

SECȚIUNEA 3

Integrarea europeană, relații economice internaționale și multiculturalitate

EVOLUTION OF THE STRUCTURE OF THE LABOR MARKET IN THE MEMBER COUNTRIES OF THE EUROPEAN UNION

EVOLUTIA STRUCTURII PIETEI MUNCII ÎN ȚĂRILE MEMBRE AL UNIUNII EUROPENE

Dr. Catalin Ghinararu, INCSMPS, București

Dr. Ghenadie Ciobanu, INCSMPS, București, Gciobanu01@gmail.com

Prof.univ.dr. Alexandru Negrea, Universitatea Ovidius, Constanța

Abstract

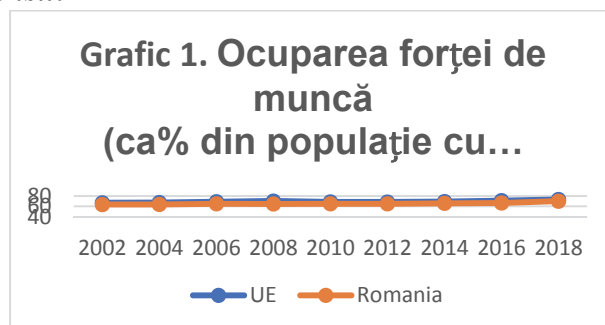
In this article we intend to review the evolution of the labor market structure in the EU member countries. Given the strategic priorities of the EU member states, for the next strategic cycle, in order to be able to build employment strategies and policies in the EU member states, it is necessary to carry out a comprehensive analysis of the evolution of the labor market structure in the EU member countries. to identify the advantages and disadvantages, strong and weak parts of labor market development in EU member countries.

Keywords labor market structure, strategic priorities, multi-dimensional entity

I. Introducere

Obiectivele stabilite la Lisabona¹² și în cadrul Consiliilor Europene ce au urmat nu sunt obligatorii în sensul că neîndeplinirea lor nu atrage consecințe directe negative de natură administrativă. Neîndeplinirea Ignorarea agendei Lisabona ar putea aduce un grad de risc considerabil, pe termen mediu și lung, în ceea ce privește dezvoltarea coerentă a României în cadrul unei UE lărgite.

Dimensiunea ocupării și incluziunii sociale a summit-ului Lisabona a fost destinată definirii unui cadru cuprinzător pentru a obține asigurarea că Europa va dispune de o forță de muncă calificată, bine pregătită și competitivă, care va fi aptă să se adapteze la schimbare. O țintă majoră este **crearea premiselor pentru economia Europei de a face față problemelor care ar putea apărea o dată cu îmbătrânirea populației Europei, cu impactul acesteia asupra bugetelor și în special a sistemului de pensii.**



Sursa Eurostat

¹² *Strategia Lisabona.* (link http://ec.europa.eu/growthandjobs/index_en.htm)

Tabel 1. Ocuparea forței de muncă ca % din populație cu vârsta între 20 și 64 de ani în țările membre al Uniunii Europene

	2002	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2016	2018
UE	66.8	67.3	68.8	70.2	68.5	68.4	69.2	71.1	73.2
Austria	71.8	69.5	71.6	73.8	73.9	74.4	74.2	74.8	76.2
Belgia	65	65.6	66.5	68	67.6	67.2	67.3	67.7	69.7
Bulgaria	55.8	60.1	65.1	70.7	64.7	63	65.1	67.7	72.4
Croatia		59.5	60.6	64.9	62.1	58.1	59.2	61.4	65.2
Cyprus	74.9	75.1	75.8	76.5	75	70.2	67.6	68.7	73.9
Czechia	71.6	70.1	71.2	72.4	70.4	71.5	73.5	76.7	79.9
Denmark	77.7	77.6	79.4	79.7	75.8	75.4	75.9	77.4	78.2
Estonia	68	70.3	75.9	77.1	66.8	72.2	74.3	76.6	79.5
Finland	72.6	72.2	74.8	75.8	73	74	73.1	73.4	76.3
France	69.3	69.6	69.9	70.5	69.3	69.4	69.7	70.4	71.8
Germany	68.7	68.2	72.8	74	75	76.9	77.7	78.6	79.9
Greece	62.5	63.9	69.9	66.3	63.8	55	53.3	56.2	59.5
Hungary	61.4	62.1	72.9	61.5	59.9	61.6	66.7	71.5	74.4
Ireland	72.1	72.9	65.8	73.5	65.5	64.5	68.1	71.4	74.1
Italy	59.4	61.6	62.3	62.9	61	60.9	59.7	61.6	63
Latvia	66.5	67.7	73.2	75.4	64.3	68.1	69.7	73.2	76.8
Lituania	67.2	57.9	71.3	72	64.3	68.5	69.9	75.2	77.8
Luxemburg	67.8	67.7	69.1	68.8	70.7	71.4	71.1	70.7	72.1
Malta	57.7	57.9	57.9	59.2	60.1	63.9	66.2	71.1	75
Netherlands	75.8	74.9	73.7	76.9	76.2	76.6	75.9	77.1	79.2
Poland	57.4	57.3	60.1	65	64.3	64.7	64.9	69.3	72.2
Portugal	73.6	72.5	72.6	73.1	70.3	66.3	65.4	70.6	75.4
Romania	63.3	63.5	64.8	64.4	64.8	64.8	65.7	66.3	69.9
Slovakia	63.6	63.7	66	68.8	64.6	65.1	65.9	69.8	72.4
Slovenia	69	70.4	71.5	73	70.3	68.3	67.7	70.1	75.4
Spain	63.1	65.4	69	68.5	62.8	59.6	59.9	63.9	67
Sweden	78.5	77.4	78.8	80.4	78.1	79.4	80	81.2	82,6
UK	74.5	75	75.2	75.2	73.5	74.1	76.2	77.5	78.7

Sursa: Eurostat

Având în vedere prioritățile Strategiei Europa 2020, care a propus „trei priorități care se susțin reciproc: creștere inteligentă: dezvoltarea unei economii bazate pe cunoaștere și inovare; creștere durabilă: promovarea unei economii mai eficiente din punctul de vedere al utilizării resurselor; creștere favorabilă incluziunii: promovarea unei economii cu o rată ridicată a ocupării forței de muncă, care va asigura coeziunea socială și teritorială”¹³.

Ținem să menționăm faptul, că UE a depus mari eforturi pentru crearea unei societăți mai incluzive, fundamentate pe democrație și statul de drept, după cum se prevede la articolul 2 din Tratatul privind Uniunea Europeană. Totuși, există disparități economice, sociale și teritoriale între

¹³ Strategia Europa 2020

statele membre și regiunile UE. Politica de coeziune a UE a ajutat toate statele și regiunile să se dezvolte și a contribuit la reducerea disparității¹⁴.

II. Studiu bibliografic în domeniu.

Autorul Cretu, A.-Ș.¹⁵ prezintă cele mai recente statistici privind ocuparea forței de muncă din Uniunea Europeană (UE), bazate pe Studiul UE privind forțele de muncă (LFS), o imagine de ansamblu bazată pe dimensiunile socio-economice. În ce privește realizările perioadei Strategiei Lisabona (pentru 2010: rata ocupării forței de muncă UE de 70% și ratele de ocupare de 60% pentru femei și 50% pentru lucrătorii în vârstă), au avut loc unele evoluții pozitive în acest sens. Situația pieței muncii în UE în timpul crizei relevă o evoluție pe două coordonate: reducerea numărului de angajați și a numărului de ore lucrate de un angajat. Autorul a ajuns la concluzia că :”numărul de ore lucrate s-a diminuat din cauza reducerii numărului de ore lucrate de un angajat. Flexicuritatea a fost ca un răspuns la situația îngrijorătoare , îmbinând flexibilitatea pieței muncii cu securitatea privind ocuparea forței de muncă și cu securitatea privind veniturile”. Autorul consideră că:”modelul european dovedește că utilizarea schemelor de reducere a timpului de lucru și de concediere temporară este o alternativă eficientă la creșterea șomajului”.

Autorii Margo Hoftijzer, Lucas Gortazar, în lucrarea Skills and Europe's Labor Market How Technological Change and Other Drivers of Skill Demand and Supply are shaping Europe's Labor market, Background to “Growing United: Upgrading Europe's Convergence Machine”¹⁶ se concentrează asupra riscurilor pentru piața muncii din cauza tranziției la o economie în care sectorul serviciilor și sarcinile analitice non-rutiere sunt din ce în ce mai răspândite. Se subliniază modul în care persoanele cu un nivel scăzut de calificare au din ce în ce mai multe contracte de muncă temporare și part-time, și prezintă un risc mai mare de a fi înlocuite de forța de muncă migrantă, venită cu profiluri de competență similare, în special în țările cu sisteme rigide ale pieței muncii. În opinia autorilor: “ În UE, vulnerabilitatea este transferată în gospodăria de la părinți la copii, deoarece sistemele de învățământ nu oferă oportunități egale pentru dezvoltarea abilităților, atunci există o nevoie urgentă de a rupe acest ciclu vicios de transmitere a sărăciei intergeneraționale înainte de a deveni prea înrădăcinat pentru a fi inversat”. O importanță prioritară o constituie reformele structurale ale sistemului educațional inițial, intervențiile care trebuie luate în considerare, trebuie promovată formarea eficientă și orientată a adulților, care va asigura creșterea securității locurilor de muncă și va consolida măsurile de protecție socială - pentru a evita diviziunea de competențe, să fie perpetuată în interiorul țărilor, și are voie să reducă coeziunea socială și promisiunea Europei de a oferi șanse egale tuturor. Tendințele specifice al pieței forței de muncă din lucrare sunt următoarele: Dezvoltarea tehnologică ca dimensiune care determină cererea forței de muncă și de competențe, în combinație cu dezvoltarea economică, globalizarea și tendințele demografice. Noua tehnologie a avut tendința de a redefini locuri de muncă în moduri care necesită abilități superioare. I) Globalizarea și deslocarea producției pot produce profituri în țările în care producția este relocată, dar își iau și locuri de muncă, în special în rândul lucrătorilor cu salarii cele mai mici. Îmbătrânirea populației, care a fost mult timp o realitate în Europa, pe lângă presiunea asupra sistemelor de asistență socială, poate influența piața muncii prin creșterea nevoii de productivitate a muncii mai mari și prin schimbările cererii de bunuri și servicii. II) Tendințele

¹⁴ Comisia Europeană, Document de reflecție către o Europă durabilă până în 2030

¹⁵ Cretu, A.-Ș.

¹⁶ <http://pubdocs.worldbank.org/en/115971529687983521/EU-GU-Skills-and-Labor-Markets-final-5-29-2018.pdf>

clare din ultimele două decenii a fost tranziția la activitățile de serviciu ale lucrătorilor mai educați, simultan cu trecerea de la mai multe activități de rutină și manuale către locuri de muncă care nu sunt de rutină și inter-personale (ca multe locuri de muncă din sectorul serviciilor). Cu unele excepții, ocupațiile care sunt manuale, cum ar fi multe din sectoarele agriculturii și construcțiilor, în scădere în întreaga UE. Concluziile studiului respectiv, sugerează că natura în schimbare a muncii este determinată de diverși factori de ofertă de abilități și de cerere de abilități. Deși măsura specifică în care fiecare factor este responsabil pentru tendințele observate poate fi greu de determinat, este clar că schimbarea tehnologică este - și va continua să fie - un motor important al schimbării. Introducerea ulterioară a mașinilor, roboților sau al inteligenței artificiale pe piața muncii va avea un ritm și un impact diferit asupra diferitelor state membre ale UE, în funcție de alți factori de cerere și ofertă, cum ar fi îmbătrânirea populației și nivelul de transformare economică în fiecare stat membru, instituțiile de muncă care joacă un rol important în explicarea rezultatelor forței de muncă în UE.

În lucrarea "European Labor Market: Economic Papers 391, November 2009"¹⁷ este prezentat un sondaj selectiv al literaturii recente asupra instituțiilor de pe piața muncii și oferă noi dovezi empirice la nivelul UE privind impactul reformelor pieței muncii asupra ajustării pieței muncii și a forței de muncă. În timp ce literatura de specialitate tratează în mod tradițional instituțiile de pe piața muncii ca exogene, atenția s-a orientat spre înțelegerea cauzelor care stau la baza unor aranjamente instituționale specifice. Literatura de specialitate subliniază importanța deosebită a unei proiectări de politici eficiente care să exploateze aceste interacțiuni cu înțelepciune, și identifică principii generale pentru realizarea unei proiectări de politici eficiente atât la nivel macro cât și micro. Dovezile empirice nu arată o schimbare majoră în ceea ce privește intensitatea reformei pieței muncii după instituirea Uniunii Economice și Monetare și crearea monedei euro, reformele care vizează consolidarea atașamentului pe piața muncii a grupurilor vulnerabile tind să fie cu succes în creșterea locurilor de muncă și în creșterea ajustării pieței forței de muncă. Dintre factorii politici și cadre universitare, există un consens din ce în ce mai mare că instituțiile de pe piața muncii trebuie adaptate structurii piețelor în schimbare și ritmului accelerat al progresului tehnologic. Revizuirea selectivă a literaturii din această lucrare arată că unele elemente sunt comune majorității strategiilor de reformă de succes. Există o serie de mesaje cheie pentru factorii de decizie. Caracterul endogen al instituțiilor de pe piața muncii evidențiate de literatura de specialitate are trei consecințe. Prin urmare, având în vedere natura instituțiilor pieței muncii în evoluție, nu pot fi considerate o piedică pentru funcționarea flexibilă a pieței muncii.

Autorul K. R. Pillai în lucrarea *Labour Market Structure: A Brief Literature Survey*. Labour market is a multi-dimensional entity, with inexorable institutional affiliation.¹⁸ Consideră că studiile pe piața muncii nu reușesc să evolueze un cadru logic către structura sa, cu un consens satisfăcător pentru teoreticienii în totalitate. Se consideră că trebuie examinate diferitele dimensiuni ale pieței muncii. Sunt analizate anumite contribuții de cercetare privind structura pieței muncii, segmentarea și problemele de vulnerabilitate. Modul în care forța de muncă este alocată în procesele de producție și sistemul de recompensare a locului de muncă determină modul în care este utilizat elementul uman al unei economii. Vulnerabilitatea muncii și deplasarea sunt rezultatul schimbărilor structurale competitive în economiile din întreaga lume. Această lucrare încearcă să facă o analiză a contribuțiilor unor cercetători pe piața muncii. Revizuirile au fost organizate în trei funcții majore

¹⁷ European Labor Market: Economic Papers 391, November 2009 ISBN 978-92-79-13366-4 DOI: 10.2765/30670 , European Communities, 2009 https://ec.europa.eu/economy_finance/publications/pages/publication16277_en.pdf

¹⁸ Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/27479/> MPRA Paper No. 27479, posted 20. December 2010

(studii referitoare la structura pieței muncii, studii referitoare la segmentarea pieței muncii și studii referitoare la preocupările de gen și la problemele de vulnerabilitate pe piața muncii) și prezentate cronologic. Cunoașterea structurii pieței este cheia pentru înțelegerea pieței muncii. Cu cât firmele angajatoare sunt mai mari, cu atât va fi mai mare numărul de probleme pe angajat. Autorii subliniază: "oferta de forță de muncă nu este doar o problemă a alocării unei resurse neînsuflețite fără avize". Oferta de forță de muncă este foarte diferențiată de educație și formare profesională, capacitate, locație și alți factori. Autorul subliniază că pierderea locurilor de muncă în ocuparea forței de muncă organizate ca urmare a liberalizării economice nu este doar un fenomen regional sau național, ci o tendință globală. Procesul de informalizare ridică mai multe probleme de securitate socială precum insecuritatea locurilor de muncă, orele de muncă lungi și nereglementate, absența asigurărilor etc. În ceea ce privește declinul sindicatelor, autorul observă, deoarece sectorul organizat a redus, concomitent puterea numerică, precum și puterea de negociere a sindicatelor a fost erodată. Dezordinea ideologică este un factor important în descurajarea muncii în contextul actual al globalizării, atunci când logica pieței pare să dețină din ce în ce mai puternic imaginația politică publică. Autorul constată că globalizarea a afectat eterogen rezultatele pieței muncii. Muncitorii calificați sunt cel mai probabil câștigătorii, iar lucrătorii necalificați și bătrânii sunt pierderii. Angajații din sectorul public și lucrătorii din industriile protejate sunt cele două grupuri care pierd din astfel de reforme precum liberalizarea comerțului, dereglarea pieței și privatizarea întreprinderilor de stat. Pe termen lung, intervențiile de pe piața muncii pot avea un impact redus asupra performanței economice. Studiul subliniază importanța politicilor educaționale în atenuarea efectelor adverse ale globalizării prin reducerea dispersiei în câștiguri.

Autorii Duncan Campbell, Ishraq Ahmed¹⁹, în lucrarea *The Labour Market in Developing Countries* considera: "că este o sarcină dificilă să surprinzi diversitatea economică activității ale celor care lucrează în lume, marea lor majoritate se regăsesc în țările în curs de dezvoltare." Anumite caracteristici stilizate vor trebui să fie suficiente. Autorii respectivi, sunt de părerea: "la fel de diferite de țările dezvoltate, două "Caracteristici proeminente sunt: (1) faptul că țările în curs de dezvoltare sunt caracterizate de un statut de angajare în care munca în cont propriu, mai degrabă decât locul de muncă remunerat este considerabil mai mare; (2) oarecum contrar unui manual text în economia muncii, o activitate economică mult mai mare în țările în curs de dezvoltare nu pot fi înțelese ca „ cererea derivată de forță de muncă” - adică cererea de forță de muncă derivat din cererea de piață a produselor." Multă muncă din cont propriu reprezintă de fapt un efort la „cerere creare." O mare activitate este în afara unei „piețe”, de ex. agricultura de subzistență sau depunerea eforturilor „Creează cerere”. Distincția este aceea între „creștere” sau „cererea” de absorbție a forței de muncă în locuri de muncă, așa cum este obișnuit în țările dezvoltate, față de o abundantă, oferta de muncă nedependentă, care încearcă să-și creeze propria cerere pentru serviciile sale. Două părți ale pieței se întâlnesc la final, desigur, dar se pune problema dacă este vorba despre cerere sau ofertă asta conduce această reuniune. Capitolul respectiv trece în revistă câteva dintre principalele caracteristici ale piețelor muncii din țările în curs de dezvoltare. Acestea includ: amploarea economiei informale și persistența acesteia (dezvoltată mai detaliat); rolul agriculturii și al economiei rurale; structura forței de muncă în țările în curs de dezvoltare piețe; transformare și dezvoltare structurală; capital uman de dezvoltare; și provocări pentru integrarea pieței. Prin urmare, intenția a fost să ofere o descriere stilizată a muncii, piețele din țările în curs de dezvoltare. Ca în orice descriere stilizată, discuția a fost în mod necesar (1) generală și (2) oarecum static, mai

¹⁹ Revised: 19 September 2012 http://conference.iza.org/conference_files/worldb2012/campbell_d2780.pdf

mult o imagine instantanee decât o imagine în mișcare. Prin urmare, este util să observăm că lucrurile se mișcă în lumea în curs de dezvoltare.

În opinia autorului Michela Martinoia,²⁰ ținem să menționăm: "în primul rând, dorim să evaluăm dacă integrarea economică mai mare are efecte asupra fluxurilor de migrație din Europa Centrală și de Est și de ce tip (în noile state membre al UE), către cele cincisprezece țări ale Uniunii Europene (UE-15) . În al doilea rând, dorim să înțelegem ce efect au fluxurile de migrație pe piața muncii a beneficiarilor țări din UE-15. Contextul teoretic cel mai potrivit care pare să rezume caracteristicile pieței forței de muncă europene este cel al modelului „Insider / outsider” de Layard, Nickell și Jackman (Layard și colab., 1991)". Prin urmare, autorul a modificat modelul menționat mai sus, introducând două inovații. În primul rând, a construit trei măsuri care să reprezinte un proxy pentru integrarea economică: Intra Regional Indicele comerțului (IRTI), Indicele comerțului global (GTI) și integrarea pieței financiare (IMC). A introdus cei trei indicatori în modelul insider/outsider pentru a ajunge la o versiune modificată a Layard, Nickell și Jackman (Layard și colab., 1991). A doua contribuție inovatoare a fost introducerea unei ecuații care modelează fluxurile de migrație. Crearea acestei ecuații este inspirată din abordarea teoriei neoclasice a migrației (Harris-Todaro, 1970). Modelul teoretic, bazat pe așteptările raționale, a fost rezolvat pentru a găsi soluția de echilibru și multiplicatorii de impact. Autorul a efectuat analiza empirică, care a implicat estimarea modelului structural de autoregresiune vectorială (SVAR). Scopul acestei estimări a fost de a evalua efectul pe care o mai mare integrare europeană (un șoc pozitiv pentru indicatorii de integrare) are asupra fluxurilor de migrație și, pe de altă parte, măsurarea tipului de efect pe care fluxurile de migrație le-ar putea avea pe piața forței de muncă din țările UE-15, considerate o entitate unică. Rezultatele dovezilor empirice arată că integrarea economică generează efecte semnificative asupra fluxurilor de migrație din țările în curs de extindere către țările UE-15. Reiese, de asemenea, că fluxurile de migrație generează un efect asupra pieței forței de muncă europene.

Concluzii

- Literatura de specialitate subliniază importanța deosebită a unei proiectări de politici eficiente care să exploateze aceste interacțiuni cu înțelepciune, și identifică principii generale pentru realizarea unei proiectări de politici eficiente atât la nivel macro cât și micro.

- Dovezile empirice nu arată o schimbare majoră în ceea ce privește intensitatea reformei pieței muncii după instituirea Uniunii Economice și Monetare și crearea monedei euro, reformele care vizează consolidarea atașamentului pe piața muncii a grupurilor vulnerabile tind să fie cu succes în creșterea locurilor de muncă și în creșterea ajustării pieței forței de muncă.

- Având în vedere problemele abordate: dacă globalizarea afectează rezultatele pieței muncii, dacă politicile privind piața internă a muncii sunt instrumente eficiente pentru atenuarea sau compensarea acestor efecte și dacă politicile de pe piața muncii au efecte secundare importante asupra eficienței economice.

- Concluzie nostre semnifică natura multidimensională a pieței muncii. Studiile privind structura pieței muncii reflectă diverse elemente ale pieței muncii, cum este oferta de muncă și cererea de forță de muncă, capitalul uman, migrația, rețelele de informații, legislația salarială, și abordarea privilegiată. Diversitatea de probleme discutate transmit dificultatea de a configura o

²⁰Michela Martinoia, European Integration, Labour Market Dynamics and Migration Flows, The European Journal of Comparative Economics Vol. 8, n. 1, pp. 97-127 ISSN 1824-2979

structură de piață cu consens general. Studiile privind segmentarea pieței muncii relatează diferite metode de discriminare pe piața muncii.

• Studiile privind problemele de gen și problemele grupurilor vulnerabile explică diferitele tipuri de insecurități sociale, care au fost intensificate din cauza liberalizării și a globalizării.

BIBLIOGRAFIE

1. *Strategia Lisabona*. (link http://ec.europa.eu/growthandjobs/index_en.htm)
2. Strategia Europa 2020 COMUNICARE A COMISIEI EUROPA 2020 O strategie europeană pentru o creștere inteligentă, ecologică și favorabilă incluziunii
https://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_RO_ACT_part1_v1.pdf
3. Comisia Europeană. DOCUMENT DE REFLECȚIE CĂTRE O EUROPĂ DURABILĂ PÂNĂ ÎN 2030, COM(2019) 22 din 30 ianuarie 2019, ISBN: 978-92-79-98939-1
https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/rp_sustainable_europe_ro_v2_web.pdf
4. Cretu, Alina – Ștefania, O analiză de actualitate a evoluțiilor și structurilor pe piața muncii în Uniunea Europeană în corelație cu cerințele flexicurității pieței muncii, *Economie teoretică și aplicată* Volumul XIX (2012), No. 3(568), pp. 76-95
5. Margo Hoftijzer, Lucas Gortazar, Skills and Europe's Labor Market How Technological Change and Other Drivers of Skill Demand and Supply are shaping Europe's Labor market, Background to "Growing United: Upgrading Europe's Convergence Machine"
<http://pubdocs.worldbank.org/en/115971529687983521/EU-GU-Skills-and-Labor-Markets-final-5-29-2018.pdf>
6. European Labor Market: Economic Papers 391, November 2009
ISBN 978-92-79-13366-4 DOI: 10.2765/30670 © European Communities, 2009
https://ec.europa.eu/economy_finance/publications/pages/publication16277_en.pdf
7. K. R. Pillai în lucrarea Labour Market Structure: A Brief Literature Survey. Labour market is a multi-dimensional entity, with inexorable institutional affiliation
ISBN 978-92-79-13366-4 DOI: 10.2765/30670 © European Communities, 2009
https://ec.europa.eu/economy_finance/publications/pages/publication16277_en.pdf
Online at <https://mpira.ub.uni-muenchen.de/27479/> MPRA Paper No. 27479, posted 20. December 2010
8. Duncan Campbell, Ishraq Ahmed, The Labour Market in Developing Countries, Revised: 19 September, 2012
http://conference.iza.org/conference_files/worldb2012/campbell_d2780.pdf