *Nature*, 582(7813), pp. 482-484.
124. Saltelli, A. et al., 2011. Indicators for European Union Policies. Business as Usual?. *Social Indicators Research*, 102(2), pp. 197-217.
125. Sanderson, E. & Windmeijer, F., 2016. A weak instrument F-test in linear IV models with multiple endogenous variables. *Journal of Econometrics*, 190(2), pp. 212-221.
126. Santos-Larrazabal, J. & Basterretxea, I., 2021. Intercooperation, flexicurity and their impact on workers: The case of Fagor Electrodomesticos. *Annals of Public and Cooperative Economics*, 93(3), pp. 607-635.
127. Schmid, G., 1995a. Is Full-Employment Still Possible – Transitional Labor-Markets as a New Strategy of Labor Market Policy. *Economic and Industrial Democracy*, 16(3), pp. 429-456.
128. Schmid, G., 1995b. Institutional incentives to prevent unemployment: Unemployment insurance and active labor market policy in a comparative perspective. *Journal of Socioeconomics*, 24(1), p. 51–103.
129. Schöneck, N., 2018. Europeans’ work and life–out of balance? an empirical test of assumptions from the acceleration debate. *Time & Society*, 27(1), pp. 3-39.
130. Sommet, N. & Morselli, D., 2017. Keep Calm and Learn Multilevel Logistic Modeling: A Simplified Three-Step Procedure Using Stata, R, Mplus, and SPSS. *International Review of Social Psychology*, 30(1), pp. 203-218.

131. Sommet, N. & Morselli, D., 2017. Keep Calm and Learn Multilevel Logistic Modeling: A Simplified Three-Step Procedure Using Stata, R, Mplus, and SPSS. *International Review of Social Psychology*, 30(1), pp. 203-218.
132. Staiger, D. & Stock, J. H., 1997. Instrumental Variables Regression with Weak Instruments. *Econometrica*, 65(3), pp. 557-586.
133. Stijepic, D., 2021. A cross-country study of skills and unemployment flows. *Journal for Labour Market Research*, Volume 55, p. 9.
134. Stock, J. H. & Yogo, M., 2005. Testing for Weak Instruments in Linear IV Regression. In: New York: Cambridge University Press, pp. 80-108.
135. Stock, J. H. & Watson, M. W., 2020. *Introduction to econometrics*. 4 ed. s.l.:Pearson Education Limited.
136. Streeck, W., 1987. The uncertainties of management in the management of uncertainty: Employers, labor relations and industrial adjustment in the 1980s. *Work, Employment & Society*, 1(3), pp. 281-308.
137. Svetek, M., 2020. The promise of flexicurity: Can employment and income security mitigate the negative effects of job insecurity?. *Economic and Industrial Democracy*, 43(3), p. 1206–1235.
138. Tausig, M. & Fenwick, R., 2001. Unbinding time: Alternate work schedules and work-life balance. *Journal of Family and Economic Issues*, 22(2), p. 101–119.
139. Ullah, S., Zaefarian, . G. & Ullah, F., 2021. How to use instrumental variables in addressing endogeneity? A step-by-step procedure for non-specialists. *Industrial Marketing Management*, Volume 96, pp. A1-A6.
140. Van Oorschot, W. & Chung, H., 2015. Feelings of dual-insecurity among European workers: A multilevel analysis. *European Journal of Industrial Relations*, 21(1), pp. 23-37.
141. Virtanen, P., Janlert, U. & Hammarstrom, A., 2011. Exposure to temporary employment and job insecurity: a longitudinal study of the health effects. *Occupational and Environmental Medicine*, 68(8), p. 570–574.
142. Wesselbaum, D., 2018. The effects of unions on job flows. *International Journal of Manpower*, 39(1), pp. 25-36.
143. Wilczynska, A., Batorski, D. & Sellens, J., 2016. Employment flexibility and job security as determinants of job satisfaction: The case of Polish knowledge workers. *Social Indicators Research*, 126(2), p. 633–656.
144. Wilthagen, T., 1998. *Flexicurity: A new paradigm for labour market policy reform?*. Berlin, WZB Discussion Paper, No. FS I 98-202, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB).
145. Wilthagen, T., 2012. *Flexicurity Practices in the EU – Which Way is Up?*, Tilburg: Tilburg University. ReflecT Research Paper 12/002.
146. Wilthagen, T. & Rogowski, R., 2002. Legal Regulation of Transitional Labour Markets. In: G. Schmid & B. Gazier, eds. *The Dynamics of Full Employment: Social Integration through Transitional Labour Markets*. Cheltenham: Edward Elgar, pp. 233-273.
147. Wilthagen, T. & Tros, F., 2004. The concept of ‘flexicurity’: a new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 10(2), p. 166–186.