

**Alic BÎRCĂ**  
(coordonator)



DEZVOLTAREA POLITICILOR  
pe  
PIAȚA MUNCII  
din  
REPUBLICA MOLDOVA



**ACADEMIA ROMÂNĂ**

Institutul Național de Cercetări Economice „Costin C. Kirițescu”  
Centrul de Informare și Documentare Economică

# **Dezvoltarea politicilor pe piața muncii din Republica Moldova**

**Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României**

**Dezvoltarea politicilor pe piața muncii din Republica Moldova / Alic Bîrcă (coord.),**

Dorin Vaculovschi, Valeriu Sainsus,.... - București :

Editura Centrului de Informare și Documentare Economică, 2023

Conține bibliografie

ISBN 978-973-159-291-6

I. Bîrcă, Alic

II. Vaculovschi, Dorin

III. Sainsus, Valeriu

331



Centrul de Informare și Documentare Economică

Coordonator:

prof. dr. Valeriu Ioan-Franc, membru al Academiei Române

Redactor coordonator: Ortansa Ciutacu

Coperta: Nicolae Login

Prezentare grafică: Luminița Login

---

Toate drepturile asupra acestei ediții aparțin Centrului de Informare și Documentare Economică. Reproducerea, fie și parțială și pe orice suport, este permisă pentru utilizări didactice și de formare profesională, cu acordul prealabil al editorului, în temeiul prevederilor legii drepturilor de autor.

---

ISBN 978-973-159-291-6

Apărut 2023

Alic BÎRCĂ  
(coordonator)

Dorin VACULOVSCHI • Valeriu SAINSUS  
Cezara ABRAMIHIN • Oxana BARBĂNEAGRĂ • Oleg VEREJAN

# Dezvoltarea politicilor pe piața muncii din Republica Moldova



**ACADEMIA ROMÂNĂ**

Institutul Național de Cercetări Economice „Costin C. Kirițescu”

Editura Centrul de Informare și Documentare Economică

București, 2023

### **Confirmare:**

Prezenta lucrare a fost elaborată în cadrul proiectului  
*„Dezvoltarea politicilor pe piața muncii în vederea sporirii ocupării forței de muncă”*,  
cifrul 20.80009.1606.09, inclus în Programul de Stat pentru anii 2020-2023  
și finanțat de Guvernul Republicii Moldova.

### **Recomandată spre publicare de:**

Departamentul „Resurse Umane, Afaceri Publice și Comunicare al ASEM,  
procesul verbal nr. 4 din 26 ianuarie 2023;  
Comisia metodică-științifică a Facultății „Economie Generală și Drept” a ASEM,  
procesul verbal nr. 4 din 14 februarie 2023;  
Consiliul metodică-științific al ASEM, procesul verbal nr. 22 din 24 martie 2023;  
Senatul ASEM, procesul verbal nr. 10 din 29 martie 2023.

### **Referenți:**

Raisa Dogaru – *Directoare, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă*;  
Marian Jalencu – *Conf. univ., dr., Departamentul „Administrarea Afacerilor”,  
Universitatea de Stat din Moldova*;  
Angela Boguș – *Conf. univ., dr., Departamentul „Resurse Umane, Afaceri Publice și Comunicare”  
Academia de Studii Economice din Moldova*.

### **Contribuția autorilor:**

Bîrcă Alic (coordonator) – Capitolul II; Capitolul IV; Capitolul V (5.5);  
Capitolul VI (6.2; 6.3; 6.4); Capitolul VII (7.3; 7.4).  
Vaculovschi Dorin – Capitolul I; Capitolul V (5.1; 5.2; 5.3; 5.4).  
Sainsus Valeriu – Capitolul III.  
Abramihin Cezara – Capitolul VII (7.2).  
Barbăneagră Oxana – Capitolul VII (7.1).  
Verejan Oleg – Capitolul VI (6.1).

# CUPRINS

LISTA ABREVIERILOR .....	8
LISTA FIGURILOR.....	9
LISTA TABELELOR.....	18
INTRODUCERE.....	23
CAPITOLUL I: ABORDĂRI TEORETICO-CONCEPTUALE ALE PIEȚEI MUNCII .....	31
1.1. Definierea pieței muncii.....	31
1.2. Munca versus forța de muncă – obiect de tranzacție pe piața muncii.....	37
1.3. Evoluția și impactul conținutului muncii asupra modelului de funcționare a pieței muncii.....	41
1.4. Teorii moderne asupra pieței muncii.....	45
1.4.1. Teoria pieței muncii flexibile.....	45
1.4.2. Teoria pieței muncii segmentate.....	49
1.4.3. Teoria pieței interne a muncii .....	50
1.4.4. Teoria capitalului uman.....	52
1.4.5. Teoria instituțiilor .....	54
1.4.6. Teoria contractelor .....	55
1.4.7. Teoria costurilor de tranzacție în raporturile de muncă .....	57
1.4.8. Teoria riscului economic: adaptare la problemele pieței muncii .....	59
1.5. Elementele definitorii ale pieței muncii.....	61
1.5.1. Cadru general privind oferta de muncă.....	62
1.5.2. Cererea de muncă – derivată a cererii de bunuri și servicii .....	70
1.5.3. Salariul – element definitoriu al pieței muncii .....	75
Referințe bibliografice.....	78
CAPITOLUL II: CONȚINUTUL METODOLOGIC AL CERCETĂRII PIEȚEI MUNCII ȘI A POLITICILOR DE OCUPARE A FORȚEI DE MUNCĂ.....	81
2.1. Elucidări metodologice asupra indicatorilor ce caracterizează piața muncii.....	81
2.2. Considerații metodologice asupra politicilor pieței muncii .....	97

2.3. Aspecte metodologice privind evaluarea politicilor active pe piața muncii.....	112
Referințe bibliografice.....	132
<b>CAPITOLUL III: IMPACTUL FENOMENELOR DEMOGRAFICE ȘI PROBLEMELE AFERENTE PIEȚEI MUNCII DIN REPUBLICA MOLDOVA .....</b>	
	<b>141</b>
3.1. Particularitățile evoluției numerice a potențialului uman în Republica Moldova.....	141
3.2. Tendințele demografice ale structurii pe vârste și gen a populației Republicii Moldova.....	151
3.3. Considerente și intervenții generale ale angajării/excluderii în câmpul muncii – noile delimitări demografice .....	164
3.4. Modificări structurale demografice ale forței de muncă – accentuarea presiunii diferențelor demografice.....	168
Referințe bibliografice.....	178
<b>CAPITOLUL IV: EVALUAREA TENDINȚELOR PIEȚEI MUNCII ȘI A POLITICILOR DE OCUPARE ÎN UNIUNEA EUROPEANĂ.....</b>	
	<b>179</b>
4.1. Orientări strategice privind piața muncii și ocuparea forței de muncă în Uniunea Europeană.....	179
4.2. Analiza indicatorilor pieței muncii în statele membre ale Uniunii Europene.....	194
4.3. Cercetarea politicilor de ocupare a forței de muncă în statele membre ale Uniunii Europene.....	217
4.4. Evaluarea cheltuielilor financiare aferente politicilor pe piața muncii.....	226
Referințe bibliografice.....	234
<b>CAPITOLUL V: ANALIZA SITUAȚIEI PIEȚEI MUNCII ȘI A POLITICILOR DE OCUPARE DIN REPUBLICA MOLDOVA .....</b>	
	<b>236</b>
5.1. Funcționalitatea economiei – condiție necesară a performanței pieței muncii.....	236
5.2. Evoluția principalilor indicatori ai pieței muncii din Republica Moldova.....	245
5.3. Evoluții structurale pe piața muncii din Republica Moldova.....	258
5.4. Analiza evolutivă și comparativă a salariilor pe piața muncii.....	272
5.5. Evaluarea implementării politicilor active pe piața muncii.....	283
Referințe bibliografice.....	294
<b>CAPITOLUL VI: APRECIEREA COMPORTAMENTULUI PIEȚEI MUNCII ȘI A POLITICILOR DE OCUPARE DIN PERSPECTIVĂ ORGANIZAȚIONALĂ .....</b>	
	<b>296</b>

6.1. Metodologia extragerii eșantionului.....	296
6.2. Analiza dimensiunii cantitative a resurselor umane pe piața muncii din Republica Moldova.....	303
6.3. Cercetarea dimensiunii calitative a resurselor umane pe piața muncii din Republica Moldova.....	324
6.4. Diagnosticul politicilor active și al implicării angajatorilor pe piața muncii.....	350
Referințe bibliografice.....	363
<b>CAPITOLUL VII: PERSPECTIVE STRATEGICE DE SPORIRE A OCUPĂRII FORȚEI DE MUNCĂ ÎN REPUBLICA MOLDOVA .....</b>	
<b>7.1. Dezvoltarea și promovarea politicilor și programelor antreprenoriale pe piața muncii .....</b>	<b>365</b>
<b>7.2. Învățarea pe parcursul întregii vieți – alternativă de creștere a ocupării forței de muncă.....</b>	<b>384</b>
<b>7.3. Sporirea ocupării forței de muncă prin implementarea „noilor forme de angajare”.....</b>	<b>401</b>
<b>7.4. Valorificarea potențialului grupului NEET – sursă de creștere a ocupării forței de muncă.....</b>	<b>415</b>
Referințe bibliografice.....	427
CONCLUZII.....	437
ANEXE .....	443

## LISTA ABREVIERILOR

1. **AFM** – Ancheta Forței de Muncă.
2. **ALMP** – Politici Active ale Pieței Muncii.
3. **ANOFM** – Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă.
4. **ASEM** – Academia de Studii Economice din Moldova.
5. **BIM** – Biroul Internațional al Muncii.
6. **BNS** – Biroul Național de Statistică.
7. **CAEM** – Clasificatorul Activităților Economice din Moldova
8. **CE** – Comisia Europeană.
9. **CM** – Codul Muncii.
10. **EV** – Economia Verde.
11. **GIZ** – Agenția de Cooperare Internațională a Germaniei.
12. **ILO** – Organizația Internațională a Muncii.
13. **IMM** – Întreprinderi mici și mijlocii.
14. **IT** – Tehnologii Informaționale.
15. **ÎPV** – Învățarea pe parcursul întregii vieți.
16. **LMP** – Politicile Pieței Muncii
17. **NEET** – No employment, no education, no training.
18. **ODA** – Organizația pentru Dezvoltarea Antreprenoriatului
19. **OECD** – Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică.
20. **OMS** – Organizația Mondială a Sănătății.
21. **ONG** – Organizații non guvernamentale.
22. **ONU** – Organizația Națiunilor Unite.
23. **PDAS** – Platforma pentru dezvoltarea antreprenoriatului social
24. **PIB** – Produsul Intern Brut.
25. **PNUD** – Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare.
26. **POFM** – Programul de Ocupare a Forței de Muncă.
27. **RM** – Republica Moldova.
28. **SND** – Strategia Națională de Dezvoltare.
29. **SPO** – Serviciul Public de Ocupare.
30. **TIC** – Tehnologii informaționale și comunicații.
31. **TPA** – Teoria principal agent.
32. **UE** – Uniunea Europeană.
33. **USAID** – Agenția Statelor Unite pentru Dezvoltare Internațională.

## LISTA FIGURILOR

<i>Figura 2.1.</i>	Clasificarea măsurilor privind politicile active pe piața muncii conform comisiei europene.....	104
<i>Figura 2.2.</i>	Tipuri de ajutoare financiare privind politicile pasive ale pieței muncii .....	109
<i>Figura 2.3.</i>	Angajatorii și politicile active pe piața muncii .....	127
<i>Figura 3.1.</i>	Distribuția populației cu reședință obișnuită, pe grupe de vârstă, la 1 ianuarie 2019 și 2020 .....	144
<i>Figura 3.2.</i>	Componentele creșterii populației cu reședință obișnuită în anii 2014-2019 .....	145
<i>Figura 3.3.</i>	Evoluția Coeficientului de Îmbătrânire demografică .....	155
<i>Figura 3.4.</i>	Populația tânără pe categorii de vârste.....	158
<i>Figura 3.5.</i>	Indicii sarcinii demografice la începutul anului .....	169
<i>Figura 3.6.</i>	Numărul mediu al populației apte de muncă pe ani .....	170
<i>Figura 3.7.</i>	Numărul mediu al populației cu reședință obișnuită .....	172
<i>Figura 3.8.</i>	Numărul mediu al populației stabile aptă de muncă sub aspect gender.....	173
<i>Figura 3.9.</i>	Numărul mediu al populației stabile aptă de muncă pe medii.....	173
<i>Figura 4.1.</i>	Rata de activitate pentru populația în vârstă de 15-64 ani în statele membre ale UE, în perioada 2011-2020, % .....	195
<i>Figura 4.2.</i>	Nivelul de realizare a ratei ocupării în raport cu obiectivul prestabilit pentru populația ocupată cu vârsta cuprinsă între 20-64 ani, în anul 2019, %.....	198

<i>Figura 4.3.</i>	Nivelul de realizare a ratei ocupării în raport cu obiectivul prestabilit pentru populația ocupată cu vârsta cuprinsă între 20-64 ani, în anul 2020, %.....	198
<i>Figura 4.4.</i>	Structura angajaților în funcție de gradul de ocupare în anul 2020, %.....	207
<i>Figura 4.5.</i>	Rata șomajului în rândul tinerilor cu vârsta cuprinsă între 16-24 ani, în anul 2020 (%).....	211
<i>Figura 4.6.</i>	Ponderea șomerilor pe termen lung în totalul forței de muncă, % .....	212
<i>Figura 4.7.</i>	Ponderea șomerilor pe termen lung în totalul șomerilor în anul 2020, % .....	213
<i>Figura 4.8.</i>	Ponderea șomerilor angajați în câmpul muncii în statele membre UE, % .....	214
<i>Figura 4.9a.</i>	Gradul de tensionare a pieței muncii în statele membre ale UE, în anul 2019 .....	215
<i>Figura 4.9b.</i>	Curba Beveridge a pieței muncii în statele membre ale UE, în anul 2019.....	215
<i>Figura 4.10.</i>	Evoluția grupului NEET cu vârsta de 15-29 ani în statele membre ale UE, % .....	216
<i>Figura 4.11.</i>	Rata de participare la măsurile active la 100 persoane care doresc să muncească, în anul 2019, %.....	220
<i>Figura 4.12.</i>	Rata de participare la programele de instruire profesională la 100 persoane care doresc să muncească, în anul 2019, % .....	221
<i>Figura 4.13.</i>	Rata beneficiarilor de stimulente la angajare la 100 persoane care doresc să muncească, în anul 2019, %.....	222
<i>Figura 4.14.</i>	Rata de acordare a stimulentei pentru crearea de noi locuri de muncă la 100 persoane care doresc să muncească, în anul 2019, % .....	223
<i>Figura 4.15.</i>	Rata beneficiarilor ai reabilitării și angajării asistate la 100 persoane care doresc să muncească, în anul 2019, %.....	224

<i>Figura 4.16.</i> Rata beneficiarilor de ajutor de șomaj la 100 persoane care doresc să muncească, în anul 2019, % .....	225
<i>Figura 4.17.</i> Ponderea cheltuielilor aferente politicilor active pe piața muncii în PIB în anii 2013 și 2019, %.....	226
<i>Figura 4.18.</i> Ponderea cheltuielilor pentru activarea și susținerea financiară a șomerilor în PIB în anul 2019, %.....	228
<i>Figura 4.19.</i> Ponderea cheltuielilor pentru activarea șomerilor în totalul cheltuielilor aferente politicilor active ale pieței muncii în anul 2019, % .....	229
<i>Figura 4.20.</i> Ponderea resurselor financiare oferite angajatorilor în anul 2019, %.....	231
<i>Figura 5.1.</i> Dinamica principalilor indicatori macroeconomici, în perioada 2010-2020 .....	237
<i>Figura 5.2.</i> Contribuții ale sectoarelor economiei la Valoarea Adăugată Brută (VAB), perioada 2010-2019, % .....	239
<i>Figura 5.3.</i> Contribuția sectoarelor economice la formarea PIB în anul 2020, % .....	240
<i>Figura 5.4.</i> Distribuția IMM pe principale genuri de activitate în anul 2020, %.....	241
<i>Figura 5.5.</i> Indicii prețurilor de consum (decembrie anul precedent=100) .....	243
<i>Figura 5.6.</i> Ponderea economiei neobservate în Produsul Intern Brut pe sectoare ale economiei în anul 2020, %.....	244
<i>Figura 5.7.</i> Rata de activitate, ocupare și șomaj în perioada 2000-2018, %.....	246
<i>Figura 5.8.</i> Rata de activitate, ocupare și șomaj în perioada 2019-2021, %.....	247
<i>Figura 5.9.</i> Rata de participare la forța de muncă pe sexe și medii, în perioada 2019-2021, %.....	248
<i>Figura 5.10.</i> Rata de ocupare pe sexe și medii, în anii 2019-2021, %.....	248

<i>Figura 5.11.</i> Rata șomajului pe sexe și medii, în anii 2019-2021,% .....	249
<i>Figura 5.12.</i> Populația economic activă pe grupe de vârstă, în perioada 2000-2018, % .....	251
<i>Figura 5.13.</i> Populația economic activă după nivelul de instruire, în perioada 2007-2018, % .....	252
<i>Figura 5.14.</i> Populația inactivă, de 15 ani și peste, în perioada 2000- 2018, mii persoane .....	253
<i>Figura 5.15.</i> Populația în afara forței de muncă după categorii, în anii 2020-2021, % .....	254
<i>Figura 5.16.</i> Populația în afara forței de muncă pe categorii și sexe, în anul 2021, % .....	255
<i>Figura 5.17.</i> Ponderea tinerilor NEET pe grupe de vârstă și sexe, în perioada 2019-2021 .....	256
<i>Figura 5.18.</i> Rata de participare la forța de muncă sub aspect gender în perioada 2000-2018, % .....	259
<i>Figura 5.19.</i> Rata de ocupare sub aspect gender în perioada 2000-2018, % .....	259
<i>Figura 5.20.</i> Rata șomajului sub aspect gender în perioada 2000-2018,% .....	260
<i>Figura 5.21.</i> Distribuția populației economic active pe medii, 2000-2018, % .....	261
<i>Figura 5.22.</i> Distribuția populației ocupate pe medii, în perioada 2000-2018, % .....	261
<i>Figura 5.23.</i> Distribuția șomerilor pe medii, în perioada 2000-2018, % .....	262
<i>Figura 5.24.</i> Distribuția populației ocupate pe grupe de vârstă, în perioada 2000-2018, % .....	263
<i>Figura 5.25.</i> Producția agricolă în gospodăriile de toate categoriile, în perioada 2000-2020, milioane lei, prețuri curente.....	265
<i>Figura 5.26.</i> Populația ocupată pe activități economice, în perioada 2000-2018.....	266

<i>Figura 5.27.</i> Distribuția populației ocupate după activități economice, în anii 2020-2021 .....	267
<i>Figura 5.28a.</i> Distribuția populației ocupate după activități economice sub aspect gender, în anul 2021 .....	268
<i>Figura 5.28b.</i> Distribuția populației ocupate după activități economice după mediul de reședință, în anul 2021 .....	268
<i>Figura 5.29a.</i> Distribuția populației ocupate după statutul profesional și aspect gender, în anul 2021.....	270
<i>Figura 5.29b.</i> Distribuția populației ocupate după statutul profesional și mediul de reședință, în anul 2021 .....	270
<i>Figura 5.30.</i> Câștigul salarial mediu lunar, în perioada 2013-2021, lei.....	275
<i>Figura 5.31.</i> Șomerii beneficiari ai serviciilor de informare și consiliere profesională sub aspect gender în perioada 2015-2021 .....	284
<i>Figura 5.32.</i> Șomerii beneficiari ai serviciilor de intermediere a muncii sub aspect gender în perioada 2015-2021 .....	286
<i>Figura 5.33.</i> Beneficiari ai serviciilor de preconcediere sub aspect gender în perioada 2015-2021 .....	288
<i>Figura 5.34.</i> Rata de angajare a absolvenților programelor de instruire profesională în perioada 2015-2021, % .....	290
<i>Figura 6.1.</i> Structura respondenților în funcție de domeniul de activitate .....	303
<i>Figura 6.2.</i> Ponderea organizațiilor care întâmpină probleme în atragerea personalului în funcție de numărul categoriilor de angajați, %.....	304
<i>Figura 6.3.</i> Preferințele organizațiilor privind aplicarea metodelor de recrutare a personalului, % .....	307
<i>Figura 6.4.</i> Posibile soluții de îmbunătățire a activității de recrutare a personalului, %.....	308
<i>Figura 6.5.</i> Percepția angajatorilor privind deficitul de forță de muncă, % .....	309

<i>Figura 6.6.</i>	Problemele ce împiedică asigurarea organizației cu resursele umane necesare, %.....	310
<i>Figura 6.7.</i>	Modalitățile de influență a activității organizației pe durata crizei pandemice Covid-19, % .....	312
<i>Figura 6.8.</i>	Numărul deciziilor luate de organizații în raport cu angajații pe durata crizei pandemice Covid-19, % .....	314
<i>Figura 6.9a.</i>	Distribuția rezultatelor pentru angajarea temporară .....	316
<i>Figura 6.9b.</i>	Distribuția rezultatelor pentru munca ocazională .....	316
<i>Figura 6.10.</i>	Distribuția rezultatelor pentru programul flexibil de muncă .....	317
<i>Figura 6.11a.</i>	Distribuția rezultatelor pentru programul parțial de muncă .....	318
<i>Figura 6.11b.</i>	Distribuția rezultatelor pentru munca în weekend.....	318
<i>Figura 6.12a.</i>	Distribuția rezultatelor pentru munca la distanță.....	319
<i>Figura 6.12b.</i>	Distribuția rezultatelor pentru munca pe platforme digitale.....	319
<i>Figura 6.13a.</i>	Distribuția rezultatelor pentru rotația pe posturi a angajaților .....	320
<i>Figura 6.13b.</i>	Distribuția rezultatelor pentru împărțirea postului de muncă .....	320
<i>Figura 6.14.</i>	Distribuția rezultatelor pentru promovarea unei politici active a relațiilor cu angajații.....	321
<i>Figura 6.15.</i>	Valoarea medie înregistrată în procesul evaluării competențelor personalului auxiliar în organizațiile respondente .....	326
<i>Figura 6.16.</i>	Valoarea medie înregistrată în procesul evaluării competențelor muncitorilor în organizațiile respondente.....	327
<i>Figura 6.17.</i>	Valoarea medie înregistrată în procesul evaluării competențelor specialiștilor în organizațiile respondente .....	328

<i>Figura 6.18.</i> Valoarea medie înregistrată în procesul evaluării competențelor managerilor în organizațiile respondente.....	329
<i>Figura 6.19a.</i> Distribuția rezultatelor respondenților privind dificultatea adaptării în organizație, %.....	330
<i>Figura 6.19b.</i> Distribuția rezultatelor respondenților privind dificultatea adaptării în organizație în funcție de numărul de categorii de personal, %.....	330
<i>Figura 6.20a.</i> Distribuția rezultatelor respondenților privind existența decalajului mare dintre cunoștințele profesionale deținute de tinerii angajați și cele solicitate de organizație, %.....	331
<i>Figura 6.20b.</i> Distribuția rezultatelor respondenților privind existența decalajului mare dintre cunoștințele profesionale deținute de tinerii angajați și cele solicitate de organizație în funcție de numărul de categorii de personal, %.....	332
<i>Figura 6.21a.</i> Distribuția rezultatelor respondenților privind lipsa devotamentului față de muncă în rândul tinerilor angajați, %.....	332
<i>Figura 6.21b.</i> Distribuția rezultatelor respondenților privind lipsa devotamentului față de muncă în funcție de numărul de categorii de personal, %.....	333
<i>Figura 6.22a.</i> Distribuția rezultatelor respondenților privind lipsa de responsabilitate socială și conștientizare civică în rândul tinerilor angajați, %.....	334
<i>Figura 6.22b.</i> Distribuția rezultatelor respondenților privind lipsa de responsabilitate socială și conștientizare civică în funcție de numărul de categorii de personal, %.....	334
<i>Figura 6.23a.</i> Distribuția rezultatelor respondenților privind lipsa de inițiativă și angajament asumat în rândul tinerilor angajați, %.....	335
<i>Figura 6.23b.</i> Distribuția rezultatelor respondenților privind lipsa de inițiativă și angajament asumat în funcție de numărul de categorii de personal, %.....	335

<i>Figura 6.25a.</i> Distribuția rezultatelor respondenților privind problema acomodării și acționării în situații noi în rândul tinerilor angajați, %.....	337
<i>Figura 6.25b.</i> Distribuția rezultatelor respondenților privind problema acomodării și acționării în situații noi în funcție de numărul de categorii de personal, %.....	337
<i>Figura 6.26a.</i> Distribuția rezultatelor respondenților privind lipsa dorinței de a învăța în rândul tinerilor angajați, %.....	338
<i>Figura 6.26b.</i> Distribuția rezultatelor respondenților privind lipsa dorinței de a învăța în funcție de numărul de categorii de personal, %.....	338
<i>Figura 6.27.</i> Evaluarea indicatorilor ce caracterizează piața educațională de formare profesională continuă.....	340
<i>Figura 6.28.</i> Preferințele organizațiilor respondente privind locul desfășurării instruirii profesionale, %.....	341
<i>Figura 6.29.</i> Beneficiile obținute de organizațiile respondente urmare a formării profesionale continue, %.....	344
<i>Figura 6.30.</i> Motivele pentru care organizațiile nu au oferit instruire profesională angajaților, %.....	345
<i>Figura 6.31.</i> Evaluarea necesităților viitoare de competențe în organizațiile din Republica Moldova.....	349
<i>Figura 6.32.</i> Modalități de cooperare a organizațiilor cu ANOFM, %.....	352
<i>Figura 6.33.</i> Motivele pentru care organizațiile nu cooperează cu ANOFM, %.....	353
<i>Figura 6.34a.</i> Măsurile active aferente formării profesionale la care doresc să participe organizațiile respondente, %.....	357
<i>Figura 6.34b.</i> Numărul de măsuri active aferente formării profesionale la care doresc să participe organizațiile respondente, %.....	357
<i>Figura 6.35.</i> Motivele neimplicării organizațiilor respondente în măsuri active aferente formării profesionale, %.....	358

<i>Figura 6.36.</i> Participarea organizațiilor respondente în procesul de angajare a persoanelor defavorizate în schimbul subvențiilor acordate de ANOFM, % .....	359
<i>Figura 6.37.</i> Motivele de insatisfacție ale organizațiilor participante la măsurile active pentru angajarea șomerilor din grupurile defavorizate, %.....	360
<i>Figura 6.38.</i> Valoarea medie a disponibilității organizațiilor de a angaja șomeri din categoriile defavorizate.....	362
<i>Figura 7.1.</i> Modelul teoretic al triunghiului cunoașterii.....	398
<i>Figura 7.2.</i> Efectele noilor forme de angajare asupra pieței muncii .....	413
<i>Figura 7.3.</i> Politici de intervenție timpurie privind grupul NEET .....	424
<i>Figura 7.4.</i> Cartografierea și urmărirea în procesul sensibilizării, implicării și activizării grupului NEET .....	426

## LISTA TABELELOR

Tabelul 2.1. Clasificarea intervențiilor pe piața muncii.....	100
Tabelul 2.2. Clasificarea serviciilor pe piața muncii.....	101
Tabelul 2.3. Tipologia serviciilor oferite de ANOFM.....	103
Tabelul 2.4. Formele de formare profesională conform Comisiei Europene.....	105
Tabelul 2.5. Efectele potențiale ale ALMP asupra calității locurilor de muncă .....	120
Tabelul 2.6. Abordări ale politicilor active pe piața muncii .....	121
Tabelul 2.7. Instrumentele relevante, grupurile-țintă și efectele așteptate ale ALMP.....	123
Tabelul 2.8. Eficacitatea ALMP.....	128
Tabelul 3.1. Evoluția efectivului populației în perioada 2000-2020 .....	142
Tabelul 3.2. Numărul populației revizuite pentru perioada 2014-2021 .....	143
Tabelul 3.3. Suprafața și populația stabilă pe regiuni de dezvoltare ale Republicii Moldova, în anul 2019 .....	146
Tabelul 3.4. Depopularea în top 10 raioane în ultimul deceniu.....	147
Tabelul 3.5. Repartizarea unităților administrative după potențialul demografic, în anul 2019.....	148
Tabelul 3.6. Evoluția structurii pe sexe a populației Republicii Moldova .....	151
Tabelul 3.7. Structura pe sexe a populației cu reședință obișnuită, în perioada 2014-2021 .....	152
Tabelul 3.8. Proporția grupelor mari de vârstă a populației pe unele state din Europa (în %).....	154

Tabelul 3.9. Evoluția forței de muncă în perioada 2000-2021 .....	156
Tabelul 3.10. Evoluția populației pe grupe de vârstă în Republica Moldova în perioada 2000-2019 (în %).....	157
Tabelul 3.11. Evoluția structurii pe vârstă a populației urbane și rurale în anii 2000, 2010 și 2018 (în %).....	161
Tabelul 3.12. Evoluția populației pe grupe mari de vârstă și mediul de trai, în anii 2000 și 2019 .....	166
Tabelul 3.13. Evoluția grupelor mari de vârstă după mediul de trai și gen în anii 2000 și 2019 .....	167
Tabelul 3.14. Vârsta medie a populației Republicii Moldova în perioada 1995-2020 .....	174
Tabelul 4.1. Rata ocupării forței de muncă cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 ani, în statele membre ale UE.....	196
Tabelul 4.2. Rata ocupării în funcție de nivelul studiilor în statele membre ale UE în perioada 2011-2020, % .....	199
Tabelul 4.3. Evoluția structurii ocupării forței de muncă în funcție de nivelul studiilor în perioada 2011-2020.....	201
Tabelul 4.4. Rata ocupării pe diferite categorii de vârstă în statele membre ale UE în perioada 2011-2020, % .....	203
Tabelul 4.5. Structura populației ocupate în funcție de statutul profesional în statele membre ale UE în anul 2020 .....	204
Tabelul 4.6. Ponderea angajaților cu contract temporar de muncă în totalul angajaților .....	206
Tabelul 4.7. Rata șomajului în statele membre ale UE în perioada 2011-2020, %.....	208
Tabelul 4.8. Rata șomajului în funcție de nivelul studiilor în statele membre ale UE în anul 2020, %.....	210
Tabelul 4.9. Evoluția persoanelor și a șomerilor înregistrați la SPO în perioada 2013-2019, în statele membre ale UE .....	218

Tabelul 4.10. Raportul dintre participanții la politicile active și șomeri înregistrați în anul 2019 .....	219
Tabelul 4.11. Structura cheltuielilor măsurilor active pe piața muncii în anul 2019 .....	22930
Tabelul 4.12. Resurse financiare alocate anual pentru o persoană în anul 2019 .....	233
Tabelul 5.2. Ponderea IMM în totalul întreprinderilor raportoare în perioada 2017-2021 pe principalii indicatori .....	241
Tabelul 5.3. Numărul locurilor de muncă create și lichidate pe parcursul anului.....	242
Tabelul 5.4. Rata de activitate, ocupare și șomaj în perioada 2000-2018, %.....	246
Tabelul 5.5. Veniturile disponibile medii lunare pe o persoana după sursa de venit, în anii 2006 și 2021, în%.....	274
Tabelul 5.6. Salariul minim și mediu brut în țările UE și Republica Moldova .....	278
Tabelul 5.7. Creșterea salariului mediu brut și net exprimată în EUR în perioada 2014-2018 în țările din Europa Centrală și de Est și diferențele salariale față de Republica Moldova .....	279
Tabelul 5.8. Câștigul salarial mediu lunar pe activități economice, în perioada 2013-2021, lei.....	280
Tabelul 5.9. Numărul beneficiarilor serviciului de informare și consiliere profesională în perioada 2015-2021 .....	283
Tabelul 5.10. Numărul beneficiarilor serviciului de intermediere a muncii în perioada 2015-2021 .....	285
Tabelul 5.11. Numărul beneficiarilor serviciului de intermediere a muncii în perioada 2015-2021 .....	287
Tabelul 5.12. Șomerii beneficiari ai programelor de instruire profesională.....	289

Tabelul 5.13. Cheltuielile aferente politicilor pieței muncii în perioada 2018-2021.....	294
Tabelul 6.1. Coeficientul de variație pentru precizia datelor.....	301
Tabelul 6.2. Verificarea reprezentativității răspunsurilor pentru grupele de întreprinderi după regiuni economice.....	302
Tabelul 6.3. Distribuția organizațiilor participante la sondaj în funcție de mărimea acestora.....	302
Tabelul 6.4. Categoriile de forță de muncă pentru care companiile întâmpină probleme la angajare.....	304
Tabelul 6.5. Problemele care creează dificultăți în atragerea forței de muncă în organizație.....	306
Tabelul 6.6. Preferințele angajatorilor pentru aplicarea metodelor de asigurare cu resurse umane.....	311
Tabelul 6.7. Consecințele crizei pandemice Covid-19 asupra angajaților.....	313
Tabelul 6.8. Valoarea medie și abaterea standard pentru formele de flexibilizare a muncii.....	315
Tabelul 6.9. Rezultatele evaluării formelor de organizare a muncii în funcție de mărimea organizațiilor.....	322
Tabelul 6.10. Preferințele organizațiilor privind locul desfășurării instruirii profesionale pe categorii de personal, %.....	342
Tabelul 6.11. Obiectivele instruirii profesionale ale organizațiilor pe categorii de personal, %.....	343
Tabelul 6.12. Aplicabilitatea elementelor specifice instruirii profesionale în organizațiile autohtone, %.....	347
Tabelul 6.13. Evaluarea elementelor caracteristice ANOFM.....	351
Tabelul 6.14. Persoane defavorizate angajate în organizațiile respondente.....	354

Tabelul 6.15. Nivelul de satisfacție al organizațiilor față de categoriile de forță de muncă defavorizate angajate .....	355
Tabelul 6.16. Evaluarea nivelului de informare a organizațiilor respondente privind măsurile active practicate pe piața muncii .....	356
Tabelul 6.17. Disponibilitatea organizațiilor de a angaja șomeri din grupurile defavorizate.....	361
Tabelul 7.1. Prezența noilor forme de angajare în statele membre ale UE.....	414
Tabelul 7.2. Caracteristicile subcategoriilor care formează grupul NEET.....	418

# INTRODUCERE

Timp de trei decenii, de când Republica Moldova a pornit pe drumul anevoios și sinuos de constituire a unei economii *independente*, bazată pe *raporturi economice de piață*, problema ocupării forței de muncă se prezintă drept una dintre cele mai dificile și stringente. O ocupare *productivă și eficientă* reprezintă acea condiție care le-ar permite, pe de o parte, cetățenilor țării să-și asigure resursele necesare pentru un trai decent și o creștere continuă a calității vieții, iar, pe de altă parte, întreprinderilor și companiilor să-și asigure o creștere durabilă a rezultatelor economice, a cifrei de afaceri, precum și a competitivității lor, în condiții de intensificare continuă a concurenței economice și a proceselor de globalizare.

Cu toate că eforturile autorităților publice pentru redresarea situației ocupării din Republica Moldova sunt colosale, situația pieței muncii este în continuare critică, iar principalii indicatori ai ocupării înregistrează, de mai mulți ani, un nivel extrem de redus. Or, această situație de pe piața muncii nicidecum nu se leagă cu creșterea economică, oarecum modestă, înregistrată de economia Republicii Moldova de mai mulți ani. Trebuie menționat faptul că piața muncii, fiind o piață derivată, reflectă pe deplin succesele și insuccesele atât ale sectoarelor economiei reale, cât și ale economiei naționale în ansamblu.

În condițiile economiei concurențiale, ocuparea forței de muncă se realizează pe *pieța muncii*. Aceasta ocupă un loc foarte important în economia națională, fiind considerată un subsistem de bază al sistemului economic (alături de sectorul real și cel nominal al economiei). Pe această piață se confruntă interesele, deseori antagoniste, ale lucrătorilor și ale angajatorilor. Totodată, pe această piață un rol important îl au și autoritățile publice centrale și locale, în calitate de angajatori sau arbitru în raporturile de muncă dintre actorii sociali, precum și subiecții societății civile, care promovează interesele actorilor sociali pe piața muncii. Raporturile care se formează pe piața muncii au un *caracter social* pronunțat, deoarece ele vizează nevoile vitale ale întregii populații a țării. Raporturile de muncă pot fi puternic influențate și de *specificul*

*socio-cultural* al unei economii, care determină în mare măsură nivelul și structura ocupării, conținutul muncii și nivelul salariilor.

Doar o *piață a muncii funcțională* contribuie la menținerea unui nivel înalt al ocupării, la creșterea salariilor, precum și la asigurarea securității sociale a populației. Or, formarea unei piețe a muncii funcționale în Republica Moldova este un proces destul de anevoios, deoarece, pe lângă crearea bazei instituționale și legislative a acesteia, presupune și cultivarea unor noi valori comportamentale actorilor sociali, adecvate economiei concurențiale, independent de statutul lor social-economic și ocupațional. Pe piața muncii, acești actori se vor prezenta în calitate de purtători ai *ofertei de muncă* (angajați) și ai *cererii de muncă* (angajatori). De aceea, pentru a fi explicate cauzele nivelului scăzut al ocupării forței de muncă din Republica Moldova și a găsi cele mai eficiente soluții pentru depășirea situației create, ar fi oportună o analiză cât mai aprofundată a mecanismului de funcționare a pieței muncii, precum și a factorilor (sociali, economici, culturali etc.) care influențează funcționalitatea acesteia.

Totodată, calitatea precară a ocupării, șomajul, subutilizarea potențialului uman existent care se observă în prezent pe piața muncii din Republica Moldova, precum și nivelul scăzut al productivității muncii, determinat de o structură ocupațională nefavorabilă și, prin consecință, de un nivel scăzut al salariilor, comparativ cu cele din țările din regiune, au condus la procese necontrolate ale migrației de muncă internaționale, care conduc în mod inevitabil la: repercusiuni nefaste asupra echilibrului social și politic din țară; tratarea discriminatorie a unor grupuri de populație pe piața muncii; un sistem ineficient de protecție socială. Situația de pe piața muncii a fost agravată și mai mult în contextul Pandemiei de COVID-19, precum și al conflictului militar din Ucraina, care a avut un impact negativ semnificativ, inclusiv asupra altor economii din întreaga lume. Nu în zadar, mulți experți numesc criza actuală cea mai mare criză a secolului XXI. Această provocare, deloc simplă, a afectat simțitor nivelul ocupării, practic, din toate țările lumii. Pe de altă parte, pandemia COVID-19 a condus la răspândirea accelerată a unor noi forme de ocupare, precum munca la distanță. O altă provocare pentru piața muncii din Republica Moldova poate fi considerată conflictul armat din Ucraina, care s-a răsfrânt negativ atât asupra climatului economic și investițional, cât și asupra celui social.

Piața muncii din Republicii Moldova se află sub incidența provocărilor demografice, atât din punctul de vedere al cantității cât și al calității forței de muncă. Din punct de vedere cantitativ, oferta pieței muncii este afectată de generațiile mici numerice care intră în circuitul demografic. Sub aspect calitativ, piața muncii este influențată de acumularea generațiilor prepensionare numeroase la limita vârstei de pensie cu experiență, dar scumpă la remunerare și cu un potențial fizic limitat. Îmbătrânirea unei populații, o tendință alertă în cadrul demografic al populației Republicii Moldova, face ca disproporțiile gender generațional să se accentueze latent, puțin simțite la moment pe piața muncii, dar în evoluție, ca urmare a reproducerii și emigrației excesive a acestei categorii de populație.

Deci, îmbătrânirea populației este însoțită inevitabil, din perspectivă demografică, și de o îmbătrânire a forței de muncă, în care are implicații evoluția speranței de viață, fiind într-o creștere modestă, comparativ cu statele UE. În mod normal, între genuri și generații trebuie să existe un echilibru, dar, din anumite considerente obiective și subiective, apar și sunt prezente perturbații ale echilibrului, mai mari sau mai mici, raportate la anumite vârste și perioade de timp. Adițional, menționăm că ratele reduse de participare și ocupare a populației sunt cauzate de mai mulți factori, și anume: migrația externă (diferențierea migrațională în funcție de gen); îmbătrânirea populației (populația vârstnică masculină se menține mai mult în câmpul muncii, corelată cu vârsta de pensionare diferită față de populația feminină), structura economică și cea a ocupării fiind nefavorabile etc.

De asemenea, migrația internațională de proporții a forței de muncă autohtone a condus la apariția unui deficit de resurse umane pentru diferite meserii și/sau niveluri de calificare, fapt care face să crească și mai mult problemele cu care urmează să se confrunte angajatorii autohtoni. Luând în considerație cele menționate, se impune o schimbare de atitudine și comportament din partea managementului superior al organizațiilor față de forța de muncă existentă, prin tratarea acesteia cu mai multă precauție și înțelegere, în vederea evitării unor probleme de proporții cu care ar putea să se confrunte angajatorii în viitor. În afară de aceasta, este nevoie de o implicare mai mare a angajatorilor - ca principali actori ai pieței muncii - în procesul implementării serviciilor și măsurilor pe piața muncii.

Parcursul european al Republicii Moldova impune o implicare mai mare a instituțiilor guvernamentale pentru reducerea decalajelor existente între piața muncii din Republica Moldova și cea a statelor membre ale UE. Statutul de țară candidată la aderarea la UE, obținut de Republica Moldova în anul 2022, determină eforturi conjugate din partea instituțiilor publice pe toate dimensiunile pieței muncii și ale politicilor de ocupare a forței de muncă, în vederea asigurării unei apropieri mai evidente de standardele UE.

Pornind de la cele menționate, lucrarea de față este structurată în șapte capitole, în fiecare capitol fiind abordat un aspect relevant al pieței muncii și al politicilor acesteia.

În primul capitol – *Abordări teoretico-conceptuale ale pieței muncii* – este prezentat aspectul conceptual al pieței muncii, prin evidențierea diferitor elemente și categorii aferente acestui domeniu de activitate. Astfel, capitolul începe cu definirea pieței muncii, fiind aduse mai multe interpretări conceptului dat, evidențind totodată funcțiile pe care aceasta le exercită. De asemenea, sunt efectuate anumite delimitări conceptuale în ceea ce privește munca și forța de muncă, drept elemente tranzacționale pe piața muncii. Capitolul continuă cu analiza retrospectivă a conținutului muncii și impactul acestuia asupra modului de funcționare a pieței muncii, prin evidențierea contribuției mai multor cercetători. Un loc deosebit în acest capitol este acordat teoriilor care abordează piața muncii. În acest context, sunt descrise opt teorii considerate mai relevante. Capitolul se finalizează cu analiza elementelor definitorii ale pieței muncii, și anume: oferta de muncă, cererea de muncă și salariul.

Capitolul II – *Conținutul metodologic al cercetării pieței muncii și a politicilor de ocupare a forței de muncă* – evidențiază aspectele metodologice ale diferiților indicatori ce caracterizează piața muncii, precum și politicile active ale acesteia, exprimate prin servicii și măsuri, realizate de instituțiile guvernamentale. În prima parte a capitolului sunt prezentate aspectele metodologice ale diferiților indicatori ai pieței muncii, rezultați din Ancheta Forței de Muncă aplicată în Republica Moldova și racordată la cerințele metodologice ale UE. Sunt arătate principalele delimitări metodologice ale forței de muncă: populația ocupată, salariații, lucrătorii pe cont propriu, lucrătorii familiari neremunerați și patronii. De asemenea, este analizată ocuparea formală și cea informală, precum și diferite categorii de forță de

muncă: persoanele cu dizabilități, tinerii, persoanele cu vârsta de 50 ani și mai mult, șomerii și grupul NEET. Capitolul continuă cu evidențierea aspectelor metodologice ale politicilor pieței muncii. În cazul dat, este efectuată o analiză comparativă a serviciilor și măsurilor aplicate pe piața muncii la nivelul UE și al Republicii Moldova, prin reliefarea conținutului acestora, precum și a deosebirilor și inadvertențelor. Capitolul se finalizează cu aspectele metodologice aplicate în procesul evaluării politicilor active pe piața muncii, în vederea evidențierii eficacității acestora și a impactului lor asupra ocupării forței de muncă. În acest context, sunt aduse contribuții ale mai multor cercetători străini care s-au preocupat de problema în cauză.

În Capitolul III – *Impactul fenomenelor demografice și problemele aferente pieței muncii din Republica Moldova* – sunt abordate aspectele demografice cu implicații directe asupra evoluției pieței muncii. Astfel, în prima parte a capitolului este efectuată o analiză evolutivă a potențialului uman din Republica Moldova, prin evidențierea principalelor probleme, dar și consecințe viitoare pentru piața muncii. Un loc aparte este acordat tendințelor demografice din Republica Moldova, atât sub aspect gender, cât și pe grupe de vârste. Aceasta permite constatarea disparităților înregistrate pe grupe de vârstă, pe diferite regiuni geografice, care au o influență directă asupra structurii forței de muncă, respectiv asupra comportamentului pieței muncii. Capitolul continuă cu evidențierea delimitărilor demografice și efectele acestora asupra intervențiilor pe piața muncii din Republica Moldova. În ultima parte a capitolului sunt arătate modificările demografice ale forței de muncă. Acestea, la rândul lor, au efecte negative atât asupra prezentului pieței autohtone a muncii cât și, mai ales, asupra viitorului acesteia. Ca efect al creșterii vârstei medii a forței de muncă, în viitor s-ar putea înregistra modificări în structura și compoziția forței de muncă, respectiv ale activităților economice desfășurate pe piața muncii.

Capitolul IV – *Evaluarea tendințelor pieței muncii și a politicilor de ocupare în Uniunea Europeană* – a fost elaborat pentru a determina discrepanțele care există între Republica Moldova și statele membre ale UE. Mai mult decât atât, odată cu obținerea de către Republica Moldova a statutului de țară candidată la aderarea la UE, este necesară evidențierea atât a deosebirilor cât și a similitudinilor, pentru a se anticipa eforturile instituțiilor

governamentale în vederea „apropierii” cât mai rapide de standardele UE privind piața muncii și politicile acesteia. Astfel, în prima parte a capitolului sunt prezentate orientările strategice privind piața muncii și ocuparea forței de muncă în UE, prin identificarea și evidențierea celor mai relevante aspecte ale acestui domeniu, promovate de Consiliul Europei și Parlamentul UE. Capitolul continuă cu analiza principalilor indicatori aferenți pieței muncii, și anume: rata de activitate, rata ocupării în funcție de anumite criterii, rata șomajului, șomajul de lungă durată etc. Indicatorii în cauză sunt analizați atât la nivelul UE, cât și la nivelul fiecărui stat membru. Un paragraf aparte în capitol este dedicat politicilor de ocupare a forței de muncă în statele membre ale UE. În cazul dat, sunt calculați mai mulți indicatori, inclusiv rata de participare la măsurile active practicate în statele membre UE. Capitolul se finalizează cu evaluarea cheltuielilor financiare aferente politicilor pe piața muncii, fiind prezentați mai mulți indicatori, atât la nivelul UE cât și pentru fiecare stat membru.

În capitolul V – *Analiza situației pieței muncii și a politicilor de ocupare în Republica Moldova* – sunt arătate principalele evoluții ale indicatorilor și elementelor pieței muncii. Capitolul pornește de la analiza principalilor indicatori macroeconomici care arată nivelul de dezvoltare economică a țării, cu impact direct asupra funcționalității și performanței pieței muncii. O atenție deosebită este acordată analizei principalilor indicatori ai pieței muncii din Republica Moldova sub aspect comparativ și evolutiv (rata de activitate, rata de ocupare și rata șomajului etc.). De asemenea, este efectuată o analiză a evoluțiilor structurale pe piața muncii, prin evidențierea mai multor tendințe pe baza indicatorilor calculați. Luând în considerație faptul că salariul reprezintă un element important al pieței muncii, un paragraf separat este dedicat acestuia, fiind prezentate anumite tendințe în materie de salarizare. În ultima parte a capitolului este efectuată o evaluare a implementării politicilor pe piața muncii din Republica Moldova, responsabilitate care revine Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM). În acest context, este prezentată evoluția mai multor indicatori care caracterizează serviciile și măsurile de ocupare implementate pe piața muncii din Republica Moldova.

Capitolul VI – *Aprecierea comportamentului pieței muncii și a politicilor de ocupare din perspectivă organizațională* – evidențiază aspectele pieței muncii și ale politicilor de ocupare prin prisma angajatorilor, ca

urmare a efectuării unei cercetări sociologice. În prima parte a capitolului este descrisă metodologia aplicată pentru formarea bazei de sondaj și determinarea volumului eșantionului. În continuarea capitolului sunt analizate aspectele cantitative ale resurselor umane pe piața muncii, precum și îngrijorările angajatorilor față de anumite probleme aferente pieței muncii, cauzate de deficitul de forță de muncă înregistrat în Republica Moldova. În mod special, s-a acordat o atenție deosebită evaluării elementelor de flexibilizare a muncii de către angajatori. De asemenea, sunt analizate aspectele calitative ale forței de muncă, fiind evidențiate mai multe probleme ce țin de nivelul competențelor profesionale ale resurselor umane la locul de muncă, precum și disponibilitatea angajatorilor de a investi în dezvoltarea angajaților. În același timp sunt evaluate, din perspectiva angajatorilor, necesitățile viitoare de competențe profesionale pe piața muncii. Capitolul se finalizează cu evaluarea politicilor de ocupare pe piața muncii implementate de ANOFM, precum și a nivelului de implicare a angajatorilor în măsurile active promovate pe piața muncii. Este analizată și relația pe care o au angajatorii cu ANOFM, precum și modul în care aceștia sunt dispuși să angajeze persoane aflate în șomaj, considerate defavorizate pe piața muncii.

Ultimul capitol – *Perspective strategice de sporire a ocupării forței de muncă în Republica Moldova* – arată dimensiunile spre care ar trebui orientate politicile publice în vederea sporirii ocupării forței de muncă. În cazul dat, capitolul se deschide cu evidențierea politicilor și programelor antreprenoriale care contribuie în mod direct la crearea a noi locuri de muncă. În acest sens sunt evidențiate o multitudine de politici și programe orientate spre diferite categorii de forță de muncă, având rolul atragerii acestora în mediul profesional. O altă dimensiune spre care trebuie orientate eforturile instituțiilor publice se referă la implementarea mai accentuată a învățării pe parcursul întregii vieți, inclusiv prin atragerea și participarea angajatorilor, fapt ce ar permite menținerea forței de muncă pe piața muncii. Chiar dacă există cadrul legal și normativ al acestui domeniu, piața educațională a formării profesionale continue nu este suficient de dezvoltată. Un alt aspect de orientare strategică se referă la diversificarea formelor de angajare ca soluție pentru menținerea populației apte de muncă pe piața muncii. În acest sens, sunt prezentate o multitudine de forme noi de angajare, promovate la nivelul UE, dar care ar fi o

soluție și pentru Republica Moldova. Ultima parte a capitolului este orientată spre necesitatea valorificării potențialului grupului NEET. În acest sens sunt evidențiate trăsăturile grupului, categoriile de persoane care îl formează, dar și soluții de sensibilizare pentru a-i atrage pe piața muncii, contribuind astfel la creșterea gradului de ocupare a forței de muncă.

# CAPITOLUL I

## ABORDĂRI TEORETICO-CONCEPTUALE ALE PIEȚEI MUNCII

### 1.1. Definirea pieței muncii

În condițiile actuale, ocuparea forței de muncă se realizează pe o piață a muncii aflată în *proces de formare și modernizare*. Aceasta înseamnă că statul deja nu mai deține poziția de monopol în ceea ce privește procesul de creare a locurilor de muncă, precum și utilizarea și amplasarea potențialului uman. Are loc un proces de formare a unei noi armate de angajatori, iar între aceștia și lucrători se stabilesc relații economice directe, care impun comportamente distincte caracteristice actorilor sociali, în condițiile unei economii de piață care diferă de cele din sistemul economic socialist. Or, aceste comportamente sunt determinate, în primul rând, de principiile care guvernează mecanismul economiei de piață, și anume cel de *maximizare a utilității* (a salariilor sau a profitului) în condiții de *constrângere*.

Totodată, trebuie menționat faptul că pentru funcționarea unei economii de piață libertatea este condiția de bază. Economia de piață se bazează pe *libertatea de alege*, fapt ce impune anumite condiții în domeniul raporturilor de muncă. În primul rând, este vorba despre *dreptul exclusiv al persoanelor referitor la decizia lor de a presta sau de a nu presta servicii de muncă*. În condițiile unei *societăți libere și democratice*, caracteristice economiei concurențiale, activitatea profesională este una benevolă. Orice individ are dreptul să-și aleagă în mod liber meseria, domeniul de ocupare, volumul și regimul de muncă, localitatea în care este dispus să presteze servicii de muncă etc. Orice formă de impunere în prestarea serviciilor de muncă este inadmisibilă, cu excepția cazurilor prevăzute de lege. Ocuparea nu este unica activitate social-utilă a omului, cum era interpretată în epoca economiei socialiste, în care munca era obligatorie. Orice persoană poate avea și alte activități utile, ca studiile, educarea copiilor,

activități de menaj, distracțiile, călătoriile etc. Principiul dat presupune că numai individul decide *unde să lucreze și cât să lucreze*. Adică, fiecare individ, de sine stătător, își alege acel regim de lucru care-i convine. Astfel, ocuparea lui în câmpul muncii poate fi deplină, parțială, sezonieră, ocazională, temporară indiferent de sex, vârstă, naționalitate etc.

Din acest considerent, scopul general al oricărei politici de ocupare nu presupune neapărat o rată a ocupării de 100%. Rata firească (naturală) a ocupării pentru oricare economie este diferită și depinde în mare măsură de: gradul de dezvoltare tehnologică a societății; conjunctura economică; stocul de capital uman etc. Cert este că ocuparea trebuie să fie potrivită unui echilibru economic și social necesar pentru asigurarea unei dezvoltări economice durabile și a unei creșteri permanente a calității vieții populației.

Nu mai puțin importantă în decizia individului este și alegerea profesiei și a domeniului ocupațional care-i convine acestuia (inclusiv autoocuparea sau activitatea individuală de muncă). Totodată, trebuie menționat faptul că dreptul persoanei de a-și alege profesia conform propriilor preferințe nu presupune și obligativitatea statului de a-i asigura ocuparea în domeniul dat. Rolul societății, în acest caz, se reduce la asigurarea șanselor egale pentru individ și a condițiilor favorabile de realizare a potențialului intelectual și de integrare a acestuia în societate.

În al doilea rând, este vorba despre *responsabilitatea statului în asigurarea condițiilor de realizare a drepturilor populației la muncă* [26]. Principiul dat presupune plecarea de la reglementarea rigidă a regimului de ocupare, a formelor de ocupare, a domeniului de ocupare, a obligativității muncii și promovarea libertăților omului în activitățile social-umane ale lui. Principiul dat, stipulat, de regulă, în *Constituția țării*, se realizează prin crearea unui cadru instituțional-legislativ care asigură condiții favorabile pentru angajatori în crearea noilor locuri de muncă, precum și oportunități echitabile de angajare pentru lucrători. În aceste condiții, stimularea ocupării forței de muncă are loc, primordial, prin metode indirecte, de stimulare, și nu de impunere, care nu ar încălca drepturile și libertățile omului. De asemenea, principiul dat presupune și *motivarea* indivizilor de a participa activ la procesele de luare a deciziilor legate de promovarea intereselor lor pe piața muncii fie prin intermediul sindicatelor, fie prin intermediul altor instituții abilitate în realizarea dialogului social. Participarea activă a lucrătorilor

la dialogul social cu angajatorii lor contribuie în mod direct la: îmbunătățirea climatului ocupării; ameliorarea comportamentului activ de muncă; dispariția indiferenței indivizilor față de soarta lor. Aceasta, la rândul său, conduce la: îmbunătățirea calității vieții profesionale active; creșterea nivelului ocupării; dezvoltarea potențialului uman și intelectual; îmbunătățirea situației demografice și social-economice a țării etc.

În condițiile unei economii concurențiale, raporturile de muncă au loc pe o *pieță a muncii*. Unii specialiști în domeniu consideră că, în noile condiții economice, este insuficient să se considere piața muncii doar o *pieță a muncii vii* [13]. Au apărut premisele concludente pentru a lua în considerare și *pieța locurilor de muncă* drept parte componentă a pieței muncii, a cărei analiză ar facilita simțitor promovarea unor politici eficiente de ocupare a forței de muncă.

În cea mai generală formulă, piața muncii poate fi definită ca fiind spațiul economic de tranzacționare, *în mod liber*, dintre deținătorii de capital (cum-părători de forță de muncă), pe de o parte, și posesorii resursei de muncă (vânzătorii de forță de muncă) pe de altă parte, în care, prin mecanismul prețului muncii, al concurenței libere dintre agenții economici și alte mecanisme specifice, are loc ajustarea cererii și ofertei de muncă.

Într-o formulă mai concentrată, piața muncii reprezintă mecanismul de reglare a cererii și ofertei de muncă *prin deciziile libere* ale agenților economici și prin intermediul salariului real. Or, actul tranzacției are loc doar atunci când competențele angajatului corespund cu exigențele locului de muncă, iar locul de muncă oferit angajatului corespunde intereselor angajatorului. În acest caz, trebuie menționat faptul că tranzacțiile dintre angajat și angajator privind serviciile de muncă trebuie să fie *echitabile*, adică să corespundă principiului de maximizare a utilității atât pentru angajatori cât și pentru angajați.

Piața muncii reprezintă un complex de relații care evoluează în funcție de o serie de factori economici și extraeconomici, determinați în mare măsură de tipul de civilizație și cultură, precum și de raporturile sociale dintre diferite categorii de persoane și evoluția acestora în timp și spațiu. Din acest considerent se poate conchide că funcționalitatea pieței muncii depinde în mare măsură de structura ocupării forței de muncă și de gradul de înzestrare tehnologică a locurilor de muncă, precum și de diverși factori sociali, culturali și comportamentali (atitudinea față de muncă) care predomină în societate.

Piața muncii este o instituție socială extrem de complexă, care trebuie abordată interdisciplinar, utilizând metode și instrumente de cercetare din mai multe științe. Astfel, analiza pieței muncii acoperă un întreg spectru de probleme, care se manifestă diferit la nivel local, regional, municipal sau profesional. Dacă domeniul și amploarea activităților companiei se extind dincolo de regiune, aceasta ar putea fi interesată atât de piața națională a muncii în ansamblu, cât și de piețele muncii din alte țări.

În general, piața muncii trebuie privită într-o dublă ipostază:

- entitate închisă sau un subsistem al economiei de piață în care, prin mecanismele proprii, se ajustează cererea și oferta de muncă;
- un sistem deschis, cu intrări și ieșiri, având legături complexe cu toate celelalte subsisteme sociale.

Totodată, piața muncii se poate referi la o localitate, la o zonă mai mică sau mai mare sau chiar la întreaga economie, iar *mobilitatea teritorială a resurselor umane* reprezintă o condiție indispensabilă a funcționalității acesteia. În cazul forței de muncă necalificate sau cu calificare inferioară, raza de extindere a pieței muncii este mică, nevoile de resurse de muncă fiind satisfăcute la nivelul unei localități. Pe măsură ce nivelul de calificare a forței de muncă crește, forța de muncă devine mai rară, iar raza de extindere a pieței muncii devine mai largă, uneori la nivelul întregii țării sau la nivel internațional.

Piața muncii îndeplinește două funcții socio-economice importante. Pe de o parte, piața muncii asigură distribuția și amplasarea resurselor umane pe domenii de ocupare (profesii, sectoare economice, întreprinderi, localități), iar pe de altă parte, contribuie la distribuția veniturilor sub formă de salarii, ca forme de recompense pentru munca depusă, fapt ce permite realizarea funcției de bază a salariului, și anume asigurarea *justiției sociale* în distribuția veniturilor, prin respectarea principiului „pentru o muncă egală, un salariu egal”. Realizarea acestor funcții ale pieței muncii contribuie la creșterea eficienței economice, adică la:

- maximizarea productivității muncii;
- maximizarea veniturilor;
- creștere economică;
- asigurarea justiției sociale;

- asigurarea egalității de șanse egale pentru toți membrii activi ai societății în ceea ce privește accesul lor la locuri de muncă atractive și formare profesională.

Astfel, se poate conchide că piața muncii implică alocarea și realocarea resurselor de muncă pe sectoare, ramuri, ocupații, profesii și calificări în teritoriu.

*Piața muncii este o instituție socială*, în cel mai general sens al noțiunii, prin crearea condițiilor de asigurare a drepturilor fundamentale la muncă, educație, salariu just, creșterea calității și *umanizarea vieții active de muncă*. Acestea din urmă conduc la: asigurarea condițiilor normale de reproducție a forței de muncă; egalitate de șanse și nondiscriminare; protecția socială a grupurilor defavorizate; eradicarea sărăciei și a polarizării sociale.

Pe lângă faptul că piața muncii are un caracter derivat (deoarece reflectă pe deplin fluctuațiile de pe piața bunurilor și serviciilor sau segmentul de piață a bunurilor și serviciilor), aceasta se caracterizează prin următoarele trăsături specifice:

- *grad ridicat de rigiditate și de sensibilitate*, deoarece se corelează puternic atât cu echilibrul economic general, cât și cu cel social-politic;
- *rigiditate*, cauzată de faptul că cererea de muncă pe termen scurt este practic invariabilă, fiind determinată, în mare măsură, de procesul de creare a noilor locuri de muncă, ce presupune o activitate investițională a companiilor. La rândul ei, formarea ofertei de muncă are loc pe parcursul unui orizont de timp îndelungat, timp în care noua generație ajunge la vârsta legală de muncă și parcurge perioada de formare profesională. De asemenea, oferta de muncă depinde și de alți factori decât cei economici (demografici – structura de vârstă a populației, tipologia de reproducere; sociali – starea sănătății populației, nivelul de educație, valorile culturale; comportamentali etc.);
- *mobilitate relativ redusă* cu toate că funcționalitatea pieței muncii depinde, în mare măsură, de gradul de mobilitate a resurselor umane, aceasta se caracterizează printr-o mobilitate relativ redusă, deoarece oamenii sunt atașați de mediul social-economic în care s-au format și trăiesc;

- *destul de fragilă* - mecanismul pieței muncii are un grad mai ridicat de imperfecțiune, iar salariul nu mai reprezintă unica, nici chiar principala pârghie de reglare a ocupării și utilizării potențialului uman. Multiplele cazuri de discriminare în funcție de gen, rasă, mediu de reședință etc. față de angajați, indiferent de potențialul competitiv de care dispun aceștia, confirmă acest fapt;
- *vulnerabilitate* - munca, privită ca obiect al tranzacției pe piața muncii, trebuie să fie prestată de lucrători permanent. Ea nu poate fi depozitată în așteptarea unei conjuncturi mai favorabile pe piața muncii. În caz contrar, lipsa activității profesionale poate conduce, fie la erodarea veniturilor necesare pentru asigurarea unui trai decent, fie la degradarea potențialului uman, fie la apariția diverselor comportamente deviate din partea celor care nu prestează servicii de muncă [5];
- *puternic reglementată* - funcționarea pieței muncii este reglementată de un șir imens de acte normative naționale și internaționale, precum și de acte normative ce vizează justiția socială, echilibrul social etc.;
- *mai organizată decât alte piețe* – fapt ce se datorează prezenței organizațiilor sindicale și patronale care unesc și organizează lucrătorii și angajatorii în promovarea unui dialog social cât mai intens pentru luarea deciziilor eficiente legate de angajare, remunerare etc.

Prin urmare, piața muncii nu este o piață de sine stătătoare, ci este influențată de diverși factori social-economici, demografici, sociali etc. Cei mai importanți factori care influențează piața muncii sunt: progresul tehnic și productivitatea socială a muncii; procesele demografice și de emigrare-îmigrare; caracteristicile culturale și comportamentale ale populației; nivelul de educație și de calificare a forței de muncă; producția și capitalul (conjunctura economică și procesul investițional); condițiile de muncă; durata zilei de muncă etc.

O problemă metodologică destul de importantă în definirea pieței muncii și a indicatorilor de monitorizare a proceselor de pe piața muncii constă în determinarea *gradului de extindere a pieței muncii*. Unii specialiști în domeniu pledează pentru o interpretare mai îngustă a pieței muncii, care vizează, în mare măsură, doar actul tranzacției de pe piața muncii. Pornind de la faptul că

mecanismul pieței muncii se realizează, în cea mai mare parte, în procesul tranzacției dintre angajatori și angajați (conform definiției) – în care se negociază prestarea serviciilor de muncă viitoare (or, în sfera de producție cantitatea de muncă, negociată și tranzacționată, se materializează în anumite bunuri sau servicii) -, indicatorul *ofertei de muncă* ar include următoarele categorii:

- ✓ persoane care nu au de lucru, dar doresc să muncească și caută un loc de muncă (șomerii);
- ✓ salariați care au un loc de muncă, dar sunt nemulțumiți de acesta și se află în căutarea unui nou loc de muncă;
- ✓ angajați care au un loc de muncă, însă riscul de a-l pierde este destul de mare, fapt ce le impune să se afle într-un proces continuu de căutare a unui alt loc de muncă.

La rândul ei, *cererea de muncă*, concretizată în *pieța locurilor de muncă*, parte componentă a pieței muncii, include totalitatea locurilor vacante de muncă atât de la întreprinderile care deja funcționează, cât și de la întreprinderile nou-formate, precum și locurile de muncă ocupate de acei lucrători care nu corespund cerințelor angajatorului și, prin urmare, vor deveni în curând vacante.

Într-o interpretare mai largită a pieței muncii, *oferta de muncă* se concretizează în *populația economic activă*, iar *cererea de muncă* se reflectă în totalitatea locurilor de muncă ocupate și a celor vacante, respectiv *populația ocupată*, or locurile de muncă sunt vacante doar o perioadă extrem de scurtă de timp, și numărul lor, de regulă, tinde spre zero. Adepții acestei poziții sunt de părerea că persoanele ocupate în câmpul muncii nu pot fi considerate ocupate permanent, prin urmare și ele vor fi prezente pe piața muncii. procesul de producție fiind întotdeauna însoțit de diverse schimbări care generează mobilitatea (profesională, calificativă, teritorială etc.) lucrătorului, inclusiv schimbarea statutului ocupațional.

## 1.2. Munca versus forța de muncă – obiect de tranzacție pe piața muncii

Una dintre principalele probleme de ordin metodologic privind definirea pieței muncii, constituind și multiple discuții în cercurile științifice, se referă la determinarea *obiectului real* al tranzacțiilor economice pe piața muncii: Ce se vinde pe piața muncii, *munca sau forța de muncă*?

Problema interpretării obiectului tranzacției pe piața muncii a devenit actuală încă de la constituirea economiei politice clasice ca știință, adică în perioada revoluției industriale. În acea perioadă, întreprinderile nou-formate utilizau o muncă necalificată, iar lucrătorii erau considerați, de cele mai multe ori, drept anexe ale mașinilor. Cu toate că Adam Smith în celebra sa lucrare „Avuția națiunilor” afirma că „munca” reprezintă *principalul factor de producție*, totuși, factorul predominant în activitatea economică în acea perioadă era „capitalul”, având rolul principal în distribuția veniturilor dintre factorii de producție utilizați, fiind considerat totodată forța motrice a dezvoltării, iar societatea economică de atunci era numită *capitalism*. Din acest considerent a apărut această confuzie în interpretarea celor două categorii ca fiind identice – „munca” și „forța de muncă” [23].

Teoria marxistă, abordând exploatarea muncii, a preluat această interpretare a obiectului tranzacției pe piața muncii, susținând că **forța de muncă** este cea care se vinde, și anume capacitatea oamenilor de a munci, deci calificarea, experiența, competențele de care aceștia dispun. Potrivit teoriei marxiste, ca urmare a utilizării forței de muncă în procesul de muncă este creată o valoare nouă, materializată în bunuri de consum. Această valoare reprezintă o „valoare a muncii”. Totodată, angajatul obține în schimb, pentru munca depusă, numai o parte din valoarea creată, considerată cost al forței de muncă (salariul). Cealaltă parte a valorii nou-create de angajat este însușită de antreprenor, ea manifestându-se într-o formă de exploatare a muncii. În acest context, teoria marxistă utilizează termenul „piață a forței de muncă”. Totodată, teoria marxistă neagă participarea la crearea valorii noi a altor factori și neofactori de producție, cum ar fi **capitalul, pământul, antreprenoriatul**.

Adeptii teoriei marxiste susțin că pe piața muncii se vinde forța de muncă, și nu munca, deoarece aceasta nu se poate vinde, neexistând în realitate. Într-adevăr, pe piața muncii lucrătorul nu poate vinde munca, iar cumpărătorul nu o poate cumpăra, deoarece aceasta, ca atare, nu există. Lucrurile ar fi stat astfel dacă s-ar fi putut face o analogie cu mecanismul pieței muncii și cu cel al pieței bunurilor de consum. În realitate, o asemenea analogie nu poate fi făcută.

Munca reprezintă o activitate rațională a oamenilor în vederea producerii unor utilități concretizate în bunuri și servicii, fiind însoțită de consumul de energie fizică și nervoasă a individului. Dacă, pe piața bunurilor de consum,

actul de cumpărare și cel de vânzare au loc simultan, mecanismul de funcționare a pieței muncii este ceva mai complicat. Însuși contractul de cumpărare-vânzare a serviciilor de muncă între actorii sociali ai pieței muncii se încheie înainte ca serviciile de muncă să fie prestate. Totodată, actul de cumpărare-vânzare a serviciilor de muncă se realizează doar după ce activitatea de muncă a avut loc. În acest caz, angajatorul este interesat mai mult de *rezultatul muncii* depuse pentru care el plătește bani, decât de *capacitatea lucrătorului de a muncii*.

Totodată, mecanismul de piață, determinat de legile cererii și ale ofertei presupune că actul de cumpărare-vânzare are loc doar în cazul când cumpărătorul *este în stare și dorește* să cumpere bunul (serviciul) de care el are nevoie, iar vânzătorul dispune de acest bun și *este gata și dorește* să-l vândă. Actul de cumpărare-vânzare este însoțit și de schimbarea proprietarului bunului în cauză. Actul de cumpărare-vânzare pe o piață concurențială se prezintă ca un schimb echivalent, determinat de mecanismul de piață (legile cererii și ofertei), iar proprietarul bunului se bucură de cel puțin trei drepturi: de posesie, de folosință și de dispoziție [23].

Pornind de la interpretarea forței de muncă drept *capacitatea omului de a munci*, aceasta nu poate fi separată de lucrător și, prin urmare, poate fi vândută pe piața muncii doar împreună cu lucrătorul. O asemenea situație se poate întâmpla doar în cazul când lucrătorul este sclav sau atunci când munca prestată este obligatorie, cum era în societatea socialistă. Or, într-o economie de piață bazată pe principiul de *libertate* acest fapt este imposibil. Dacă forța de muncă nu poate fi separată de lucrător, atunci aceasta nu poate deveni proprietatea cumpărătorului forței de muncă. La fel, dacă cumpărătorul forței de muncă nu poate deveni proprietarul acesteia, atunci nu poate dispune de ea, deoarece dreptul de dispoziție aparține lucrătorului. În acest caz, angajatorul poate doar *închiria* forța de muncă pentru o anumită perioadă de timp, iar închirierea nu poate fi considerată un act de cumpărare-vânzare. Prin urmare, actul de cumpărare-vânzare nu este prezent, lipsind cumpărătorul și vânzătorul forței de muncă.

Potrivit teoriei marxiste, în procesul angajării forței de muncă lipsește schimbul echivalent, deoarece costul forței de muncă este mai mic decât valoarea pe care aceasta o creează. Totodată, unul dintre principiile de bază ale

mecanismului de funcționare a economiei de piață este *schimbul echivalent* în procesul actului de cumpărare-vânzare. Însă, în situația când schimbul echivalent lipsește, nu poate fi vorba despre raporturi economice de piață civilizate.

Potrivit teoriei *factorilor de producție*, formulată de clasicii științei economice, pe piața muncii se vinde *munca*, iar salariul reprezintă *costul muncii* (și nu al forței de muncă, cum susțin mai mulți cercetători), un venit factorial, ca și veniturile altor factori de producție. Totodată, termenul forță de muncă, interpretat drept capacitatea individului de a munci, poate fi echivalat cu termenul de ofertă de muncă sau potențial uman [4].

Vorbind despre obiectul tranzacției pe piața muncii, trebuie menționat faptul că acesta nu este atât *omul* (lucrătorul), cât capacitățile lui fizice și intelectuale care sunt utilizate pentru crearea unui bun. Or, capacitățile de muncă, talentul, calificarea sunt inseparabile de însuși lucrătorul. Cu toate că angajatorului îi este oferită, spre cumpărare și utilizare, capacitatea de muncă a lucrătorului, obiectul tranzacției pe piața muncii este totuși *munca*, concretizată în serviciul de muncă oferit de lucrător întreprinzătorului într-o perioadă concretă de timp (40 de ore pe săptămână). Astfel, și în contractul individual de muncă obiectul tranzacției reprezintă nu întreaga capacitate de muncă a individului, ci doar serviciile de muncă de o anumită calitate, prestate într-o anumită perioadă de timp. Această situație a devenit și mai relevantă în condițiile tranziției la societatea postindustrială, când conținutul muncii se schimbă esențial, iar formele flexibile de ocupare devin tot mai diverse.

În procesul tranzacției serviciilor de muncă ale lucrătorului, sunt importanți factori precum: *salariul* (prețul muncii), *regimul și condițiile de muncă*, *securitatea la locul de muncă*, *posibilitatea de dezvoltare și creștere în cariera profesională*, *relațiile cu colegii și cu superiorii*, *garanțiile de ocupare etc.*

În procesul tranzacției capacității de muncă pe piața muncii, lucrătorul analizează, de fiecare dată, două alternative – prestarea serviciilor de muncă pentru angajator sau producerea bunurilor în gospodăria personală (autoocuparea). În condițiile în care conținutul muncii se modifică simțitor are loc un proces de *flexibilizare* a pieței muncii, iar teoria ofertei individuale de muncă devine mult mai complexă decât teoria ofertei de pe piața bunurilor și serviciilor. Prin urmare, se poate conchide că mecanismul de piață, inclusiv cel al pieței muncii,

funcționează astfel: pe piața muncii obiectul tranzacțional dintre cumpărător și vânzător este *munca viitoare*. Procurând o anumită cantitate de muncă, angajatorul devine proprietarul acesteia sau, mai exact, al rezultatelor obținute, deoarece munca se concretizează în utilitățile pe care le produce. Pentru munca depusă, lucrătorul primește prețul acesteia, concretizat în salariu. Devenind proprietarul rezultatelor muncii, angajatorul are dreptul atât de posesie cât și de dispoziție și de folosință față de utilitățile produse, și nu față de forța de muncă. Prin urmare, actul de cumpărare-vânzare a muncii poate fi considerat un schimb echivalent, iar salariul reprezintă plata pentru utilizarea cantității date de muncă. Actul de cumpărare-vânzare a muncii nu presupune niciun fel de exploatare, iar noua valoare adăugată este creată prin utilizarea a patru factori și neofactori de producție – munca, capitalul, pământul și antreprenoriatul (în condițiile dezvoltării societății informaționale, neofactori de producție pot fi considerați informația și inovația sau progresul tehnic). Mărimea salariului, ca venit al muncii, este determinată la rândul ei de: conjunctura pieței muncii, cererea și oferta de muncă, cadrul instituțional-legislativ existent, sistemul de securitate socială de pe piața muncii, alți factori de ordin teritorial sau național.

### **1.3. Evoluția și impactul conținutului muncii asupra modelului de funcționare a pieței muncii**

Analiza mecanismului de funcționare a pieței muncii presupune și analiza conținutului muncii ca obiect al tranzacției pe piața muncii. Conținutul muncii stă la baza raporturilor de muncă și, respectiv, a particularităților mecanismului de funcționare pe segmentul pieței muncii pe care munca este tranzacționată.

Etimologic, cuvântul „muncă” provine de la slavonul „*мучиться*”, care înseamnă chin, suferință, iar originea cuvântului francez „*travail*” (muncă) se află în latinescul „*tripalium*” [8] – instrument de tortură compus din trei stâlpi de care era legată victima spre a fi chinuită. Din acest punct de vedere, munca era considerată, din cele mai vechi timpuri, drept o activitate neplăcută, punitivă. Totodată, pe parcursul evoluției omenirii activitatea de muncă a avut mai multe interpretări. Nici în prezent nu există o definiție unică a muncii, ea fiind văzută și ca *activitate umană sau activitate orientată spre producerea bunurilor necesare pentru satisfacerea nevoilor umane, sau activitate rațională, sau element de cuantificare a valorii, sau*

*principalul factor de producție* [14], sau *dezutilitate* prestată pentru o anumită compensare [22], sau *activitate destinată pentru clasele de jos ale populației* [17] etc.

Un lucru este cert, și anume că interpretările date muncii în diversele perioade istorice erau puternic influențate de: gradul de dezvoltare tehnică a mijloacelor de producție, ordinea socială, standardele de viață existente etc. Astfel, lumea antică era predominantă de presupunerea că munca era destinată sclavilor. Ca atare, munca era socialmente disprețuită și considerată un efort penibil, o suferință, o tortură. Clasele dominante, oamenii liberi, spre deosebire de sclavi, se ocupau cu sportul, artele, politica și filozofia, activități care nu erau considerate muncă. Evul Mediu creștin interpretează munca drept pedeapsă pentru păcatul originar al omului pentru care a fost alungat din paradis și condamnat să-și câștige pâinea prin sudoarea frunții. Deci, munca apare ca o fatalitate sau ca o cale de resemnare și de plată pentru păcatul originar.

Apariția religiei protestante, mai ales a doctrinei calviniste, marchează o schimbare profundă în definirea conținutului muncii [18]. Fatalitatea predestinată și propagată de catolicism a fost înlocuită cu o altă idee, mai progresistă, și anume *îndreptățirea muncii*, acordându-i-se o misiune mai optimistă. Ideile reformatoare ale religiei protestante au contribuit la liberalizarea conștiinței sociale, care la rândul ei a condus și la liberalizarea muncii. Aceasta din urmă s-a manifestat, în special, în alegerea liberă a profesiei, ceea ce nu era caracteristic nici sclavagismului, nici feudalismului. Munca pentru om s-a transformat astfel dintr-o pedeapsă a lui Dumnezeu într-o sursă de îmbunătățire a condițiilor de trai. Sărăcia, care era stimulată de catolicism, a devenit în cadrul noii religii o cauză a leneviei, a beției etc. Condamnându-se sărăcia, s-a proslăvit munca.

Secolul al XVIII-lea a adus mari schimbări calitative atât în domeniul dezvoltării economice, cât și în cel ideologic. În Anglia, s-a produs *revoluția industrială*, respectiv s-au pus bazele economiei politice clasice de către Adam Smith. În Franța, a avut loc *Revoluția burgheză*, care a proclamat libertatea omului și a determinat începutul creării societății capitaliste, consolidată în continuare prin activitatea politică a lui Napoleon Bonaparte. Au apărut diferite teorii economice și politice liberale care s-au manifestat cu succes în diferite domenii în secolul următor și care au contribuit la dezvoltarea unor științe socioumane, ca: filosofia, sociologia, economia, științele juridice etc. Au fost puse bazele teoretice ale economiei de piață. În acest context munca și-a

schimbat statutul, iar teoria muncii libere a căpătat o pondere mare, inclusiv abordările ei extrem de ostile, opuse chiar. Potrivit *valorii muncii*, dezvoltată de clasicii economiei politice (A. Smith, D. Ricardo) și teoriei *factorilor de producție*, munca a devenit *principalul factor de producție* [14].

Teoriile marginaliste, apărute în a doua jumătate a secolului al XIX-lea, au determinat adaptarea conținutului muncii la noile condiții ale economiei de piață. Urmărind scopul de a modela cât mai autentic procesele economice din societate prin modelarea matematică, reprezentanții marginalismului interpretau munca, în primul rând, ca o *dezutilitate*, ca ceva neplăcut, pe care lucrătorii o efectuează numai în schimbul unei utilități – salariul, destinat procurării bunurilor de consum, întreținerii lor și a familiei, distracțiilor etc. [24].

Prin urmare, economia de piață fixează categoria „muncă” drept factor de producție. Trebuie menționat faptul că nu oricând munca poate fi considerată drept factor de producție. Teoria economică neoclasică susține că numai acea muncă prestată în schimbul unei remunerări, în afară de satisfacția obținută de la ea, se consideră a fi o categorie economică. Astfel, activitățile școlărilor de rezolvare a problemelor – spun acești autori – nu pot fi considerate muncă în sensul economic [22]. Toate aceste interpretări ale conținutului muncii se încadrează armonios în acea ordine socială și economică numită de specialiști „*societatea industrială*”, care vine cu o nouă cultură, noi relații sociale și comportamente umane, noi valori și obiective ale vieții umane. Dezvoltarea societății industriale a contribuit esențial la schimbarea conținutului muncii, transformând-o într-o activitate motivantă, care la rândul ei a condus la creșterea puternică a productivității muncii și a bunăstării populației. În general, esența societății industriale poate fi redată prin următoarele principii generale, observate, practic, în toate domeniile vieții umane: *Maximizare*, *Sincronizare*, *Specializare*, *Standardizare*, *Concentrare* [15].

Ideologii *comunismului* din Uniunea Sovietică au dat și ei o definiție muncii, considerând-o *prima necesitate vitală*. Dorind să construiască o societate comunistă bazată pe egalitarism și principii ca „De la fiecare după capacități, fiecăruia după necesități”, ei au distrus echilibrul economic, psihosocial, juridic etc., determinat de evoluția istorică firească a societății conform unor legi obiective. Activitatea „constructorilor comunismului” a adus prejudicii grave dezvoltării social-economice și psihologice de mai departe a societății. Ignorând condițiile existente ale dezvoltării forțelor de producție și ale conținutului

muncii de atunci, ei au încercat să implementeze ideea de interpretare a *muncii drept prima necesitate vitală*. Într-adevăr, munca poate fi o necesitate vitală pentru oameni dacă este liberă și creativă, cum ar fi munca artiștilor, munca oamenilor de știință, munca inventatorilor etc. Or, la începutul secolului XX, ca și în prezent, încă nu au apărut acele condiții obiective și acel nivel de dezvoltare a tehnologiilor care să asigure o ocupare cu astfel de activități pentru majoritatea populației.

Acea parte a populației, în special intelectualitatea, care înțelegea caracterul absurd al acestei aventuri și nu dorea să participe la construcția noii societăți era declarată *dușman al poporului* și trimisă la „reeducare”, la muncă silnică, în Siberia. Se organizau „subotnicile” comuniste – demonstrații – care erau și ele un fel de „exerciții în procesul de formare a omului de tip nou”. Evident, o societate de acest tip poate să se mențină numai în condiții de totalitarism și dictatură. Consecință gravă a teoriei și practicii comuniste, ele au afectat puternic comportamentul populației, atitudinea ei față de muncă și spiritul antreprenorial. Restabilirea lor va necesita o perioadă foarte îndelungată, fapt ce va contribui la creșterea perioadei de tranziție la economia de piață care se desfășoară actualmente în fostele state socialiste, inclusiv în Republica Moldova.

Noile condiții economice determinate de consolidarea civilizației de tip industrial și transformarea ei într-o societate supraindustrializată, numită și *postindustrială*, presupune o serie de caracteristici specifice legate de modificarea conținutului muncii, și anume trecerea din zona de *producție a bunurilor de consum* în zona *serviciilor*, care devin predominante în toate sectoarele economice. Sectorului terțiar îi revine peste 80% din valoarea adăugată creată. Volumul de muncă remunerată în cadrul activităților de prelucrare industrială se diminuează ca urmare a noilor tehnologii. Complementar, se extind formele de muncă neremunerată (voluntariat), prestată în schimbul altor beneficii, întrucât producătorii de bunuri și servicii încearcă să transfere o parte a activității de muncă asupra consumatorului. Consumul de bunuri și servicii nu va mai reprezenta o activitate total separată de funcția de producție. Fenomenul este vizibil în special la nivelul distribuției, al reciclării sau al eliminării finale a deșeurilor. Apare o nouă categorie de actori sociali în sistemul economic, *consumatorii*, care se transformă treptat în *prosumatori*, combinând activitatea de

producție cu consumul [16] Pentru noile resurse umane, noua civilizație - „a serviciilor”, cum mai este denumită - , presupune schimbări profunde nu doar la nivelul formării profesionale, al deprinderilor și al capacităților de muncă, ci și ca mentalitate, ca mod de înțelegere a unui raport evoluat între procesul de muncă și mediul înconjurător (natural și artificial) în care acesta este integrat.

Pornind de la analiza evoluției conținutului muncii, precum și a interpretărilor acesteia, se poate conchide că munca în RM însumează trăsăturile caracteristice tuturor etapelor de dezvoltare a civilizațiilor (societatea agrară, societatea industrială, societatea postindustrială). Iar pe piața muncii din RM, aflându-se în plin proces de formare, se regăsesc diverse tipuri ale muncii, care determină și mecanisme diferite de funcționare a pieței muncii. Prin analiza specificului conținutului muncii în diverse sectoare ale pieței muncii se pot găsi cele mai bune soluții de intervenție a autorităților publice pentru ameliorarea situației în domeniul ocupării forței de muncă, aflată la moment într-o situație critică, contribuind astfel la dezvoltarea economică durabilă a țării.

## 1.4. Teorii moderne asupra pieței muncii

Mecanismul de funcționare a pieței muncii este descris în detaliu de teoriile economice clasice și neoclasiche, inclusiv *teoria productivității marginale a muncii*, care s-au afirmat încă la începutul sec. al XX-lea. Totodată, aceste teorii, în funcție de schimbarea condițiilor economice, a conținutului muncii și a raporturilor de muncă au fost completate, gradual, pe parcursul timpului, cu noi abordări teoretice și demersuri metodologice expuse în noile teorii ale pieței muncii, inclusiv: *teoria pieței muncii flexibile*, *teoria pieței muncii segmentate și a pieței muncii duale*, *teoria pieței muncii interne*, *teoria capitalului uman* etc., care vor fi analizate în continuare.

### 1.4.1. Teoria pieței muncii flexibile

Piața flexibilă a muncii a apărut ca o modalitate de adaptare a pieței muncii la schimbările conjuncturale ale economiei în țările economic dezvoltate, care a avut drept rezultat reducerea ponderii celor ocupați în sfera producției materiale și creșterea ponderii celor ocupați în sfera serviciilor. Aceste transformări

în procesul de organizare a muncii au avut loc în contextul creșterii esențiale a productivității muncii în industrie, agricultură, construcții etc. Flexibilizarea pieței muncii presupune plecarea de la reglementările rigide ale timpului de muncă, trăsătură caracteristică a întreprinderilor industriale și a organizațiilor în condițiile *societății industriale* și implementarea diverselor forme flexibile de ocupare și regimuri flexibile ale timpului de muncă, care devin tot mai răspândite, în special, în sfera serviciilor. Utilizarea acestora a condus la o creștere a eficienței economice, mai ales în ceea ce privește utilizarea potențialului uman din cadrul companiilor, deoarece ele permit atragerea în câmpul muncii a diferitelor categorii de persoane care nu puteau, din cauza anumitor condiții, să accepte regimul de muncă tradițional de 40 de ore, precum femeile cu copii, pensionarii, persoanele cu dizabilități, imigranții, studenții etc. Formele flexibile de ocupare a forței de muncă presupun introducerea în cadrul întreprinderilor, firmelor sau organizațiilor, a regimurilor de muncă cu timp prescurtat, munca la domiciliu, regimuri flexibile de muncă, munci sezoniere sau ocazionale, angajarea lucrătorilor temporari etc. În același context, o formă flexibilă de ocupare poate fi considerată și *autoocuparea*, caracteristică extinderii antreprenoriatului.

Mulți cercetători consideră procesul de flexibilizare a pieței muncii drept o nouă eră în organizarea muncii și a procesului de producție, care va substitui epoca *fordist-tayloristă*. Cu alte cuvinte, flexibilizarea pieței muncii are loc în contextul unei tranziții generale a sistemului economic și social spre noi principii ale dezvoltării societății, care au avut un impact semnificativ asupra întregii lumi. Răspândirea intensă a formelor flexibile de ocupare ocupă un loc important în evoluția sistemului de producție și este una dintre principalele caracteristici ale pieței muncii contemporane. Implementarea conceptului de piață flexibilă a muncii în toate domeniile economice modifică semnificativ esența unor astfel de elemente ale raporturilor de muncă, precum ocuparea forței de muncă, mobilitatea, condițiile de muncă, democrația industrială, calitatea vieții active de muncă, utilizarea eficientă a timpului de lucru (*time-management*), politica salarială etc.

În ultimii ani, pieței flexibile a muncii i s-a acordat o atenție deosebită în comunitatea științifică. Au fost elaborate noi teorii și concepte care dezvoltă diversele aspecte ale flexibilizării pieței muncii. Odată cu schimbarea

conținutului muncii și a raporturilor de muncă datorită impactului progresului tehnic, apar tot mai multe forme flexibile de ocupare.

Însăși formarea unei piețe flexibile a muncii este un proces profund și complex, fiind însoțit și de creșterea rolului întreprinderilor mici și mijlocii, precum și al celor ale antreprenoriatului social, mult mai adaptabile, în contextul diverselor provocări și crize economice conjuncturale, la diversificarea activității economice individuale, inclusiv a celei din cadrul gospodăriilor casnice, precum și la implicarea în activitatea de muncă a diverselor grupuri de populație, considerate social-vulnerabile.

Însuși conceptul de piață flexibilă a muncii apare pentru prima dată în lucrările economistului polonez Oskar Ryszard Lange. Potrivit lui, flexibilitatea reprezintă situația în care alocarea resurselor pe o anumită piață asigură Optimumul Pareto, adică *alocarea eficientă a resurselor* [19]. Din punctul de vedere al economiștilor liberali, formele flexibile de ocupare sunt mai progresiste și mai eficiente, deoarece permit constituirea unor mecanisme competitive de salarizare și menținerea ratei șomajului la un nivel acceptabil [11].

Se consideră că orice restricție legislativă sau administrativă limitează într-un fel flexibilizarea pieței muncii. Or, extinderea formelor de flexibilizare (inclusiv a sistemelor de salarizare) conduc la economisirea costurilor de muncă, respectiv la reducerea șomajului.

În clasificarea formelor flexibile de ocupare se disting așa-numitele *forme flexibile externe*, legate de relațiile companiei cu piața externă a muncii. Acestea includ formele flexibile deja instituționalizate pe piața muncii, care sunt stipulate în legislația națională a muncii (condiții de angajare, de disponibilizare etc.). De asemenea, sunt și forme flexibile externe de ocupare, legate de caracterul muncii și al raporturilor interpersonale de muncă. Din acest punct de vedere, J. Atkinson a identificat următoarele forme flexibile:

- 1) *flexibilitate cantitativă*, atunci când numărul angajaților sau salariul acestora se modifică în conformitate cu modificarea volumului de producție și realizare a bunurilor companiei;
- 2) *flexibilitate funcțională*, atunci când un angajator modifică regimul de muncă pentru lucrătorii deja angajați în cadrul companiei, prin transferarea de la un loc de muncă la altul sau recalificare [2].

Flexibilitatea funcțională necesită un sistem de formare și recalificare bine dezvoltat în cadrul companiei. Un exemplu de flexibilitate funcțională ar fi *cercurile de calitate*, care pledează pentru flexibilitate în sistemul relațiilor de muncă, în utilizarea unor forme flexibile de ocupare, nestandardizate, în introducerea unor regimuri de lucru flexibile, în aplicarea unor forme diferențiate de angajare și disponibilizare.

Piața flexibilă a muncii este abordată în mod diferit de lucrători și de sindicate, pe de o parte, dar și de angajatori, pe de altă parte. Astfel, din perspectiva angajatorului, flexibilitatea se asociază cu capacitatea de a obține competențe mult mai largi în gestionarea procesului de angajare-disponibilizare și politica salarială, evitând anumite reglementări naționale sau sectoriale care pot afecta eficiența economică a companiei. Astfel, apar noi oportunități pentru implementarea inovațiilor și adaptarea rapidă a firmelor la piețele aflate în schimbare.

Din perspectiva angajatului, flexibilitatea îi asigură o autonomie mai mare în ceea ce privește condițiile de muncă și salarizarea, capacitatea de a-și gestiona optimal timpul de muncă, accesul la noi cunoștințe și noi calificări, posibilitatea creșterii în carieră etc. Cu toate acestea, pentru angajat flexibilitatea poate conduce și la scăderea gradului de securitate socială a muncii și a garantării locurilor de muncă.

Întrucât un *colectiv de muncă* presupune mai multe niveluri ierarhice, formele flexibile de ocupare se stabilesc pe mai multe niveluri. Acestea se manifestă atât pe orizontală (combinarea profesiilor, rotația cadrelor), cât și pe verticală (delegarea unor funcții de management și control la niveluri mai inferioare etc.).

Flexibilitatea se manifestă și în cadrul gestionării timpului de muncă prin creșterea numărului de schimburi de muncă, utilizarea regimului de ocupare parțială, precum și a lucrătorilor temporari, extinderea și fragmentarea funcțiilor de producție și rotația locurilor de muncă, munca la domiciliu etc.

Comparând avantajele și dezavantajele formelor flexibile de ocupare, reprezentanții sindicatelor susțin că acestea contribuie realmente la o extindere a libertății de manevră pentru angajatori, pentru a menține competitivitatea întreprinderii. Totodată, ei sunt îngrijorați de faptul că multe întreprinderi pleacă de la angajarea cu normă întreagă, fapt ce conduce la creșterea șomajului deghizat.

### 1.4.2. Teoria pieței muncii segmentate

O altă teorie care a apărut în aceeași perioadă, odată cu *teoria pieței flexibile a muncii*, este *teoria pieței muncii duale și segmentate*. În acest context, J. Atkinson menționa că flexibilitatea pieței muncii este strâns legată de teoria segmentării [2]. Mai mult, flexibilitatea pieței muncii se bazează pe segmentarea acesteia. Or, în elaborarea unei politici eficiente de ocupare capacitatea angajatorilor de a „segmenta” corect piața muncii este o condiție indispensabilă. În anii '70 ai secolului XX, economiștii americani au observat o tendință pronunțată de polarizare a pieței muncii, în special ca urmare a intensificării proceselor migrației internaționale de muncă. Această polarizare a stat la baza *teoriei pieței muncii duale*.

În general, *segmentarea pieței muncii* este văzută ca o distribuire a locurilor de muncă pe porțiuni relativ stabile și închise, zone care, într-un fel, limitează mobilitatea forței de muncă. La baza acestei distribuiri stau o serie de caracteristici calitative specifice, care determină distincția între aceste segmente (spre exemplu, segmentarea în funcție de vârstă, divizarea pieței muncii pe segmente în funcție de meserii, profesii, specialități etc.).

Bazele teoriei pieței muncii duale și a segmentării au fost puse de P. Doring, M. Piore, Ch. Leadbeater, J. Atkinson, G. Standing etc.

În prima interpretare a pieței muncii duale, aceasta era divizată în două sectoare: piața muncii primară și piața muncii secundară. Definierea *sectorului primar* al pieței muncii se reducea la întreprinderile care puteau fi caracterizate prin prezența unor *piețe interne ale muncii*. Aceste companii se caracterizează printr-un nivel ridicat al salariilor, ocupare stabilă, nivel ridicat al *investițiilor în capitalul uman*. Pe de altă parte, *sectorul secundar* reprezintă întreprinderile mici și mijlocii care nu dispun de o piață internă a muncii. În realitate, divizarea pieței muncii în sectoarele primare și secundare este mult mai complexă și se poate referi inclusiv la repartizarea locurilor de muncă din aceeași organizație, caracteristice atât sectorului primar cât și celui secundar. Astfel, G. Doring și M. Piore au elaborat *teoria pieței muncii duale*, sugerând că piețele muncii pot fi divizate în două segmente neconcurente: primară și secundară [7].

*Piața primară a muncii* include:

- locuri de muncă independente: specialiști cu studii superioare și secundare de specialitate, manageri și administratori, lucrători de înaltă calificare;

- locuri de muncă subordonate: tehnicieni, personal administrativ de sprijin, lucrători cu calificări medii.

Angajații pe piața primară au nu numai salarii mai mari și condiții mai bune de muncă, ci și o poziție socială mai favorabilă, mai fiabilă, șanse de promovare, posibilitatea de recalificare din contul companiei, diverse beneficii, bonusuri, plăți suplimentare, participare la profit, polițe de pensionare garantate, apartenența la sindicate, cluburi (statut) etc. Ocuparea muncii pe piața primară a muncii necesită cunoștințe profesionale profunde și o calificare înaltă de la angajat.

*Piața secundară a muncii* nu necesită o pregătire profesională specială și calificare înaltă a angajaților. De regulă, lucrătorii de pe această piață concurează foarte dur între ei. Lucrătorii au salarii mici și condiții nefavorabile de muncă; fluctuația personalului este destul de intensă, iar șansele de promovare sunt slabe; locurile de muncă pe piața secundară sunt adesea „optimizate”, iar angajații care le ocupă sunt disponibilizați în primul rând. În cadrul raporturilor de muncă dintre lucrătorii de pe acest segment există deseori o inechitate socială, chiar și încălcarea libertăților și drepturilor umane.

Ch. Leadbeater a propus un alt model, mai complex, de segmentare a pieței muncii, acesta fiind compus din „nucleu” și „periferie” și împărțit în patru sectoare sau straturi. Primul strat sau „nucleu” reprezintă piața primară a muncii, caracterizată printr-un loc de muncă stabil cu normă întreagă; al doilea strat reprezintă piața secundară a muncii sau „periferia”, unde lucrătorii sunt ocupați în regim parțial de muncă (lucrători temporari, lucrători sezonieri cu contract pe termen determinat, lucrătorii la domiciliu); în al treilea strat sunt persoanele aflate în șomaj pe o durată până la un an; iar al patrulea strat îl formează șomerii de lungă durată, mai mare de un an calendaristic [21].

### 1.4.3. Teoria pieței interne a muncii

Una dintre teoriile notorii care au contribuit esențial la consolidarea *Economiei muncii* ca știință, precum și la dezvoltarea *Managementului resurselor umane*, poate fi considerată *Teoria pieței interne a muncii*. Printre primii savanți care s-au preocupat de teoria pieței interne a muncii au fost P. Doeringher și M. Piore. Potrivit lor, piața internă a muncii este o entitate care dezvoltă un set de proceduri pentru protejarea lucrătorilor din cadrul companiei de concurența

din afara acesteia [12]. În acest sens, piața internă a muncii reprezintă un fel de *antipiață*.

De regulă, o piață internă a muncii se constituie pentru:

1. nevoile de pregătire profesională specifică bazată pe unicitatea tehnologiilor companiilor, respectiv unicitatea locurilor de muncă;
2. depășirea informației imperfecte, a costurilor de tranzacție mari în legătură cu obținerea și prelucrarea informațiilor despre performanța potențială a unui potențial angajat din afara companiei;
3. formarea profesională la locul de muncă, care este de regulă informală și se manifestă prin obținerea competențelor și a calificării nemijlocit la locul de muncă.

Regulile care modelează piața internă a muncii și limitează concurența se bazează pe trei factori: specificul calificărilor, formarea la locul de muncă și tradițiile formale și informale ale colectivului de muncă din cadrul companiei.

În general, raporturile de muncă se pot realiza atât pe o *pieță externă a muncii*, în cadrul căreia are loc mișcarea lucrătorilor între companii, cât și pe o *pieță internă a muncii*, care se caracterizează prin mobilitatea lucrătorilor în cadrul unei singure companii.

*Piața internă a muncii* se caracterizează prin deplasarea lucrătorilor în cadrul unei companii, în care salariile și condițiile de angajare ale acestora sunt determinate de reguli și proceduri administrative interne. Piețele interne ale muncii se află în competiție cu cele externe, unde mobilitatea forței de muncă are loc între companii, iar salariile sunt rezultatul acțiunii forțelor pieței.

Mobilitatea forței de muncă pe o piață internă a muncii poate avea loc atât pe orizontală – în cazul transferului la un alt loc de muncă cu același nivel de complexitate și responsabilitate, cât și pe verticală – în cazul promovării lucrătorilor la locuri de muncă cu o complexitate și responsabilitate mai mare și care necesită o calificare mai înaltă. Piața internă a muncii este caracteristică întreprinderilor interesate în păstrarea, motivarea și dezvoltarea potențialului lor uman. De aceea, unul dintre obiectivele funcționării acesteia constă în reducerea pe cât posibil a fluctuației angajaților. Pe piața internă a muncii formarea profesională este orientată, în principal, spre pregătirea specialiștilor pentru nevoile specifice ale întreprinderii date. Sistemul de pregătire profesională presupune cheltuieli mult mai mari, iar durata de pregătire

profesională este mult mai îndelungată decât „ucenicia” la locul de muncă. De asemenea, pe piața internă a muncii sunt dezvoltate sisteme de formare continuă orientate spre creșterea continuă a calificării lucrătorilor întreprinderii. Pe piața internă a muncii, sindicatele apără interesele lucrătorilor, indiferent de specialitate sau meserie, iar ocuparea forței de muncă este mult mai sigură decât pe piața externă a muncii.

Companiile angajează muncitori de pe piața externă a muncii în primul rând pentru lucrări relativ necalificate, iar pentru locurile de muncă unde sunt necesare calificări înalte asigurarea cu personal are loc pe o piață internă a muncii. Cariera profesională și creșterile salariale rezultă dintr-o combinație între vârstă și experiență, completate și cu formarea profesională. Adresarea companiei către piața externă a muncii are loc doar atunci când resursele umane interne nu sunt capabile să facă față noilor exigențe de producție. Totodată, apelarea la piața externă a muncii generează anumite dificultăți și riscuri, în special atunci când potențialul angajat trebuie să corespundă exigențelor specifice unice ale procesului de producție. Pe de altă parte, atragerea lucrătorilor din exterior poate afecta ritmul normal al managementului carierei din cadrul companiei.

Piețele interne nu sunt complet izolate de acțiunea mediului concurențial de pe piața externă a muncii, a cărei influență pătrunde prin fluxurile de intrare a forței de muncă (noile angajări).

Piața internă a muncii se caracterizează prin: independența relativă a salariilor angajaților; acțiunea forțelor existente pe piața externă a muncii; ocuparea posturilor vacante care necesită calificări înalte prin promovarea personalului sau activități de management al carierei; stabilirea unor relații pe termen lung între angajatori și angajați; existența unei relații directe între nivelul salariilor și vechimea în muncă.

#### *1.4.4. Teoria capitalului uman*

O altă teorie care a avut un impact destul de important asupra cercetărilor din domeniul economiei muncii, precum și a pieței muncii, poate fi considerată *teoria capitalului uman*. Teoria capitalului uman a fost elaborată de reprezentanții noii școli de la Chicago, în a doua jumătate a secolului al XX-lea. Promotorii

acestei teorii sunt: Th. W. Schultz, G. Becker, G. Stigler și J. Mincer. Cu toate acestea, primele idei privind capitalul uman și investițiile aferente acestuia au fost schițate încă de Adam Smith. Ultimele abordări ale teoriei capitalului uman, în special conceptualizarea creșterii economice ca un proces alimentat de inovație, aparțin lui Paul Romer, laureat al Premiului Nobel pentru Științe Economice în anul 2018.

În general, capitalul uman reprezintă totalitatea cunoștințelor, competențelor, obiceiurilor, calităților sociale și personale, incluzând creativitatea, pe care lucrătorul le implică în procesul de muncă, care, la rândul ei, asigură producția de bunuri materiale și servicii. Teoria capitalului uman este abordată în strânsă legătură cu studiul managementului resurselor umane, regăsindu-se, de asemenea, și în cercetările mecanismului de funcționare a pieței muncii. În literatura recentă, noul concept de capital uman subliniază faptul că, în multe cazuri, acesta este acumulat în funcție de natura sarcinii (sau de competențele necesare pentru îndeplinirea unei sarcini din cadrul companiei), putând fi folosit în mai multe companii care solicită competențe transferabile. Acest concept poate fi aplicat și în evaluări profesionale pentru a susține dinamica salariilor sau a promovărilor și rotația angajaților în interiorul companiilor etc.

În literatura economică modernă, neoclasică, termenul „*capital uman*” a fost folosit de Jacob Mincer în articolul „Investment in Human Capital and Personal Income Distribution”, apărut în *Journal of Political Economy* în 1958. Cea mai bună versiune a utilizării practice a conceptului de capital uman aparține lui J. Mincer și G. Becker. Lucrarea lui Gary Becker, intitulată *Human Capital*, publicată în anul 1964, a devenit cartea de referință în privința acestui concept timp de mai mulți ani. În viziunea acestora, capitalul uman nu se deosebește de capitalul fix și poate fi mărit prin investiții în educație, formare, tratamente medicale, iar produsul final depinde într-o anumită măsură de rata sa de rentabilitate [3]. Astfel, capitalul uman poate fi considerat un mijloc de producție în care investițiile suplimentare generează o producție suplimentară. Capitalul uman este substituibil, dar nu poate fi transferat ca în cazul bunurilor imobiliare, al muncii sau a capitalului fix.

Deci, capitalul uman reprezintă totalitatea trăsăturilor (cunoștințele, talentele, abilitățile), dar și experiența, inteligența, educația, judecata și înțelepciunea deținute individual și colectiv de membrii unei populații. Aceste resurse desemnează capacitatea totală a oamenilor, reprezentând o resursă care poate fi

redirecționată spre realizarea obiectivelor unei națiuni ca un tot unitar sau a unor obiective specifice.

Capitalul uman se împarte, în linii mari, în trei categorii: *Capitalul intelectual, Capitalul social și Capitalul emoțional.*

Investiția în capital uman este influențată de o serie de motivații, determinantul principal fiind profitul sau randamentul așteptat de la această investiție, iar cel secundar este remunerarea lucrătorului în care s-a investit.

Motivația investițiilor în capital uman constă în sporirea *veniturilor viitoare* rezultate prin sporirea productivității muncii. Investiția în capitalul uman generează însă și costuri legate de timpul sacrificat pentru educație și, respectiv, venitul ratat care putea fi obținut dacă această perioadă de timp era destinată activității profesionale. Pe de altă parte, cheltuielile investite în procurarea materialelor didactice pot fi considerate cheltuieli investiționale destinate creșterii stocului de capital uman. Este normal ca veniturile prezente să valoreze mai puțin decât veniturile viitoare și de aceea, condiția de rentabilitate a acestor investiții este ca *veniturile viitoare actualizate* să depășească *cheltuielile actuale* efectuate.

La nivel macroeconomic, unele teorii moderne privind *dezvoltarea* consideră capitalul uman un factor important al creșterii economice, iar studiile demonstrează și relevanța educației pentru bunăstarea economică a oamenilor. De aceea, aceste teorii leagă investițiile în capitalul uman de politicile educaționale promovate în stat, iar rolul capitalului uman în dezvoltarea economică, creșterea productivității și inovare a fost interpretat drept o justificare a subvențiilor guvernamentale în domeniul educației și al formării profesionale. Teoria capitalului uman a avut și are o mare influență în elaborarea politicilor educaționale și în corelarea acestora cu creșterea exigențelor de pe piața muncii.

#### 1.4.5. *Teoria instituțiilor*

În ultimii ani, în cercetarea economică, inclusiv în cercetarea pieței muncii, a apărut un nou curent teoretic – *teoria instituțiilor*. Acest curent a avut un impact destul de mare în dezvoltarea unor ramuri ale științei economice precum economia industrială, economia mondială, teoria jocurilor etc. Teoria instituțiilor prezintă un interes major pentru economiștii-juriști (Pozner R.A.,

1981; Williamson O., 1985) [10], economiștii-istorici (Fogel R.V., Engerman C.J., 1972; North D., 1990), precum și pentru economiștii-sociologi (Povey V.V., Di Maggio P.I., 1991), care au fost implicați de mult timp în studiul impactului instituțiilor în dezvoltarea economică.

*Teoria instituțiilor* oferă oportunități analitice eficiente și pentru economia muncii, precum și pentru piața muncii, considerată extrem de *vulnerabilă*, care necesită intervenții substanțiale din partea instituțiilor. Se știe că instituțiile stabilesc un sistem de stimulente (pozitive și negative), prin intermediul cărora dirijează activitățile oamenilor și ale unităților economice într-o direcție dorită. Astfel, este eliminată incertitudinea, iar mediul socioeconomic devine mai previzibil. Dacă oamenii au încredere în fiabilitatea și corectitudinea legilor, contractelor, drepturilor de proprietate, ei se abțin de la tentațiile de a fura sau a înșela. În acest mod, instituțiile își realizează funcția principală, și anume de a reduce *costurile de tranzacție*.

#### 1.4.6. *Teoria contractelor*

Unul dintre principalele modele care definesc teoria modernă a contractelor este *teoria principal-agent* (TPA) [28]. *Teoria principal-agent* se preocupă de relația dintre principal (pe piața muncii – angajator) și agent (respectiv lucrător) în cadrul aranjamentelor contractuale. Teoria în cauză analizează problemele tipice în procesul contractării și analizează modul în care aceste probleme pot fi depășite. Teoria TPA se bazează pe o serie de postulate: conceptul de organizație, conceptul de maximizare a utilității individuale, asimetria informațională; distincția dintre preferințele și înclinațiile spre risc ale participanților la contract, optimizarea costurilor în negocierea și încheierea contractelor.

Comportamentul participanților la contract este determinat, în primul rând, de maximizarea reciproc avantajoasă a utilității individuale, atât în termeni monetari cât și nonmonetari. Fiecare partener acționează rațional și așteaptă același comportament de la celălalt. Totodată, comportamentul părților poate fi afectat de anumite amenințări, precum *comportamentul oportunist*, care se manifestă prin abateri în performanța profesională sau acțiuni prin care participanții la contract își urmăresc propriile interese.

Teoria *principal-agent* se preocupă de proiectarea instituțională a contractelor și de rolul acestora în schimburile dintre lucrători și angajatori. Conform termenilor contractului, principalul (angajatorul) delegă agentului (angajatului) anumite responsabilități și drepturi pentru care acesta din urmă va primi o anumită recompensă. În baza contractului, angajatorul obține anumite beneficii din utilizarea abilităților profesionale ale angajatului și a informațiilor despre acesta. În același timp, pentru angajator poate apărea riscul ca angajatul să nu respecte termenii contractului, să acționeze urmărind propriile interese, provocând prejudicii angajatorului. Cu cât mai puține informații posedă angajatorul privind motivele ocupării unui loc de muncă și abilitățile profesionale ale angajatului, cu atât mai mare este riscul ca agentul să nu respecte condițiile contractului. *Principalul* este interesat să găsească astfel de condiții de contractare care să-i permită *agentului* să-și realizeze responsabilitățile la maximum.

În procesul de negociere și semnare a contractelor, poziția *principalului* diferă de poziția *agenților* prin:

- distribuția neuniformă a informațiilor privind conținutul clauzelor contractelor;
- diferența privind înclinația spre risc între contra-agenți.

Astfel, *asimetria informațională* reprezintă principalul motiv pentru care raționalitatea comportamentului indivizilor și capacitatea acestora de a lua decizii raționale în tranzacțiile realizate pe piețe, inclusiv în relațiile de muncă, să fie limitate. Pentru depășirea *incertitudinii* sunt utilizate contractele. Toate contractele vizează stabilirea anumitor zone de predictibilitate în dezvoltarea relațiilor dintre contraagenți.

În funcție de gradul și natura incertitudinii, de înclinația spre risc a participanților la tranzacție, precum și de specificul resurselor de care dispun participanții la schimb, există următoarele tipuri de contracte: *complete* (clasice); *neoclasice* (relaționale); *raționale* (implicite); *psihologice*.

Conceptul de *contract complet* a fost definit prima dată de Milgrom și Roberts. Trăsăturile distinctive ale acestor contracte sunt următoarele: stabilesc exact ce ar trebui să facă fiecare parte în funcție de orice situație; specifică partajarea costurilor și a beneficiilor pentru fiecare caz; iau în considerație toate situațiile posibile de realizare a contractului, precum și a sancțiunilor corespunzătoare pentru nerespectarea clauzelor contractului; sunt voluntare și urmăresc

beneficiul reciproc [9]. Cu toate acestea, în realitate, contractele sunt aproape întotdeauna imperfecte și incomplete.

Conceptul de *contract relațional* a fost folosit prima dată de O. Williamson [10]. Contractele relaționale nu prescriu întregul lanț de acțiuni secvențiale, ci se concentrează pe descrierea principiilor de interacțiune dintre părți. Relația dintre părți este relativ stabilă, deoarece acestea sunt interesate de cooperare reciprocă. Totodată, contractul relațional nu specifică ce anume trebuie să facă fiecare dintre părți în anumite situații.

*Contractele raționale (implicite)* nu se bazează pe instituții formale rigide, ci pe tradiții și norme sociale. Un contract implicit nu este încheiat formal. Se presupune că participanții la relațiile contractuale acționează în conformitate cu normele comportamentale existente, stereotipurile, tradițiile etc. Pe măsură ce influența factorilor aleatorii crește, la fel crește și importanța contractelor raționale. Contractele implicite sunt cel mai adesea multilaterale, iar limitele lor sunt dificil de definit. Se consideră că un contract rațional, de regulă, este extrem de personalizat, axat pe o perioadă lungă și prevede posibilitatea diferitelor tipuri de abateri sau neconcordanțe în relația dintre actorii pieței.

#### 1.4.7. Teoria costurilor de tranzacție în raporturile de muncă

*Costurile de tranzacție* reprezintă costurile destinate pentru obținerea informațiilor necesare în activitatea actorilor sociali existenți pe piața muncii. Acestea apar ca urmare a extinderii piețelor informaționale, respectiv a prețului pentru informații care sunt văzute în calitate de *resurse*.

Adaptarea *teoriei costurilor de tranzacție* la problemele pieței muncii presupune o abordare a cadrului conceptual și a teoriilor și modelelor existente, precum și o abordare metodologică pentru rezolvarea unor probleme practice de pe piața muncii. Conceptul-cheie al teoriei costurilor de tranzacție ar trebui să fie înseși *costurile de tranzacție* care trebuie gestionate și optimizate [6].

Costurile de tranzacție reprezintă totalitatea resurselor (bani, timp, muncă etc.) cheltuite pentru planificarea, adaptarea și asigurarea controlului asupra îndeplinirii obligațiilor asumate de indivizi, în procesul de înstrăinare și însușire a drepturilor și libertăților de proprietate adoptate în societate.

Noțiunea *costuri de tranzacție* are o importanță-cheie în noua teorie a instituțiilor, în care acestea sunt interpretate nu atât prin prisma unui conflict

de interes, cât din punctul de vedere al posibilităților de economisire a costurilor de tranzacție.

În explicarea fenomenului costurilor de tranzacție, două momente sunt semnificative: discrepanța dintre interesele economice ale contraagenților care interacționează între ei și fenomenul incertitudinii. La rândul său, incertitudinea este determinată nu numai de fragmentarea sau insuficiența informațiilor disponibile, ci și de posibilitățile limitate de prelucrare pe care le au agenții economici.

Tipologia costurilor de tranzacție include costurile de identificare a oportunităților, costurile de decontare, costurile de măsurare, costurile încheierii unui contract, costurile comportamentului oportunist, costurile specificării și protecția drepturilor de proprietate.

Costurile încheierii unui contract sunt văzute drept costuri destinate încheierii, modificării și completării contractelor, precum și îndeplinirii condițiilor contractuale. Costurile asociate controlului de către proprietar sau principal sunt, de asemenea, costuri de tranzacție, la fel ca și costurile de aplicare a sistemelor de stimulare.

Costurile comportamentului oportunist. Comportamentul oportunist poate fi considerat acel de comportament care vizează atingerea propriilor obiective ale agentului economic și nu este limitat de considerații morale. Comportamentul oportunist este determinat de interesele economice distincte, ca urmare a resurselor limitate, a incertitudinii etc.

Teoria costurilor de tranzacție se concentrează, în principal, pe contracte pe termen lung și contracte pentru care performanța nu poate fi determinată cu exactitate. Astfel de contracte sunt caracterizate cel mai frecvent printr-o distribuție asimetrică a informațiilor și pot fi încheiate nu doar de partenerii pieței, ci și de proprietar sau manager, în ceea ce privește distribuirea drepturilor de proprietate, precum și între principal și agent, pentru determinarea tuturor cerințelor delegate.

Costurile de tranzacție reprezintă unul dintre criteriile care indică avantajul contractelor de orice fel. Utilitatea teoriei costurilor de tranzacție pentru piața muncii constă în identificarea conținutului economic și al comportamentelor raționale individuale, în procesul angajării sau disponibilizării.

#### *1.4.8. Teoria riscului economic: adaptare la problemele pieței muncii*

Conceptele de incertitudine și risc în activitatea economică au existat din cele mai vechi timpuri și au stat la baza formulării obiectivelor comportamentului economic. În condițiile de intensificare continuă a concurenței și extindere a proceselor de globalizare, gradul de incertitudine din activitatea economică nu scade. Ba, mai mult, incertitudinea devine mai complexă, iar consecințele ei, adică riscurile de eșec în atingerea rezultatelor așteptate, cresc din cauza numărului imens de participanți în relațiile economice, cu interese diverse, și a incapacității privind obținerea informațiilor fiabile și în timp util etc.

Incetitudinea și riscul din economie conduc la fenomene negative și în sfera socială și a muncii - tensiune socială, conflicte de muncă, comportament deviant al muncii etc. -, care la rândul lor pot genera pierderi sociale semnificative, afectând negativ competitivitatea întreprinderilor (organizațiilor), situația economică a lucrătorilor și a angajatorilor.

Incetitudinea și riscul economic sunt cercetate încă din primii ani ai apariției științei economice clasice. Metodele de determinare a rolului riscului în activitatea economică și de evaluare și contabilizare a riscului în economia de piață, în general, și în economia muncii, în special, se actualizează continuu. Drept urmare, apar noi teorii care vizează comportamentul subiecților economici în condiții de incertitudine și de risc economic. Există teorii și instrumente axate pe reglementarea raporturilor sociale și de muncă ce se referă și la riscurile în domeniul salarizării, al ocupării forței de muncă și al profiturilor (teoria hedonistă a muncii, teoria contractelor implicite etc.), dar și teorii și instrumente de evaluare și calculare a riscului de șomaj, a riscului de apariție a bolilor profesionale, care sunt utilizate pe larg în asigurările sociale și de sănătate. Este foarte important ca natura și gradul de manifestare a riscului de pierdere a salariilor de către angajat și riscul de pierdere a veniturilor de către angajator să fie asociate cu costurile forței de muncă și să fie evaluate cât mai complex. Acest lucru este extrem de important în teoria riscurilor, deoarece riscurile angajatului sunt, aproape întotdeauna, derivate ale riscurilor angajatorului.

Vorbind despre angajator, există multe circumstanțe în care acesta nu ar trebui să aibă vreo înclinație spre risc. În realitate, un angajator poate fi indiferent față de anumite tipuri de risc sau față de un risc care nu depășește o anumită limită, după care devine mult mai prudent.

Evident, nu toate tipurile de riscuri aferente activității economice sunt legate de relațiile sociale și de muncă. Factorii de risc din activitatea angajatorului ar trebui clasificați în factori externi și factori interni. Impactul lor asupra relațiilor sociale și de muncă la întreprindere poate fi atât direct cât și indirect. Factorii externi includ instabilitatea politică, criminalitatea, politica financiară și de creditare a statului, schimbările structurale pe piața bunurilor și serviciilor (factorul cererii), progresele din domeniul științei și tehnologiei, conjunctura piețelor externe ale muncii, activitatea sindicatelor etc. Acest grup de riscuri este, de obicei, analizat în corelație cu activitatea investițională. Rezultatele acestor analize fac posibilă evaluarea (măsurarea) gradului de risc care ne interesează în relațiile sociale și de muncă.

Varietatea riscurilor interne se reduce la două tipuri: tehnologice și socio-economice. Riscurile din cadrul celui de-al doilea tip sunt legate în primul rând de relațiile sociale și de muncă ale angajatorului cu angajații în domeniul recrutării, disponibilizării, promovării, productivității muncii, condițiilor de muncă (programul de lucru), disciplinei muncii, salariilor, hărțuirii la locul de muncă, specificului locului de muncă etc. Un risc major apare atunci când un fost angajat care deține informații despre companie, know-how, rețeaua de clienți etc., poate slăbi poziția competitivă a întreprinderii dacă se angajează la o companie concurentă. Evaluarea incorectă de către angajator a așteptărilor și a competențelor angajatului este, de asemenea, un factor de risc. Strâns legată de acest tip de risc este și neconcordanța între contribuția salariatului și remunerarea lui. Un alt risc ține de creșterea costurilor suplimentare (neprevăzute) pentru angajator, apărute ca urmare a creșterii impozitelor și taxelor sau a nevoilor de formare profesională etc.

Este evident că principalul risc al angajatului este determinat de pierderea venitului (salariul) și a sănătății. Principalii factori de risc pentru pierderea salariului de către angajat sunt: insolvența angajatorului; evaluarea incorectă a contribuției sale la locul de muncă; incoerența formelor și sistemelor de remunerare; atitudinea incorectă, chiar abuzivă a angajatorului față de angajat; schimbările pe piața muncii; posibila pierdere a capacității de muncă; posibila răspundere pentru cauzarea prejudiciului companiei; inflația etc.

Riscul de accidentare și morbiditate, în corelație cu atitudinea angajatului față de muncă, respectiv față de nivelul salariilor, reprezintă unul dintre cele

mai complexe fenomene sociale. Astfel poate fi determinat și prețul sănătății lucrătorilor, ceea ce, implicit, ne va duce la așa-numita *teorie bedonistă a muncii* [27]. Teoria în cauză permite evaluarea comportamentului angajatului în raport cu nivelul salariului, în funcție de acceptarea/neacceptarea riscului de accidentare, precum și evaluarea gradului de compromis al angajatorului. Astfel, în comportamentul angajatorului, incertitudinea și riscul au devenit factori principali în luarea deciziilor manageriale legate de raporturile de muncă.

Printre alte teorii care au avut o anumită influență asupra dezvoltării teoriei pieței muncii pot fi numite și: *teoria relațiilor industriale*, *teoriile motivării muncii*, *teoria umanizării muncii etc.* Iar pentru o formalizare a unei teorii cât mai cuprinzătoare a pieței muncii, este necesar de luat în considerare, în mod consecvent, toate aceste teorii economice moderne apărute în ultimele decenii. Aceste teorii oferă oportunități și instrumente noi pentru analiza și soluționarea problemelor noi apărute pe piața muncii, aflată în continuă dezvoltare.

## 1.5. Elementele definitorii ale pieței muncii

O bună funcționare a pieței muncii este asigurată prin menținerea stării de echilibru între elementele ei definitorii și anume *oferta de muncă* și *cererea de muncă*. Starea de echilibru conduce la un proces durabil de dezvoltare a sistemului economic, inclusiv a pieței muncii. Starea de echilibru pe piața muncii contribuie și la o dezvoltare normală a acestor două elemente definitorii.

Totodată, provocările care apar în formarea ofertei și cererii de muncă pot conduce la compromiterea funcționalității pieței muncii, respectiv la reducerea nivelului ocupării și a productivității muncii, precum și la frânarea dezvoltării economice a țării. În acest context, rolul autorităților publice, prin măsurile de intervenție, constă nu doar în menținerea echilibrului pe piața muncii, respectiv a nivelului înalt al ocupării, ci și în stimularea procesului de *formare a cererii și ofertei de muncă*. Din acest considerent, o analiză cât mai aprofundată a elementelor definitorii ale pieței muncii, a conținutului lor în noile condiții economice, a factorilor specifici care contribuie la dezvoltarea lor, a riscurilor care pot apărea în formarea acestora, este utilă în formularea celor mai eficiente măsuri de intervenție ale autorităților publice, necesare pentru stimularea unui proces durabil de formare a lor.

### 1.5.1. Cadrul general privind oferta de muncă

În general, oferta de muncă exprimă volumul de resurse umane disponibil într-o perioadă de timp pentru o anumită țară, regiune sau localitate. Ea depinde în principal de caracteristicile naturale și dobândite ale populației potențial active (structura și rata de activitate a populației, pe grupe de vârstă, pe sexe, categorii profesionale, niveluri de educație și pregătire etc.), de comportamentele acestora pe piața muncii, comportamente influențate de factori de ordin cultural, psihologic, social etc. La nivel economic și social, oferta de muncă este permanent influențată de factori de natură demografică, economică și social-instituțională.

Oferta de muncă se manifestă în mod distinct la nivel individual, la nivel de ramură, precum și la nivelul economiei naționale. Din acest considerent, o analiză mai aprofundată a ofertei de muncă presupune descrierea acesteia la fiecare nivel în parte.

Pe piața muncii, oferta de muncă se manifestă ca o sumă a ofertelor individuale de muncă ale persoanelor care doresc să fie angajate, în schimbul unui salariu determinat de forțele pieței. Oferta individuală de muncă se manifestă puțin diferit comparativ cu oferta totală de muncă, fiind influențată, în primul rând, de o serie de factori specifici, legați de personalitatea individului.

#### ***Oferta individuală de muncă***

Prin *oferta individuală de muncă* se înțelege totalitatea capacităților fizice și intelectuale pe care deținătorul lor *este în stare și dorește* să le ofere în schimbul unei anumite remunerări, dedicând muncii timpul său liber. Luarea deciziei pentru prestarea serviciilor de muncă revine individului care face o alegere între cele două oportunități, valori de alternativă, aducându-i acestuia un anumit grad de utilitate:

- venitul obținut din munca prestată, cheltuit ulterior pentru procurarea anumitor utilități (bunuri și servicii);
- timpul liber (leisure), considerat drept utilitate, fiind folosit de individ pentru: odihnă, refacerea forțelor sale, distracții, dezvoltarea sa multilaterală etc., care, de asemenea, contribuie la asigurarea unui anumit nivel al calității vieții.

În acest fel, munca prestată de individ se manifestă ca oricare *marfă* din sistemul economiei de piață. Decizia individului privind volumul de muncă oferit pe piața muncii poate fi rezultatul unui compromis în alegerea dintre cele două „mărfuri”: timpul liber și bunurile și serviciile ce pot fi procurate cu salariul primit în schimbul muncii prestate. În funcție de nevoile sale pur individuale, de resursele bănești destinate fie întreținerii sale și a familiei, fie pentru procurarea altor utilități (bunuri de consum îndelungat, distracții, odihnă, etc.), de disponibilitățile de venit obținute din alte surse (dividende, dobânzi, rente, remitențe etc.), precum și în funcție de nivelul salariului propus pe piața muncii, individul ia decizia privind volumul de muncă pe care urmează să o presteze.

Comportamentul individului pe piața muncii este determinat de faptul că acesta este în același timp producător (lucrător) și consumator. Odată cu creșterea nivelului salariului, individul este predispus să presteze pe piață o cantitate mai mare de muncă (ea fiind măsurată, de regulă, în ore de muncă). Însă, în același timp, din cauza oboselii și plictiselii (creșterea nivelului salariului presupune și creșterea intensității muncii), va crește și cererea față de timpul liber, ceea ce conduce la creșterea prețului acestuia. Economisții neoclasici vorbesc în acest caz despre creșterea *deșutilității marginale a muncii*.

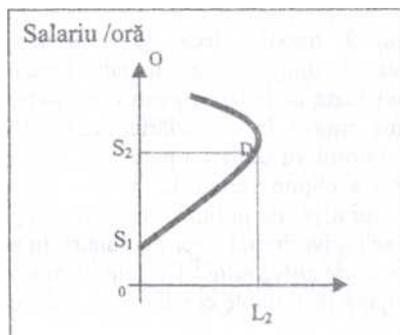
Comportamentul individului pe piața muncii este determinat nu atât de maximizarea venitului lui, cât de *maximizarea utilității*. În acest context, o alegere optimă între *timp de muncă și timp liber* îi va aduce un nivel maxim de utilitate doar în punctul de tangență dintre curba de indiferență *timp liber – timp de muncă* și nivelul salariului orar oferit de angajator, care va reprezenta așa-numita *linie bugetară* în modelul ofertei individuale de muncă. Trebuie menționat faptul că această combinație optimă dintre volumul de muncă și timpul liber depinde, în cea mai mare măsură, și de *preferințele subiective* ale individului, iar totalitatea punctelor de tangență dintre curbele de indiferență și liniile bugetare vor forma *curba ofertei individuale de muncă*.

Astfel, putem conchide că decizia indivizilor de a-și vinde serviciile de muncă este determinată de trei variabile, și anume:

- 1) timpul limitat al zilei pe care individul îl repartizează între muncă și timp liber, exprimată în unități de timp (24 de ore);
- 2) nivelul salariului orar care determină puterea de cumpărare a individului;

### 3) gradul de bunăstare de care dispune individul.

Interacțiunea acestor variabile determină curba ofertei individuale de muncă, care are o alură specifică. Fiind crescătoare, dintr-un moment anumit devine descrescătoare, în funcție de creșterea nivelului salariului pe oră. În punctul de cotitură al curbei ofertei individuale de muncă, o unitate de timp liber devine mai scumpă decât salariul oferit pentru o unitate de timp de muncă. Salariatul



ajunge la concluzia că pentru maximizarea utilității sale ar fi mai oportun să acorde mai multă atenție timpului liber necesar pentru refacerea capacităților sale de muncă decât muncii.

În acest mod, creșterea salariului influențează oferta individuală de muncă prin:

- *efectul de substituție* – când creșterea salariului conduce la creșterea prețului muncii ceea ce stimulează înlocuirea timpului liber cu timpul de muncă;
- *efectul de venit* – creșterea salariului conduce la diminuarea numărului de ore lucrate în favoarea creșterii numărului de ore de timp liber. Creșterea salariului contribuie la creșterea bunăstării individului, care, la rândul ei, conduce la o tendință de a consuma mai multe mărfuri de calitate superioară și mai puține mărfuri de calitate inferioară. Or, timpul liber poate fi considerat drept o marfă de calitate superioară. Prin urmare, creșterea salariului, la un anumit moment, va conduce la creșterea cererii individului față de timpul liber în detrimentul timpului de muncă.

Trebuie menționat faptul că decizia privind numărul optim de ore de muncă prestate de lucrător depinde în mare măsură de mărimea venitului net al lucrătorului, venit format din salariul net și alte forme de venit ce nu provin din muncă, cum ar fi: dividendele, dobânda, chiriile, moștenirea etc. Cu cât ponderea celorlalte forme de venit este mai mare, cu atât efectul de venit va fi mai mare și oferta individuală de muncă va fi în descreștere. Cu cât ponderea salariului va fi mai mare în totalul venitului disponibil al lucrătorului, iar

valoarea lui este aproape de minimul de trai decent, cu atât mai pronunțat va fi efectul de substituție care va determina creșterea ofertei individuale de muncă. O asemenea analiză ar fi relevantă pentru găsirea unor explicații ale nivelului extrem de mic al ocupării forței de muncă din RM.

Oferta individuală de muncă depinde și de alți factori de ordin subiectiv sau obiectiv, cum ar fi: tradițiile și religia; imposibilitatea găsirii unui loc de muncă atractiv ce i-ar asigura individului un salariu suficient de mare pentru menținerea unui standard de viață acceptabil; presiunea fiscală; beneficiile oferite de politica socială promovată de stat etc. Oferta individuală de muncă mai este influențată și de oportunitățile de obținere a unor venituri salariale mai mari pentru același volum de muncă pe alte piețe ale muncii (peste hotarele țării) pe care lucrătorii pot ușor pătrunde în prezent, în contextul reducerii costurilor migrației internaționale de muncă și al intensificării proceselor migraționiste.

Totodată, oferta individuală de muncă poate fi influențată și de condițiile existente la locul de muncă, precum și de factori de ordin personal (vârsta, gradul de calificare) sau familial (activitățile de menaj, educarea copiilor etc.).

În ultimii ani, economiștii fac referință la un fenomen economic nou, care de asemenea poate avea repercusiuni asupra reducerii ofertei individuale de muncă, și anume *capcana veniturilor medii* (*Middle income trap*)<sup>1</sup>. O capcană a veniturilor medii apare în situația în care autoritățile publice au facilitat creșterea rapidă a veniturilor până la un nivel mediu în comparație cu cele din alte țări. Acest fapt conduce la o încetinire a creșterii economice, respectiv a competitivității, comparativ cu alte țări care dispun de: un potențial uman mai calificat, un nivel mai înalt al productivității muncii, o economie mai inovativă și competitivă. Pe măsură ce salariile cresc, are loc și creșterea costurilor de producție, iar producătorii se găsesc adesea în imposibilitatea de a concura pe piețele de export cu alte țări, ale căror mărfuri au costuri de producție mai mici.

---

<sup>1</sup> Termenul a fost inventat de economiștii *Indermit Gill* și *Homi Kharas* în 2006, când lucrau la strategiile de bază pentru economia Asiei de Est. *Middle income trap* este un fenomen nou și a fost menționat pentru prima dată, în 2007, în Raportul Băncii Mondiale al lui Gill și Kharas „An East Asian Renaissance: Ideas for Economic Growth”, <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/6798/399860REPLACEMENT1601OFFICIAL0USE0ONLY1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

De obicei, țările cuprinse în capcana veniturilor medii se caracterizează prin: *nivel scăzut al investițiilor, creștere lentă a nivelului de producție; grad de industrializare inferior; o piață a muncii subdezvoltată* (capacitatea redusă de creare a noilor locuri de muncă și de creștere a oportunităților de angajare). O astfel de capcană a venitului mediu este caracteristică țărilor cu o economie în tranziție la economia de piață, cum este și economia RM.

Analiza modului în care se schimbă oferta individuală de muncă sub influența diferiților factori are o importanță deosebită pentru autoritățile publice în procesul elaborării și promovării politicilor de ocupare a forței de muncă. Trebuie subliniat că, spre deosebire de ceilalți factori de producție pentru care avantajele monetare sunt cele urmărite prioritar de proprietarii lor, în cazul factorului muncă avantajele nonmonetare au o influență mai mare asupra deciziei de a munci, deci asupra mărimii ofertei individuale de muncă.

### ***Oferta de muncă la nivel de ramură***

Spre deosebire de oferta individuală de muncă, a cărei curbă se răsucește spre stânga în momentul în care efectul de venit depășește efectul de substituție, oferta de muncă la nivel de ramură (pentru un anumit segment al pieței muncii) se prezintă ca o curbă pozitiv crescătoare în funcție de salariu. Caracterul crescător al ofertei de muncă la nivel de ramură este determinat de faptul că durata limitată a zilei de muncă, caracteristică modelului ofertei individuale de muncă, lipsește, iar creșterea nivelului salariului determină creșterea atractivității acestui segment al pieței muncii pentru potențialii angajați. Respectiv, multe persoane ocupate în domenii de activitate înrudite, dar cu un nivel de salarizare mai mic, sau aflate în proces de formare profesională, sunt dispuse să desfășoare o activitate de muncă pe acest segment care le asigură un salariu sporit, măbind astfel oferta de muncă la nivel de ramură. Dacă nivelul de calificare solicitat de o oarecare activitate de muncă poate fi realizat în *termen scurt*, creșterea salariului ca urmare a sporirii cererii de muncă va determina, la rândul ei, o creștere a ofertei de muncă.

Teoria segmentării pieței muncii care descrie comportamentul ofertei de muncă la nivel de ramură sugerează existența unor *bariere „virtuale”* între segmentele de pe piața muncii, determinate de: specificul activității de muncă, gradul de complexitate a muncii, nivelul de calificare a potențialilor angajați pe

fiecare segment al pieței muncii. Aceste bariere restricționează așa-numita *mobilitate profesională*, adică deplasarea lucrătorilor de pe un segment al pieței muncii pe altul, în funcție de creșterea salariului. Astfel, oferta de muncă nu poate răspunde cu promptitudine la creșterea cererii de muncă, din cauza timpului necesar pentru obținerea calificărilor speciale. Totodată, reducerea cererii de muncă nu va genera scăderea relativă a salariului, dar poate genera *șomaj*.

Un instrument relevant de analiză, utilizat în studierea ofertei de muncă la nivel de ramură, este *elasticitatea ofertei de muncă*. În cazul dat, gradul de elasticitate indică gradul de sensibilitate al ofertei de muncă la modificarea salariului și este influențat de nivelul de pregătire profesională solicitat de fiecare domeniu de activitate. De fapt, gradul de elasticitate al ofertei de muncă determină mărimea „barierelor” între segmentele pieței muncii, respectiv posibilitatea de deplasare de pe un segment al pieței muncii pe altul, în contextul creșterii atractivității acestuia. Astfel, pe piețele corespunzătoare activităților care necesită un nivel înalt de calificare (medici, cadre didactice, ingineri, funcționari publici etc.), oferta de muncă este *inelastică* față de salariu, nu doar pe termen scurt, ci și pe termen lung, adică este mai puțin sensibilă la modificările salariale. Drept urmare, pătrunderea pe acest segment, dar și părăsirea acestuia, este mai dificilă.

În afară de aceasta, există alți factori – condițiile grele, riscante sau dezagreabile de muncă, informația incompletă pe piața muncii (privind locurile de muncă vacante) și slaba mobilitate geografică – care pot influența puternic elasticitatea ofertei de muncă la nivel de ramură sau domeniu de activitate și, prin urmare, mobilitatea profesională.

### ***Oferta totală de muncă***

*Oferta totală de muncă* (oferta de muncă la nivelul economiei naționale) se apreciază ca fiind totalitatea ofertelor individuale de muncă ale persoanelor capabile și dornice de a ocupa un loc de muncă la un anumit nivel de salarizare. Oferta totală de muncă reprezintă o categorie utilizată, de regulă, la nivelul economiei naționale, în special, în diverse studii de analiză economică și documente de politici de dezvoltare sau ocupare a forței de muncă. Oferta totală de muncă poate fi măsurată fie în persoane, fie în ore de muncă prestate. Respectiv, oferta totală de muncă poate spori odată cu creșterea numărului de

ore pe care lucrătorii doresc să le presteze suplimentar la aceleași locuri de muncă sau în afara acestora, reducând astfel volumul de muncă solicitat de angajatori (cererea de muncă).

Deși oferta totală de muncă nu este omogenă din punctul de vedere al pregătirii profesionale și al nivelului de calificare, iar locurile de muncă cărora li se adresează prezintă avantaje și dezavantaje nonfinanciare diferite, aprecierea nivelului acesteia prin prisma numărului de ore lucrate anual scoate în evidență o serie de aspecte deosebit de interesante asupra modului de funcționare a pieței muncii și a echilibrului său. Spre deosebire de oferta individuală de muncă sau oferta de muncă la nivel de ramură, care prezintă diferite grade de elasticitate față de salariu, oferta totală de muncă, apreciată în fond ca totalitatea timpului de muncă utilizat la nivel național, tinde să fie cu atât mai elastică cu cât ponderea populației active în totalul potențialului uman este mai mare.

În general, curba ofertei totale de muncă poate fi divizată în trei segmente, în funcție de modul de ajustare a acesteia la modificările cererii de muncă.

Astfel, distingem „segmentul orizontal” sau așa-numitul *segment keynesian*, care se caracterizează printr-un *echilibru de subutilizare a forței de muncă* [1]. Acest segment presupune existența unui șomaj involuntar pe piața muncii, iar ajustarea ofertei totale de muncă la creșterea cererii de muncă are loc pe orizontală, adică prin absorbția populației neocupate disponibile pe piața muncii fără vreo creștere a nivelului salariului. Respectiv, acest segment se caracterizează printr-o elasticitate perfectă, adică creșterea ofertei de muncă poate avea loc și fără creșterea nivelului salariului sau o creștere neînsemnată a salariului.

Cel de al doilea segment, „*segmentul vertical*” sau *cel neoclasic*, care se caracterizează printr-o situație de *ocupare deplină*, presupune ajustarea ofertei totale de muncă la creșterea cererii de muncă „pe verticală”, adică prin creșterea nivelului salariilor. În condițiile de ocupare deplină, forța de muncă solicitată de angajatori, ca urmare a creșterii cererii de muncă, nu este absorbită din rezervele existente pe piața muncii, dar este atrasă de la alte companii, prin oferirea unor condiții de angajare mai avantajoase. În situația în care toți angajatorii procedează la fel, o creștere a nivelului ocupării nu are loc. În schimb, are loc o creștere continuă a salariilor pe piața muncii. Segmentul dat

se caracterizează printr-o rigiditate maximă, inelasticitate perfectă, iar deficitul de forță de muncă pe piața muncii poate genera procese inflaționiste necontrolate.

Cel de al treilea segment, *segmentul intermediar*, care unește segmentul orizontal cu cel vertical al ofertei totale de muncă, presupune ajustarea ofertei de muncă la creșterea cererii de muncă, prin creșterea simultană a nivelului ocupării și a nivelului salariului.

Analiza ofertei totale de muncă prin prisma acestui model compus din trei segmente este utilă pentru:

- formularea și promovarea politicilor de ocupare a forței de muncă;
- determinarea *nivelului optim* al ocupării pentru o situație economică concretă;
- identificarea rezervelor de creștere a ofertei totale de muncă în procesul de ajustare a acesteia la creșterea cererii de muncă, în situația în care oferta totală de muncă se apropie de ocuparea deplină, situație destul de răspândită în economiile dezvoltate.

Toate solicitările de forță de muncă suplimentară sunt satisfăcute ca urmare a mobilității forței de muncă (naturală, teritorială, profesională). Aceste rezerve sunt găsite, de regulă, din rândul *populației în afara forței de muncă*: tineretul studios angajat în câmpul muncii în regim parțial de muncă, pensionarii, pentru care sunt dezvoltate măsuri de *îmbătrânire activă*, femeile casnice, imigranții de muncă etc.

Pornind de la faptul că o mobilitate a forței de muncă se petrece într-o perioadă relativ lungă de timp, fiind influențată de factori de ordin demografic, social sau de progresul tehnic și științific, iar oferta totală de muncă se prezintă perfect elastică - în funcție de nivelul salariului pe economie -, care se transformă ușor în perfect inelastică dacă este ocupată aproape în întregime, o situație extrem de indezirabilă pentru sistemul economic (pentru că poate genera procese inflaționiste și dezechilibra întregul sistem economic), autoritățile publice, în promovarea politicilor de ocupare, tind să evite o asemenea circumstanță, iar *ocuparea deplină*, obiectiv al oricărei politici de ocupare să permită prezența unui nivel al șomajului, așa-numitul *șomaj natural* sau voluntar, acceptabil pentru conjunctura economică existentă.

Indicatorul principal utilizat în evaluarea ofertei totale de muncă reprezintă *populația economic activă*, adică totalitatea persoanelor apte de muncă prezente pe piața muncii. Cu toate acestea, oferta totală de muncă poate fi identificată și cu *potențialul uman* al țării (cu toate că această noțiune are un conținut mult mai larg<sup>2</sup>), care poate fi analizat atât sub aspect cantitativ (din punctul de vedere al proceselor demografice), cât și calitativ (din punctul de vedere al calității capitalului uman existent), în special atunci când autoritățile publice sunt interesate să identifice noi rezerve pentru creșterea ofertei de muncă.

Așadar, în procesul evaluării ocupării forței de muncă și formulării măsurilor de politici de ocupare, putem constata că ar fi binevenită luarea în considerare a tuturor tipurilor de ofertă de muncă. Prin completarea acestor evaluări și documente de politici publice cu aspecte ce țin de oferta individuală de muncă sau oferta la nivel de ramură, s-ar putea scoate în evidență unele aspecte de ordin cultural, comportamental sau conjunctural care stau la baza fragilității și vulnerabilității mecanismului de funcționare a pieței muncii. Aceasta ar conduce realmente la creșterea eficienței măsurilor politicilor de ocupare promovate de autoritățile publice.

### 1.5.2. Cererea de muncă – derivată a cererii de bunuri și servicii

Cererea de muncă cuprinde ansamblul relațiilor dintre actorii sociali de pe piața muncii (angajatori și angajați) privind volumul și structura forței de muncă pe meserii, niveluri de calificare, specializări, atât pentru o ramură a economiei naționale cât și pe ansamblul acesteia, solicitată în procesul de producție. Între cererea de muncă și nevoia de muncă există o legătură strânsă, caracterizată prin faptul că cererea de muncă este forma principală de concretizare a nevoii de muncă. O condiție esențială pentru ca nevoia de muncă să fie considerată cerere de muncă constă în salarizarea acesteia. Prin urmare, cererea de muncă se definește ca fiind *nevoia de muncă salariată* care se formează la un moment dat într-o economie de piață.

În linii generale, cererea de muncă reprezintă numărul persoanelor pe care companiile doresc să le angajeze în procesul de producție, într-o perioadă de

---

<sup>2</sup> **Potențialul uman** reprezintă totalitatea posibilităților de prestare a serviciilor de muncă atât ale unui lucrător, ale unui grup de lucrători, cât și ale societății în întregime.

timp, la un salariu determinat. Cererea de muncă poate fi reprezentată și prin numărul de ore de muncă solicitate de companii în procesul de producție la un salariu determinat. Această concretizare metodologică va ajuta ulterior la alegerea corectă a indicatorilor statistici pentru estimarea cantitativă și calitativă a cererii de muncă din RM în condițiile de *flexibilizare a pieței muncii*.

Grafic, cererea de muncă reprezintă o curbă pozitiv descrescătoare în funcție de salariu, asemenea curbelor cererilor bunurilor de consum și ale altor factori de producție. Cererea de muncă este considerată o *cerere derivată*, care depinde nu doar de nivelul salariului, ci și de volumul de producție fabricat de această muncă, precum și de cererea acestuia pe piața respectivului bun. Gradul de elasticitate al cererii de muncă în funcție de salariu depinde de poziția firmelor pe piața bunurilor de consum și pe piața muncii, respectiv dacă ele adoptă prețurile și salariile determinate de forțele pieței sau au putere de monopol sau monopson. Condițiile în care funcționează economia de piață sunt deci în măsură să influențeze nivelul cererii de muncă al unei companii.

Analiza cererii de muncă pornește de la *teoria comportamentului producătorului*, care utilizează, de regulă, în calitate de instrument de analiză *funcția de producție* – relația dintre cantitatea produsă a unui bun economic (output) și cantitățile de factori de producție utilizați în producerea sa (input), iar combinarea optimă a acestora (muncă (L) și capital (K)) ar asigura un volum maxim de producție (Q):  $Q = F(L, K) \rightarrow \max$ .

Totuși, în marea majoritate, companiile operează în economia de piață urmărind *maximizarea profitului*, ceea ce implică alegerea celei mai rentabile combinații între factorii de producție care asigură nu atât maximizarea volumului de producție, cât maximizarea veniturilor din realizarea acestei producții cu costuri minime. Alegerea optimă este determinată prin utilizarea *ratei tehnice de substituție a factorilor de producție*, care trebuie să egaleze raportul dintre preț și factorii utilizați. Peste nivelul optim al producției, orice antrenare de adăugare a factorului variabil la un anumit stadiu tehnologic determină reducerea *productivității marginale a muncii* și, implicit, reducerea indicatorilor economici (legea randamentelor descrescătoare).

Considerând munca un factor variabil, în condițiile perioadei de scurtă durată, angajarea fiecărei unități de muncă suplimentare (oră de muncă sau lucrător) contribuie la creșterea cheltuielilor de producție. Prin urmare,

angajarea suplimentară a unui lucrător este eficientă numai atunci când venitul obținut în urma acestei angajări suplimentare nu este mai mic decât cheltuielile salariale făcute de companie pentru această angajare suplimentară. Dacă venitul obținut de companie în urma măririi cantității de muncă utilizate cu o unitate – *venitul marginal al muncii* – este mai mare sau egal cu salariul unei unități de muncă, aceasta poate să-și permită angajări suplimentare. Venitul marginal al muncii scade odată cu creșterea volumului de muncă sub influența legii randamentelor descrescătoare. Prin urmare, independent de prețul fix, stabilit de piață, curba venitului marginal al muncii va descrește.

*Teoria productivității marginale a muncii*, în baza căreia sunt definite *venitul marginal al muncii* și *costurile marginale ale muncii* se utilizează la determinarea necesarului optim de personal al companiei. Oricare ar fi natura pieței, compania va angaja forță de muncă doar în măsura în care venitul marginal al muncii este mai mare decât nivelul salariului (care poate fi considerat drept cost marginal al muncii). În caz contrar, condiția de maximizare a profitului nu se îndeplinește, iar compania este nevoită să disponibilizeze o parte din lucrători.

Într-o perioadă de lungă durată, când ambii factori de producție sunt variabili, problema optimizării angajării forței de muncă devine mai complicată, deoarece variația prețului și a cantității unui factor poate influența cererea altor factori de producție. În condițiile în care compania utilizează munca și capitalul ca factori de producție, se observă că variația volumului de capital utilizat în procesul de producție introduce anumite schimbări în comportamentul companiei referitor la angajarea personalului. Într-o perioadă îndelungată, introducerea în procesul de producție a unui volum suplimentar de capital va determina o creștere a elasticității cererii de muncă. Deci, o influență decisivă asupra elasticității cererii de muncă o are creșterea stocului de capital fix, utilizat pentru crearea noilor locuri de muncă.

La nivel de companie, volumul cererii de muncă este concretizat fie în necesarul de personal, fie în nevoia de ore lucrate, în cazul când durata zilei de muncă nu este reglementată printr-un suport legislativ. Cu toate acestea, în documentele de planificare strategică a activității companiei, volumul cererii de muncă este determinat de *necesarul de personal*, reprezentat prin totalitatea capacității de muncă solicitată la un moment dat, într-o anumită cantitate, structură profesională și nivel de calificare, care acoperă cât mai deplin

necesitatea de muncă și obținerea unui efect util maxim, în funcție de: înzestrarea tehnică, organizarea producției și a muncii, durata zilei de muncă, productivitatea muncii etc.

În procesul de identificare a necesarului de personal în cadrul întreprinderii, un rol deosebit revine *subdiviziunii de resurse umane* care trebuie să anticipeze necesar de personal atât pe termen scurt, cât și pe termen lung. Strategia în domeniul necesarului de resurse umane a companiilor, fiind deosebit de complexă, include o multitudine de componente, inseparabile unele de altele, printre care:

- estimarea necesarului de resurse umane în toată amploarea și mobilitatea sa, pe ansamblul economiei naționale, pe sectoare de activitate, ramuri și subramuri până la nivelul agenților economici;
- evaluarea așteptărilor de la sistemul de învățământ, adică a căilor, mijloacelor și formelor adecvate de formare profesională, de recalificare și de creștere a nivelului de calificare etc.;
- elaborarea unor criterii și reglementări juridice care să asigure o utilizare cât mai deplină și cât mai eficientă a resurselor umane;
- stabilirea unui sistem de stimulente materiale pentru salariați, în vederea valorificării cât mai eficiente a potențialului uman existent, precum și a dezvoltării lui.

Pentru determinarea necesarului de resurse umane, companiile trebuie să țină seama de o multitudine de elemente legate de mediul concurențial, evoluția piețelor bunurilor și serviciilor, schimbările tehnologice etc. Toate acestea impun luarea în considerație a unor elemente cum ar fi: evoluția ramurii și a domeniului de activitate la nivel național în care activează compania, precum și clienții acestora; situația economică a companiilor concurente; politicile comerciale pe termen scurt, mediu și lung; gradul de incertitudine în evoluția vânzărilor, precum și a mediului înconjurător; politica investițională a companiei etc. În afară de acestea, trebuie luate în considerație evoluția probabilă a productivității muncii, costurile de menținere a forței de muncă etc.

O problemă deosebit de importantă pentru companie o reprezintă asigurarea unei corelații corespunzătoare între necesarul de resurse umane stabilit pentru o anumită perioadă de timp și efectivele de personal existente.

Mentținerea unui excedent de personal reprezintă o sursă de costuri suplimentare generate de plăți salariale care nu au o corespondență cu munca prestată. Deficitul de angajați conduce la pierderi de producție și implicit la pierderi de profit. Drept urmare, pentru a se evita excedentele și deficitele de resurse umane, politica de utilizare a resurselor umane trebuie să se caracterizeze prin aplicarea diverselor forme flexibile de angajare care să-i permită asigurarea unei marje de siguranță. În acest sens, atunci când prevede necesitățile de resurse umane și stabilește dimensiunile angajărilor de noi persoane, compania trebuie să țină seama și de eventuale reduceri de personal.

La nivel de ramură sau domeniu de activitate, cererea de muncă reprezintă suma cererilor individuale de muncă pentru segmentul dat al pieței muncii. Totodată, mecanismul pieței muncii impune anumite trăsături specifice în procedura de agregare a cererilor individuale de muncă. Forța de muncă de aceeași calificare și specialitate poate fi angajată în diferite ramuri ale economiei naționale, care, la rândul lor, impun deținătorilor de forță de muncă diferite condiții de angajare și de salarizare. În acest context, pentru determinarea cererii de muncă aferentă unui domeniu de activitate se impune calcularea cererii de muncă a acestui segment al pieței muncii pentru fiecare ramură a economiei naționale. Cererile respective de muncă se însumează, formând cererea de muncă a unui domeniu de activitate.

La nivel național, cererea totală de muncă este văzută ca o totalitate a cererilor individuale de muncă ale companiilor și se corelează strâns cu oferta totală de muncă, influențându-se reciproc. Din acest considerent, fluctuațiile din economia națională influențează decisiv volumul și structura cererii de muncă, prin modificarea acesteia în același sens (reieșind din caracterul derivat al pieței muncii față de piața bunurilor și serviciilor). Capacitatea de producție, tehnologiile utilizate și gradul de dotare tehnică afectează nivelul cererii, atât la nivelul companiei cât și la nivelul economiei naționale. Atât rata de economisire cât și rata dobânzii pot influența puternic cererea de muncă, prin intermediul investițiilor avansate în procesul de producție, creatoare de noi locuri de muncă. Alți factori care influențează comportamentul cererii de muncă sunt cei de ordin demografic, social și psihologic.

În calitate de indicator ce măsoară cererea de muncă atât la nivelul microeconomic cât și la cel macroeconomic este considerat *numărul locurilor de muncă ocupate*

sau vacante. Se consideră că, într-o perioadă îndelungată, locurile de muncă vacante vor fi ocupate sau lichidate. Prin urmare, indicatorul cererii de muncă ar fi *populația ocupată* – cererea de muncă satisfăcută. Cu toate acestea, în Republica Moldova, analiza cererii de muncă se face și cu ajutorul altor indicatori, cum ar fi: *numărul salariaților; numărul salariaților angajați în întreprinderile mici și mijlocii; mobilitatea salariaților; numărul de noi locuri de muncă; numărul locurilor de muncă vacante* etc.

Locurile de muncă pot apărea atât la nivelul companiei prin angajări de personal, cât și prin activități pe cont propriu – autoocuparea. Deși în economia de piață o parte a populației active este ocupată și în activitatea pe cont propriu, totuși, cea mai mare oportunitate pentru obținerea unui venit din muncă o oferă cererea de muncă a companiilor. Prin urmare, creșterea cererii de muncă, adică creșterea numărului locurilor de muncă presupune, în primul rând, un *proces investițional* activ al companiei, orientat spre crearea de noi locuri de muncă. Totodată, nu trebuie omis spiritul antreprenorial, generator de noi afaceri și de întreprinderi mici și mijlocii, care poate fi considerat o sursă importantă pentru creșterea numărului locurilor de muncă, și, prin urmare, a cererii de muncă.

### 1.5.3. Salariul – element definitoriu al pieței muncii

În sensul cel mai larg, **salariul** reprezintă costul muncii, prețul pe care îl plătește întreprinzătorul pentru folosirea unui anumit volum de muncă, calificată sau necalificată, simplă sau complexă, excedentară sau deficitară etc. În același timp, termenul de salariu conține și sensul de venit al unei persoane care nu muncește pentru sine (pe cont propriu) ci pentru altcineva, față de care este dependent juridic sau economic, prestând astfel, serviciile de muncă. Din acest considerent, salariul reprezintă un obiect de studiu în cercetările axate atât pe *analiza eficienței economice a activității întreprinderilor*, cât și pe cele ale *creșterii nivelului de trai al populației*. Această abordare dublă a salariului impune autorităților publice să promoveze politici de salarizare cât mai *atente și coerente*, astfel încât să nu compromită echilibrul social și perspectivele de dezvoltare economică durabilă a țării.

În condițiile economiei de piață, care se caracterizează printr-o diversitate mare a surselor de venit ale populației, salariul reprezintă principala formă de venit necesar pentru asigurarea unui trai decent al populației. Totodată, salariul

reprezintă acel venit care mobilizează cel mai eficient resursele umane disponibile în activitatea economică.

Trebuie luat în considerare faptul că *salariul reprezintă prețul de echilibru pe piața muncii*, care este totodată și un indicator important de estimare a funcționalității sistemului economic. Nu în zadar autoritățile publice din diverse țări tind să mențină ponderea salariului în calitate de venit al principalului factor de producție, în totalul veniturilor disponibile ale populației, la un nivel de circa 60-80%. O creștere a ponderii salariului în totalul veniturilor disponibile ale populației contribuie și la creșterea nivelului ocupării, precum și la creșterea durabilă a productivității muncii și a competitivității economice. Creșterea ponderii salariului în totalul veniturilor disponibile ale populației contribuie și la creșterea volumului resurselor necesare pentru sistemul de protecție socială din țară. Or, mărimea prestațiilor sociale de care beneficiază grupurile vulnerabile ale populației depind puternic de contribuțiile pe care lucrătorii le alocă în bugetul asigurărilor sociale. În același timp, *mărimea salariului trebuie să coreleze cu nivelul productivității muncii*. Orice creștere nejustificată a salariului poate conduce la procese inflaționiste necontrolate.

Pentru ca o economie de piață să fie funcțională, salariul trebuie să îndeplinească trei funcții:

- ***funcția de reproducere*** – presupune că salariul nu poate fi mai mic decât un anumit minim, numit de subzistență, determinat pentru economia națională sau pentru fiecare categorie profesională, necesar pentru reproducerea lucrătorului și întreținerea familiei lui. Discreditarea acestei funcții conduce, pe de o parte, la creșterea nivelului sărăciei, iar pe de altă parte, la exodul masiv al populației apte de muncă și, respectiv, la reducerea nivelului ocupării. Această funcție ține în special de negocierea și stabilirea salariului minim pe economie. În acest context, analizând această funcție a salariului, trebuie luat în considerație nu doar mărimea *salariului nominal*, dar și a *celui real*, care determină capacitatea de cumpărare a salariului nominal și, respectiv, a nivelului de bunăstare a lucrătorilor;
- ***funcția de motivare*** – presupune respectarea principiului „pentru o muncă egală un salariu egal”. Această funcție contribuie la asigurarea

*justiției sociale* în procesul repartiției economice. Orice abuz din partea angajatorilor sau orice formă de discriminare conduce la afectarea puternică a motivării muncii și, respectiv, la înrăutățirea atitudinii lucrătorilor față de muncă și la diminuarea productivității muncii. În această situație, autoritățile publice și angajatorii ar trebui să atragă o atenție mai mare asupra perfecționării continue a cadrului legislativ al pieței muncii, precum și a sistemului de normare a muncii;

- ***funcția de stimulare a creșterii economice*** – se bazează pe ideea că o creștere continuă a salariilor conduce la creșterea consumului propriu, acesta din urmă stimulând creșterea cererii de consum și, prin urmare, creșterea economică. Totodată, trebuie menționat faptul că orice creștere a salariilor trebuie făcută în corelare cu creșterea productivității muncii. Nerespectarea acestei corelații poate conduce la procese inflaționiste.

Astfel, autoritățile publice, în procesul de promovare a politicilor aferente veniturilor și salarizării, trebuie să atragă atenție respectării acestor trei funcții. Nerespectarea lor pot „contribui” esențial la: degradarea situației pieței muncii, reducerea nivelului ocupării și frânarea dezvoltării economice a țării.

Analizând salariile din RM în comparație cu cele practicate în țările vecine se poate constata că acestea sunt extrem de mici. Menținerea nivelului scăzut al salariilor este o moștenire a economiei socialiste, care era însoțită și cu obligativitatea prestării serviciilor de muncă. Cu toate că în economia socialistă salariul mic era compensat cu o politică drastică de reglementare a prețurilor, iar fiecare lucrător, pe lângă acest modest venit, beneficia gratuit de o gamă largă de servicii sociale - asistență medicală, grădinițe de copii, tichete de odihnă, spațiu locativ etc. -, nivelul scăzut al salariilor, precum și o egalizare relativă a lor prin diferite măsuri de plafonare au provocat o demotivare a muncii lucrătorilor, ceea ce a condus la o scădere a productivității muncii în toate ramurile economiei naționale.

Se poate conchide că, în condițiile contemporane, nivelul scăzut al salariilor reprezintă:

- un impediment semnificativ al creșterii economice, deoarece reduce drastic consumul personal al populației și, respectiv, cererea agregată;

- o constrângere importantă în creșterea productivității muncii, în contextul diminuării surselor de motivare a muncii;
- un obstacol deosebit în calea progresului tehnic. Numai în condițiile unei forțe de muncă scumpe crește necesitatea re tehnologizării și modernizării procesului de producție;
- o constrângere pentru promovarea reformelor din cadrul politicilor sociale.

O creștere esențială a salariilor poate conduce la: creșterea cererii de consum a populației; extinderea capacității pieței interne; lărgirea bazei fiscale; creșterea mărimii bugetului național etc. Politica de salarizare orientată spre creșterea salariilor poate contribui la: reducerea ocupării informale și legalizarea unor noi forme de venit; trecerea de la șomajul deghizat la cel deschis; reducerea diferențierii populației după venituri și, prin urmare, la reducerea tensiunilor din societate; lărgirea bazei sociale pentru reforme. Numai astfel va fi posibilă reabilitarea prestigiului muncii calificate și a salariului ca principala sursă de venit.

Din aceste considerente, scopul principal al politicilor de salarizare promovate de autoritățile publice la moment ar trebui să fie ajustarea graduală a salariilor cel puțin până la nivelul celor din țările vecine. Această creștere poate contribui realmente la: ameliorarea situației pieței muncii; creșterea indicatorilor ocupaționali; stoparea exodului populației apte de muncă din RM; ajustarea conjuncturii economice și a productivității muncii la un nivel care asigură un anumit nivel de competitivitate a economiei RM. O analiză mai detaliată privind situația salariilor în RM va fi prezentată în capitolul V.

## Referințe bibliografice

1. Abraham-Frois G. (1994). *Economia politică*, București, Editura Humanitas.
2. Atkinson, J. (1985). *Flexibility, Uncertainty and Manpower Management*, I MS-Report, M 89.
3. Becker G. (1997). *Capitalul uman. O analiză teoretică și empirică cu referire specială la educație*, București, Editura ALL.
4. Blaug, M. (1992). *Teoria economică în retrospectivă*, B. Ed. Didactică și pedagogică.
5. Burloiu, P. (1993). *Piața muncii*, București, Editura Expert.

6. Commons, J. R. (1913) *Labor and Administration*. New York: Macmillan.
7. Doeringer, P. B.; Piore M.J. (1971). *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*, N.Y.
8. Indermit Gill & Homi Kharas, (2007). *An East-Asian Renaissance: Ideas for Economic Growth*, WB, 2007. Disponibil la: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/6798/399860REPLACEM1601OFFICAL0USE0ONLY1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
9. Milgrom, P.; Roberts, J. (1992). *Economics, Organization and Management*. Prentice Hall. ISBN 978-0132246507.
10. Oliver, E. Williamson (2002). "The Theory of the Firm as Governance Structure: From Choice to Contract". *Journal of Economic Perspectives*, 16 (3), p. 171–195.
11. Oskar Ryszard, Lange, (1944). *Price Flexibility and Employment*, Bloomington, Indiana, 144 p.
12. Piore, Michael J.; Doeringer, Peter (1971). *Internal Labor Markets and Manpower Adjustment*. New York: D. C. Heath and Company.
13. Samuelson, Paul (1993) *Economics*, M.
14. Smith, A., (2011). *Avuția națiunilor*, București, Editura Publica.
15. Toffler, A., (1980). *Al treilea val*, București, Editura Știința.
16. Toffler, A., (2006). *Avuția în mișcare*, București, Editura ANTET.
17. Veblen, T. (1984). *The Theory of the Leisure Class. An Economic Study of Institution*, N.Y. 1984.
18. Weber, M. (1993). *Etica protestantismului și spiritul capitalismului*, București, Editura Humanitas.
19. Блауг, Марк (2005). 100 великих экономистов до Кейнса./Пер. с англ. под ред. А.А. Фофонова. — СПб. : Экономическая школа. 2005. 352 с. ISBN 5-902402-11-5.
20. Гибкость в сфере труда. – Издание Международного бюро труда, 1988. – С. 8.;
21. Колосова, Р.П., Васнаюк, Т.Н., Артамонова, М.В., Луданник, М.В.. Экономика персонала, МГУ, М. 2010, с. 37.
22. Маршалл, А., (2012). Принципы политической экономии, М., 2012.
23. Рофе А.И., Экономика труда: учебник – М.: КНОРУС, 2010. -400 с.
24. Теория потребительского поведения и спроса : [Хрестоматия]/Сост. и общ. ред. В.М. Гальперина. – СПб. : Экон. шк. и др., 1999. – 380 с.
25. Уильямсон О.И. (1996). Экономические институты капитализма. Фирмы, рынки, «отношенческая» контрактация. – СПб.: Лениздат.

26. Экономика труда и социально-трудовые отношения/Под ред. Меликьяна Г.Г., Колосовой Р.П., (1995), М., – С. 141.
27. Эренберг Р. Дж., Смит Р. С., (1996). Современная экономика труда. Теория и государственная политика. – М. Издательство МГУ.
28. Юдкевич М.М., Подколзина Е.А., Рябинина А.Ю, (2002). Основы теории контрактов: модели и задачи: Учебное пособие. Серия «Институциональная экономика». – М.

# CAPITOLUL II

## CONȚINUTUL METODOLOGIC AL CERCETĂRII PIEȚEI MUNCII ȘI A POLITICILOR DE OCUPARE A FORȚEI DE MUNCĂ

### 2.1. Elucidări metodologice asupra indicatorilor ce caracterizează piața muncii

Demersul metodologic al prezentei cercetări constă în evaluarea cantitativă și calitativă a pieței muncii și a politicilor de ocupare a forței de muncă. Cercetarea cantitativă vizează analiza indicatorilor statistici ce caracterizează piața muncii. În acest sens, vom utiliza mai mulți indicatori statistici deduși din Ancheta Forței de Muncă (AFM), desfășurată trimestrial de Biroul Național de Statistică (BNS).

Un indicator important care se regăsește în AFM și poate servi ca element de referință pentru alți indicatori ce caracterizează piața muncii este *numărul populației cu reședință obișnuită*, calculat în baza rezultatelor Recensământului populației și al locuințelor din anul 2014. Astfel, nu este utilizat *numărul populației stabile*, așa cum s-a practicat până în anul 2018 inclusiv, ceea ce a condus la apariția unor serii cronologice întrerupte, astfel că nu se pot face comparații pentru perioade îndelungate. La rândul său, reședința obișnuită este definită drept locul în care persoana a trăit preponderent în ultimele 12 luni, indiferent de absențele temporare. *Populația stabilă* este însă numărul persoanelor care au domiciliul stabil pe teritoriul respectiv, inclusiv persoanele absente temporar. Din acest considerent, în AFM, calculată în baza populației cu reședință obișnuită, nu poate fi estimat „numărul persoanelor declarate de către gospodării ca fiind plecate peste hotare la lucru sau în căutare de lucru” [10].

Conform AFM, forța de muncă se referă la oferta curentă de muncă pentru producerea bunurilor și serviciilor în schimbul unei plăți sau a unui

profit și cuprinde populația ocupată și șomerii [10]. În funcție de participarea la forța de muncă, populația este încadrată pe categorii și se face conform principiului priorității ocupării față de șomaj și a șomajului față de persoanele în afara forței de muncă.

*Populația în vârstă de muncă*, cuprinzând toate persoanele cu vârsta de 15 ani și mai mult, reprezintă un alt indicator important al pieței muncii. Conform Codului Muncii (CM) al RM, persoana fizică dobândește capacitatea de muncă la împlinirea vârstei de 16 ani. Aceeași sursă stipulează că persoana fizică poate încheia un contract individual de muncă și la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul scris al părinților sau al reprezentanților legali, dacă, în consecință, nu îi vor fi periclitată sănătatea, dezvoltarea, instruirea și pregătirea profesională [24]. De asemenea, trebuie remarcat faptul că limita de vârstă în Republica Moldova variază între femei și bărbați. Astfel, populația feminină în vârstă de muncă este între 15 și 59 ani și 6 luni, începând cu 01 ianuarie 2021 și va crește gradual până la atingerea vârstei de 63 ani, în timp ce vârsta de muncă a bărbaților este între 15 și 63 ani [57]. Totodată, în statistica UE, populația cu vârstă de muncă cuprinde toate persoanele cu vârsta cuprinsă între 15 și 64 ani. Un indicator aferent populației în vârstă de muncă îl reprezintă rata de participare la forța de muncă sau rata de activitate care exprimă ponderea forței de muncă în vârstă de muncă la populația totală în vârstă de muncă.

Populația ocupată caracterizează piața muncii și cuprinde toate persoanele cu vârsta de 15 ani și mai mult care, într-o perioadă scurtă de referință (o săptămână), desfășoară orice activitate de producere a bunurilor sau de prestare a serviciilor de cel puțin o oră pentru plată sau profit. În conformitate cu noul standard al muncii, *populația ocupată* cuprinde doar persoanele care desfășoară activități de producere a bunurilor sau de prestare a serviciilor pentru plată sau profit. Din acest considerent, au fost excluse din ocupare „*persoanele ocupate în gospodăria auxiliară (de pe lângă casă) cu producerea produselor agricole pentru consumul propriu al gospodăriei*”, care erau incluse în ocupare până în anul 2018 inclusiv [10]. Acest fapt creează anumite impedimente în procesul de realizare a cercetării, deoarece avem serii cronologice întrerupte atât în ceea ce privește populația totală, așa cum am menționat deja, cât și cea a populației ocupate. Situația dată nu permite comparații pe termen lung ale indicatorilor menționați mai sus.

Potrivit BIM, populația ocupată reprezintă persoanele în vârstă activă care, într-o perioadă scurtă de referință (o săptămână, o zi), se aflau în una din următoarele situații:

- aveau un loc de muncă salariat, se găseau la locul de muncă și primeau un salariu sau remunerație în bani sau natură;
- aveau un loc de muncă salariat, dar în perioada de referință erau absenți de la slujbă, păstrând însă legătura formală cu aceasta;
- efectuau o ocupație nesalariată, iar în perioada de referință se găseau la slujbă și exercitau o activitate lucrativă aducătoare de venit pentru familie;
- exercitau activități pe cont propriu (patroni, asociați) dar nu erau la lucru [10].

Salariații absenți de la locul de muncă temporar care continuă să primească cel puțin 50% din salariu de la angajator sau care au certitudinea că vor reveni la locul de muncă într-o perioadă de cel mult trei luni de asemenea se cuprind în populația ocupată. Această situație a fost caracteristică pe durata crizei pandemice cauzată de COVID-19, când mai multe organizații din anumite sectoare ale economiei naționale și-au sistat temporar activitatea.

În afară de salariați, din populația ocupată mai fac parte persoanele cu statutul profesional de patron, lucrătorii pe cont propriu, lucrătorii familiari neremunerați sau de membru al unei societăți agricole sau a unei cooperative, temporar absente de la lucru în cursul săptămânii de referință, care au certitudinea că vor reveni la locul de muncă într-o perioadă de cel mult trei luni, motivele de absență fiind:

- concediul (de odihnă, medical, de maternitate sau de paternitate, parental, fără plată, de studii);
- conflictul de muncă sau greva;
- morbiditatea sau incapacitatea temporară de muncă;
- cursurile de perfecționare sau formare profesională;
- suspendarea temporară a activității din cauza condițiilor meteorologice, a conjuncturii economice nefavorabile, a penuriei de materii prime sau energie, a incidentelor tehnice [10].

Lucrătorii pe cont propriu sunt persoanele care își exercită activitatea în unitatea proprie sau într-o afacere individuală, fără a angaja vreun salariat

permanent, fiind ajutat sau nu de membrii familiei care nu sunt remunerați [10].

În această categorie sunt cuprinși:

- întreprinzătorii independenți (vânzători ambulanți, meditaorii, taximetriștii particulari etc.);
- liber-profesioniștii (muzicanții ambulanți, artiștii plastici, avocații etc.);
- zilierii ocazionali;
- agricultorii individuali [10].

În literatura de specialitate există mai multe aprecieri față de lucrătorii pe cont propriu. Astfel, lucrătorii pe cont propriu sunt mult mai mulțumiți de munca lor decât persoanele angajate în organizații. Satisfacția mai mare la locul de muncă în rândul lucrătorilor pe cont propriu se observă, în mod constant, în multe țări europene [9]; [11]. Cercetările realizate în acest domeniu au arătat că persoanele care desfășoară activități independente sunt dispuse să lucreze pentru un salariu mai mic [44] și acceptă randamente mai mici ajustate la risc ale investițiilor lor antreprenoriale [66].

Lucrătorii pe cont propriu pot fi fără angajarea de persoane sau având în subordine alți angajați. Lucrătorii pe cont propriu fără angajați sunt percepuți ca lucrători care întruchipează un tip individualizat de gestionare a riscurilor. Totodată, unii susțin că lucrătorii independenți fără angajați operează în zona „gri” dintre ocuparea pe cont propriu „tradițională” și angajarea dependentă [17]. Pe de o parte, persoanele care desfășoară activități pe cont propriu sunt văzute de Pink (2001) drept „agenți liberi”. În același timp, Handy (1994) îi consideră „lucrători de portofoliu” [45], întrucât nu au niciun angajament față de un angajator sau o organizație [69]. Acești lucrători pot fi priviți ca „indivizi reflexivi”, care se bazează pe propriile abilități pe piața muncii, și sunt sceptici cu privire la intervențiile publice în cazul insecurității economice [27]. Pe de altă parte, unii consideră lucrătorii independenți fără angajați ca fiind așa-numiții „noi” lucrători independenți [17]. În opinia lui Aerts (2006), lucrătorii pe cont propriu sunt priviți ca oameni „pseudoangajați”, deoarece mulți dintre ei fac aceeași muncă și activează în aceleași condiții de muncă ca și lucrătorii dependenți [27].

Potrivit BNS, lucrătorii familiari neremunerați sunt persoanele care își exercită activitatea într-o unitate economică familială condusă de un membru al familiei sau o rudă, pentru care nu primește remunerație sub formă de salariu

sau plată în natură [10]. Gospodăria țărănească este considerată o astfel de unitate. De obicei, proporția membrilor familiei sau a rudelor care nu primesc nicio recompensă sub formă de salariu sau în natură a fost foarte mare în țările mai puțin dezvoltate. Lucrătorii familiali neremunerați sunt mai frecvenți în țările în curs de dezvoltare, în special în cele agrare, precum și în rândul femeilor și copiilor, categorii ale populației considerate mai vulnerabile. Factorii pentru incidența ridicată a lucrătorilor familiali neremunerați ar putea fi considerați: cultura și tradiția, sărăcia, instabilitatea socială și globalizarea.

Patronii sunt persoanele ocupate în propria unitate, angajând totodată unul sau mai mulți salariați permanenți. În literatura de specialitate, patronii mai sunt percepuți ca antreprenori sau întreprinzători. Or, un antreprenor este un agent economic care adoptă un comportament activ și inovator și care acceptă deliberat riscuri financiare pentru a dezvolta proiecte noi. Antreprenorii dețin toată responsabilitatea pentru activitatea întreprinderii, își asumă riscuri economice, coordonează capitalul și forța de muncă. La rândul său, antreprenorii sunt atât manageri cât și angajatori. Prin introducerea și implementarea unor idei inovatoare la nivel de produse, procese de producție, piață sau organizații, antreprenorii stimulează economia, generează creștere economică și noi locuri de muncă.

Indiferent de statutul profesional al populației ocupate, aceasta activează atât în sectorul formal cât și în cel informal. Ocuparea în sectorul formal este definită ca ocupare în unitățile economice cu drept de persoană juridică sau în întreprinderile cu drept de persoană fizică care sunt înregistrate [10].

În ceea ce privește ocuparea informală, ILO face referință la două categorii: „ocuparea forței de muncă în sectorul informal” și „ocuparea forței de muncă informale”. Ocuparea forței de muncă în sectorul informal include toate locurile de muncă din întreprinderile din sectorul informal [47]. Totodată, ocuparea informală acoperă:

- lucrătorii pe cont propriu și angajatorii care activează în propriile întreprinderi din sectorul informal;
- lucrătorii familiali, indiferent dacă muncesc în întreprinderi din sectorul formal sau informal;
- angajații care dețin locuri de muncă informale;
- membrii cooperativelor informale de producere;

- lucrătorii pe cont propriu, care muncesc la producerea de bunuri exclusiv pentru uz final propriu în gospodăria lor [47].

Cercetările în domeniu arată că o pondere deloc neglijabilă a forței de muncă se deplasează, în timp, între sectorul formal, cel informal și șomaj. Acest fenomen este cercetat atunci când are loc mișcarea forței de muncă spre ocuparea informală în perioadele de recesiune și înregistrează o diminuare a acesteia odată cu redresarea economiei. Deși dovezile arată în general o creștere a ocupării informale atunci când economia este în recesiune, există și dovezi ale mișcărilor spre sectorul informal, când economia se află în creștere. În cazul dat, ar putea determina o parte a forței de muncă să caute locuri de muncă mai bune în astfel de perioade și să își asume riscul de a începe o afacere (informală). Unii cercetători susțin că trecerea de la ocuparea pe cont propriu din sectorul formal în cel informal se realizează în același timp cu creșterea veniturilor [68]; [12]. Totodată, Schneider și Enste (2000), analizând literatura privind activitatea economică informală, au identificat cauzele creșterii sectorului informal, cum ar fi: creșterea poverii impozitelor și a contribuțiilor la asigurările sociale; reglementarea sporită (de exemplu, reducerea orelor de lucru săptămânale); pensionarea anticipată; ratele ridicate ale șomajului; declinul virtuții și loialității civice față de instituțiile publice, combinate cu un declin al moralului fiscal [90]. Pe de altă parte, pentru a controla activitățile informale, majoritatea societăților au adoptat măsuri punitive sau educative, mai degrabă decât reforme care reduc costurile operațiunii formale.

Existența segmentului informal al pieței forței de muncă, alături de cel formal, precum și motivele invocate pentru existența sa au condus la apariția mai multor paradigme în literatura de specialitate. O întrebare pentru țările în curs de dezvoltare este dacă ocuparea informală sau activitatea pe cont propriu reflectă alegerea voluntară sau este involuntară din cauza raționalizării pieței muncii [25].

Reducerea ocupării informale a fost o provocare persistentă a dezvoltării economice și rămâne un obiectiv principal pentru ILO. Unul dintre instrumentele politice definitorii ale ILO este reglementarea muncii, bazată pe convențiile și recomandările acesteia.

Sub aspect juridic, ocuparea informală este asociată cu munca nedeclarată. Potrivit CM, prin muncă nedeclarată se înțelege orice muncă prestată de o

persoană fizică pentru și sub autoritatea unui angajator, fără încheierea unui contract individual de muncă [24]. Abordarea muncii nedeclarate a devenit o problemă centrală pe agendele organizațiilor internaționale și ale guvernelor naționale din întreaga lume [32]; [50]. Realizarea unei abordări holistice a muncii nedeclarate este totuși o provocare. În cazul dat, un număr mare de părți interesate din sectorul public trebuie să coopereze îndeaproape cu partenerii sociali. Unele țări au dezvoltat cu succes noi structuri pentru asigurarea unei mai ample colaborări, ceea ce va duce la un rezultat mai eficient privind problema muncii nedeclarate.

**Munca nedeclarată are efecte negative atât pentru individ cât și pentru societate în ansamblu**, iar fenomenul se explică prin faptul că mulți angajatori nu respectă legislația în vigoare. Munca nedeclarată se extinde și se manifestă doar cu implicarea celor două părți – angajatorul și salariatul. Pe lângă faptul că angajatorii au mai puține obligații financiare dacă practică munca nedeclarată, ei **nu-și îndeplinesc obligațiile asumate** în fața legii, devenind astfel concurenți neloiali pentru toți ceilalți angajatori care respectă legea. În ceea ce privește **securitatea socială**, munca nedeclarată are **implicații grave** pentru:

- sistemul de asigurări sociale și cel de sănătate;
- respectarea dreptului la pensie;
- respectarea dreptului la asigurări împotriva accidentelor de muncă.

Analizând abordările în materie de politici aplicate de guvernele naționale din UE, devine evident că nu doar factorii de descurajare reprezintă cea mai comună abordare în materie de politică, ci și faptul că importanța atribuită acestei abordări a crescut în timp. Un sondaj realizat, în anul 2010, în rândul părților interesate din 31 de țări europene arată că atât creșterea sancțiunilor percepute cât și riscul de detectare sunt considerate mijloace eficiente de abordare a muncii nedeclarate. Potrivit sondajului respectiv, 100% dintre guvernele naționale ale țărilor europene utilizează măsuri care urmăresc îmbunătățirea riscului de detectare, 93% folosesc măsuri de penalizare, 90% măsuri preventive, 69% măsuri care vizează încurajarea angajamentului pentru munca declarată și 64% măsuri curative. Opiniile părților interesate cu privire la eficacitatea acestor măsuri le plasează pe primul loc pe cele de îmbunătățire a riscului de detectare, urmate de măsuri curative, sancțiuni, măsuri preventive și,

în cele din urmă, măsuri menite să încurajeze angajamentul pentru munca declarată [83].

Un alt studiu similar, realizat în anul 2017 în 23 de state membre ale Uniunii Europene, arată că eficacitatea percepută a măsurilor de descurajare este mai mare în anul 2017 comparativ cu anul 2010. Astfel, ordinea de clasificare de la cea mai eficientă la cea mai puțin eficientă abordare a muncii nedeclarate arată că înalții oficiali guvernamentali percep sancțiunile drept cea mai eficientă măsură, urmată de cele de îmbunătățire a detectării, campanii de sensibilizare (încurajarea angajamentului față de munca declarată), stimulente pentru a opera în economia declarată (măsuri curative), iar cele mai puțin eficiente sunt măsurile legate de schimbarea instituțiilor formale (măsuri preventive [84].

Indiferent de modul de ocupare, formală sau informală, populația ocupată este distribuită în trei sectoare economice. Conform Clasificatorului Activităților Economice din Moldova (CAEM-2), *activitățile economice* se grupează astfel:

- *primare*: agricultură, silvicultură, pescuit;
- *secundare*: industrie (extractivă; prelucrătoare; producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat; distribuția apei; salubritate și gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare) și construcții;
- *terțiare*: servicii comerciale (comerț cu ridicata și cu amănuntul; întreținerea și repararea autovehiculelor și a motocicletelor; transport și depozitare; activități de cazare și alimentație publică; informații și comunicații; activități financiare și asigurări; tranzacții imobiliare; activități profesionale, științifice și tehnice; activități de servicii administrative și activități de servicii suport, etc.) și servicii sociale (administrație publică și apărare; asigurări sociale obligatorii; învățământ; sănătate și asistență socială; artă, activități de recreere și de agrement, etc.) [10].

Pe piața muncii există mai multe categorii de forță de muncă considerate defavorizate, al căror nivel de ocupare este mai mic decât cel înregistrat pe ansamblu. Din categoriile respective fac parte persoanele cu dizabilități, persoanele cu vârsta de 50 ani și peste, persoanele tinere etc. Din acest considerent ne-am propus să abordăm problema în cauză și sub aspect metodologic.

Potrivit Organizației Mondiale a Sănătății (OMS), handicapul este un termen general care are trei componente: (1) deficiențe, (2) limitări ale activității și (3) restricții de participare [62]. Persoanele cu dizabilități au, în mod cert, rate de ocupare reduse, indiferent de gradul dizabilității [3]. Efectele negative ale dizabilității asupra ocupării forței de muncă au fost constatate nu doar în estimările transversale, ci și în cele longitudinale, înainte și după apariția handicapului [53]. Ratele inferioare ale ocupării persoanelor cu dizabilități sunt, în mare parte, efectul salariilor inferioare pe piață, care pot reflecta atât productivitatea redusă a acestora cât și discriminarea din partea angajatorilor [54].

Noua paradigmă consideră dizabilitatea o interacțiune între caracteristicile unui individ și caracteristicile mediului său cultural, social și natural [42]. Sub acest aspect, dizabilitatea nu se află în interiorul persoanei, ci în interfața dintre caracteristicile indivizilor (cum ar fi statutul lor funcțional sau calitățile personale sau sociale) și natura mediilor în care aceștia operează [25]. În timp ce vechea paradigmă privește o persoană cu dizabilități ca pe cineva care nu poate activa din cauza unei deficiențe, noua paradigmă o privește ca pe cineva care are nevoie de acomodare pentru a activa [25]. Utilizarea noii paradigme permite o înțelegere mai cuprinzătoare a locului persoanelor cu dizabilități pe piața muncii și, în special, a dinamicii forței de muncă pentru persoanele cu dizabilități. Aceasta implică recunoașterea faptului că persoanele cu dizabilități sunt fie similare cu cele fără dizabilități, fie diferite de acestea, în ceea ce privește atașamentul forței de muncă, experiențele și luarea deciziilor. Oamenii care nu muncesc pot fi considerați fie „în afara forței de muncă”, dacă nu caută un loc de muncă din cauza unei dizabilități sau din alt motiv, fie în forța de muncă, dar ca șomeri dacă își caută un loc de muncă. Studiile au arătat că nivelul de participare a forței de muncă în rândul persoanelor cu dizabilități este strâns legat de dinamica generală a pieței forței de muncă [87].

Analiza efectuată de Baldwin și Johnson (1998) asupra „eterogenității” dizabilității i-a determinat pe aceștia să susțină că există două grupuri de indivizi cu dizabilități, care diferă în ceea ce privește problemele cu care se confruntă pe piața muncii. Primul este un grup mai mic, cu morbidități care apar mai devreme în viață, confruntându-se cu cele mai severe prejudecăți și discriminări în educație și ocuparea forței de muncă și, în consecință, necesită garanții legislative ale drepturilor lor civile. Al doilea este un grup mult mai mare, la

care apar dizabilități mai puțin severe în perioada de mijloc a vieții lor și a căror experiență, abilități și stimulente economice influențează probabilitatea ca ei să revină la muncă. Autorii susțin în continuare că, pentru a spori ratele de ocupare și veniturile acestor două grupuri, politicile publice concepute ar trebui să difere, în sensul că:

1. politicile antidiscriminatorii și accesul sporit la educație, formare și la locuri de muncă de calitate superioară sunt necesare primului grup;
2. politicile și adaptările care să le protejeze dreptul de revenire la muncă și să le asigure venituri adecvate în perioadele de timp în care sunt în afara forței de muncă se referă la cel de-al doilea grup [6].

Pe măsură ce economia globală a crescut, afacerile s-au schimbat atât prin reducere și externalizare, rezultând fenomene precum aplatizarea ierarhiilor organizaționale, erodarea securității locurilor de muncă, aranjamente contingente de angajare, cât și prin importanța crescută a industriei de personal [88]. Toate aceste tendințe susțin încorporarea angajatorilor și a organizațiilor acestora în Noua Paradigmă în vederea dezvoltării unor modalități noi de implicare a angajatorilor în procesul de reabilitare profesională. Cook și colab. (1994) au caracterizat angajatorii drept „partenerii uitați” în eforturile de reabilitare profesională și în cercetarea eficacității serviciilor [25]. Motivele unei astfel de catalogări sunt:

- lipsa de conștientizare a angajatorilor cu privire la dizabilitățile unor angajați;
- lipsa de înțelegere a perspectivelor și a motivațiilor unice ale angajatorilor în procesul de reabilitare profesională;
- absența unei agende de cercetare care să definească problemele critice de cercetare din perspectiva angajatorilor.

Cu toate acestea, persoanele cu dizabilități nu doar că au tendința de a avea niveluri de educație mai scăzute decât forța de muncă sănătoasă [42], dar, chiar și pe măsură ce nivelurile de educație cresc, persoanele cu dizabilități continuă să fie dezavantajate pe piața muncii. Atitudinile negative ale colegilor de muncă sau ale supraveghetorilor și lipsa ofertei de lucrători „calificați” cu dizabilități sunt privite ca bariere majore în angajarea și menținerea persoanelor cu dizabilități. În opinia lui Strauser și Chan (2010), percepțiile greșite de mulți angajați față de persoanele cu dizabilități care activează includ:

- necesită adesea timp suplimentar pentru a învăța noi sarcini de muncă;
- au nevoie, de multe ori, de un anumit tip de acomodare la locul de muncă, cum ar fi: echipamente specializate, modificări ale facilităților, ajustări ale programului de muncă sau al sarcinilor de muncă etc.;
- au probleme legate de realizarea la timp și, de multe ori, au nevoie de alți angajați pentru a-i ajuta la finalizarea sarcinilor de muncă încredințate;
- colegii de muncă nu sunt foarte amiabili să muncească alături de persoane cu dizabilități.
- tind să solicite mai frecvent concedii pentru incapacitate temporară de muncă, comparativ cu ceilalți angajați, din cauza sănătății sau a problemelor personale;
- au probleme de ordin social cu ceilalți angajați la locul de muncă [6].

Persoanele cu vârsta de 50 ani și peste reprezintă a doua categorie a forței de muncă al cărui nivel de ocupare este inferior celui înregistrat la nivel general. Vârsta este extrem de importantă pe piața muncii, deoarece este unul dintre elementele-cheie care determină percepția unui individ și potențialul acestuia. Acest lucru poate extinde sau limita oportunitățile de găsire a unui loc de muncă, îmbunătățirea calificărilor sau promovarea. Angajatorii evaluează cel mai frecvent potențialul unei persoane prin prisma vârstei, ceea ce reprezintă necesitatea stabilirii limitei de vârstă a lucrătorilor „maturi” sau „vârștnici”. Cu toate acestea, nu există un consens în acest domeniu. În documentele UE prevalează conceptul că persoanele care se apropie de vârsta de pensionare, adică persoanele cu vârste cuprinse între 55 și 64 ani [32], ar trebui să fie considerate lucrători vârstnici. În studiile OECD, vârsta cuprinsă între 50 de ani și vârsta legală de pensionare este categoria de vârstă corespunzătoare pentru descrierea „persoanelor în vârstă” cu referire la piața muncii.

Nivelul mai redus al ocupării în rândul persoanelor în vârstă este determinat și de percepția pe care o au angajatorii față de această categorie de forță de muncă. Există diferite percepții cu referire la angajații mai în vârstă. În unele cercetări, angajatorii percep salariații mai în vârstă ca având mai multe atribute pozitive, inclusiv fiabilitatea și loialitatea [75]. În același timp, salariații mai în vârstă sunt considerați a fi inflexibili, că ar putea să se opună instruirii și sunt rezistenți la schimbări [72]. S-ar putea ca aceste tipuri de atribute să

contribuie, la rândul lor, la tratarea salariaților în vârstă în diferitele etape ale ciclului ocupării forței de muncă, de la începutul până la încetarea activității profesionale. Astfel, Oswick și Rosenthal au cercetat legăturile dintre atributele percepute ale salariaților în vârstă și adecvarea lor asumată pentru anumite locuri de muncă [59]. Aceștia au observat o tendință pozitivă față de angajații mai în vârstă pentru locuri de muncă ce necesită stabilitate, loialitate și maturitate, dar au constatat că salariații mai în vârstă sunt mai susceptibili de a fi dezavantajați în situațiile în care angajatorii percep o „lipsă de potrivire” între cerințele postului și caracteristicile asumate ale salariaților mai în vârstă.

Populația ocupată în mediul rural reprezintă o altă categorie al cărui nivel de ocupare este inferior celui înregistrat și constituie o preocupare a factorilor de decizie din orice țară, inclusiv din RM. Ocuparea în mediul rural a constituit o preocupare și a organizațiilor internaționale (ILO, OECD), conștientizând necesitatea sporirii ocupării forței de muncă în mediul rural. Zonele rurale diferă semnificativ prin structura și activitatea lor economică, resursele lor naturale și umane, poziția geografică periferică, circumstanțele demografice și sociale, fapt care are implicații asupra ocupării forței de muncă. Din cauza lipsei de oportunități, agricultura rămâne principalul domeniu de activitate în care este antrenată majoritatea populației rurale din RM.

Ocuparea tinerilor reprezintă o problemă ce preocupă instituțiile guvernamentale din toate statele lumii. Crearea oportunităților de angajare pentru tineri este o provocare majoră, cu care se confruntă atât țările dezvoltate cât și cele mai puțin dezvoltate.

Tineretul, privit ca un concept economic și social, se referă la o etapă separată a ciclului de viață dintre copilărie și maturitate. Această perioadă de tranziție vizează o interacțiune complexă de schimbări personale, instituționale și macroeconomice, pe care majoritatea tinerilor trebuie să le negocieze în alte societăți decât cele tradiționale. Importanța relativă și diversitatea acestor factori pot varia foarte mult de la o țară la alta, în funcție de nivelul lor de dezvoltare economică a acesteia.

Schimbările pe care tinerii trebuie să le negocieze se învârt în jurul trecerii de la dependență la independență, implicând, în majoritatea societăților, cel puțin patru aspecte distincte:

- părăsirea casei părintești și stabilirea de noi spații pentru locuit;

- finalizarea educației cu normă întreagă;
- formarea relațiilor personale stabile în afara familiei lor de origine, rezultând adesea în căsătorie și copii;
- identificarea unei surse de existență, mai mult sau mai puțin stabilă, prin angajarea în câmpul muncii și/sau alegerea carierei [67].

Din perspectiva tranziției economice a tinerilor este dificil de definit care sunt limitele exterioare ale grupelor de vârstă afectate. Unele cercetări ale OECD arată că bărbații, chiar și până la vârsta de 28 de ani, pot avea probleme în ceea ce privește identificarea unui loc de muncă stabil. Pentru unii bărbați, care au abandonat timpuriu școala, tranziția la un loc stabil de muncă ar putea dura până la 35 de ani [67]. În politicile publice adoptate de guvernele naționale, tinerii sunt percepuți drept clienți pasivi ai serviciilor guvernamentale, care trec prin mai multe etape de dezvoltare, sau agenți autonomi capabili să-și modeleze propriile destine, sau ca factori de decizie constrânși [60].

Reducerea șomajului în rândul tinerilor și identificarea soluțiilor prin care mai mulți tineri europeni să poată fi încadrați efectiv în câmpul muncii se află în centrul agendei politice a UE începând cu anul 2010.

Grupul NEET reprezintă o categorie ce face parte din populația tânără și cuprinde persoanele care nu sunt încadrate profesional și nici nu urmează un program educațional sau de formare profesională. Categoria NEET a fost pentru prima dată menționată în mod expres în discuțiile politice europene în cadrul inițiativei emblematice „Tineretul în mișcare” a Strategiei Europa 2020. Termenul se referea la categoria de vârstă de 15-24 ani, fiind ulterior extinsă pentru a cuprinde persoanele cu vârste între 15 și 29 ani.

Grupul NEET sunt cei care au renunțat la căutarea unui loc de muncă, deoarece consideră că nu există nicio oportunitate pentru ei pe piața muncii [50]. Rata NEET este considerată a fi o evaluare utilă a „potențialului de muncă neutilizat al populației tinere” [50]. În cazul dat, se face o evaluare a celor inactivi din alte motive decât educația, cum ar fi dizabilitatea sau angajarea în munca gospodăriei. Tinerii rareori sunt inactivi, însă există situații când se confruntă cu o succesiune de angajamente, intercalate cu perioade când aceștia sunt în afara ocupării, educației sau formării profesionale [48]. Fără a se cunoaște durata și caracteristicile acestor etape în care tinerii se află în afara

ocupării, educației și formării, este dificil de identificat soluții și politici eficiente pentru ca aceștia să evolueze și să progreseze profesional [60].

Potrivit Eurofond, în cadrul NEET există cinci subgrupuri principale:

- șomerii convenționali;
- persoane indisponibile (persoane bolnave și cu dizabilități);
- persoane lipsite de obligații (inclusiv muncitorii descurajați, tinerii care urmăresc stiluri de viață periculoase sau asociale);
- persoanele aflate în identificarea de oportunități;
- voluntarii NEET – sunt acei tineri care călătoresc și cei implicați în mod constructiv în alte activități cum ar fi arta, muzica și învățarea autodidactă [30].

În opinia lui Furlong (2006), grupul NEET se află într-o stare generală de vulnerabilitate, având un capital uman inferior (cu efecte probabile asupra nivelului ocupării forței de muncă și a veniturilor) și un nivel redus de educație, provenind, în mare parte, din familiile sărace [38].

Șomerii reprezintă o altă categorie a forței de muncă ce caracterizează piața muncii. Potrivit legislației naționale, statutul de șomer este atribuit persoanei aflate în căutarea unui loc de muncă care întrunește cumulativ următoarele condiții:

- are vârsta cuprinsă între 16 ani și vârsta stabilită pentru obținerea dreptului la pensie pentru limită de vârstă sau la o altă categorie de pensie, conform legislației în vigoare, cu excepția persoanelor care exercită dreptul la pensie de urmaș și la pensie de dizabilitate, cărora li se recomandă încadrarea în câmpul muncii în baza programului individual de reabilitare și incluziune socială;
- este aptă pentru prestarea unei munci;
- nu are un loc de muncă;
- nu studiază la o formă de învățământ cu frecvență;
- caută activ un loc de muncă atât în mod individual, cât și prin intermediul subdiviziunii teritoriale de ocupare a forței de muncă și este disponibilă să înceapă activitatea profesională;
- este înregistrată cu statut de șomer la subdiviziunea teritorială pentru ocuparea forței de muncă [56].

Potrivit BIM, șomerii sunt persoanele cu vârsta de 15 ani și mai mult, care:

- nu au un loc de muncă și nu desfășoară o activitate în scopul obținerii unor venituri;
- sunt în căutarea unui loc de muncă, utilizând în ultimele 4 săptămâni diverse metode pentru a-l găsi: înscrierea la oficiile forței de muncă sau la agenții particulare de plasare, acțiuni pentru a începe o activitate pe cont propriu, publicarea de anunțuri și răspunsuri la anunțuri, apel la prieteni, rude, colegi, sindicate etc.;
- sunt disponibile să înceapă lucrul în următoarele 15 zile, dacă s-ar găsi imediat un loc de muncă [10].

Rata șomajului, conform BIM, reprezintă proporția șomerilor în totalul forței de muncă, exprimată procentual.

Persoana care nu și-a găsit un loc de muncă în primele 12 luni de la înregistrarea statutului de șomer se consideră șomer de lungă durată și beneficiază de suport pentru identificarea și ocuparea unui loc de muncă [56]. Rata șomajului de lungă durată reprezintă proporția numărului șomerilor BIM aflați în șomaj timp de 12 luni și mai mult în numărul total al forței de muncă, exprimat procentual [10]. Incidența șomajului de lungă durată reprezintă proporția șomajului de lungă durată (12 luni și peste) în numărul total de șomeri, exprimat procentual. Șomajul de foarte lungă durată cuprinde persoanele aflate în situația de șomaj timp de 24 luni și mai mult. Rata șomajului de durată foarte lungă se calculează ca raport dintre numărul șomerilor BIM aflați în șomaj timp de 24 luni și mai mult în numărul total al forței de muncă, exprimat procentual.

Așa cum a fost menționat, forța de muncă cuprinde populația ocupată și șomerii. Totodată, este necesar de evidențiat în cercetare și conceptul de forță de muncă potențială. Aceasta cuprinde toate persoanele în vârstă de muncă care, în cursul unei perioade scurte de referință, nu erau nici în ocupare, nici în șomaj (persoane potențial disponibile în căutarea unui loc de muncă sau persoane indisponibile în căutarea unui loc de muncă) [10].

Forța de muncă extinsă reprezintă un alt indicator ce cuprinde forța de muncă și forța de muncă potențială și este folosit la calcularea indicatorilor privind subutilizarea forței de muncă. Potrivit metodologiei anchetei forței de muncă în gospodării, subutilizarea forței de muncă se referă la discrepanțele între oferta de muncă și cererea de muncă, care se exprimă printr-o nevoie de

ocupare nesatisfăcută în rândul populației. Cei mai reprezentativi indicatori ai subutilizării forței de muncă sunt rata compusă a subocupării în raport cu timpul și șomajul și rata compusă a șomajului și a forței de muncă potențiale.

În afară de categoriile ce caracterizează forța de muncă, există și alți indicatori aferenți pieței muncii. Unul dintre acești indicatori îl reprezintă populația în afara forței de muncă (populația inactivă). Indicatorul în cauză cuprinde toate persoanele, indiferent de vârstă, care n-au lucrat cel puțin o oră și nu erau șomeri în perioada de referință. Populația în afara forței de muncă include următoarele categorii ale populației:

- elevi sau studenți;
- pensionari (de toate categoriile);
- persoane casnice (care desfășoară numai activități casnice în gospodărie);
- persoane întreținute de alte persoane ori de stat sau care se întrețin din alte venituri (chirii, dobânzi, rente etc.);
- persoanele declarate de gospodării ca fiind plecate peste hotare la lucru sau în căutare de lucru mai puțin de 1 an [10].

Persoanele descurajate reprezintă un alt indicator și cuprind persoanele inactice disponibile să lucreze în următoarele 15 zile, care nu au un loc de muncă și au declarat că sunt în căutarea unui loc de muncă, dar nu au întreprins nimic în acest scop în ultimele 4 săptămâni sau că nu caută un loc de muncă din următoarele motive:

- au crezut că nu există locuri libere sau nu au știut unde să mai caute;
- nu se simt pregătite profesional;
- cred că nu vor găsi de lucru din cauza vârstei;
- au căutat altădată și nu au găsit [10].

Raționamentul descurajării poate fi determinat de trei aspecte. În primul rând, descurajarea poate apărea din cauza lipsei calităților individuale sau din cauza caracteristicilor negative atribuite la nivel micro și lipsa ofertelor de locuri de muncă la nivel local sau regional. În al doilea rând, descurajarea poate intra în procesul de căutare a unui loc de muncă în două etape diferite: etapa de a decide să intre în forța de muncă (evitarea subocupării, prin alegerea de a nu lucra) și etapa de a decide pentru angajarea activă în căutarea unui loc de muncă [80]. În al treilea rând, alegerea strategiei de a nu intra în forța de muncă

sau de a accepta subocuparea poate fi legată de aspectul gender. Dacă șansele de angajare sunt scăzute, femeile aleg mai frecvent decât bărbații să nu intre în forța de muncă. Într-o anumită măsură, această opțiune este declanșată de capacitatea de câștig a partenerului. Dacă acesta ar fi singurul factor, s-ar putea aștepta ca persoanele ale căror parteneri au o capacitate de câștig ridicată să participe mai puțin la activitatea profesională, indiferent de sex. Elementele metodologice prezentate în paragraful de față au ca obiectiv elucidarea aspectelor cantitative ale situației pieței muncii, prin analizarea indicatorilor descriși. În afară de aceasta, există un șir de alte aspecte calitative referitoare la politicile de ocupare care au implicații directe asupra nivelului de ocupare a forței de muncă și pe care urmează să le elucidăm în următorul paragraf.

## **2.2. Considerații metodologice asupra politicilor pieței muncii**

Politicile publice specifice pieței muncii sunt adresate forței de muncă ce cuprinde atât șomerii cât și populația ocupată. De asemenea, politicile pe piața muncii trebuie să fie orientate spre reintegrarea și atragerea populației inactive în categoria forței de muncă, inclusiv grupul NEET. Politicile elaborate și implementate trebuie să urmărească atât efecte pe termen scurt, în special în perioade de criză, cât și pe termen mediu și lung. Scopul politicilor pieței muncii constă în asigurarea unei funcționări eficiente a acestora și corectarea unor dezechilibre prin diferite intervenții.

Conform clasificării internaționale a EUROSTAT, politicile pieței muncii (LMP) pot fi descrise ca intervenții publice pe piața forței de muncă, care vizează funcționarea eficientă a acestora și corectarea dezechilibrelor. Intervențiile publice pe piața muncii pot fi distinse de alte intervenții generale de politici ale ocupării forței de muncă prin faptul că acționează selectiv pentru a favoriza anumite grupuri de pe piața muncii.

Intervențiile publice se referă la acțiunile întreprinse în acest sens de administrația publică, implicând cheltuieli fie sub formă de plăți efective, fie de venituri renunțate (reduceri de impozite, contribuții sociale sau alte taxe de plătit în mod normal) [35]. Atunci când vorbim de intervenții, pot fi identificate trei categorii: serviciile, măsurile și ajutoarele financiare. Serviciile și măsurile

sunt caracterizate ca politici active ale pieței muncii (ALMP), iar ajutoarele financiare, ca o politică pasivă a pieței muncii.

Politicile active pe piața muncii (ALMP) au ca obiectiv sporirea nivelului de ocupare a forței de muncă și reducerea șomajului atât la nivel național, cât și la cel local sau regional. De-a lungul anilor, guvernele naționale ale statelor lumii au fost preocupate de elaborarea și implementarea diferitor politici care au vizat forța de muncă, pe de o parte, și angajatorii, pe de altă parte.

OECD definește ALMP-le în felul următor: „Programele active în domeniul pieței forței de muncă includ toate cheltuielile cu caracter social (cu excepția cheltuielilor pentru educație), destinate să îmbunătățească șansele beneficiarilor privind găsirea unui loc de muncă remunerat sau sporirea capacității acestora pentru a-și câștiga existența. Această categorie include cheltuielile destinate: serviciilor și instituțiilor guvernamentale de ocupare a forței de muncă, formării profesionale adaptate la piața muncii, programelor speciale pentru tineri în procesul de tranziție de la instituția de învățământ la locul de muncă, programelor din domeniul pieței forței de muncă care vizează furnizarea sau promovarea locurilor de muncă pentru șomeri și alte persoane (cu excepția tinerilor și a persoanelor cu dizabilități) și programelor speciale destinate persoanelor cu handicap” [67].

Conceptul de ALMP a fost dezvoltat în Suedia, ca o componentă crucială a strategiei social-democratice, care avea ca scop îmbinarea competitivității unei economii deschise cu securitatea ocupării depline și a justiției sociale [77]. Deși a început ca o politică cu adevărat social-democratică, conceptul de ALMP a fost acceptat și de politicienii liberali și cei conservatori, precum și de economiștii liberali [4].

Istoria ALMP include măsuri vizate atât pentru șomeri cât și pentru persoanele ocupate. De fapt, înainte de prima criză petrolieră, politicile active ale pieței muncii erau îndreptate în principal spre persoanele ocupate, pentru a face față dezechilibrelor regionale, asistenței migrației și mobilității ascendente a locurilor de muncă [73]. Preocuparea ALMP s-a schimbat semnificativ și a devenit aproape exclusiv orientată spre șomeri. Prima conceptualizare sistematică a distincției în politici active și pasive a pieței muncii, într-o manieră comparabilă la nivel internațional, a fost stabilită în anii '80 ai secolului XX.

OECD a introdus o convenție în care se disting șapte categorii majore ce reflectă cheltuielile naționale pe piața muncii. Pe baza categoriilor de cheltuieli naționale, mult mai detaliate, au fost definite cinci mari categorii de cheltuieli active:

- servicii de ocupare a forței de muncă, inclusiv personal de consiliere, gestionarea programelor și administrarea sistemelor de ajutor de șomaj;
- formarea profesională pe piața muncii;
- măsuri speciale pentru tineri;
- ocuparea forței de muncă subvenționate, inclusiv crearea a noi locuri de muncă în sectorul public și cel privat, precum și sprijin pentru crearea întreprinderilor;
- măsuri speciale pentru persoanele cu dizabilități [67].

Cheltuielile pasive sunt clasificate în cheltuieli pentru menținerea venitului, cum ar fi ajutorul de șomaj și pensionarea anticipată. Ajutorul de șomaj și schemele de pensionare anticipată sunt considerate cheltuieli pasive, deoarece finanțează în mare măsură inactivitatea. Cu toate acestea, o examinare atentă privind cheltuielile arată că există o serie de măsuri specifice greu de clasificat într-o categorie sau alta de cheltuieli active sau exclusiv pasive.

Pentru Comisia Europeană (2017), obiectivul principal al ALMP-urilor este creșterea oportunităților de angajare a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și îmbunătățirea corelației dintre locurile de muncă vacante și forța de muncă (șomerii). După cum se menționează în documentul respectiv: „ALMP-urile pot contribui la creșterea ocupării forței de muncă și a PIB-ului și pot reduce șomajul și dependența de prestațiile sociale” [34].

Așa cum s-a menționat deja, ALMP sunt cuprinse în serviciile și măsurile promovate la nivel național pe piața muncii. **Serviciile** se referă la intervenții pe piața muncii în care activitatea principală a participanților este legată de căutarea locurilor de muncă și în care participarea, de obicei, nu are ca rezultat o schimbare a statutului pieței muncii. În afară de aceasta, serviciile acoperă funcțiile Serviciului Public de Ocupare (SPO) care nu sunt legate direct de participanți, cum ar fi: serviciile de plasare în câmpul muncii, servicii pentru angajatori, funcții administrative, cheltuieli generale și alte activități [35].

**Măsurile** se referă la intervenții pe piața muncii în care activitatea principală a participanților este alta decât căutarea unui loc de muncă și unde participarea are ca rezultat o schimbare a statutului pe piața muncii. Potrivit

Comisiei Europene, o activitate care nu are ca rezultat o schimbare a statutului pe piața muncii poate fi considerată în continuare o măsură dacă intervenția îndeplinește următoarele criterii:

- activitățile întreprinse nu sunt legate de căutarea unui loc de muncă, sunt supravegheate și constituie o activitate cu normă întreagă sau parțială a participanților pe o perioadă semnificativă de timp;
- scopul este îmbunătățirea calificărilor profesionale ale participanților;
- intervenția oferă stimulente pentru angajare sau pentru oferirea unui loc de muncă (inclusiv ocuparea pe cont propriu) [35].

**Ajutoarele financiare** se referă la intervenții care oferă asistență financiară, directă sau indirectă, persoanelor fizice din motive legate de piața muncii sau care compensează indivizii pentru dezavantajul cauzat de circumstanțele acesteia. Dacă primele două categorii de intervenții (serviciile și măsurile) se referă la politicile active pe piața muncii, atunci ajutoarele fac parte din politicile pasive.

În cazul fiecărei intervenții pot fi identificate mai multe activități. Comisia Europeană grupează intervențiile pe piața muncii în mai multe categorii (Tabelul 2.1).

**Tabelul 2.1. Clasificarea intervențiilor pe piața muncii**

Intervenții	Activități
Servicii privind politicile pieței muncii	1. Servicii pe piața muncii.
Măsuri privind politicile pieței muncii	2. Formarea profesională. 3. Rotația pe posturi și împărțirea posturilor. 4. Stimularea ocupării forței de muncă. 5. Subvenționarea ocupării forței de muncă și reabilitarea. 6. Crearea de noi locuri de muncă. 7. Stimularea inițierii afacerii.
Ajutoare financiare privind politicile pieței muncii	8. Menținerea și susținerea venitului persoanelor fără ocupație. 9. Pensionarea anticipată.

Sursa: Adaptat de autor în baza [35].

Spre deosebire de clasificarea intervențiilor oferită de CE, intervențiile pe piața muncii din Republica Moldova (RM) sunt grupate astfel:

- măsuri de promovare a ocupării forței de muncă:

- servicii de ocupare a forței de muncă;
- măsuri active de ocupare a forței de muncă;
- programe de facilitare a ocupării forței de muncă;
- asigurarea de șomaj [56].

Serviciile reprezintă prima categorie din intervențiile pe piața muncii și cuprind toate acțiunile și activitățile întreprinse de SPO împreună cu activitățile furnizate de alte agenții publice sau de orice alte organisme care facilitează integrarea șomerilor și a altor persoane aflate în căutarea unui loc de muncă sau care asistă angajatorii în procesul de recrutare și selecție a personalului. CE grupează serviciile în mai multe categorii, majoritatea fiind prezente și pe piața muncii din RM (Tabelul 2.2).

**Tabelul 2.2. Clasificarea serviciilor pe piața muncii**

Denumirea serviciului	Tipul serviciului	Descrierea serviciului
<b>Servicii pentru clienți</b>	Servicii de informare	Sunt acordate persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, oferind informații ad-hoc privind oportunitățile de angajare, formare profesională și alte forme de asistență, împreună cu servicii de intermediere a locurilor de muncă pentru angajatori.
	Servicii individuale de administrare a cazurilor	Reprezintă servicii de asistență individualizată (consiliere și ghidare intensivă, asistență în căutarea unui loc de muncă, planuri de acțiuni individualizate) și vizează șomerii, ca parte a unei căi planificate de (re)angajare durabilă.
<b>Alte servicii oferite de SPO</b>	Administrarea măsurilor privind politicile pe piața muncii	Acoperă activitățile SPO legate de punerea în aplicare a măsurilor privind politicile pieței muncii.
	Administrarea ajutoarelor privind politicile pe piața muncii	Cuprinde activitățile SPO legate de administrarea și plata ajutorului de șomaj și a altor plăți privind politicile pieței muncii, precum și supravegherea de către aceasta a altor organisme care realizează funcția de plată (Casa Națională de Asigurări Sociale în cazul RM).
	Alte activități/servicii	Acoperă toate celelalte servicii, activități și cheltuieli generale ale SPO care nu se regăsesc în celelalte categorii.

*Sursa: Elaborat de autor în baza [35].*

Analizând informația din Tabelul 2.2., constatăm că există o multitudine de servicii pe care le prestează în special SPO pe piața muncii, ale căror clienți sunt în mare parte persoane aflate în căutarea unui loc de muncă. Totodată, analizând categoriile de servicii prestate în RM, conform Legii cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj, constatăm că acestea se sincronizează, în mare parte, cu cele stabilite de CE. Pornind de la tipologia serviciilor stabilită de CE, am extins-o la nivelul RM pentru a analiza funcționalitatea acestora (Tabelul 2.3.).

În RM, serviciile pe piața muncii sunt prestate de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM), iar informațiile cu privire la beneficiarii acestor servicii sunt prezentate în rapoartele anuale, trimestriale și lunare ale acesteia. Atunci când vorbim despre beneficiarii serviciilor oferite pe piața muncii, precum și ai măsurilor de ocupare, există grupuri-țintă de persoane pentru care este mai dificilă angajarea în câmpul muncii. În aceste condiții, ANOFM oferă servicii individualizate pentru a spori șansa de integrare în câmpul muncii și vizează următoarele categorii de forță de muncă:

- tinerii cu vârste cuprinse între 16 și 24 de ani;
- persoanele care nu dețin o profesie/meserie;
- persoanele cu dizabilități;
- șomerii de lungă durată;
- persoanele cu vârstă de 50 de ani și mai mult;
- persoanele eliberate din detenție;
- victimele traficului de ființe umane, după reabilitarea psihologică și socială;
- persoanele care se luptă cu consumul de substanțe stupefiante ori psihotrope;
- victimele violenței în familie [56].

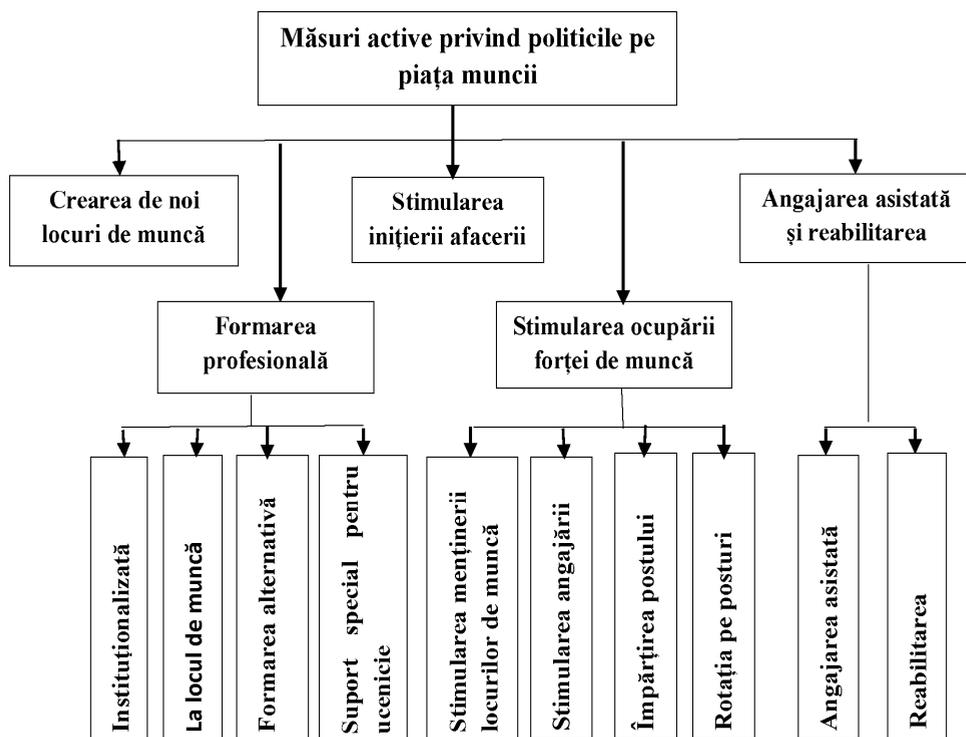
**Tabelul 2.3. Tipologia serviciilor oferite de ANOFM**

Tipul serviciului conform EUROSTAT	Titlul serviciului în Republica Moldova	Conținutul activităților în Republica Moldova
Servicii de informare	Servicii de informare	<ul style="list-style-type: none"> <li>• informarea privind: cererea și oferta de muncă; calificările și abilitățile persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă; locurile de muncă vacante înregistrate și condițiile de ocupare a acestora; metodele de căutare a unui loc de muncă;</li> <li>• acțiuni în vederea plasării în câmpul muncii; condițiile de acces la serviciile și măsurile de ocupare a forței de muncă;</li> <li>• familiarizarea cu situația și tendințele ocupaționale pe piața muncii.</li> </ul>
Servicii individuale de administrare a cazurilor	Ghidarea în carieră	<ul style="list-style-type: none"> <li>• informarea cu privire la profesii și specificul pieței muncii;</li> <li>• autocunoașterea;</li> <li>• consultanța în elaborarea instrumentelor de marketing personal;</li> <li>• consultanța privind decizia ce ține de cariera profesională.</li> </ul>
	Intermedierea muncii	<ul style="list-style-type: none"> <li>• oferirea de informații ce țin de locurile de muncă vacante și condițiile de ocupare a acestora prin publicarea, afișarea, organizarea de târguri ale locurilor de muncă;</li> <li>• preselecția candidaților conform cerințelor locurilor de muncă oferite și în concordanță cu nivelul de instruire, aptitudinile, experiența și interesele acestora;</li> <li>• acordarea suportului suplimentar persoanelor în cazul angajării asistate;</li> <li>• intermedierea electronică având ca scop punerea automată în corespondență a cererilor și ofertelor de locuri de muncă prin intermediul tehnologiilor informaționale.</li> </ul>
	Servicii de preconcediere	<ul style="list-style-type: none"> <li>• punerea la dispoziție a informațiilor legate de: prevederile legale referitoare la asigurarea de șomaj, serviciile și măsurile active de ocupare a forței de muncă, locurile de muncă vacante înregistrate;</li> <li>• instruirea ce ține de modalitățile de căutare a unui loc de muncă;</li> <li>• oferirea posibilităților de formare profesională.</li> </ul>
	Angajare asistată	<p>Serviciile de angajare asistată se prestează pentru șomerii (persoane cu dizabilități) direcționați de subdiviziunea teritorială la prestatorii serviciilor de angajare asistată.</p>

Sursa: Elaborat de autor în baza [35].

Măsurile de ocupare reprezintă un alt tip de intervenții pe piața muncii, de implementarea acestora fiind responsabilă o instituție guvernamentală (ANOFM în cazul RM). Măsurile de ocupare a forței de muncă se adresează atât persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, în vederea sprijinirii lor pentru a dobândi statutul de persoană ocupată, cât și angajatorilor. În Figura 2.1. este prezentată clasificarea măsurilor privind politicile active pe piața muncii, conform CE.

*Figura 2.1. Clasificarea măsurilor privind politicile active pe piața muncii conform Comisiei Europene*



Sursa: Elaborată de autor în baza [35].

După cum rezultă din Figura 2.1., există o multitudine de măsuri active care acoperă politicile pe piața muncii, grupate în cinci categorii: formarea

profesională, stimularea ocupării forței de muncă, crearea a noi locuri de muncă, stimularea inițierii afacerii, rotația pe posturi și împărțirea postului.

Formarea profesională se referă la măsurile care au ca scop îmbunătățirea capacității de angajare a grupurilor-țintă și care sunt finanțate de organismele publice. La rândul său, formarea profesională se realizează sub diferite forme (Tabelul 2.4).

Analizând formele de formare profesională conform CE, constatăm că acestea sunt folosite și în RM, cu excepția formării alternative. De asemenea, trebuie menționat faptul că în RM se utilizează stagiul profesional ca modalitate de formare profesională. Potrivit legislației în vigoare, stagiul profesional se organizează pentru șomerii fără vechime în muncă în profesia deținută și are o durată de până la 4 luni. Stagiul profesional se face cu scopul dobândirii abilităților profesionale, în baza unui contract încheiat între angajator, șomer și ANOFM. În cazul RM, stagiul profesional poate fi privit ca o parte a uceniciei, aplicată de CE. Trebuie menționat faptul că șomerul antrenat în stagiul profesional beneficiază de o bursă lunară neimpozabilă, iar angajatorul, la rândul său, beneficiază pe toată durata stagiului de o subvenție egală cu 30% din salariul mediu lunar pe economie pentru anul precedent [56].

**Tabelul 2.4. Formele de formare profesională conform Comisiei Europene**

Denumirea măsurii	Tipul măsurii	Descrierea măsurii
<b>Formarea profesională</b>	Formarea instituționalizată	Reprezintă o măsură în care cea mai mare parte a timpului pentru formare (75% sau mai mult) este realizat într-o instituție de formare (școală/colegiu, centru de formare etc.).
	Formarea la locul de muncă	Acoperă acțiuni în care cea mai mare parte a timpului pentru formare profesională (75% sau mai mult) este petrecut la locul de muncă.
	Formarea alternativă	Cuprinde acțiuni în care timpul pentru instruire este uniform împărțit între instituția de învățământ și locul de muncă.
	Suport special pentru ucenicie	Acoperă măsurile care oferă sprijin special pentru schemele de ucenicie prin: <ul style="list-style-type: none"> <li>• stimulente pentru angajatori pentru a recruta ucenici;</li> <li>• indemnizații de instruire pentru anumite grupuri defavorizate.</li> </ul> În cazul dat, sunt luate în considerare doar măsurile elaborate special pentru a sprijini adoptarea schemelor de ucenicie pentru anumite grupuri-țintă a politicilor pe piața muncii.

Sursa: Elaborată de autor în baza [35].

Stimularea ocupării forței de muncă reprezintă o altă măsură activă promovată pe piața muncii, facilitând recrutarea șomerilor și a altor grupuri-țintă sau ajutând la asigurarea încadrării în muncă a persoanelor cu risc de pierdere involuntară a locurilor de muncă. Stimulentele pentru ocuparea forței de muncă se referă la subvenții pentru locurile de muncă existente sau nou create, devenind durabile după sfârșitul perioadei de subvenționare. Așa cum rezultă din Figura 2.1., stimularea ocupării cuprinde stimularea atât pentru angajare cât și pentru păstrarea locurilor de muncă.

Stimularea pentru angajare oferă stimulente pentru crearea și ocuparea de noi locuri de muncă sau care promovează oportunități de îmbunătățire a gradului de inserție profesională, fiind oferite doar pentru o anumită perioadă. Stimulentele pentru angajare pot include beneficii oferite exclusiv persoanelor dintr-un grup-țintă al politicilor pieței muncii și care sunt condiționate de ocuparea unui nou loc de muncă (bonus de revenire la muncă sau indemnizație de mobilitate). În RM, șomerul care se angajează, în baza unui contract individual de muncă, într-un loc de muncă din altă localitate selectată de ANOFM, beneficiază de o indemnizație unică de încadrare egală cu un salariu mediu lunar pe economie pentru anul precedent. De asemenea, șomerul care își schimbă domiciliul în localitatea în care se află locul de muncă și în care este angajat pe o perioadă nedeterminată, primește o indemnizație unică de instalare egală cu 5 salarii medii lunare pe economie pentru anul precedent [56]. Stimulentele pentru angajatori oferite la angajarea de noi lucrători pot include condiții speciale în cazul persoanelor cu dizabilități (o perioadă mai lungă de subvenționare sau sprijin suplimentar pentru adaptarea locului de muncă). În cazul RM, stimulentele pentru crearea sau adaptarea locurilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități se acordă angajatorilor care creează locuri de muncă sau adaptează locurile de muncă existente și care angajează, în bază de contract individual de muncă, șomeri cu dizabilități [56].

Stimularea menținerii locurilor de muncă sunt măsuri care oferă stimulente pentru menținerea ocupării pentru persoanele cu risc de pierdere involuntară a locurilor de muncă, ca urmare a restructurării sau a altor dificultăți economice. Trebuie menționat faptul că stimulentele pentru menținerea ocupării forței de muncă sunt aplicabile doar pentru anumite situații de restructurare.

Rotația pe posturi și împărțirea posturilor cuprind măsuri care facilitează inserția profesională a unui șomer sau a unei persoane dintr-un alt grup-țintă la

un loc de muncă prin substituirea unui angajat existent. Rotația pe posturi presupune substituirea completă a unui angajat de către o persoană șomeră sau o persoană dintr-un alt grup-țintă pentru o perioadă determinată. Cel mai frecvent, aceasta se întâmplă când angajatul urmează un program de formare profesională de lungă durată sau se află în concediu de maternitate/paternitate. Împărțirea postului presupune înlocuirea parțială a unui angajat cu un șomer sau o persoană dintr-un alt grup-țintă. În cazul dat, angajatul existent este compensat (integral sau parțial) pentru reducerea orelor de muncă, fiind redirecționate pentru angajarea unui șomer sau a unei persoane dintr-un alt grup-țintă.

Angajarea asistată și reabilitarea se referă la măsurile care au ca scop promovarea inserției pe piața muncii a persoanelor cu capacitate redusă de muncă, precum și reabilitarea profesională a acestora. Capacitatea redusă de muncă se referă, în primul rând, la persoanele cu dizabilități. În afară de acestea, mai pot fi incluse persoanele cu incapacitate temporară după un accident sau boală, persoanele dependente de droguri, precum și alte grupuri care nu sunt pregătite pentru activitate profesională. Atunci când se abordează angajarea asistată, se poate lua în calcul și subvenționarea locurilor de muncă ce se organizează pentru șomerii care necesită suport suplimentar pe piața muncii, în vederea facilitării integrării acestora în câmpul muncii. Angajatorii care angajează, pe o perioadă nedeterminată sau pe o durată de cel puțin 12 luni, șomeri din categoriile persoanelor defavorizate primesc subvenții lunare în proporție de 80% din salariul lunar al angajatului, dar nu mai mult de 50% din salariul mediu lunar pe economie pentru anul precedent, pe un termen de 6 luni, pentru fiecare șomer angajat. Subvenția se acordă în vederea compensării parțiale a salariului șomerului angajat [56].

Reabilitarea persoanelor cu capacitate redusă de muncă (temporară sau permanentă) se realizează prin acordarea ajutorului participanților, în vederea adaptării la dizabilitatea sau starea lor, precum și dezvoltării competențelor necesare pentru desfășurarea unei activități profesionale. Abordată prin prisma politicilor pe piața muncii, reabilitarea se referă doar la cea profesională, fără a se lua în considerație reabilitarea medicală și socială, care sunt privite mai mult ca elemente de protecție socială. Totodată, trebuie remarcat faptul că modul cum este interpretată reabilitarea profesională a persoanelor cu dizabilități în

RM diferă de interpretarea oferită de CE. Potrivit legislației naționale, serviciile de reabilitare profesională sunt oferite persoanelor cu dizabilități în vederea restabilirii, recuperării sau compensării capacității de muncă a acestora [56].

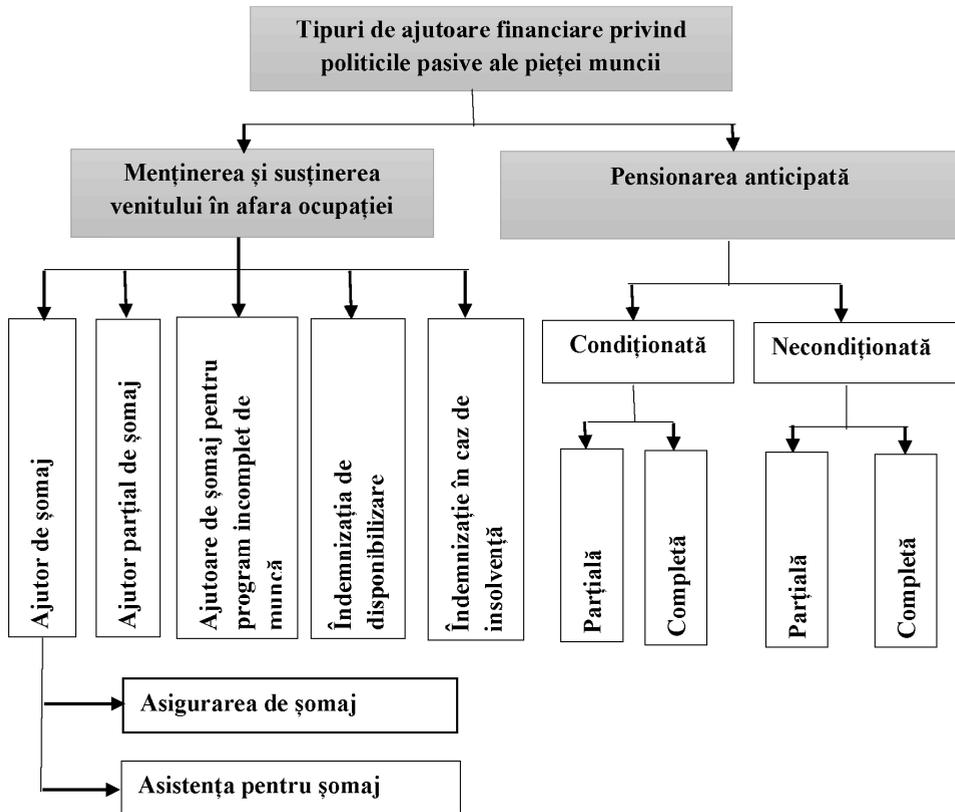
Crearea locurilor noi de muncă se referă la acele măsuri care au ca scop înființarea locurilor suplimentare de muncă, de obicei cu beneficii comunitare sau utile din punct de vedere social, pentru angajarea șomerilor de lungă durată sau a persoanelor defavorizate pe piața muncii. Locurile de muncă sunt create pentru a oferi persoanelor oportunitatea de a-și menține capacitatea de muncă, de a-și îmbunătăți abilitățile profesionale și de a crește nivelul de ocupare a forței de muncă. În Republica Moldova, crearea noilor locuri de muncă are loc și prin subvenționarea proiectelor de inițiative locale. Astfel, statul acordă subvenții pentru susținerea proiectelor de inițiative locale prin care se creează noi locuri de muncă și, prin urmare, are loc reducerea șomajului în localitățile rurale. Subvențiile sunt acordate întreprinderilor care: creează locuri noi de muncă; angajează șomeri înregistrați la ANOFM; activează în localitățile rurale [56].

Stimulentele pentru înființarea unei afaceri se referă la acele măsuri care promovează antreprenoriatul prin încurajarea șomerilor și a altor grupuri-țintă să-și inițieze propria afacere sau să devină lucrători pe cont propriu. Consultanța și asistența se pot realiza prin acordarea unor beneficii financiare sau sprijin indirect, inclusiv împrumuturi, acordarea de facilități, consiliere în afaceri etc.

În Republica Moldova, consultanța și asistența pentru inițierea unei afaceri presupune: oferirea de informații și consultanță privind condițiile inițierii activității de antreprenoriat; consultanță juridică, contabilă, financiară, de marketing, de management și în probleme privind vânzările; asistență în dialogul cu autoritățile publice locale și centrale; cursuri de formare profesională privind inițierea afacerii; asistență tehnică la elaborarea actului constitutiv; înregistrarea entității; legalizarea de acte și elaborarea planului de afaceri. Subvenționarea afacerii se realizează prin compensarea a 50% din cheltuielile necesare estimate de șomer, dar nu mai mult de 10 salarii lunare medii pe economie pentru anul precedent [56].

Ajutoarele financiare reprezintă cea de-a treia categorie de intervenții sub formă de politici pasive pe piața muncii. În aceste condiții, există o varietate de ajutoare financiare acordate persoanelor, în cazul pierderii parțiale sau totale a locului de muncă sau al pensionării anticipate (Figura 2.2.).

*Figura 2.2. Tipuri de ajutoare financiare privind politicile pasive ale pieței muncii*



Sursa: Elaborată de autor în baza [35].

Menținerea și susținerea venitului în afara ocupației se referă la acele ajutoare care au ca scop compensarea pentru pierderea salariului atunci când o persoană:

- este capabilă să muncească și este disponibilă pentru muncă, dar nu poate găsi un loc de muncă adecvat;
- este concediată sau activează conform unui program redus de muncă, sau este temporar inactivă din motive economice sau de altă natură (inclusiv cele sezoniere);
- și-a pierdut locul de muncă din cauza restructurării organizației [35].

Conform CE, ajutorul de șomaj este prestația care compensează pierderea veniturilor atunci când o persoană este capabilă să muncească și disponibilă pentru muncă, dar nu poate găsi un loc de muncă adecvat, inclusiv persoanele care nu fuseseră angajate anterior [35]. În RM, ajutorul de șomaj se acordă în cazul în care persoana întrunește următoarele condiții:

- nu realizează venituri la momentul stabilirii ajutorului de șomaj;
- au activat și au realizat un stagiul de cotizare în sistemul public de asigurări sociale de stat de cel puțin 12 luni în ultimele 24 de luni calendaristice premergătoare datei înregistrării;
- nu refuză un loc de muncă corespunzător sau participă la măsurile active de ocupare a forței de muncă oferite de ANOFM, conform planului individual de angajare a șomerului [56].

Cuantumul ajutorului de șomaj se stabilește în funcție de circumstanțele în care persoana a încetat activitatea de muncă, după cum urmează:

- în cazul încetării activității de muncă în urma lichidării sau încetării activității angajatorului, a reducerii numărului sau a statelor de personal – 50% din venitul mediu lunar asigurat al persoanei realizat în ultimele 12 luni din ultimele 24 luni calendaristice premergătoare datei înregistrării;
- în cazul încetării activității de muncă în alte circumstanțe decât cele menționate mai sus – 40% din venitul mediu lunar asigurat al persoanei, realizat în ultimele 12 luni din ultimele 24 luni calendaristice [56].

Cuantumul lunar al ajutorului de șomaj nu poate depăși cuantumul salariului mediu lunar pe economie pentru anul precedent.

Lucrătorul migrant asigurat, în cazul încetării activității de muncă, beneficiază de ajutor de șomaj conform acordurilor în domeniul securității sociale și a migrației forței de muncă la care RM este parte. Perioada de plată a ajutorului de șomaj se stabilește diferențiat, în funcție de stagiul de cotizare:

- 5 luni calendaristice în cazul unui stagiul de cotizare cuprins între cel puțin 12 luni și până la 10 ani;
- 7 luni calendaristice, în cazul unui stagiul de cotizare cuprins între 10 și 15 ani;
- 9 luni calendaristice, în cazul unui stagiul de cotizare de peste 15 ani [56].

Potrivit Figurii 2.2., ajutorul de șomaj cuprinde asigurarea pentru șomaj și asistența pentru șomaj, având obiective primare, dar fundamental diferite. Prestațiile de asigurare de șomaj sunt destinate compensării venitului prin înlocuirea unei părți din salariul pierdut al unui angajat eligibil, devenit cu statut de șomer. În schimb, prestațiile de asistență socială sunt destinate eliminării sau reducerii sărăciei în rândul familiilor cu venituri mici a căror membri sunt șomeri. Astfel, în timp ce ambele efectuează plăți ocazionate de șomaj, asigurarea de șomaj se adresează persoanelor cu titlu de drept, în timp ce asistența pentru șomaj este plătită numai familiilor aflate în șomaj ale căror venituri scad sub pragul sărăciei [83].

În țările membre ale UE, în afară de ajutorul de șomaj se mai practică ajutorul parțial de șomaj și cel pentru programul incomplet de muncă. Ajutorul parțial de șomaj compensează pierderea salariului, ca urmare a aranjamentelor formale de muncă de scurtă durată și/sau a programelor intermitente de muncă, indiferent de cauza lor (recesiune sau încetinire a afacerii, defectarea echipamentelor, condiții climatice, accidente etc.), în condițiile în care relația angajator – angajat continuă.

Ajutorul de șomaj pentru programul incomplet de muncă acoperă prestațiile plătite persoanelor care activează part-time, în urma a pierderii locului de muncă cu normă întreagă sau a unui loc de muncă suplimentar cu jumătate de normă și caută să muncească mai multe ore.

Indemnizația de disponibilizare reprezintă o recompensă financiară plătită din fonduri publice angajaților care au fost disponibilizați, fără vina acestora, de o întreprindere care își încetează sau întrerupe activitățile. La fel, în această categorie mai este inclusă și indemnizația în caz de insolvență, care reprezintă suma de bani plătită din fonduri publice, în vederea compensării angajaților pentru salariile neplătite de angajator din cauza falimentului.

Pensionarea anticipată cuprinde acele ajutoare care facilitează plecarea la pensie, totală sau parțială, a persoanelor în vârstă despre care se presupune că au șanse reduse de a găsi un loc de muncă sau a căror pensionare facilitează plasarea unui șomer sau a unei persoane dintr-un alt grup-țintă. La rândul său, pensionarea anticipată poate fi condiționată și necondiționată. Pensionarea anticipată condiționată se referă la ajutorul financiar care facilitează pensionarea anticipată a angajatului mai în vârstă și care obligă angajatorul să înlocuiască pensionarul respectiv cu un șomer sau o persoană dintr-un alt grup-țintă.

De asemenea, pensionarea anticipată condiționată poate fi completă și parțială. Pensionarea anticipată condiționată completă se referă la ajutorul financiar acordat angajatului în vârstă care se retrage complet și încetează să mai fie activ în forța de muncă. Cât privește pensionarea anticipată condiționată parțial, aceasta are în vedere ajutorul financiar acordat angajatului mai în vârstă pentru reducerea numărului de ore lucrate, păstrându-și statutul de angajat al organizației.

Pensionarea anticipată necondiționată acoperă ajutorul financiar care facilitează pensionarea anticipată a persoanelor în vârstă, iar angajatorul nu este obligat să înlocuiască pensionarul care se retrage din activitatea profesională cu o altă persoană. Ca și în cazul pensionării anticipate condiționate, aceasta poate fi completă și parțială.

Privită dintr-o altă perspectivă, pensionarea anticipată poate fi voluntară sau involuntară. În acest context, pensionarea anticipată voluntară este determinată de o preferință relativă a individului pentru petrecerea timpului liber față de alternativa fezabilă de a continua munca. În schimb, pensionarea anticipată involuntară rezultă dintr-o situație cu constrângeri profesionale, deseori neașteptate pentru individ. Decizia individului privind pensionarea anticipată involuntară este rezultatul unei alegeri raționale a acestuia, cauzată de lipsa opțiunilor de angajare. În mare parte, pensionarea anticipată involuntară este influențată de politicile angajatorilor în materie de recrutare. Taylor (2001) concluzionează că atitudinile și politicile angajatorilor față de angajații în vârstă implică o discriminare puternică pe piața muncii, prin stabilirea limitelor de vârstă în procesul de recrutare [76]. Odată ce angajații mai în vârstă vor fi concediați de actualul angajator, va fi foarte dificil pentru aceștia să găsească noi locuri de muncă și probabil că nu vor avea altă opțiune decât pensionarea anticipată.

### **2.3. Aspecte metodologice privind evaluarea politicilor active pe piața muncii**

ALMP-le sunt folosite pe larg pe piața muncii, având ca scop reducerea șomajului și sporirea nivelului de ocupare a forței de muncă, în special prin incluziunea persoanelor defavorizate. În același timp, Crépon și van den Berg (2016) susțin că ALMP-le sunt utilizate în vederea îmbunătățirii rezultatelor

șomerilor pe piața muncii, prin atragerea acestora în sfera ocupării [26]. Totodată, Koning și Peers (2007) susțin că, în procesul de evaluare a măsurilor active pe piața muncii, cel mai important ar trebui să fie răspunsul participantului dacă acesta are mai mari șanse de a găsi un loc de muncă, ca urmare a participării la măsurile în cauză [26]. De aceea, este importantă analiza impactului ALMP-ilor asupra comportamentului pieței muncii, exprimat prin eficacitate și satisfacția clienților. De asemenea, trebuie menționat faptul că performanța ALMP-ilor pe piața muncii depinde de volumul resurselor alocate în acest proces. În cazul dat, luăm în considerație atât resursele financiare, cât și cele umane. Unii autori au încercat să evalueze raportul cost-beneficiu al implementării măsurilor active pe piața muncii [37]. În acest context, autorii și-au propus să înțeleagă toate beneficiile și costurile posibile (în termeni financiari și nonfinanciari) asociate cu intervenția dată. Compararea eficacității diferitor programe este determinată de necesitatea identificării a celor care oferă atât beneficii pentru societate, cât și dovezi pentru luarea unor decizii în materie de politici.

O analiză comprehensivă a raportului cost-beneficiu necesită informații vaste atât despre beneficiile, cât și despre costurile unui program. Deși calculul costurilor este de obicei mai ușor, unele dintre beneficii sunt greu de măsurat pe baza dovezilor existente, dar constituie efecte colaterale importante ale ALMP-urilor. Ca efect al acestor constrângeri, cercetările legate de analiza cost-beneficiu a ALMP-urilor sunt la un nivel redus, din cauza lipsei de informații adecvate și a dificultăților ce țin de calcularea costurilor sociale și a altor externalități. În ceea ce privește diferitele măsuri aplicate în ALMP-uri, analiza cost-beneficiu se realizează cel mai frecvent pentru schemele de ucenicie și stagii profesionale [55].

Având ca subiect de cercetare eficacitatea programelor active pe piața muncii, Kluve (2010) a constatat că există un număr substanțial de cercetări axate pe evaluarea eficacității ALMP-ilor în statele membre UE și în alte țări europene (Elveția și Norvegia), efectuate atât de cercetători independenți, cât și de cercetători la solicitarea unor organisme guvernamentale, ca parte a programelor Fondului Social European (FSE) sau ca studii naționale care contribuie la evaluarea Strategiei europene de ocupare a forței de muncă [52].

În majoritatea cazurilor, aceste cercetări s-au axat pe evaluarea efectelor pe termen scurt ale programelor active asupra populației analizate, ignorând posibilitatea interacțiunilor pozitive sau negative între participanții la program, precum și între alți angajați și șomeri (așa-numitele „efecte de echilibru general”).

Accentuarea analizei empirice constă în identificarea tipurilor de programe active care pot fi cele mai eficiente. La nivel european, Martin (2014) grupează ALMP în patru categorii principale:

1. programe de formare, care cuprind, în esență, toate măsurile de valorificare a capitalului uman;
2. sisteme de stimulare a ocupării forței de muncă în sectorul privat, cum ar fi subvenționarea salariilor și subvenții pentru inițierea afacerii;
3. programe de creare a locurilor de muncă sau lucrările publice;
4. servicii și sancțiuni, o categorie care cuprinde toate măsurile referitoare la creșterea eficienței căutării unui loc de muncă, cum ar fi consilierea și monitorizarea, asistența în căutarea unui loc de muncă și sancțiunile corespușătoare în caz de nerespectare [65].

În opinia lui Vooren și colab. (2018), evaluările individuale de impact analizează, de obicei, eficiența unui program, pentru un grup-țintă și într-o anumită perioadă de timp [82]. În consecință, studiile individuale nu oferă un răspuns general la întrebarea: Ce tipuri de programe sunt eficiente și în ce circumstanțe?

În vederea identificării efectelor eficacității ALMP asupra pieței muncii, Card și colab. (2010; 2017) au realizat două cercetări [20]; [21]. În prima cercetare au efectuat o metaanaliză cuprinzând perioada 1995-2007. În ambele cercetări, autorii studiilor indică același tipar de rezultate în ceea ce privește diferențele de eficacitate între formarea profesională, forța de muncă subvenționată și programe de servicii îmbunătățite.

De asemenea, eficiența pe termen scurt, mediu și lung diferă: programele de formare profesională sunt mai puțin eficiente pe termen scurt, însă au un impact pozitiv pe termen mediu. În literatura de specialitate, acest fenomen este cunoscut ca efect de blocare [82].

Formarea profesională este cea mai răspândită politică activă pe piața muncii, fiind aplicată pentru combaterea șomajului și considerată drept cea mai eficientă. Mai mulți cercetători concluzionează că programele de formare

profesională sunt eficiente pentru îmbunătățirea rezultatelor ocupării forței de muncă [71]; [7]; [2].

Mai recent, Godec și Benčina (2018) sunt de părere că, spre deosebire de stimulentele pentru ocuparea forței de muncă, adesea măsuri reactive într-o perioadă de criză, programele de formare profesională își păstrează proactivitatea în timp [39].

Analizând eficacitatea formării profesionale în timp, Vooren și colab. (2018) constată că aceasta are efecte pozitive asupra ocupării forței de muncă de la 6 luni după începerea programului [82]. Mai mult, impactul relativ mic pe termen scurt poate avea rezultate semnificative pozitive în anii ulterioari [20]; [21]; [37]. De asemenea, nivelul de dezvoltare economică dintr-o țară are implicații deosebite asupra eficacității programului.

Formarea profesională reprezintă cel mai frecvent tip de intervenție în țările cu venituri mici și medii, fiind totodată cea mai importantă în cadrul ALMP în ceea ce privește cheltuielile în țările cu venituri mari.

Din cauza costului înalt, subvenționarea ocupării forței de muncă se aplică cel mai frecvent în țările dezvoltate din punct de vedere economic [61].

Stimulentele pentru ocuparea forței de muncă pot deveni o formă de angajare artificială ieftină pentru angajatorii care abuzează de această măsură. Eficacitatea subvențiilor pentru ocuparea forței de muncă este redusă, în principal, pe termen scurt și este clară doar atunci când vizează anumite grupuri defavorizate.

În acest context, Boockmann și Brändle, (2015) menționează că trăsăturile reactive ale subvențiilor pentru ocuparea forței de muncă au fost foarte utile în vederea obținerii rezultatelor pe termen scurt pentru unele grupuri de forță de muncă ce se confruntă cu dificultăți pe termen lung în procesul integrării pe piața muncii a șomerilor mai în vârstă [13].

În ceea ce privește dimensiunea eficacității în timp, subvențiile salariale au efecte pozitive pe termen scurt, cu avantaje ale ocupării forței de muncă pe termen lung sau mediu.

Programele de subvenții structurate și finanțate corespunzător, împreună cu lucrătorii de caz, pot avea efecte pozitive asupra ocupării forței de muncă, a productivității și a salariilor pe un termen de până la cinci ani după încheierea acestora [58]. De asemenea, autorii în cauză mai susțin că această măsură activă

pe piața muncii „contribuie” la eliminarea angajărilor nesubvenționate și generează temeri că subvențiile salariale oferă forță de muncă organizațiilor cu performanțe reduse care pot angaja și concura pe piață doar datorită subvențiilor obținute.

În ceea ce privește eficacitatea măsurilor de inițiere a afacerilor, Germania a avut un succes deosebit prin aplicarea acestor scheme. Măsurile de inițiere a afacerilor au avut efecte pozitive pe termen lung asupra ocupării forței de muncă constatate în două studii separate, femeile și minoritățile etnice fiind cei mai mari beneficiari [8]; [18]. În plus, acestea au avut un impact deosebit asupra diminuării sărăciei, fondurile disponibile servind drept măsură de protecție socială. Malo (2018) constată că finanțarea pentru inițierea afacerii este mai eficientă decât subvențiile salariale, atunci când se are în vedere creșterea ocupării forței de muncă în țările cu venituri mici [61].

O altă măsură aferentă a ALMP este crearea locurilor de muncă sau lucrările publice. Principalul motiv pentru astfel de programe în țările cu venituri ridicate este echitatea, ideea că integrarea pe piața muncii este mai bună pentru oameni decât șomajul pe termen lung. În schimb, lucrările publice se găsesc mult mai frecvent în țările cu venituri reduse, raționamentul constând în oferirea unui venit, în absența sistemelor universale de asigurări sociale. În opinia lui Malo (2018), eficiența lucrărilor publice în aceste țări este privită ca un fel de politică de protecție a veniturilor ce poate impulsiona procesul unei integrări mai rapide pe piața muncii, prin menținerea și dezvoltarea capitalului uman [61].

Potrivit lui Kluve (2010), cel mai promițător aspect al lucrărilor publice este atunci când acestea sunt combinate cu alte măsuri ale ALMP [52]. În țările cu venituri mici și medii, există o multitudine de exemple de lucrări publice de succes care sunt combinate cu formarea profesională.

Totodată, Robalino și colab. (2014) susțin că o altă dimensiune a lucrărilor publice, demnă de luat în considerare, este că acestea au capacitatea de a ajuta forța de muncă care activează în sectorul informal în perioade de criză economică. Autorii au constatat că lucrătorii din sectorul informal au beneficiat mai mult de lucrările publice, în comparație cu alte politici, ca răspuns la criza economică din anul 2008 [16].

Asistența în căutarea unui loc de muncă poate fi caracterizată prin aplicarea teoriei „morcovului” și a „bastonului”. În cazul dat, „morcovul” presupune

oferirea anumitor servicii șomerilor, în timp ce „bastonul” este privit ca o sancțiune. Eficacitatea asistenței în căutarea unui loc de muncă poate fi îmbunătățită prin aceste două mecanisme.

Țările care și-au sporit numărul de servicii furnizate au avut de câștigat prin creșterea numărului de persoane angajate în câmpul muncii [41]. Acest așa-numit „service efect” al SPO arată o corelație directă pozitivă între numărul angajărilor și cel al întâlnirilor cu angajații din SPO [40]. De asemenea, această tendință arată dimensiunea efectului timp al asistenței pentru căutarea unui loc de muncă care tinde să aibă un impact pozitiv asupra obținerii mai rapide a unui loc de muncă, comparativ cu alte programe [21].

Eficacitatea serviciilor de asistență în căutarea unui loc de muncă depinde și de constrângerile de capacitate pe care Immervoll și Scarpetta (2012) le consideră cruciale [16]. Adaptarea doar a liniilor directe produce un efect redus în procesul de implementare dacă SPO nu are capacitatea de a gestiona contactele frecvente cu beneficiarii serviciilor sau nu pot monitoriza îndeaproape activitățile de căutare a unui loc de muncă.

Totodată, sancțiunile în cazul asistenței pentru căutarea unui loc de muncă au arătat că acestea au un impact pozitiv asupra numărului de șomeri încadrați în muncă [20]. Raționamentul acestei abordări constă în faptul că, prin simplificarea accesului la beneficii, munca va deveni ceva implicit.

Astfel de decizii trebuie să fie ponderate în raport cu calitatea ocupării forței de muncă în care sunt încurajați oamenii, cu dovezi care sugerează că accelerarea procesului de căutare poate conduce la rezultate mai reduse ale ocupării forței de muncă în comparație cu ultimul loc de muncă ocupat [5]. Autorii în cauză susțin că există două reacții comportamentale ale șomerilor, ca urmare a sancțiunilor. În primul rând, ar putea crește intensitatea căutării unui loc de muncă. În al doilea rând, sancțiunile i-ar putea determina să își reducă cerințele față de locurile de muncă postșomaj, adică să-și reducă nivelul salariului așteptat.

Analizând eficacitatea serviciilor de asistență în căutarea unui loc de muncă prin prisma nivelului de dezvoltare economică, Malo (2018) consideră că țările cu venituri mai mari dispun de mai multe resurse pentru finanțarea programelor de asistență în căutarea unui loc de muncă.

În cazul țărilor cu venituri mici și medii, implementarea unor astfel de scheme necesită specialiști cu competențe profesionale adecvate pentru a putea asigura un anumit nivel de eficacitate [61].

Yeyati și colab. (2019) remarcă faptul că analiza impactului ar trebui ajustată în funcție de: elementele fiecărui program, contextul în care este implementat și populația țintă pentru care a fost conceput [89].

ALMP sunt intervenții complexe, iar incidența lor depinde de o gamă largă de variabile asociate cu proiectarea, contextul și implementarea. Potrivit CE: „Proiectarea, acoperirea și direcționarea ALMP, precum și modul în care acestea sunt implementate de SPO sau de alte instituții guvernamentale contează foarte mult în ceea ce privește eficacitatea și eficiența acestora” [33].

Actualmente, există o multitudine de dovezi cu privire la funcționalitatea și eficacitatea politicilor pentru diferite grupuri țintă și în anumite circumstanțe. În același timp, un studiu realizat la solicitarea CE demonstrează că nu există o politică specială care să poată servi drept instrument universal pentru îmbunătățirea perspectivelor șomerilor pe piața muncii [34].

Totodată, Pritchett și colab. (2013), făcând referință la natura multidimensională și complexă a măsurării eficacității, susțin că trebuie luate în considerație numărul de variabile pentru anumite politici care pot fi livrate diferit spre anumite grupuri-țintă, cu variații deosebite ale rezultatelor [70]. Acest lucru are implicații semnificative pentru măsurarea eficacității ALMP. Dacă această variație potențială nu este luată în considerare, există un risc considerabil de a se trage concluzii eronate.

Într-o altă abordare, Sahnoun și Abdennadher (2018) susțin că eficacitatea ALMP-urilor depinde de efectul contextual mai larg al mediului macroeconomic [74]. Autorii susțin că povara fiscală, legislația privind ocuparea forței de muncă, inflația, investițiile și PIB sunt deosebit de importante și au un impact asupra ratei șomajului, iar doar prin „contribuția” ALMP nu putem aștepta o reducere a acesteia. În afară de aceasta, autorii mai evidențiază probleme legate de evaluarea insuficientă a ALMP, deficiențele în proiectarea programului și suportul administrativ.

În mod similar, Yeyati și colab. (2019) constată că programele sunt mai susceptibile pentru obținerea rezultatelor pozitive atunci când PIB înregistrează o creștere pozitivă, iar nivelul șomajului este la un nivel inferior. Mai mult, durata programului, stimulentele financiare, monitorizarea individualizată și direcționarea activității au un rol importantă asupra determinării eficacității măsurilor de activare [89].

Dengler și Van Ours (2019) au analizat efectele ALMP prin prisma calității locurilor de muncă [28]. Efectele potențiale ale participării la ALMP asupra calității locului de muncă pot fi duble și depind de programele aplicate.

Participarea la un program poate duce la un efect de tratament sau la unul de constrângere [81]. Ambele efecte implică faptul că șomerii se pot angaja mai rapid la unele locuri de muncă, doar că acestea au un anumit nivel de calitate. În primul rând, pot apărea efecte pozitive asupra calității locului de muncă (efectul tratamentului), pe măsură ce atractivitatea participanților la un potențial angajator crește. Or, participarea la un program poate crește eficiența capitalului uman sau cea a căutării unui loc de muncă din partea participanților, conducând la locuri de muncă de înaltă calitate, în comparație cu neparticiparea.

În al doilea rând, pot apărea efecte negative asupra calității locului de muncă (efect de constrângere) deoarece participarea la programe poate crește numărul concesiilor pe care trebuie să le facă participanții, cum ar fi diminuarea salariilor. Mai mult, șomerii pot evita participarea la programe de formare profesională, deoarece acestea reduc timpul lor necesar pentru odihnă sau activități casnice. Astfel, șomerii pot accepta rapid un loc de muncă, însă să fie de o calitate redusă. Mai mult, amenințarea cu sancțiuni financiare pentru refuzul participării la un program poate avea același efect de constrângere.

În același studiu, Dengler (2019) a analizat efectele potențiale ale ALMP-urilor asupra calității locurilor de muncă prin prisma programelor de formare profesională aplicate în Germania (Tabelul 2.5).

După cum rezultă din Tabelul 2.5, efectele asupra calității locurilor de muncă pot fi atât pozitive cât și negative. Programul One-Euro-Jobs este orientat spre persoanele care întâmpină mari dificultăți legate de angajarea lor în câmpul muncii, respectiv spre persoanele cu un potențial redus de găsimă a unui loc de muncă de înaltă calitate. Prin participarea la One-Euro-Job crește capacitatea de inserție profesională a participanților, însă nu și probabilitatea obținerii unui loc de muncă de înaltă calitate. În ceea ce privește instruirea în săli de studiu și cea în cadrul organizației, autorul consideră că asemenea programe pot prezenta efecte pozitive asupra calității ocupării, dar nu și asupra calității muncii. În opinia autorului, formarea profesională continuă este singurul program care schimbă în mod substanțial calificarea participanților și chiar oferă noi perspective ocupaționale. Astfel, ar trebui să crească probabilitatea ocupării unor locuri de muncă de înaltă calitate.

**Tabelul 2.5. Efectele potențiale ale ALMP asupra calității  
locurilor de muncă**

<b>Tipul de ALMP</b>	<b>Grupul-țintă</b>	<b>Obiectivul principal</b>	<b>Efectele potențiale asupra calității locurilor de muncă</b>
One-Euro-Jobs	Persoane dificil de plasat în câmpul muncii.	Creșterea capacității de inserție profesională. Test profesional	Efecte negative asupra ocupării forței de muncă și asupra calității muncii.
Instruirea în săli de studii	Persoane care nu întâmpină dificultăți la angajarea în câmpul muncii.	Dezvoltarea capitalului uman. Test profesional.	Efecte pozitive sau negative asupra calității ocupării forței de muncă și efecte negative asupra calității muncii.
Instruirea în cadrul organizației	Persoane care nu întâmpină dificultăți la angajarea în câmpul muncii.	Dezvoltarea capitalului uman.. Contact cu potențiali angajatori.	Efecte pozitive asupra calității ocupării forței de muncă și efecte negative asupra calității muncii.
Formarea profesională continuă	Persoane cu perspective bune pe piața muncii.	Schimbare substanțială a calificării participanților, noi perspective ocupaționale.	Efecte pozitive atât asupra ocupării forței de muncă, cât și asupra calității muncii.

Sursa: [28].

Un program de formare profesională continuă ar trebui să conducă la sporirea oportunităților găsirii unui loc de muncă de înaltă calitate, deoarece oferă programe de calificare de lungă durată care contribuie la creșterea capitalului uman al participanților.

Eficacitatea ALMP depinde nu numai de modul implementării acestora din partea instituțiilor guvernamentale, ci și de modul cum sunt percepute de angajatori. În acest context, Bredgaard (2017) a efectuat o analiză a percepției și atitudinii angajatorilor față de ALMP, identificând mai multe categorii ale acestora [14]. În opinia autorului, angajamentul angajatorilor reprezintă o condiție prealabilă importantă pentru implementarea eficientă a serviciilor de ocupare și a strategiilor de activare de succes. Pentru ca ALMP să fie eficiente, este necesar ca angajatorii să fie dispuși să angajeze șomeri atât la locuri de muncă nesubvenționate, cât și la cele subvenționate. Evaluarea ALMP indică faptul că programele de activare implementate la nivelul locului de muncă, cum ar fi subvenționarea salariului și/sau programe de stagii profesionale, sunt mai eficiente decât programele de activare implementate de autoritățile publice [20]; [14]. Cu toate acestea, Bredgaard distinge trei abordări ale ALMP-urilor în raport cu angajatorii (Tabelul 2.6.).

**Tabelul 2.6. Abordări ale politicilor active pe piața muncii**

Variabile	Abordarea prin prisma ofertei	Abordarea prin ajustare	Abordarea prin prisma cererii
Grupul-țintă	Persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă.	Persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și angajatorii.	Angajatorii.
Cunoașterea/perceperea problemei	Calificări sau motivații insuficiente a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.	Informații și contacte insuficiente între persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și angajatori.	Lipsa dorinței din partea angajatorilor privind angajarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.
Obiectivul urmărit	Pregătirea pentru piața muncii a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.	Ajustarea dintre persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și cerințele angajatorilor.	Pregătirea angajatorilor pentru a angaja șomeri.
Instrumentul aplicat	Educație și formare, asistență în căutarea unui loc de muncă, sancțiuni prin reducerea beneficiilor.	Baze de date cu posturi vacante, târguri de locuri de muncă, subvenții salariale, programe de stagii profesionale.	Reglementări privind cotele de angajare, reglementări anti-discriminare, campanii de informare și convingere.

Sursa: [91].

În cazul abordării prin prisma ofertei, obiectivul constă în pregătirea pentru piața muncii a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, iar în calitate de instrumente sunt aplicate educația și formarea profesională sau serviciul de asistență în căutarea unui loc de muncă, sau sancționarea prin reducerea beneficiilor.

În cazul abordării prin ajustare, se pune accentul pe asigurarea concordanței între persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și cerințele angajatorilor. Abordarea prin ajustare reflectă o recunoaștere din ce în ce mai mare că programele de activare conectate la angajatorii locali sunt mai eficiente decât programele din sectorul public [14].

În calitate de instrumente sunt folosite bazele de date cu posturile vacante, târgurile locurilor de muncă, subvenționarea salariilor etc. Atunci când se aplică

abordarea prin prisma cererii, obiectivul constă în pregătirea angajatorilor pentru a angaja șomerii.

În ultimii ani, au crescut preocupările cercetătorilor, ale factorilor de decizie politici și ale practicienilor cu privire la rolul angajatorilor în ALMP. Cele trei abordări ale ALMP nu se exclud reciproc, ci pot funcționa în anumite circumstanțe ca strategii complementare. De exemplu, programele de formare și educație pot fi mai eficiente dacă sunt realizate în cadrul întreprinderilor private care au nevoie de forță de muncă calificată.

În literatura de specialitate există diferite clasificări ale ALMP. Brown și Koettl (2015) prezintă o nouă perspectivă asupra ALMP, clasificându-le în funcție de obiectivul lor principal [16]. Autorii consideră că trebuie evidențiate cinci categorii care rezultă din obiectivele lor distincte, cum ar fi raportul cost-eficiență sau relevanța ALMP în perioade de recesiune economică (Tabelul 2.7).

Implicațiile ALMP au efecte directe și indirecte asupra evoluției ocupării forței de muncă, a șomajului și a veniturilor. Potrivit lui Calmfors (1994), efectele acționează prin intermediul a trei mecanisme: un proces îmbunătățit de ajustare; creșterea și îmbunătățirea ofertei de muncă; sporirea cererii de muncă [19].

În ceea ce privește efectele indirecte, acestea au implicații și semnificații diferite pe piața muncii. Efectele indirecte pot fi atât negative, cât și pozitive. În acest sens, Brown și colab. (2015) evidențiază mai multe efecte indirecte negative asupra ALMP [16].

Efectul „*greutății nule*” reduce eficacitatea ALMP și se referă la acele stimulente financiare acordate beneficiarilor care oricum și-ar fi atins obiectivul, chiar și în absența acestora. În cazul dat, se face referire la subvențiile acordate pentru angajarea șomerilor care ar fi fost angajați și în lipsa acestora.

Un alt efect indirect este cel al „*degrăsării smântânii*”, care poate submina eficacitatea ALMP atunci când angajații SPO selectează pentru participarea la program a celor persoane care au probabilitate mare de angajare. În felul acesta, angajații SPO asigură o rată înaltă de reangajare a participanților.

**Tabelul 2.7. Instrumentele relevante, grupurile-țintă și efectele așteptate ale ALMP**

Dimensiuni	Obiective urmărite	Instrumente	Grupuri-țintă	Efecte așteptate
<b>Cererea de muncă</b>	Oferirea stimulentei financiare pentru menținerea angajărilor.	Împărțirea postului de muncă și program redus de muncă.	Surse interne.	Reducerea ieșirilor de pe piața muncii.
		Subvenții salariale.		Menținerea nivelului de angajabilitate pe piața muncii.
	Oferirea stimulentei financiare pentru crearea locurilor de muncă.	Stimulente pentru angajare.	Surse externe.	Creșterea intrărilor pe piața muncii.
		Suport pentru inițierea afacerilor.		Creșterea angajabilității pe piața muncii.
<b>Oferta de muncă</b>	Oferirea stimulentei financiare pentru căutarea și menținerea unui loc de muncă.	Beneficii suplimentare acordate angajaților, subvenții, facilități fiscale.	Surse interne și externe.	Creșterea intrărilor pe piața muncii prin consolidarea stimulentei pentru muncă.
				Reducerea numărului de ieșiri pe piața muncii.
				Creșterea angajabilității pe piața muncii.
				Oferirea suportului financiar.
	Lucrări publice.		Surse externe.	Creșterea intrărilor pe piața muncii prin consolidarea stimulentei pentru muncă.
				Creșterea angajabilității pe piața muncii.
				Oferirea suportului financiar.
Activarea pe piața muncii. Sancțiuni.		Surse externe.	Creșterea numărului de intrări pe piața muncii prin consolidarea stimulentei pentru muncă.	
Oferirea stimulentei financiare pentru dezvoltarea capitalului uman.	Instruirea la locul de muncă.	Surse interne și externe	Sporirea numărului de intrări pe piața muncii.	
			Instruirea în săli de studii.	Sporirea productivității.
				Creșterea calității.
<b>Ajustarea pieței</b>	Îmbunătățirea ajustării pieței muncii.	Asistență pentru căutarea unui loc de muncă.	Surse externe.	Sporirea eficienței în căutarea unui loc de muncă.

Dimensiuni	Obiective urmărite	Instrumente	Grupuri- țintă	Efecte așteptate
muncii		Servicii de intermediere a angajatorilor.	Surse interne și externe	Creșterea intrărilor pe piața muncii.
				Sporirea eficienței în căutarea unui loc de muncă.
				Creșterea intrărilor pe piața muncii. Sporirea calității.
		Consiliere și monitorizare.	Surse externe.	Sporirea eficienței în căutarea unui loc de muncă.
				Creșterea intrărilor pe piața muncii.

Sursa: [91].

Efectul **dislocării** pe piața muncii surprinde prin faptul că ocuparea forței de muncă generată de ALMP-uri ar putea „contribui” la aglomerarea ocupării obișnuite, ceea ce scade eficiența instrumentului. În cazul dat, organizațiile angajează forță de muncă subvenționată în detrimentul angajării lucrătorilor nesubvenționați sau salariații nesubvenționați sunt concediați, iar pe posturile devenite vacante este angajată forța de muncă subvenționată. În plus, efectul dislocării se mai caracterizează și prin faptul că, odată cu expirarea subvenției, angajatul subvenționat este concediat.

Un alt efect, cel **salarial**, reduce eficiența politicilor prin faptul că resursele financiare alocate ALMP-urilor sunt direcționate mai mult spre creșteri salariale și, prin urmare, nu conduc la crearea de noi locuri de muncă.

Efectul de **blocare** (numit și efect de retenție) se caracterizează prin faptul că participanții incluși în programele ALMP au o probabilitate mai mică de găsire a unui loc de muncă, în comparație cu șomerii care nu sunt parte a acestora.

Calmfors (1994) extinde efectul de blocare prin includerea efectului negativ asupra comportamentului de căutare a unui loc de muncă, ca urmare a participării șomerului la unul dintre programele ALMP, caracterizat prin atractivitate, plata acordată și/sau a lipsei de mobilitate geografică necesară [19].

Totodată, Martin și Grubb (2001) subliniază că efectul de blocare este relevant în cazul unei participări voluntare sau dacă este necesară participarea pentru obținerea unei calificări sau recalificări, în schimbul primirii în continuare a indemnizației de șomaj [64]. Acest efect poate fi diminuat prin

participarea obligatorie la un astfel de program, fără plată suplimentară la prestația de șomaj, deoarece forța de muncă ar putea fi capabilă să câștige mai mult, având un loc de muncă regulat. Autorii susțin totuși că monitorizarea comportamentului participanților la un program ALMP și asistența acordată acestora în procesul căutării unui loc de muncă, precum și evitarea forței de muncă ce a devenit recent șomeră și, prin urmare, cu probabilități mai mari de angajare, poate limita efectul de blocare [64].

ALMP pot produce efecte negative asupra probabilității angajării participanților la un anumit program. În cazul în care măsura este orientată în mare parte spre forța de muncă defavorizată, aceasta poate fi stigmatizată. Atunci când abordăm efectul *stigmatizării*, angajatorii semnalează o productivitate scăzută, fapt ce îi determină la o anumită reticență legată de angajarea forței de muncă care participă la ALMP.

Stimulentele pentru achiziționarea competențelor profesionale ar putea fi afectate negativ de ALMP, ale căror consecințe se concretizează doar pe termen mediu. Efectul negativ al dobândirii competențelor profesionale poate fi caracterizat prin subvenționarea salariilor mici, fapt ce ar putea descuraja forța de muncă necalificată pentru a-și îmbogăți capitalul uman, deoarece subvenția acordată reduce diferența salarială între munca necalificată și cea calificată.

Efectele indirecte asupra ALMP pot fi și pozitive. Astfel, efectul *concurenței* evidențiază rolul ALMP în consolidarea poziției persoanelor din exteriorul pieței muncii în raport cu cele din interior.

Conform teoriei insider-outsider, costurile de rotație a forței de muncă, cele de concediere, precum și costurile de angajare și formare profesională pentru noii angajați conferă o putere a pieței din interior, folosind-o în propriul lor avantaj pentru a-și spori salariile. Efectul concurenței întărește poziția persoanelor din afara pieței muncii și, prin urmare, exercită o presiune descendentă asupra salariilor și una ascendentă asupra ofertei de forță de muncă, contribuind astfel la creșterea nivelului de ocupare [16].

Perspectiva participării la programele ALMP ar putea să provoace și un efect de *amenințare*, caracterizat prin acordarea unor stimulente mai mari șomerilor care sunt în căutarea unui loc de muncă. Acesta este cazul politicilor de activare în care plata indemnizațiilor de șomaj este condiționată de participarea la diferite programe de muncă în folosul comunității.

Reinserția profesională a șomerilor prin intermediul ALMP va crește probabilitatea de angajare a acestora prin efectul de tranziție. Acest efect are un

impact deosebit asupra șomerilor de lungă durată, care, pe durata aflării în afara ocupării, suferă din cauza uzării abilităților profesionale și a pierderii rutinei de muncă. Odată cu expirarea programului ALMP, persoanele în cauză sunt concediate. Acestea, la rândul lor, din șomeri pe termen lung devin șomeri pe termen scurt, cu un capital uman mai valoros și cu o probabilitate mai mare de reangajare, comparativ cu șomerii pe termen lung.

În mod similar, efectul de *examinare* a ALMP-urilor permite angajatorilor să colecteze informații despre productivitatea forței de muncă. Din cauza asimetriilor informaționale cu privire la productivitatea forței de muncă, șomerii pe termen lung angajați în cadrul organizațiilor pot înregistra o productivitate scăzută.

ALMP pot îmbunătăți indirect ajustarea pe piața muncii, permițând organizațiilor să experimenteze productivitatea lucrătorilor prin intermediul unor locuri de muncă subvenționate. Nu, în ultimul rând, trebuie luate în considerare efectele *bugetare* la evaluarea eficacității, în funcție de preocupările factorilor de decizie politică.

Proiectarea ALMP-urilor este crucială pentru eficiența lor. Direcționarea concentrată a măsurilor poate reduce efectele indirecte negative, generând unele efecte pozitive. Însă, pentru aceasta trebuie evitate stigmatizarea forței de muncă și procedurile de monitorizare, percepute ca birocratice și costisitoare.

Pentru o abordare holistică, ALMP trebuie să ia în considerare complementaritatea, interacțiunile și repercusiunile cu alte politici guvernamentale aferente pieței muncii. În acest sens, Martin (2014) recomandă o combinație de „morcovi” și „bastoane” [63], în care „morcovii” sunt acele stimulente oferite pentru căutarea și acceptarea locurilor de muncă, făcând participarea obligatorie, iar „bastoanele” reprezintă sancțiunile financiare reflectate prin reducerea beneficiilor, în cazul neparticipării la programele ALMP. Această abordare a dovedit o eficacitate mai mare a ALMP-urilor în țările în care a fost implementată.

Nonparticiparea forței de muncă la programele ALMP poate fi sancționată prin reducerea indemnizațiilor de șomaj. De asemenea, sancțiunile sunt privite ca un instrument ce vizează creșterea distorsionată a stimulentele acordate persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă care, în schimb, nu au efecte de blocare. În acest context, Van den Berg și colab. (2004) raportează efecte pozitive semnificative ale sancțiunilor [78], iar Van der Klaauw și van Ours (2010) arată că ieșirea din șomaj se dublează după impunerea sancțiunilor [79].

ALMP care contribuie la îmbunătățirea situației pieței muncii sunt utilizate pe scară largă în țările OECD și sunt considerate cele mai eficiente.

Potrivit OECD (2010), categoriile de ALMP, prezentate în Tabelul 2.7., au fost aplicate pe larg în timpul crizei economice din anul 2008. În același timp, Cazes și colab. (2009) subliniază că, la apariția unei crize, când cererea de forță de muncă este foarte scăzută, o mai bună potrivire a locurilor de muncă nu va fi mai eficientă [22].

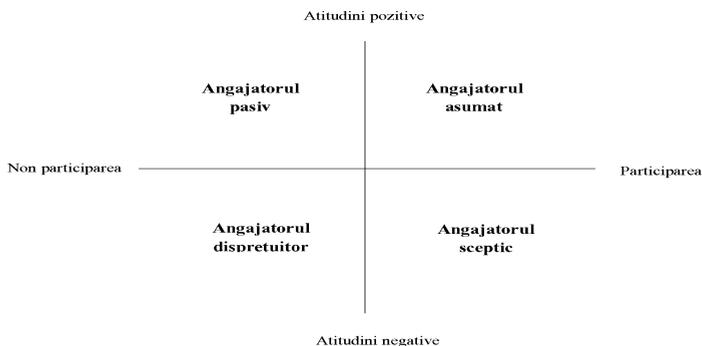
Brown și Koettl (2015) analizează eficacitatea ALMP-urilor atât în condiții de normalitate a economiei, cât și în perioade de criză. Pornind de la clasificarea ALMP-urilor prezentată în Tabelul 2.7., autorii în cauză evidențiază efectele pozitive și negative ale fiecărui program (Tabelul 2.8).

În afară de aceasta, ALMP-urile sunt analizate și din alte perspective, cum ar fi cea a angajatorilor. Astfel, Bredgaard (2015) cercetează clasificarea și măsurarea nivelului și caracterului angajamentului angajatorilor în ALMP [14].

Ingold și Valizade (2015) fac o distincție între angajatori, evidențind două categorii. Prima categorie se referă la comportamentul și atitudinile angajatorilor în procesul de participare la ALMP, în timp ce a doua categorie se referă la motivele participării [51].

În Figura 2.3. este prezentată o tipologie care face distincție între atitudini și participare. Această tipologie ilustrează faptul că atitudinile angajatorilor și participarea la ALMP sunt mai complexe și mai variate decât se presupune. Ideea este că atitudinile pozitive sau negative nu produc neapărat un anumit tip de comportament (de exemplu, atitudinile pozitive se pot corela și cu neparticiparea, în timp ce atitudinile negative se pot corela cu participarea activă).

**Figura 2.3. Angajatorii și politicile active pe piața muncii**



Sursa: [14].

**Tabelul 2.8. Eficacitatea ALMP**

ALMP	Instrumente	Obiective	Efecte pozitive	Efecte negative	Impactul în condiții de normalitate	Rolul în perioade de criză și redresare	Eficacitatea		
Stimulente pentru menținerea angajaților	Împărțirea postului. Program redus de muncă.	Reducerea numărului ieșirilor de pe piața muncii.	Prevenirea temporară a disponibilizărilor	Efectele „greutății nule”, a substituirii și a dislocării.	Creșterea segmentării pieței muncii.	Utilă temporar, la începutul recesiunilor economice severe.	Foarte costisitoare, cu impact negativ pe termen lung.		
					Creșterea grupurilor predispuse la șomaj, cu productivitate mai mică.				
	Subvenții salariale.		Angajarea continuă a persoanelor din interior.	Efecte de blocare, descurajarea însușirii de noi competențe, menținerea forței de muncă cu productivitate redusă.	Inhibă realocările eficiente ale forței de muncă.	Necesitatea unui loc de muncă până la începutul crizei.	Obstrucționarea recuperării în cazul extinderii în timp a crizei.	Utile pe perioade reduce, pentru schemele existente la începutul recesiunii severe.	
					Număr redus al ieșirilor din șomaj.	Obstrucționarea recuperării în cazul extinderii în timp a crizei.			
Stimulente pentru crearea locurilor de muncă	Subvenționarea angajărilor.	Reducerea numărului șomerilor.	Angajarea persoanelor din afara pieței muncii.	Efectul „greutății nule” și cel al dislocării.	„Uzarea” abilităților, lipsa de adaptare.				
								Efectul concurenței și cel salarial.	Efect de blocare, descurajarea însușirii de noi competențe.
			Creșterea fluxurilor pe piața muncii, reducerea persistenței.						

			Efectul concurenței.	Efectul „greutății nule”, al substituirii și al dislocării.	Consolidarea angajabilității pe piața muncii. Promovarea adaptabilității.		Ca stabilizator, vizează persoanele defavorizate, în special șomerii pe termen lung.
	Stimulente pentru munca pe cont propriu.		Efectul tranziției și cel al examinării	Efectul „greutății nule” și cel al dislocării.	Creșterea fluxurilor pe piața muncii, reducerea persistenței. Consolidarea angajabilității pe piața muncii, reducerea șomajului pe termen lung. Promovarea adaptabilității.	Sprâjinul redresărilor.	Aplicabilitate eficientă, dar limitată.
Stimulente pentru căutarea și menținerea unui loc de muncă.	Beneficii și subvenții la locul de muncă.	Stimulente pentru ocupare.	Efectele salariale, al concurenței și cel al examinării.	Efectele „greutății nule”, al substituirii și cel al dislocării.	Creșterea persistenței pe piața muncii, șomaj pe termen lung.	Instrument eficient de redistribuire pentru a atenua lipsa veniturilor.	Ineficient și costisitor, fără efecte pozitive pe termen lung asupra ocupării forței de muncă.
		Reducerea inechității și sărăciei la locul de muncă.	Efect de tranziție foarte redus.	Descurajează achiziționarea abilităților importante și stimulează locurile de muncă cu productivitate redusă.	Efect de blocare.	„Uzarea” abilităților profesionale, lipsa de adaptare.	Aplicarea temporară în perioade de criză, împreună cu politicile privind cererea.
	Lucrări publice.		Fără efecte de tranziție	Efecte puternice de blocare și stigmatizare, descurajează achiziționarea abilităților profesionale.	Probabilitate redusă de angajare.	Variantă de rezervă temporară în perioade de recesiune economică.	Ineficientă. Costisitoare fără efecte pozitive pe termen lung asupra ocupării forței de muncă.

			Efect de amenințare, asigurarea infrastructurii, variantă de rezervă.		„Uzarea” abilităților profesionale, lipsă de adaptare.	Angajarea, ca ultimă soluție în timpul recesiunilor economice.	Rolul variantei de rezervă pe timp de criză economică
	Activarea pe piața muncii.	Șomajul devine mai costisitor.	Efecte salariale și de amenințare.	Efect de blocare.	Creșterea stimulentei pentru ocuparea forței de muncă Creșterea fluxurilor pe piața muncii, diminuarea persistenței, durate mai scurte ale șomajului.	Poate susține redresarea, în paralel cu politicile din partea cererii de muncă.	Politică eficientă din punctul de vedere al costurilor, direcționată spre păstrarea veniturilor.
	Sancțiuni.	Șomajul devine mai costisitor.	Efecte salariale și de amenințare.		Creșterea stimulentei pentru ocuparea forței de muncă Creșterea fluxurilor pe piața muncii, reducerea persistenței, durate mai scurte ale șomajului.	Poate susține redresarea, în paralel cu politicile din partea cererii de muncă.	Politică eficientă a costurilor, direcționată spre păstrarea veniturilor.
<b>Stimulente pentru dezvoltarea capitalului uman.</b>	Instruirea la locul de muncă.	Consolidarea ofertei de muncă prin adaptarea și creșterea competențelor.	Efectul concurenței, al examinării și cel al tranziției.	Efectul blocării, al „degresării smântâni” și cel al „greutății nule”.	Creșterea capacității de angajare și a câștigurilor pe termen lung, ca urmare a dezvoltării abilităților profesionale. Angajabilitate sporită pe piața muncii.	Contracarea dezavantajelor cauzate de schemele de partajare a muncii, precum și consolidarea angajabilității pe piața muncii și îmbunătățirea abilităților.	Eficiență pe termen lung în cazul formării profesionale a șomerilor de lungă durată.
	Instruirea în săli de studiu.	Sporirea productivității, a angajabilității și a veniturilor.	Efectul concurenței, al examinării și cel al tranziției.	Efect salarial redus.	Promovarea adaptabilității. Sporirea fluxurilor pe piața muncii, reducerea duratei șomajului.	Contribuie la consolidarea redresărilor.	Orientat spre formarea profesională, implicarea angajaților și oferirea de calificări formale.

Ajustarea pieței muncii.	Asistență pentru căutarea unui loc de muncă.	Îmbunătățirea procesului de căutare a locurilor de muncă, ajustare eficientă.	Efectul concretenței.	Efectul „greutății nule”.	Creșterea ieșirilor din rândul șomerilor, stimularea căutării unui loc de muncă.	Contribuie la susținerea redresărilor.	Politică eficientă, esențială pentru funcționare a pieței muncii, cu impact pe termen scurt.
	Servicii de intermediere a angajatorilor.		Efectul de amenințare combinat cu sanctiuni.	Efectul salarial și cel al dislocării.	Angajabilitate sporită pe piața muncii.		
	Consiliere și monitorizare.	Creșterea fluxurilor pe piața muncii, reducerea duratei șomajului. Promovarea adaptabilității.			Impact deosebit asupra capacității de angajare, în special, pentru forța de muncă defavorizată		

Sursa: Adaptat după [16].

**Angajatorul asumat** are atitudini pozitive și participă activ la ALMP-uri. Există diferite motive pentru acest tip de comportament:

- un puternic sentiment de responsabilitate socială corporativă [1];
- potrivirea locurilor de muncă și a abilităților profesionale specifice organizației cu profilurile persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă [43];
- convingerea organizațiilor de către asociațiile patronale [63].

**Angajatorul disprețuitor** are atitudini negative și nu participă la programele ALMP. Acest tip de angajator poate fi înțeles într-un cadru economic neoclasic, în care angajatorii sunt motivați de maximizarea profitului și de reducerea costurilor și participă la ALMP doar dacă acestea servesc intereselor lor economice pe termen scurt, cum ar fi reducerea costurilor totale ale forței de muncă [15]

Deși are o atitudine negativă, **angajatorul sceptic** participă totuși la ALMP. Acest tip de angajator este mai „nedumerit” față de ceilalți doi prezentați anterior. Angajatorul sceptic este mai susceptibil la schimbări, iar în felul acesta poate renunța la participare, transformându-se în angajatorul pasiv sau, dimpotrivă, atitudinile pot deveni mai pozitive, deplasându-se spre angajatorul asumat.

În opinia lui Bredgaard, există două explicații de bază pentru acest tip de angajator. Prima explicație se referă la acomodarea strategică în care angajatorii participă la ALMP pentru a obține anumite favoruri/avantaje asupra unor probleme, cum ar fi accesul la contracte cu agenții publice. A doua explicație ține de anumite stimulente selective care determină angajatorii să participe la ALMP pentru a avea acces la servicii acordate exclusiv participanților, cum ar fi asistență gratuită pentru recrutare și îndrumare judiciară [15].

*Angajatorul pasiv* este în esență pozitiv față de ALMP-uri, dar nu participă activ, fapt ce se poate datora lipsei de cunoștințe sau percepției că ALMP-urile sunt irelevante pentru activitatea organizației. Prin urmare, eficacitatea ALMP implementate de SPO depinde, în mare parte, de percepția și atitudinea angajatorilor față de acestea. În acest caz, efortul SPO trebuie orientat spre o comunicare persuasivă, prin a explica angajatorilor avantajele de care ar putea beneficia ca urmare a participării la ALMP.

Prin urmare, rolul ALMP constă în reducerea dezechilibrelor pe piața muncii și contracararea rigidităților și distorsiunilor identificate. Implicațiile ALMP sunt mai evidente în perioade de criză, atunci când dezechilibrele pe piața muncii sunt mult mai mari. Or, în perioada recentă, societatea, la un interval de 10 ani, a trecut prin două mari crize economice: una cauzată de criza financiară mondială, iar cea de-a doua, de criza pandemică COVID-19. Ambele au avut repercusiuni destul de evidente asupra pieței muncii, dar în special asupra forței de muncă cu un nivel de calificare mai redus și din anumite sectoare ale economiei. În astfel de situații, activarea ALMP nu doar că este necesară, dar vine ca un suport pentru categoriile de forță de muncă care au avut de suferit cel mai mult.

## Referințe bibliografice

1. Aa, P.; Berkel, R. (2014). "Innovating job activation by involving employers", *International Social Security Review*, 6 (2), p. 11–27.
2. Abrassart, A. (2015). "Low-skill jobs or jobs for low-skilled workers? An analysis of the institutional determinants of the employment rates of low-educated workers in 19 OECD countries, 1997-2010". *Journal of European Social Policy*, 25(2), p. 225- 241.

3. Acemoglu, D.; Joshua, A. (2001). "Consequences of Employment Protection? The Case of the Americans with Disabilities Act", *Journal of Political Economy* 109, p. 915–957.
4. Armingeon, K. (2007). "Active labour market policy, international organizations and domestic politics". *Journal of European Public Policy*, 14(6), p. 905–932.
5. Arni, P.; Lalive, R.; Van Ours, J. C. (2012). "How effective are unemployment benefit sanctions? Looking beyond unemployment exit". *Journal of Applied Econometrics*, 28(7), p. 1153–1178.
6. Baldwin, M. L.; Johnson, W. G. (1998). "Dispelling the myths about work disability." Prepared for the 1998 IRRA Research Volume: *New approaches to disability in the workplace*. 32p. Disponibil la: [https://www.nasi.org/usr\\_doc/Dispelling%20the%20Myths%20about%20Work %20Disability.pdf](https://www.nasi.org/usr_doc/Dispelling%20the%20Myths%20about%20Work%20Disability.pdf). Accesat la: 20 aprilie 2021.
7. Bassanini, A.; Duval, R.; (2006). "Employment patterns in OECD countries: Reassessing the role of policies and institutions, *Social, Employment and Migration Working Papers* No. 35. Paris, France: OECD. Disponibil la: <https://www.oecd.org/social/soc/36888714.pdf>. ccesat la 22 aprilie 2021.
8. Baumgartner, H. J.; Caliendo, M. (2008). "Turning unemployment into self-employment: Effectiveness of two start-up programmes". *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Vol. 70 (3), p. 347–373.
9. Benz, M.; Frey, B.S. (2008). "Being independent is a great thing: subjective evaluations of self-employment and hierarchy". *Economica* 75, p. 362-383.
10. Biroul Național de Statistică. *Metodologia anchetei asupra forței de muncă în gospodărie*. Disponibil la: <https://statistica.gov.md/public/files/Metadate/alte/MetodologieAFM2019.pdf>. Accesat la 15.04. 2021
11. Blanchflower, D.G. (2000). "Self-employment in OECD countries". *Labour Economics* 7, p. 471-505.
12. Bosch, M.; Maloney, W. (2006) "Gross Worker Flows in the Presence of Informal Labour Markets. Evidence from Mexico, 1987–2002", *World Bank Policy Research Working Paper* 3883, Washington DC: World Bank. Disponibil la: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/8729/wps3883.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. ccesat la 19 aprilie 2021.
13. Boockmann, B.; Brändle, T. (2015). "Coaching, counseling, case-working: Do they help the older unemployed out of benefit receipt and back into the labor

- market?, *IZA Discussion Paper Series* No. 8811 (Bonn, Institute for the Study of Labor. Disponibil la: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/108696/1/dp8811.pdf>. Accesat la 14. 05. 2021.
14. Bredgaard, T. (2015). "Evaluating what works for whom in active labour market policies". *European Journal of Social Security*, 17(4), p. 436–452.
  15. Bredgaard, Th. (2017). "Employers and Active Labour Policies: Typologies and Evidence". *Social Policy and Society* 17(3), pp. 1-13. Disponibil la: [https://www.researchgate.net/publication/316782660\\_Employers\\_and\\_Active\\_Labour\\_Market\\_Policies\\_Typologies\\_and\\_Evidence](https://www.researchgate.net/publication/316782660_Employers_and_Active_Labour_Market_Policies_Typologies_and_Evidence). Accesat la: 18 mai 2021.
  16. Brown, A. J.; Koettl, J. (2015). "Active labor market programs – employment gain or fiscal drain?" *IZA Journal of Labor Economics*, 4(1), p. 1-36.
  17. Buschoff, K. S.; Schmidt, C. (2009). "Adapting Labour Law and Social Security to the Needs of the 'New Self-Employed' Comparing the UK, Germany and the Netherlands". *Journal of European Social Policy* 19(2), p. 147-159.
  18. Caliendo, M.; Künn, S. (2011). "Start-up subsidies for the unemployed: Long-term evidence and effect heterogeneity". *Journal of Public Economics*, Vol. 95(3–4), p. 311–331.
  19. Calmfors, L. (1994). "Active labour market policy and unemployment: a framework for the analysis of crucial design features". *OECD Economic Studies* 1994 (22), p. 7–47. Disponibil la: <https://www.oecd.org/economy/growth/33936463.pdf>. Accesat la 19. 05. 2021.
  20. Card, D.; Kluve, J.; Weber, A. (2010) "Active labour market policy evaluations: a meta-analysis\*". *The Economic Journal* 120, pp. 452-477. Disponibil la: <https://davidcard.berkeley.edu/papers/card-kluve-weber-EJ.pdf>. Accesat la: 13. 05. 2021.
  21. Card, D.; Kluve, J.; Weber, A. (2017). "What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations". *Journal of the European Economic Association*, 16(3), p. 894-931.
  22. Cazes, S.; Verick, S.; Heuer, C. (2009). "Labour Market Policies in Times of Crisis". *ILO Employ Working Paper* 35, pp. 1-39. Disponibil la: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_policy/documents/publication/wcms\\_114973.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_114973.pdf). Accesat la 20. 05. 2021.

23. Chan, F. și alții. (2010). "Introduction to Demand-Side Factors Related to Employment of People with Disabilities". *Journal of Occupational Rehabilitation* 20, p. 407–411
24. *Codul Muncii al Republicii Moldova*. Disponibil la: [https://www.legis.md/cautare/getResults?doc\\_id=113032&lang=ro](https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=113032&lang=ro). Accesat la 10. 04 2021
25. Cook, J. A.; Burke, J. (2002). "Public policy and employment of people with disabilities: exploring new paradigms". *Behavioral Sciences & the Law*, 20(6), pp. 541–557.
26. Crépon, B. & van den Berg, G. J. (2016). "Active Labor Market Policies". *Annual Review of Economics*, 8(1), p. 521-546.
27. Dekker, F. (2010). "Self-Employed without Employees: Managing Risks in Modern Capitalism". *Politics & Policy*, 38(4), p. 765-788.
28. Dengler, K. (2019). "Effectiveness of Active Labour Market Programmes on the Job Quality of Welfare Recipients in Germany". *Journal of Social Policy*, 48(4), p. 807-838.
29. Dorn, D.; Sousa-Poza, A. (2010). "«Voluntary» and «involuntary» early retirement: an international analysis". *Applied Economics*, 42(4), p. 427–438.
30. Eurofound (2012), "NEETs – Young people not in employment, education or training: characteristics, costs and policy responses in Europe", *Publications Office of the European Union*, Luxembourg. Disponibil la: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1254en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1254en.pdf). Accesat la: 23. 04. 2021.
31. European Commission. (2007) *Stepping Up the Fight Against Undeclared Work*. Brussels: European Commission. Disponibil la: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&langId=en&newsId=135&furtherNews=yes>. Accesat la 24. 04. 2021.
32. European Commission (2007): "Employment in Europe Report (2007)". *European Commission, Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities*. Disponibil la: [file:///C:/Users/user/Downloads/eie\\_report\\_2007.pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/eie_report_2007.pdf). Accesat la 23 aprilie 2021.
33. European Commission (2012). *Analysis of costs and benefits of active compared to passive measures*. Disponibil la: [file:///C:/Users/user/Downloads/EI22101\\_sumEN\\_March2012.pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/EI22101_sumEN_March2012.pdf) Accesat la: 17. 05. 2021.
34. European Commission (2017), *European Semester Thematic Factsheet Active Labour Market Policies*. Disponibil la: <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/>

- european-semester\_thematic-factsheet\_active\_labour-market-policies\_en\_0.pdf  
Accesat la 05. 03. 2021
35. European Commission (2018), "Labour market policy statistics. Methodology 2018". Directorate *General for Employment Social Affairs and Inclusion, Luxembourg: Publications Office of the European Union*. Disponibil la: file:///C:/Users/user/Downloads/KE0418687ENN.en.pdf. Accesat la: 15. 04. 2021.
  36. European Commission. *Labour market policy database methodology revision of June 2006*. Disponibil la: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3859598/5896441/KS-BF-06-003-EN.PDF.pdf/51701111-3a9e-4aca-99e7-44c4cfe2f93d?t=1414781326000>  
Accesat la: 30. 04. 2021.
  37. Forslund, A.; Fredriksson, P.; Vikstrom J. (2011). *What active labor market policy works in a recession?* Disponibil la: <https://www.cpb.nl/sites/default/files/paper-flex-fredriksson.pdf>. Accesat la 12. 05. 2021.
  38. Furlong A. (2006), „Not a very NEET solution: representing problematic labour market transitions among early school-leavers”, *Work, employment and society*, Vol. 20(3), p. 553-569.
  39. Godec, L. C.; Benčina, J. (2018). "Impact of Active Labour Market Policy Programs on 31 Employment in the EU During the Crisis". *Central European Public Administration Review*, 16(1), p. 31–50.
  40. Graversen, B. K.; van Ours, J. C. (2008). "How to help unemployed find jobs quickly: Experimental evidence from a mandatory activation program". *Journal of Public economics*, 92(10-11), p. 2020-2035.
  41. Häggglund, P. (2014). "Experimental evidence from active placement efforts among unemployed in Sweden". *Evaluation review*, 38(3), p. 191-216.
  42. Hahn, H. (2000). "Accommodations and the ADA: unreasonable bias or biased reasoning?". *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, 21, pp. 166–192.
  43. Hall, P.A.; Soskice, D. (2001). *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford: Oxford University Press. Disponibil la: <https://scholar.harvard.edu/files/hall/files/vofcintro.pdf>. Accesat la 18. 05. 2021.
  44. Hamilton, B. H. (2000). "Does entrepreneurship pay? An empirical analysis of returns to self-employment". *Journal of Political Economy* 108, p. 604–632.
  45. Handy, Ch. (1994). *The Empty Raincoat: Making Sense of the Future*. London: Hutchinson. Disponibil la: <http://pdfpremiumfree.com/download/the-empty-raincoat-making-sense-of-the-future-pdf/> Accesat la: 16. 04. 2021.

46. Heckman, J. J.; LaLonde, R.J.; Smith, J.A. (1999). "The economics and econometrics of active labor market programs" In O. Ashenfelter and D. Card (eds.), *Handbook of Labor Economics*, Vol. III, pp. 1865–2097, chapter 31. Amsterdam: North-Holland. Disponibil la: [http://home.cerge-ei.cz/munich/labor17/Resources/Other/HBLE\\_III\\_Heckman\\_et\\_al.pdf](http://home.cerge-ei.cz/munich/labor17/Resources/Other/HBLE_III_Heckman_et_al.pdf). Accesat la 28. 04. 2021.
47. Hussmanns, Ralf (2004), "Measuring the informal economy: From employment in the Informal Sector to Informal Employment." *Policy Integration Department Bureau of Statistics, Working Paper 53*, Geneva, ILO. Disponibil la: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms\\_079142.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_079142.pdf). Accesat la: 10. 04. 2021.
48. Hutchinson, J.; Beck, V.; Hooley, T. (2015). "Delivering NEET policy packages? A decade of NEET policy in England." *Journal of Education and Work*, 29(6), pp. 707–727.
49. Jütting, J.; Parlevliet, J. & Xenogiani, T. (2009). "Informal Employment Reloaded." *IDS Bulletin*, 39(2), p. 28–36.
50. ILO (2014) *Transitioning from the Informal to the Formal Economy*. Report V (1), International labour conference, 103<sup>rd</sup> Session. Geneva: ILO. Disponibil la: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_218128.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_218128.pdf). Accesat la 12. 04. 2021.
51. Ingold, J. and Valizade, D. (2015) "Employer engagement in active labour market policies in the UK and Denmark: a survey of employers", *Policy Report no. 6, Centre for Employment Relations, Innovation and change (CERIC)*, Leeds University Business School. Disponibil la: [https://www.researchgate.net/publication/283461050\\_Employer\\_engagement\\_in\\_active\\_labour\\_market\\_policies\\_in\\_the\\_UK\\_and\\_Denmark\\_a\\_survey\\_of\\_employers](https://www.researchgate.net/publication/283461050_Employer_engagement_in_active_labour_market_policies_in_the_UK_and_Denmark_a_survey_of_employers). Accesat la 18 mai 2021.
52. Kluve, J. (2010). "The effectiveness of European active labor market programs." *Labour Economics*, 17(6), p. 904–918.
53. Krueger, A.; Douglas, K. (1995). "Disability, Employment, and Earnings in the Dawn of the Computer Age." *National Bureau of Economic Research Working Paper Number 5302*, Cambridge, MA. Disponibil la: [https://www.researchgate.net/publication/227693224\\_Employment\\_of\\_People\\_with\\_Disabilities\\_Following\\_the\\_ADA](https://www.researchgate.net/publication/227693224_Employment_of_People_with_Disabilities_Following_the_ADA). Accesat la: 19. 04. 2021.

54. Kruse, D.; Schur, L. (2003). "Employment of People with Disabilities Following the ADA." *Industrial Relations*, 42(1), p. 31–66.
55. Kuczera, M. (2017), "Striking the right balance: Costs and benefits of apprenticeship", *OECD Education Working Papers*, No. 153, OECD Publishing, Paris. Disponibil la: [https://www.oecd.org/official-documents/publicdisplaydocumentpdf/?cote=EDU/WKP\(2017\)2&docLanguage=En](https://www.oecd.org/official-documents/publicdisplaydocumentpdf/?cote=EDU/WKP(2017)2&docLanguage=En). Accesat la : 20. 04. 2021.
56. *Legea nr. 105 din 14. 06. 2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj*. Disponibil la: [https://www.legis.md/cautare/getResults?doc\\_id=105474&lang=ro](https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=105474&lang=ro) Accesat la 04. 05. 2021.
57. *Legea nr. 156 din 14. 10. 1998 privind sistemul public de pensii*. Disponibil la: [https://www.legis.md/cautare/getResults?doc\\_id=119386&lang=ro](https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=119386&lang=ro). Accesat la 02. 04. 2021.
58. Lombardi, S.; Skans, O. N.; Vikström, J. (2018). "Targeted wage subsidies and firm performance." *Labour Economics*, 53, p. 33–45.
59. Loretto, W.; White, P. (2006). "Employers' attitudes, practices and policies towards older workers." *Human Resource Management Journal*, 16(3), p. 313–330.
60. Maguire, S. and J. Rennison. (2005). "Two Years on: The Destinations of Young People Who Are Not in Education, Employment or Training at 16". *Journal of Youth Studies* 8(2), p. 187–201.
61. Malo, M.A. (2018). *Finding proactive features in labour market policies: A reflection based on the evidence*, ILO. Disponibil la: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_650075.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_650075.pdf) Accesat la 14. 05. 2021.
62. Maritz, A.; Laferriere, R. (2016). "Entrepreneurship and self-employment for people with disabilities." *Australian Journal of Career Development*, 25(2), pp. 45-54.
63. Martin, C. J. (2004a), "Reinventing welfare regimes: employers and the implementation of active social policy." *World Politics*, 57(1), pp. 39-69.
64. Martin, J. P.; Grubb D (2001). "What works and for whom: A review of OECD countries' experiences with active labour market policies". *Swedish Economic Policy Review* 8(2), pp. 9–60. Disponibil la: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.464.4869&rep=rep1&type=pdf>. Accesat la 20. 05. 2021.
65. Martin, J. P. (2014) "Activation and active labor market policies in OECD countries: stylized facts and evidence on their effectiveness". *IZA Policy Paper* 84, pp. 1-33. Disponibil la: <http://ftp.iza.org/pp84.pdf>. Accesat la 13.05. 2021.

66. Moskowitz, T. J.; Vissing-Jorgensen, A., 2002. "The returns to entrepreneurial investment: a private equity premium puzzle?" *American Economic Review* 92, pp. 745-778.
67. OECD, 1996, "Growing into work: youth and the labour market over the 1980s and the 1990s", *OECD Employment Outlook 1996*. Organisation for Economic Cooperation and Development, Paris. Disponibil la: <https://www.oecd.org/employment/emp/2080559.pdf>. Accesat la: 11. 04. 2021.
68. Packard, Truman G. (2007) "Do Workers in Chile Choose Informal Employment? A Dynamic Analysis of Sector Choice", *World Bank Policy Research Working Paper 4232*, Washington DC: World Bank. Disponibil la: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/7121/wps4232.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Accesat la: 12. 04. 2021.
69. Platman, Kerry. (2004). "Portfolio Careers' and the Search for Flexibility in Later Life. *Work, Employment & Society* 18/3/573". Disponibil la: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download;jsessionid=3B872CD36F16FCAC57A78D68AD1B6088?doi=10.1.1.138.7291&rep=rep1&type=pdf>. Accesat la: 20. 04. 2021
70. Pritchett, L.; Woolcock, M.; Andrews, M. (2013). "Looking Like a State: Techniques of Persistent Failure in State Capability for Implementation". *Journal of Development Studies*, 49(1), pp. 1-18.
71. Raaum, O.; Torp, H. (2002), "Labour market training in Norway—effect on earnings", *Labour Economics*, Vol. 9(2), pp. 207-247.
72. Redman, T. Snape, E. (2002). "Ageism in teaching: stereotypical beliefs and discriminatory attitudes towards the over 50s", *Work, Employment and Society*, 16(2), p. 353–369.
73. Schömann, K. (1995). "Active Labour Market Policy." *Discussion Paper FS I 95-201* Berlin: Wissenschaftszentrum, Berlin. Disponibil la: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/43928/1/043517897.pdf> Accesat la 25. 04. 2021.
74. Sahnoun, M.; Abdennadher, C. (2018). "The assessment of active labor market policies: evidence from OECD countries". *Economia Politica*, 35(2), p. 257-283.
75. Taylor, P. E.; Walker, A. (1994). "The ageing workforce: employers' attitudes towards older people", *Work, Employment and Society*, 8(4), p. 569–591.
76. Taylor, P. (2001) *New policies for older workers*. Disponibil la: <file:///C:/Users/user/Downloads/jr134-policies-older-workers.pdf>. Accesat la: 18. 04. 2021.
77. Toft, C. (2003) "Evidence-based social science and the Rehnist interpretation of the development of active labour market policy in Sweden during the golden age: a critical examination". *Politics & Society* 31(4), pp. 567-608.

78. Van den Berg G.; van der Klaauw B; van Ours J. C. (2004). "Punitive sanctions and the transition rate from welfare to work". *Journal of Labor Economics* 22(1), pp. 11-41
79. Van der Klaauw B.; van Ours J. C. (2010) "Carrot and stick: how reemployment bonuses and benefit sanctions affect job finding rates". *IZA Discuss Paper* 5055:1–29. Disponibil la: <http://ftp.iza.org/dp5055.pdf>. Accesat la 20. 05. 2021.
80. Van Ham, M.; Mulder, C. H.; Hooimeijer, P. (2001). "Local Underemployment and the Discouraged Worker Effect". *Urban Studies*, 38(10), pp. 1733-1751.
81. Van Ours, J. C. (2007). "Compulsion in active labour market programmes". *National Institute Economic Review*, 202(1), pp. 67-78.
82. Vooren, M.; Haelermans, C.; Groot, W.; Maassen van den Brink, H. (2018). "The effectiveness of active labor market policies: A meta-analysis". *Journal of Economic Surveys*. Vol. 33(1), pp. 125-149.
83. Vroman, W. (2001). *Unemployment Insurance and Unemployment Assistance: A Comparison*. Disponibil la: [http://webarchive.urban.org/Uploadedpdf/410228\\_ui\\_and\\_ua.pdf](http://webarchive.urban.org/Uploadedpdf/410228_ui_and_ua.pdf). Accesat la. 10. 05. 2021.
84. Williams, C. C. (2016). "Developing a Holistic Approach for Tackling Undeclared Work. *European Platform Undeclared Work*. Disponibil la: <file:///C:/Users/user/Downloads/SSRN-id2937694.pdf>. Accesat la 14. 04. 2021.
85. Williams, C. C.; Windebank, J.; Baric, M.; Nadin, S. (2013). "Public Policy Innovations: The Case of Undeclared Work". *Management Decision* 51(6), pp. 1161-1175.
86. Williams, C. C.; Puts, E. (2017). *Platform Survey Report: Organisational Characteristics of Enforcement Bodies, Measures Adopted to Tackle Undeclared Work, and the use of Databases and Digital Tools*. Brussels: European Commission. Disponibil la: <file:///C:/Users/user/Downloads/PlatformSurveyReport2017-Final.pdf>. Accesat la 17. 05. 2021.
87. Yelin, E. H.; Katz, P. P. (1994). "Labor force trends of persons with and without disabilities". *Monthly Labor Review*, 117, pp. 36-42.
88. Yelin, E. (2001). "The impact of labor market trends on the employment of persons with disabilities". *American Rehabilitation*, 26, pp. 21-33.
89. Yeyati, E. L.; Montane, M.; Sartorio, L. (2019), "What Works for Active Labor Market Policies?" *CID Faculty Working Paper* No. 358, Harvard University. Disponibil la: <https://growthlab.cid.harvard.edu/files/growthlab/files/2019-07-cid-wp-358-labor-market-policies.pdf>. Accesat la 17. 05. 2021.
90. <file:///C:/Users/user/Downloads/WP196.PDF.pdf>
91. [https://irek.ase.md/xmlui/bitstream/handle/123456789/2009/B%C3%8ERC%C4%82%20Alic\\_Conf\\_S\\_eptember%2024th-25th\\_%202021\\_Vol\\_2.pdf](https://irek.ase.md/xmlui/bitstream/handle/123456789/2009/B%C3%8ERC%C4%82%20Alic_Conf_S_eptember%2024th-25th_%202021_Vol_2.pdf)

# CAPITOLUL III

## IMPACTUL FENOMENELOR DEMOGRAFICE ȘI PROBLEMELE AFERENTE PIETEI MUNCII DIN REPUBLICĂ MOLDOVA

### 3.1. Particularitățile evoluției numerice a potențialului uman în Republica Moldova

Evoluția populației RM în ultimele decenii a trecut prin mai multe perioade cu caracter controversat. A fost o perioadă, de aproape jumătate de secol, când efectivul populației, sub incidența diferitor factori (politici, economici, sociali), a cunoscut o creștere foarte spectaculoasă (1945-1991). În această perioadă, RM s-a caracterizat prin cea mai rapidă creștere a numărului populației față de statele limitrofe.

Transformările politice, economice și sociale începute în anul 1991-1992 s-au reflectat și asupra evoluției numerice a populației perioadei de referință. De aceea, a început o nouă perioadă în evoluția demografică în spațiul geografic al RM, iar populația este apreciată doar la 0,05% din populația globului (2020).

Tendențele evoluției numerice a populației pentru noua perioadă de cercetare (după anul 2000) se conturează pe parcursul anilor '90 ai secolului XX, care se caracterizează prin:

- micșorarea stabilă a efectivului populației;
- transformări semnificative în numărul și proporția populației urbane și rurale;
- formarea unei situații demografice și sociale nefavorabile în cadrul populației;
- apariția unor noi fenomene demografice nefavorabile, ca **depopularea** localităților umane (în prim plan a celor rurale) și **îmbătrânirea**

**demografică** galopantă per ansamblu a populației (în primul rând a populației rurale și populației feminine)[1].

Astfel, perioada actuală implică mai multe tendințe nefavorabile pe termen lung în evoluția demografică. Evoluția numerică și structura populației în perioada următoare în mare măsură este determinată de reproducere (natalitate) și emigrația excesivă a populației (Tabelul 3.1.).

**Tabelul 3.1. Evoluția efectivului populației în perioada 2000-2020**

Anii	Numărul populației (mii loc.)	În același rând (în mii)		În % față de total		În % față de anul 2000
		Urban	Rural	Urban	Rural	
2000	3633,1	1514,2	2129,9	41,5	58,5	100
2004	3607,4	1477,9	2129,5	41,0	59,0	99,3
2005	3600,4	1476,0	2124,4	41,0	53,0	99,1
2010	3563,7	1476,7	20087,0	41,4	58,6	98,0
2013	3559,4	1492,2	2067,3	41,9	58,1	98,0
2014	3557,6	1503,0	2054,6	42,2	57,8	97,9
2015	3552,2	1507,3	2047,9	42,4	57,6	97,7
2016	3553,1	1511,1	2042,0	42,5	57,5	97,8
2017	3550,9	1516,8	2034,1	42,7	57,3	97,7
2018	3547,5	1521,9	2025,6	42,9	57,1	97,6
2019	3542,7	1527,5	2015,2	43,1	56,9	97,5
2020	2643,9					
2021	2597,1	1102,5*	1501,3*			

Sursa: statistica.md; \* populația cu reședință obișnuită

Startul depopulării este în perioada de independență. La început de secol s-a manifestat pentru ambele medii, rural și urban. Depopularea prin diminuarea reproducerii și prin emigrație excesivă, care au implicații nefaste, au redus continuu ritmurile de creștere demografică a populației urbane.

Recensământul din 2004 atestă o depopulare de dimensiune națională și începutul unei **deprimări demografice de durată**. Diferențele (1989-2004) sunt cauzate de lipsa informației din stânga Nistrului. Perioada dată trece de la o stagnare la o reducere ușoară, dar continuă. Evocăm faptul că nu avem certitudinea că emigranții vor reveni în țară, unde estimările pierderilor ar fi de peste un milion de persoane, chiar dacă sunt contabilizate ca populație a țării.

Formele rafinate de emigrație lasă goluri în cunoașterea profundă științifică, în rând cu depopularea dimensionată în **depopulare națională** pentru cunoașterea impactului asupra pieței muncii.

Începând cu anul 2019, s-a schimbat metodologia calculării efectivului populației. Actualmente, în baza calculului numeric al populației, era primit numărul populației stabile. Pe parcursul anilor, după recensământul populației din anul 2004, specialiștii în domeniu insistau tot mai mult pe schimbarea metodologiei de calcul. Argumentul era diferența mare creată între numărul populației stabile și numărul populației recenzate.

Astfel, dacă la recensământul populației din anul 2004 această diferență a fost de circa 224 mii locuitori, la recensământul din anul 2014 acest decalaj a fost de peste 750 mii de locuitori. La 01.01.2021 a fost de 2,6 milioane persoane, în scădere față de aceeași perioadă a anului 2020 cu 46,8 mii de persoane. În situația creată, se cere schimbarea metodologiei de calcul al bazei demografice. Aceste erori semnificative se reflectă asupra valorilor tuturor indicatorilor demografici calculate pe această bază demografică (Tabelul 3.2.).

**Tabelul 3.2. Numărul populației revizuite pentru perioada 2014-2021**

Anul	Numărul populației
2014	2869,2
2014 (recensământ)	2804,8
2015	2844,7
2016	2824,4
2017	2779,9
2018	2730,4
2019	2681,7
2020	2640,4
2021	2597,1

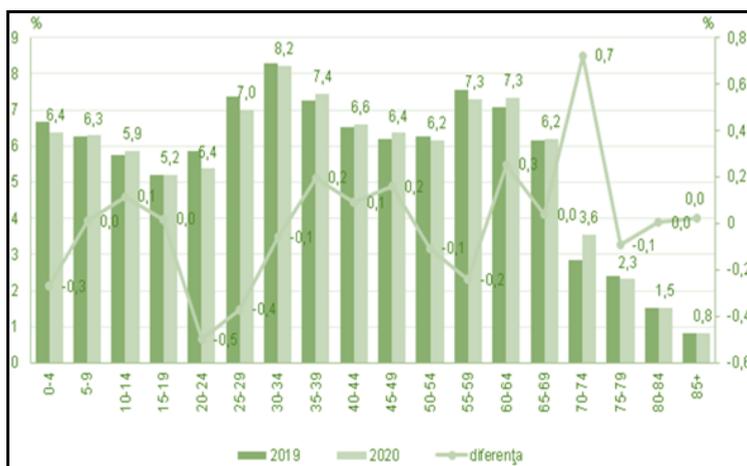
Sursa: *statistica.md*

Transformările semnificative în metodologia de calculare a efectivului populației de către BNS, sub influența agenților ONU, UNDP, UNICEF, UNFPA, este o verigă de pregătire pentru viitorul recensământ al populației din RM care ne va prezenta o informație mult mai veridică și concretă a efectivului și structurii populației.

Alte calcule cu privire la repartizarea populației după mediul de reședință sau structuri ale populației la moment dat lipsesc. Dar, se poate presupune că efectivul și proporția populației urbane și rurale se vor modifica destul de consistent. La fel, structura demografică, socială și economică vor fi diferite față de cele precedente.

În structura pe grupe de vârstă ale populației cu reședință obișnuită, la 01.01.2020, cea mai mare pondere, de 8,2%, au avut-o persoanele din grupa de vârstă de 30-34 ani, fiind într-o ușoară scădere comparativ cu anul precedent (8,3% la începutul anului 2019), fiind urmată de grupa de vârstă 35-39 ani cu o pondere de 7,4% (Figura 3.1). Însă, din toate grupele de vârstă tinere și mature, grupa de vârstă 15-19 ani a înregistrat ponderea cea mai mică (5,2%), ca și în anul precedent. Numărul estimat al populației cu reședință obișnuită în RM la începutul anului 2020 relevă în continuare tendința de îmbătrânire a populației, prin creșterea proporțiilor de adulți la limita superioară (60+ani) și vârstnici, în timp ce proporțiile de copii și adolescenți fiind în continuă scădere.

**Figura 3.1. Distribuția populației cu reședință obișnuită, pe grupe de vârstă, la 1 ianuarie 2019 și 2020**



Sursa: statistica.md

Conform reședinței sunt vizibile devieri mici anuale atât de creștere, cât și de reducere a categoriilor de vârste. În Figura 3.1. este vizibil faptul că perioada

dividendului demografic pentru formarea forțelor de muncă s-a terminat, iar din 2021-2022 în circuitul demografic al forței de muncă vor intra generații mici numerice cu 2-3% mai reduse, decât din categoria de vârstă 20-24 ani. La aceasta s-ar putea alinia emigrația pentru reunirea familiilor, emigrația copiilor spre noi locuri de stabilire - emigrație în ascensiune -, plecarea generațiilor tinere la studii fără intenții de reîntoarcere după absolvire. Deci, așteptările pot fi mult mai drastice, din perspectiva demografică, decât sunt prezentate în baza de date oficiale.

Ca și în perioada precedentă, scăderea numărului populației în anul 2019 a fost influențată în mare parte de migrația netă, care rămâne în continuare negativă.

Deși sporul natural în anul 2019 (-4,4 mii persoane) practic s-a dublat față de anul precedent (-2,5), rămânând în continuare negativ, influența acestui indicator la descreșterea populației este ne semnificativă. Emigrația lasă amprente profunde în ultimii 4-5 ani raportate până la 2015 (Figura 3.2).

Declinul populației, determinat de scăderea natalității, și emigrația excesivă duc la pierderea potențialului demografic intern de redresare a situației, criza demografică obținând proporții importante, iar ieșirea din procesul de depopulare va deveni tot mai dificilă.

**Figura 3.2. Componentele creșterii populației cu reședință obișnuită, în anii 2014 – 2019**



Sursa: statistica.md

Numărul și evoluția acestora are implicații directe asupra modelării densității populației, distribuției spațiale a forței de muncă în teritorii (Tabelul 3.3).

Datele prezentate în Tabelul 3.3. evocă o disproporționalitate între spațiul țării și potențialul demografic înglobat. Pe aproximativ 2% din teritoriu avem o concentrație de peste 23% din potențialul demografic al țării (mun. Chișinău), la capătul opus fiind Regiunea de Nord, cu cel mai mare spațiu, de aproximativ 30% din totalul țării, cu numai 27% din potențialul uman [2].

**Tabelul 3.3. Suprafața și populația stabilă pe regiuni de dezvoltare ale Republicii Moldova, în anul 2019**

Regiunile de dezvoltare	Suprafața		Populația	
	Mii km <sup>2</sup>	În %	Mii locuitori	În %
Total, pe țară	33,8	100	3542,7	100
Mun. Chișinău	571,6	1,7	832,9	23,5
Nord	10051,0	29,7	974,6	27,5
Centru	10634,8	31,5	1047,7	29,6
Sud	7197,1	21,3	525,9	14,8
UTA Găgăuzia	5336,5	15,8	15,8	4,6

Sursa: *statistica.md*

Conform numărului populației, unitatea administrativ-teritorială cea mai mare este municipiul Chișinău, care încadrează 23,5% din toată populația statului. La rândul său, în cadrul municipiului se diferențiază cinci preturi (sectoare), care cuprind spațiul urban și suburban învecinat. A doua unitate de acest tip, după numărul de locuitori, este UTA Găgăuzia (161,7 mii locuitori), care la rândul ei încadrează trei raioane (Comrat, Ceadâr-Lunga și Vulcănești). Cele mai mici unități administrative după numărul populației sunt raioanele Basarabeasca (28,0 mii locuitori) și Dubăsari (35,0 mii locuitori). Se diferențiază semnificativ unitățile administrative și după ponderea populației care revine la fiecare unitate teritorială peste 100 mii persoane (Hâncești, Ialoveni, Orhei, etc.) (Tabelul 3.4.).

Numai în ultimii 8 ani, o treime din unitățile administrative ale țării au pierdut 20% din numărul de locuitori. Lista celor 10 raioane top cu cea mai mare descreștere a populației sunt într-o distribuție spațială pe toată aria geografică a țării.

Diferența dintre etapa precedentă și etapa actuală constă în faptul că depopularea acoperă masiv unitățile administrativ teritoriale centrale (Hâncești,

Călărași, Nisporeni), care au o populație consistentă demografică, comparativ cu etapa precedentă, care a afectat unitățile administrative nordice. Mai nou, constatăm că depopularea se conturează și capătă profunzime, consistentă și pentru unitățile teritorial-administrative din aria central-sudică, ceea ce este o dimensiune nouă în etapa actuală [7] (Tabelul 3.4).

**Tabelul 3.4. Depopularea în top 10 raioane în ultimul deceniu**

Nr.	Unitatea administrativă	Reducerea în %
1	Cimișlia	21%
2	Cantemir	20%
3	Telenești	19%
4	Călărași	19%
5	Hâncești	19%
6	Briceni	18%
7	Basarabeasca	17%
8	Nisporeni	17%
9	Leova	16%
10	Ștefan Vodă	16%

Sursa: *statistica.md*

Cele două decenii au avut o evoluție similară a modelării repartiției populației pe direcția periferie-centru. Toate unitățile administrative, cu excepția parțială a celor din partea centrală a țării, au avut o reducere substanțială de densitate. Creșterea densității la limita anilor 2020 o are doar două unități administrative din preajma orașului Chișinău – Ialoveni și Strășeni, restul unităților administrative fiind într-o descreștere demografică.

Decalajul potențialului demografic este destul de semnificativ și diminuează potențialul demografic al unităților administrative. Valoarea medie la fiecare unitate administrativă ce îi revine este de 101,2 mii locuitori, însă, în această limită se încadrează doar 9 unități teritoriale, pe când celelalte (26) au valori ale efectivului populației mult mai mici. În acest context, este necesar a se menționa și unele particularități, deoarece unele unități administrative includ în cadrul lor unități de rangul 2 (raioane) (Tabelul 3.5.).

**Tabelul 3.5. Repartizarea unităților administrative după potențialul demografic (2019)**

După numărul populației (mii loc.)	Numărul de unități	După pondere (în %)	Numărul de unități
Până la 50 mii	6	Până la 1,0%	2
51-60 mii	4	1,1 – 2,0	15
61-70 mii	4	2,1 – 3,0	11
71-80 mii	5	3,1 – 4,0	4
81-90 mii	4	4,1 – 5,0	2
91-100 mii	4	--	-
101-162 mii	7	--	-
832 mii	1	23,5	1

Sursa: *statistica.md*

Regiunea de Nord are un potențial uman de numai 975 mii locuitori (RD Centru –1048 mii de locuitori), prin cel mai mare grad de fragmentare a localităților din punct de vedere administrativ-teritorial, fapt ce face dificilă administrarea acestora în condițiile de involuție a efectivului populației cu peste 150 mii persoane în ultimele două decenii. Numărul mare de localități din componența comunelor poate fi pretextul unor conflicte cu privire la partajarea cheltuielilor. Sunt mai multe sate reședință de comună care au un număr mai mic chiar decât satele din componența acesteia.

Dimensiunea demografică asupra pieței muncii din teritorii constă în numărul redus al populației per comună. Din numărul total al satelor reședință de comună 58% au un număr al populației sub 2000 de locuitori, media națională fiind de 2500 persoane (2309 locuitori este media națională calculată la numărul populației stabile, în anul 2019, două raioane - Fălești și Florești - având o medie la fiecare localitate de circa 1075 de locuitori). Peste 60% dintre primăriile (181) sunt clasate în primele trei grupe, cu o populație de până la 2000 persoane. Totodată, se atestă un număr comparativ mic (48) de comune cu o populație de până la 1000 locuitori, din care o parte au un număr de 500-600 locuitori: Oclanda (Soroca), Constantinovca (Ocnița), Elizavetovca și Pivniceni (Dondușeni), dar situația nu diferă și pentru regiunea de Sud a țării. Luând în considerare că, în aceste raioane, coeficientul îmbătrânirii populației este de 23-25% (unde în următoarea etapă vor atinge cu siguranță 1/3 din populația unităților administrative), iar ponderea populației de vârstă până la 14 ani – 24-25%, atunci populația aptă de muncă

constituie mai puțin de 50% sau circa 230-250 persoane per fiecare așezare umană.

Recensământul populației din anul 2004 atestă că 3 sate din cadrul regiunii Nord au rămas fără locuitori. Mai sunt încă cel puțin 9 localități care în următorii ani vor rămâne fără locuitori (localități care în prezent au 3-10 persoane). În perioada 2014-2019, populația tuturor localităților rurale s-a micșorat semnificativ, cu 20-25%. Doar unele localități rurale (circa 10-15 localități) și-au păstrat efectivul populației ori l-au mărit cu un număr modest de locuitori (10-50 persoane).

Țara a atins această situație când 9 din 10 localități au rămas cu o populație mai mică de 5000 persoane. Cheltuielile administrative mari nu permit o bună gestionare a resurselor umane, a banilor publici, ceea ce solicită o nouă divizare administrativ-teritorială în contextul descentralizării teritoriale, administrative și financiare.

Densitatea medie a populației este un indicator „sintetic”, dar care prezintă, per ansamblu, distribuția teritorială a populației, gradul de asigurare cu resurse umane și valorificare a spațiului geografic. Densitatea medie a populației în Republica Moldova, de 117 locuitori per km<sup>2</sup> în regiunea Nord (97 locuitori per km<sup>2</sup>), este mai mare decât indicatorul dat din Ucraina (76 locuitori per km<sup>2</sup>) și din România (90 locuitori per km<sup>2</sup>). Dintre regiunile Republicii Moldova, regiunea de Nord se poziționează pe locul al treilea, după municipiul Chișinău (1457 locuitori per km<sup>2</sup>) și regiunea Centru (99 locuitori per km<sup>2</sup>). Mărimea indicatorului densității pe unități administrativ-teritoriale depinde, în mare măsură, de numărul populației urbane a raionului și din așezările urbane din proximitate. Densitatea medie a populației este un indicator destul de inert în evoluția acestuia. Însă, transformările în evoluția populației au implicații asupra schimbării acestui indicator. Tendința stabilă de diminuare a numărului populației în ultimele decenii a determinat micșorarea densității medii a populației nu numai în ansamblu pentru RM, dar și pe unități administrativ-teritoriale. În ultimele două decenii se atestă o diminuare sensibilă a densității cu aproape 10 unități, unde numărul de unități administrative constituie majoritatea covârșitoare din spațiul țării, excepție făcând doar 4 unități administrative, care au o creștere modestă numerică, având în vedere diminuarea (harta din Anexe 1-3).

Se atestă o disproporționalitate în repartiția potențialului uman atât prin spațiu, cât și prin rețelele de așezări umane.

Față de cele expuse mai sus concluzionăm:

- după numărul populației, unitățile administrative au o polarizare periferică distanțată numeric. Totuși, majoritatea covârșitoare a raioanelor se află în grupa de raioane cu un efectiv de peste 70 mii locuitori, deci au încă un potențial demografic destul de mare;
- după ponderea populației pe raioane, locul principal îl ocupă grupa de unități cu valori de la 1,1% la 2,0 % (15 unități) și grupa cu ponderea de la 2,1% la 3,0% (11 unități). Deci, în aceste două grupe se cuprinde partea dominantă a raioanelor (26 din 35). Un loc aparte în această privință ocupă municipiul Chișinău, cu o pondere destul de impunătoare (23,5 %). Cu mult în urmă în această privință sunt unitățile administrative UTA Găgăuzia și municipiul Bălți, cărora le revin câte 4,6% și 4,3% din totalul populației statului.

Comparând evoluția efectivului și a ponderii populației anilor 2000 și 2019, se poate concluziona:

- concentrarea populației în unitățile administrative în componența cărora sunt orașe cu un potențial economic mai mare, în primul rând, municipiul Chișinău și Bălți;
- dintre Regiunile de Dezvoltare Economică, numărul și ponderea populației s-a mărit în municipiul Chișinău și UTA Găgăuzia. În Regiunile de Dezvoltare Nord, Centru și Sud, ponderea populației s-a micșorat;
- în această perioadă, s-a mărit efectivul populației în 7 unități administrative - Chișinău, Bălți, Strășeni, Cahul, Ialoveni, Soroca și UTA Găgăuzia -, atât procentual cât și numeric. În trei unități administrative, ponderea a rămas fără schimbare.

Admitem că această distribuție a potențialului demografic influențează și asupra formării, susținerii potențialului economic cu forțe de muncă al unităților administrative. De aceea, viitoarea reformă teritorial-administrativă este inevitabilă și trebuie să se bazeze pe o studiere profundă a particularităților geografice, istorice, economice, sociale și demografice ale regiunilor, raioanelor

și a gradului de compatibilitate a comunelor pentru a evita eventuale conflicte. Prioritar, este necesar a fi luate în considerație erorile admise la sfârșitul anilor '90 ai secolului XX în reforma teritorială, prin revenirea la județe.

### 3.2. Tendințele demografice ale structurii pe vârste și gen a populației Republicii Moldova

Structura pe vârste și sexe a populației este destul de inertă și totodată destul de echilibrată. Chiar dacă este o structură inertă din punctul de vedere al retrospectiviei istorice, se înregistrează perioade când dezechilibrul atinge valori destul de diferite (Tabelul 3.6.).

Populația RM, ca parte componentă a Europei, se caracterizează printr-un indice mai pronunțat de feminizare, acest dezechilibru rezultând, în mare parte, după al Doilea Război Mondial, ca o amprentă păstrată o perioadă îndelungată în evoluția demografică. Speranța de viață și evoluția acesteia din ultimele decenii (natalitatea, emigrația) păstrează această diferență în structura de gen în circuitul generațional al cadrului demografic.

**Tabelul 3.6. Evoluția structurii pe sexe a populației Republicii Moldova**

Anii	Total (mii persoane)	Mii persoane		%		La 100 femei revin bărbați
		Bărbați	Femei	Bărbați	Femei	
2000	3644,1	1744,5	1899,6	47,9	52,1	92
2004	3607,4	1728,4	1879,0	47,9	52,1	92
2005	3600,0	1724,8	1875,8	47,9	52,1	92
2010	3563,7	1713,5	1850,2	48,1	51,9	93
2014	3557,6	1711,5	1846,1	48,1	51,9	93
2015	3555,2	1710,2	1845,0	48,1	51,9	93
2018	3547,5	1705,3	1842,2	48,1	51,9	93
2019	3542,7	1702,4	1840,3	48,1	51,9	93
2020	2643,9	1262,4	1381,5	48,1	51,9	93
2021	2597,1	1239,9	1357,2	48,1	51,9	93

Sursa: Statistica.md; Calcul în baza numărului stabil a populației.

În ultimele două decenii (2000-2019) nu s-au înregistrat **transformări semnificative în structura pe sexe**, dar s-a majorat cu 0,2 p.p. ponderea bărbaților și, corespunzător, s-a micșorat ponderea femeilor. În numărul absolut al populației, pe sexe, transformările sunt mai vizibile. Numărul bărbaților s-a micșorat cu 41,1 mii persoane sau 1,0%, iar numărul femeilor s-a micșorat cu 59,3 mii persoane (-1,0%). Corespunzător, ritmul de diminuare este la fel pentru sexul masculin și feminin. La începutul perioadei (anul 2000), la un număr de 100 de femei reveneau 92 bărbați, iar la sfârșitul perioadei (anul 2019), respectiv, 93 bărbați.

Recalculând numărul și structura populației după noua metodologie (2019), observăm că situația este puțin diferită (Tabelul 3.7.). În această perioadă scurtă (6 ani), numărul bărbaților s-a micșorat cu 98,5 mii persoane sau 7,2%, iar numărul femeilor, cu 89,0 mii persoane sau 6,0%. Corespunzător, numărul bărbaților se diminuează cu ritmuri mai pronunțate decât cel al femeilor (cu 1,2 p. p.). Proporția sexului masculin în primii ani ai perioadei s-a păstrat în limitele a 48% și, corespunzător, a femeilor – 52%. În ultimii ani, ca rezultat al micșorării mai intense a numărului bărbaților, proporția lor a scăzut până la 47,6%, (corespunzător, la femei 52,4%).

**Tabelul 3.7. Structura pe sexe a populației cu reședință obișnuită, în perioada 2014-2021**

Anii	Total (mii persoane)	Mii persoane		%		La 100 femei revin bărbați
		bărbați	femei	bărbați	femei	
2014	2859,2	1375,7	1493,5	48,1	51,9	92
2015	2844,7	1367,3	1477,4	48,1	51,9	92
2017	2779,9	1333,9	1446,0	48,0	52,0	92
2019	2681,7	1277,2	1404,5	47,6	52,4	91
2020	2643,9	1262,4	1381,5	47,6	52,4	91
2021	2507,1	1239,9	1357,2	47,6	52,4	91

Sursa: Statistica.md

Studiile anterioare au arătat că dezechilibrul pe sexe mai pronunțat este în dependență de mediul de trai al populației [3]. Particularitățile de bază pot fi menționate: dezechilibrul pe sexe în cadrul populației din mediul urban este

mai mare față de cel din rural. În așa fel, în anul 2019, în mediul urban se înregistrau 46,9% bărbați și 53,1% femei, apoi în mediul rural proporția era de 49,0 și 51,0 % corespunzător. Deci, în mediul urban dezechilibrul constituie 6,2%, iar în mediul rural 2,0%. În perioada 2000-2019, dezechilibrul pe sexe în mediul urban crește, iar în mediul rural se micșorează. În perioada studiată, dezechilibrul s-a mărit în mediul urban de la 3,6 la 6,2%, pe când în mediul rural s-a micșorat de la 4,8 la 2,0%.

Factorul principal care duce la creșterea dezechilibrului structurii populației urbane este intensitatea mare a migrației externe atât în vederea continuării studiilor, cât și al angajării în câmpul muncii. Sub aspect teritorial, în spațiul geografic al RM, pe unități administrative, diferențierile structurii populației pe sexe sunt destul de mici. Per ansamblu, se pot menționa următoarele particularități:

- dintre regiunile de dezvoltare, cea mai mare rată de feminizare s-a înregistrat, în 2019, în municipiul Chișinău (53,3%)[7] și în Regiunea de Dezvoltare Nord (52,7%), iar cel mai mic decalaj în Regiunea de Dezvoltare Sud (50,9%);
- dintre unitățile administrative cu o proporție înaltă a genului feminin se evidențiază raioanele Regiunii de Dezvoltare Nord (Bălți – 54,1%, Dondușeni – 53,0%, Drochia – 52,4%), pe când raioanele Regiunii de Dezvoltare Sud se caracterizează cu o structură a populației pe sexe destul de echilibrată (Cantemir – 50,0%, Leova – 50,1% femei și 49,9% bărbați);
- în funcție de mediul de trai (urban, rural), populația rurală se deosebește cu o structură de gen mai echilibrată în toate unitățile administrative. Excepție fac unele raioane din Regiunea de Dezvoltare Nord, cum ar fi: Dondușeni, Drochia și Edineț [10].

**Vârsta populației** este un indicator important al calității demografice a populației, dar și o categorie socială, economică și de profunzime nuanțată asupra pieței muncii. Această structură influențează direct asupra reproducerii populației și a capacității (potențialului) fizice a resurselor umane, nuanțat distribuită în spații (rural/urban, categorii de așezări umane), precum și asupra structurii asortimentului de consum a bunurilor materiale, alimentației, serviciilor etc.

În sistemul de state din aria europeană, RM se evidențiază cu o structură a populației pe categorii de vârste mai favorabilă, la fel, raportată și la statele din Europa de Est, precum și comparativ cu statele din Europa de Vest și Sud (Tabelul 3.8).

Cert este că în statele Europei de Est situația în evoluție oferă modeste priorități față de statele Europei de Vest. În acest context, Italia și Portugalia se evidențiază cu cea mai mică proporție a populației tinere (13-14%) și cu cea mai înaltă proporție a populației din grupa a treia (vârstnici 22-23%). În RM și în alte state, ca Albania, ponderea populației din grupa de vârstă 0-15 ani este relativ mai mare (16-17%), iar ponderea populației din grupa de vârstă 65 ani și peste este mult mai mică (12-14%) (Tabelul 3.8).

**Tabelul 3.8. Proporția grupelor mari de vârstă a populației în unele state din Europa (în %)**

Statele Europei	0-15 ani	16-64 ani	65 și peste
Italia	13	64	23
Portugalia	14	63	22
România	16	66	18
Ucraina	16	67	17
Albania	17	69	14
Republica Moldova	16	72	12

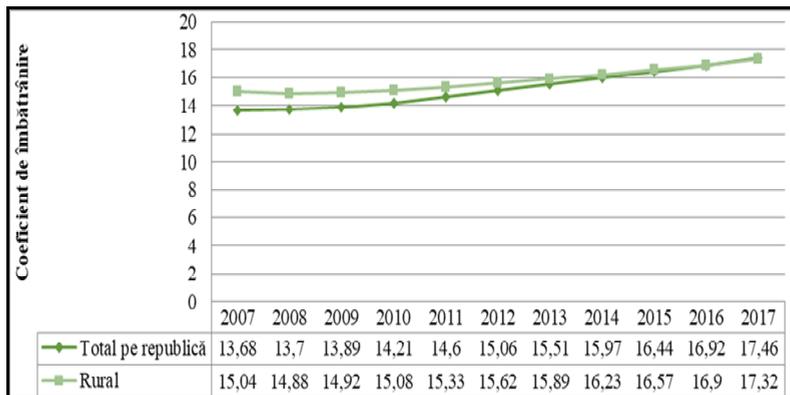
Sursa: Demoscope.ru № 851-852, 16-29 martie 2020.

Situația din RM este mai favorabilă și față de cea din statele limitrofe (România, Ucraina), în care proporția populației tinere este la același nivel (16%), însă proporția populației vârstnice în aceleași state este ușor mai mare (17-18%). Totuși, coraportul grupelor de vârste în cadrul demografic național intră în inegalități care compromit durabilitatea dezvoltării economice, dar și demografice.

Republica Moldova a intrat în secolul XXI cu o structură pe vârste a populației relativ favorabilă raportată la structurile statelor limitrofe și europene, însă cu ritmuri avansate de schimbări structurale demografice. Astfel, către începutul anilor '90 ai secolului XX, a ajuns la limita îmbătrânirii (12%, ceea ce o atesta deja ca o țară cu un cadru demografic îmbătrânit), iar la începutul secolului curent se apropia de limita **populației de tip îmbătrânită sau accentuat îmbătrânită (22,8% la 1 ianuarie 2022)**. Datele recente ale

statisticii oficiale (Figura 3.3.) confirmă cote de aproape 20% (2020), apreciate ca **populație profund îmbătrânită**, conform aprecierilor și măsurărilor demografice internaționale. Efectele acestor modificări urmează a fi apreciate și pentru alte categorii ale populației, în particular pentru populația matură – categoria de populație care constituie forța de muncă. De fapt, limita de 18% a populației vârstnice este apreciată drept **critic îmbătrânită**, ceea ce în cercetările de specialitate are implicații de presiune demografică, iar eforturile de redresare sunt cu substrat profund economic, aprecieri și analize care vor fi elucidate în continuare.

*Figura 3.3. Evoluția coeficientului de îmbătrânire demografică*



Sursa: statistica.md

În studiul dat, spre deosebire de studiile precedente, limita de vârstă a populației vârstnice este considerată a fi de 65 ani în statele europene (în RM 63,5 ani). Această vârstă este adoptată în legătură cu schimbările metodologice în studiile internaționale sub influența creșterii substanțiale a speranței de viață la naștere a populației.

### **Populația după participarea la forța de muncă în structura demografică**

În structura demografică a populației, majoritatea covârșitoare a acestora o constituie forța de muncă, iar pentru cadrul demografic al populației RM aceasta nu este o excepție (Tabelul 3.9.). Dar, în aprecierile noastre, ultimele două decenii au avut o evoluție de reducere accentuată a acestei cote de populație, de la 45 la

35%. Există riscul ca, în perioada ce urmează, ponderea forței de muncă să se reducă chiar pe fondul creșterii vârstei de pensionare (la femei), precum și ca efect al intențiilor de a se atinge vârsta de pensionare în perioada de perspectivă de 65 ani.

**Tabelul 3.9. Evoluția forței de muncă în perioada 2000-2021**

Anul	Numărul populației, mii persoane	Forța de muncă, mii persoane	În %
2000	3639		45,4
2002	3623	1615	44,5
2005	3595	1422	39,5
2010	3562	1235	34,7
2014	2857	1020	36
2015	2835	1038	37
2016	2802	1035	37
2017	2755	1000	36
2018	2708	2708	38
2019	2663	919	35
2020	2643,9	867	32,7
2021	2597,1	871,6	33,6

*Sursa: statistica.md*

Se constată că, pe fonul reducerii populației cu un milion de persoane, forța de muncă s-a redus cu 10%. În primul deceniu, cota de reducere medie anuală a fost de 200 mii persoane. Intuim, în acest sens, că factorul de bază este emigrația categoriei de bază a populației – persoanele mature.

După anul 2017, atestăm că, în structura demografică, populația aptă de muncă s-a redus la sub un milion de persoane, iar prognozele demografice estimative ar urma să confirme această tendință de diminuare și pentru următorul deceniu, 2020-2030, ca efect al intrării în circuitul demografic a generațiilor mici numeric, născute după anul 1990.

În ultimele două decenii, transformările de bază în structura de vârstă a populației sunt diminuarea în continuare a proporției generațiilor tinere (până la 15 ani) și creșterea vizibilă a populației cu vârsta peste 65 ani. Circuitul generațional nu oferă nicio șansă de revigorare demografică a forțelor de muncă, din considerentul diminuării numerice a cantității acestora în grupele de vârste potențiale fizic[11].

Corespunzător, începând cu anul 2000, se înregistrează o diminuare, dar stabilă, a ponderii populației din cea mai mare grupă de vârstă - 15-65 de ani (Tabelul 3.10.). Din structura demografică pe categorii de vârstă constatăm disproportionalități în timp și între categoriile de vârstă tinere și cele la limita de vârstă pensionară.

Datele oficiale denotă elocvent o scădere substanțială a ponderii populației din grupa de vârstă 0-14 ani, în anul 2000 această grupă constituind 23,7%, apoi în anul 2010 – 16,7%, iar în 2019 – 15,8%. Deci, scăderea cea mai mare a fost în primul deceniu, când diminuarea ponderii acestei grupe a fost cu 7 p.p., pe când în următorul deceniu diminuarea a fost doar cu 0,9 p.p. Astfel, în anul 2019, grupa de vârstă 0-4 ani constituia 85% din indicatorul anului 2000, pe când, ca rezultat al deplasării de vârstă, ponderea grupei de vârstă 10-14 ani numai 54%. Modificări în structura de vârstă a populației tinere avem și în ultimul interval de timp 2020-2022, după cum atestă datele BNS.

**Tabelul 3.10. Evoluția populației pe grupe de vârstă în Republica Moldova în perioada 2000-2019 (în %)**

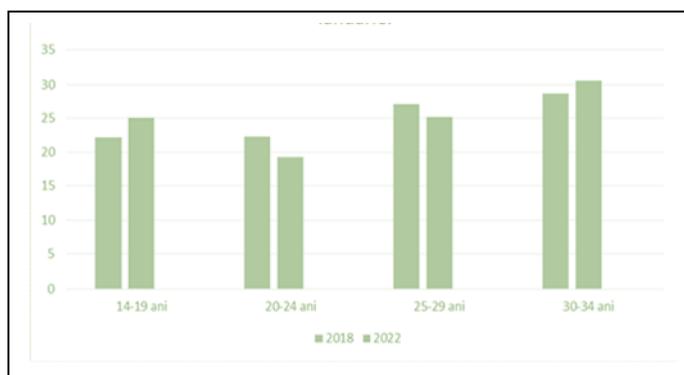
Grupa de vârstă	2000	2005	2010	2015	2019	2019 în % față de 2000
0 – 4	5,9	5,2	5,3	5,4	5,0	85
5 – 9	7,9	5,9	5,2	5,4	5,5	70
10 – 14	9,9	8,0	6,2	5,3	5,3	34
15 – 19	9,4	10,0	8,3	6,2	5,3	56
20 – 29	15,3	17,8	18,9	18,4	15,4	101
30 – 39	13,7	13,0	14,3	16,2	18,4	134
40 – 49	15,2	15,2	13,9	12,8	13,5	89
50 – 59	8,8	11,3	13,9	14,1	13,3	151
60 – 64	4,1	3,7	3,9	5,8	6,3	153
65 – 69	4,2	3,6	3,3	3,5	5,0	119
70 – 79	4,6	4,8	4,9	4,8	4,6	100
80 și peste	1,1	1,5	1,5	2,1	2,4	218
Total	100	100	100	100	100	-

Sursa: statistica.md

Deci, aceste transformări sunt consecințele scăderii intense a natalității generațiilor anilor 2000-2010 (indirect și a emigrației), ceea ce demonstrează că minimumul de copii născuți în fiecare generație a fost înregistrat în perioada 2000-2003 (în limitele a 35-36 mii de copii născuți vii anual). În anii care au urmat,

acest indicator s-a stabilit în limitele a 37-38 mii născuți, iar în anii (2009, 2010) a crescut până la 40 mii de nou-născuți. Un nou val de diminuare se observă și în anii 2017, 2018, când numărul nou-născuților a scăzut la 32-34 mii de copii. Se poate conchide că ponderea acestor grupe cincinale de vârstă (0-14) se va păstra la același nivel de 5-6%, din perspectiva de durată medie (Figura 3.4).

**Figura 3.4. Populația tânără pe categorii de vârste**



Sursa: statistica.md

Adițional deducem, din date statistice, polarizarea grupelor de vârste mature. Creșterea demografică pe parcursul a două decenii a avut loc doar la categoriile de vârstă de 20-39 ani și 50-64 ani. Categoria de vârstă de 40-49 ani este în descreștere.

Datele confirmă prezența îmbătrânirii populației mature (deci și a forței de muncă) prin accentuarea în cota categoriei date de populație cu grupele de 50-64 ani, creșterea fiind de peste 150% pe parcursul a două decenii. Creșterea este asigurată din contul generațiilor tinere înrolate în circuitul demografic inferior numeric.

Grupa mare de vârstă, 15-64 ani, are o evoluție diferită. În primul deceniu (2000-2010), precum și în următorii patru ani, se păstrează o tendință ușoară de creștere a ponderii, iar începând cu anul 2015 se înregistrează o diminuare lentă. Astfel, în anul 2000 ponderea acestei grupe constituia 67,7%.

În 2010 acest indicator a crescut până la 73,2%, iar în anul 2015 – 73,5%. Deci, în total, creșterea a constituit 5,8 p.p., din care 5,5% a fost creșterea în

primul deceniu (2000-2010), pe când în următorii cinci ani (2010-2015), creșterea a fost doar de 0,3 p.p.

Mentținerea ratei înalte a acestei grupe mari de vârstă se datorează ponderii înalte a generației în vârstă de 20-49 ani, deci a generației născute în perioada anilor 1970-2000. Atingerea vârstei de 60-65 ani a numeroaselor generații născute în anii '60-'70 va majora ritmurile de diminuare a populației respectivei grupe de vârstă și, corespunzător, va crește ponderea următoarei grupe de vârstă (peste 65 ani).

Evoluția grupelor de vârstă de zece ani (sau de 5 ani) în cadrul acestei grupe mari a fost diferită. Ca exemplu, ponderea grupei cincinale de vârstă 15-19 s-a micșorat de la 9,4 la 5,3% (sau cu 4,1 p.p.), pe când ponderea celorlalte grupe de vârstă a crescut. Creșterea semnificativă este înregistrată în grupele de vârstă 50-59 și 60-64 ani (cu peste 150%), la fel o creștere mare a fost în grupa de vârstă 30-39 ani (cu 134%).

Micșorarea ponderii cu 17 p.p. a grupei de vârstă 40-49 ani este dificil de explicat, deoarece generațiile născute în anii 1970-1979 au fost destul de numeroase (limitele 79-80 mii copii pe an) și în creștere ușoară. Acest caz poate fi o consecință a emigrației excesive din anii 1995-2000, care a dus la micșorarea numerică a populației din aceste categorii de vârste.

Evoluția grupei de vârstă peste 65 ani, este destul de lentă și depinde atât de proporția populației care ajung la vârsta dată, cât și de evoluția de creștere a speranței de viață a populației. Creșterea evidentă a populației acestei grupe de vârstă începe după perioada 2005-2010, când în această categorie de vârstă intră generațiile de populație postbelice, ale anilor 1947-1950.

Apoi, urmează generațiile afectate de primele valuri ale intensei emigrații din perioada 1995-2010, în care rolul principal l-au ocupat vârstele cuprinse în grupa 30-50 ani. Acest val a cuprins și vârste mai tinere (20-30 ani). Ca finalitate a acestor transformări în cadrul populației, ponderea grupei de vârstă de peste 65 ani a sporit în perioada 2005-2019 de la 9,9 la 12%, (cu 2,1 p.p.). Este o majorare comparativ modestă, dar cu creșterea evidențiată a ponderii grupei din perspectiva demografică stabilită (evoluții evidente și în piramidele demografice).

Dacă, în etapa cincinală 2010-2014, creșterea a fost cu 0,3 p.p., în următoarea etapă cincinală (2015-2019) creșterea a fost deja de 1,6 p.p., deci de

cinci ori mai mare. Se poate evidenția că, dacă grupele de vârstă 65-69 și 70-79 ani, în toată perioada, s-au schimbat destul de modest, atunci grupa de vârstă peste 80 ani a crescut destul de semnificativ. Numeric, această grupă a crescut de la 16,4 la 38,2 mii persoane sau de 2,3 ori, iar ponderea a crescut de la 1,1 la 2,4%, deci cu 1,3 p.p. sau de 2,2 ori.

În concluzie, stabilim că, dacă în viitor se va păstra creșterea speranței de viață (ceea ce inevitabil se va realiza), numărul și ponderea acestei grupe mari de vârstă va crește considerabil, îmbătrânirea demografică având o tendință profundă și de lungă durată, atât la generațiile de peste 60ani cât și sub această categorie de vârstă. Rotația generațională în grupa de vârste mature va determina inevitabil și îmbătrânirea accentuată a forței de muncă, prin dominarea în grupelor de vârste prepensionare, care vor fi superioare numeric vârstelor și generațiilor tinere.

După cum s-a menționat și în alte studii, aceste transformări ale structurii de vârstă a populației trebuie să pună în gardă mai multe instituții guvernamentale, deoarece afectează mai multe domenii de activitate. Discontinuități și decalaje mari în evoluția structurii populației pe vârste se înregistrează și la alte categorii de subpopulații din RM. În primul rând, diferențieri semnificative se înregistrează în structura pe vârstă a populației după mediul urban și rural. Asupra formării acestui decalaj a influențat un set de factori, dintre care unul este ritmul de desfășurare și specificul național al tranziției demografice, deoarece procesele de transformare afectează în mod obișnuit populația urbană și apoi cea rurală. Ca rezultat, apare un decalaj vizibil în structura pe vârste a populației urbane și rurale. În aceste transformări un loc deosebit ocupă intensitatea diferită a migrației urbane și rurale, precum și diferențele mortalității.

În cele două subpopulații (urban/rural), nivelul mai înalt al educației și al calificării populației urbane creează priorități în orientarea și formarea direcțiilor migraționale ale populației, pe când populația din mediul rural păstrează tradițiile vechi. Sub acest aspect, nu ultimul loc îl ocupă și diferențierile în ceea ce privește nivelul natalității populației urbane și rurale. În toate perioadele istorice, mediul rural a fost generatorul potențialului și evoluției cantitative a populației statului, dar devenind mai modest în timp, la etapa dată, ca și pentru perioada de perspectivă demografică.

În rezultatul intervenției, interconexiunii, interdeterminării tuturor factorilor se creează un decalaj vizibil în toate grupele de vârstă a populației urbane și rurale (Tabelul 3.11).

**Tabelul 3.11. Evoluția structurii pe vârste a populației urbane și rurale în anii 2000, 2010 și 2018**

Grupe de vârstă	Mediul urban (în %)			Mediul rural (în %)		
	2000	2010	2018	2000	2010	2018
0-4	4,9	4,7	4,2	6,7	5,8	5,7
5-9	6,9	4,5	4,7	8,6	5,7	6,0
10-19	18,3	12,3	8,8	20,1	16,1	11,9
20-29	16,9	21,7	13,7	14,3	16,9	16,7
30-39	15,9	15,2	22,1	12,3	13,7	15,6
40-49	17,0	14,4	14,2	14,0	13,5	12,9
50-59	9,1	14,6	13,6	8,6	13,3	13,1
60-64	3,9	4,1	6,6	4,5	3,8	6,1
65-69	2,6	2,9	5,2	4,1	3,4	4,8
70-80	3,6	4,1	4,7	5,5	5,5	4,6
80 și peste	0,9	1,5	2,2	1,3	2,3	2,6
total	100	100	100	100	100	100

Sursa: statistica.md

Transformări semnificative s-au înregistrat în structura pe vârste atât a populației urbane cât și rurale. Tendințele schimbărilor structurii sunt aceleași în mediul urban și cel rural, doar că ritmurile și valorile sunt diferite.

Caracteristicile pentru transformările structurii de vârstă a populației urbane sunt următoarele:

- micșorarea semnificativă a proporției grupelor de vârstă a populației tinere (0-19 ani). În această perioadă, diminuarea ponderii acestei grupe a fost de 11,4 p.p. sau cu peste 40% (de la 29,1 la 17,7%). Scăderea cea mai mare s-a înregistrat în primul deceniu (2000-2010), când proporția acestor grupe a scăzut cu 7,6 p.p. sau cu aproape 25%. Transformările cele mai vizibile s-au înregistrat în grupa de vârstă 10-19 ani, iar proporția lor în toată perioada a scăzut de la 18,3 la 8,8% sau cu peste 50%;
- în grupa mare de vârstă 20-59 ani s-a înregistrat o creștere a proporției de la 58,9% în anul 2000 la 65,9% în anul 2010, iar în deceniul următor a

săzută ușor cu 2,3 p.p. Transformările cele mai vizibile s-au înregistrat în grupele de vârstă 20-29 și 30-39 ani. În prima grupă de vârstă, creșterea de bază a fost în anii 2000-2010 (de la 16,9 la 21,7%), iar în următorul deceniu ponderea grupei a scăzut foarte mult (de la 21,7 la 13,7%). Este rezultatul atât al deplasării vârstelor cât și al migrației intense a tinerilor din această grupă de vârstă;

- în următoarele grupe de vârstă a populației proporția a crescut. Creșterea mare s-a înregistrat în grupa de vârstă 60-69 ani (de la 6,5 la 11,8%), ca rezultat al deplasării de vârstă, deoarece la această vârstă au ajuns generațiile numeroase ale populației născute în perioada 1950-1959. În grupele de vârstă de peste 70 ani schimbările sunt mai modeste, dar cu o tendință certă de creștere[3].

Transformările în structura de vârste a populației rurale sunt și mai pronunțate, în primul rând în grupele de vârstă tinere și adulte, care se caracterizează prin următoarele:

- reducerea esențială a grupelor de vârstă tânără (0-19 ani). Proporția acestor grupe de vârstă, în ansamblu, a scăzut de la 35,4% în anul 2000 la 23,6% în anul 2019, deci o diminuare cu 11, p.p. sau cu 35%. Schimbări deosebite s-au înregistrat în grupa de vârstă 10-19 ani, evidențiată printr-o diminuare foarte mare (de la 20,1 la 11,9%) sau cu 8,2 p.p. Această transformare este rezultatul deplasării de vârstă, deoarece în această grupă au ajuns generațiile puțin numeroase născute în perioada 2000-2010. În primele subgrupe de vârstă (0-4 și 5-9 ani) se păstrează tendința de diminuare lentă;
- în grupa mare de vârstă a populației, 20-59 ani, proporția a păstrat tendința de creștere, odată cu deplasarea populației de la o vârstă la alta. Astfel, în ansamblu pe toată perioada, ponderea acestei grupe a crescut de la 49,2% în anul 2000 până la 58,3% în anul 2019 sau cu 9,1 p.p. (cu aproape 20%). O diminuare ușoară a populației s-a înregistrat în grupa de vârstă 40-49 ani, ca urmare a intensificării migrației populației din aceste generații în anii precedenți;
- în toate grupele următoare de vârstă se păstrează o tendință lentă de creștere a proporțiilor în totalul populației. Astfel, proporția grupei de vârstă 60-69 ani s-a mărit cu 2,4 p.p., iar grupa de vârstă de peste 70 ani

cu 0,4 p.p. Se poate sublinia că, în această grupă, proporția subgrupeii de vârstă 70-79 ani s-a micșorat ușor, cu 0,9 p.p., pe când proporția grupeii de vârstă de peste 80 ani a crescut de două ori sau cu 1,3 p.p.

Comparând evoluția structurii de vârstă a populației urbane și rurale, în perioada analizată, se poate de concluzionat:

- proporția populației tinere de până la 19 ani este mai mare în mediul rural, ca urmare a păstrării unei rate mai înalte a natalității în acest mediu. Ca rezultat, proporția fiecărei grupe de vârstă în mediul rural este cu 2-3 p.p. mai mare decât proporția grupeii corespunzătoare în mediul urban. Ca urmare a acestei evoluții, proporția grupeii populației tinere în mediul urban actual este de 17,7%, pe când în mediul rural este de 23,6% sau cu 5,9 p.p. mai mare;
- proporția grupelor de vârstă a populației adulte (20-59 ani) în mediul urban este mai mare față de indicatorul corespunzător al populației rurale. În anul 2019, acest indicator a fost în mediul urban de 63,6%, pe când în mediul rural doar de 58,3%. Cu certitudine putem afirma că acesta este rezultatul migrației intense a populației rurale atât spre orașe cât și în străinătate;
- evoluția proporției următoarelor grupe de vârstă (peste 60 ani), este în aceleași limite, cu deosebiri neînsemnate. În ansamblu, aceste grupe de vârstă în cadrul populației urbane constituie 18,7%, iar în cea a populației rurale 18,1%.

Cunoașterea și studierea atât a structurii pe vârstă, cât și a transformărilor evolutive, au o importanță deosebită în cele mai diferite domenii de activitate. Deoarece această structură determină potențialul resurselor umane și, corespunzător, posibilitatea dezvoltării unor sau a altor ramuri de activitate. Importanța acestui aspect crește și mai mult în condițiile sporirii continue a deficitului de resurse umane. De această structură depinde în mare măsură asortimentul consumului diferitelor produse industriale (îmbrăcămintea, încălțăminte), al produselor alimentare etc. Nu, în ultimul rând, structura pe vârstă determină dezvoltarea serviciilor sociale și a sistemului sanitar al populației.

Un aspect de mare importanță al studierii structurii pe vârste a populației este cercetarea diferențelor pe vârste a populației de gen masculin și feminin. Însă, decalajul între genurile masculin și feminin începe de la naștere. Este

cunoscut faptul că în rândul noilor născuți predomină numărul băieților, astfel că la fiecare 100 fetițe născute se nasc 105-106 băieți, iar uneori și mai mulți. Ca rezultat, în primele grupe de vârstă se formează un decalaj în favoarea genului masculin – supramasculinitate, decalaj care la vârsta matură (20 ani) se inversează și asistăm la o suprafeinitate pe vârste în ascensiune pe măsura creșterii vârstei. În concluzie, structura demografică a suferit modificări esențiale ca efect al reproducerii și emigrației. Îmbătrânirea prin evoluția speranței de viață și a generațiilor tinere inferioare numeric din circuitul demografic vor avea un impact de lungă durată, inclusiv asupra evoluției pieței muncii.

### **3.3. Considerente și intervenții generale ale angajării/ excluzerii în câmpul muncii – noile delimitări demografice**

În Republica Moldova, vârsta minimă de angajare în câmpul muncii (16 ani) a rămas stabilă în toată perioada postbelică, pe când vârsta de pensionare s-a schimbat. În 1998 a fost introdusă prima schimbare în conformitate cu legislația, când vârsta de pensionare s-a majorat de la 60 la 62 ani la bărbați și de la 55 la 57 ani la femei. Aceasta s-a păstrat până în 2018, când a început o nouă etapă de majorare, cu scopul de a ajunge la limita vârstei de pensionare de 63 ani atât pentru bărbați, cât și pentru femei.

În politica demografică s-a admis o eroare de ordin demografic (după părerea noastră), care a afectat în primul rând populația masculină, și anume: creșterea vârstei de pensionare la bărbați la 63 ani, în timp ce speranța de viață a populației masculine era de 62-63 ani (sfârșitul anilor 90 și începutul anilor 2000); creșterea vârstei de pensionare cu 6 luni pe parcurs de un an este o presiune fără precedent asupra populației care se apropie de limita vârstei de pensionare, în timp ce speranța de viață crește în medie cu doar 2 luni pe an. Pe parcursul mai multor ani (cu începutul fenomenului de îmbătrânire a populației în anii '90 ai secolului XX) s-a menționat, în mai multe studii din domeniu, că evoluția demografică va impune ca statul să recurgă la creșterea vârstei de pensionare. Argumentele au fost omise de organele de resort în acea perioadă, iar impactul pentru sistemul de pensionare a fost pe măsură [8]. Însă, propunerea specialiștilor din domeniu a fost de a prelua experiența multor state

europene (Austria, Elveția ș. a), în care vârsta de pensionare se majorează cu o lună (sau două luni) în fiecare an calendaristic. În acest caz statul câștigă, deoarece este un proces stabil și efectiv, iar populația nu este stresată, nu se simte presată de sistem, de micile inegalități generaționale, la accesarea la pensie. Legile adoptate afectează interesul a circa 200 mii persoane, producând repulsie în rândul cetățenilor față de instituțiile statului și de regim în general. Începând cu anul 2018, vârsta de pensionare s-a mărit la bărbați la 63 ani, iar la femei la 58 ani, în conformitate cu acest concept și cu legislația RM adaptată la modificările demografice, dar pe care le apreciem ca avansate, unde măsurile au o doză modestă a coerenței, eficienței așteptate.

Populația se împarte în trei grupe mari de vârstă:

- populația până la vârsta aptă de muncă (16 ani) sau tânără;
- populația aptă de muncă 16-58/63 ani;
- populația peste vârsta aptă de muncă (peste 58 ani femei și 63 ani bărbați).

Transformările în legislația Republicii Moldova din perioada 1998-2018 au influențat atât numărul cât și proporția acestor grupe de vârstă în totalul populației (Tabelul 3.12.). Direcțiile principale ale evoluției, care se evidențiază, sunt micșorarea semnificativă a numărului populației până la vârsta aptă de muncă și creșterea intensă a efectivului și proporției populației peste vârsta aptă de muncă. Analiza informației statistice din Tabelul 3.12. arată că prin circuitul generațional se reduce cota de creștere a generațiilor de forță de muncă, mult mai numerice în raport cu generațiile la pensie, ceea ce ar duce la o presiune raportată în timp. În perioada analizată, efectivul populației până la vârsta aptă de muncă s-a diminuat de la 938,0 mii persoane la 596,0 mii sau cu 37%. Proporția acestei grupe a scăzut de la 25,8% la 16% sau cu 9 p.p.

Efectivul populației apte de muncă a păstrat în primul deceniu tendința de creștere cu 9%, iar în deceniul următor s-a micșorat cu 3%. În ansamblu, pe toată perioada, a crescut atât efectivul acestei grupe cu peste 5%, cât și proporția ei cu 5,1 p.p. Această creștere este rezultatul atingerii vârstei de pensionare a numeroase generații ale anilor '50 ai secolului XX, dar desigur și creșterea limitei de vârstă pentru pensionare. Schimbări substanțiale s-au înregistrat și în grupa populației vârstnice. Efectivul acestei grupe (pensionari) este în creștere constantă. În perioada analizată, a crescut de la 526,0 mii la 648,0 mii sau cu 23%, iar proporția

a crescut de la 14,4% la 18,3% sau cu 3,9 p.p. Evoluția acestor grupe de vârstă se diferențiază în dependență de mediul de trai (urban/rural), de incidența natalității, de diferența de mortalitate (vârstă și sex), precum și de diferența în intensitatea migrației, atât a populației urbane cât și a celei rurale.

**Tabelul 3.12. Evoluția populației pe grupe mari de vârstă și mediul de trai, în anii 2000 și 2019**

Grupe de vârstă		Total		Urban		Rural	
		2000	2019	2000	2019	2000	2019
Total	mii	3647,1	3542,7	1514,2	1527,5	2129,9	2015,2
	%	100	100	100	100	100	100
Sub vârsta aptă de muncă	mii	938,0	596,0	346,6	218,2	591,4	377,8
	%	25,8	16,8	22,9	14,3	27,8	18,8
Cu vârsta aptă de muncă	Mii	2180,1	2298,7	991,8	1022,8	1188,3	1275,9
	%	59,8	64,9	65,5	67,0	55,8	63,6
Peste vârsta aptă de muncă	Mii	526,0	648,0	175,8	286,5	350,2	361,5
	%	14,4	18,3	11,6	17,7	16,4	17,9

Sursa: statistica.md

În această ordine de idei, menționăm:

- grupa populației până la vârsta aptă de muncă s-a micșorat în aceeași proporție (cu 36-37%) și, corespunzător, și ponderea ei în totalul populației s-a micșorat cu 8,6-9,0 p. p.;
- efectivul populației în vârstă aptă de muncă a crescut în mediul urban (cu 3%), iar în mediul rural cu 7,4%, ca rezultat al păstrării unei rate mai înalte a natalității populației rurale. Ponderea acestei grupe în totalul numeric al populației a crescut în mediul urban la fel ca și în cel rural, însă cu diferențe ale valorilor de creștere: în cadrul populației urbane a crescut cu doar 1,5 p.p., iar în cadrul populației rurale cu 7,5 p.p.;
- în grupa de vârstă „pensionari” a crescut atât efectivul grupei în mediul urban și rural, cât și proporția lor. Însă, în mediul urban, numărul în această grupă s-a mărit cu 110,7 mii persoane (cu 38%), pe când în mediul rural cu 11,3 mii persoane sau cu 3,2%. Corespunzător, ritmul de creștere a populației vârstnice în mediul urban este mult mai mare decât în mediul rural.

Un studiu succint al evoluției efectivului și proporției acestor grupe de vârstă după sex, în cadrul populației urbane și rurale, confirmă diferențe semnificative de la o subpopulație la alta. Tendințele generale se păstrează, dar ritmurile de transformare a structurii în cadrul subpopulației sunt foarte diferite (Tabelul 3.13.).

**Tabelul 3.13. Evoluția grupelor mari de vârstă după mediul de trai și gen, în anii 2000 și 2019**

Grupe de vârstă		Anul 2000				Anul 2019			
		Populația urbană		Populația rurală		Populația urbană		Populația rurală	
		bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei
Total	Mii	730,9	783,4	1013,7	1116,2	714,6	812,9	987,8	1027,4
	%	100	100	100	100	100	100	100	100
Sub vârstă aptă de muncă	Mii	177,4	169,2	301,2	290,2	113,3	104,9	193,8	184,0
	%	24,3	21,6	29,7	26,0	15,9	12,9	19,6	17,9
Cu vârstă aptă de muncă	Mii	498,8	493,0	598,3	589,9	514,7	508,1	681,6	594,4
	%	68,3	62,9	59,0	52,9	72,0	62,5	69,0	57,9
Peste vârstă aptă de muncă	Mii	54,6	121,2	114,0	236,3	86,6	199,9	112,4	249,0
	%	7,4	15,5	11,3	21,1	12,1	24,6	11,4	24,2

Sursa: Statistica.md

Din cele prezentate rezultă gradul înalt de îmbătrânire a categoriilor de subpopulații. Dacă în studiile anterioare s-a dovedit gradul mai înalt de îmbătrânire a populației rurale, acest studiu demonstrează gradul înalt de îmbătrânire și al populației feminine. Astfel, menționăm că, în perioada studiată, direcțiile de transformare sunt: creșterea semnificativă a efectivului și proporției populației după vârsta de pensionare în cadrul tuturor subpopulațiilor. S-a înregistrat o creștere destul de mare a acestor grupe în cadrul populației urbane: la genul masculin cu 4,7, iar la cel feminin cu – 9,1 p.p. Totodată, transformările acestei grupe în cadrul populației rurale sunt mai

modeste (1-3 p.p.). Așadar, se înregistrează un efectiv mare și o proporție foarte înaltă a populației feminine în cadrul populației de vârstă pensionară, atât în cadrul populației urbane cât și în cea rurală (peste 24%). Concluzia este că asistăm la o **feminizare a forței de muncă** pe fondul îmbătrânirii demografice a forței de muncă, tendință conturată de peste două decenii [5].

Un element și instrumentar important în studierea structurii pe vârste și sexe a populației este piramida vârstelor, obiectiv tratat în mai multe studii demografice [6]. Obiectivul actual este de a sublinia importanța descriptivă și analitică a acestui instrumentar în studiile demografice. Așa cum relatează acad. Vladimir Trebici „piramida vârstelor arată proporțiile (efectivele) populației pe vârstă și sex, oglindind astfel *istoria* unei populații, dar și *previzibilele evoluții*. Cu ajutorul ei se pot aprecia efectele unor fenomene demografice (natalitatea, mortalitatea), politice (război), sociale (foame, epidemii) [1].

Instrumentarul elaborat în 1870 de statisticianul american Francis Walker, numit *piramida vârstelor*, a găsit o utilizare largă în studierea diferitor fenomene demografice și sociale din cadrul unei populații mult mai târziu (începutul secolului XX). După forma acestei figuri se poate evidenția evoluția diferitor fenomene demografice. Baza piramidei arată rata înaltă a natalității. Variațiile mărimii segmentelor orizontale (anuale sau cincinale) dovedesc prezența unor evenimente (fenomene) pe parcursul evoluției generațiilor. Creșterea segmentelor din vârful piramidei dovedește evoluția speranței de viață a populației [13].

Piramida de vârstă se poate construi la fel pentru întreaga populație a statului, pentru sexul masculin și feminin, ca și pentru diferite subpopulații (populația urbană sau rurală), pentru populația diferitor unități administrative (orașe, raioane).

În funcție de necesitate, piramida vârstelor poate fi construită pentru a reflecta structura pe vârste pentru fiecare an sau pentru grupe de vârste (cincinale), și poate fi bazată pe date statistice absolute și pe date statistice relative.

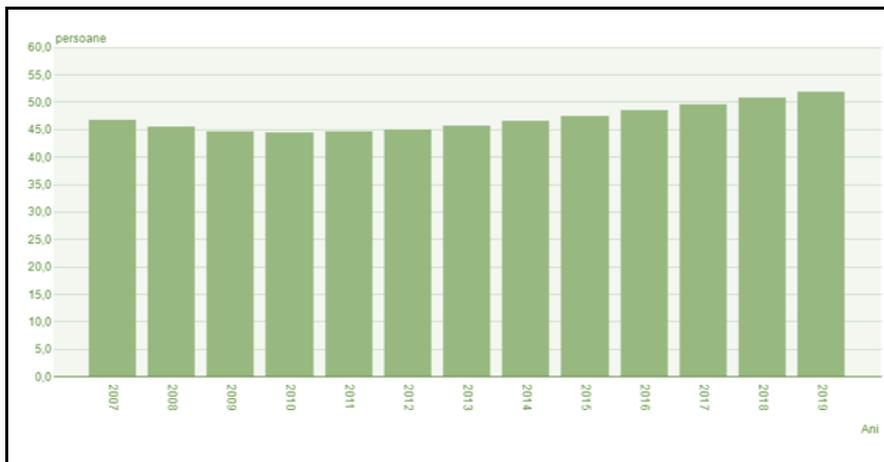
### **3.4. Modificări structurale demografice ale forței de muncă – accentuarea presiunii diferențelor demografice**

Structura demografică este o reflecție a cantității și calității de moment a forțelor de muncă. Structura demografică constituie un criteriu de bază al

studiului științific al populației. În timp, rotația generațiilor generează „**valorile demografice**” [8], fenomen observabil la o multitudine de procese demografice, în primul rând la migrație, cele mai mari efecte fiind cele create de oscilarea natalității în cadrul demografic național.

Pentru populația activă se folosesc grupele de vârstă 15-24 ani, 25-49 ani și 50-64 ani. Recent, Organizația Mondială a Sănătății (OMS) a introdus limita superioară a tinereții la vârsta de 45 de ani, vârsta medie până la 60 de ani, pentru vârstnici până la 75 ani, bătrânețea la 76-90, iar longevivii sunt cei peste 90 ani. Ca urmare a întârzierii populației în categoria de populație activă este utilizată delimitarea pe vârste astfel: 0-19 ani, 20-64 ani și 65 ani și peste. Ultimele categorii asigură și o pronosticare a modificărilor demografice ușor previzibile în categoriile de vârstă.

*Figura 3.5. Indicii sarcinii demografice la începutul anului*



Sursa: statistica.md

Lucrătorii potențiali sunt persoanele în vârstă aptă de muncă la care, conform legislației în vigoare, se referă bărbații în vârstă de la 16 la 62,5 ani și femeile de la 16 la 57+ ani.

Luând în considerație posibilele schimbări în vârsta de pensionare (în conformitate cu noile prevederi ale Legii pensiei), în demografie sunt considerate populație aptă de muncă persoanele cu vârsta cuprinsă între 15-59 ani.

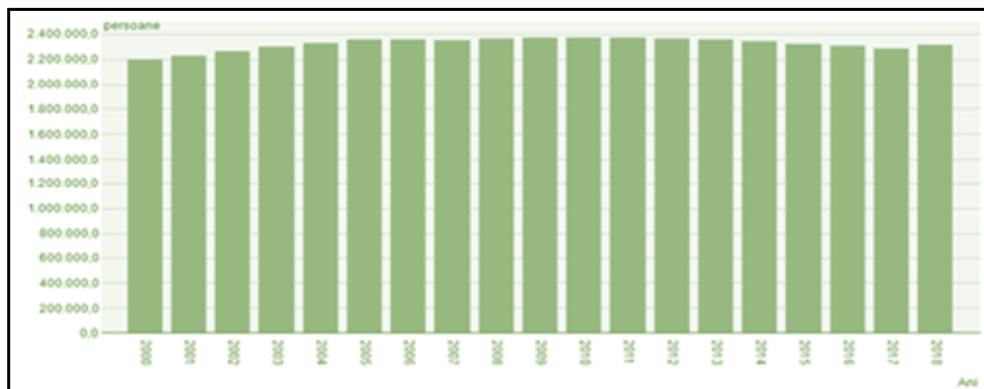
Numărul populației în vârstă aptă de muncă pe parcursul ultimilor 50 de ani în cadrul demografic al țării a marcat o creștere progresivă, evident, înregistrând și unele fluctuații și, drept urmare, efectivele populației apte de muncă sunt destul de impunătoare.

Însă, sarcina demografică este în creștere continuă, din cauza procesului de îmbătrânire a forței de muncă, provocat de scăderea semnificativă a populației tinere în vârstă de 15-19 ani și de creșterea modestă a speranței de viață. Mărirea presiunii sociale asupra populației apte de muncă este un rezultat inevitabil al reducerii natalității (presiunea populației sub vârsta aptă de muncă, ce constituie 30-33 persoane la 100 de persoane pentru perioada 2000-2020) și al creșterii ponderii populației vârstnice - ponderea persoanelor peste vârsta de pensie, ceea ce constituie 33-33,6 persoane la 100 de persoane în vârstă aptă de muncă (Figura 3.5).

Valori reduse au mediile urbane (în special Chișinău și Bălți), mai puțin centre raionale urbane, precum și localitățile rurale. Îmbătrânirea forței de muncă demonstrează tendințe specifice, ca: reducerea ponderii grupelor de forță de muncă tinere (20-30 ani) versus accentuarea grupelor de vârstă (40-60 ani), a generațiilor largi intrate în circuitul demografic după al Doilea Război Mondial, care ating vârsta de pensie.

Actuala situație relativ favorabilă, pe termen scurt, în ceea ce privește sarcina demografică nu se va menține mult timp (Figura 3.6).

**Figura 3.6. Numărul mediu al populației apte de muncă, pe ani**



Sursa: statistica.md

Odată cu intrarea în vârstă aptă de muncă a generațiilor puțin numeroase care s-au născut după anii '90 ai secolului XX, se va produce și scăderea ponderii persoanelor în vârstă aptă de muncă în structura de vârstă a populației și, ca urmare, creșterea raportului de dependență de vârstă a generațiilor potențiale din rândul forțelor de muncă. Trebuie avut în vedere faptul că reducerea populației apte de muncă poate fi foarte rapidă luând în calcul nu doar influența scăderii natalității, ci și emigrația în masă, excesivă, cu precădere a populației tinere. De fapt, ultima ar putea agrava și mai mult scăderea potențialului fizic al forțelor de muncă, ca prevalare a celor de sub limita vârstei de pensionare sau a categoriei de prepensionari (forța de muncă din ultima decadă de activitate – 10 ani).

Datele statistice oficiale confirmă tendința de reducere a forței de muncă la nivel de țară. În două decenii s-a produs o tranziție de la evoluția crescândă la una de diminuare, anul de cotitură fiind 2009. Oricum, oferta demografică a populației apte de muncă a avut oscilații neînsemnate și nu s-a redus sub 2.200.000 de persoane.

Reducerea populației cu vârsta forței de muncă este lentă, dar sigură din perspectivă demografică, așa cum am mai menționat. Excepție face doar anul 2019, cu o prevalență pozitivă de creștere în raport cu anul precedent. Admitem că sunt efectele ale diferențelor generațiilor din ultimii ani de sub vârsta de pensie, dar și efectele măririi vârstei de pensionare pentru generațiile care se apropie, în special pentru femei, ce constituie conform legii pensiei din 2018, o creștere cu un an la fiecare generație premergătoare.<sup>3</sup>

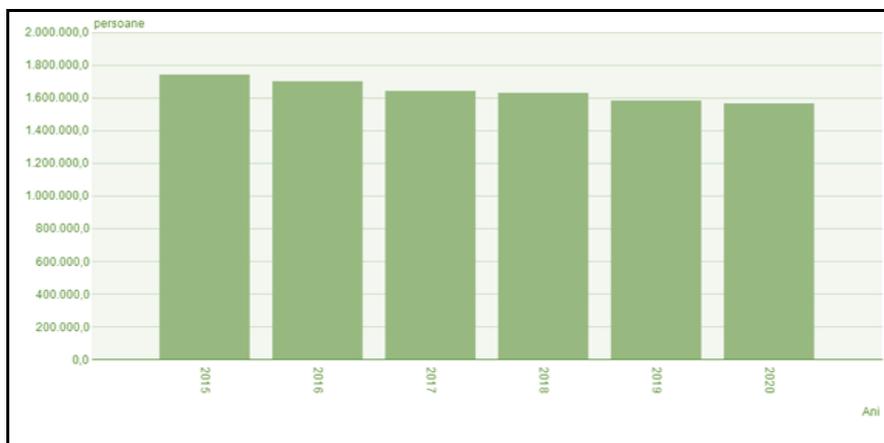
Populația stabilă în vârstă aptă de muncă nu poate fi prezentată pe medii (rural/urban) din cauza lipsei de date și a unei evidențe la BNS, ceea ce ar reflecta diferențele, dar și diminuarea presupunem diferită.

Totuși, considerăm că este oportun să analizăm potențialul forței de muncă prin prisma prezenței ei în spațiul țării (reședinței obișnuite a populației din categoria dată).

---

<sup>3</sup> 2018 - De la 01.01.2019 vârsta de pensionare a crescut la bărbați la 63 de ani, iar la femei la 58 de ani;  
2020 - De la 01.01.2021 vârsta de pensionare a crescut la femei la 59 de ani.

**Figura 3.7. Numărul mediu al populației cu reședință obișnuită**



Sursa: statistica.md

În Figura 3.7. este vizibilă o lipsă a coincidenței de număr, deci populația aptă de muncă din teritoriu este *de facto* de numai 1.740.555 persoane la nivelul anului 2015 sau cu 582.395 persoane mai puțină și 1.562.555 persoane în anul 2020.

În perioada de 5 ani, în baza datelor de reședință obișnuită postrecensământ, diminuarea a constituit, conform datelor BNS, 178.000 persoane, ceea ce este considerabil în raport cu numărul total și constituie aproximativ 9% din total, tendință cert conturată în evoluția potențialului forțelor de muncă.

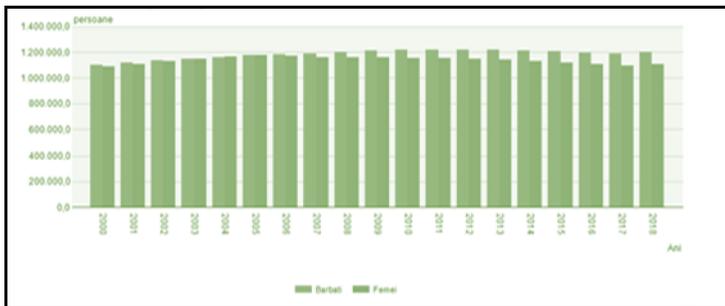
Comparabilitatea datelor ne oferă și posibilitatea de a aprecia că reducerea populației în vârstă aptă de muncă este mult mai accentuată (din datele reședinței obișnuite), cauza de bază fiind emigrația fie temporară, de un an, fie pe perioade mai lungi de timp. Admitem că recensământul preconizat pentru 2024 ar putea aduce o claritate mai mare pe fonul ultimei decade de timp. (Figura 3.8).

În funcție de gen, constatăm o prevalență a forțelor de muncă masculine, pe toată perioada cercetată. Factorul de bază care determină diferențele de gen ale forței de muncă este excluderea de pe piața muncii, prin vârsta de pensionare, a genului feminin.

În mediul rural, discrepanțele sunt mai profunde, aici intervenind mai mulți factori, inegalitățile în interiorul generațiilor de gen din mediul rural, dar și efectele migrației interne.

Modelarea vârstei de pensionare pentru femei (prin sporirea acesteia și plafonarea la vârsta de 63 de ani) reduce discrepanțele forței de muncă în funcție de gen (conform datelor reședinței obișnuite (Figura 3.8)).

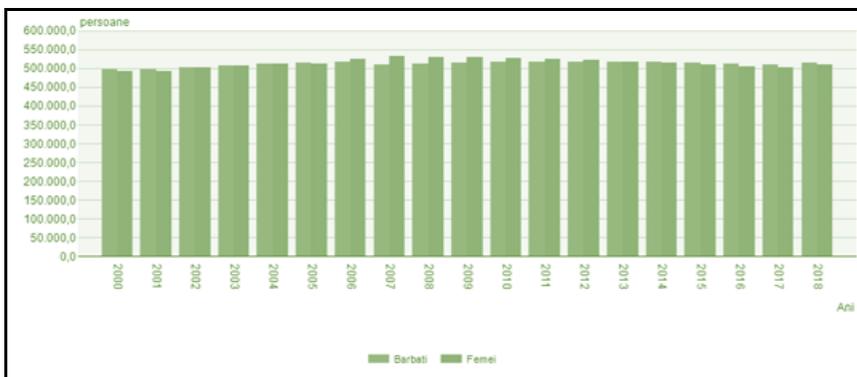
**Figura 3.8. Numărul mediu al populației stabile aptă de muncă sub aspect gender**



Sursa: statistica.md

În mediul rural se atestă discrepanțe mai accentuate atât în baza datelor populației stabile, cât și în baza datelor reședinței obișnuite (Figura 3.9). Vârsta aptă de muncă în mediul rural are diferențe mai pronunțate doar pe măsura evoluției timpului.

**Figura 3.9. Numărul mediu al populației stabile aptă de muncă, pe medii**



Sursa: statistica.md

**Vârsta medie** în creștere a populației are implicații directe asupra cadrului de resurse de muncă și asupra creșterii vârstei forței de muncă. Vârsta medie a populației este în evoluție alertă, conform aprecierilor demografice. De fapt, vârsta medie a depășit media considerată durabilă a structurii demografice în studiile demografice internaționale – 33 ani. De aici rezultă că și media vârstei forței de muncă a fost cu certitudine în creștere. BNS nu are o evidență și nu elaborează un asemenea indicator în prezent.

**Vârsta medie a populației** este un indicator care împarte populația în două jumătăți, în raport cu vârsta dată, iar în expresie demografică este vârsta la care se referă majoritatea covârșitoare a populației sau vârsta demografică reală (fașeta demografică) a populației.

Vârsta medie a populației RM are o creștere de 1-1,5 ani la fiecare interval de 5 ani. (Tabelul 3.14.). Cadrul demografic în următoarea perioadă va atinge sigur vârsta medie de 40 de ani. În intervalul de 20 de ani (cercetat) media vârstei s-a deplasat de la 30 de ani spre 40 de ani. Indubitabil, este o transformare majoră sub aspectul strict demografic cu reflecții de calitate demografică a forțelor de muncă și a potențialului lor fizic. Vârsta medie a populației feminine rurale a RM este cu o diferență de 3,3 ani mai mică, iar diferența medie de vârstă a populației urbane este cu 2,9 ani mai mare. Diferențele în structura de vârstă apar mai pregnant în profil teritorial, determinantă fiind variația teritorială a fenomenelor demografice ale natalității și ale mișcării migratorii a populației.

**Tabelul 3.14. Vârsta medie a populației din Republica Moldova în perioada 1995-2020**

Anul	Vârsta medie	Creșterea (ani)
1995	32,4	+0,4
2000	33,4	+1,0
2005	34,9	+1,5
2010	36,2	+1,3
2015	37,5	+1,3
2018	38,8	+1,3
2020	-----	-----

Sursa: statistica.md

Profunzimea problemei demografice constă în faptul că vârsta medie crește alert, iar speranța de viață este într-o creștere lentă. Aceasta se produce pe seama generațiilor mici numerice și a generațiilor mari numerice, și anume acest proces polarizează demografic populația țării. În plus, în categoria forțelor de muncă crește ponderea „prepensionarilor”, subcategorie care va necesita noi eforturi de protecție socială.

Aceste consecințe, de regulă, au un caracter de lungă durată, dar sunt deja resimțite, căpătând proporții sporite sau reducându-se în unele etape ale dezvoltării demografice, în funcție de tipul structurii de vârstă. Deseori, consecințele modificării structurii de vârstă a populației se tratează superficial, fiind reduse numai la problemele legate de îmbătrânirea generală a populației. Însă, acestea au un spectru cu mult mai larg și cuprind toate grupele de vârstă punându-și amprenta asupra multiplelor procese sociale.

Modificările în structura de vârstă a populației implică schimbarea structurii generale a necesităților sociale ale categoriilor de populație. De exemplu, reducerea numărului și ponderii copiilor în structura populației are drept consecință scăderea numărului de locuri necesare în școli și instituții preșcolare, respectiv a numărului de profesori, educatori etc.

Creșterea ponderii vârstnicilor (și generațiilor de forță de muncă vârstnică) în structura populației provoacă necesitatea suplimentării instituțiilor medicale și sociale, precum și pregătirea cadrelor respective. De asemenea, schimbări importante legate de modificarea structurii populației au loc și în alte sfere ale vieții: personală, familială, profesională, economică, politică, culturală etc. Deci, este vorba despre accentuarea schimbărilor în toate sferile societății contemporane, în special a societății de mâine.

O mare îngrijorare provoacă problema asigurării stabilității fondurilor de pensionare și creșterea cheltuielilor pentru formarea acestora. Menționăm că asigurarea obiectivelor ce țin de protecția socială a persoanelor vârstnice, al căror număr va fi în creștere continuă, oferirea posibilităților de a obține un loc de muncă conform necesității sau dorinței de a rămâne activ economic, precum și accesului la serviciile medicale corespunzătoare, va fi un lucru dificil, în special în cazul RM. Sănătatea precară și nivelul ridicat al bolilor cronice influențează asupra încetării activității de muncă a grupurilor de vârstă mai înaintată pe piața muncii, iar ca rezultat, pentru ieșirea anticipată la pensie se

perfectează **pensia de dizabilitate**. Astfel, în 2016, 41,2% din numărul persoanelor care au beneficiat de pensia de dizabilitate, au fost persoane în vârstă de 55-64 de ani. Creșterea vârstei de pensionare poate conduce la o creștere exorbitantă a numărului pensionarilor, pe motiv de dizabilitate, deoarece nu toți cei care trăiesc până la vârsta limită superioară a capacității de muncă își păstrează această capacitate [11].

În condițiile îmbătrânirii populației, ponderea populației cu vârstă aptă de muncă se micșorează și inevitabil are loc și îmbătrânirea forței de muncă. În acest context, îmbătrânirea populației se poate transforma într-un factor ce va împiedica creșterea economică, dacă nu vor fi menținute ritmurile de sporire a forței de muncă și nu vor fi aplicate unele măsuri, mai eficiente, de creștere a productivității muncii. Forța de muncă îmbătrânită este calitativă, dar puțin productivă, scumpă la remunerare și cu potențial fizic în reducere, se integrează dificil la locul de muncă, se adaptează anevoios pe piața muncii și la dezvoltarea inovațională.

Îmbătrânirea demografică a forței de muncă, cu prevalență a forței de muncă feminine, creează dezechilibre pe piață, cauzate de supramortalitatea masculină în limitele de vârstă 50-60 ani, dar și de morbiditatea sporită la această vârstă pentru ambele genuri [12].

Totodată, menționez că țările cu populație aptă de muncă relativ tânără, la care se referă și RM, dispun de un potențial ce poate asigura creșterea economică doar pe termen mediu. În prezent, nu trebuie să ne axăm pe măsurile care se vor impune când se va resimți insuficiența forței de muncă, ci este necesar să ne concentrăm eforturile asupra creării locurilor de muncă pentru generațiile economic active și, în special, pentru tinerii care vor intra în vârstă aptă de muncă.

Dezvoltarea pieței muncii și stimularea ocupării în sectorul formal al economiei vor contribui la creșterea încasărilor fiscale și a posibilităților de largire a unor programe sociale destinate persoanelor în etate. Trecerea în grupele de vârstă înaintată este însoțită deseori de scăderea nivelului de trai. Reducerea posibilităților economice și înrăutățirea sănătății, în multe cazuri, fac persoanele vârstnice vulnerabile în ceea ce privește sărăcia. În RM, sursa materială principală pentru această categorie de persoane este pensia, a cărei mărime este foarte modestă, constituind 26,7% din salariul mediu pe țară. O mare parte din categoria persoanelor vârstnice nu sunt protejate față de

riscurile legate de starea sănătății, de invaliditatea și nivelul de viață. Tranziția demografică evidențiază o problemă foarte dificilă, ce ține de asigurarea viabilității sistemelor de pensionare, crearea condițiilor de securitate economică pentru persoanele de vârstă a treia.

Egalarea vârstei de pensionare pentru bărbați și femei poate fi una dintre măsurile care vor contribui la reducerea cheltuielilor sociale pe termen scurt, precum poate fi și o măsură ce va stimula participarea pe piața muncii a forței de muncă peste limitele vârstei de pensionare[9]. Există suficiente motive pentru a presupune că, în anii apropiați, persoanele care au atins vârsta de pensionare vor fi mai active în plan profesional decât precursorii lor.

În viitor, reducerea natalității va micșora presiunea tinerilor asupra locurilor de muncă ale vârstnicilor, dar și asupra pieței muncii în general. Persoanele vârstnice vor fi nevoite să mai lucreze, dat fiind faptul că numărul lor semnificativ nu va permite tinerilor, cu ponderea relativ mică în structura populației, să le întrețină.

Locurile de muncă din prezent necesită competențe sporite și oferă o autonomie mai mare decât cele din trecut. Angajații mai în vârstă participă mai puțin la activități de formare profesională, iar decalajul în ceea ce privește accesul la această formare dintre angajații cu statut contractual diferit (cu contracte de muncă cu normă întreagă/redușă, cu contracte de muncă pe perioadă nedeterminată/determinată) se accentuează [14].

Faptul că pe piața muncii persistă segregarea de gen se reflectă în diferențele dintre bărbați și femei în ceea ce privește calitatea locurilor de muncă. Însă, nu există un câștigător absolut. Diferențele dintre sexe pot fi și în detrimentul bărbaților, de exemplu în ceea ce privește mediul fizic.

Deși perspectivele profesionale s-au îmbunătățit în general, atât pentru bărbați cât și pentru femei, bărbații și-au menținut avantajul în această dimensiune a calității locurilor de muncă. Cauza cea mai probabilă este distribuția inegală a responsabilităților de îngrijire, concretizată în pauze profesionale mai lungi și în planificarea diferită a timpului de lucru pentru femei.

Tinerii (forțele de muncă) sunt cei care, având o mobilitate mai mare, se lasă goniți de veniturile salariale pe piața muncii. Reținerea de a intra pe piața muncii pentru ei este cauzată de neatractivitatea salariilor și de incertitudinile pe termen scurt și mediu la locul de muncă.

## Referințe bibliografice

1. Matei, C.; Hachi, M.; Sainsus, V. (coordonatori) (2017). *Formarea populației Republicii Moldova*, Chișinău, p. 340.
2. Matei, C. (coordonator) (2014). *Evoluția demografică a Republicii Moldova*, ISBN 978-9975-75-712-6, p. 210.
3. Matei, C.; Sainsus, V.; Hachi, M. (2021). *Managementul demografic*, Chișinău, 147 p.
4. Charmes, J. (1998). *Women Working in the Informal Sector in Africa: New Methods and New Data*. Paper for the Delhi Group Meeting on Informal Sector Statistics, Ankara, 28-30<sup>th</sup> April.
5. Terzi, D. (2004), *Egalitate gender și mandatarea femeilor*, studiu pentru raportul național.
6. Валентей, Д. И. (1997). Демография. Современное состояние и перспективы развития. Москва, Высшая школа, p. 119.
7. Rusu, E. (2022). *Profilul Demografic al Municipiului Chișinău*, Centrul Analitic Independent Expert-Grup, p. 20.
8. Paladi, Gh.; Gagauz, O.; Penina, O. (2009). *Îmbătrânirea populației în Republica Moldova. Consecințe economice și sociale*, Chișinău.
9. Gagauz, O.; Buciuceanu-Vrabie, M. (2011). *Rolul profesional & rolul parental: oportunități de echilibrare pentru femeia contemporană*, Chișinău.
10. Hachi, M.; Bacal, P.; Lozovanu, D. (coordonatori) (2021). *Situația geodemografică a localităților din Regiunea de dezvoltare Nord a Republicii Moldova*, Chișinău, p. 221.
11. COVRIG, N. (2021) *Inegalitatea salarială între femei și bărbați în 2020*, Chișinău, p. 14. Disponibil la: [https://progen.md/wp-content/uploads/2021/02/CPD\\_Inegalitatile-salariale-2020.pdf](https://progen.md/wp-content/uploads/2021/02/CPD_Inegalitatile-salariale-2020.pdf)
12. *Profilul sociodemografic al Republicii Moldova la 20 de ani după adoptarea Programului de Acțiune de la Cairo*, (2014) Centrul de Cercetări Demografice, Chișinău.
13. *Portret statistic al femeilor și bărbaților în Republica Moldova*, (2022), ediție BNS, Disponibil la: [https://statistica.gov.md/ro/portretul-statistic-al-femeilor-si-barbatilor-in-republica-moldova-9617\\_3542.html](https://statistica.gov.md/ro/portretul-statistic-al-femeilor-si-barbatilor-in-republica-moldova-9617_3542.html);
14. Zaharov, S. (2019). *Piața muncii în condiții de reducere a populației și îmbătrânirii demografice în Republica Moldova*, Chișinău.
15. [www.statistica.md](http://www.statistica.md)

# CAPITOLUL IV

## **EVALUAREA TENDINȚELOR PIEȚEI MUNCII ȘI A POLITICILOR DE OCUPARE ÎN UNIUNEA EUROPEANĂ**

### **4.1. Orientări strategice privind piața muncii și ocuparea forței de muncă în Uniunea Europeană**

Uniunea Europeană (UE) este construită având la bază valorile fundamentale ale respectării demnității umane, libertății, democrației, egalității, statului de drept, precum și a drepturilor omului, inclusiv a drepturilor persoanelor care aparțin minorităților. Aceste valori sunt comune statelor membre, rezultând într-o societate caracterizată prin pluralism, nediscriminare, toleranță, justiție, solidaritate și egalitate între femei și bărbați.

Pornind de la valorile fundamentale enunțate mai sus, toate statele membre ale UE respectă principiul egalității cetățenilor săi, care beneficiază de o atenție egală din partea instituțiilor, organelor, oficiilor și agențiilor sale. Potrivit Tratatului privind Uniunea Europeană, se consideră cetățean al Uniunii orice persoană care are cetățenia unui stat membru. Cetățenia UE nu înlocuiește cetățenia națională, ci se adaugă la aceasta [21]. Orice cetățean al UE are dreptul la liberă circulație și la ședere pe teritoriul statelor membre, sub rezerva limitărilor și a condițiilor prevăzute de tratate și de dispozițiile adoptate în vederea aplicării acestora [7].

Libera circulație implică eliminarea oricărei discriminări pe motiv de cetățenie între angajații statelor membre în ceea ce privește încadrarea în câmpul muncii, salarizarea și celelalte condiții de muncă.

Astfel, libera circulație a angajaților implică dreptul de a:

- accepta ofertele reale de încadrare în muncă;
- circula liber în acest scop pe teritoriul statelor membre;

- ședează într-un stat membru pentru a desfășura o activitate remunerată în conformitate cu actele cu putere de lege și actele administrative care reglementează încadrarea în muncă a angajaților statului respectiv [21].

Luând în considerație drepturile cetățenilor UE privind libera circulație, statele membre își pot modela politicile naționale de resurse umane prin „importul” sau „exportul” de forță de muncă, pornind de la situația reală înregistrată la un moment dat în țara respectivă.

Potrivit Tratatului privind funcționarea UE, Parlamentul și Consiliul European, după consultarea Comitetului Economic și Social, adoptă, prin directive sau regulamente, măsurile necesare în vederea realizării liberei circulații a forței de muncă. În mare măsură, aceasta se referă la:

- asigurarea cooperării strânse între serviciile naționale pentru ocuparea forței de muncă;
- eliminarea procedurilor și a practicilor administrative, precum și a perioadelor de acces la locurile de muncă disponibile care decurg din dreptul intern sau din acordurile încheiate anterior între statele membre și a căror menținere ar constitui un obstacol în calea liberalizării circulației angajaților;
- eliminarea tuturor perioadelor și a restricțiilor, prevăzute de dreptul intern sau de acordurile încheiate anterior între statele membre, care impun angajaților din celelalte state membre condiții diferite în ceea ce privește libera alegere a unui loc de muncă în raport cu angajații statului respectiv;
- stabilirea unor mecanisme proprii în vederea corelării cererii și a ofertei de locuri de muncă și facilitarea realizării echilibrului între cererea și oferta de locuri de muncă, în condiții care să evite amenințarea gravă a nivelului de trai și de ocupare a forței de muncă în diferite regiuni și ramuri de activitate [1].

Așadar, acțiunile întreprinse de Parlamentul European privind libera circulație a cetățenilor UE în vederea asigurării dreptului la muncă în spațiul comunitar au drept scop respectarea demnității umane și oportunitatea dezvoltării unui trai durabil.

Un alt element fundamental al UE se referă la migrație. În acest context, UE dezvoltă o politică comună de imigrare al cărei scop constă în asigurarea în

toate etapele a tratamentului echitabil al resortisanților, a gestionării eficiente a fluxurilor de migrare, a prevenirii imigrării ilegale și a traficului de persoane, precum și combaterea susținută a acestora. În cazul dat, resortisanții sunt persoanele fizice care aparțin unui stat aflate sub protecția altui stat.

Prin reglementarea *politicii de imigrare* la nivel comunitar, care vizează, în mare parte, populația activă, statele membre asigură cetățenilor UE oportunități de angajare, indiferent de proveniența etnică sau religioasă a acestora. Însă, de o administrare mai eficientă a ocupării forței de muncă sunt preocupate mai multe instituții comunitare la nivelul UE. Astfel, ocuparea forței de muncă la nivel comunitar este reglementată prin Tratatul de funcționare a UE, care prevede elaborarea unor strategii coordonate de ocupare a forței de muncă.

În mare parte, strategiile coordonate de ocupare a forței de muncă la nivelul UE se axează pe promovarea unei forțe de muncă formată, calificată și adaptabilă, precum și pe dezvoltarea unor piețe ale muncii capabile să reacționeze rapid la evoluția economiei.

În ceea ce privește *politica de formare profesională*, UE sprijină și completează acțiunile statelor membre, respectând pe deplin responsabilitatea acestora față de conținutul și organizarea formării profesionale. În domeniul dat, acțiunile UE se referă la:

- facilitarea adaptării la transformările industriale, în special prin formarea și reconversia profesională;
- îmbunătățirea formării profesionale inițiale și a celei continue, pentru a facilita inserția și reinserția profesională pe piața muncii;
- facilitarea accesului la formarea profesională și favorizarea mobilității formatorilor și a persoanelor care urmează un program de formare și, în special, a tinerilor;
- stimularea cooperării în domeniul formării profesionale dintre instituțiile de învățământ sau dintre instituțiile de învățământ și întreprinderi;
- dezvoltarea schimbului de informații și de experiență privind problemele comune ale sistemelor de formare profesională din statele membre [21].

Referindu-ne la *politica securității și sănătății muncii*, putem menționa că aceasta constituie una dintre cele mai importante și avansate componente ale

politicii sociale a Uniunii Europene. Inițiativele în acest domeniu se regăsesc în art. 137 din Tratatul de Instituire a Comunității Europene. Încă din anul 1952 au fost întreprinse acțiuni concrete în vederea ameliorării securității și sănătății în muncă în cadrul Comunității Europene a Cărbunelui și Oțelului. În prezent, la nivelul UE activează Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă (AESSM) cu sediul în Bilbao, Spania. Obiectivul AESSM constă în colectarea, diseminarea și facilitarea schimbului de informații economice, tehnice și științifice pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă și promovarea celor mai bune practici de prevenire a accidentelor de muncă și bolilor profesionale [2].

Adoptarea și aplicarea unui șir de acte legislative comunitare și a unei strategii privind securitatea și sănătatea în muncă au permis îmbunătățirea condițiilor de muncă în statele membre ale Uniunii Europene și realizarea de progrese considerabile în reducerea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale.

În cadrul strategiei comunitare privind securitatea și sănătatea în muncă, statele membre au recunoscut rolul major al acesteia asupra creșterii economice și a ocupării forței de muncă. Absența unei protecții eficiente a securității și sănătății în muncă conduce la creșterea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, fapt ce poate duce la incapacitate permanentă de muncă. Acest fapt, dincolo de dimensiunea umană care nu trebuie neglijată, are și un impact economic major, determinat de costurile suportate de organizații care, în final, pot afecta competitivitatea acestora.

***Politica diversității culturale*** a constituit o preocupare importantă a UE încă de la crearea acesteia. Intensificarea procesului de extindere a UE, în special în primul deceniu al secolului XXI, a generat noi probleme legate de politica diversității culturale. Rezultatul extinderii UE a condus la absorbția unui număr mare de culturi, creând un cadru multicultural și multinațional mult mai dificil de administrat.

Analizând diversitatea culturală, cercetătorul olandez în domeniu G. Hofstede consideră că diferențele culturale dintre țări, națiuni, regiuni geografice, organizații și grupuri de persoane sunt generate de o multitudine de factori de influență, pe care i-a analizat și grupat, rezultând în final ideea că toate culturile pot fi caracterizate prin intermediul a cinci dimensiuni:

individualism/colectivism; distanță mare față de putere/distanță mică față de putere; evitarea puternică a incertitudinii/evitarea redusă a incertitudinii; feminitate/masculinitate; viziune lungă asupra timpului/viziune scurtă asupra timpului [6].

Abordând aceeași problemă, a dimensiunilor culturale, specialistul olandez F. Trompenaars consideră că diferențele culturale dintre țări, națiuni, regiuni geografice, organizații și grupuri de persoane sunt generate de: relațiile dintre oameni; concepția asupra timpului; relația omului cu natura [4].

Ca urmare a cercetărilor, F. Trompenaars a sintetizat șapte dimensiuni culturale: individualism/colectivism; universalism/particularism; specific/difuz; neutru/ afectiv; statut câștigat/statut atribuit; atitudinea față de timp; relațiile omului cu natura [3].

În plus, trebuie admis faptul că fiecare individ și grup (indiferent de criteriile pe care acesta este constituit: profesie, educație, gen, religie etc.) sunt purtătorii propriilor valori, aptitudini și convingeri care deschid calea spre identificarea metodelor și instrumentelor menite a pune aceste elemente în valoare, în vederea creării și păstrării avantajului concurențial al organizației. În cazul dat, intervine rolul decisiv al factorilor de conducere care prin calități personale și tehnici manageriale adecvate trebuie să realizeze acest lucru.

Ca efect al multiculturalității europene, se refuză cunoștințele proprii unei culturi, specifice unei țări terțe, fiind apreciate ca inferioare față de cele ale țării-gazdă. Ca urmare, tot ce este nou se consideră „straniu”, nu se analizează, ci se refuză. De cele mai multe ori, această practică nu corespunde principiului drepturilor egale care este promovat la nivelul UE.

În prezent, companiile europene atrag personal din mai multe țări și din mai multe culturi, iar fiecare individ are un comportament specific, în funcție de cultura din care face parte. Aceasta înseamnă că companiile europene trebuie să administreze un personal foarte eterogen din punct de vedere cultural, ceea ce necesită o foarte bună cunoaștere a fiecărei culturi în parte.

În cadrul *politicii de ocupare*, instituțiile europene promovează politica unei forțe de muncă înalt calificată, conștientizând că doar în felul acesta pot asigura un nivel superior de competitivitate la nivel mondial.

Atât Uniunea Europeană cât și statele membre, conștiente de drepturile sociale fundamentale, precum cele enunțate în Carta socială europeană semnată

la Torino la 18 octombrie 1961 și în Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale angajaților, adoptată în anul 1989, au ca obiective promovarea ocupării forței de muncă și îmbunătățirea condițiilor de trai și de muncă. Aceasta va conduce, în condiții de progres, la asigurarea unei protecții sociale adecvate și dezvoltarea resurselor umane care să permită un nivel ridicat și durabil al ocupării forței de muncă și combaterea excluziunii.

În vederea asigurării unui nivel de trai durabil pentru toți cetățenii comunitari, politicile UE în domeniul pieței muncii sunt orientate spre:

- îmbunătățirea mediului de muncă pentru a proteja securitatea și sănătatea angajaților;
- securitatea și protecția socială a angajaților;
- protecția angajaților în caz de reziliere a contractului de muncă;
- reprezentarea și apărarea colectivă a intereselor angajaților și angajatorilor;
- integrarea persoanelor excluse de pe piața muncii;
- egalitatea între bărbați și femei în ceea ce privește șansele pe piața muncii și tratamentul la locul de muncă;
- evitarea marginalizării sociale etc. [12].

În ultimul timp, la nivelul UE este promovată pe larg politica *flexicurității* muncii, care prevede că, într-o piață a muncii din ce în ce mai dinamică, nevoile de flexibilitate ale angajatorilor și cele de securitate a propriului loc de muncă ale angajaților pot fi satisfăcute în același timp [5].

Punerea în aplicare a politicii *flexicurității* muncii la nivelul UE are la bază patru elemente esențiale:

- aranjamente contractuale flexibile și de încredere;
- strategii de învățare pe parcursul întregii vieți;
- măsuri active și eficiente în domeniul muncii;
- sisteme moderne de securitate socială [11].

Aceste elemente sunt aplicate de statele membre pe principiul unei implementări progresive, pornind de la situația inițială a fiecărui stat membru în domeniul dat.

*Flexicuritatea* reprezintă un element-cheie și al Strategiei Europa 2020, prin care se urmărește reformarea și modernizarea pieței muncii, ce cuprinde patru aspecte. Primul aspect pune accentul pe dezvoltarea unor înțelegeri

contractuale flexibile și de încredere, atât din perspectiva angajatului cât și a angajatorului, exprimate prin intermediul unor legislații și instituții ce reglementează piața muncii. Al doilea aspect se referă la adoptarea unor măsuri specifice de incluziune a persoanelor vulnerabile pe piața muncii (persoane necalificate, șomeri, lucrători vârstnici sau tineri, persoane cu dizabilități, minorități etc.). Al treilea aspect se referă la elaborarea unor politici active pe piața muncii care să permită cetățenilor UE să facă față schimbărilor rapide, perioadelor de șomaj, reintegrării profesionale și tranziției spre noi locuri de muncă. În acest scop, un rol important revine Serviciului European de Ocupare a Forței de Muncă (EURES). Principalele obiective ale EURES constau, pe de o parte, în informarea, orientarea și oferirea recomandărilor potențialilor angajați mobili în legătură cu posturile disponibile și cu condițiile de viață și de muncă din spațiul economic european. Pe de altă parte, EURES își propune să ofere asistență angajatorilor care doresc să recruteze angajați din alte țări. Al patrulea aspect al Strategiei Europa 2020 se referă la **sistemele moderne de asigurare a securității sociale**, care să ofere sprijin financiar adecvat și să faciliteze mobilitatea pe piața forței de muncă.

De asemenea, Parlamentul European și Consiliul European au adoptat măsuri concrete pentru a asigura punerea în aplicare a principiului asigurării șanselor egale și al egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește munca și locul de muncă, inclusiv a principiului egalității de salarizare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă echivalentă [5]. Pentru a asigura în mod concret o deplină egalitate între bărbați și femei în viața profesională, principiul egalității de tratament nu împiedică un stat membru să mențină sau să adopte măsuri care să prevadă avantaje specifice, menite să faciliteze exercitarea unei activități profesionale de către sexul mai slab reprezentat și să prevină sau să compenseze dezavantajele în cariera profesională.

În scopul îmbunătățirii oportunităților de încadrare în câmpul muncii a resurselor umane pe piața comunitară, contribuind astfel la ridicarea nivelului de trai, a fost creat Fondul Social European, care urmărește promovarea în cadrul UE a facilităților de ocupare a forței de muncă și a mobilității geografice și profesionale a angajaților, precum și facilitarea adaptării la transformările industriale și la evoluția sistemelor de producție, în special prin formare și reconversie profesională.

Strategia europeană privind ocuparea forței de muncă a fost revizuită în 2002 și relansată în 2005, punându-se accent pe creșterea economică și crearea de locuri de muncă. Pentru a simplifica și a raționaliza procesele, a fost introdus un cadru temporal multianual (primul ciclu fiind 2005-2008), iar liniile directoare privind ocuparea forței de muncă au fost integrate în orientările generale ale politicilor economice (OGPE). Ca urmare a crizei financiare mondiale, în anul 2010, a fost adoptată Strategia Europa 2020 și a fost introdus semestrul european ca mecanism de coordonare a politicilor financiare și economice.

Această strategie pe zece ani pentru ocuparea forței de muncă și o creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii a definit pentru prima dată o serie de obiective principale, printre care:

- piața forței de muncă: creșterea la 75%, până în anul 2020, a participării pe piața muncii a persoanelor cu vârsta între 20 și 64 de ani;
- incluziunea socială și combaterea sărăciei: eliminarea riscului de sărăcie sau excluziune pentru cel puțin 20 de milioane de persoane;
- îmbunătățirea calității și performanțelor sistemelor de educație și formare: reducerea ratei de abandon școlar la mai puțin de 10% (de la 15%) și creșterea la cel puțin 40% (în loc de 31%) a procentului de persoane cu vârste cuprinse între 30 și 34 de ani care au absolvit o formă de învățământ superior sau echivalent [10].

Strategia Europa 2020 a fost axată pe patru linii directoare privind creșterea ocupării forței de muncă. Prima linie directoare se referă la **sprijinul acordat pentru crearea de locuri de muncă**. Astfel, inițiativele politice trebuie să urmărească îmbunătățirea atât a productivității cât și a ocupării forței de muncă, contribuind la o alocare a resurselor umane care să corespundă necesităților economice și sociale identificate de Strategia Europa 2020 și să realizeze echilibrul optim între sectoarele comerciale și cele necomerciale.

Sprijinul pentru crearea de locuri de muncă în cadrul Strategiei Europa 2020 a fost axat pe 3 dimensiuni.

**Prima dimensiune: Stimularea creării de locuri de muncă în toate sectoarele economiei prin încurajarea cererii de forță de muncă.** Politicile de ocupare a forței de muncă trebuie să contribuie la realizarea unor condiții favorabile creării de locuri de muncă. În acest context, au fost aplicate mai

multe instrumente care au avut un efect pozitiv asupra cererii de forță de muncă și anume:

- direcționarea subvențiilor pentru angajări către locurile de muncă noi;
- reducerea sarcinii fiscale asupra costului forței de muncă într-un mod neutru din punct de vedere bugetar, prin trecerea la taxe de mediu, impozite pe consum sau pe proprietate, cu o monitorizare adecvată a efectelor redistributive;
- promovarea și sprijinirea activităților independente, a întreprinderilor sociale și a noilor întreprinderi;
- transformarea muncii informale sau nedeclarate într-o încadrare în muncă reglementată;
- stimularea salariilor nete;
- modernizarea sistemelor de stabilire a salariilor în vederea alinierii salariilor la evoluția productivității și încurajarea creării de locuri de muncă [12].

**Exploatarea potențialului de creare a locurilor de muncă în sectoarele-cheie reprezintă cea de-a doua dimensiune.** UE se confruntă cu transformări structurale profunde, care au fost identificate de Strategia Europa 2020, în special trecerea la o economie verde, îmbătrânirea demografică și progresele tehnologice rapide. Pentru a face față acestor provocări și a le transforma în oportunități, este nevoie de o schimbare fundamentală a economiei UE. Potrivit Strategiei Europa 2020, transformarea economiei în această direcție are ca obiectiv sporirea competitivității și oferirea posibilităților pentru creșterea și crearea de locuri de muncă, răspunzând, în același timp, necesităților economice și sociale. În acest sens au fost prevăzute mai multe acțiuni:

- **crearea de locuri de muncă în economia ecologică.** Trecerea la o economie verde și cu o utilizare eficientă a resurselor va avea inițial un impact pozitiv în special asupra forței de muncă cu nivel înalt de calificare, preconizându-se ca, ulterior, producția și serviciile modernizate și durabile să ofere și locuri de muncă pentru forța de muncă cu calificare medie, în timp ce lucrătorii mai slab calificați și cei în vârstă vor trebui să se adapteze. Pentru susținerea și dezvoltarea unei economii ecologice și eficiente din punctul de vedere al utilizării

resurselor sunt necesare piețe ale muncii care să susțină forța de muncă și să cunoască cererea de competențe. Pentru a realiza cu succes o astfel de tranziție, este nevoie de conjugarea eforturilor statelor membre;

- **creșterea numărului locurilor de muncă în sectorul sănătății și al serviciilor sociale** ca urmare a îmbătrânirii demografice și a expansiunii acestor servicii, pentru a răspunde unor standarde de calitate mai ridicate și creșterii cererii de îngrijiri personalizate și de servicii sociale personalizate. Dimensiunea și creșterea rapidă a sectoarelor în cauză sugerează că acestea vor rămâne un factor-cheie al ofertei de noi locuri de muncă în următorii ani. Pentru a exploata potențialul acestor sectoare, este nevoie de depășirea mai multor provocări, cum ar fi:
  - agravarea lipsei de profesioniști în domeniul sănătății;
  - îmbătrânirea personalului medical și numărul insuficient al noilor angajați în raport cu cei care se pensionează;
  - apariția unor noi tipologii de îngrijiri medicale care să corespundă unor afecțiuni cronice multiple;
  - utilizarea crescută a unor tehnologii care necesită noi pachete de competențe, precum și dezechilibrele în ceea ce privește nivelurile de competențe și modelele de lucru [10];

Totodată, CE menționează că schimbările demografice și evoluția structurilor familiale, precum și necesitatea echilibrării vieții profesionale și a celei personale duc la apariția unor noi servicii care acoperă o gamă largă de activități și creează noi locuri de muncă [12]:

- **creșterea cererii de profesioniști în domeniul TIC.** Potrivit Strategiei Europa 2020, dezvoltarea și preluarea pe piață a aplicațiilor TIC devin esențiale pentru stimularea competitivității companiilor, conducând astfel la creșterea ocupării forței de muncă. Pentru a îmbunătăți nivelul competențelor TIC, atât ale întreprinderilor cât și ale forței de muncă din UE, sunt necesare eforturi în ceea ce privește educația, politicile în materie de competențe, precum și infrastructura necesară. Criza pandemică Covid-19 a amplificat și mai mult cererea de competențe în domeniul TIC, fapt care în viitor va conduce la o creștere a alocării fondurilor pentru educația în domeniul TIC.

Cea de-a doua linie directoare a Strategiei Europa 2020 se referă la **restabilirea dinamicii pieței muncii**. Pentru ca piețele muncii să fie dinamice, este necesar ca politicile privind ocuparea forței de muncă să încurajeze tranzițiile care îmbunătățesc productivitatea și calitatea locurilor de muncă, iar forța de muncă să dețină competențe adecvate și să fie suficient de mobilă pentru a se adapta la tendințele geografice în ceea ce privește posturile vacante. Potrivit Strategiei Europa 2020, restabilirea dinamicii pieței muncii se poate realiza prin:

1. **reformarea pieței muncii;**
2. **investiții în competențe** [12].

Strategia Europa 2020 acordă o importanță deosebită reformei pieței muncii, dezvoltării capitalului uman și mobilității geografice a forței de muncă, în vederea unei mai bune pregătiri a forței de muncă din UE la schimbări care să conducă la crearea unor oportunități mai mari de angajare. În ceea ce privește reformarea structurală a piețelor muncii, Strategia Europa 2020 prevede următoarele aspecte:

- **transformarea piețelor muncii și asigurarea unui cadru favorabil incluziunii** prin:
  - *folosirea flexibilității interne pentru a reduce nesiguranța și costurile fiscale*. Flexibilitatea internă poate fi foarte eficace în contextul unei contracții economice, ca modalitate de a păstra locurile de muncă și a scădea costurile ajustării. Deși programele reduse de muncă scad deseori productivitatea, într-o anumită măsură, acestea au contribuit la păstrarea competențelor, a locurilor de muncă și a încrederii, iar costurile lor au fost în general mai mici decât costul ajutoarelor de șomaj.
  - *salarii decente și sustenabile și evitarea „capcanei salariilor mici”*. Stabilirea unui nivel adecvat al salariilor minime poate contribui la prevenirea creșterii sărăciei persoanelor încadrate în muncă și este un factor important pentru a garanta o calitate decentă a locurilor de muncă;
  - *rentabilizarea tranzițiilor*. Flexibilitatea pieței muncii necesită tranziții profesionale realizate în siguranță. În prezent, mulți lucrători, mai ales cei tineri, își schimbă locul de muncă de multe ori

de-a lungul carierei, uneori în direcție ascendentă, dar și la același nivel sau chiar în direcție descendentă. Calitatea tranzițiilor va determina calitatea carierelor profesionale. Securitatea de-a lungul carierei, inclusiv securitatea în timpul tranziției către un alt statut profesional (de exemplu, de la formare la muncă, de la concediul de maternitate la muncă, trecerea la o activitate independentă și antreprenoriat etc.), este esențială pentru a garanta că persoanele au mijloacele necesare pentru a-și menține capacitatea de inserție profesională și pentru ca tranzițiile să reușească;

- ***angajamentul reciproc privind susținerea tranziției de la șomaj la angajare.*** Nivelurile ridicate ale șomajului necesită ca sistemele de prestații de șomaj, care susțin întoarcerea de la șomaj la încadrarea în muncă, să fie suficient de adaptabile pentru a stimula o revenire rapidă la o angajare durabilă;
- ***asigurarea unor condiții contractuale adecvate pentru combaterea segmentării pieței muncii.*** Două directive ale UE au reglementat munca cu timp parțial și munca cu durată determinată pe baza principiului tratamentului egal, în timp ce o directivă mai recentă are ca obiectiv reglementarea într-un mod similar a activității profesionale prin agent de muncă temporară;
- ***anticiparea restructurării economice.*** În pofida unei situații economice nefavorabile, multe întreprinderi din UE și angajații lor s-au implicat în procese creative de restructurare, care s-au dovedit a fi constructive, eficiente și esențiale pentru limitarea pierderii locurilor de muncă, datorită unor măsuri inovatoare, deseori sprijinite de autoritățile publice și de UE.
- ***dezvoltarea învățării pe tot parcursul vieții, ca factor esențial al securității locurilor de muncă.*** Accesul la învățarea pe tot parcursul vieții, atât al angajaților cât și al șomerilor, este esențial pentru menținerea capacității de inserție profesională. În acest sens este deosebit de important angajamentul de a-și forma propriii angajați, în special angajații cu nivel scăzut de calificare și angajații în vârstă. Pentru șomeri, în special pentru grupurile cu nivel scăzut de calificare și grupurile vulnerabile, continuă să fie esențiale orien-

tarea profesională personalizată și formarea pentru dobândirea competențelor solicitate de piață;

- ***oportunități pentru tineri.*** Comisia Europeană confirmă angajamentul său privind combaterea nivelului extrem de ridicat al șomajului în rândul tinerilor, prin finanțarea suplimentară din partea UE. Conform recomandării formulate de Consiliul European, trebuie să se acorde prioritate susținerii tranziției către muncă, prin intermediul garanțiilor pentru tineri, al măsurilor de activare vizând tinerii, al calității stațiilor, precum și al mobilității tinerilor.
- **mobilizarea tuturor participanților pentru o mai bună punere în aplicare prin:**
  - ***consolidarea dialogului social;***
  - ***redefinirea funcțiilor de bază ale serviciilor publice de ocupare a forței de muncă.*** Pentru a-și îndeplini rolul pe deplin, serviciul public de ocupare a forței de muncă trebuie să devină „agent de gestionare a schimbării” și să ofere o nouă combinație de funcții „active” și „pasive” care să susțină transformările pe întreaga durată a carierei lucrătorilor. Principalele elemente constitutive ar trebui să fie: un sistem avansat de informații privind piața muncii, măsuri active și preventive și sprijinirea capacității de inserție profesională dintr-un stadiu incipient, furnizarea unor servicii personalizate și încurajarea utilizării e-serviciilor.

**Investițiile în competențe** sunt cuprinse, la fel, în cea de-a doua linie directoare a Strategiei Europa 2020. În cazul dat, activitățile sunt orientate spre trei dimensiuni.

#### ***Îmbunătățirea monitorizării necesităților de competențe.***

La nivelul UE, există mai multe instrumente pentru a anticipa cererea de competențe:

- Observatorul european al posturilor vacante – oferă informații pe termen scurt privind posturile vacante și tensiunile de pe piața muncii;
- Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale (Cedefop) – oferă în mod regulat prognoze pe termen lung;
- Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă (Eurofund) – furnizează informații esențiale privind condițiile de muncă, obținute prin anchete de la angajatori și angajații.

De asemenea, Comisia a sprijinit recent înființarea unor consilii sectoriale europene pentru competențe, pentru a dobândi o înțelegere mai aprofundată a nevoilor la nivel sectorial.

***Recunoașterea competențelor și a calificărilor.*** Au fost create instrumente UE precum Cadrul european al calificărilor sau CV-ul Europass, care susțin mobilitatea persoanelor între instituții de educație, întreprinderi, sectoare sau țări europene și facilitează transparența competențelor și calificărilor.

***Sporirea sinergiei între lumea educației și cea a muncii.*** O cooperare strânsă între lumea educației și cea a muncii, atât la nivel politic cât și la nivel operațional, este esențială pentru remedierea nepotrivirilor de competențe. La nivel operațional, sunt necesare sinergii care să faciliteze tranziția de la educație și formare la muncă. O opțiune este introducerea unor cicluri scurte de învățământ de nivel terțiar care să vizeze însușirea competențelor necesare în sectoarele în care au fost identificate deficite de competențe. De asemenea, au fost deja înființate alianțe ale cunoașterii, în cadrul cărora are loc o cooperare mai structurată între universități și întreprinderi, creându-se noi programe de învățământ care promovează spiritul antreprenorial, soluționarea problemelor și gândirea creativă.

Cea de-a treia dimensiune a strategiei Europa 2020 a fost axată pe **consolidarea guvernanței UE**. Îmbunătățirea guvernanței și coordonării din UE în ceea ce privește ocuparea forței de muncă a devenit esențială cel puțin din două motive. În primul rând, participarea la piața muncii, șomajul și costul forței de muncă au impact asupra stabilității macroeconomice și sunt incluse în noul regulament privind prevenirea și corectarea dezechilibrelor macroeconomice. În al doilea rând, criza financiară din anul 2009 a scos și mai mult în evidență interdependența dintre economiile și piețele forței de muncă din UE, subliniind nevoia de a completa noua guvernanță economică printr-o coordonare consolidată a politicilor sociale și a celor privind ocuparea forței de muncă, în concordanță cu strategia europeană privind ocuparea forței de muncă [10].

Astfel, în vederea realizării celei de-a treia dimensiuni din cadrul Strategiei Europa 2020, s-a pus accentul pe implicarea mai accentuată a partenerilor sociali care au un rol important asupra definirii regulilor de funcționare a pieței muncii și a stabilirii salariilor, precum și faptul că exercită o influență puternică, prin intermediul consultărilor tripartite, asupra altor politici structurale.

De asemenea, Strategia 2020 a avut în vedere și consolidarea legăturii dintre politici și finanțare. În opinia Comisiei Europene, crearea unor piețe ale muncii dinamice și favorabile incluziunii, reducerea inadvertențelor, îmbunătățirea competențelor și creșterea mobilității geografice nu vor fi posibile fără o investiție semnificativă în capitalul uman.

Adoptată în anul 2010, într-un context marcat de criza economică și financiară, Strategia Europa 2020 a definit creșterea favorabilă incluziunii – care încurajează o economie cu un nivel ridicat de ocupare a forței de muncă capabilă să genereze coeziune socială și teritorială – drept unul din domeniile sale prioritare.

În vederea realizării obiectivelor Strategiei Europa 2020, au fost create șapte inițiative emblematice printre care Agenda pentru noi competențe și locuri de muncă, axată pe restructurarea politicilor de flexicuritate, precum și Platforma europeană de combatere a sărăciei și a excluziunii sociale.

În anul 2017, Comisia Europeană a instituit Pilonul european al drepturilor sociale, care stabilește 20 de principii și drepturi esențiale menite să asigure un proces reînnoit de convergență către condiții mai bune de viață și de muncă în Europa. Acestea sunt structurate în trei categorii:

- egalitate de șanse și de acces pe piața muncii;
- condiții de muncă echitabile;
- protecție și incluziune socială.

Criza pandemică Covid-19 a avut efecte negative asupra vieții profesionale și private a forței de muncă. În acest context, Comisia și Parlamentul European:

- au fost preocupate de efectele negative ale crizei COVID-19 asupra pieței europene a forței de muncă și de numărul extraordinar de mare a locurilor de muncă pierdute, îndeosebi în sectoare strategice, precum și de creșterea conexă a sărăciei și aprofundarea discrepanțelor în ceea ce privește nivelul de trai, care vor afecta în special tinerii, femeile și lucrătorii slab calificați, pe cei care lucrează în economia informală și pe cei care au locuri de muncă precare;
- au solicitat statelor membre să pună în aplicare măsuri de păstrare a locurilor de muncă și să promoveze condiții de muncă flexibile în vederea păstrării locurilor de muncă;
- au solicitat statelor membre să investească sume corespunzătoare în politici active și eficiente pentru piața forței de muncă, în educație, formarea profesională și în învățarea pe tot parcursul vieții și să utilizeze pe deplin instrumentele UE de finanțare existente și pe cele noi pentru a preveni

șomajul de lungă durată, îndeosebi în regiunile care suferă de dezavantaje demografice considerabile cum ar fi zonele rurale;

- au determinat statele membre să creeze noi oportunități de ocupare a forței de muncă, inclusiv cu ajutorul investițiilor publice și a programelor de ocupare a forței de muncă, precum și să întărească rolul serviciilor publice pentru ocuparea forței de muncă, acordând o atenție deosebită măsurilor menite să ajute tinerii, persoanele cu dizabilități și persoanele care se confruntă cu atitudini discriminatorii pentru a se integra pe piața muncii [12].

Totodată, în anul 2021, Comisia Europeană și-a propus obiective principale pentru anul 2030, printre care: creșterea proporției persoanelor cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani încadrate în muncă la cel puțin 78%, adică asigurarea unei rate a ocupării de 78%; creșterea procentajului adulților care participă la programe de formare profesională în fiecare an la cel puțin 60%; reducerea numărului persoanelor expuse riscului sărăciei sau al excluziunii sociale cu cel puțin 15 milioane [12].

## **4.2. Analiza indicatorilor pieței muncii în statele membre ale Uniunii Europene**

Piața muncii din UE a trecut prin transformări profunde în primele două decenii ale secolului XXI. Acestea s-au datorat, în mare parte, politicii de extindere a UE care a condus la aderarea unui număr mai mare de state.

Punctul de plecare pentru noile state membre în ceea ce privește implementarea măsurilor pe piața muncii a fost diferit de la o țară la alta, fapt care se reflectă și în indicatorii ce caracterizează acest subiect.

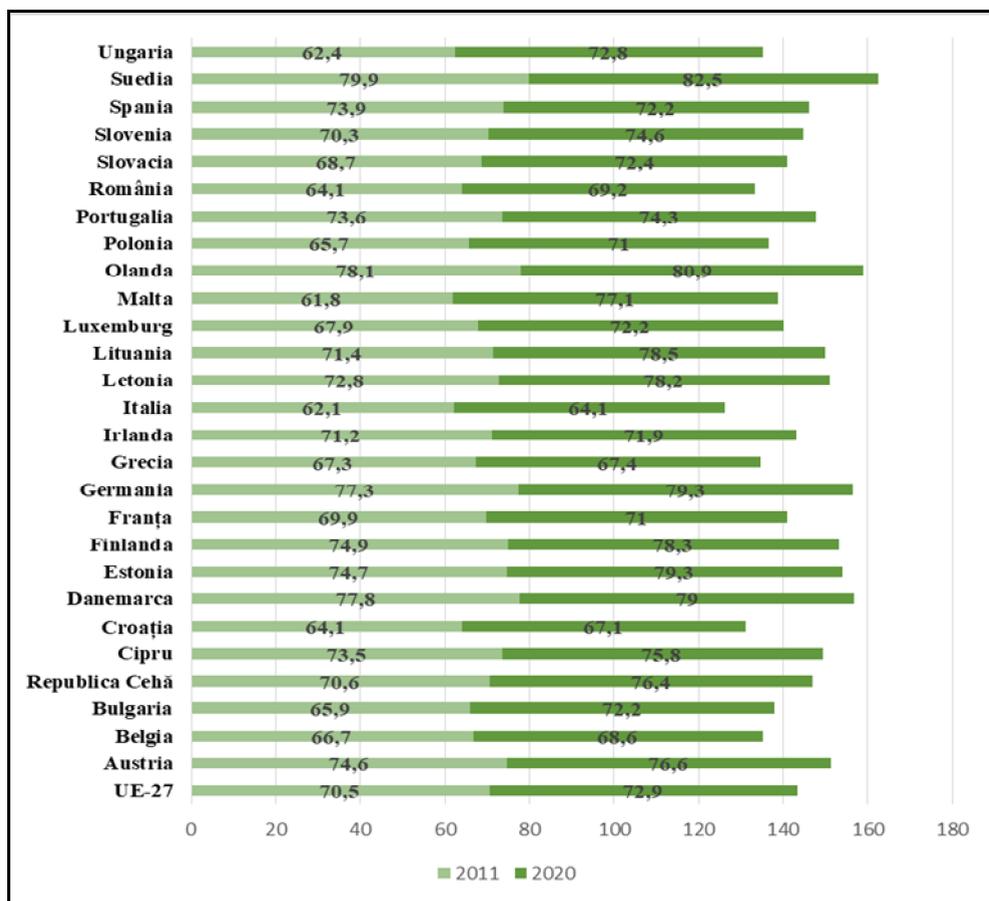
Nivelul de dezvoltare economică a țării în momentul aderării la UE a fost diferit, fapt ce a avut efecte asupra evoluției ulterioare a pieței muncii în cadrul UE.

Migrația forței de muncă și libera circulație a forței de muncă în cadrul UE a avut un impact direct asupra indicatorilor pieței muncii din anumite state membre UE.

Totodată, trebuie remarcat faptul că ultimele două crize economice (2008 și 2020) au influențat direct situația pieței muncii, devenind mult mai vulnerabilă. Efectele ultimelor două crize economice sunt reflectate în prezentul paragraf prin analiza indicatorilor pieței muncii din ultimii 10 ani.

Un prim indicator ce caracterizează piața muncii se referă la *rata de activitate*. În ultimii 10 ani, indicatorul dat a evoluat, înregistrând o creștere atât la nivelul UE, cât și la nivelul fiecărui stat membru (Figura 4.1).

*Figura 4.1. Rata de activitate pentru populația în vârstă de 15-64 ani în statele membre ale UE, în perioada 2011-2020, %*



Sursa: Elaborată de autor în baza statisticii Uniunii Europene (EUROSTAT).

La nivelul UE, rata de activitate a crescut, în ultimii 10 ani, cu 2,4 puncte procentuale. Spania este unica țară din UE în care rata de activitate s-a diminuat în perioada analizată – de la 73,9% (2011) până la 72,1% (2020). În

același timp, constatăm că există state membre ale UE în care rata de activitate a crescut cu peste 10 p.p. în perioada analizată (Ungaria și Malta).

Într-un șir de țări, rata de activitate a crescut cu 5,0 p.p. și mai mult (România, Polonia, Lituania, Letonia, Republica Cehă și Bulgaria).

Rata ocupării este indicatorul ce reflectă nivelul de ocupare a forței de muncă la nivelul țării. În anul 2011, UE și-a fixat ca obiectiv pentru anul 2020 o rată a ocupării de 75% pentru forța de muncă cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 ani. La nivelul fiecărui stat membru, acest indicator diferă în funcție de rata ocupării înregistrată în anul 2011 (Tabelul 4.1).

Luând în considerație faptul că în anul 2011 rata ocupării forței de muncă cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 ani a fost de 67,9%, UE și-a propus o creștere de aproximativ 7,0% într-o perioadă de 10 ani. La nivelul UE, acest obiectiv nu a fost atins, principala cauză fiind criza pandemică COVID-19 care a avut un impact direct și asupra nivelului de ocupare.

Dacă, în anul 2019, rata ocupării forței de muncă cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 ani a fost de 73,1%, aceasta s-a diminuat până la 72,4%, în anul 2020. Comparativ cu anul 2019, rata ocupării în rândul persoanelor cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 ani s-a redus în majoritatea statelor membre, în anul 2020, excepție făcând Croația, Malta și Polonia.

**Tabelul 4.1. Rata ocupării forței de muncă cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 ani în statele membre ale UE**

Țările	Obiectiv 2020	2011	2019	2020
UE-27	75	67,9	73,1	72,4
Austria	77	74,2	76,8	75,5
Belgia	73,2	67,3	70,5	70,0
Bulgaria	75	62,9	75,0	73,4
Republica Cehă	75	70,9	80,3	79,7
Cipru	75	73,4	75,7	74,9
Croația	62,9	59,8	66,7	66,9
Danemarca	80	74,8	78,3	77,8
Estonia	76	70,6	80,2	78,8
Finlanda	78	73,8	77,2	76,5
Franța	75	69,2	71,6	71,4
Germania	77	76,5	80,6	80,0

Țările	Obiectiv 2020	2011	2019	2020
Grecia	70	59,6	61,2	61,1
Irlanda	69	64,6	75,1	73,4
Italia	67	61,0	63,5	62,6
Letonia	73	66,3	77,4	77,0
Lituania	72,8	66,9	78,2	76,7
Luxemburg	73	70,1	72,8	72,1
Malta	70	61,6	76,8	77,4
Olanda	80	76,4	80,1	80,0
Polonia	71	64,5	73,0	73,6
Portugalia	75	68,8	76,1	74,7
România	70	63,8	70,9	70,8
Slovacia	72	65,0	73,4	72,5
Slovenia	75	68,4	76,4	75,6
Spania	74	62,0	68,0	65,7
Suedia	80	79,4	82,1	80,8
Ungaria	75	60,4	75,3	75,0

Sursa: Elaborat de autor în baza statisticii Uniunii Europene (EUROSTAT).

Comparând rata ocupării atinse cu obiectivul fixat atât la nivelul UE cât și la nivelul fiecărui stat membru, constatăm că unele țări au avut de recuperat un decalaj destul de mare, peste 10 p.p. în acest interval de timp (Ungaria, Grecia și Malta).

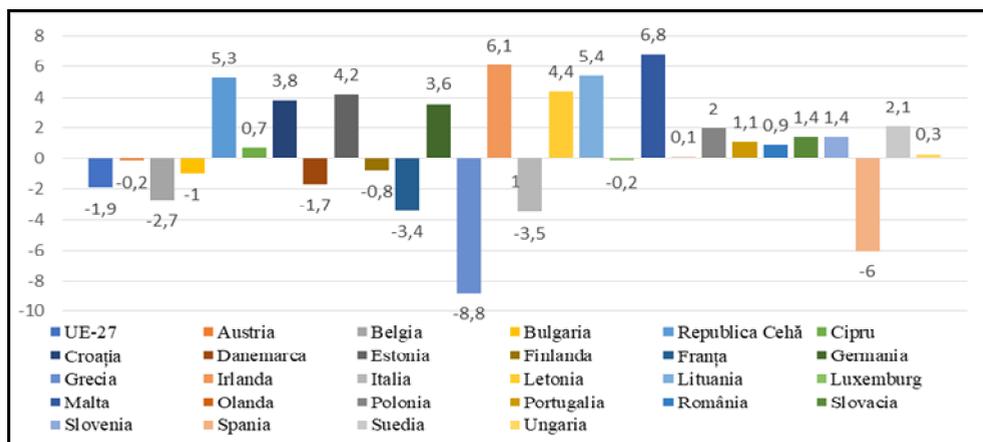
În figura 5.2 este prezentat nivelul de realizare/nerealizare a ratei ocupării pentru anul 2019, iar în figura 5.3., pentru anul 2020.

Dacă în anul 2019, 17 state membre ale UE își atinseseră obiectivul privind rata ocupării populației cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 ani, în anul 2020 doar 15 state membre ale UE au depășit obiectivul prestabilit.

Criza pandemică Covid-19 a condus la reducerea nivelului de depășire a ratei ocupării, în cazul țărilor care au atins obiectivul prestabilit. De asemenea, criza pandemică a făcut ca unele state membre să se îndepărteze și mai mult de atingerea obiectivului dat, prin creșterea decalajului dintre obiectivul fixat și cel înregistrat.

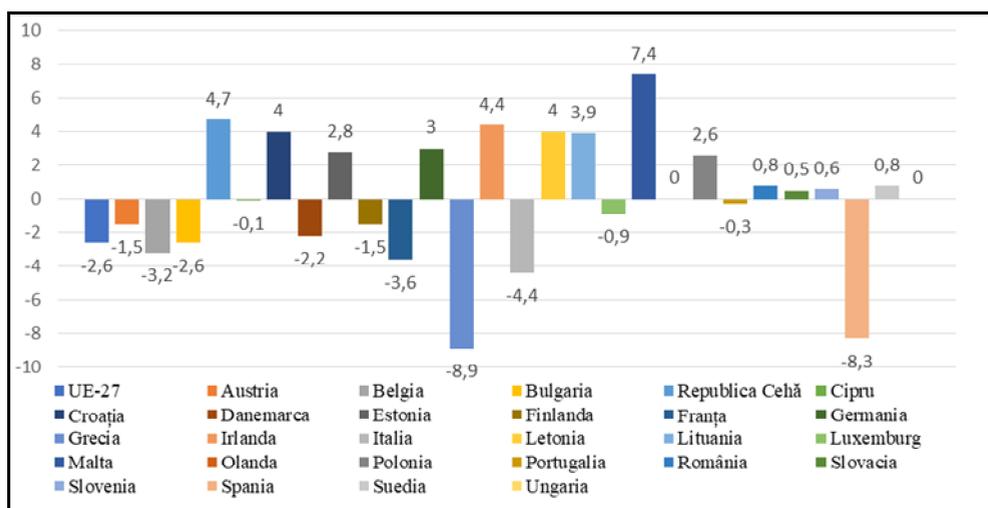
Analizând datele din Tabelul 4.1, constatăm că unele țări au înregistrat o creștere de peste 10p.p. (Letonia, Malta și Ungaria) în perioada 2011-2020.

**Figura 4.2. Nivelul de realizare a ratei ocupării în raport cu obiectivul prestabilit pentru populația ocupată cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 ani, în anul 2019, %**



Sursa: Elaborată de autor în baza statisticii Uniunii Europene (EUROSTAT).

**Figura 4.3. Nivelul de realizare a ratei ocupării în raport cu obiectivul prestabilit pentru populația ocupată cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 ani, în anul 2020, %**



Sursa: Elaborată de autor în baza statisticii Uniunii Europene (EUROSTAT).

Analizând informațiile din Figurile 4.2 și 4.3, constatăm că Spania și Grecia sunt țările care au înregistrat cel mai mare handicap privind atingerea obiectivului în materie de ocupare în rândul populației cu vârsta de 20-64 ani. Acestea sunt țările care au fost afectate cel mai mult de criza economică din anul 2008 care a perpetuat în timp, fapt ce a făcut dificilă realizarea obiectivului prestabilit. Dacă, în anul 2019, Grecia se afla la o distanță de 8,8p.p. față de atingerea obiectivului, în anul 2020 a crescut până la 8,9 p.p. În cazul Spaniei decalajul a crescut de la 6 p.p. în anul 2019, până la 8,3 p.p. în anul 2020.

Ocuparea forței de muncă diferă în funcție de nivelul studiilor, de categoria de vârstă, statutul profesional etc. De aceea, în cercetarea noastră ne-am propus să analizăm nivelul ocupării și în funcție de aceste criterii.

În Tabelul 4.2. este prezentată informația privind rata ocupării în funcție de nivelul studiilor.

**Tabelul 4.2. Rata ocupării în funcție de nivelul studiilor în statele membre ale UE, în perioada 2011-2020, %**

Țările	2011			2020		
	Studii primare și gimnaziale ISCED 0-2	Studii liceale și postliceale ISCED 3-4	Studii terțiare ISCED 5-8	Studii primare și gimnaziale ISCED 0-2	Studii liceale și postliceale ISCED 3-4	Studii terțiare ISCED 5-8
UE-27	52,5	69,2	82,0	54,9	72,2	83,9
Austria	55,3	76,1	85,3	54,2	75,4	84,7
Belgia	47,3	68,9	82,0	45,6	68,1	83,6
Bulgaria	36,7	64,8	81,2	48,1	74,0	87,6
Cehia	40,4	71,7	81,1	54,7	80,6	83,9
Cipru	65,1	71,0	81,2	64,0	70,5	83,1
Croația	43,3	60,7	77,4	38,5	66,2	83,4
Danemarca	60,5	76,7	85,1	58,9	78,8	87,1
Estonia	48,4	70,0	79,1	61,3	77,3	84,9
Finlanda	54,1	72,5	84,3	51,5	72,3	86,2
Franța	55,2	70,2	81,0	52,5	69,0	82,6
Germania	57,4	76,3	87,8	61,8	80,7	87,9
Grecia	53,5	56,3	74,0	49,9	57,2	74,5
Irlanda	44,6	62,2	80,1	51,3	68,5	83,8
Italia	50,1	66,4	77,1	50,9	65,1	78,0
Letonia	46,7	63,3	83,4	61,3	73,5	86,3

Țările	2011			2020		
	Studii primare și gimnaziale ISCED 0-2	Studii liceale și postliceale ISCED 3-4	Studii terțiare ISCED 5-8	Studii primare și gimnaziale ISCED 0-2	Studii liceale și postliceale ISCED 3-4	Studii terțiare ISCED 5-8
Lituania	31,8	61,0	87,2	48,2	69,3	89,5
Luxemburg	58,6	65,5	83,7	56,9	67,6	83,2
Malta	50,2	73,6	86,2	65,1	81,9	89,5
Olanda	62,0	78,5	86,3	62,9	80,1	88,5
Polonia	38,7	62,9	82,2	45,2	69,5	88,1
Portugalia	65,2	69,8	81,0	69,1	73,6	84,4
România	51,4	64,5	83,1	55,7	70,3	88,8
Slovacia	29,6	66,2	76,7	34,0	73,8	80,2
Slovenia	45,8	67,4	85,5	47,4	72,1	89,4
Spania	51,5	62,3	76,9	55,4	61,6	78,2
Suedia	63,7	80,4	86,9	57,4	81,6	88,0
Ungaria	36,9	61,9	78,5	54,6	75,6	85,3

Sursa: Elaborat de autor în baza statisticii Uniunii Europene (EUROSTAT).

Analizând informația din Tabelul 4.2., observăm că rata ocupării a crescut la nivelul UE pentru toate cele trei categorii de studii, în perioada 2011-2020. Totodată, trebuie remarcat faptul că o creștere substanțială a ratei ocupării în rândul persoanelor cu studii primare și gimnaziale a fost înregistrată în fostele țări socialiste, cu excepția Croației.

De asemenea, constatăm că în țările respective a crescut rata ocupării și în rândul persoanelor cu studii liceale și postliceale, creștere ce se poate datora politicilor de ocupare adoptate cu scopul atragerii persoanelor respective în sfera ocupării. În același timp, se observă că rata ocupării în rândul persoanelor cu studii primare și gimnaziale s-a redus în țările dezvoltate ale UE.

Ca urmare a analizei efectuate, constatăm că rata ocupării în rândul persoanelor cu studii superioare este de aproape două ori mai mare comparativ cu cea înregistrată în rândul persoanelor cu studii primare sau gimnaziale.

Dacă în Tabelul 4.2. am prezentat rata ocupării pe niveluri de studii, în Tabelul 4.3. este prezentată structura ocupării pe aceleași niveluri de studii.

**Tabelul 4.3. Evoluția structurii ocupării forței de muncă în funcție de nivelul studiilor în perioada 2011-2020**

Țările	Studii primare și gimnaziale, ISCED 0-2			Studii liceale și postliceale, ISCED 3-4			Studii terțiare, ISCED 5-8		
	2011	2020	Modificarea	2011	2020	Modificarea	2011	2020	Modificarea
UE-27	21,2	16,2	-5,0	49,9	47,7	-2,2	28,7	35,9	+7,2
Austria	15,9	12,3	-3,6	64,5	51,2	-13,3	19,6	36,5	+16,9
Belgia	19,8	13,4	-6,4	40,0	38,1	-1,9	40,3	48,5	+8,2
Bulgaria	11,3	11,0	-0,3	60,8	56,2	-4,6	27,9	32,8	+4,9
Republica Cehă	4,5	4,6	+0,1	75,9	70,5	-5,4	19,5	24,9	+5,4
Cipru	21,1	14,2	-6,9	38,4	38,0	-0,4	40,5	47,8	+7,3
Croația	14,5	7,1	-7,4	63,9	63,3	-0,6	21,5	29,6	+8,1
Danemarca	22,9	18,0	-4,9	43,1	42,2	-0,9	32,2	39,1	+6,9
Estonia	8,3	7,9	-0,4	53,7	49,4	-4,3	37,9	42,7	+4,8
Finlanda	13,7	8,1	-5,6	46,6	44,2	-2,2	39,7	47,7	+8,0
Franța	22,1	13,0	-9,1	44,3	42,0	-2,3	33,7	44,8	+11,1
Germania	12,7	13,0	+0,3	58,5	55,1	-3,4	28,5	31,6	+3,1
Grecia	30,4	16,3	-14,1	39,7	46,0	+6,3	29,8	37,7	+7,9
Irlanda	15,8	10,0	-5,8	36,9	35,9	-1,0	44,6	51,6	+7,0
Italia	34,7	28,9	-5,8	47,4	47,1	-0,3	17,9	24,0	+6,1
Letonia	9,3	7,2	-2,1	58,3	52,8	-5,5	32,4	40,0	+7,6
Lituania	3,8	3,4	-0,4	55,8	48,2	-7,6	40,4	48,4	+8,0
Luxemburg	19,6	17,5	-2,1	38,6	31,0	-7,6	40,5	49,6	+9,1
Malta	48,7	33,8	-14,9	28,8	32,3	+3,5	22,5	34,0	+11,5
Olanda	24,9	18,3	-6,6	42,0	39,5	-2,5	32,2	40,9	+8,7
Polonia	6,9	4,5	-2,4	65,0	58,4	-6,6	28,1	37,1	+9,0
Portugalia	59,4	38,7	-20,7	20,8	30,3	+9,5	19,7	31,0	+11,3
România	20,7	15,7	-5,0	61,3	62,4	+1,1	18,0	21,9	+3,9
Slovacia	3,9	3,6	-0,3	74,9	68,0	-6,9	21,2	28,4	+7,2
Slovenia	10,8	6,2	-4,6	60,6	54,0	-6,6	28,6	39,7	+11,1
Spania	37,9	30,5	-7,4	23,8	24,0	+0,2	38,3	45,5	+7,2
Suedia	15,5	11,4	-4,1	50,2	43,9	-6,3	34,2	44,4	+10,2
Ungaria	11,1	10,6	-0,5	63,3	60,5	-2,8	25,5	28,8	+3,3

Sursa: Elaborat de autor în baza statisticii Uniunii Europene (EUROSTAT).

Din Tabelul 4.3., constatăm o creștere a populației ocupate în rândul persoanelor cu studii terțiare. În condițiile economiei bazate pe cunoaștere, este firesc să se înregistreze o creștere a populației ocupate în rândul persoanelor cu studii terțiare, în detrimentul celor cu studii primare sau gimnaziale.

În perioada 2011-2020, ponderea persoanelor cu studii terțiare în totalul populației ocupate a crescut cu peste 10 p.p. în țări ca: Austria, Franța, Malta, Portugalia, Slovenia și Suedia. La nivelul UE, ponderea persoanelor cu studii superioare în totalul populației ocupate a crescut cu 7,2 p.p., în perioada analizată. În ceea ce privește persoanele cu studii liceale și postliceale, observăm că ponderea lor în totalul populației ocupate s-a redus în majoritatea statelor membre ale UE, excepție făcând Grecia, Malta, Portugalia și Spania. În Tabelul 4.3, observăm că ponderea populației ocupate cu studii primare și gimnaziale constituie mai puțin de 10% din totalul populației ocupate în țări ca Republica Cehă, Estonia, Letonia, Lituania, Polonia și Slovacia.

Un alt criteriu al ocupării forței de muncă, analizat în continuare, se referă la vârsta persoanelor ocupate (Tabelul 4.4.). În acest context, pentru analiză am făcut referință la grupele de vârstă: 15 -24 ani, 50-64 ani și 65 ani și mai mult, considerate mai vulnerabile pe piața muncii. Pentru a scoate în evidență modul în care criza pandemică Covid-19 a influențat nivelul ocupării, am făcut referință la anii 2011, 2019 și 2020.

Analizând datele din Tabelul 4.4., constatăm că rata ocupării persoanelor cu vârsta de 15-64 ani la nivelul UE a fost într-o continuă creștere, de la 63,4% în anul 2011 până la 68,4% în anul 2019, înregistrând o reducere de 0,8 p.p. în anul 2020. Dacă rata ocupării persoanelor cu vârsta de 15-64 ani a crescut cu 4,0 p.p. în decurs de 9 ani, cea pentru persoanele cu vârsta de 15-24 ani a crescut doar cu 2,1 p.p. în perioada 2011-2019. La fel, constatăm că pandemia Covid-19 a influențat cel mai mult nivelul ocupării pentru această categorie de vârstă, diminuându-se cu 1,9 p.p. în anul 2020 față de 2019. În ceea ce privește rata ocupării în rândul persoanelor cu vârsta de 50-64 ani, aceasta a făcut cel mai spectaculos salt în perioada analizată, de la 56,3% în anul 2011 până la 66,5% în anul 2020. Totodată, criza pandemică Covid-19 nu a avut repercusiuni asupra ratei de ocupare pentru această categorie de vârstă. În anul 2020, rata ocupării pentru categoria de vârstă de 50-64 ani a crescut cu 0,2 p.p. față de anul 2019 la nivelul UE. Rata ocupării persoanelor cu vârsta de 15-24 ani este cea mai mică în raport cu celelalte categorii de vârstă, cu excepția categoriei cu vârsta de 65 ani și mai mult, în care cea mai mare parte se află în categoria persoanelor inactive.

În anul 2019, rata ocupării în rândul persoanelor cu vârsta de 16-24 ani era mai mare de 50% din totalul populației de aceeași vârstă doar în Austria, Danemarca, Malta și Olanda. De asemenea, observăm că rata ocupării persoanelor cu vârsta de 15-24 ani nu depășește un sfert din populația de aceeași vârstă în țări precum Bulgaria, Grecia, Italia, România și Spania. În anul 2020, rata ocupării în rândul persoanelor cu vârsta de 16-24 ani s-a redus cu peste 4 p.p. în țări ca: Estonia, Irlanda, Portugalia, Slovenia și Suedia.

În anul 2020, rata ocupării în rândul persoanelor cu vârsta de 50-64 ani era mai mare decât rata ocupării în rândul persoanelor cu vârsta de 15-64 ani în: Bulgaria, Republica Cehă, Danemarca, Estonia, Germania, Italia, Letonia, Lituania, Spania și Suedia. De asemenea, constatăm că rata cea mai mare a ocupării în rândul persoanelor cu vârsta de 50-64 ani a fost înregistrată în Suedia, 81,3%, cu 5,8 p.p. mai mare decât cea a persoanelor cu vârsta de 15-64 ani. La polul opus se află Croația, cu o rată de ocupare de 53,6%, mai mică cu 8,4 p.p. decât cea a persoanelor cu vârsta de 15-64 ani.

**Tabelul 4.4. Rata ocupării pe diferite categorii de vârstă în statele membre ale UE, în perioada 2011-2020, %**

Țările	2011				2019				2020			
	15-64 ani	15-24 ani	50-64 ani	65 ani și mai mult	15-64 ani	15-24 ani	50-64 ani	65 ani și mai mult	15-64 ani	15-24 ani	50-64 ani	65 ani și mai mult
UE-27	63,4	31,3	56,3	4,3	68,4	33,4	66,5	5,7	67,6	31,5	66,7	5,7
Austria	71,1	53,9	55,6	4,9	73,6	51,6	65,9	4,6	72,4	50,2	65,3	4,5
Belgia	61,9	26,0	51,6	2,0	65,3	26,6	61,2	2,9	64,7	24,1	61,7	2,9
Bulgaria	58,4	22,1	53,8	2,8	70,1	21,8	70,4	6,5	68,5	18,8	70,3	6,5
Republica Cehă	65,7	24,5	59,0	4,6	75,1	28,0	75,6	7,2	74,4	25,1	76,4	6,9
Cipru	67,6	30,1	62,9	11,1	70,5	32,4	66,9	9,3	69,9	31,3	66,2	8,9
Croația	55,2	20,6	47,4	5,4	62,1	27,7	52,6	3,5	62,0	25,6	53,6	3,1
Danemarca	71,6	53,0	65,3	7,5	75,0	55,0	75,9	8,5	74,4	53,2	75,9	8,5
Estonia	65,3	31,1	64,6	9,3	75,3	39,7	76,5	14,2	73,3	35,3	76,3	13,7
Finlanda	69,0	40,4	65,1	4,7	72,9	44,6	72,7	6,5	72,1	41,1	73,0	6,3
Franța	63,9	29,6	54,8	1,9	65,6	29,6	62,6	3,3	65,3	28,5	63,3	3,3
Germania	72,7	47,9	68,3	4,6	76,7	48,5	77,7	7,8	76,2	48,3	76,6	7,4
Grecia	55,1	16,1	48,5	3,5	56,5	14,6	52,9	3,7	56,3	13,8	54,1	4,0
Irlanda	60,0	36,2	56,4	9,0	69,5	41,2	67,2	12,0	67,7	37,0	67,2	12,5

Țările	2011				2019				2020			
	15-64 ani	15-24 ani	50-64 ani	65 ani și mai mult	15-64 ani	15-24 ani	50-64 ani	65 ani și mai mult	15-64 ani	15-24 ani	50-64 ani	65 ani și mai mult
Italia	56,8	19,2	49,5	3,2	59,0	18,5	61,0	5,0	58,1	16,8	60,9	5,0
Letonia	60,8	25,8	59,3	5,6	72,3	31,8	71,6	10,4	71,6	29,6	72,9	10,6
Lituania	60,2	19,0	60,0	5,1	73,0	32,9	73,4	9,8	71,6	29,4	72,1	10,8
Luxemburg	64,6	20,7	53,7	3,5	67,9	28,7	56,4	2,3	67,2	24,9	58,4	2,8
Malta	57,9	45,0	41,4	3,5	73,1	50,7	59,7	6,1	73,8	48,3	61,6	5,9
Olanda	74,2	61,3	63,8	5,5	78,2	65,3	74,6	9,1	77,8	62,5	75,3	9,1
Polonia	59,3	24,9	48,4	4,8	68,2	31,7	58,3	5,5	68,7	28,4	60,3	5,7
Portugalia	63,8	26,6	56,2	14,4	70,5	28,0	67,4	11,5	69,0	23,4	68,1	11,2
România	59,3	23,4	48,8	11,9	65,8	24,7	58,7	7,5	65,6	24,6	60,3	6,8
Slovacia	59,3	20,0	54,6	1,8	68,4	24,9	66,2	4,6	67,5	22,7	66,4	4,5
Slovenia	64,4	31,5	46,8	6,3	71,8	33,3	61,3	3,1	70,9	27,0	62,3	3,2
Spania	58,0	22,0	52,6	1,9	63,3	22,3	60,9	2,4	60,9	18,5	61,0	2,7
Suedia	73,6	40,9	76,4	7,3	77,1	43,9	81,7	10,1	75,5	39,6	81,3	10,6
Ungaria	55,4	18,0	46,2	2,1	70,1	28,5	66,7	4,1	69,7	27,2	69,3	4,4

Sursa: Elaborat de autor în baza informațiilor oferite de EUROSTAT.

Din totalul populației ocupate, salariații reprezintă ponderea cea mai mare în raport cu celelalte categorii de forță de muncă (Tabelul 4.5).

**Tabelul 4.5. Structura populației ocupate în funcție de statutul profesional în statele membre ale UE în anul 2020**

Țările	Total, mii persoane	Salariați, %	Lucrători pe cont propriu cu salariați, %	Lucrători pe cont propriu fără salariați, %	Lucrători familiali, %
UE-27	192 189.6	85,5	4,0	9,4	0,9
Austria	4 224.0	88,7	4,5	5,9	0,8
Belgia	4 740.6	85,9	3,8	9,6	0,7
Bulgaria	3 024.3	89,3	3,5	6,6	0,6
Cehia	5 086.9	83,7	2,7	13,1	0,5
Cipru	404.8	87,6	1,7	10,5	0,2
Croația	1 629.8	88,1	5,2	5,8	0,9
Danemarca	2 752.8	92,2	3,2	4,3	0,3
Estonia	620.2	89,4	4,8	5,7	;
Finlanda	2450.4	88,0	3,6	8,2	0,2
Franța	26 563.1	88,1	4,1	7,6	0,2

Țările	Total, mii persoane	Salariați, %	Lucrători pe cont propriu cu salariați, %	Lucrători pe cont propriu fără salariați, %	Lucrători familiari, %
Germania	40 578.6	91,1	3,5	4,1	0,3
Grecia	3 780.3	69,2	7,5	20,4	2,9
Irlanda	2 203.9	87,2	3,8	8,5	0,4
Italia	22 222.7	78,7	5,6	14,7	1,1
Letonia	852.2	87,2	4,7	7,5	0,5
Lituania	1 297.6	88,5	2,3	8,8	0,4
Luxemburg	290,0	90,5	3,2	4,5	1,2
Malta	256,0	84,4	4,6	10,9	;
Olanda	8 681	83,8	3,8	12,0	0,4
Polonia	16 049.3	79,9	3,6	14,3	2,1
Portugalia	4 557.4	86,4	4,2	9,1	0,3
România	8 272.2	78,2	1,1	14,0	6,7
Slovacia	2 490.9	85,2	2,8	11,9	;
Slovenia	964.7	88,1	3,0	7,7	1,2
Spania	18 957.5	84,3	4,4	10,9	0,4
Suedia	4 862.6	91,3	3,3	5,3	0,1
Ungaria	4 375.8	88,5	4,3	6,9	0,2

Sursa: Elaborat de autor în baza informațiilor oferite de EUROSTAT.

Potrivit Tabelului 4.5., salariații reprezintă peste 90% din totalul populației ocupate în: Danemarca, Germania, Luxemburg și Suedia. La polul opus se află Grecia, unde salariații reprezintă 69,2% din totalul populației ocupate. Lucrătorii pe cont propriu fără salariați reprezintă a doua categorie ca mărime din totalul populației ocupate. În anul 2020, fiecare a cincea persoană din Grecia activa pe cont propriu, fără a avea salariați în subordine. În Germania, au fost înregistrați cei mai puțini lucrători pe cont propriu fără salariați, ponderea lor în totalul populației ocupate a fiind de 4,1%.

Ponderea lucrătorilor pe cont propriu cu salariați a variat de la 1,1% (România) până la 7,5% (Grecia). Lucrătorii pe cont propriu cu și fără salariați constituie mai mult de un sfert din totalul populației ocupate în Grecia.

Ultima categorie, lucrătorii familiari reprezintă o categorie irelevantă în totalul populației ocupate, cu excepția României, în care ponderea lucrătorilor familiari în totalul populației ocupate a fost de 6,7%, în anul 2020.

Așa cum s-a menționat deja, salariații reprezintă principala categorie din populația ocupată. Majoritatea salariaților sunt angajați pe o perioadă nedeterminată de timp (Tabelul 4.6.).

**Tabelul 4.6. Ponderea angajaților cu contract temporar de muncă în totalul angajaților**

Țările	2011	2019	2020	Modificarea 2019 față de 2011	Modificarea 2020 față de 2019
UE-27	15.3	15.0	13.5	-0.3	-1.5
Austria	9.6	8.7	8.2	-0.9	-0.5
Belgia	8.9	10.8	10.1	+1.9	-0.7
Bulgaria	4.0	4.3	3.5	+0.3	-0.8
Cehia	8.0	7.8	7.0	-0.2	-0.8
Cipru	14.2	13.7	13.4	-0.5	-0.3
Croația	13.5	18.1	15.2	+4.6	-2.9
Danemarca	8.5	10.8	10.9	+2.3	+0.1
Estonia	4.5	3.1	2.8	-1.4	-0.3
Finlanda	15.5	15.5	14.6	0.0	-0.9
Franța	15.3	16.2	15.3	+0.9	-0.9
Germania	14.6	12.0	10.8	-2.6	-1.2
Grecia	11.8	12.6	10.1	+0.8	-2.5
Irlanda	10.9	9.7	9.0	-1.2	-0.7
Italia	13.3	17.1	15.2	+3.8	-1.9
Letonia	6.7	3.2	2.8	-3.5	-0.4
Lituania	2.7	1.5	1.2	-1.2	-0.3
Luxemburg	7.1	9.2	7.7	2.1	-1.5
Malta	6.5	9.1	8.0	+2.6	-1.1
Olanda	18.1	20.2	18.0	+2.1	-2.2
Polonia	26.8	21.7	18.4	-5.1	-3.3
Portugalia	22.0	20.8	17.8	-1.2	-3.0
România	1.4	1.4	1.2	0.0	-0.2
Slovacia	6.5	7.8	6.5	1.3	-1.3
Slovenia	18.0	13.2	10.8	-4.8	-2.4
Spania	25.2	26.3	24.2	+1.1	-2.1
Suedia	16.5	15.7	14.8	-0.8	-0.9
Ungaria	9.1	6.6	5.9	-2.5	-0.7

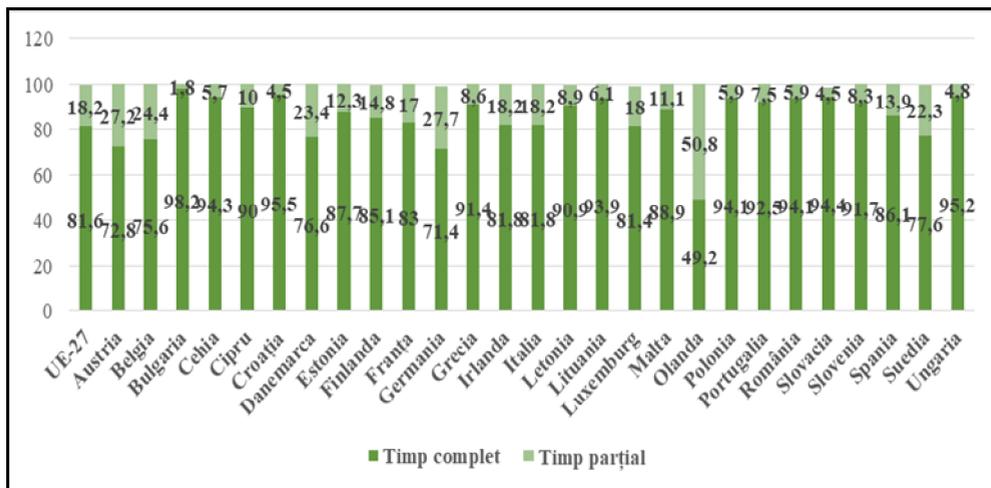
*Sursa: Elaborat de autor în baza informațiilor oferite de EUROSTAT.*

Datele din Tabelul 4.6. arată că, în perioada 2011-2019, ponderea angajaților cu contract temporar de muncă a crescut în: Belgia, Bulgaria, Croația, Danemarca, Franța, Grecia, Italia, Malta și Olanda. Totodată, atestăm

o reducere de peste 4 p.p. a ponderii angajaților temporari în așa țări ca: Polonia și Slovenia. În anul 2020, a continuat procesul de reducere a ponderii angajaților temporari în totalul angajaților în toate statele membre UE, excepție făcând Danemarca. Criza pandemică Covid-19 a determinat în primul rând concedierea angajaților cu contract pe perioadă determinată de timp.

Un alt aspect analizat prin prisma flexibilității muncii îl reprezintă angajarea salariaților cu program de muncă total sau parțial. În Figura 4.4. este prezentată structura angajaților în funcție de gradul de ocupare la locul de muncă.

**Figura 4.4. Structura angajaților în funcție de gradul de ocupare în anul 2020, %**



Sursa: Elaborată de autor în baza statisticii Uniunii Europene (EUROSTAT).

Potrivit Figurii 4.4, ponderea angajaților care activează în baza unui program parțial de muncă a fost de 18,2% la nivelul UE în anul 2020. Totodată, constatăm că în Olanda, ponderea angajaților care activează după un program parțial de muncă este mai mare decât a celor ce activează în baza unui program complet de muncă. În Germania și Austria, mai bine de un sfert dintre angajați activau în baza unui program parțial de muncă.

În același timp, în unele țări, mai puțin de 5% dintre angajați activau în baza unui program parțial de muncă (Bulgaria, Croația și Ungaria).

Șomajul reprezintă un alt indicator ce caracterizează piața muncii. În mare măsură, nivelul șomajului depinde de nivelul de dezvoltare economică a țării, precum și de politicile de ocupare implementate de instituțiile guvernamentale.

Orice criză economică are un impact nefavorabil asupra evoluției pieței muncii, dovadă fiind ultimele crize economice care au cuprins întreg mapamondul. La nivelul UE, criza economică din anul 2008 a avut un impact direct asupra pieței muncii, ceea ce a condus la creșterea șomajului în toate statele membre. În unele state membre care au fost afectate mai mult de criza economică din 2008, nivelul șomajului a perpetuat în timp și a ajuns la cote maxime.

În Tabelul 4.7. este prezentată rata șomajului în statele membre ale UE în perioada 2011-2020.

Analizând datele din Tabelul 4.7., constatăm că urmările crizei economice din anul 2008 au fost de lungă durată, nivelul maxim al șomajului fiind atins în anul 2013 în cele mai multe state membre ale UE. În același timp, unele dintre acestea, prin politicile economice și de ocupare implementate, au reușit să stabilizeze economia, astfel încât, în anul 2013, șomajul să treacă pe o pantă descendentă: Danemarca, Estonia, Germania, Irlanda, Letonia, Lituania, Malta, România și Ungaria. Totodată, observăm că în unele state membre nivelul șomajului a atins cote alarmante în anul 2013: Grecia (27,5%) și Spania (26,1%).

**Tabelul 4.7. Rata șomajului în statele membre ale UE  
în perioada 2011-2020, %**

Țările	2011	2013	2019	2020	Modificarea 2019 față de 2013	Modificarea 2019 față de 2011	Modificarea 2020 față de 2019
UE-27	9.9	11.4	6.7	7.1	-4.7	-3.2	+0.4
Austria	4.6	5.4	4.5	5.4	-0.9	-0.1	+0.9
Belgia	7.2	8.4	5.4	5.6	-3.0	-1.8	+0.2
Bulgaria	11.3	13	4.2	5.1	-8.8	-7.1	+0.9
Cehia	6.7	7	2	2.6	-5.0	-4.7	+0.6
Cipru	7.9	15.9	7.1	7.6	-8.8	-0.8	+0.5
Croația	13.7	17.3	6.6	7.5	-10.7	-7.1	+0.9
Danemarca	7.8	7.4	5	5.6	-2.4	-2.8	+0.6
Estonia	12.3	8.6	4.4	6.8	-4.2	-7.9	+2.4

Țările	2011	2013	2019	2020	Modificarea 2019 față de 2013	Modificarea 2019 față de 2011	Modificarea 2020 față de 2019
Finlanda	7.8	8.2	6.7	7.8	-2.5	-1.1	+1.1
Franța	8.8	9.9	8.4	8	-1.5	-0.4	-0.4
Germania	5.8	5.2	3.1	3.8	-2.1	-2.7	+0.7
Grecia	17.9	27.5	17.3	16.3	-10.2	-0.6	-1.0
Irlanda	15.4	13.8	5.8	5.7	-8.0	-9.6	-0.1
Italia	8.4	12.2	10	9.2	-2.2	+1.6	-0.8
Letonia	16.2	11.9	6.3	8.1	-5.6	-9.9	+1.8
Lituania	15.4	11.8	6.3	8.5	-5.5	-9.1	+2.2
Luxemburg	4.9	5.9	5.6	6.8	-0.3	+0.7	+1.2
Malta	6.4	6.1	3.6	4.3	-2.5	-2.8	+0.7
Olanda	5	7.3	3.4	3.8	-3.9	-1.6	+0.4
Polonia	9.7	10.3	3.3	3.2	-7.0	-6.4	-0.1
Portugalia	12.9	16.4	6.5	6.9	-9.9	-6.4	+0.4
România	7.2	7.1	3.9	5	-3.2	-3.3	+1.1
Slovacia	13.6	14.2	5.8	6.7	-8.4	-7.8	+0.9
Slovenia	8.2	10.1	4.5	5	-5.6	-3.7	+0.5
Spania	21.4	26.1	14.1	15.5	-12.0	-7.3	+1.4
Suedia	7.8	8.1	6.8	8.3	-1.3	-1.0	+1.5
Ungaria	11	10.2	3.4	4.3	-6.8	-7.6	+0.9

Sursa: Elaborat de autor în baza informațiilor oferite de EUROSTAT.

Începând cu anul 2013, rata șomajului a evoluat într-o descreștere continuă în toate statele membre ale UE, fiind mult mai evidentă în țările care au înregistrat un nivel înalt al șomajului. Italia și Luxemburg sunt statele membre ale UE care au înregistrat, în anul 2019, un nivel al șomajului mai mare față de cel din 2011.

Criza pandemică Covid-19 a avut repercusiuni asupra șomajului în majoritatea statelor membre UE, cu excepția Greciei, Irlandei, Italiei și Poloniei, în care rata șomajului s-a diminuat în anul 2020, comparativ cu 2019. La fel, observăm că rata șomajului a crescut cu mai bine 1,0 p.p. în anul 2020 față de 2019 în Estonia, Finlanda, Letonia, Lituania, Luxemburg, România, Spania și Suedia.

Trebuie menționat faptul că există anumite categorii de forță de muncă expuse mai mult șomajului, și anume, tinerii, persoanele care nu dețin o

meserie sau un nivel de calificare, persoanele în vârstă etc. În continuare, vom analiza rata șomajului în funcție de aceste criterii. Astfel, în Tabelul 4.8. se prezintă rata șomajului în funcție de nivelul studiilor, pentru anul 2020.

**Tabelul 4.8. Rata șomajului în funcție de nivelul studiilor în statele membre ale UE în anul 2020, %**

Țările	Rata șomajului			
	Total	Inclusiv:		
		Studii primare și gimnaziale, ISCED 0-2	Studii liceale și postliceale, ISCED 3-4	Studii terțiare, ISCED 5-8
UE-27	7,1	13,5	6,4	4,7
Austria	5,4	12,3	5,0	3,4
Belgia	5,6	12,1	5,7	3,4
Bulgaria	5,1	13,9	4,7	2,5
Cehia	2,6	10,4	2,4	1,4
Cipru	7,6	7,3	8,5	7,0
Croația	7,5	10,2	8,2	5,4
Danemarca	5,6	9,4	4,8	4,7
Estonia	6,8	13,4	7,9	4,8
Finlanda	7,8	18,8	8,9	4,3
Franța	8,0	13,9	8,9	5,2
Germania	3,8	9,1	3,2	2,5
Grecia	16,3	19,1	18,5	12,1
Irlanda	5,7	8,3	6,9	4,1
Italia	9,2	12,8	8,8	5,3
Letonia	8,1	18,4	8,8	5,1
Lituania	8,5	22,8	11,4	4,1
Luxemburg	6,8	11,4	6,9	4,7
Malta	4,3	6,2	3,7	2,9
Olanda	3,8	6,8	3,7	2,6
Polonia	3,2	8,5	3,5	2,0
Portugalia	6,9	6,5	8,4	5,8
România	5,0	8,1	5,1	2,2
Slovacia	6,7	11,1	6,3	3,5
Slovenia	5,0	30,6	5,5	3,1
Spania	15,5	21,7	16,5	10,2
Suedia	8,3	24,6	6,3	4,7
Ungaria	4,3	10,9	4,1	1,8

Sursa: Elaborat de autor în baza informațiilor oferite de EUROSTAT.

Din Tabelul 4.8. constatăm că persoanele cu studii primare și gimnaziale, adică cele care nu au o meserie, sunt cele mai expuse la riscul de șomaj. La nivelul UE, rata șomajului în rândul persoanelor cu studii primare și gimnaziale este de aproape două ori mai mare comparativ cu rata generală a șomajului și de aproape trei ori mai mare față de cea înregistrată în rândul persoanelor cu studii terțiare.

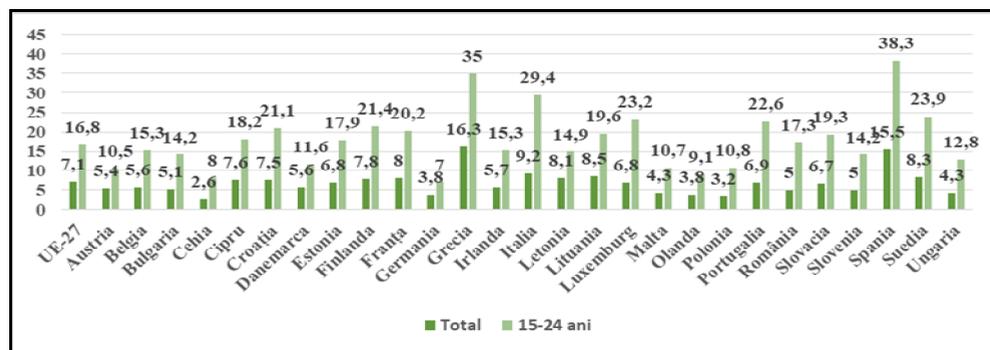
În Slovenia, rata șomajului în rândul persoanelor cu studii primare și gimnaziale depășește de șase ori rata generală a șomajului, în Republica Cehă de patru ori, iar în Suedia de aproape trei ori. În același timp, se atestă faptul că în Portugalia și Cipru, rata șomajului în rândul persoanelor cu studii primare și gimnaziale este mai mică decât rata generală a șomajului.

În ceea ce privește rata șomajului în rândul persoanelor cu studii terțiare, aceasta este mult mai mică față de rata generală a șomajului. În unele state membre ale UE, aceasta este de peste două ori mai mică față de rata șomajului înregistrată la nivel național: Bulgaria, Lituania și Ungaria. Comparativ cu rata șomajului în rândul persoanelor cu studii primare și gimnaziale, cea înregistrată în rândul persoanelor cu studii terțiare este mai mică de: aproape 10 ori - Slovenia), peste șapte ori - Republica Cehă, peste șase ori - Ungaria), peste cinci ori - Lituania, Bulgaria.

Din punctul de vedere al vârstei, tinerii sunt cei mai expuși la riscul de șomaj, comparativ cu alte categorii de vârstă.

În Figura 4.5. este prezentată rata șomajului în rândul persoanelor cu vârste de 16-24 ani, în statele membre ale UE.

**Figura 4.5. Rata șomajului în rândul tinerilor cu vârste cuprinse între 16 și 24 ani, în anul 2020 (%)**



Sursa: Elaborată de autor în baza statisticii Uniunii Europene (EUROSTAT).

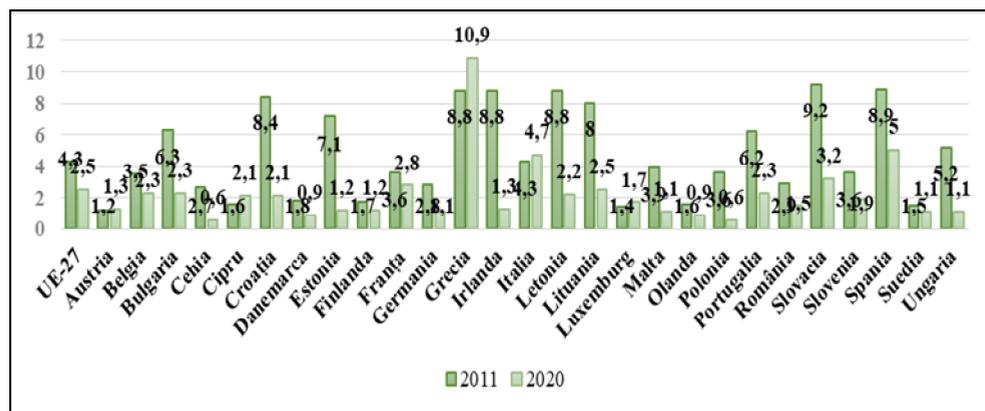
Potrivit Figurii 4.5., rata șomajului în rândul tinerilor la nivelul UE este de peste două ori mai mare decât rata generală a șomajului. În unele state membre, rata șomajului în rândul tinerilor cu vârsta de 16-24 ani este de peste trei ori mai mare față de cea înregistrată la nivel național (Cehia, Luxemburg, Italia, România și Polonia).

În celelalte state membre, rata șomajului în rândul tinerilor este de peste două ori mai mare decât cea înregistrată la nivel național, cu excepția Germaniei.

Șomajul pe termen lung reprezintă o altă problemă cu care se confruntă guvernele naționale. De obicei, persoanele aflate în șomaj pe termen lung sunt cele care nu au o meserie sau un nivel de calificare, fapt ce face dificilă incluziunea acestora pe piața muncii. În condițiile unor dezechilibre economice, probabilitatea integrării acestora pe piața muncii este și mai mică.

Luând în considerație importanța acestei probleme, în Figura 4.6. este prezentată ponderea șomerilor pe termen lung în totalul forței de muncă în statele membre ale UE.

**Figura 4.6. Ponderea șomerilor pe termen lung în totalul forței de muncă, %**



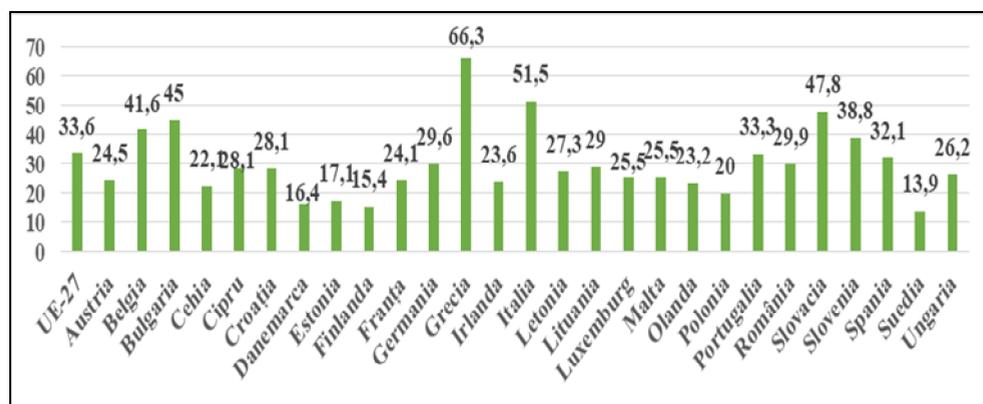
Sursa: Elaborată de autor în baza statisticii Uniunii Europene (EUROSTAT).

Datele din Figura 4.6. demonstrează că, în perioada 2011-2020, ponderea șomerilor pe termen lung în totalul forței de muncă s-a redus în majoritatea

statelor membre UE, cu excepția Ciprului, Greciei, Italiei și Luxemburgului. Italia și Grecia au fost țările cel mai mult afectate de criza economică din anul 2008, iar măsurile implementate pe piața muncii nu au fost suficiente pentru a reduce numărul șomerilor pe termen lung.

În anul 2020, la nivelul UE, ponderea șomerilor pe termen lung a constituit aproximativ 1/3 în totalul șomerilor (Figura 4.7).

**Figura 4.7. Ponderea șomerilor pe termen lung în totalul șomerilor în anul 2020, %**



Sursa: Elaborată de autor în baza statisticii Uniunii Europene (EUROSTAT).

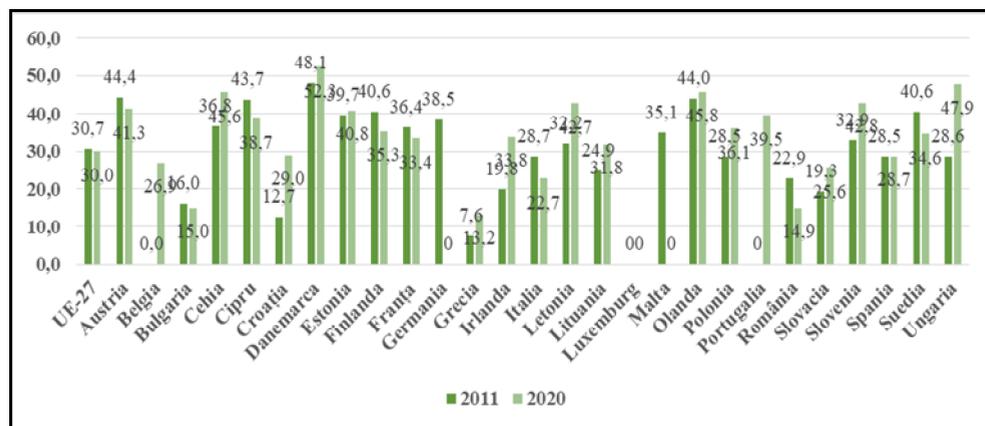
În Figura 4.7. se atestă faptul că ponderea șomerilor pe termen lung în totalul șomerilor variază de la o țară la alta. Totuși, observăm că în Grecia ponderea șomerilor pe termen lung constituie aproape două treimi din totalul șomerilor.

De asemenea, în Italia, peste jumătate din totalul șomerilor se află în șomaj de mai bine de un an. La polul opus se află Suedia (13,9%), Finlanda (15,4%) și Danemarca (16,4%).

Tranziția în sfera ocupării a șomerilor reprezintă o activitate importantă a serviciilor publice de ocupare. În funcție de măsurile adoptate de aceste instituții, tranziția în sfera ocupării poate cuprinde un număr mai mare sau mai mic de șomeri.

În Figura 4.8. este arătată ponderea șomerilor care au fost angajați în câmpul muncii.

**Figura 4.8. Ponderea șomerilor angajați în câmpul muncii în statele membre ale UE, %**



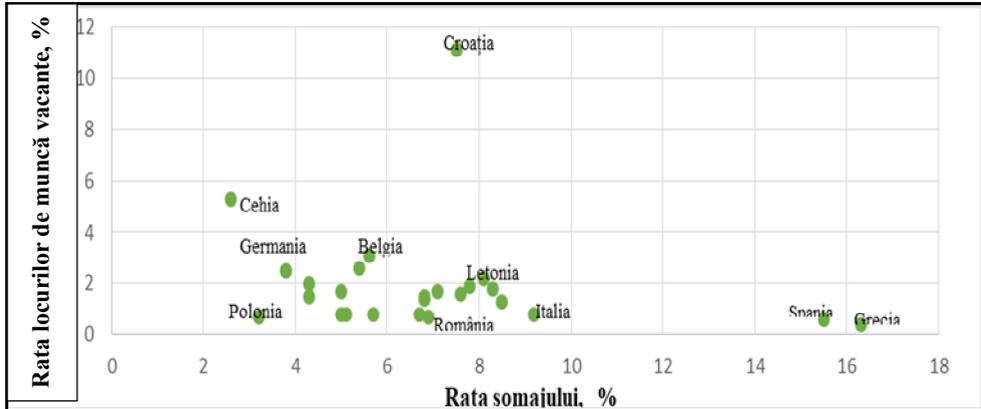
Sursa: Elaborată de autor în baza statisticii Uniunii Europene (EUROSTAT).

Potrivit Figurii 4.8., ponderea șomerilor angajați în câmpul muncii la nivelul UE a fost de aproximativ 30 %, în perioada analizată. Observăm că la nivelul fiecărui stat membru ponderea șomerilor angajați în câmpul muncii a crescut în anul 2020, comparativ cu 2011, în majoritatea țărilor, cu excepția Austriei, Bulgariei, Ciprului, Finlandei, Franței, Italiei și României.

De asemenea, observăm că Danemarca este țara în care sunt angajați în câmpul muncii cei mai mulți șomeri. În anul 2020, ponderea șomerilor care au obținut un loc de muncă a fost de 52,3%, cu 4,1 p.p. mai mare față de anul 2011. În același timp, Grecia este țara cu cei mai puțini șomeri angajați în câmpul muncii (7,6% în 2011, respectiv 13,2% în anul 2020).

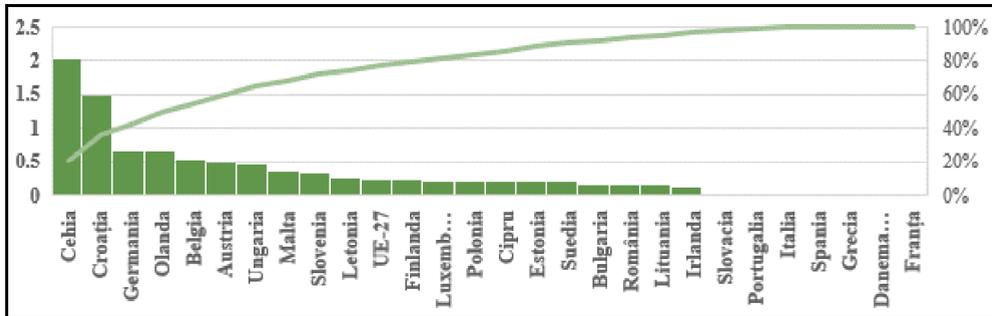
Un indicator important ce caracterizează decalajul dintre cererea și oferta de forță de muncă îl reprezintă *Gradul de tensionare a pieței muncii* și se calculează ca raport între rata locurilor de muncă vacante și cea a șomajului. În cazul unui deficit cantitativ, cererea de forță de muncă este mai mare decât oferta de forță de muncă, rezultând o pondere mai mare a posturilor vacante greu de ocupat și un nivel redus al ratei șomajului, respectiv un raport redus (raportul Beveridge). Astfel, în Figura 4.9a. se prezintă gradul de tensionare a pieței muncii la nivelul fiecărei țări membre a UE pentru anul 2019, prin poziționarea acestora la intersecția dintre rata locurilor de muncă vacante și cea a șomajului, iar în Figura 4.9b. curba Beveridge.

*Figura 4.9a. Gradul de tensionare a pieței muncii în statele membre ale UE, în anul 2019*



Sursa: Elaborată de autor în baza statisticii Uniunii Europene (EUROSTAT).

*Figura 4.9b. Curba Beveridge a pieței muncii în statele membre ale UE, în anul 2019*



Sursa: Elaborată de autor în baza statisticii Uniunii Europene (EUROSTAT).

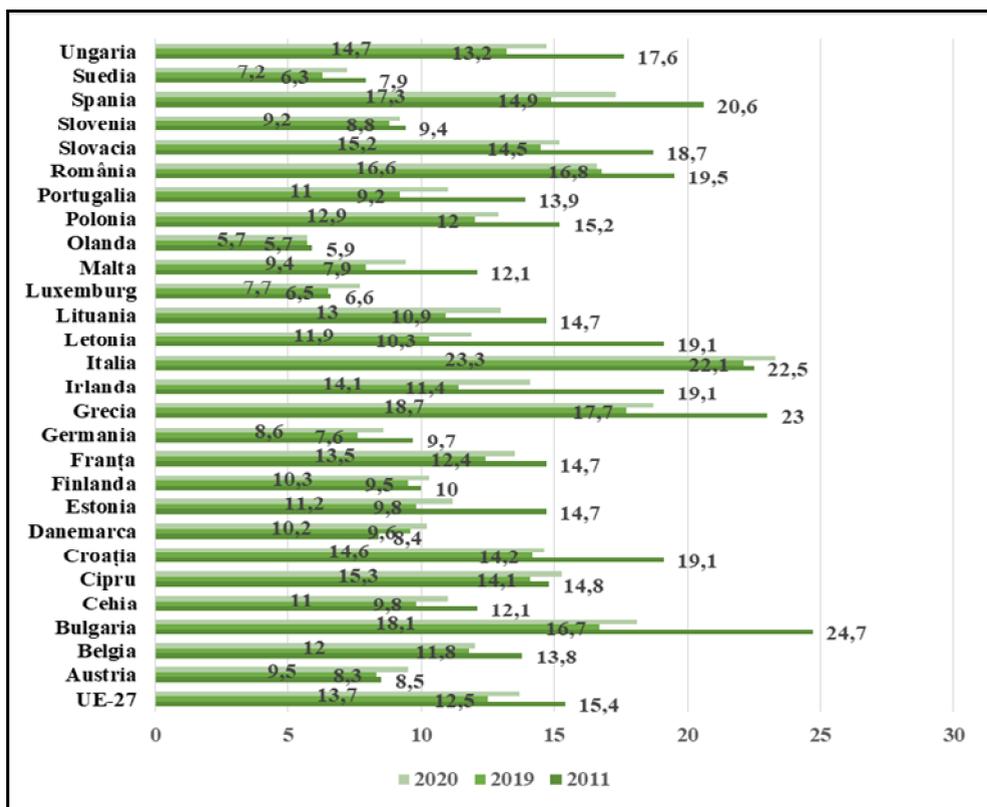
Analizând datele din Figurile 4.9a. și 4.9b., constatăm că Cehia și Croația sunt țările care se confruntă cu un deficit de forță de muncă, întrucât rata locurilor de muncă vacante este superioară celei a șomajului. În aceste condiții, locurile de muncă mai puțin plătite sau cu condiții de muncă nefavorabile vor fi dificil de acoperit cu forța de muncă necesară.

Contrar situației din Cehia și Croația se află situația din Spania și Grecia, unde rata șomajului este mult mai mare decât cea a locurilor de muncă.

Dacă, în cazul Cehiei și Croației, gradul de tensionare a pieței muncii a fost de 2,03, respectiv 1,48 în anul 2019, în Spania și în Grecia indicatorul respectiv a constituit 0,04, respectiv 0,02.

Grupul NEET este o categorie a populației spre care se orientează tot mai mult instituțiile guvernamentale, în vederea atragerii acestora în sfera ocupării. În mare parte grupul NEET reprezintă o rezervă de forță de muncă nevalorificată și care poate acoperi sau reduce deficitul de forță de muncă la nivel național, în cazul în care se reușește, prin politici și măsuri adecvate, atragerea acestora în sfera ocupării. În Figura 4.10. este prezentată evoluția grupului NEET în statele membre ale UE.

*Figura 4.10. Evoluția grupului NEET cu vârsta de 15-29 ani în statele membre ale UE, %*



Sursa: Elaborată de autor în baza statisticii Uniunii Europene (EUROSTAT).

Datele din Figura 4.10. dovedesc faptul că ponderea grupului NEET în totalul populației de aceeași vârstă s-a redus de la 15,4% până la 12,5% în anul 2019, crescând în anul 2020 până la 13,7%. Italia este unica țară din UE în care ponderea grupului NEET în totalul populației de aceeași vârstă a fost mai mare, comparativ cu anul 2011. În perioada 2011-2019, ponderea grupului NEET în totalul populației cu vârste de 15-29 ani s-a redus în toate statele membre ale UE. În anul 2020, ca urmare a crizei pandemice Covid-19, se observă o creștere a ponderii grupului NEET în totalul populației cu vârste de 15-29 ani în toate statele membre ale UE.

### **4.3. Cercetarea politicilor de ocupare a forței de muncă în statele membre ale Uniunii Europene**

Serviciul public de ocupare (SPO) reprezintă instituția guvernamentală primară din toate statele membre UE care se ocupă de implementarea politicilor și programelor de ocupare a forței de muncă, având ca obiectiv reducerea șomajului în rândul populației cu vârsta de 15 ani și mai mult. Preocuparea SPO constă în facilitarea adaptării organizațiilor și a forței de muncă la schimbările care au loc pe piața muncii.

În condițiile actuale, procesele demografice, globalizarea, tehnologiile, inadvertențele pieței muncii și inegalitățile prezintă provocări și oportunități semnificative pentru piețele forței de muncă din întreaga lume. Serviciile publice de ocupare a forței de muncă pot juca un rol central în medierea acestor dinamici, deoarece sunt implicate în funcționarea zilnică a pieței muncii și în intervențiile guvernamentale pentru a aborda eșecurile pieței [6]. Un serviciu public puternic și modern de ocupare a forței de muncă poate contribui la un ciclu virtuos, ajutând indivizii să-și îmbunătățească abilitățile și capacitatea de angajare, contribuind, astfel, la creșterea productivității și a competitivității țărilor.

În cea mai mare parte, persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă sunt principalii clienți ai SPO-lor, misiunea cărora constă în a-i ajuta și a-i readuce în mediul profesional, într-o perioadă cât mai scurtă. În Tabelul 4.9. este prezentată informația privind numărul persoanelor înregistrate la SPO-le în statele membre UE.

**Tabelul 4.9. Evoluția persoanelor și a șomerilor înregistrați la SPO în perioada 2013-2019, în statele membre ale UE**

Țările	Anii					
	2013			2019		
	Persoane înregistrate la SPO	Șomeri înregistrați la SPO	Pondere șomerilor în totalul persoanelor înregistrate	Persoane înregistrate la SPO	Șomeri înregistrați la SPO	Pondere șomerilor în totalul persoanelor înregistrate
Austria	332 846	287 207	86,3	314 798	301 328	95,7
Belgia	572 428	572 428	100	479 730	341 687	71,2
Bulgaria	371 695	371 380	99,9	189 984	185 266	97,5
Cehia	564 093	564 093	100	212 409	212 409	100
Cipru	;	;	;	;	;	;
Croația	346 777	345 112	99,5	129 167	128 650	99,6
Danemarca	194 281	134 694	69,3	131 602	96 112	73,0
Estonia	35 845	35 680	99,5	32 898	32 126	97,7
Finlanda	504 993	294 136	58,2	528 138	240 381	45,5
Franța	5 082 237	3 503 159	68,9	5 869 226	3 591 776	61,2
Germania	5 066 410	2 950 338	58,2	4 254 766	2 266 720	53,3
Grecia	1 039 242	1 039 242	100	1 016 275	1 016 275	100
Irlanda	418 950	418 950	100	191 552	191 552	100
Italia	;	;	;	;	;	;
Letonia	101 397	101 397	100	56 951	56 858	99,8
Lituania	254 856	201 322	79,0	170 224	144 898	85,1
Luxemburg	;	17 213	;	19 557	15 383	78,7
Malta	8 558	7 385	86,3	3 678	1 698	46,2
Olanda	920 500	762 400	82,8	633 310	633 310	100
Polonia	2 216 309	2 174 715	98,1	926 947	903 200	97,4
Portugalia	850 781	671 716	78,9	464 423	314 627	67,7
România	477 726	476 165	99,7	283 945	266 124	93,7
Slovenia	423 517	415 006	98,0	260 857	259 318	99,4
Slovenia	122 696	119 827	97,7	83 614	74 178	88,7
Spania	6 347 812	4 845 302	76,3	4 469 919	3 148 752	70,4
Suedia	706 384	404 036	57,2	594 948	349 646	58,8
Ungaria	527 624	527 624	100	250 947	250 947	100

Sursa: Elaborat de autor în baza informațiilor din [14].

Analizând datele din Tabelul 4.9., constatăm că Franța este unica țară din UE în care atât numărul persoanelor cât și cel al șomerilor înregistrați la SPO a crescut în perioada analizată. Dacă 2013 este considerat anul cu cea mai mare rată a șomajului în toate statele membre ale UE, după care a urmat o reducere continuă a șomerilor, în Franța numărul acestora a crescut cu aproape 90 de mii în perioada analizată. De asemenea, observăm că nu toate persoanele înregistrate la SPO au primit statutul de șomer. În unele state membre ale UE, ponderea șomerilor în

totalul persoanelor înregistrate a fost mai mică de 50%, în Finlanda și Malta. În același timp, în unele state membre, statutul de șomer a fost obținut de toate persoanele înregistrate la SPO (Cehia, Grecia, Irlanda și Ungaria).

SPO din statele membre ale UE adoptă diferite măsuri pentru șomerii înregistrați, având ca obiectiv readucerea numărului acestora în mediul profesional. În anul 2019, statele membre ale UE au adoptat o multitudine de măsuri pentru șomerii înregistrați la SPO (Tabelul 4.10.).

**Tabelul 4.10. Raportul dintre participanții la politicile active și șomerii înregistrați în anul 2019**

Țările	Numărul șomerilor înregistrați	Numărul participanților la politicile active	Raportul dintre numărul participanților la măsurile active și cel al șomerilor înregistrați, %
Austria	301 328	161 727	53,7
Belgia	341 687	433 591	126,9
Bulgaria	185 266	24 183	13,1
Cehia	212 409	;	;
Cipru	;	2 587	;
Croația	128 650	28 559	22,2
Danemarca	96 112	228 127	237,3
Estonia	32 126	38 986	121,3
Finlanda	240 381	129 379	53,8
Franța	3 591 776	1 410 019	39,3
Germania	2 266 720	801 178	35,3
Grecia	1 016 275	54 258	5,3
Irlanda	191 552	116 989	61,1
Italia	;	1 222 984	;
Letonia	56 858	8 310	14,6
Lituania	144 898	13 758	9,5
Luxemburg	15 383	24 804	161,2
Malta	1 698	2 806	165,2
Olanda	633 310	360 090	56,9
Polonia	903 200	546 907	60,6
Portugalia	314 627	201 896	64,2
România	266 124	26 318	9,9
Slovacia	259 318	74 012	28,5
Slovenia	74 178	13 602	18,3
Spania	3 148 752	2 948 757	93,6
Suedia	349 646	212 998	60,9
Ungaria	250 947	179 041	71,3

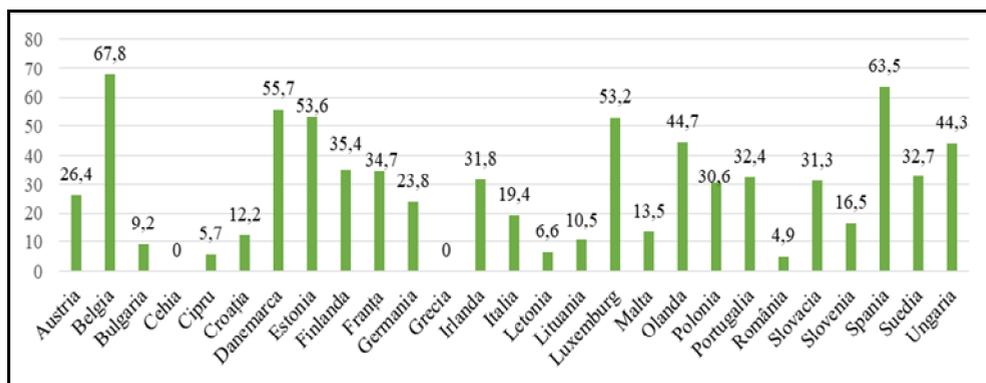
Sursa: Elaborat de autor în baza informațiilor din [14].

Potrivit Tabelului 4.10, numărul participanților la măsurile active pe piața muncii diferă de la o țară la alta. Astfel, putem constata că în unele state membre ale UE numărul participanților la măsurile active pe piața muncii este mai mare decât cel al șomerilor înregistrați. Aceasta demonstrează faptul că, în unele țări (Belgia, Danemarca, Estonia Luxemburg și Malta), șomerii înregistrați la SPO au fost implicați în mai multe măsuri active pe piața muncii.

În același timp, observăm că, în alte state, la măsurile active pe piața muncii au participat mai puțin de 10% dintre șomerii înregistrați (Grecia, Lituania și România). Decalajul mare existent în ceea ce privește participarea șomerilor la măsurile active pe piața muncii poate fi generat de cadrul legal care diferă de la o țară la alta, precum și de capacitățile SPO privind implementarea politicilor pe piața muncii.

Misiunea SPO nu constă doar în înregistrarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, ci și în acordarea ajutorului, prin implicarea în diferite măsuri. Astfel, în Figura 4.11. sunt prezentate date privind participarea la măsurile active pe piața muncii la 100 persoane care doresc să muncească, în anul 2019.

**Figura 4.11. Rata de participare la măsurile active la 100 persoane care doresc să muncească, în anul 2019, %**



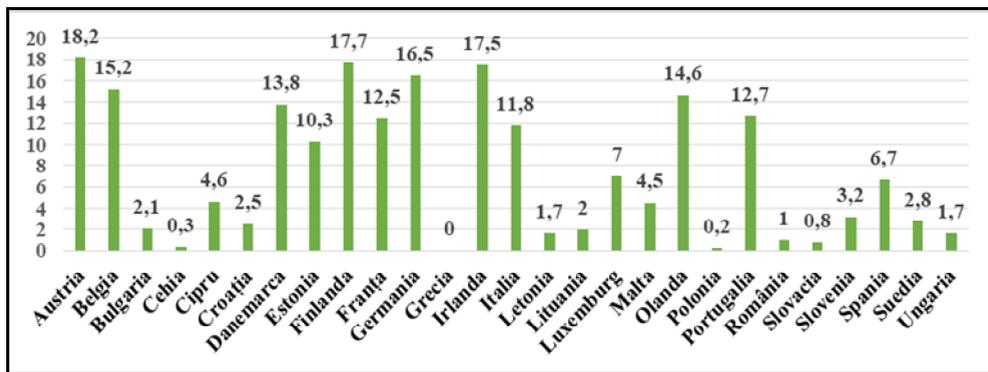
Sursa: Elaborată de autor în baza informațiilor din [15].

Așa cum rezultă din Figura 4.11, participarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă diferă de la o țară la alta. În unele țări, măsurile active sunt

implementate pe larg în rândul persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, spre deosebire de alte țări. În anul 2019, la 100 persoane înregistrate la SPO care doresc să muncească, mai bine de 50 din acestea au fost implicate în diferite măsuri active pe piața muncii în așa țări ca: Belgia, Danemarca, Estonia, Luxemburg și Spania. La polul opus, se remarcă Bulgaria, Cipru, Letonia și România, în care din 100 persoane înregistrate la SPO care doresc să muncească mai puțin de 10% sunt antrenate în diferite măsuri active desfășurate pe piața muncii. În ceea ce privește Cehia și Grecia, informația nu este disponibilă pentru anul respectiv.

Din politicile active ale pieței muncii, participarea la programele de instruire profesională este măsura activă cel mai frecvent utilizată de SPO-le în rândul persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. În Figura 4.12 este arătat nivelul de participare la programele de instruire profesională la 100 persoane aflate în căutarea unui loc de muncă.

**Figura 4.12. Rata de participare la programele de instruire profesională la 100 persoane care doresc să muncească în anul 2019, %**



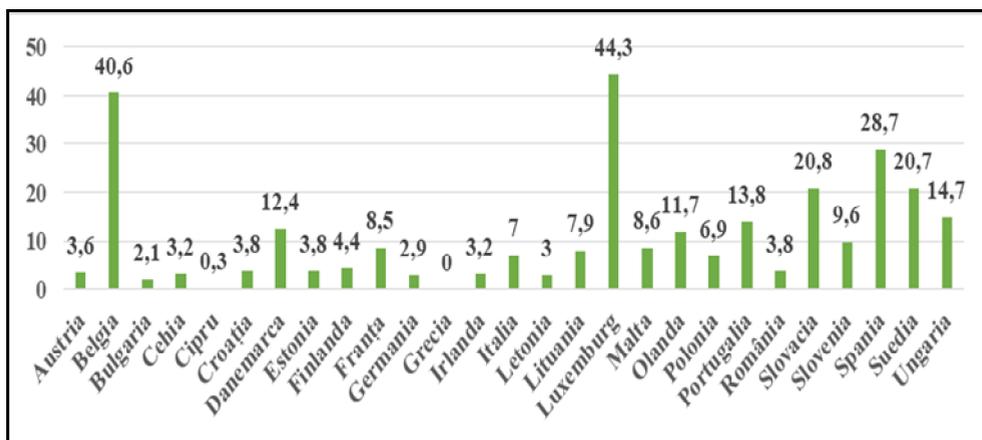
Sursa: Elaborată de autor în baza informațiilor din [14].

În Figura 4.12. se remarcă faptul că programele de instruire profesională sunt folosite mai mult în: Austria, Belgia, Finlanda, Germania și Irlanda. În aceste țări, din 100 de persoane care doresc să muncească, înregistrate la SPO, mai bine de 15% sunt atrase în diferite programe de instruire profesională, în funcție de nevoile pieței muncii. De cealaltă parte, există state membre ale UE

în care, din 100 de persoane care doresc să muncească, mai puțin de o persoană este atrasă în programe de instruire profesională (Cehia, Polonia, și Slovacia).

Acordarea stimulentei la angajare reprezintă o altă măsură activă practică pe piața muncii, având ca beneficiari persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, dar și angajatorii. În Figura 4.13. este prezentat nivelul de acordare a stimulentei la angajare la 100 persoane aflate în căutarea unui loc de muncă.

**Figura 4.13. Rata beneficiarilor de stimulente la angajare la 100 persoane care doresc să muncească, în anul 2019, %**

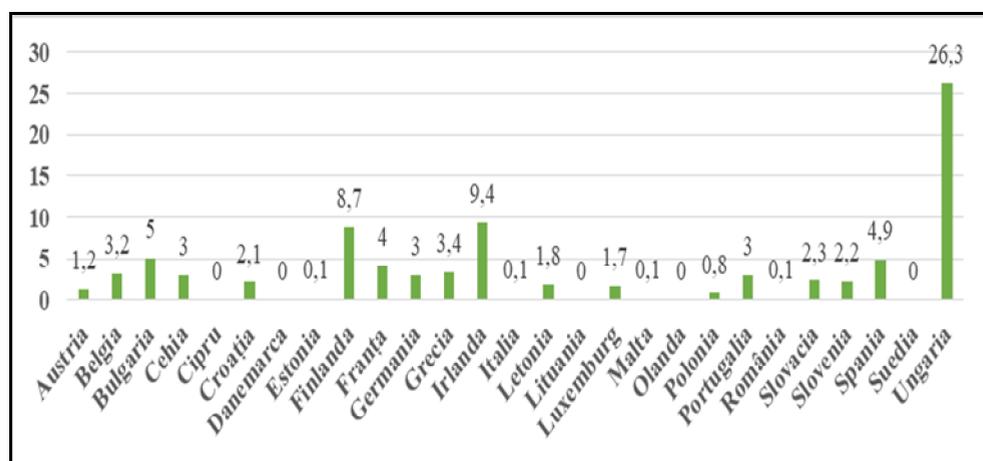


Sursa: Elaborată de autor în baza informațiilor din [15].

Datele prezentate în Figura 4.13. demonstrează faptul că Belgia și Luxemburg sunt țările care acordă cel mai frecvent stimulente la angajare. În Luxemburg, din 100 de persoane înregistrate la SPO, 44,3% au beneficiat de stimulente la angajare, iar în Belgia, 40,6%. În Spania, aproape fiecare a treia persoană a beneficiat de stimulente la angajare, iar în Slovacia și Suedia, fiecare a cincea persoană. Făcând o analiză comparativă a Figurilor 5.12. și 5.13., constatăm că. în timp ce unele țări pun accentul mai mult pe programele de instruire profesională a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, alte țări se orientează mai mult spre acordarea stimulentei pentru ocuparea unui anumit post de muncă.

Crearea noilor locuri de muncă este o altă măsură activă promovată pe piața muncii, ai cărei beneficiari sunt persoanele înregistrate la SPO. În Figura 4.14. sunt prezentate datele privind beneficiarii creării locurilor de muncă la 100 persoane aflate în căutarea unui loc de muncă.

**Figura 4.14. Rata de acordare a stimulentei pentru crearea a noi locuri de muncă, la 100 persoane care doresc să muncească, în anul 2019, %**

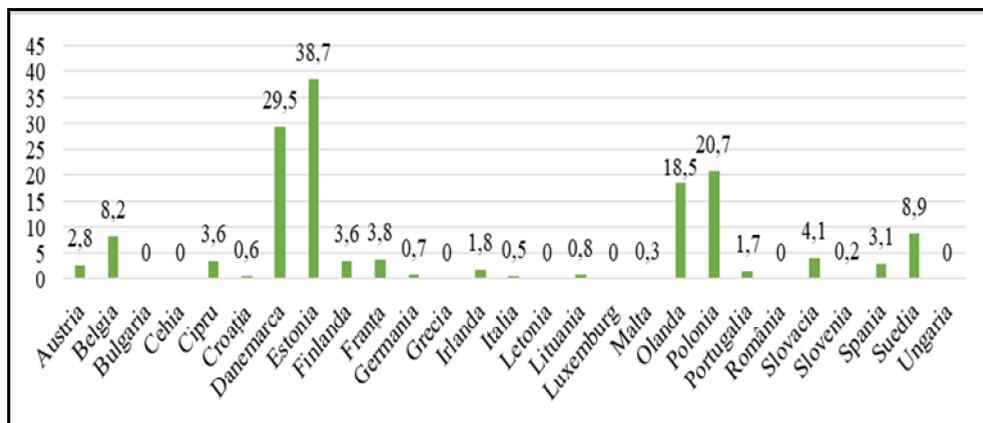


Sursa: Elaborată de autor în baza informațiilor din [14].

Ungaria este țara care acordă în mare măsură stimulente pentru crearea locurilor de muncă. Conform Figurii 15.4., practic, fiecare a patra persoană aflată în căutarea unui loc de muncă a beneficiat de această măsură. La o distanță mare se află Irlanda și Finlanda, care aplică această măsură activă, având ca beneficiari 9,4%, respectiv 8,7% la 100 persoane care doresc să muncească.

Reabilitarea și asistarea la angajare reprezintă o altă măsură și vizează mai mult persoanele din grupurile vulnerabile care se confruntă cu probleme la angajarea în câmpul muncii, ca urmare a pierderii locului de muncă. În Figura 5.15. se prezintă numărul beneficiarilor reabilitării și ai angajării asistate la 100 persoane care se află în căutarea unui loc de muncă.

**Figura 4.15. Rata beneficiarilor reabilitării și angajării asistate, la 100 persoane care doresc să muncească, în anul 2019, %**



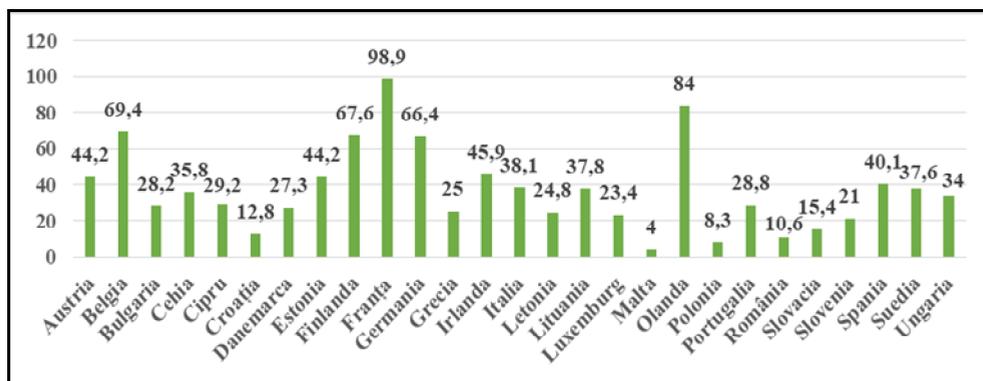
Sursa: Elaborată de autor în baza informațiilor din [14].

Reabilitarea și asistarea la angajare, ca măsură activă pe piața muncii, este o măsură aplicată cel mai frecvent în patru state membre ale UE. Din Figura 4.15. constatăm că: în Estonia, 38,7% din 100 persoane aflate în căutarea unui loc de muncă au beneficiat de această măsură activă; în Danemarca 29,5%, în Polonia 20,7% și în Olanda 18,5%. În celelalte state membre ale UE, reabilitarea și angajarea asistată sunt folosite mai puțin de SPO.

Acordarea asistenței la crearea unei afaceri reprezintă ultima măsură activă conform clasificării date de UE. Dintre statele membre ale UE, Spania aplică cel mai mult această măsură activă pe piața muncii. În anul 2019, 20,2% din 100 persoane aflate în căutarea unui loc de muncă au beneficiat de asistență la crearea propriei afaceri în Spania, fiind urmată de Franța cu 5,9%, de Slovacia cu 3,3% și de Croația cu 3,1%. În celelalte state membre ale UE, mai puțin de o persoană din 100 au beneficiat de asistență la crearea propriei afaceri, în anul 2019.

În afară de măsuri active, pe piața muncii se mai aplică și măsuri pasive, ai căror beneficiari sunt persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă. Acordarea ajutorului de șomaj și pensionarea anticipată sunt măsurile pasive aplicate și promovate de UE. În Figura 4.16. se poate vedea nivelul de acordare a ajutorului de șomaj la 100 persoane aflate în căutarea unui loc de muncă.

*Figura 4.16. Rata beneficiarilor de ajutor de șomaj la 100 persoane care doresc să muncească, în anul 2019, %*



Sursa: Elaborată de autor în baza informațiilor din [15].

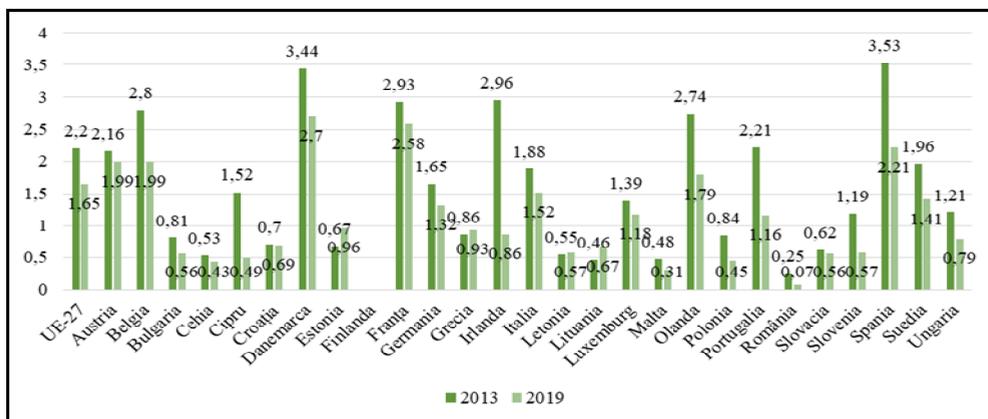
Așa cum se observă în Figura 4.16., rata beneficiarilor de ajutor de șomaj în totalul persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă diferă de la o țară la alta, în funcție de legislațiile naționale. Totodată, remarcăm faptul că, în Franța, din 100 persoane, 98,9% sunt beneficiari ai ajutorului de șomaj, fiind urmată de Olanda, cu 84,0%. În Belgia, Finlanda și Germania, din 100 de persoane care doresc să muncească au beneficiat de ajutor de șomaj aproximativ două treimi. De cealaltă parte se află Malta și Polonia, în care mai puțin de 10 persoane din 100 au beneficiat de ajutor de șomaj. Pensionarea anticipată reprezintă cea de-a doua măsură pasivă aplicată pe piața muncii. Ca urmare a aplicării acestei măsuri, persoanele în cauză beneficiază de un suport financiar. Este o măsură pasivă care nu se aplică în toate statele membre ale UE. Totuși, pensionarea anticipată este aplicată mai mult în Portugalia (12,7% la 100 persoane care doresc să muncească), respectiv – Belgia (8,9%), Austria (7,7%), Slovacia (5,6%) și Polonia (4,5%). Prin urmare, politicile pe piața muncii au un scop bine determinat, și anume ajutorarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. Atât măsurile active, cât și cele pasive, au menirea de a ajuta persoanele aflate în dificultate în urma pierderii locului de muncă. În ultimul timp, SPO sunt orientate mai mult spre aplicarea măsurilor active, prin atragerea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă în diferite activități. Aceasta permite reducerea perioadei de inactivitate a persoanei și readucerea sa în mediul profesional. Indiferent de măsurile aplicate, active sau pasive, acestea

implică cheltuieli financiare pe care trebuie să le suporte fiecare țară. De aceea, în următorul paragraf ne propunem să analizăm cheltuielile financiare suportate de statele membre ale UE pentru politicile desfășurate pe piața muncii.

#### 4.4. Evaluarea cheltuielilor financiare aferente politicilor pe piața muncii

Politicile pe piața muncii implică anumite costuri suportate de orice țară care dorește să susțină persoanele aflate în dificultate, urmare a pierderii locului de muncă. Volumul resurselor financiare alocate în acest scop diferă de la o țară la alta, în funcție de nivelul de dezvoltare al fiecăreia, precum și de spectrul politicilor active implementate pe piața muncii. Astfel, cu cât țara este mai dezvoltată, cu atât volumul resurselor financiare alocate este mai mare. Raportarea resurselor financiare aferente politicilor active pe piața muncii la PIB reprezintă un indicator ce relevă nivelul de finanțare a măsurilor pe piața muncii la nivelul fiecărei țări. Astfel, în Figura 4.17. este arătată ponderea cheltuielilor aferente politicilor active pe piața muncii în PIB. Ca ani de referință, au fost considerați 2013 și 2019. În anul 2013, a fost înregistrat cel mai înalt nivel al șomajului în majoritatea statelor membre UE, iar anul 2019 cuprinde ultimele date statistice disponibile.

*Figura 4.17. Ponderea cheltuielilor aferente politicilor active pe piața muncii în PIB, în anii 2013 și 2019, %*



Sursa: Elaborată de autor în baza informațiilor din [15].

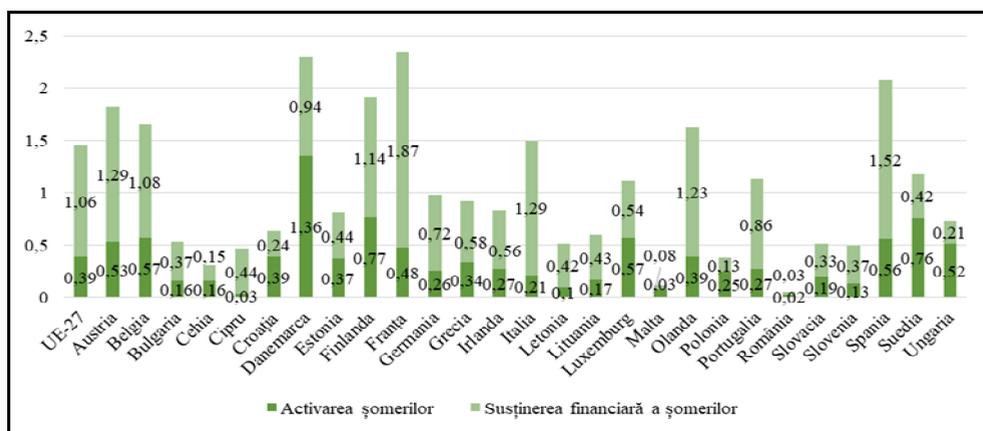
După cum se observă în Figura 4.17., ponderea cheltuielilor aferente politicilor active ale pieței muncii în PIB, la nivelul UE, s-a redus de la 2,2% în anul 2013, până la 1,65% în anul 2019. Tendința de reducere a cheltuielilor legate de politicile active ale pieței muncii este valabilă pentru majoritatea statelor membre UE, excepție făcând Estonia, care a înregistrat în acest interval de timp o creștere de aproape 0,3% a acestora în PIB, Lituania 0,21%, Grecia 0,07% și Lituania 0,02%. Reducerea treptată a ponderii cheltuielilor pentru politicile active ale pieței muncii în PIB poate fi determinată și de reducerea treptată a ratei șomajului în statele membre ale UE, fapt ce a condus la alocarea a mai puține resurse financiare pentru indemnizațiile de șomaj. Reducerea relativă a cheltuielilor în PIB, în perioada analizată, nu înseamnă că acestea s-au redus în aceleași proporții și în valoare absolută, întrucât PIB a înregistrat o creștere constantă în toate statele membre ale UE. Totodată, observăm un decalaj mare între statele membre ale UE în ceea ce privește ponderea cheltuielilor aferente politicilor active ale pieței muncii în PIB. Dacă în unele state membre ponderea cheltuielilor pentru politicile active ale pieței muncii au constituit mai mult de 3,0% din PIB (Spania și Danemarca), în altele acestea nu au depășit 0,5% (România, Lituania și Malta), în anul 2013. În urma reducerii constante a cheltuielilor destinate politicilor active ale pieței muncii, în anul 2019, acestea depășeau 2% din PIB doar în Danemarca, Franța și Spania.

Datele prezentate în Figura 4.17. reprezintă un tablou general al ponderii cheltuielilor aferente politicilor active ale pieței muncii în PIB. Prezintă interes ponderea cheltuielilor în PIB pentru măsurile de activare a șomerilor și a celor pentru asigurarea unui venit persoanelor aflate în afara ocupării. Astfel, în Figura 4.18. este redată ponderea cheltuielilor pentru activarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și a celor pentru susținerea financiară a șomerilor.

În Figura 4.18, analizând modul cum sunt direcționate resursele financiare, constatăm că partea cea mai mare a acestora au ca obiectiv susținerea financiară a celor care și-au pierdut locul de muncă. La nivelul UE, resursele financiare alocate pentru susținerea șomerilor au fost de aproximativ 2,7 ori mai mari decât cele alocate pentru activarea acestora, în anul 2019. În Italia, acest decalaj a fost de 5 ori mai mare, iar în Letonia de 4 ori. Totodată, trebuie remarcat faptul că, în unele state membre ale UE, resursele financiare alocate pentru activarea șomerilor le-au depășit pe cele aferente susținerii financiare (Cehia,

Croația, Luxemburg, Malta, Polonia, Suedia și Ungaria). Aceasta demonstrează faptul că unele state membre se orientează mai mult spre acele măsuri active, care să ajute revenirea mai rapidă a șomerilor în mediul profesional.

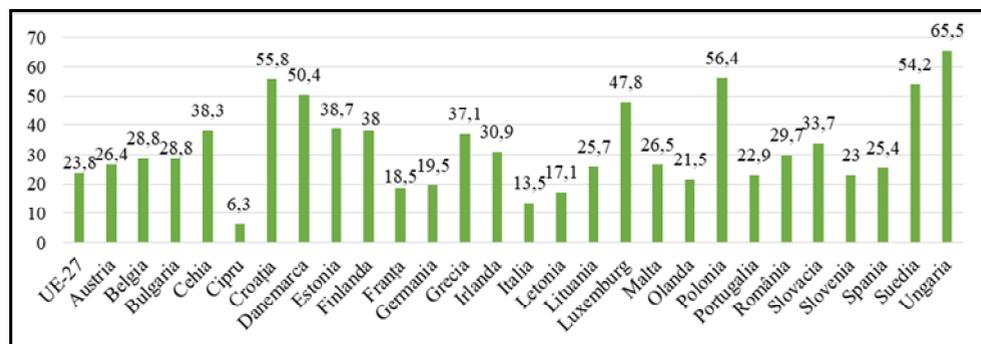
**Figura 4.18. Ponderea cheltuielilor pentru activarea și susținerea financiară a șomerilor în PIB, în anul 2019, %**



Sursa: Elaborată de autor în baza informațiilor din [15].

Deși în Figura 4.18. am prezentat ponderea în PIB a cheltuielilor pentru măsurile de activare a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, este relevantă analiza ponderii acestora în totalul cheltuielilor aferente politicilor active ale pieței muncii. De aceea, în Figura 4.19. ne-am propus ca obiectiv acest aspect. Datele prezentate în Figura 4.19. dovedesc faptul că ponderea cheltuielilor pentru activarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă diferă de la o țară la alta. La nivelul UE, acestea au fost de aproape un sfert din totalul cheltuielilor pentru politicile active ale pieței muncii. La nivelul fiecărei țări, constatăm că aceste cheltuieli le depășesc pe cele pentru susținerea financiară a șomerilor în Croația, Danemarca, Polonia, Suedia și Ungaria. Acest fapt demonstrează că SPO din țările respective sunt preocupate activ de implicarea în măsură diferită a șomerilor, pentru ca revenirea lor în mediul profesional să se producă mult mai rapid. Totodată, observăm că în unele țări aceste cheltuieli nu depășesc 20% din totalul cheltuielilor (Cipru, Franța, Germania, Italia și Letonia).

**Figura 4.19. Ponderea cheltuielilor pentru activarea șomerilor în totalul cheltuielilor aferente politicilor active ale pieței muncii, în anul 2019, %**



Sursa: Elaborată de autor în baza informațiilor din [15].

Dacă în Figura 4.19. este prezentată ponderea cheltuielilor pentru măsurile de activare a șomerilor în totalul cheltuielilor, în Tabelul 4.11. este prezentată structura cheltuielilor pentru fiecare măsură activă.

Analizând datele din Tabelul 4.11., observăm că, în cazul instruirii profesionale, cele mai mari cheltuieli le-au suportat Austria (75,8%), Cipru (75,3%) și Germania (71,0%), din totalul cheltuielilor pentru activarea șomerilor. În cazul stimulentei pentru ocupare, observăm că cele mai multe resurse financiare au fost alocate de România (84,9%), Malta (83,8%) și Lituania (68,4%).

Crearea locurilor de muncă reprezintă o altă politică activă promovată pe piața muncii. În acest caz, cele mai multe resurse financiare au fost alocate de Ungaria (67,3%), Bulgaria (66,5%) și Grecia (62,2%). Deși, în cazul creării afacerilor au fost alocate mai puține resurse financiare la nivelul UE, țările care se evidențiază mai mult la acest capitol sunt Croația (31,3%), Spania (24,1%) și Polonia (11,6%) din totalul cheltuielilor pentru activarea șomerilor. Ultima măsură prezentată în Tabelul 5.11. se referă la reabilitarea și angajarea asistată. Țările care au alocat cele mai multe resurse în acest scop sunt: Cehia (79,2%), Olanda (78,2), Danemarca (71,2%) și Polonia (60,1%).

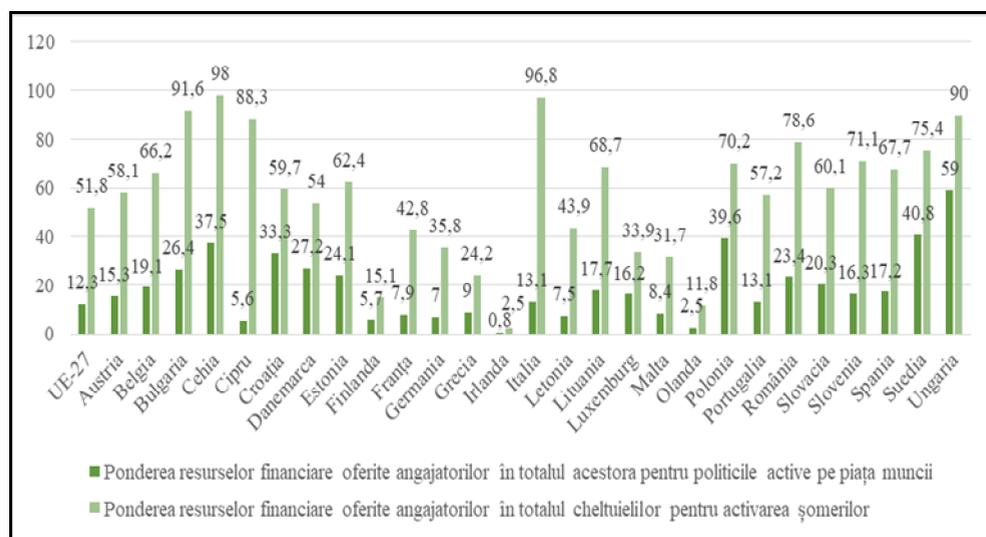
Tabelul 4.11. Structura cheltuielilor alocate pentru măsurile active pe piața muncii, în anul 2019

Țări	Total cheltuieli măsurii active, mil. euro	Inclusiv:									
		Instruire profesională, mil. euro	Pondere în total cheltuieli, %	Stimularea ocupării, mil. euro	Pondere în total cheltuieli, %	Creare locuri de muncă, mil. euro	Pondere în total cheltuieli, %	Creare start-up-uri, mil. euro	Pondere în total cheltuieli, %	Reabilitare și angajare asistată, mil. euro	Pondere în total cheltuieli, %
UE-27	54 634,765	22 017,807	40,3	9 486,694	17,4	6 236,789	11,4	3 439,815	6,3	13 453,659	24,6
Austria	2 087,214	1 583,100	75,8	226,577	10,8	167,610	8,0	19,097	1,0	90,831	4,4
Belgia	2 734,380	801,857	29,3	1 066,36	39,0	201,915	7,4	3,6	0,1	660,632	24,2
Bulgaria	98,048	7,816	8,0	24,868	25,4	65,218	66,5	0,146	0,1	;	;
Cehia	365,496	6,1	1,7	26,538	7,3	42,822	11,7	0,643	0,1	289,393	79,2
Cipru	6,948	5,234	75,3	1,401	20,2	;	;	0,018	0,2	0,29	4,2
Croația	209,012	34,930	16,2	42,303	20,2	59,704	28,6	65,519	31,3	6,556	3,1
Danemarca	4 252,110	688,994	16,2	537,389	12,6	;	;	;	;	3 025,730	71,2
Estonia	1 03,811	33,380	32,1	12,176	11,7	0,058	0,1	1,980	1,9	56,217	54,2
Finlanda	1 841,880	846,900	46,0	190,118	10,3	452,253	24,6	35,650	1,9	316,955	17,2
Franța	11 623,330	6 365,560	54,8	506,132	4,3	1 554,02	13,4	1 045,710	9,0	2 151,910	18,5
Germania	8 878,120	6 308,090	71,0	860,635	9,7	729,428	8,2	289,010	3,3	690,953	7,8
Grecia	631,441	11,804	1,9	183,204	29,0	392,744	62,2	43,690	6,9	0	0
Irlanda	942,318	373,844	39,7	61,390	6,5	474,174	50,3	0	0	32,910	3,5
Italia	3 669,930	2 261,350	61,6	1 251,560	34,1	34,845	0,9	6,363	0,2	115,831	3,2
Letonia	29,702	14,941	50,3	8,4	28,4	5,689	19,1	0,578	1,9	0,094	0,3
Lituania	80,635	19,704	24,4	55,131	68,4	;	;	;	;	5,8	7,2
Luxemburg	359,298	114,430	31,8	225,694	62,8	16,150	4,5	0	0	3,025	0,9
Malta	11,068	0,859	7,8	9,276	83,8	0,110	1,0	0,114	1,0	0,1	6,4
Olanda	3 122,450	456,057	14,6	224,057	7,2	;	;	;	;	2 442,330	78,2
Polonia	1 350,920	25,057	1,9	314,363	23,3	41,252	3,1	157,468	11,6	812,782	60,1
Portugalia	567,975	355,049	62,5	115,565	20,3	52,477	9,2	10,234	1,8	34,649	6,1
România	477,240	6,509	13,8	40,110	84,9	0,536	1,1	0,085	0,2	;	;
Slovacia	171,776	18,644	10,5	99,348	55,9	8,009	4,5	12,656	7,1	39,118	22,0
Slovenia	63,511	18,380	28,9	25,235	39,7	16,766	26,4	1,490	2,3	1,640	2,6
Spania	7 007,510	1 329,030	19,0	1 014,430	14,5	1 412,220	20,2	1 690,120	24,1	1 561,710	22,3
Suedia	3 616,810	294,010	8,1	2 187,930	60,5	;	;	21,291	0,6	1 113,590	30,8
Ungaria	755,833	36,189	4,8	176,508	23,3	508,795	67,3	34,342	4,5	;	;

Sursa: Elaborat de autor în baza informațiilor din [15].

Resursele financiare alocate pentru politicile active pe piața muncii pot fi direcționate spre persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, dar și spre angajatori. Așa cum s-a menționat în Capitolul II, angajatorii beneficiază de anumite stimulente pentru angajarea în special a persoanelor defavorizate sau pentru crearea a noi locuri de muncă. În Figura 4.20. se prezintă ponderea resurselor financiare acordate angajatorilor.

**Figura 4.20. Ponderea resurselor financiare oferite angajatorilor, în anul 2019, %**



Sursa: Elaborată de autor în baza informațiilor din [15].

Potrivit datelor din Figura 4.20. ponderea resurselor financiare alocate angajatorilor în totalul acestora pentru politicile active ale pieței muncii diferă de la o țară la alta. La nivelul UE, acestea au constituit 12,3% în anul 2019. Totodată, putem remarca faptul că în unele state membre, ponderea acestora a depășit 40% din totalul resurselor financiare alocate politicilor active pe piața muncii în Suedia și Ungaria. La polul opus se află Irlanda și Olanda, în care resursele financiare alocate angajatorilor au constituit 0,8%, respectiv – 2,5% din totalul resurselor financiare alocate în acest scop.

Prin raportarea resurselor financiare oferite angajatorilor la cele alocate pentru măsurile de activare a șomerilor, se constată că organizațiile din multe state membre ale UE beneficiază de stimulente consistente din partea SPO. Astfel, în unele state membre, ponderea resurselor financiare oferite angajatorilor în totalul resurselor financiare pentru activarea șomerilor depășește 90% (Cehia, Italia, Bulgaria și Ungaria). Aceasta dovedește faptul că în țările sus menționate majoritatea resurselor financiare alocate pentru activarea șomerilor sunt orientate spre angajatori. Astfel, politicile guvernamentale din țările respective sunt orientate mai mult spre susținerea financiară a angajatorilor pentru crearea a noi locuri de muncă sau pentru angajarea pe piața muncii a persoanelor defavorizate, aflate în șomaj pe termen lung.

În vederea obținerii unei informații calitative asupra utilizării resurselor financiare, am raportat cheltuielile totale aferente politicilor active ale pieței muncii la populația cu vârsta de 15-64 ani, populația ocupată cu vârsta de 15-64 ani și șomerii înregistrați de SPO (Tabelul 4.12.). În cazul dat, am făcut referință la populația cu vârsta cuprinsă între 15 și 64 ani și la populația ocupată din aceeași categorie de vârstă, ca potențiali clienți ai SPO. Resursele financiare alocate anual pentru o persoană, calculate de autor, se referă la finanțarea tuturor măsurilor pentru activarea și susținerea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, precum și cele necesare pentru menținerea și administrarea eficientă a SPO sau a altei instituții guvernamentale, responsabilă de problema în cauză.

Analizând datele din Tabelul 4.12., observăm că, la nivelul UE, în anul 2019, au fost alocate aproape 230 miliarde de euro. Raportând la populația cu vârsta cuprinsă între 15 și 64 ani, rezultă că, anual, au fost alocați 806,8 euro per persoană, la nivelul UE. În același timp, constatăm că acest indicator este de aproape 2300 euro în Danemarca, aproape 1800 euro în Luxemburg și de peste 1500 euro în Franța. Dintre statele membre ale UE, România alocă, anual, cele mai puține resurse financiare la o persoană cu vârsta de 15-64 ani (12,4 euro), urmată de Bulgaria (76,0 euro) și Polonia (101,5 euro). Această situație este caracteristică și pentru populația ocupată cu vârsta de 15-64 ani. Când privește resursele financiare alocate anual pentru un șomer, constatăm că acestea sunt cele mai mari în Danemarca (87769,4 euro), urmată de Luxemburg (48880,0 euro), Belgia (27778,5 euro) și Austria (26275,9 euro).

În același timp, cele mai puține resurse financiare alocate anual la un șomer au fost în România (597,1 euro), urmată de Grecia (1 674,1 euro) și Bulgaria (1 835,9 euro).

**Tabelul 4.12. Resurse financiare alocate anual pentru o persoană, în anul 2019**

Țările	Total cheltuieli, mil. euro	Populația cu vârsta de 15-64 ani, mii persoane	Populația ocupată cu vârsta 15-64 ani, mii persoane	Șomeri înregistrați la SPO, persoane	Resurse financiare alocate anual, în medie, la o persoană cu vârsta de 15-64 ani, euro	Resurse financiare alocate anual, în medie, la o persoană ocupată, euro	Resurse financiare alocate anual, în medie, la un șomer înregistrat la SPO, euro
UE-27	229 867,040	284 913,8	194 848,8	...	806,8	1 179,8	...
Austria	7 917,652	5 819,1	4 280,2	301 328	1 360,6	1 849,8	26 275,9
Belgia	9 491,558	7 306,9	4 770,7	341 687	1 299,1	1 989,5	27 778,5
Bulgaria	340,136	4 474,1	3 136,3	185 266	76,0	108,4	1 835,9
Cehia	955,116	6 855,5	5 151,0	212 409	139,3	185,4	4 496,6
Cipru	109,940	572,0	403,5	;	192,2	272,5	;
Croația	374,57	2 658,0	1 649,6	128 650	140,9	227,1	2 911,5
Danemarca	8 435,703	3 704,4	2 779,1	96 112	2 277,4	3 035,4	87 769,4
Estonia	268,496	842,2	634,1	32 126	318,8	423,4	8 357,6
Finlanda	4 843,46	3 409,5	2 487,0	240 381	1 420,6	1 947,5	20 149,1
Franța	62 674,234	40 730,3	26 710,9	3 591 776	1 538,8	2 346,4	17 449,4
Germania	45 469,364	53 545,0	41 065,1	2 266 720	849,2	1107,2	20 059,5
Grecia	1 701,358	6 770,6	3 824,6	1 016 275	251,3	444,8	1 674,1
Irlanda	3 051,060	3 219,3	2 238,5	191 552	1 087,5	1 564,0	18 277,3
Italia	27 199,939	38 427,5	22 687,1	;	707,8	1 198,9	;
Letonia	173,339	1 204,0	870,3	56 858	144,0	199,2	3 048,6
Lituania	313,297	1 814,4	1 324,3	144 898	172,7	236,6	2 162,2
Luxemburg	751,921	422,9	287,3	15 383	1 778,0	2 617,2	48 880,0
Malta	41,778	340,8	249,3	1 698	122,6	167,6	24 604,2
Olanda	14 520,797	11 116,0	8 689,2	633 310	1 306,3	1 671,1	22 928,4
Polonia	2 395,089	23 596,3	16 094,1	903 200	101,5	148,8	2 395,1
Portugalia	2 481,482	6 603,4	4 652,9	314 627	375,8	533,3	7 887,0
România	158,892	12 774,2	8 407,9	266 124	12,4	18,9	597,1
Slovenia	527,647	3 718,1	2 543,8	259 318	141,9	207,4	2 034,7
Slovenia	276,449	1 349,7	969,7	74 178	204,8	285,1	3 726,8
Spania	27 562,955	30 909,0	19 567,9	3 148 752	891,7	1 408,6	8 753,6
Suedia	6 676,469	6 403,5	4 938,5	349 646	1 042,6	1 351,9	19 094,9
Ungaria	1 154,339	6 327,1	4 436,0	250 947	182,4	260,2	4 599,9

Sursa: Elaborat de autor în baza informațiilor din [15].

Prin urmare, implementarea politicilor active pe piața muncii depinde în mare măsură de nivelul de finanțare a acestora. Investigațiile efectuate demonstrează faptul că orice măsură implementată pe piața muncii trebuie să aibă acoperire financiară, adică să fie alocate resursele financiare în acest scop. În cazul unei finanțări insuficiente a politicilor active ale pieței muncii nu vom obține eficacitatea, stabilită ca obiectiv, iar situația pieței muncii nu se va îmbunătăți.

## Referințe bibliografice

1. Bîrcă, A. (2015). *Redimensionarea managementului resurselor umane în contextul integrării Republicii Moldova în Uniunea Europeană*. Chișinău: Editura ASEM. 334 p.
2. Bîrcă, A. (2013). „Asigurarea securității și sănătății în muncă în cadrul organizațiilor autohtone prin prisma politicii Uniunii Europene”. În: *Revista de Filosofie, Sociologie și Științe Politice*. Chișinău, Academia de Științe a Moldovei, nr.1, pp. 127-135.
3. Bîrcă, A. (2005). *Managementul resurselor umane*. Chișinău: Editura ASEM.. 524 p.
4. Bîrcă, A. (2008) „Diversitatea culturală – domeniu de activitate al managementului resurselor umane în organizațiile multinaționale”. În: *Analele Academiei de Studii Economice din Moldova*. Chișinău, ed. a VI-a. pp. 71-74.
5. Bîrcă, A. „Flexicuritatea – o nouă „filosofie” a ocupării forței de muncă”. În: *Paradigme moderne ale economiei și antreprenoriatului inovativ*. Ediția a XII-a. Conferința științifică Internațională din 03-04 noiembrie 2017. Chișinău: USM, 2017. p. 30-36.
6. Hofstede, G. (1996). „Managementul structurilor multiculturale”. București: *Economica*. 326 p.
7. Stoica, G. (2001). *Libera circulație a persoanelor în Uniunea Europeană*. București: Editura Oscar Print.. 230 p.
8. Ștefan, D.; Roman, C. (2012). „Cercetări actuale privind flexibilizarea pieței muncii”. În: *Economie teoretică și aplicată*. Vol. XIX, nr. 2(567). pp. 21-30.
9. *The World of Public Employment Services Challenges, capacity and outlook for public employment services in the new world of work 2015*. Disponibil la: <https://publications.iadb.org/publications/english/document/The-World-of-Public-Employment-Services.pdf>
10. [https://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/ro/FTU\\_2.3.3.pdf](https://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/ro/FTU_2.3.3.pdf).

11. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012DC0173&from =EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012DC0173&from=EN)
12. [https://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/ro/FTU\\_2.3.1.pdf](https://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/ro/FTU_2.3.1.pdf)
13. [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2020-0183\\_RO.html#title1](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2020-0183_RO.html#title1)
14. <https://webgate.ec.europa.eu/empl/redisstat/databrowser/explore/all/lmp?lang=en&display=card&sort=category>
15. <https://webgate.ec.europa.eu/empl/redisstat/databrowser/explore/all/lmp?lang=en&display=card&sort=category>
16. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Activation policies](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Activation_policies)
17. [https://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/ro/FTU\\_2.3.3.pdf](https://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/ro/FTU_2.3.3.pdf)
18. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012DC0173&from =EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012DC0173&from=EN)
19. [https://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/ro/FTU\\_2.3.1.pdf](https://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/ro/FTU_2.3.1.pdf)
20. [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2020-0183\\_RO.html#title1](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2020-0183_RO.html#title1)
21. [http://www.presidency.ro/static/Versiunea\\_consolidata.pdf](http://www.presidency.ro/static/Versiunea_consolidata.pdf). din 16. 06.

# CAPITOLUL V

## **ANALIZA SITUAȚIEI PIEȚEI MUNCII ȘI A POLITICILOR DE OCUPARE DIN REPUBLICA MOLDOVA**

### **5.1. Funcționalitatea economiei – condiție necesară a performanței pieței muncii**

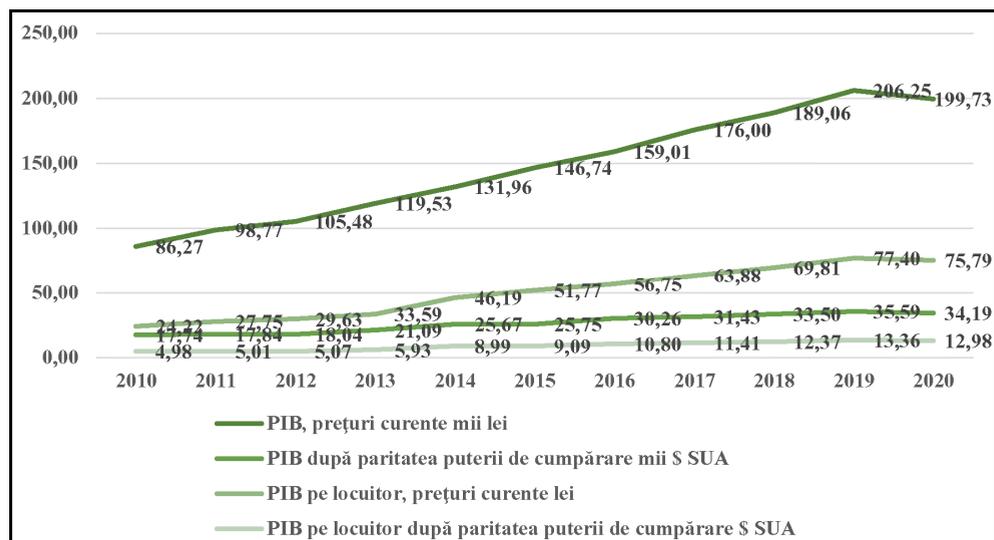
Reieșind din faptul că piața muncii este o piață derivată a piețelor bunurilor și serviciilor și, totodată, o parte inseparabilă a sistemului economic în ansamblu, ea trebuie să reflecte pe deplin tendințele evoluției acestuia. De aceea, o condiție importantă în analiza situației de pe piața muncii ar fi, în primul rând, analiza tendințelor din domeniul ocupării în corelație cu evoluțiile din economia națională a RM, în special, din sectorul real al economiei, care este generatorul principal de noi locuri de muncă.

Analizând evoluția economiei naționale a RM pe parcursul anilor de tranziție la economia de piață, se observă că ea a avut o evoluție destul de sinuoasă, înregistrând un ritm mediu de creștere a PIB în medie cu 4,5% anual (2000-2019) [13]. Cu toate că, în această perioadă, economia RM a înregistrat anumite succese, ea s-a confruntat și cu o serie de provocări, precum criza legată de stoparea exporturilor produselor de vinificație în Federația Rusă în anii 2006-2007, criza economico-financiară globală din 2009, precum și de criza legată de fraudă bancară din 2014-2015. În acești ani, economia RM a înregistrat anumite declinuri economice. Cu toate acestea, cea mai mare criză cu care s-a confruntat economia RM a fost cea din 2020 legată de pandemia COVID-19, care a generat un declin economic de -8,9%. Conform datelor BNS, în anul 2020 PIB a însumat **199,73** miliarde lei în prețuri curente, mai puțin cu 6,52 miliarde lei decât în anul precedent sau 34,19 miliarde USD la paritatea puterii de cumpărare, cu 1,4 miliarde lei decât în anul precedent.

Destul de impresionante sunt și evoluțiile PIB pe cap de locuitor și PIB pe cap de locuitor în USD la paritatea de cumpărare. Astfel, în perioada 2010-2020, acești indicatori s-au majorat (cu excepția ultimului an), respectiv de la 24,22 mii lei și 4,98 USD în 2010 până la 75,79 mii lei și 12,98 mii USD. (Figura 5.1.).

Evoluțiile recente ale economiei RM scot în evidență menținerea unui model de dezvoltare *bazat pe consum*. Analiza PIB pe categorii de utilizări arată că creșterea economică din ultimii ani se datorează în principal *consumului final*, astfel încât pe parcursul perioadei de referință valoarea acestuia a depășit valoarea PIB (cu excepția anilor 2019 și 2020, afectați de pandemia de COVID-19) (Tabelul 5.1.). Consumul final este determinat, în cea mai mare parte, de creșterea consumului din gospodăriile casnice în urma creșterii volumului trimiterilor de bani din munca cetățenilor din RM de peste hotare. Modelul de dezvoltare economică bazată pe consum, care nu asigură o creștere economică durabilă și calitativă - capabilă să creeze noi locuri de muncă -, nu este aptă să redreseze situația din domeniul ocupării, să-i asigure o anumită creștere.

**Figura 5.1. Dinamica principalilor indicatori macroeconomici, în perioada 2010-2020**



Sursa: [14].

În ceea ce privește formarea brută de capital, chiar și dacă aceasta a înregistrat anumite creșteri în unități absolute, ponderea ei în PIB a avut o evoluție oscilantă, fiind în creștere de la 23,9% în 2010 până la 26,2% în 2014, apoi în descreștere spre 22,0% în 2017.

În 2020, ponderea formării brute de capital în PIB a constituit 23,4% (Tabelul 5.1.). Pe fundalul descreșterii ponderii formării brute de capital în PIB s-au redus și investițiile străine directe (ISD), care, crescând continuu în anii precedenți (12,1% din PIB în 2008), au ajuns în 2016 la un nivel de numai 1% din PIB.

**Tabelul 5.1. Produsul intern brut, pe categorii de utilizări  
în perioada 2010-2020, %**

Indicatori	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Produsul intern brut, total, din care:	100,0	100,0	100,	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Consumul final	108,4	109,5	109,8	106,6	104,6	101,9	101,0	100,7	100,0	99,4	99,2
Formarea brută de capital	23,9	24,0	24,2	24,9	26,2	23,6	22,0	22,8	25,6	25,3	23,4
Exportul net	-32,3	-33,5	-34	-31,5	-30,8	-25,5	-23,0	-23,4	-25,6	-24,8	-22,6

Sursa: [14].

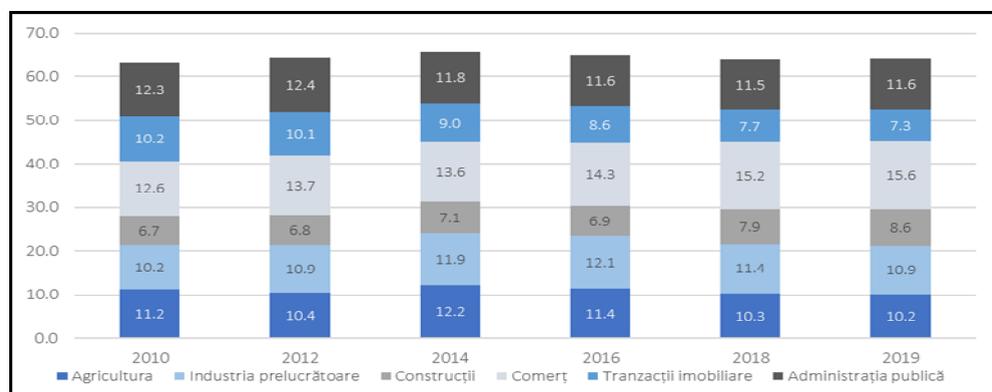
În ceea ce privește exportul net (diferența dintre exporturi și importuri), acesta a înregistrat un semnal clar de ameliorare, înregistrând o diminuare continuă a valorii negative pe parcursul acestei perioade. În perioada 2010-2020 ponderea *exportului net* în PIB s-a redus de la -32,3% până la -22,6%. Cu toate acestea, valoarea balanței comerciale în aceeași perioadă nu s-a modificat esențial, constituind în 2020 -2948,9 mil. USD.

Un model de dezvoltare orientat spre exporturi ar fi favorabil valorificării avantajelor economice ale țării, precum și redresării situației din domeniul ocupării, în cazul în care creșterea exporturilor stimulează dezvoltarea unor noi afaceri și crearea noilor locuri de muncă. În prezent se observă o tendință de schimbare calitativă a structurii exporturilor: a crescut ponderea exporturilor de produse industriale, pe când cele de produse agroalimentare alimentare s-au redus. Dacă, în

2005, peste jumătate (53,4%) din produsele exportate constituiau produse agroalimentare, ponderea acestora s-a diminuat până la 25,8% în 2020. Principalele categorii de exporturi sunt reprezentate de: produse alimentare și animale vii; articole manufacturate; mașini și echipamente pentru transport. Aceste categorii largi de produse au constituit în 2020 circa 64,8% din volumul total de exporturi. În general, în perioada 2005-2020, RM se caracteriza printr-o politică comercială favorabilă atât pentru importuri cât și pentru exporturi. Aderând la o serie de acorduri de liber schimb regionale (Zona de Liber Schimb Aprofundat și Cuprinzător cu Uniunea Europeană (ZLSAC), Acordul de Liber Schimb multilateral în cadrul CSI, Acordul de Liber Schimb cu Turcia etc.), RM și-a îmbunătățit esențial accesul la piețele externe. Creșterea importurilor și a exporturilor au determinat o reducere continuă a deficitului balanței comerciale.

Analiza PIB pe categorii de resurse pe parcursul perioadei de referință (2010-2020) arată că creșterea economică a fost asigurată în cea mai mare proporție de expansiunea serviciilor de comerț, transport, telecomunicații, tranzacții imobiliare etc. Se observă o tendință clară de reducere a ponderii agriculturii pe fundalul creșterii industriei în formarea *valorii adăugate brute* în perioada de referință. Astfel, contribuția sectorului agricol la formarea PIB s-a redus, respectiv, de la 11,2% în 2010 până la 9,5% în 2020, pe când ponderea industriei a crescut, respectiv, de la 10,2% până la 14%. Totodată, se observă și o expansiune în mai multe sectoare a serviciilor (Figurile 5.2., și 5.3.).

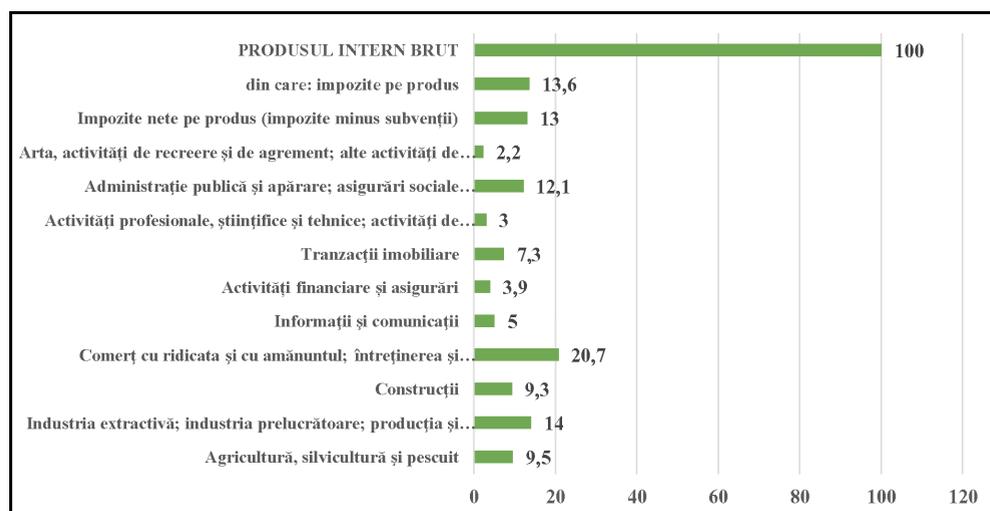
**Figura 5.2. Contribuții ale sectoarelor economiei la Valoarea Adăugată Brută (VAB), 2010-2019, %**



Sursa[14].

Astfel, se poate constata că serviciile au reprezentat forța motrice a creșterii economice, precum și un generator important al creării noilor locuri de muncă. În 2020, cele mai importante sectoare în formarea PIB rămân comerțul cu ridicata și cu amănuntul – 20,7%, administrația publică și alte sectoare din sfera bugetară – 12,1%, industria – 14%, agricultura – 9,5% etc. Același tablou se observă și în evoluția structurii ocupării pe activități economice despre care se va vorbi în următorul paragraf.

**Figura 5.3. Contribuția sectoarelor economice la formarea PIB în 2020, %**



Sursa: [14].

Modelul de dezvoltare a economiei RM bazat pe consum a determinat și distribuția întreprinderilor pe sectoare ale economiei naționale. Pe fundalul creșterii continue a numărului de întreprinderi, care în 2021 au constituit circa 60,3 mii (din care 98,4% reprezintă întreprinderi mici și mijlocii), acestea și-au concentrat activitatea primordial în comerț – 20,7 mii sau 35% din totalul întreprinderilor (Tabelul 5.2., Figura 5.4.).

Totodată, creșterea numărului de întreprinderi nu a determinat și o creștere esențială a numărului de locuri de muncă – de la 528 mii până la 532,5. Trebuie

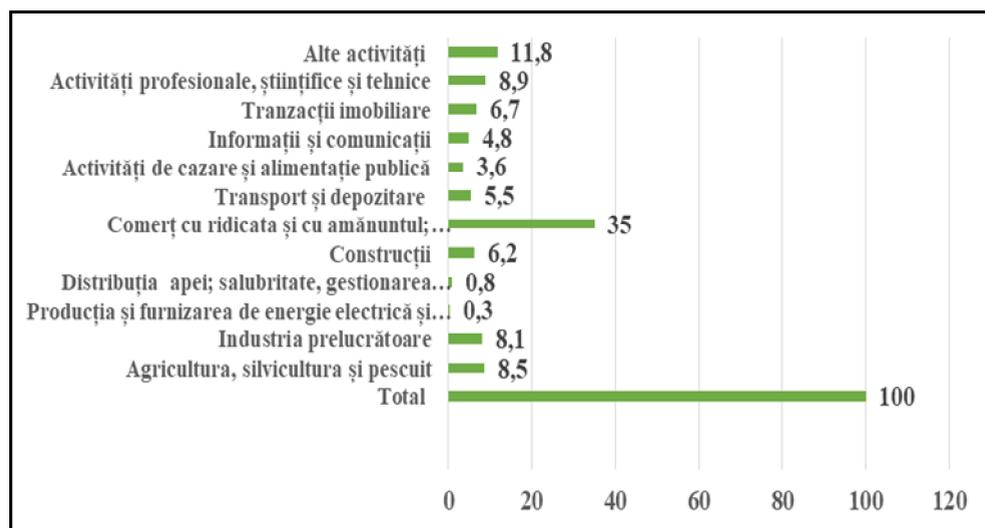
menționat faptul că, pe parcursul ultimilor ani, numărul salariaților din cadrul *întreprinderilor mici și mijlocii* a înregistrat o descreștere continuă, cifrându-se în 2021 la nivelul de circa 314,5 mii persoane, adică 59,1% din totalul angajaților (Tabelul 5.2.).

**Tabelul 5.2. Ponderea IMM în totalul întreprinderilor raportoare, în perioada 2017-2021, pe principalii indicatori**

Anii	Nr. de întreprinderi, mii			Nr. mediu anual de salariați, mii			Venituri din vânzări, miliarde lei		
	Total	IMM	Ponderea IMM în total, %	Total	IMM	Ponderea IMM în total, %	Total	IMM	Ponderea IMM în total, %
2017	54,3	53,6	98,6	528,6	323,3	61,2	331,0	137,5	41,5
2018	56,5	55,7	98,7	540,3	328,0	60,7	356,7	144,2	40,4
2019	56,7	55,9	98,6	544,8	335,8	61,6	397,9	157,3	39,5
2020	58,1	57,2	98,6	526,7	316,8	60,1	381,9	150,1	39,3
2021	60,3	59,4	98,4	532,5	314,9	59,1	488,0	183,6	37,6

Sursa: [14].

**Figura 5.4. Distribuția IMM pe principale genuri de activitate, în anul 2020, %**



Sursa: [14].

Activismul economic al companiilor este determinat nu numai de creșterea cifrei de afaceri, dar și de *capacitatea lor de creare a noilor locuri de muncă*. Or, creșterea numărului locurilor de muncă în sectorul real al economiei este un semn evident pentru însănătoșirea economiei republicii, respectiv îmbunătățirea indicatorilor ocupaționali.

Datele statistice arată că, în ultimii ani, capacitatea de creare a noilor locuri de muncă în economia RM s-a redus considerabil, de la 76,5 mii în 2018 până la 54,9 mii în 2020. În același context, lichidarea locurilor de muncă de către companii a înregistrat o anumită creștere, de la circa 63,1 mii în 2018 până la 64,1 mii în 2020. Se poate presupune că diminuarea numărului de locuri de muncă este determinată de pandemia COVID-19 care a generat și diminuarea activismului economic.

O analiză a procesului de creare a noilor locuri de muncă într-o perspectivă temporală mai îndelungată va arăta că, totuși, cauzele capacității insuficiente de creare a noilor locuri de muncă în RM sunt altele, unele fiind moștenite încă din economia socialistă, și anume *spiritul antreprenorial subdezvoltat, mecanismul birocratic al autorităților publice neprietenos noilor antreprenori, corupția, conjunctura economică nefavorabilă* etc.

Reducerea numărului de locuri de muncă reflectă în mod convingător și reducerea *cererii de muncă*. Reducerea cererii de muncă este însoțită și de numărul mare de locuri de muncă rămase vacante – 37,5 mii la sfârșitul anului 2020. Locurile de muncă sunt rămase vacante fie din cauza condițiilor neatractive de muncă, fie din cauza salariilor prea mici oferite de companie, fie din cauza deficitului de competențe ale candidaților pentru aceste locuri de muncă (Tabelul 5.3.).

**Tabelul 5.3. Numărul locurilor de muncă create și lichidate pe parcursul anului, în perioada 2018-2020**

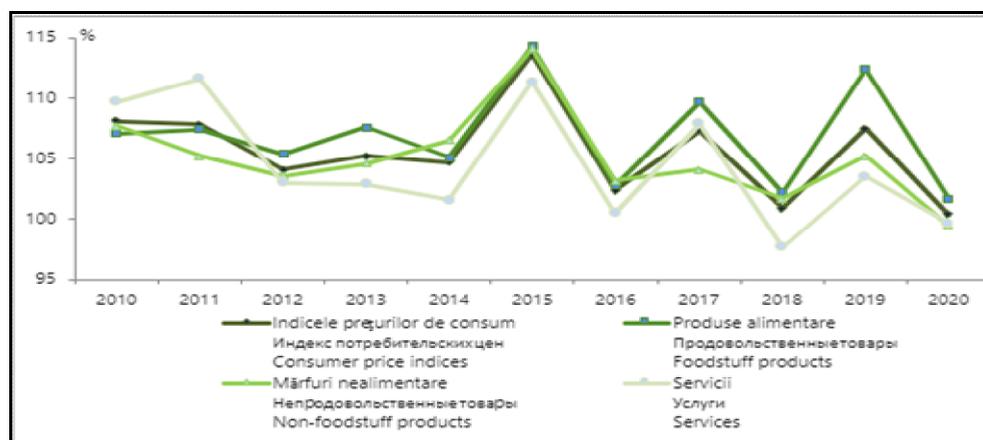
Anii	Locuri de muncă noi create pe parcursul anului	Locuri de muncă lichidate pe parcursul anului	Locuri de muncă vacante (din locuri de muncă la sfârșitul anului)
2018	76547	63165	37588
2019	58551	58104	42190
2020	54916	64102	37571

Sursa: [14].

Un factor extrem de important care poate afecta puternic ritmul dezvoltării economice este și situația de pe piața monetară. În 2015, piața monetară din RM s-a confruntat cu un șoc puternic legat de fraudă bancară care este resimțit și în ziua de azi. Acesta a condus și la diminuarea exporturilor și a remitențelor, la deprecierea leului moldovenesc (cu 25,9% față de dolarul SUA și cu 13,1% față de Euro) și la intensificarea proceselor inflaționiste și, prin urmare, la un declin economic însoțit și de înrăutățirea indicatorilor ocupaționali.

Cu toate că, pe parcursul ultimilor ani, politica monetară promovată de Banca Națională a fost orientată spre stabilizarea cursului valutar al leului moldovenesc și diminuarea inflației, ținta fiind de 5% anual, calculată în baza *indicelui prețurilor de consum*, acest lucru a reușit doar în unii ani. Astfel, în 2015 acest indicator a constituit 13,6%, iar pentru anul 2022 se așteaptă o creștere exorbitantă de până la 33% (Figura 5.5).

**Figura 5.5. Indicii prețurilor de consum  
(decembrie anul precedent = 100)**



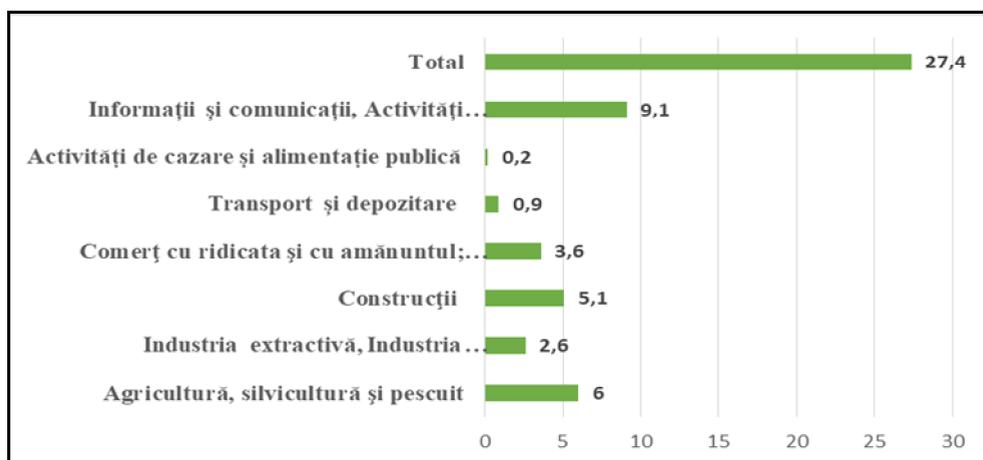
Sursa: [14].

În general, în perioada de referință, cu excepția anilor de criză (2009, 2015 și 2022), politica monetară poate fi considerată stimulatorie pentru creștere economică, fiind axată pe ieftinirea creditelor și creșterea masei monetare. Instrumentele politicii monetare, precum *rata de bază*, au înregistrat o diminuare

considerabilă, până la circa 3,5% în 2013. Criza din sectorul bancar a determinat creșterea ratei de bază în 2015 până la 19,5% și, respectiv, scumpirea creditelor, care la rândul lor au contribuit la reducerea volumului investițiilor, principalul generator în procesul de creare a noilor locuri de muncă. În 2022 rata de bază a ajuns la nivelul de 21,5%, fiind determinată de criza energetică cu care se confruntă și alte state europene.

Una dintre problemele majore care afectează funcționalitatea economiei reprezintă extinderea sectorului informal al economiei. Pentru RM, țară aflată în proces activ de consolidare a mecanismului economic de piață, problema extinderii extrem de mari a economiei informale (neobservate) este destul de actuală. Economia informală determină extinderea ocupării informale, afectând calitatea ocupării și, respectiv, calitatea vieții active de muncă a lucrătorilor. Cu toate că, în ultimii ani, autoritățile publice au întreprins mai multe măsuri de combatere a economiei informale, proporția ei în economia națională continuă a fi destul de mare. Astfel, în 2020, potrivit datelor statistice, ponderea economiei neobservate în PIB a constituit circa 27,4%. Se observă că principalele ramuri care au contribuit la extinderea economiei informale sunt informațiile și comunicările – 9,1%, agricultura – 6%, construcțiile – 5,1% (Figura 5.6).

**Figura 5.6. Ponderea economiei neobservate în Produsul Intern Brut, pe sectoare ale economiei, în 2020, %**



Sursa: [14].

Prin urmare, la prima vedere se poate constata că anumite succese înregistrate de economia republicii indică un început de modernizare a sistemului economic de piață. Totuși, această modernizare generează și costuri sociale foarte înalte, legate în primul rând de înrăutățirea situației din domeniul ocupării. Intențiile agenților economici autohtoni de a „optimiza” locurile de muncă din cadrul întreprinderilor, sub pretextul creșterii competitivității și minimizării cheltuielilor, au condus într-un fel la reducerea excesului de ofertă de muncă (fenomen caracteristic RM care persista în economia socialistă) din ramurile necompetitive, precum este și agricultura. Acest fapt s-a produs nu prin „relocarea” forței de muncă din sectoarele neperformante spre sectoarele performante, din considerentul unui proces investițional insuficient și al capacității slabe de creare a noilor locuri de muncă, ci prin eliminarea forței de muncă din categoria *economic activă*. Consecința practică a unei asemenea „modernizări” reprezintă numărul mare de moldoveni forțați de climatul economic nefast din țară să migreze peste hotare.

Ameliorarea climatului investițional, în general, a situației din economia națională a RM ar fi un semnal convingător pentru îmbunătățirea situației pe piața autohtonă a muncii.

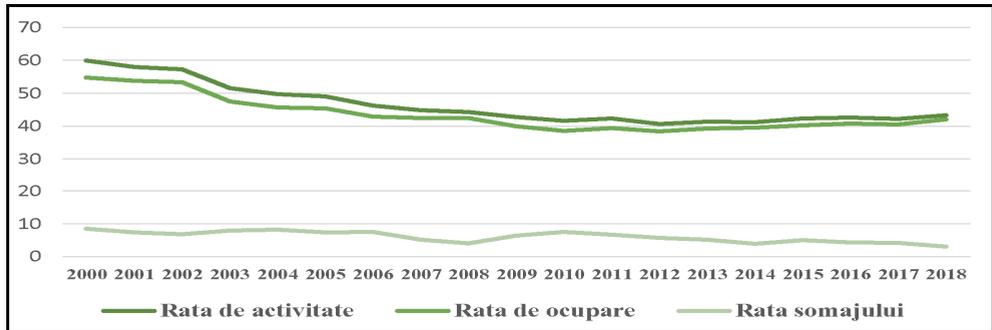
## **5.2. Evoluția principalilor indicatori ai pieței muncii din Republica Moldova**

Timp de două decenii, principalii indicatori ocupaționali din RM înregistrează un declin continuu. Într-adevăr, atât populația economic activă, cea ocupată, cât și șomajul înregistrează descreșteri puternice. Pe fundalul diminuării nivelului ocupării crește populația în afara forței de muncă, inclusiv numărul migranților internaționali de muncă.

Diminuarea drastică a indicatorilor ocupaționali scoate în evidență situația precară în care se află nu numai piața muncii din RM, ci și economia națională în ansamblu. Or, piața muncii, fiind o piață derivată a piețelor bunurilor și serviciilor este, totodată, și o parte inseparabilă a sistemului economic în ansamblu și reflectă pe deplin tendințele evoluției acestuia.

Datele AFM arată că, pe parcursul ultimelor două decenii, rata de activitate, rata de ocupare și a șomajului s-au redus de la 59,9%, 54,8% și 8,5% în anul 2000, până la 43,3%, 42,0% și, respectiv, 3,0 % în anul 2018. (Figura 5.7., Tabelul 5.4.).

**Figura 5.7. Rata de activitate, ocupare și șomaj în perioada 2000-2018, %**



Sursa: [14].

**Tabelul 5.4. Rata de activitate, ocupare și șomaj în perioada 2000-2018, %**

Indicatori	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2015	2016	2017	2018
Rata de activitate	59,9	57,9	57,2	51,6	49,7	49,0	46,3	44,8	44,3	42,8	41,6	42,3	42,4	42,6	42,2	43,3
Rata de ocupare	54,8	53,7	53,3	47,5	45,7	45,4	42,9	42,5	42,5	40,0	38,5	39,4	40,3	40,8	40,5	42,0
Rata șomajului	8,5	7,3	6,8	7,9	8,1	7,3	7,4	5,1	4,0	6,4	7,4	6,7	4,9	4,2	4,1	3,0

Sursa: [14].

Analizând datele din Figura 5.7 și Tabelul 5.4., se observă că cele mai puternice reduceri ale indicatorilor ocupaționali au avut loc în primii ani ai perioadei de referință 2000-2006, când rata de activitate s-a redus de la 59,9% până la 46,3%, rata de ocupare s-a redus de la 54,8% până la 42,9%, iar rata șomajului s-a redus de la 8,5% până la 7,4%. Aceste evoluții pe piața muncii din Republica Moldova au pus în gardă autoritățile publice, motivându-le să ia anumite măsuri de redresare a situației, care s-au concretizat în Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă pentru perioada 2007-2015, Programul de Stat privind crearea către 2009 a 300 mii locuri de muncă și majorarea salariului mediu lunar pe economie până la echivalentul a 300 USD. Cu toate că eforturile autorităților guvernamentale au fost majore, situația din domeniul ocupării a continuat să fie critică. Nivelul ocupării în următorii ani nu a înregistrat creșteri, oscilând în jurul nivelului de 40 %, pe când rata șomajului

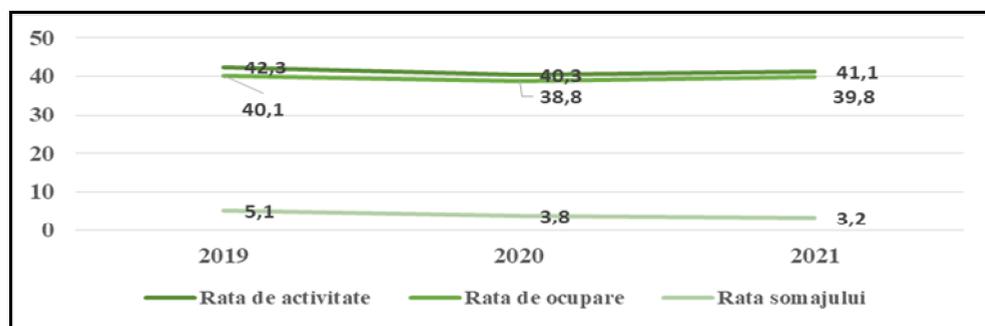
a înregistrat o tendință stabilă de reducere, cu unele excepții în anii de criză (în anii 2009-2010 Criza Financiară Globală, în anul 2015 fraudă bancară).

Ultima Strategie Națională privind ocuparea forței de muncă a formulat și ea o serie de măsuri concrete de ameliorare a situației pe piața muncii din RM. Cu toate acestea, situația ocupării nu a înregistrat succese vizibile.

De menționat, că datele statistice privind evoluția indicatorilor ocupaționali în baza AFM revizuite au fost actualizate retrospectiv pentru anii 2000-2018, iar începând cu 2019 au fost operate anumite modificări metodologice referitoare la conținutul unor indicatori ocupaționali, precum și la calcularea acestora. Dintre acestea se pot remarca: utilizarea *numărului populației cu reședință obișnuită* recalculat în baza rezultatelor Recensământului populației și a locuințelor din 2014 în loc de *numărul populației stabile*; populația ocupată, în conformitate cu noua metodă de calcul, cuprinde doar persoanele care desfășoară activități de producere a bunurilor sau de **prestare a serviciilor pentru plată sau profit**. Din acest considerent, din ocupare au fost excluse „persoanele ocupate în gospodăria auxiliară (de pe lângă casă) cu producerea produselor agricole pentru consumul propriu al gospodăriei”.

Modificările survenite în metodologia de calcul al indicatorilor ocupaționali au condus doar la reducerea valorilor absolute ale acestora, pe când valoarea relativă a lor a rămas fără schimbări esențiale (Figura 5.8).

**Figura 5.8. Rata de activitate, ocupare și șomaj în perioada 2019-2021, %**

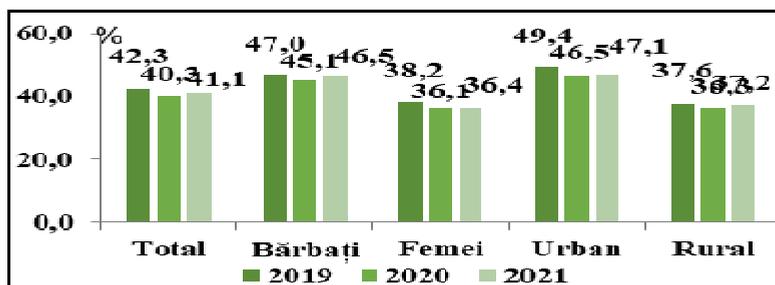


Sursa: [14].

Analizând tipologia ocupării forței de muncă din RM în funcție de sex și de mediul de reședință, trebuie menționat faptul că rata de activitate și rata de

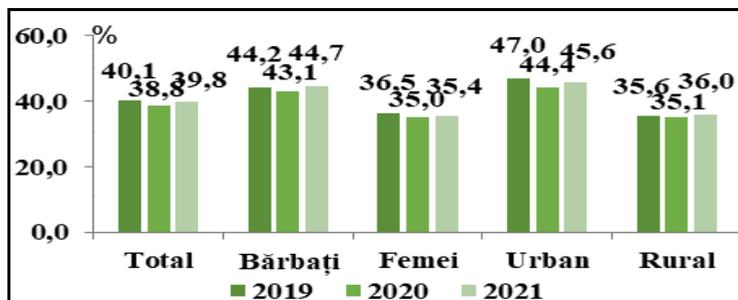
ocupare au înregistrat valori mai înalte în rândul populației masculine: 46,5%, și 44,7% comparativ cu cea feminină, respectiv, 36,4% și 35,4% în anul 2021. De asemenea, ratele respective în funcție de medii în aceeași perioadă de timp au înregistrat valori de 47,1% în mediul urban și 37,2% în mediul rural pentru rata de participare și, respectiv, 45,6% în mediul urban și 36,0% în mediul rural pentru rata de ocupare, ceea ce, în mare măsură, reflectă capacitatea sistemului economic de absorbție a acestor două grupuri ocupaționale mari, dar și activismul economic în mediile urban și rural. Pe de altă parte, se observă o prevalență a ratei de șomaj în rândul bărbaților comparativ cu cea a femeilor – 3,8% și 2,5% –, pe când în mediul rural și cel urban indicatorul dat a înregistrat aceeași valoare – 3,2% (Figurile 5.9., 5.10. și 5.11.).

*Figura 5.9. Rata de participare la forța de muncă pe sexe și medii, în perioada 2019-2021, %*



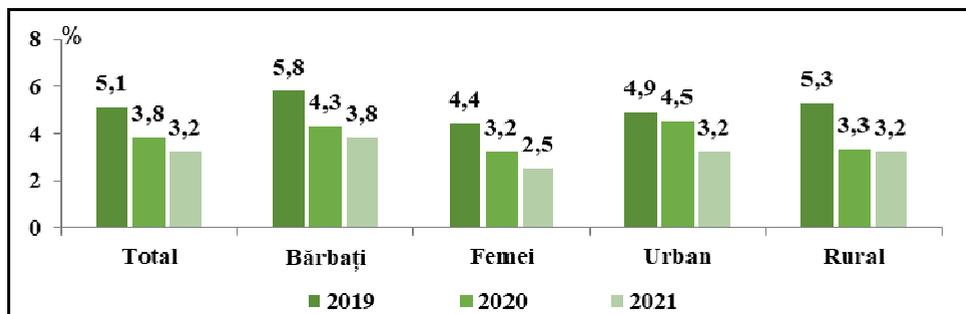
Sursa: [14].

*Figura 5.10. Rata de ocupare pe sexe și medii, în anii 2019-2021, %*



Sursa: [14].

**Figura 5.11. Rata șomajului pe sexe și medii, în anii 2019-2021, %**



Sursa: [14].

Se constată că RM înregistrează cele mai mici niveluri ale indicatorilor ocupaționali din regiune, inclusiv rata de ocupare și chiar și rata șomajului. Astfel, dacă rata de ocupare (15-64 ani) pentru România și țările UE-28 s-a cifrat la nivelul de 64,8%, respectiv de 68,6% în 2018, în RM acest indicator a atins nivelul de doar 47,5% (15-64 ani). Pe de altă parte, dacă rata șomajului pentru România și țările UE-28 s-a cifrat la nivelul de 4,3%, respectiv de 7,0%, în RM, acest indicator a atins nivelul de doar 3,0 în 2018%. De menționat, că și în aceste cazuri indicatorii ocupaționali din aceste țări reflectă gradul de funcționalitate a economiei, precum și structura ocupațională.

Situația dificilă din domeniul ocupării vorbește și despre o funcționalitate imperfectă a pieței muncii, iar anumite studii invocă faptul că degradarea indicatorilor ocupaționali datorează în primul rând *situației demografice precare* și a *intensificării proceselor migrației de muncă* [12, studiul pieței muncii].

Într-adevăr, reducerea nivelului ocupării din RM este determinată de faptul că o mare parte a populației în vârstă aptă de muncă nu-și mai leagă nevoile de ocupare de piața muncii din RM, din considerentul că aceasta nu le poate asigura nici un salariu necesar pentru un trai decent, nici o perspectivă certă pentru o carieră profesională.

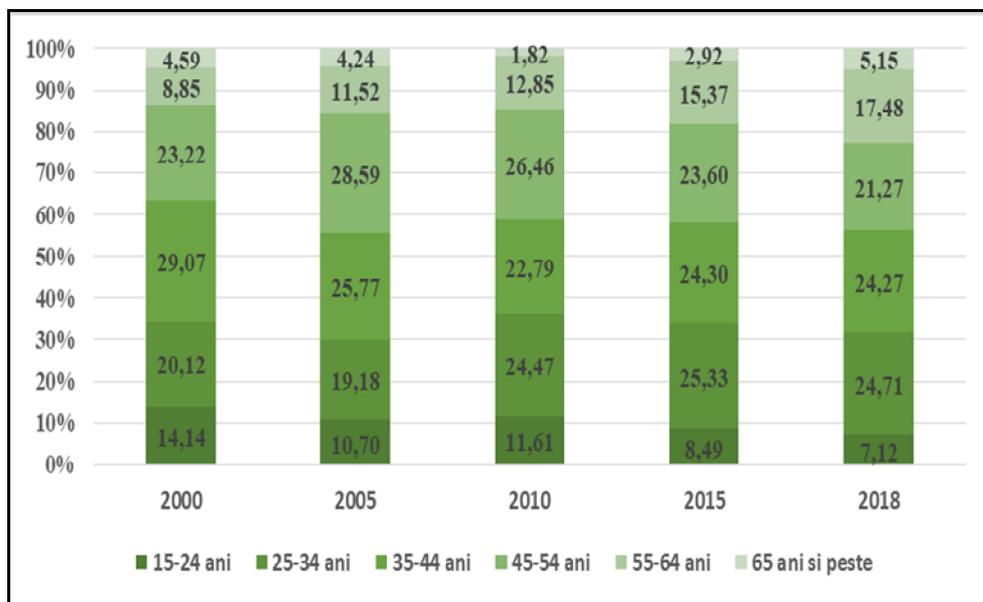
Cu toate acestea, trebuie menționat faptul că aceste procese demografice negative sunt mai degrabă o consecință a unor procese care au avut loc în primii ani ai tranziției la economia de piață, care practic au scos din sfera muncii din RM o mare parte din potențialul uman existent, printre care:

- Conversiunea întreprinderilor complexului militar-industrial din RM;
- Procesele de privatizare în masă care au demarat în anul 1994;
- Reformele din sectorul agricol care au demarat în anul 1998;
- Capacități investiționale slabe ale economiei RM, necesare procesului de creare de noi locuri de muncă;
- Mediul de afaceri și spirit antreprenorial nefavorabil;

Actualmente, raporturile de muncă din republică au loc pe o piață a muncii în proces de formare pe care elementele moștenite de la economia socialistă mai persistă și se manifestă, în primul rând, prin utilizarea ineficientă a forței de muncă, însoțită și de descreșterea productivității muncii și, în consecință, de reducerea substanțială a *salariilor reale* ale lucrătorilor. În aceste condiții, deseori lipsește corelația dintre productivitate, calificare și nivelul salariului lucrătorilor, iar persoanele încadrate în câmpul muncii uneori trăiesc în sărăcie. Sunt frecvente și cazurile când persoanele ocupate au venituri mai mici decât au cele neocupate. Din aceste considerente, o mare parte a populației apte de muncă nu este prezentă pe piața muncii din Republica Moldova. Aceste persoane preferă fie emigrarea peste hotare în căutarea unui loc de muncă mai bine remunerat, fie o activitate remunerată „la negru”, care de asemenea îi poate asigura un venit mai mare decât îi oferă un loc de muncă oficial.

Situația precară de pe piața muncii din RM conduce la degradarea continuă a potențialului uman, care poate avea repercusiuni negative în cea mai apropiată perspectivă. Astfel, pe fundalul diminuării numărului populației active economic, principalul indicator de măsurare a *ofertei de muncă*, datorată proceselor intense ale migrației de muncă, precum și proceselor demografice nefavorabile, are loc și o îmbătrânire accelerată a acesteia. Îmbătrânirea potențialului uman se manifestă, în primul rând, prin diminuarea ponderii populației tinere de 15-24 ani și creșterea ponderii populației de vârstă a treia, de 45 și peste, în totalul *populației active economice*. Graficul 9 arată această evoluție. Astfel, dacă ponderea populației tinere de 15-24 ani în totalul populației active s-a redus pe parcursul perioadei 2000-2018 de la 14,14% până 7,12%, populația în vârstă de 45 de ani și peste a crescut de la 36,66% până la 43,9% (Figura 5.12.).

*Figura 5.12. Populația economic activă pe grupe de vârstă, 2000-2018, %*



Sursa: [14].

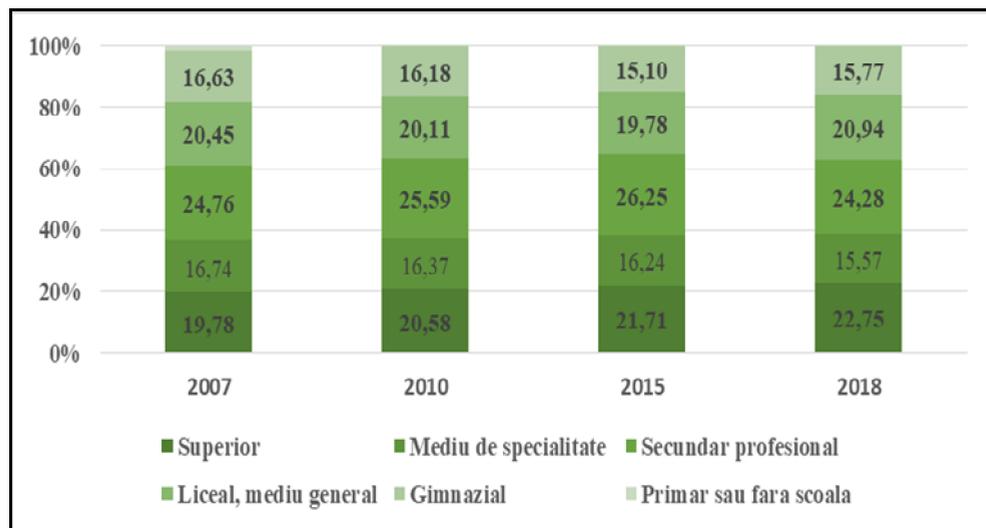
Acceași tendință de diminuare a ponderii populației tinere în totalul populației economic active se observă și în anii următori. În 2021, ponderea populației tinere în totalul populației economic active a constituit 5,6%. Acest indicator ocupațional, precum și alții din 2019 sunt calculați după o nouă metodologie.

O asemenea situație afectează simțitor procesul de dezvoltare durabilă a potențialului uman, precum și o compromitere a mecanismului de funcționare a pieței muncii din Republica Moldova. Diminuarea ponderii populației tinere din totalul populației active economic poate fi explicată prin procesele de îmbătrânire demografică accelerată, care se observă în Republica Moldova în ultimii ani, precum și prin creșterea ponderii populației tinere implicate în procesul de studii și formare profesională, care face parte din populația în afara forței de muncă. În 2021, ponderea elevilor și studenților în vârstă de 15-24 de ani în totalul aceleiași categorii de vârstă din *populația în afara forței de muncă* a constituit 96,92%. Prin urmare, se poate constata prezența unui proces de

contractare puternică a potențialului uman din Republica Moldova, ceea ce reduce simțitor șansele pentru o eventuală dezvoltare economică durabilă.

În același context, analiza ofertei de muncă în funcție de nivelul de instruire arată o creștere a ponderii populației economic active cu studii superioare în totalul populației economic active de la 19,78% în 2007 până la 22,75% în 2018 (Figura 5.13.). În 2021, acest indicator a atins valoarea de 27,5%. Cu toate acestea, creșterea relativă a calității potențialului uman nu poate compensa pierderile cantitative ale acestuia.

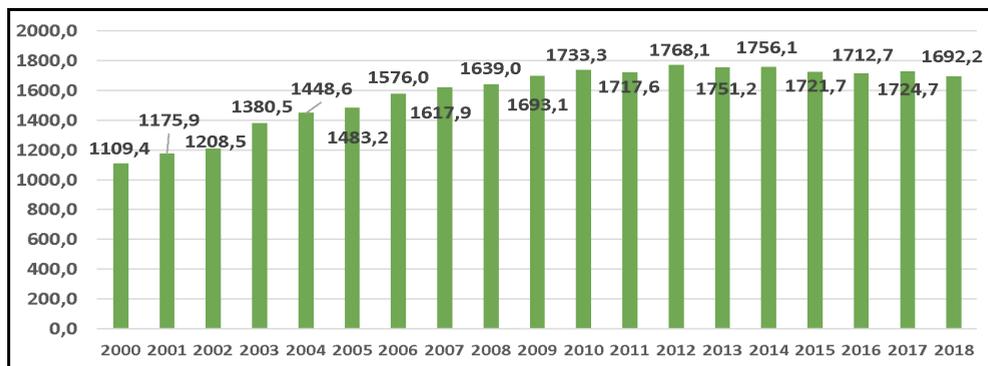
**Figura 5.13. Populația economic activă după nivelul de instruire, în perioada 2007-2018, %**



Sursa: [14].

După cum s-a menționat anterior, descreșterea indicatorilor ocupaționali generează o creștere simțitoare a populației inactice (populația în afara forței de muncă) care pe parcursul anilor au înregistrat doar creșteri continue (Figura 5.14.).

*Figura 5.14. Populația inactivă, de 15 ani și peste, în perioada 2000-2018, mii persoane*



Sursa: [14].

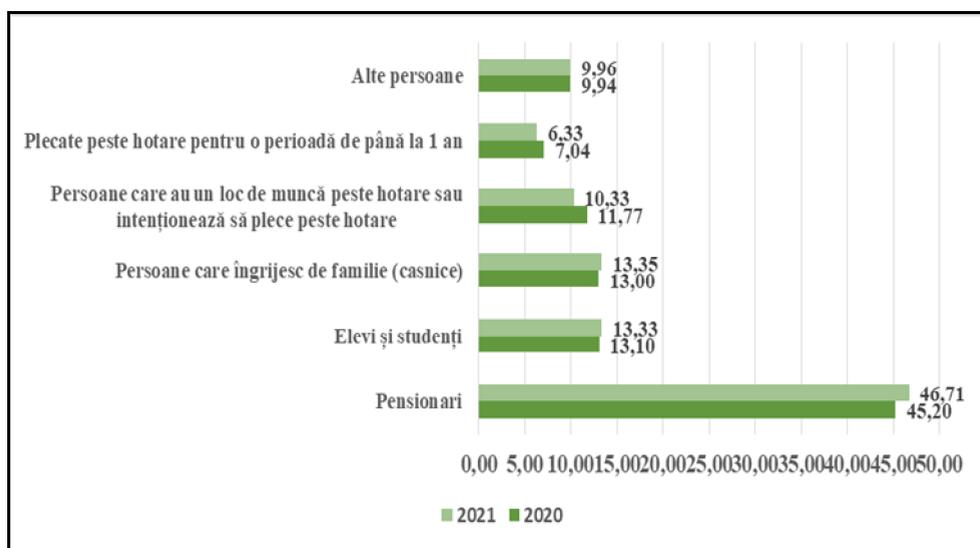
Ca și în cazul indicatorilor ocupaționali, datele referitoare la populația inactivă au fost actualizate retrospectiv pentru anii 2000-2018, iar începând cu 2019 *Populația inactivă* a fost substituită cu indicatorul *Populația în afara forței de muncă*, care, conform metodologiei de calcul, cuprinde toate persoanele, indiferent de vârstă, care n-au lucrat cel puțin o oră și nu erau șomeri în perioada de referință. În 2021, *Populația în afara forței de muncă* de 15 ani și peste a constituit 1248,9 mii persoane sau 58,9% din totalul populației de aceeași categorie de vârstă, fiind în descreștere cu 2,7% față de anul 2020 (1283,6 mii și, respectiv, 59,7% din total populație).

Trebuie remarcat faptul că ponderea femeilor în totalul populației în afara forței de muncă a fost mai înaltă în comparație cu cea a bărbaților – 57,6% față de 42,4% –, iar ponderea persoanelor inactice din mediul rural a fost mai mare decât ponderea celor din mediul urban, respectiv 64,8% față de 35,2%.

Analiza populației în afara forței de muncă, inclusiv pe categorii, este relevantă pentru scoaterea în evidență a unor eventuale rezerve de forță de muncă noi, care, într-un anumit context economic favorabil, ar putea alimenta populația economic activă și populația ocupată pentru îmbunătățirea indicatorilor ocupaționali. Astfel, în 2021, cea mai mare pondere din cadrul populației inactice revine pensionarilor – peste 46,7%, fiind urmată de categoria elevilor și studenților – 13,3% și cea a persoanelor casnice – 13,3%. În rândul altor persoane inactice se mai regăsesc persoanele care nu doresc să lucreze și nu

caută un loc de muncă în Moldova, deoarece au deja un loc de muncă peste hotare sau care planifică să lucreze peste hotare (10,3% comparativ cu 11,8% în 2020). Un alt grup îl formează persoanele declarate de gospodării ca fiind plecate peste hotare la muncă sau în căutarea unui loc de muncă pentru o perioadă mai mică de un an (6,3% sau 79,0 mii), numărul celor din urmă fiind în descreștere cu 12,6% față de anul 2020 (7,0% sau 90,4 mii) (Figura 5.15).

**Figura 5.15. Populația în afara forței de muncă după categorii, în anii 2020-2021, %**

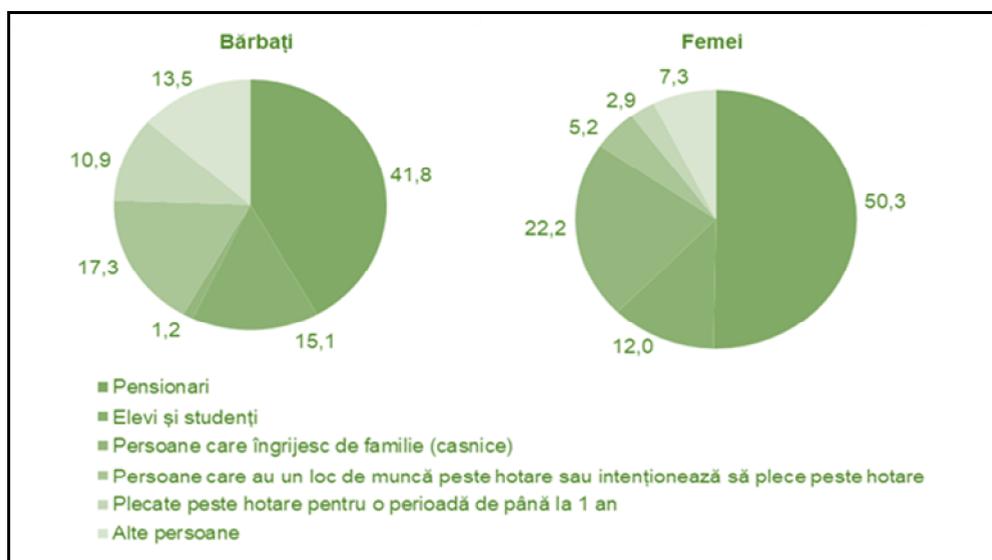


Sursa: [14].

Analiza populației aflate în afara forței de muncă, pe categorii și pe sexe, scoate în evidență o distribuție neuniformă a acestora. Astfel, dacă în populația feminină în afara forței de muncă pensionarii și persoanele casnice ocupă o pondere de 50,3% și respectiv 22,2%, aceleași categorii în populația masculină în afara forței de muncă constituie doar 41,8% și 1,2% din total. Pe de altă parte, persoanele masculine care au un loc de muncă peste hotare sau intenționează să plece peste hotare constituie 17,3%, spre deosebire de femeile din aceeași categorie a populației în afara forței de muncă, care constituie doar 5,2%. Aceleași tendințe sunt caracteristice și pentru persoanele plecate peste

hotare pentru o perioadă de până la un an, care în totalul populației în afara forței de muncă pentru femei această categorie este de doar 2,9%, spre deosebire de bărbații din această categorie, care au o pondere de 10,9%. Prin urmare, nu se poate vorbi despre un eventual proces accelerat de feminizare a migrației internaționale de muncă din Republica Moldova care ia amploare în multe țări din lume (Figura 5.16.).

**Figura 5.16. Populația în afara forței de muncă, pe categorii și genuri, în anul 2021, %**

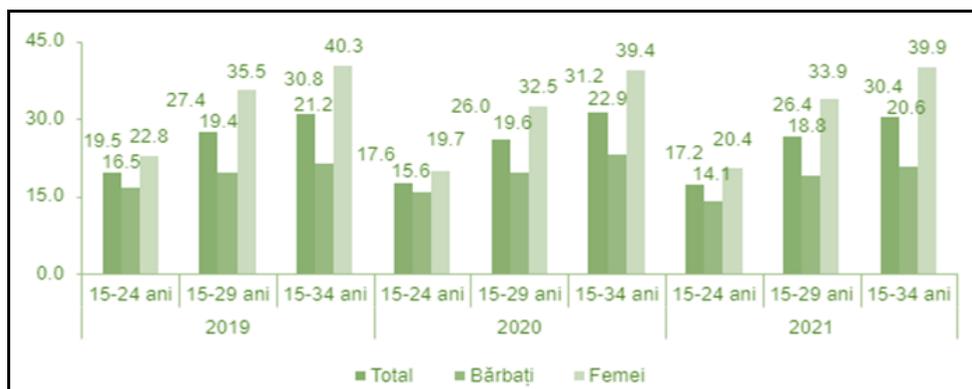


Sursa: [14].

O analiză mai detaliată a acestor categorii din cadrul populației din afara forței de muncă ar permite formularea unor măsuri de politici de ocupare axate anume pe aceste categorii în funcție de sex, care ar putea alimenta simțitor oferta de muncă, precum măsuri de *îmbătrânire activă*, *flexibilizare a muncii* etc. care ar permite combinarea studiilor cu activitatea de muncă sau combinarea activității de menaj cu prestarea serviciilor de muncă. În același context pot fi menționate și măsurile orientate spre integrarea pe piața muncii a migranților de muncă reîntorși, incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități etc.

Încă o categorie destul de importantă care ar scoate în evidență noi rezerve de completare a ofertei de muncă ar fi și *tinerii NEET*, adică tineri care nu fac parte din populația ocupată, nu învață în cadrul sistemului formal de educație și nu participă la niciun fel de cursuri sau alte instruirii în afara sistemului formal de educație. Pentru RM acest indicator înregistrează valori alarmante. Astfel, în anul 2021, ponderea *tinerilor NEET* a constituit 17,2% din numărul total de tineri cu vârste de 15-24 ani, 26,4% – în rândul tinerilor de 15-29 ani și, respectiv, 30,4% în rândul celor de 15-34 ani. În toate aceste grupe de vârstă indicatorul înregistrează valori mai mari în rândul femeilor, în comparație cu bărbații, fiind totodată în descreștere față de anul precedent (Figura 5.17).

**Figura 5. 17. Ponderea tinerilor NEET pe grupe de vârstă și sexe, în anii 2019-2021**



Sursa: [14].

O altă sursă de completare a rezervelor de resurse umane, utilizată destul de activ în țările economic dezvoltate, care ar putea completa oferta de muncă din RM, reprezintă *imigrația de muncă*.

Ca atare, fenomenul migrator din RM se caracterizează, în principal, prin *emigrarea* cetățenilor moldoveni în străinătate în scop de muncă. Cu toate acestea, în ultima perioadă poate fi observată în RM o tendință modestă de creștere a numărului de imigranți (inclusiv în scop de muncă). Numărul anual de imigranți în RM, din ultima perioadă, a oscilat la nivelul de circa 4 mii persoane, ajungând în anul 2018 la un maxim de 4267 persoane, din care

imigranții în scop de muncă au constituit 1256 persoane sau 29,4% din totalul persoanelor străine sosite în țară în anul 2018. A crescut și ponderea străinilor, care au obținut permis de ședere provizorie în scop de muncă. Cu toate acestea, comparativ cu numărul emigranților de muncă nivelul imigrației de muncă din RM este extrem de infim.

Trebuie menționat faptul că acceptarea imigranților de muncă pe piața muncii a RM reprezintă o măsură de politici de ocupare a cărei importanță va crește în perspectivă. În prezent, unele domenii de activitate din RM se confruntă deja cu un deficit acut de forță de muncă (determinat, deseori de reticența lucrătorilor autohtoni de a ocupa aceste locuri de muncă), care poate fi depășit anume prin angajarea imigranților de muncă.

Experiența mondială a oferit mai multe practici de succes de atragere a lucrătorilor imigranți pe piețele muncii naționale pentru completarea potențialului uman și depășirea deficitului de forță de muncă. Aceste practici, de obicei, iau forma unor programe de atragere a imigranților de muncă pe un termen limitat (sau sezonier), de o anumită calificare, în funcție de obiectivele urmărite în cadrul anumitor sectoare economice concrete.

Cu toate acestea, trebuie menționat faptul că atragerea imigranților străini pe piața muncii din RM nu a reprezentat niciodată un obiectiv al politicilor de ocupare, din considerentul că RM era calificată mereu în calitate de *țară de origine* (piața muncii din RM se caracteriza întotdeauna printr-un *exces de ofertă de muncă*), care furnizează resurse umane pe piețele muncii din alte țări. Din acest considerent, politica de imigrație a forței de muncă s-ar putea confrunța cu anumite provocări, printre care:

- a) măsura în care autoritățile publice și populația autohtonă sunt pregătite de a accepta imigranții de muncă străini;
- b) cât de toleranți vor fi membrii societății moldovene față de specificul cultural al imigranților de muncă;
- c) capacitatea de integrare socială imigranților de muncă în rețelele sociale din RM etc.

Experiența altor țări care deja au utilizat asemenea soluții de completare a potențialului uman arată că atragerea lucrătorilor străini pe piețele muncii autohtone și integrarea lor socială nu este deloc o sarcină simplă. Or, rezolvarea unor probleme economice prin atragerea imigranților străini, pot fi declanșate multe alte probleme sociale. Din acest considerent imigrația de muncă în RM este văzută mai mult în calitate de *soluție de perspectivă* pentru alimentarea ofertei

de muncă, iar autoritățile publice și populația autohtonă trebuie să conștientizeze că în viitor, în contextul proceselor de globalizare, această măsură va fi una crucială în depășirea deficitului eventual de pe segmentele pieței muncii din RM și ar contribui la îmbunătățirea indicatorilor ocupaționali.

Oricum, problema alimentării ofertei de muncă din categoriile populației din afara forței de muncă și a lucrătorilor imigranți deocamdată nu este pe ordinea de zi. Una dintre condițiile de îmbunătățire a indicatorilor ocupaționali ar fi totuși creșterea *cererii de muncă* prin crearea cât mai accelerată a noilor locuri de muncă atractive și durabile, care ar conduce și la creșterea *ofertei de muncă*, prin absorbția persoanelor care nu sunt prezente pe piața muncii. Iar crearea noilor locuri de muncă presupune, în primul rând, o ameliorare a situației economice, prin redresarea climatului investițional și modificarea conjuncturii economice, stimularea procesului de atragere a investițiilor străine și dezvoltare a spiritului antreprenorial.

### **5.3. Evoluții structurale pe piața muncii din Republica Moldova**

Pe fundalul reducerii indicatorilor ocupaționali, dar și al evoluțiilor structurale din cadrul principalelor sectoare ale economiei reale din RM și al politicilor economice promovate de autoritățile publice, populația ocupată a înregistrat anumite transformări structurale. De fapt, este vorba despre modificarea structurală a *cererii de muncă*, care, într-un fel, reflectă modificările structurale din cadrul economiei reale. Este vorba despre modificările structurii populației ocupate, în funcție de diverse criterii de dezagregare: sex, vârstă, mediu de reședință, domeniu de activitate, statut ocupațional etc., a căror analiză va fi efectuată în continuare.

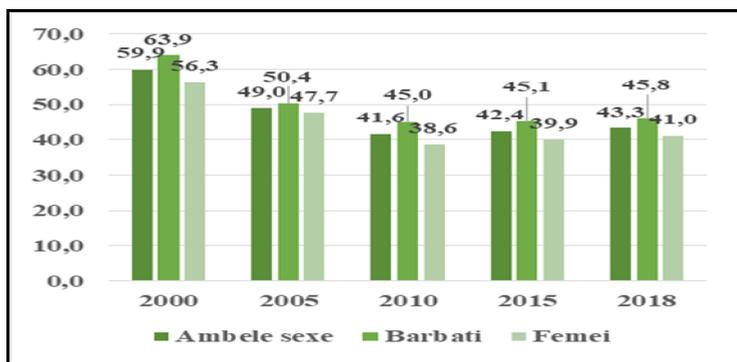
Astfel, analiza distribuției populației ocupate din republică în funcție de sex nu scoate în evidență câteva disparități. Atât structura ocupării cât și cea a participării pe piața muncii indică o distribuție aproape uniformă. Distribuția pe sexe a populației economic active și ocupate în anul 2021 se prezintă astfel: 52,9% bărbați și 47,1% femei pentru populația economic activă și, respectiv, 52,5% bărbați și 47,56% femei pentru populația ocupată. Aceeași distribuție a populației economic active și a celei ocupate se observa și în anii precedenți.

În ceea ce privește ratele de activitate și de ocupare, așa cum s-a mai menționat, se observă o prevalență a ocupării masculine comparativ cu cea

feminină. Astfel, ratele de activitate și de ocupare masculină în 2021 au înregistrat valori mai înalte – 46,5%, și 44,7% comparativ cu ratele de activitate și ocupare feminină – 36,4% și 35,4% ..

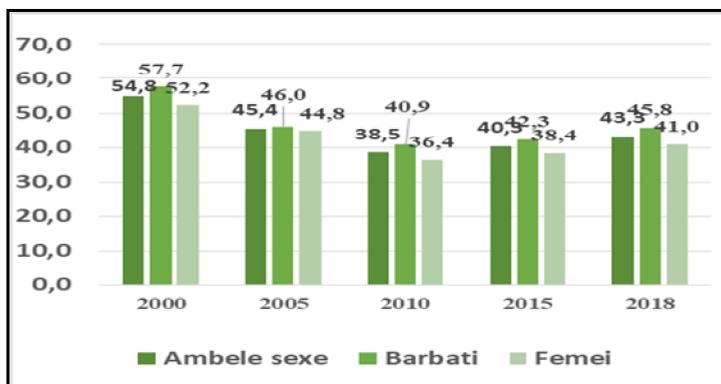
În același timp, nu se poate spune că în structura ocupării după sex, pe parcursul anilor, au survenit modificări esențiale. Pe fundalul descreșterii indicatorilor ocupaționali, prevalența ocupării masculine față de cea feminină s-a menținut și pe parcursul anilor anteriori (Figurile 5.18., 5.19. și 5.20.).

*Figura 5.18. Rata de participare la forța de muncă sub aspect gender în anii 2000-2018, %*



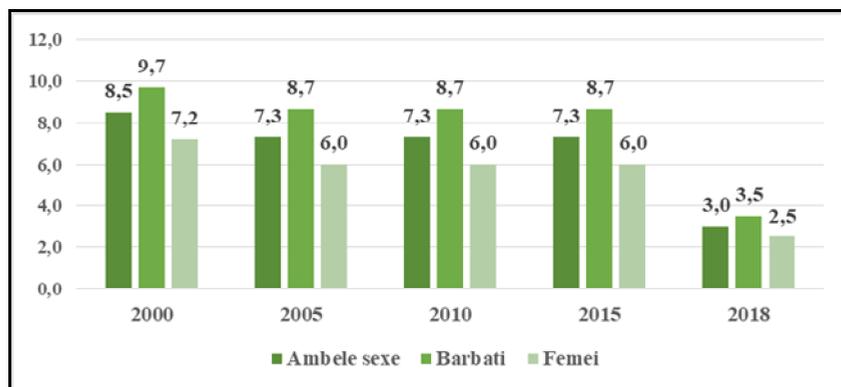
Sursa: [14].

*Figura 5.19. Rata de ocupare sub aspect gender, în anii 2000-2018, %*



Sursa: [14].

*Figura 5.20. Rata șomajului sub aspect gender, în anii 2000-2018,%*



Sursa: [14].

Pentru economiile de piață, ratele de activitate și de ocupare feminină mai reduse decât cele masculine (cu excepția grupei de vârstă 15-24 de ani) constituie un lucru firesc. Acest fapt este determinat de funcțiile reproductive pe care femeile le îndeplinesc între vârstele de 25 și 40 de ani. Cu toate acestea, nivelul *relativ* înalt al ocupării feminine în RM este o trăsătură moștenită din perioada socialistă, când problema egalității de gen, fiind într-o măsură oarecare interpretată eronat, determina situația în care femeile să presteze aceleași servicii de muncă precum bărbații.

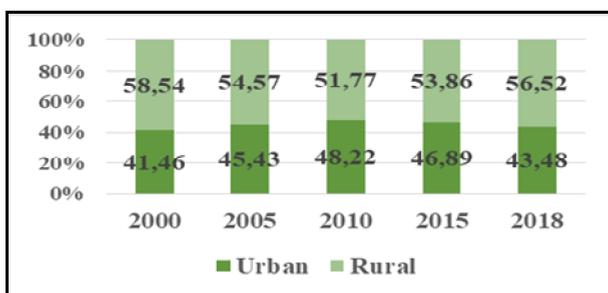
Pe de altă parte, și abordările contemporane ale *politicii egalității de gen* își spun cuvântul în procesul de egalizare a ratelor de ocupare dintre bărbați și femei. Totodată, o abordare prea simplistă a problemei în cauză, în condițiile unei conjuncturi economice nefavorabile, ale unui grad insuficient de tehnologizare și inovare precum cel din RM, poate provoca și anumite tensiuni, care pot conduce la unele consecințe sociale imprevizibile, în special, demografice.

În ceea ce privește distribuția populației economic active și ocupate și în funcție de mediul de reședință, se observă anumite disparități, determinate în principal de ponderea mai mare a populației rurale comparativ cu a celei urbane din RM. Astfel, în distribuția atât a populației economic active cât și a celei ocupate în funcție de mediul de reședință, se observă o prevalență a populației economic active și ocupate în mediul rural, comparativ cu mediul urban: 55,0% și 45,0%

pentru populația economic activă și, respectiv, 55% și 45% pentru populația ocupată în anul 2021. Trebuie menționat faptul că o asemenea situație era caracteristică pentru RM și în anii precedenți, inclusiv și în economia socialistă, fiind determinată de caracterul preponderent agrar al economiei RM.

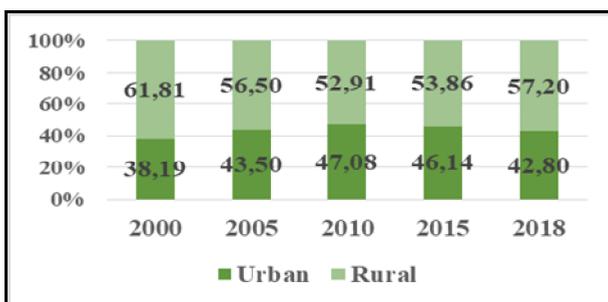
Cu toate acestea, transformările economice din ultimii ani au condus și la anumite fluctuații în distribuția populației economic active și ocupate pe medii, care s-au manifestat în procese de „ruralizare” a populației republicii (la sfârșitul anilor 90’), precum și în procese de depopulare a localităților rurale determinate de intensificarea migrației internaționale de muncă din aceste localități (Figurile 5.21., 5.22. și 5.23.).

*Figura 5.21. Distribuția populației economic active pe medii, în perioada 2000-2018, %*



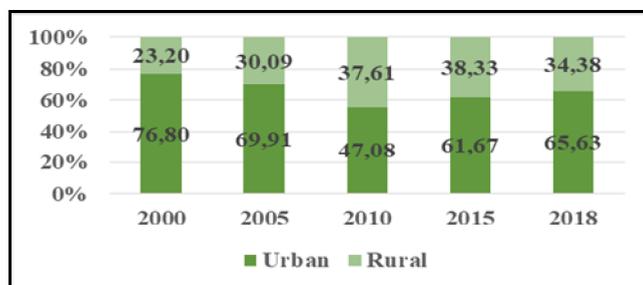
Sursa: [14].

*Figura 5.22. Distribuția populației ocupate pe medii, în perioada 2000-2018, %*



Sursa: [14].

*Figura 5.23. Distribuția șomerilor pe medii, în perioada 2000-2018, %*



Sursa: [14].

Lipsa oportunităților de angajare, precum și atractivitatea practic nulă a locurilor de muncă disponibile din localitățile rurale impun populației economic active din mediul rural să aleagă între două oportunități: pe de o parte, să accepte o muncă ce aduce un venit modest, realizată în condiții nefavorabile de muncă și sub riscul sporit al îmbolnăvirii, fiind sortit totodată la o viață în sărăcie, iar pe de altă parte, să aleagă calea emigrării în mediul urban, în vederea găsirii unui loc de muncă mai atractiv și mai bine plătit, sau plecarea peste hotare în căutarea unui loc de muncă ce le-ar asigura venitul necesar pentru întreținerea sa și a familiei sale.

Depopularea localităților rurale este determinată și de faptul că majoritatea tinerilor plecați la studii în localitățile urbane sau peste hotare refuză să se mai întoarcă în locul de baștină după absolvirea studiilor pentru a-și continua activitatea de muncă.

Un factor al neatractivității localităților rurale îl reprezintă și spectrul îngust al ocupațiilor și meseriilor solicitate în mediul rural. Prin urmare, o mare parte a populației tinere care-și face studiile în instituțiile de învățământ mediu de specialitate și învățământ superior din orașe nu pot și nu doresc să se întoarcă în locul de baștină, deoarece nu-și pot găsi un loc de muncă în specialitatea sau meseria obținută. În caz contrar, studiile lor s-ar transforma într-o investiție nejustificată în capitalul lor uman.

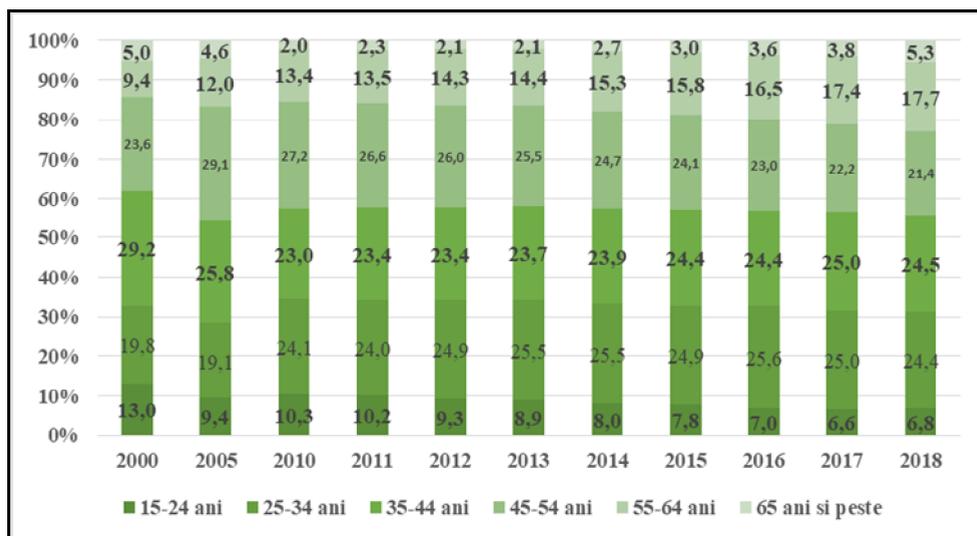
O altă cauză este și infrastructura socială degradată și subdezvoltată din mediul rural, care inevitabil determină pentru populația rurală o calitate a vieții net inferioară celei din mediul urban. Din acest considerent, pentru ratele de activitate și ocupare se observă o situație inversă: în mediul rural aceste rate au

înregistrat valori mult mai mici comparativ cu cele din mediul urban, constituind 37,2 % și respectiv 36,0% comparativ cu 47,1% și respectiv 44,4%. O soluție pentru redresarea situației create, care poate fi considerată critică, ar fi modernizarea infrastructurii localităților rurale, îmbunătățirea climatului investițional pentru diversificarea spectrului de ocupații în mediul rural, crearea unor semnale reale pentru motivarea întoarcerii migranților de muncă.

În ceea ce privește structura în funcție de vârstă a populației ocupate, se observă modificări semnificative. Pe fundalul îmbătrânirii potențialului uman, despre care s-a vorbit în capitoul anterior, are loc și un proces de îmbătrânire a populației ocupate.

Pe fundalul reducerii numărului populației ocupate se observă o reducere constantă a ponderii populației tinere în totalul populației ocupate. Conform datelor AFM, ponderea populației ocupate în vârstă de 15-24 de ani s-a diminuat pe parcursul perioadei de 2000-2018, de la 13,0% până la 6,8% (Figura 5.24). În 2021, ponderea populației ocupate în vârstă de 15-24 ani în totalul populației ocupate a constituit 5,22%.

**Figura 5.24. Distribuția populației ocupate pe grupe de vârstă, în perioada 2000-2018, %**



Sursa: [14].

În același context poate fi menționat și nivelul înalt al șomajului în rândul tinerilor (15-24 ani), care în 2021 a constituit 9,2%, de trei ori mai mare decât rata totală a șomajului din republică.

Pe fundalul diminuării ponderii tinerilor în totalul populației ocupate are loc o tendință stabilă de creștere a persoanelor de vârstă a treia (45 ani și peste) în acest grup ocupațional. Astfel, dacă în anul 2000 persoanele de 45 de ani și peste ocupate constituiau 38% din totalul populației ocupate, în 2018 același grup ocupațional avea deja o pondere de 44,4%. Într-adevăr, se observă că, în majoritatea întreprinderilor mari, vârsta medie a personalului se apropie de cea de pensionare. Iar încercările persoanelor tinere, în special cele cu studii medii profesionale, de a se angaja la respectivele întreprinderi sunt, de regulă, fără rezultat, din mai multe considerente, și anume: patronii nu sunt dispuși să angajeze persoane fără experiență în domeniu; persoanele tinere nu acceptă condițiile de angajare propuse de întreprinderile respective, iar persoanele de vârstă pensionară nu se grăbesc să se pensioneze oferind locul lor de muncă tinerilor.

Caracteristic pentru lucrătorii în vârstă peste 45 de ani și peste, este faptul că ei acceptă orice condiții de angajare, fiind presați permanent de riscul pierderii locului de muncă. Schimbările tehnologice, organizatorice și structurale care au loc în cadrul întreprinderilor conduc la lichidarea locurilor de muncă considerate neproductive și necompetitive, ca și la apariția unor locuri de muncă noi, ce presupun noi calificări și noi abilități, pe care persoanele menționate mai sus, de regulă, nu le posedă. Aceste persoane sunt puse în situația de a accepta un alt loc de muncă, cu responsabilități și competențe inferioare, care nu necesită calificări suplimentare, doar pentru a-și putea continua activitatea profesională și pentru a nu fi disponibilizate.

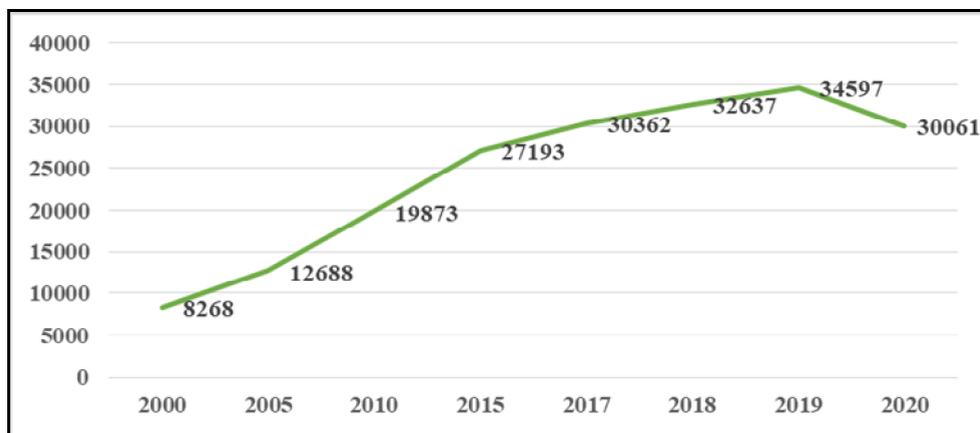
De fapt, procesul de îmbătrânire a populației ocupate este determinat, în mare măsură, și de îmbătrânirea demografică accelerată cu care se confruntă, RM. Într-adevăr, pe fundalul descreșterii numărului populației totale și a intensificării migrației internaționale de muncă se observă o creștere durabilă a ponderii persoanelor în vârstă de 60 de ani și peste, rata de îmbătrânire constituind 22,5% în anul 2021.

Distribuția populației ocupate în funcție de *domeniul de activitate* scoate în evidență anumite procese structurale care au loc în principalele sectoare ale

economiei reale din RM cu care aceasta se corelează foarte strâns. Astfel, pe parcursul perioadei de referință (2000-2021) se observă o diminuare drastică a ponderii persoanelor ocupate în agricultură și o creștere puternică a ponderii populației ocupate în sfera serviciilor. De menționat faptul că și creșterile și diminuările ponderilor din cadrul structurii populației ocupate în funcție de domeniu de activitate au fost determinate de capacitatea sectoarelor economice în ceea ce privește crearea de noi locuri de muncă.

Astfel, evoluția situației din agricultură a fost în strânsă dependență cu evoluțiile climatice din perioada de referință. În medie, volumul producției agricole a crescut cu circa 5,5% (în prețuri comparabile). Dacă în unii ani volumul producției agricole a înregistrat creșteri esențiale de până la 32% (de exemplu, în 2008), în anii secetoși declinul producției agricole putea ajunge și până la 22,4% (în 2012) (Figura 5.25.).

**Figura 5.25. Producția agricolă în gospodăriile de toate categoriile, în perioada 2000-2020, milioane lei, prețuri curente**

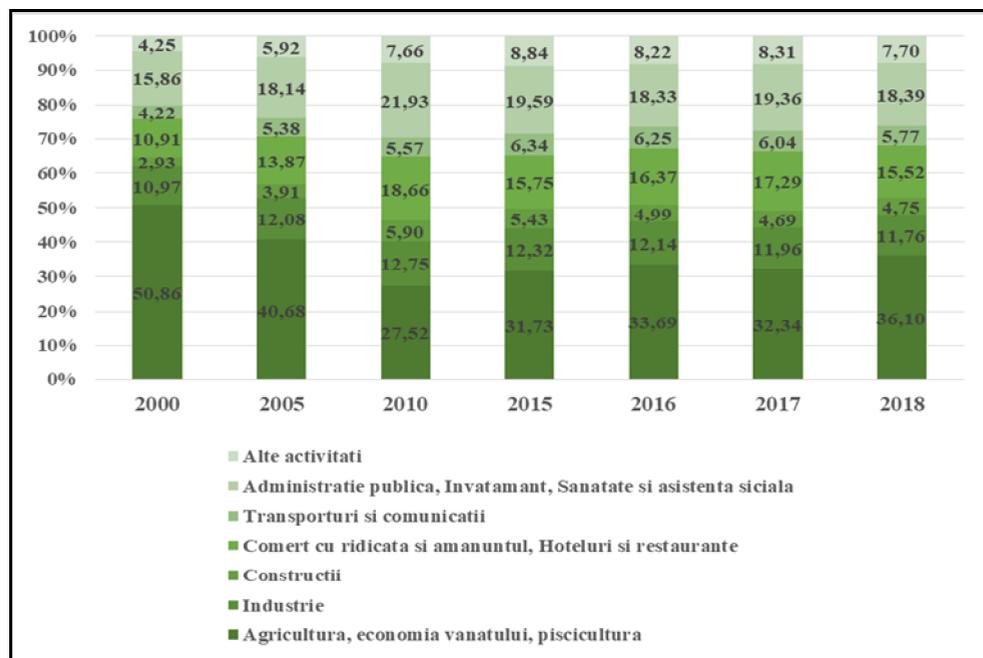


Sursa: [14].

Contribuția agriculturii la crearea locurilor de muncă este mai puțin însemnată comparativ cu alte domenii de activitate, majoritatea lucrătorilor din acest sector lucrând pe cont propriu. Astfel, în 2018, în sectorul agricol au fost create doar 9939 locuri de muncă și au fost lichidate 11118, ceea ce a condus la diminuarea numărului de locuri de muncă până la 48713 la sfârșitul anului.

Evoluțiile din sectorul agricol au condus la modificări esențiale în structura ocupațională, în funcție de domeniul de activitate din RM. Astfel, se observă că, pe parcursul perioadei de referință (2000-2018), ponderea celor ocupați în agricultură s-a redus de la 50,86% până la 36,10%. Trebuie menționat faptul că au fost perioade când ponderea celor ocupați în agricultură a coborât și până la nivelul de 27,52% (Figura 5.26.). Această reducere a fost determinată într-un fel de măsurile întreprinse de autoritățile publice, stipulate în Strategia Națională de Ocupare a Forței de Muncă 2007-2015, care prevedeau reducerea ponderii celor ocupați în agricultură pe fundalul creării noilor locuri de muncă în sectoare economice mai productive. Creșterea ponderii celor ocupați în agricultură în anii următori a fost determinată în special de reîntoarcerea migranților de muncă, fiind în marea lor majoritate din mediul rural. De regulă, acești migranți reîntorși practicau activități agricole pe cont propriu.

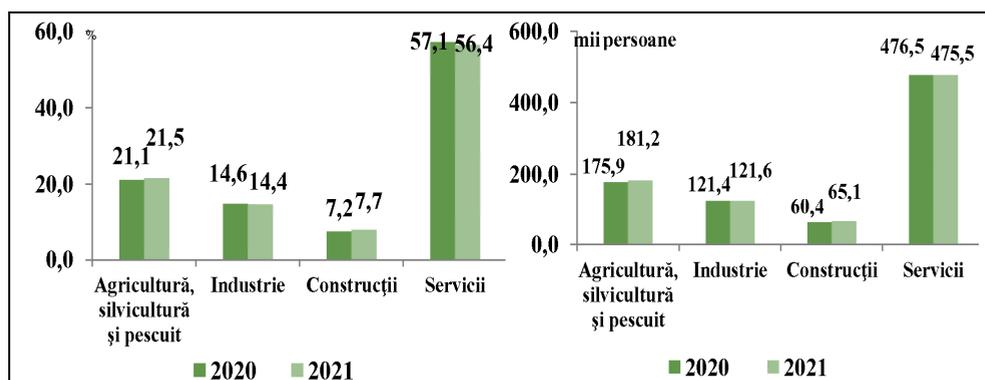
*Figura 5.26. Populația ocupată pe activități economice, în perioada 2000-2018*



Sursa: [14].

Trebuie menționat faptul că, din 2019, în urma introducerii unor schimbări metodologice în calcularea indicatorilor ocupaționali, în special în funcție de domeniul de activitate, ponderea celor ocupați în agricultură s-a diminuat drastic, din considerentul că persoanele ocupate în agricultură doar pentru consumul propriu au fost transferate în categoria *populație în afara forței de muncă*. Astfel, conform datelor anchetei forței de muncă, în 2021, în sectorul agricol au activat 181,2 mii persoane sau 21,5% din totalul persoanelor ocupate (Figura 5.27).

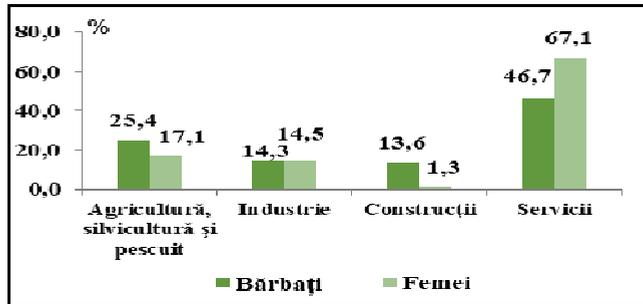
**Figura 5.27. Distribuția populației ocupate după activități economice, în anii 2020 și 2021**



Sursa: [14].

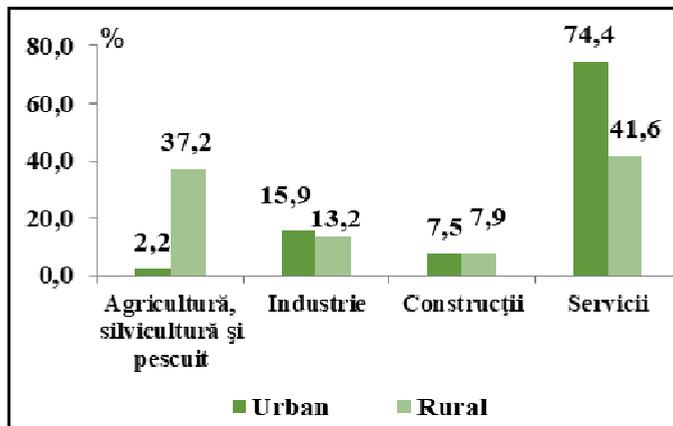
Analiza distribuției populației ocupate pe domenii de activitate în funcție de sex și medii arată că bărbații au o prezență mai pronunțată în agricultură comparativ cu femeile. În 2021, ponderea populației masculine ocupate în agricultură a fost de 25,4% din totalul populației ocupate, în comparație cu femeile, care constituiau doar 17,1% din totalul femeilor ocupate. În ceea ce privește distribuția populației ocupate pe domenii de activitate și pe medii, ponderea celor ocupați în agricultură prelua puternic în mediul rural comparativ cu cel urban: 37,2% comparativ cu 2,2% din totalul populației ocupate (Figurile 5.28a. și 5.28b.).

*Figura 5.28a. Distribuția populației ocupate după activități economice sub aspect gender, în anul 2021*



Sursa: [14].

*Figura 5.28b. Distribuția populației ocupate după activități economice și după mediul de reședință, în anul 2021*



Sursa: [14].

Un domeniu de activitate care, pe parcursul perioadei de referință, a asigurat în mare parte absorbția potențialului uman în câmpul muncii a fost sfera serviciilor. Ponderea acestui domeniu de activitate (care include mai multe sectoare economice) a înregistrat o creștere spectaculoasă pe parcursul ultimilor 20 de ani, în detrimentul altor domenii de activitate. Astfel, dacă ne referim la comerț și la activitățile din domeniul HORECA, ponderea ocupațiilor în acest domeniu a crescut din 2000 până în 2018 de la 10,91% până la 15,52%, apogeul

creșterii fiind în 2010, când ponderea acestui domeniu de activitate în totalul populației ocupate a urcat până la 18,66%.

Același lucru se poate spune și despre ponderea celor ocupați în sfera bugetară care prestează servicii publice: administrație publică, învățământ, sănătate, protecție socială etc. Ponderea ocupaților în aceste domenii de activitate au înregistrat creșteri în aceeași perioadă de referință de la 15,86% până la 18,39% (Figura 5.26.).

În ultimul an (2021). ponderea celor ocupați în sfera serviciilor s-a diminuat neesențial de la 57,1% până la 56,4% (Figura 27). În prezent, printre cele mai reprezentative sectoare din sfera serviciilor pot fi menționate: distribuția apei, salubritatea, gestionarea deșeurilor, comerțul cu ridicata și cu amănuntul, întreținerea și repararea autovehiculelor și a motocicletelor, tranzacții imobiliare, în administrația publică.

Totodată, trebuie menționat și faptul că, în perioada de referință, și ponderea celor ocupați în industrie a înregistrat o ușoară creștere, de la 10,62% în anul 2000 până la 14,4% în anul 2021 (Figura 5.27.). Republica Moldova la acest indicator se află cu mult în urmă, în comparație cu majoritatea țărilor europene în care ponderea celor ocupați în industrie a constituit: 21,0% în Belgia, 20,8% în Danemarca, 20,0% în Franța, 26,5% în Germania, 16,6% în Olanda, 24,55% în Portugalia și 16,6% în Grecia.

A crescut ușor și ponderea populației ocupate în construcții până la 7,7% în 2021 (Figura 5.27.), fiind comparabilă cu nivelul ocupării în construcții în mai multe țări europene: 6,5% în Belgia, 6,2 în Danemarca, 6,5% în Franța, 9,4% în Germania etc. Acest indicator avea în anul 2000 valoarea de 2,93%.

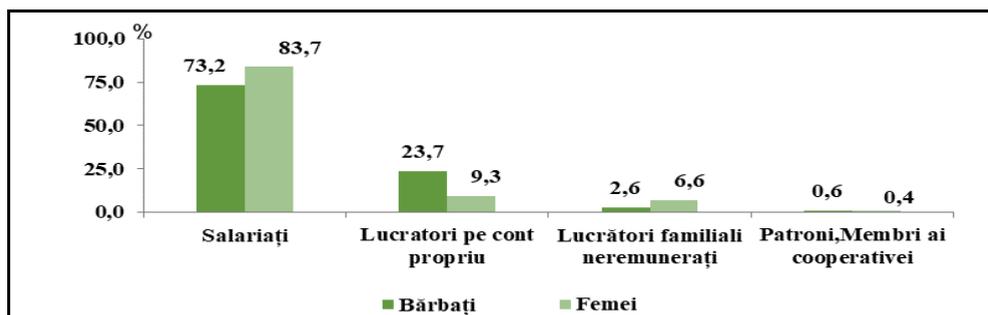
Trebuie remarcat faptul că fluctuațiile structurii ocupaționale în funcție de domeniul de activitate se corelează foarte strâns cu fluctuațiile din economia reală a RM, cu capacitatea diverselor sectoare de creare de noi locuri de muncă productive și atractive.

Analizând structura cererii de muncă, se constată că este destul de relevantă distribuția populației ocupate în funcție de statutul profesional. Se poate constata de asemenea că salariații reprezintă cel mai mare grup profesional, constituind 78,2% din totalul persoanelor ocupate sau 659,3 mii persoane în 2021. Această categorie profesională este urmată de lucrătorii pe cont propriu (16,9%) și lucrătorii familiali neremunerați (4,5%).

În ceea ce privește ponderea angajatorilor în totalul populației ocupate, acesta este deocamdată modestă – 0,4% în 2021 –, ceea ce indică faptul că dezvoltarea spiritului antreprenorial în RM decurge deocamdată destul de anevoios.

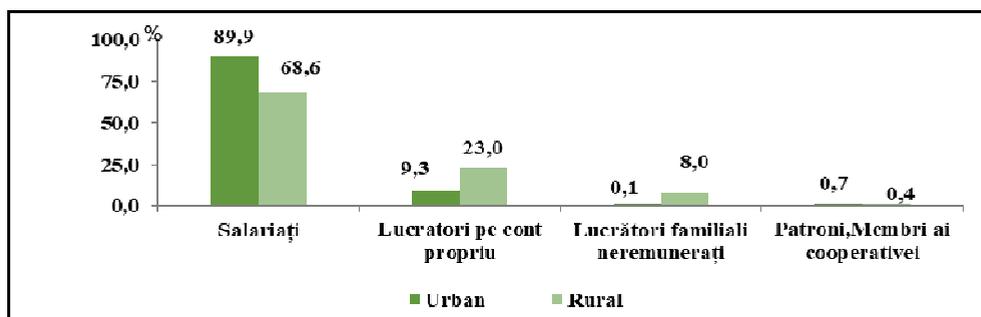
În funcție de sexe: femeile înregistrează ponderi mai mari în rândul salariaților și lucrătorilor familiari neremunerați, respectiv, 83,7% și 6,6% în 2021, iar bărbații, în rândul lucrătorilor pe cont propriu, respectiv 23,7% (Figura 5. 29a.). În funcție de mediul de reședință, salariații predomină în mediul urban, iar lucrătorii pe cont propriu și lucrătorii familiari neremunerați în mediul rural (Figura 5.29b).

*Figura 5.29a. Distribuția populației ocupate după statutul profesional și aspect gender, în anul 2021*



Sursa: [14].

*Figura 5.29b. Distribuția populației ocupate după statutul profesional și mediul de reședință, în anul 2021*



Sursa: [14].

O problemă majoră ce poate afecta nivelul ocupării și funcționalitatea pieței muncii este și ocuparea informală, care deseori se manifestă prin *munca nedeclarată*. Munca nedeclarată afectează grav calitatea ocupării, productivitatea muncii și, prin urmare, *calitatea vieții* populației, contribuind la extinderea *segmentului dual* al pieței muncii. Din acest considerent, autoritățile publice combat vehement acest fenomen prin diverse măsuri de politică de ocupare.

Ocuparea informală și munca nedeclarată sunt influențate, în mare măsură, și de extinderea economiei neobservate (informale). În general, pe parcursul perioadei de referință (2000-2021) sectorul informal al economiei a înregistrat o anumită diminuare. Cu toate acestea, nivelul lui continuă să fie destul de impunător. În 2020, economia neobservată a fost estimată la circa 27,4% din PIB. Principalele ramuri care au contribuit la extinderea economiei informale sunt: agricultura circa 6%, domeniul construcțiilor 5,1%, respectiv informațiile și comunicările 9,1%.

Potrivit datelor AFM, în 2021 în sectorul informal al economiei au activat 16,9% din totalul persoanelor ocupate (comparativ cu 2020, când acest indicator constituia 16,7%). 22,8% din totalul populației ocupate au avut un loc de muncă informal (în anul 2020 – 22,4%). Din numărul persoanelor ocupate informal salariații au constituit 23,8%. În sectorul nonagricol ponderea ocupării informale a constituit 11,3%. Cea mai mare pondere a persoanelor ocupate informal este înregistrată în construcții: 65,1% din totalul persoanelor ocupate în construcții.

Din totalul salariaților, 6,9% au avut un loc de muncă informal și, în același timp, au primit salariul „în plic”, iar cele mai mari ponderi ale acestora se estimează pentru activitățile din agricultură (57,9%), construcții (13,2%), comerț (10,3%) și industrie (7,3%).

**Ocuparea informală este alimentată de *munca nedeclarată***, care în rândul salariaților a constituit 6,6%, fiind practic la nivelul anului precedent (6,5% în 2020). Practica de angajare fără perfectarea contractelor individuale de muncă este mai frecventă la bărbați (8,6%) decât la femei (4,7%). Cele mai mari ponderi ale salariaților care lucrează doar în baza unor înțelegeri verbale sunt estimate în agricultură (58,0%), construcții (13,3%), comerț (10,0%) și industrie (7,1%).

Fenomenul ocupării informale și a muncii nedeclarate generează, pe de o parte, o presiune asupra sistemului de securitate socială, iar pe de altă parte, o

expunere a forței de muncă la riscuri asociate securității sociale. De aceea, acest fenomen trebuie combătut, combaterea ocupării informale și a muncii nedecarate putând fi realizată doar prin combaterea *economiei neobservate*, prin perfectarea continuă a legislației muncii, consolidarea instituțiilor de pe piața muncii, în special Inspectoratul de Stat al Muncii, precum și a dialogului social.

Prin urmare, se poate conchide că, în prezent, piața muncii din RM oferă puține oportunități de angajare, rezultatul fiind rata scăzută de ocupare. În acest context, politicile de ocupare trebuie axate nu numai pe creșterea ratei de ocupare, ci și pe capacitatea de absorbție a forței de muncă din cadrul sectorului informal al economiei.

Este evident faptul că o condiție importantă în redresarea situației de pe piața muncii ar fi, în primul rând, ameliorarea situației economice, în special, din sectorul real al economiei, care este principalul generator de noi locuri de muncă, precum și reorientarea dezvoltării economiei de la modelul bazat pe consum la cel bazat pe producție. În acest context, pot fi menționați următorii factori care ar conduce la această ameliorare în domeniul ocupării:

- atragerea investițiilor străine directe, care pot contribui puternic la schimbarea structurii ocupaționale (creșterea ponderii celor ocupați în industrie, sector generator al celei mai mari valori adăugate);
- dezvoltarea spiritului antreprenorial, or în situația în care ponderea patronilor în structura ocupațională constituie doar o valoare extrem de infimă, comparativ cu alte țări, perspectivele în ceea ce privește crearea de noi locuri de muncă competitive sunt destul de modeste;
- creșterea competitivității potențialului uman;
- creșterea nivelului salariilor, care pot fi motivante pentru reîntoarcerea lucrătorilor migranți din străinătate.

#### **5.4. Analiza evolutivă și comparativă a salariilor pe piața muncii**

Procesele de liberalizare de pe piața muncii din RM în contextul actualei tranziții la economia de piață, pe lângă faptul că au determinat libertatea persoanelor în ceea ce privește decizia lor de a presta servicii de muncă sau nu,

au condus și la extinderea unor forme alternative de activități generatoare de venit în detrimentul prestării serviciilor de muncă și, respectiv, la diversificarea formelor de venit ale populației. Acest fapt a condus, la rândul său, la diminuarea rolului salariilor în totalul veniturilor disponibile ale populației în favoarea veniturilor din alte tipuri de activități. În aceste condiții, și rolul statului a devenit mai puțin decisiv în reglementarea salarizării lucrătorilor, acest rol fiind partajat cu angajatorii, sindicatele, patronatele etc.

În acest context, procesele din domeniul salarizării lucrătorilor au devenit necontrolabile, iar salariul este determinat doar aparent de forțele pieței. În situația în care mecanismul pieței muncii este extrem de fragil, iar forțele pieței muncii nu se manifestă în cel mai perfect mod, salariul ca preț de echilibru de pe piața muncii nu-și mai poate realiza pe deplin funcțiile economice și sociale de bază, și anume **de reproducere, de motivare, de stimulare a creșterii economice**. Din acest considerent, în prezent, salariul se prezintă mai degrabă ca o *indemnizație socială*, și nu ca un *preț real al forței de muncă* negociat în mod echitabil de ambele părți ale contractului de muncă, părăsind astfel sfera raporturilor de muncă. Grație acestor procese din domeniul politicii veniturilor are loc o degradare continuă a indicatorilor ocupaționali, ceea ce poate conduce în perspectivă la urmări grave pentru funcționalitatea economiei naționale.

În aceste condiții, o mare parte dintre salariați (ocupați în cea mai mare parte în sectorul public) care își formează veniturile exclusiv din salarii, sunt defavorizați față de alte categorii de populație, care își asigură veniturile în mare parte din alte surse. Această situație conduce la degradarea motivației muncii salariale și, în consecință, la un exod al forței de muncă din sfera productivă în alte domenii de activitate, inclusiv în sectorul subteran al economiei, care a înregistrat pe parcursul anilor de tranziție la economia de piață o creștere destul de impunătoare sau completând armata migraților internaționali de muncă.

În general, scăderea rolului salariului în formarea veniturilor, în favoarea altor surse de venit, este un proces firesc în condițiile tranziției la economia de piață. Însă, atunci când această scădere ia proporții necontrolate, poate avea loc un transfer al funcției de reproducție a forței de muncă de la salariu la alte forme de venit, care nu sunt legate nemijlocit de procesul de muncă, subminând astfel mecanismul de funcționare a pieței muncii și, în general, a perspectivelor de dezvoltare economică durabilă.

Astfel, dacă în țările dezvoltate economic ponderea salariului în totalul veniturilor, prin diferite politici guvernamentale, se menține la un nivel de circa 50-70% [16, Rofe], asigurându-se astfel motivarea muncii, nivelul înalt al ocupării și, prin urmare, creșterea productivității muncii și justiția socială, ponderea salariului în totalul veniturilor disponibile în RM doar în anul 2019 a atins nivelul de 50%.

De menționat că degradarea cea mai puternică a indicatorilor ocupaționali a fost observată la sfârșitul anilor '90 ai secolului XX, începutul anilor 2000, ea corelându-se cu un nivel extrem de mic al ponderii salariilor în totalul veniturilor disponibile ale populației (37,8% în 2001). Pe parcursul anilor, pe fundalul consolidării mecanismului de funcționare a pieței muncii, ponderea salariilor în totalul veniturilor disponibile ale populației a început să crească gradual. Astfel, dacă în 2006 ponderea salariului în totalul veniturilor disponibile ale populației a constituit 39%, în 2021 acest indicator a atins nivelul de 50,8% (Tabelul 5.5).

**Tabelul 5.5. Veniturile medii lunare disponibile pe o persoană, după sursa de venit, în anii 2006 și 2021, în%**

Indicatori	2006	2021
Activitatea salarială	39,0	50,8
Prestații sociale	13,7	18,5
Activitatea individuală agricolă	22,0	8,1
Activitatea individuală nonagricolă	6,5	7,4
Venit din proprietate	0,1	0,2
Alte venituri (inclusiv transferuri din afara țării 12,5%)	18,8	15,0

Sursa: [14].

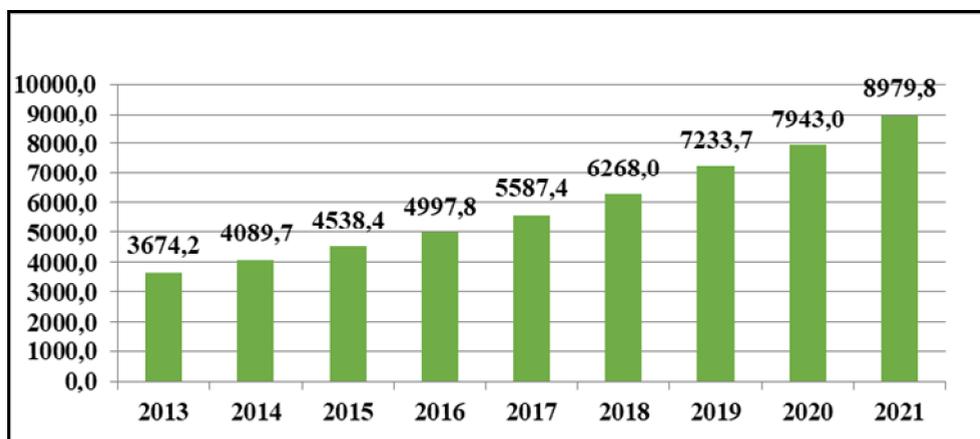
De menționat, că ponderea salariilor în PIB în anul 2020 a constituit 43,9%. Diminuarea accentuată a ponderii salariilor în totalul veniturilor populației, precum și în PIB în primii ani ai tranziției la economia de piață, a fost determinată în mare parte de *nivelul extrem de mic al salariilor* moștenit din economia socialistă, iar creșterea nivelului salariilor din ultimii ani a determinat și creșterea ponderii salariilor în totalul veniturilor populației.

Cu toate acestea, creșterea ponderii salariilor în totalul veniturilor populației nu a generat și o creștere a nivelului ocupării din RM. Potrivit datelor AFM, rata de ocupare din RM pe parcursul ultimilor 15 ani oscilează în jurul nivelului de 40%.

Analizând salariile din RM la momentul actual, se poate constata că acestea continuă să fie extrem de mici comparativ cu nivelul salariilor din țările vecine sau din țările din Uniunea Europeană. Astfel, salariul mediu brut lunar din RM în 2021 a constituit circa 8979,8 lei sau 502,48 USD, cel mai mic nivel printre din țările europene. În trimestrul II al anului 2022 acesta a atins valoarea de 10376,2 lei, cu 14% mai mare decât în aceeași perioadă a anului precedent.

Cu toate că, pe parcursul ultimilor ani, salariul mediu din RM a înregistrat creșteri importante, acesta continuă să fie mic. Creșterea salariului mediu brut pe economie s-a majorat din 2013 până în 2021 de la 3674,2 lei până la 8979,8 lei sau de 2,45 ori (Figura 5.30.).

*Figura 5.30. Câștigul salarial mediu lunar, în perioada 2013-2021 (lei)*



Sursa: [14].

O astfel de creștere ar putea să pară foarte semnificativă în țările dezvoltate. Însă, pentru RM ea nu este suficient de mare pentru a spori cu adevărat nivelul bunăstării populației. Pe de altă parte, procesele inflaționiste erodează puternic salariile reale ale populației, astfel încât creșterile înregistrate

de salariile nominale se transformă doar într-o iluzie monetară. Astfel, dacă creșterile salariale înregistrate pe parcursul anilor 2014-2021 au fost, în medie, de circa 10% anual, creșterea salariilor reale a fost mult mai mică.

Nivelul scăzut al salariilor, precum și o egalizare relativă a lor prin diferite măsuri de plafonare din perioada socialistă, a provocat o demotivare a muncii lucrătorilor, manifestându-se prin slăbirea disciplinei muncii, lipsa dorinței lucrătorilor de a-și ridica nivelul calificării, conducând la o scădere a productivității muncii în toate ramurile economiei naționale. Aceste practici se observă și în prezent, în special în sectorul bugetar.

Nivelul scăzut al salariilor în RM a fost determinat și de conjunctura economică nefavorabilă, în care *agricultura* era considerată sectorul economic principal, formator al valorii adăugate în cadrul PIB al țării, sector care nu genera o creștere puternică a productivității muncii și, respectiv, a salariilor. Într-adevăr, până nu demult, ponderea celor ocupați în agricultură era de circa o treime (36,1% în 2018). Trebuie menționat faptul că, în prezent, conform datelor Anchetei Forței de Muncă, ponderea celor ocupați în agricultură a constituit doar 22,9% (trimestrul 2 al anului 2022).

O altă parte, destul de impunătoare, a forței de muncă (26,5% în trimestrul 2 al anului 2022) este ocupată în sectorul public, unde salariile se formează în funcție de posibilitățile bugetare limitate ale statului. Aceștia sunt de regulă lucrătorii din sectoarele învățământ, ocrotirea sănătății, cultură etc., persoane cu un înalt de calificare, care merită o recompensă mai bună.

Neluarea unor măsuri urgente de ameliorare a situației create poate avea consecințe imprevizibile, afectând în mod serios capitalul uman existent și subminând dezvoltarea umană durabilă în perspectivă. Astfel, exodul masiv al lucrătorilor din domenii ca educația, ocrotirea sănătății, cultura etc., în care pregătirea specialiștilor necesită investiții enorme în capitalul uman, poate conduce la urmări imprevizibile pentru viitorul republicii, la transformarea ei într-o țară subdezvoltată, fără perspective de ieșire din această situație. În aceste condiții, în scopul redresării situației în domeniul salarizării, în special în sectorul bugetar, apare stringenta necesitate de reabilitare a funcțiilor salariului, prin creșterea mărimii lui atât ca valoare absolută cât și ca pondere în totalul veniturilor populației, precum și în PIB.

Unul dintre instrumentele principale ale statului utilizate în politica de salarizare pentru o eventuală creștere a salariilor este *salariul minim*. Prin creșterea acestuia se poate influența și creșterea salariilor medii pe economie.

Trebuie menționat faptul că în RM există două mecanisme diferite de stabilire a salariilor minime: pe de o parte, salariul minim în sectorul bugetar este echivalent cu *valoarea de referință* din sistemul unitar de salarizare (6, Legea privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, 2018), iar pe de altă parte, în sectorul real (la întreprinderi, organizații, instituții cu autonomie financiară, indiferent de tipul de proprietate și forma de organizare juridică) acesta se stabilește în fiecare an prin hotărâre de guvern, în urma negocierilor tripartite dintre sindicate, patronate și stat, care iau în calcul creșterea anuală a indicelui prețurilor de consum și rata de creștere a productivității muncii.

Astfel, salariul minim pentru sectorul real al economiei se stabilește anual în mărime orară și echivalent lunar calculat pentru un program complet de lucru în medie de 169 de ore pe lună. În 22 aprilie 2022, valoarea salariului minim lunar în sectorul real al economiei a fost stabilită la un nivel de 3500 lei pe lună, ceea ce reprezintă doar 38,97% din salariul mediu pe economie din anul 2021 și doar 37,4% din salariul mediu din sectorul real. Se observă că valoarea salariului minim este stabilită la un nivel destul de mic, astfel încât el nu poate genera vreun impuls pentru creșteri salariale semnificative pentru angajații cu venituri mici și, respectiv, pentru creșteri salariale reale.

În această situație, RM este printre țările cu cel mai mic salariu minim în raport cu cel mediu din regiune și din țările din UE. Doar în fostele republici ale URSS, precum Ucraina (32%) și Armenia (38%), raportul dintre salariul minim și cel mediu poate fi comparabil cu cel din RM.

În pofida creșterilor din ultimii ani, salariile din RM rămân printre cele mai mici din regiune. Cu toate că în ultimii patru ani creșterile salariale au permis RM să atingă niveluri comparabile cu salariile medii din Georgia și Armenia, și depășindu-le pe cele din Ucraina (din cauza războiului), diferențele față de salariile din țările din Vest nu s-au redus considerabil. Salariul mediu din RM constituie în continuare mult mai puțin de jumătate din salariul mediu din România și doar 52% din salariul mediu brut din Bulgaria (Tabelul 5.6.).

**Tabelul 5.6. Salariul minim și salariul mediu brut în țările UE și în Republica Moldova**

Țara	Salariul minim lunar (euro)	Salariul minim pe oră (€)	Anul aprobării	Salariul mediu lunar brut (\$) în 2021
Belgia	1593,81	9,49 €	1 septembrie 2018	4302,59
Bulgaria	362,58	3,92 leva	1 ianuarie 2022	950
Croația	623,42	18,90 kuna croată	1 ianuarie 2022	1505,40
Republica Cehă	662,81	90,50 coroane	1 ianuarie 2022	1752,61
Estonia	654,00	3,86 €	1 ianuarie 2022	1912,55
Franța	1539,42	10,15 €	1 ianuarie 2020	4728
Germania	1584,00	9,35 €	1 ianuarie 2020	4415,58
Grecia	758,33	3,94 €	1 februarie 2019	1203,03
Ungaria	554,65 (720,05 pentru specialiști calificați)	926 (1211 pentru specialiști calificați) forint	1 ianuarie 2022	1512,9
Irlanda	1708,33	10,10 €	1 ianuarie 2018	3671,17
Letonia	500,00	2,48 €	1 ianuarie 2021	1489,89
Lituania	730,00	4,47 €	1 ianuarie 2022	1811,49
Luxemburg	2141,99	12,38 €	1 ianuarie 2020	5948,52
Malta	777,1	4,24 €	1 ianuarie 2020	1627,19
Olanda	1653,60	9,54 €	1 ianuarie 2020	3313,58
Polonia	653,20	19,7 zloți	1 ianuarie 2022	1410,33
Portugalia	775,83	4,63 €	1 ianuarie 2021	1670,40
România	515,61	15,239 lei	1 ianuarie 2022	1470,62
Slovacia	646,00	3,713 €	1 ianuarie 2022	1802,33
Slovenia	1074,43	4,84 €	1 ianuarie 2022	2466,42
Spania	1108,00	7,04 €	1 ianuarie 2020	2495,62
Republica Moldova	3500 lei	21,71 lei	1 aprilie 2022	502,48

Sursa: [7].

Deși în Republica Moldova salariile exprimate în euro au crescut în medie cu 10%, în ultimii ani, nu se poate afirma că această creștere a salariilor medii brute lunare a fost cea mai accentuată dintre țările Europei Centrale și de Est. În România, de exemplu, țară membră a UE care, în ultimii ani, se confrunta cu un deficit acut de resurse umane, a recurs la creșteri salariale semnificative, astfel încât salariul mediu brut pe economie în perioada 2014-2018 a crescut în medie cu 16%. Trebuie constatat faptul că această practică a dat rezultate bune, contribuind la creșterea nivelului ocupării (Tabelul 5.7).

**Tabelul 5.7. Creșterea salariului mediu brut și net exprimată în EUR în perioada 2014-2018 în țările din Europa Centrală și de Est și diferențele salariale față de Republica Moldova**

Țara	Brut			Net		
	2014	2018	creșterea medie anuală 2014-2018	2014	2018	creșterea medie anuală 2014-2018
Estonia	1005	1310	7%	799	1098	8%
Slovenia	1540	1682	2%	1005	1093	2%
Cehia	936	1243	7%	702	932	7%
Croația	1042	1139	2%	725	842	4%
Polonia	957	1134	4%	679	805	4%
Slovacia	858	1013	4%	651	768	4%
Letonia	765	1004	7%	560	742	7%
Lituania	677	924	8%	527	720	8%
Ungaria	770	1035	8%	504	688	8%
România	524	965	16%	382	579	11%
Munte negru	723	766	1%	477	511	2%
Bulgaria	420	580	8%	329	450	8%
Bosnia și Herțegovina	659	697	1%	424	449	1%
Serbia	524	580	3%	380	420	3%
Macedonia de Nord	510	579	3%	347	395	3%
Ucraina	219	276	6%	176	222	6%
Republica Moldova	225	325	10%	187	264	9%

Sursa: [10]

O altă problemă legată de evoluția salariilor în RM este și diferențierea populației după venituri în funcție de domeniul de activitate. Într-adevăr, pe fundalul creșterii salariului mediu brut pe economie, polarizarea societății continuă să persiste.

Diferențierea populației după venituri este condiționată nu numai de diversificarea formelor de venit, ci și de diferențierea salariilor în diverse ramuri ale economiei republicii.

Diferențierea excesivă a mărimii salariilor medii în diverse sectoare ale economiei confirmă faptul că statul nu are practic nicio putere de influență în asigurarea eficienței economice și echității sociale a politicii de salarizare.

Pe fundalul creșterii salariului mediu brut pe economie din ultimii ani, salariile din diversele sectoare economice nu au crescut uniform. Evoluția salariilor în funcție de sectorul economic a arătat că, în perioada 2013-2021, cel mai lent ritm de creștere a salariilor a fost înregistrat în domeniul serviciilor comunale, construcțiilor, transporturilor, industriei de prelucrare, pe când cele mai mari creșteri au fost înregistrate în sănătate și asistență socială, artă și activități de recreere, informații și comunicații etc.

Creșterea esențială a salariilor în sectorul sănătate și asistența socială a fost determinată de efectele reformelor realizate în domeniul ocrotirii sănătății. Cu toate acestea, nu se poate spune că aceste creșteri salariale au determinat și un nivel mare al salariilor în comparație cu alte domenii de activitate. Salariile mici cauzează un deficit acut de cadre, mai ales în educație și sănătate. Drept urmare, serviciile prestate în aceste domenii nu sunt de cea mai bună calitate. Deci, statul nu a reușit timp îndelungat să constituie un buget suficient pentru a spori salariile din sectorul bugetar și a stimula îmbunătățirea serviciilor publice. Trebuie menționat faptul că, și în prezent, diferențele salariale dintre sectoarele bugetar și real sunt destul de mari. Câștigul salarial mediu din sectorul bugetar în trimestrul II al anului 2022 a constituit 8712,9 lei, cu 25,7% mai mic decât în sectorul real, care a constituit 10960,4 lei.

Creșterea salariilor în domeniul informațiilor și comunicațiilor a fost determinată, în primul rând, de creșterea cererii față de serviciile din acest domeniu de activitate (Tabelul 5.8).

**Tabelul 5.8. Câștigul salarial mediu lunar pe activități economice, în perioada 2013-2021, lei**

Domenii de activitate	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Activități economice – total	3674,2	4089,7	4538,4	4997,8	5587,4	6268,0	7233,7	7943,0	8979,8
Agricultură, silvicultură și pescuit	2421,6	2708,9	2994,0	3300,4	3688,4	4188,7	4768,7	5022,9	5691,1
Industria extractivă	3816,9	4317,7	4525,1	4428,7	5204,0	5907,7	6455,5	6922,5	7761,9
Industria de prelucrare	3600,3	3956,2	4378,8	4804,0	5292,5	5974,1	6593,8	6927,5	7629,7

Domenii de activitate	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat	6420,6	7249,7	8196,7	8955,5	10189,1	11023,7	12333,1	13153,6	13739,8
Distribuția apei; salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare	3916,7	4348,6	4686,2	4877,8	5471,1	6256,3	6824,8	7225,3	7779,7
Construcții	3822,4	4165,7	4378,1	4843,2	5544,2	6198,2	7155,3	7608,1	8136,5
Comerț cu ridicata și cu amănuntul; întreținerea și repararea autovehiculelor și a motocicletelor	3005,4	3367,5	3870,6	4246,4	4901,2	5414,9	6543,9	6881,9	7609,9
Transport și depozitare	3646,0	3939,5	4282,3	4778,6	5313,8	5985,6	6836,2	6533,1	7201,2
Activități de cazare și alimentație publică	2460,0	2757,4	3043,7	3331,3	3668,0	4248,5	4973,0	4920,2	5249,9
Informații și comunicații	7387,8	8404,0	9514,0	11041,6	12011,7	13620,3	15785,4	17788,8	22137,7
Activități financiare și de asigurări	7016,3	7505,3	8093,5	10152,2	10743,7	12090,2	13203,5	13619,0	15746,9
Tranzacții imobiliare	3137,7	3583,1	4005,2	4595,8	4834,6	5119,8	5906,1	6286,2	7231,1
Activități profesionale, științifice și tehnice	4735,7	5568,2	6064,0	6585,6	7117,8	7871,6	8882,5	9698,1	10408,9
Activități de servicii administrative și activități de servicii suport	2947,2	3209,5	3553,0	4165,2	4728,6	5002,1	5655,5	6147,5	6733,3
Administrație publică și apărare; asigurări	4808,2	5243,4	5748,6	6180,3	7372,8	8449,5	9118,6	9985,4	10501,3

Domenii de activitate	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
sociale obligatorii									
Învățământ	3040,0	3391,1	3841,6	4046,0	4478,6	5155,7	6327,6	7016,8	7462,3
Sănătate și asistență socială	3610,0	4068,8	4391,2	4972,9	5618,7	6161,5	7024,8	8668,6	11109,1
Artă, activități de recreere și de agrement	2437,5	2710,1	3021,3	3171,2	3365,3	3832,3	5195,6	5724,4	6269,1
Alte activități de servicii	4508,0	5279,4	5909,2	6855,9	6287,5	6819,7	8044,5	9601,3	9891,3

Sursa: [13].

Ca efect al salariilor mici, RM se caracterizează printr-o forță de muncă ieftină. Totodată, în condițiile actuale, avantajul economic relativ al țărilor care se caracterizează printr-o forță de muncă ieftină, se reduce la zero, deoarece forța de muncă ieftină este demotivată și, prin urmare, neproductivă, iresponsabilă, nedisciplinată, incapabilă de a produce o producție calitativă. Forța de muncă ieftină este mai degrabă un indice de respingere a investițiilor străine directe, extrem de necesare RM, și nu factor de ameliorare a climatului investițional. Țările cu o forță de muncă ieftină atrag, de regulă, proiectele investiționale de scurtă durată care nu pot avea un impact esențial asupra însănătoșirii economiei naționale.

Așadar, salariile în RM care se caracterizează printr-un nivel extrem de jos generează o criză a muncii salariate ce se manifestă prin creșterea intensității migrației internaționale de muncă care conduce și la degradarea situației de pe piața muncii.

Creșterea nivelului salariilor poate fi motivantă pentru reîntoarcerea lucrătorilor migranți din străinătate care ar contribui, într-un fel, la depășirea deficitului acut de cadre calificate, cu care se confruntă unele sectoare economice. Pe fundalul salariilor mici, angajatorii sunt dispuși să plătească o parte din remunerare „în plic”, generând extinderea sectorului subteran al economiei. În aceste condiții, firmele care practică remunerarea legală sunt dezavantajate din punct de vedere competitiv (având costuri mai mari);

## 5.5. Evaluarea implementării politicilor active pe piața muncii

Politicile active pe piața muncii au ca obiectiv susținerea anumitor categorii de forță de muncă care întâmpină dificultăți în procesul de găsire a unui loc de muncă. Republica Moldova nu are suficientă experiență în procesul de implementare a politicilor active pe piața muncii. ANOFM, fiind instituția guvernamentală responsabilă de administrarea proceselor de implementare a politicilor active de ocupare a forței de muncă, este în căutarea soluțiilor optime pentru asigurarea eficacității acestora. Până în anul 2019, când a intrat în vigoare noua lege privind promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj, ANOFM împreună cu subdiviziunile teritoriale era antrenată mai mult în prestarea serviciilor de ocupare a forței de muncă, formarea profesională fiind unica măsură activă administrată până la acel moment. Începând cu anul 2019, spectrul măsurilor active pe piața muncii a fost extins, fapt pentru care și personalului ANOFM a fost impus în situația de a-și diversifica sarcinile de muncă și a-și asuma responsabilități suplimentare. Pornind de la această constatare, unele politici pe piața muncii au fost implementate mai rapid, altele cu întârziere, ca rezultat al lipsei cadrului metodologic necesar pentru implementarea acestora. Informarea și consilierea profesională reprezintă serviciul cel mai frecvent utilizat de subdiviziunile teritoriale ale ANOFM, acordat persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, inclusiv șomerilor (Tabelul 5.9.).

**Tabelul 5.9. Numărul beneficiarilor serviciului de informare și consiliere profesională, în perioada 2015-2021**

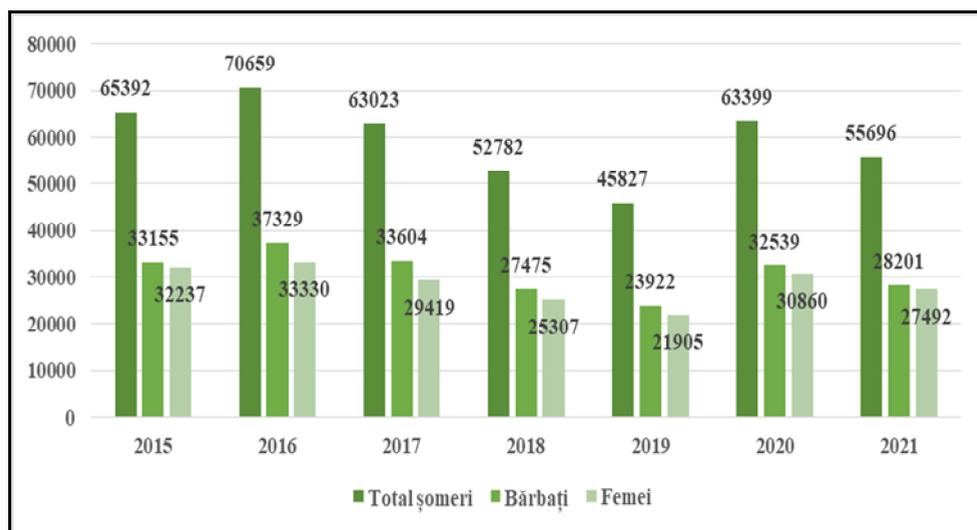
Indicatorii	Anii						
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Beneficiari ai serviciilor de informare și consiliere profesională, persoane	96324	100852	88603	77679	65433	78902	70844
Șomeri beneficiari ai serviciilor de informare și consiliere profesională, persoane	65392	70647	63022	52782	45827	63399	55696
Pondere șomerilor în totalul beneficiarilor serviciilor de informare și consiliere profesională, %	67,9	70,1	71,1	67,9	70,0	80,3	78,6

Sursa: Elaborat de autor pe baza rapoartelor anuale ale ANOFM.

În ultimii 7 ani, beneficiari ai serviciilor de informare și consiliere profesională au fost atât șomeri cât și alte categorii de persoane. Analizând informația din Tabelul 5.9., observăm că, până în anul 2019, a existat o reducere continuă a numărului de beneficiari ai serviciilor de informare și consiliere profesională. De asemenea, constatăm o creștere a numărului beneficiarilor serviciilor de informare și consiliere profesională în anul 2020. Comparativ cu anul 2019, numărul acestora a crescut cu peste 13 mii de persoane, fapt cauzat, în mare parte, de criza pandemică, perioadă în care mai multe persoane și-au pierdut locul de muncă sau a existat riscul de a-și pierde locul de muncă. În același timp, în anul 2020, a crescut ponderea șomerilor înregistrați la ANOFM în totalul beneficiarilor acestui serviciu. Dacă, în perioada 2015-2019, ponderea șomerilor în totalul beneficiarilor a fost de aproximativ 70%, în anii 2020-2021 ponderea acestora a crescut până la 80% în anul 2020, respectiv 78,6% în anul 2021.

În ceea ce privește structura șomerilor care au beneficiat de servicii de informare pe piața muncii, informația este prezentată în Figura 5.31.

**Figura 5.31. Șomerii beneficiari ai serviciilor de informare și consiliere profesională sub aspect gender, în perioada 2015-2021**



Sursa: Elaborată de autor pe baza rapoartelor ANOFM.

Analizând informația din Figura 5.31., constatăm că, din totalul șomerilor care au beneficiat de servicii de informare și consiliere profesională, bărbații constituie ponderea mai mare în raport cu femeile. Astfel, în anul 2015, ponderea bărbaților în totalul șomerilor care au beneficiat de servicii de informare și consiliere profesională a fost de 50,7%, față de 49,3% în cazul femeilor. Această structură s-a păstrat, practic, pe întreaga perioadă analizată. În anul 2021 aceasta a fost de 50,6% în cazul bărbaților și de 49,4%, în cazul femeilor.

Intermedierea muncii este următorul serviciu oferit de subdiviziunile teritoriale ale ANOFM pe piața muncii. La fel ca și serviciul de informare și consiliere profesională, intermedierea muncii este în descreștere în perioada analizată (Tabelul 5.10.).

**Tabelul 5.10. Numărul beneficiarilor serviciului de intermediere a muncii în perioada 2015-2021**

Indicatorii	Anii						
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Beneficiari ai serviciilor de intermediere a muncii, persoane	30264	32381	29492	26489	22999	25118	27667
Șomeri beneficiari ai serviciilor de intermediere a muncii, persoane	25935	28052	26178	23245	19454	22563	24453
Ponderea șomerilor în totalul beneficiarilor serviciilor de intermediere a muncii, %	85,7	86,6	88,8	87,7	84,6	89,8	88,4

Sursa: Elaborat de autor pe baza rapoartelor ANOFM.

Dacă în perioada 2016-2019 numărul beneficiarilor serviciului de intermediere a muncii a fost în descreștere, în anii 2020-2021 numărul acestora a avut o evoluție crescătoare, cauzată de criza pandemică, care a determinat un număr mai mare de persoane să se adreseze ANOFM pentru ajutor. Ponderea șomerilor în totalul beneficiarilor serviciului de intermediere a muncii a fost de peste 85% în perioada analizată, cu excepția anului 2019.

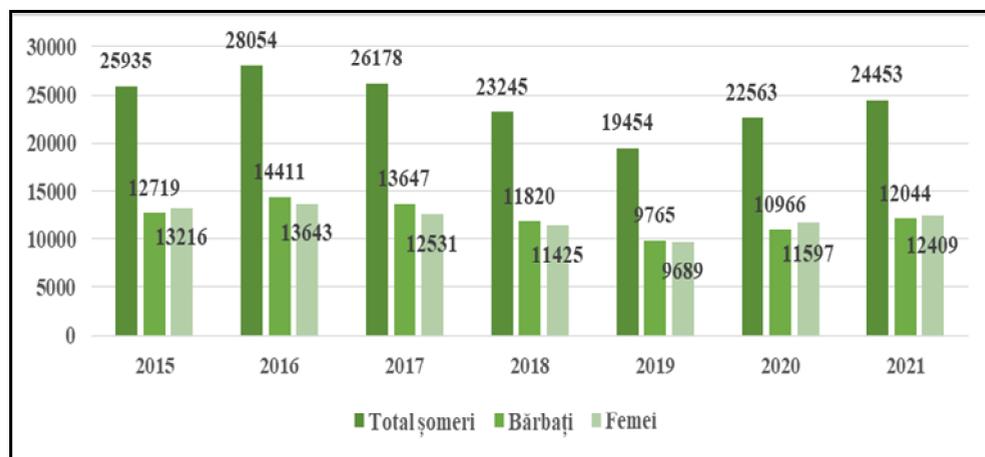
Spre deosebire de anul 2019, numărul persoanelor care au beneficiat de servicii de intermediere a muncii a crescut cu peste 2 mii persoane, în anul

2020, această creștere fiind înregistrată și în anul 2021. Prezintă interes distribuția sub aspect gender a șomerilor care au beneficiat de servicii de intermediere a muncii din partea ANOFM (Figura 5.32.).

Dacă în cazul serviciilor de informare și consiliere profesională ponderea bărbaților a fost mai mare în totalul beneficiarilor acestui serviciu, în cazul serviciului de intermediere a muncii ponderea mai mare a alternat între bărbați și femei (Figura 5.32.).

De asemenea, constatăm că, în ultimii 2 ani, numărul femeilor care au beneficiat de servicii de intermediere a muncii a fost mai mare decât al bărbaților. Prin urmare, putem constata că ANOFM acordă acest serviciu în egală măsură femeilor și bărbaților.

**Figura 5.32. Șomerii beneficiari ai serviciilor de intermediere a muncii, sub aspect gender, în perioada 2015-2021**



Sursa: Elaborată de autor pe baza rapoartelor ANOFM.

Următorul serviciu administrat și implementat de ANOFM pe piața muncii se referă la ghidarea în carieră. Deși numărul beneficiarilor serviciilor de ghidare în carieră este cu mult mai mic decât cel al serviciilor de informare și consiliere profesională, se înregistrează în ultimii ani o tendință ascendentă a acestui serviciu, (Tabelul 5.11.).

**Tabelul 5.11. Numărul beneficiarilor serviciului de intermediere a muncii, în perioada 2015-2021**

Indicatorii	Anii						
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Beneficiari ai serviciilor de ghidare în carieră, persoane	4686	4500	2600	8200	10100	13402	8634
Șomeri beneficiari ai serviciilor de ghidare în carieră, persoane	1906	2087	900	3900	4600	12354	7849
Pondere șomerilor în totalul beneficiarilor serviciilor de ghidare în carieră, %	40,7	46,4	34,6	47,6	45,5	92,2	90,9

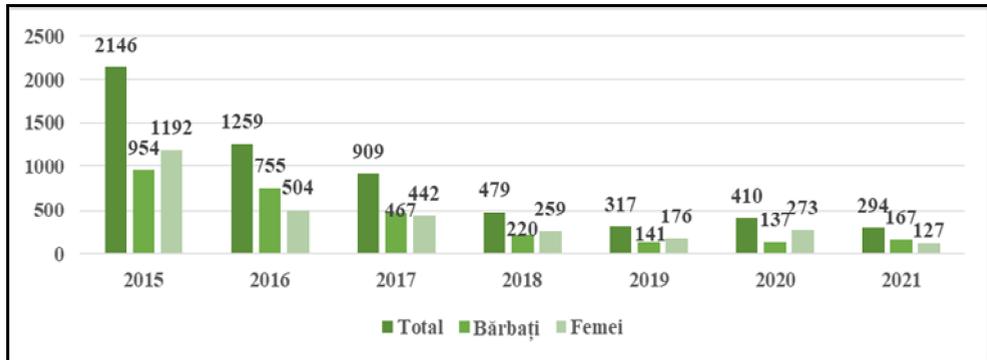
*Sursa: Elaborat de autor pe baza rapoartelor ANOFM.*

Creșterea numărului beneficiarilor serviciilor de ghidare în carieră este determinată și de extinderea acordării acestui serviciu în toate subdiviziunile teritoriale ale ANOFM.

Totodată constatăm că, dacă în anii 2015-2019 ponderea șomerilor în totalul beneficiarilor serviciului de ghidare în carieră era mai mică de 50%, începând cu anul 2020 aceasta a constituit peste 90% (Tabelul 5.11.). Comparativ cu anul 2015, numărul beneficiarilor serviciului de ghidare în carieră a crescut de mai bine de 2,0 ori în anul 2019 și de aproape 3 ori în anul 2020. În cazul șomerilor, această creștere este chiar mai mare, de aproximativ 2,4 ori în 2019 și de peste 6 ori în anul 2020. Totuși, în anul 2021 se atestă o reducere a numărului beneficiarilor serviciului de ghidare în carieră.

În ceea ce privește serviciile de preconcediere, numărul beneficiarilor a scăzut considerabil în ultimii șase ani (Figura 5.33.). Prin servicii de preconcediere se subînțeleg acele acțiuni pe care le realizează subdiviziunile teritoriale ale ANOFM în rândul persoanelor care urmează, în viitorul apropiat, să-și piardă locul de muncă. În acest caz, angajatorul este obligat să anunțe subdiviziunea teritorială a ANOFM despre eventualele disponibilizări care urmează să aibă loc în organizație. La rândul său, ANOFM, prin subdiviziunea teritorială, urmează să acorde sprijinul necesar persoanelor respective, în vederea menținerii parcursului profesional al acestora.

*Figura 5.33. Beneficiari ai serviciilor de preconcediere, sub aspect gender, în perioada 2015-2021*



*Sursa: Elaborată de autor pe baza rapoartelor ANOFM.*

Comparativ cu anul 2015, când s-a înregistrat cel mai mare număr de beneficiari ai serviciilor de preconcediere, numărul acestora a scăzut de peste 7 ori în perioada analizată (Figura 5.33.). Abia în anul 2020 s-a înregistrat o mică creștere a numărului de persoane care au beneficiat de servicii de preconcediere, fiind determinată, în mare parte, de criza pandemică, în care exista un risc mai mare ca persoanele să-și piardă locul de muncă. În anul 2021, numărul beneficiarilor serviciului de preconcediere a fost cel mai mic în perioada analizată. Aceasta denotă faptul că angajații care riscă să-și piardă locul de muncă nu au nevoie de astfel de servicii sau angajatorii disponibilizează mai puțini angajați, pe fundalul deficitului de forță de muncă înregistrat în RM.

Reabilitarea profesională a persoanelor cu dizabilități și angajarea asistată sunt alte două servicii care au apărut de curând în legislația RM. Reabilitarea profesională a persoanelor cu dizabilități este oferit persoanelor cu dizabilități în vederea recuperării capacității de muncă a acestora. În anul 2021, doar patru persoane cu dizabilități, înregistrate ca șomeri la ANOFM, au beneficiat de reabilitare profesională. Angajarea asistată a apărut mai târziu, în anul 2021. În prezent, ANOFM este în proces de elaborare a procedurilor necesare pentru punerea în aplicare a acestui serviciu. ANOFM achiziționează servicii de angajare asistată de la prestatorii serviciilor de angajare asistată în baza unui contract încheiat cu aceștia.

În afară de acestea, începând cu anul 2019, în legislația națională au fost introduse alte două servicii pentru susținerea șomerilor pe piața muncii: reabilitarea profesională a persoanelor cu dizabilități și angajarea asistată. Reabilitarea profesională a persoanelor cu dizabilități este acordată pentru recuperarea capacității de muncă a acestora. În anul 2021, doar patru persoane cu dizabilități, înregistrate ca șomeri la NEA, au beneficiat de reabilitare profesională. Angajarea asistată a apărut mai târziu, în anul 2021. În prezent, ANOFM este în proces de elaborare a procedurilor necesare pentru punerea în aplicare a acestui serviciu.

Măsurile care vizează politicile active pe piața muncii se adresează atât șomerilor cât și angajatorilor, fiind realizate, așa cum au fost reflectate și în capitolul II, prin: instruire profesională, subvenționarea locurilor de muncă, sprijin financiar pentru crearea sau adaptarea locurilor de muncă, stimularea mobilității forței de muncă, consiliere și sprijin financiar pentru inițierea afacerii și susținerea proiectelor de inițiativă locală. Unele măsuri active au devenit tradiționale, fiind implementate de mai mulți ani, în timp ce altele sunt abia la început, fapt ce necesită o atenție mai mare acordată procesului și mecanismului de implementare. Formarea profesională prin cursuri de instruire este măsura activă implementată de ANOFM de mai mulți ani (Tabelul 5.12.).

**Tabelul 5.12. Șomerii beneficiari ai programelor de instruire profesională**

Indicatorii	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Total beneficiari	2980	2902	2629	2214	868	692	886
Bărbați	917	997	951	675	287	241	241
Femei	2063	1905	1678	1539	581	451	645
Persoane cu vârsta de 16-29 ani	1739	1675	1403	1379	621	440	440
Persoane cu vârsta de 30 ani și mai mult	1241	1227	1226	835	247	292	446

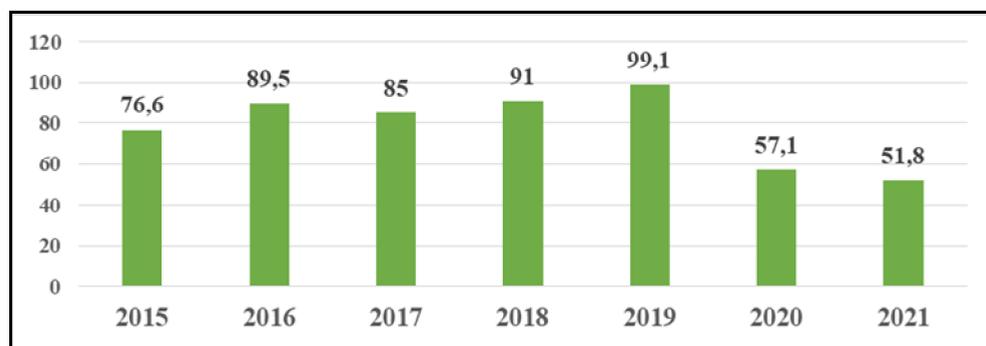
*Sursa: Elaborat de autor pe baza rapoartelor ANOFM.*

Datele din Tabelul 5.12 arată o diminuare a numărului beneficiarilor de cursuri de formare profesională. Dacă în anul 2015 numărul beneficiarilor programelor de formare profesională a fost de 2980 persoane, în anul 2019 numărul acestora s-a redus până la 868 persoane, diminuându-se de aproape 3,5 ori. Numărul redus al beneficiarilor de programe de formare profesională în

anii 2020-2021 poate fi determinat de criza pandemică, în care, o perioadă de timp, învățământul s-a desfășurat în regim online, ceea ce nu era caracteristic pentru unele meserii care au nevoie de mai multe lecții practice. Imposibilitatea realizării instruirii în sălile de studiu, pentru a evita răspândirea virusului, a făcut ca unele programe de instruire să fie sistate. De asemenea, unele instituții de învățământ nu dispun de infrastructura necesară pentru desfășurarea învățământului la distanță, fapt pentru care procesul educațional al șomerilor a fost sistat sau decalat pentru perioade ulterioare.

Analizând structura beneficiarilor programelor de formare profesională sub aspect gender, constatăm că femeile au beneficiat într-un număr mai mare de formare profesională comparativ cu bărbații. Datele din Tabelul 5.4. atestă că numărul femeilor beneficiare ale programelor de formare profesională l-a depășit chiar și de două ori pe cel al bărbaților. Cauza poate fi și faptul că ANOFM a încheiat contracte de achiziționare a programelor de formare profesională cu instituțiile de învățământ pentru meseriile sau profesiile care sunt specifice mai mult muncii femeilor. Totodată, constatăm că programele de instruire profesională și-au dovedit deja eficacitatea, deoarece peste 85% dintre absolvenții lor au fost angajați, cu excepția ultimilor 2 ani (Figura 5.34.).

**Figura 5.34. Rata de angajare a absolvenților programelor de instruire profesională, în perioada 2015-2021, %**



Sursa: Elaborată de autor pe baza rapoartelor ANOFM.

Criza pandemică COVID-19 a influențat rata de angajare a absolvenților programelor de instruire profesională. În anul 2020, ponderea lor era de

aproximativ 57%, diminuându-se până la aproape 52%, în anul 2021 (Figura 5.34.). Faptul că multe companii și-au sistat sau întrerupt activitatea a fost cauza angajării unui număr mai mic de absolvenți ai programelor de instruire profesională.

În procesul de formare profesională a șomerilor, *instruirea la locul de muncă* este aplicată de puțin timp în RM. Programul de instruire la locul de muncă este elaborat de furnizorul de servicii educaționale în comun cu angajatorul. Angajatorul care participă la astfel de programe beneficiază pe toată durata instruirii de o subvenție egală cu 30% din salariul mediu lunar pe economie pentru anul precedent. Având în vedere faptul că este o măsură activă aplicată de puțin timp în RM, instruirea la locul de muncă ar trebui promovată mai mult de ANOFM pentru a informa angajatorii despre această oportunitate: ocuparea posturilor vacante și suportul financiar de care pot beneficia.

De asemenea, este importantă identificarea acelor angajatori care au infrastructura necesară pentru instruirea profesională și care sunt amplasați la distanțe mici de locul de trai al potențialilor beneficiari. Pe parcursul anului 2020 au fost încheiate 48 de contracte cu 14 organizații în vederea instruirii la locul de muncă și au fost acordate 32 de subvenții. În anul 2021, beneficiari ai acestei forme de instruire au fost 152 de șomeri, cei mai mulți fiind din municipiul Chișinău. (Rapoarte ANOFM).

*Stagiul profesional* reprezintă o altă modalitate de sporire a șanselor de angajare a șomerilor fără vechime în muncă și are o durată de până la 4 luni, în vederea dobândirii abilităților profesionale. Ca și instruirea la locul de muncă, stagiul profesional este o măsură activă practică de puțin timp în Republica Moldova. De aceea, se impune o campanie de informare din partea ANOFM pentru a ajunge la potențialii beneficiari.

În anul 2020, au fost încheiate 80 de contracte pentru stagiul profesional, părțile acestor contracte fiind 80 de șomeri și 36 de întreprinderi. Din totalul beneficiarilor stagiului profesional, 46,9% au fost persoane cu studii gimnaziale, iar 34,3% cu studii secundar profesionale. În anul 2021, au fost antrenați 227 șomeri într-un stagiu profesional pe o perioadă de până la 4 luni. Din totalul acestora, 56 persoane au fost bărbați, iar 171 femei. În total, 132 de angajatori au beneficiat de subvenții pentru participarea la această măsură pe piața muncii [7].

*Certificarea cunoștințelor și competențelor obținute în contexte de educație nonformală și informală*, ca măsură activă pe piața muncii, a început să fie implementată în Republica Moldova în anul 2021. Numărul beneficiarilor acestei măsuri a fost de 37 persoane aflate în căutarea unui loc de muncă. Din totalul acestora, 27 persoane sau 73% au fost șomeri.

*Subvenționarea locurilor de muncă* se organizează pentru șomerii care necesită suport suplimentar pe piața muncii, așa cum a fost menționat în Capitolul II, cuprinzând: persoanele cu dizabilități, șomerii de lungă durată, persoanele cu vârsta de 50 ani și mai mult, persoanele eliberate din detenție, victimele traficului de ființe umane, victimele violenței în familie etc. În anul 2020, au beneficiat de subvenții 116 angajatori, majoritatea făcând parte din sectorul IMM. În cadrul celor 116 companii au fost angajate 250 persoane, inclusiv 114 femei (45,6%). Majoritatea persoanelor angajate se încadrează în grupa de vârstă de 50 ani și mai mult. De asemenea, 47 șomeri (18,8%) care au fost angajați sunt persoane cu dizabilități, dintre care 18 persoane (38,3%) au avut un nivel sever de dizabilitate, iar 29 de persoane (61,7%) un nivel mediu al dizabilității. Spre deosebire de anul 2020, în anul 2021, ca urmare a subvenționării locurilor de muncă au fost angajați 385 de șomeri, dintre care 56% au fost bărbați, iar 44% femei. În urma angajării celor 385 de șomeri din categoriile defavorizate, 189 de angajatori au beneficiat de subvenții din partea ANOFM.

*Subvenții pentru crearea sau adaptarea locurilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități* se acordă angajatorilor care creează locuri de muncă sau adaptează locurile de muncă existente și care angajează șomeri cu dizabilități. ANOFM compensează 50% din costurile suportate de angajator, necesare pentru crearea sau adaptarea locului de muncă, iar mărimea subvenției nu poate depăși 10 salarii medii lunare pe economie pentru anul precedent, pentru fiecare loc de muncă creat sau adaptat. Spre deosebire de subvenția anterioară, aceasta necesită cheltuieli suplimentare din partea angajatorului pentru a crea sau adapta locul de muncă în funcție de dizabilitatea șomerilor. În anul 2020-2021 au fost angajate câte 4 persoane cu dizabilități cu statut de șomer. [7].

**Stimularea mobilității forței de muncă.** Beneficiarii acestei măsuri sunt șomerii care, în bază de contract individual de muncă, se angajează într-o altă localitate selectată de ANOFM. În anul 2020, 101 șomeri au fost angajați și au beneficiat de alocații pentru mobilitatea forței de muncă. Dintre toți beneficiarii, 48 de șomeri au primit o indemnizație de angajare egală cu salariul mediu pe economie pentru anul precedent, iar 53 de persoane au primit o indemnizație de instalare egală cu 5 salarii medii pe economie pentru anul precedent [7]. În anul 2021, numărul beneficiarilor șomeri ai subvenției pentru mobilitatea forței de muncă a fost de 112 persoane, dintre care 60 bărbați și 52 femei.

**Susținerea financiară pentru inițierea unei afaceri** este o măsură activă ce poate aduce beneficii șomerilor care doresc să inițieze o afacere. Beneficiarii subvenției sunt persoanele care au împlinit vârsta de 18 ani și sunt înregistrați ca șomeri la ANOFM. Persoanele în cauză beneficiază de suport logistic și financiar, exprimat prin consultanță și asistență pentru inițierea afacerii, pe de o parte, și subvenție pentru acoperirea cheltuielilor necesare începerii activității antreprenoriale, pe de altă parte. Această măsură a fost implementată pentru prima dată în anul 2021, iar 6 șomeri și-au creat activitate de antreprenariat în rezultatul acordării subvențiilor.

**Susținerea proiectelor de inițiative locale** reprezintă o măsură activă, dezvoltată pe piața muncii, al cărei scop constă în stimularea creării locurilor de muncă și reducerea șomajului în localitățile rurale. Subvențiile sunt acordate întreprinderilor din localitățile rurale care creează locuri de muncă și angajează șomeri. Subvențiile se acordă în condițiile acoperirii de către compania beneficiară a 35% din costul proiectului, iar cuantumul subvenției acordate nu poate depăși 65% din valoarea acestuia, dar nu mai mult de 10 salarii medii lunare pe economie pentru anul precedent. Proiectele de inițiative locale se implementează în localitățile rurale cu un nivel înalt al șomajului. Ca și măsura precedentă, susținerea proiectelor de inițiative locale a început să fie implementată din anul 2021, fiind încheiate 12 contracte de acordare a subvenției respective.

Implementarea oricărei politici pe piața muncii necesită susținere din partea statului, prin alocarea resurselor financiare necesare. Analizând volumul resurselor financiare alocate pentru implementarea politicilor pe piața muncii, constatăm că acesta este foarte mic, insuficient pentru a obține indicatori relevanți de performanță în acest scop. (Tabelul 5.13).

**Tabelul 5.13. Cheltuielile aferente politicilor pieței muncii  
în perioada 2018-2021**

Indicatorii	2018	2019	2020	2021
Cheltuielile aferente politicilor pe piața muncii, mii lei	26976,9	11183,6	12275,4	23627,9
Ponderea cheltuielilor aferente politicilor active pe piața muncii în PIB, %	0,014	0,005	0,006	0,010

Sursa: Elaborat de autor pe baza rapoartelor ANOFM.

Așa cum se prezintă datele în Tabelul 5.13., cheltuielile direcționate pentru politicile active pe piața muncii sunt destul de reduse comparativ cu practicile țărilor dezvoltate în care ponderea cheltuielilor pentru politicile pieței muncii depășesc chiar și 2% din PIB. În aceste condiții, pentru a avea rezultate palpabile în acest scop, exprimate prin indicatori de performanță relevanți, este nevoie de majorarea treptată a cheltuielilor aferente politicilor pieței muncii din Republica Moldova

Așadar, ANOFM este în proces de implementare a mai multor politici pe piața muncii din RM. Unele servicii și măsuri se implementează mai ușor, altele, cu anumite dificultăți, deoarece este nevoie de asigurarea cadrului normativ și metodologic pentru ca politicile să fie implementate eficient. De asemenea, este nevoie de o cooperare mai amplă cu angajatorii, care ar trebui să perceapă avantajul financiar pe care îl pot obține ca urmare a angajării șomerilor din grupurile defavorizate.

## Referințe bibliografice

1. *Anuarul statistic al Republicii Moldova*, Anuar\_statistic\_editia\_2021.pdf (gov.md)
2. Bîrcă, A., (2001). *Salarizarea personalului*, Chișinău, ASEM.
3. *Forța de muncă în Republica Moldova. Ocupare și șomaj*, 2022. Ancheta Forței de Muncă, Biroul Național de Statistică, FM\_editia\_2022.pdf (gov.md)
4. HG Nr. 1332 din 22-11-2006, HG1332/2006 (legis.md)
5. *Legea cu privire la salarizare, nr. 847 – XV, din 14 februarie 2002, Legea Salarizării în Republica Moldova №847 din 14.02.2002 cu schimbări 2022*

6. *Legea Nr. 270 din 23.11.2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar.* Disponibilă la: [lex.justice.md/md/378184/](http://lex.justice.md/md/378184/)
7. Minimum wage – Wikipedia, Минимальный размер оплаты труда — Википедия ([wikipedia.org](http://wikipedia.org))
8. Morcoțilo, Iurie, (2015). *Salariul minim: între eficiență economică și echitate socială.* Document de analiză și prognoză economică, Chișinău, Expert-grup, Disponibil la: [1334\\_6c7d03559ddf4949b348f75d95fd1555](http://1334_6c7d03559ddf4949b348f75d95fd1555) ([expert-grup.org](http://expert-grup.org)).
9. *Programul Național pentru Ocuparea Forței de Muncă 2022-2026.* Disponibil la: [particip.gov.md/ro/download\\_attachment/17245](http://particip.gov.md/ro/download_attachment/17245)
10. Spataru, M., Guga Ș., (2019) *Situația salariilor din Republica Moldova: o criză structurală*, Syndex, p. 48. Disponibilă la: [Syndex\\_-\\_Situatia\\_Salariilor\\_din\\_Republica\\_Moldova\\_O\\_Criza\\_Structurala\\_\\_1\\_.pdf](http://Syndex_-_Situatia_Salariilor_din_Republica_Moldova_O_Criza_Structurala__1_.pdf) ([fes.de](http://fes.de))
11. *Strategia națională de dezvoltare „Moldova 2030”* intr40\_12\_0.pdf ([gov.md](http://gov.md))
12. *Studiu-Analiza-pieții-muncii-din-RM-din-perspectiva-incluziunii-persoanelor-cu-dizabilități-2017.pdf* ([cdpd.md](http://cdpd.md))
13. [www.anofm.md](http://www.anofm.md)
14. [www.statistica.md](http://www.statistica.md)
15. Конкин, Ю. (2010) „Экономика труда», М., МГУ.
16. Рофе, А., (2010). Экономика труда, М., МГУ.
17. [http://viitorul.org/files/4884299\\_md\\_impactul\\_polit.pdf](http://viitorul.org/files/4884299_md_impactul_polit.pdf)

# CAPITOLUL VI

## APRECIEREA COMPORTAMENTULUI PIEȚEI MUNCII ȘI A POLITICILOR DE OCUPARE DIN PERSPECTIVĂ ORGANIZAȚIONALĂ

### 6.1. Metodologia extragerii eșantionului

Evaluarea comportamentului pieței muncii și a politicilor aferente acesteia din perspectivă organizațională a fost efectuată în baza unei cercetări sociologice. În prima etapă a fost elaborat un chestionar cu tematica: **„Dezvoltarea politicilor pe piața muncii în vederea sporirii ocupării forței de muncă”** (*Anexa 4*). Chestionarul a fost elaborat de echipa de cercetare, membri ai proiectului, având la bază aspectele comportamental-manageriale și relațiile cu piața muncii, precum și politicile de ocupare implementate de organizațiile autohtone. În procesul de elaborare a chestionarului am luat în considerație practicile manageriale promovate la nivel european în ceea ce privește administrarea resurselor umane și a relațiilor de muncă la nivel organizațional.

Astfel, chestionarul cuprinde 41 de întrebări grupate în patru compartimente:

1. **compartimentul I** cuprinde 5 întrebări (I-V) de ordin general privind organizația;
2. **compartimentul II** cuprinde 12 întrebări (VI-XVII) cu referire la problemele de resurse umane sub aspect cantitativ;
3. **compartimentul III** cuprinde 10 întrebări (XIII-XXVII) care fac referință la aspectele calitative ale forței de muncă;
4. **compartimentul IV** cuprinde 14 întrebări (XXVIII-XLI) care se referă la interferența pe care organizațiile o au cu politicile de ocupare a forței de muncă promovate de instituțiile guvernamentale.

Trebuie menționat faptul că acest chestionar a fost adresat managerilor de resurse umane, în organizațiile mari în care există subdiviziuni de personal, precum și responsabililor de resurse umane sau conducătorilor, în cazul organizațiilor de dimensiuni mai mici.

Etapa a doua a constat în determinarea mărimii eșantionului care a cuprins mai multe activități.

### **Formarea bazei de sondaj**

Sursa principală pentru formarea bazei de sondaj pentru cercetarea sociologică în cadrul proiectului „Dezvoltarea politicilor pe piața muncii în vederea sporirii ocupării forței de muncă” (în continuare – cercetare) a fost registrul statistic al persoanelor juridice din RM administrat de BNS pentru anul 2020.

În baza de sondaj pentru cercetare sunt incluse întreprinderile (în total 7247 întreprinderi):

1. cu 10 și mai mulți angajați;
2. active, care desfășoară orice gen de activitate din cadrul CAEM.

În baza de sondaj pentru cercetare nu au fost incluse (485 întreprinderi):

1. autoritățile bugetare/instituțiile publice (întreprinderile de stat au fost menținute în baza de sondaj);
2. întreprinderile aflate în proces de insolvență;
3. întreprinderile din raioanele din partea stângă a Nistrului și mun. Bender;
4. întreprinderile care nu au înregistrat cifră de afaceri și nu au prezentat situațiile financiare la BNS.

Astfel, baza de sondaj pentru cercetare a inclus 6762 întreprinderi/unități statistice.

### **Stabilirea designului eșantionului**

Eșantionul pentru cercetare este unul stratificat, cu selecție simplă aleatorie, fără revenire.

Variabilele de stratificare sunt:

1. *Activitatea economică* – la nivel de clase CAEM rev. 2 (4 semne) (Anexa 5);

2. *Grupe ale întreprinderilor după mărime* – în funcție de numărul de salariați se definesc următoarele 3 grupuri de întreprinderi:
  - a. 10-49 salariați;
  - b. 49-249 salariați;
  - c. 250 salariați și peste;
3. *Regiuni economice:*
  - a. Chișinău;
  - b. Bălți;
  - c. Nord;
  - d. Centru;
  - e. Sud;
  - f. UTA Găgăuzia.

Întreprinderile cu un număr de 250 și mai mulți salariați (întreprinderile mari) sunt cercetate exhaustiv. Variabilele menționate au fost încrucșate, determinând astfel elementele structurale ale straturilor din eșantion.

### **Metodologia determinării volumului eșantionului**

Volumul eșantionului a fost calculat pe domenii de estimare. Cele mai importante au fost considerate domeniile definite de genul principal de activitate conform CAEM rev. 2, la nivel de grupe de întreprinderi și raioane. Pornind de la tipul eșantionului preconizat (stratificat, selecție simplă aleatorie, fără revenire), volumul eșantionului a fost calculat conform următoarei formule:

$$n = \frac{z^2 * \overline{s^2}}{(e * \mu)^2 + \frac{z^2 * \overline{s^2}}{N}} \quad (1) [11]$$

unde:

$n$  – volumul eșantionului pentru cercetare;

$z^2$  – coeficientul de precizie determinat în baza repartiției normale, pentru o probabilitate de 97% a estimației;

$\overline{s^2}$  – media varianțelor de grup din baza de sondaj pentru variabila numărul de salariați;

$(e * \mu)$  – eroarea limită admisă a mediei de selecție, care reprezintă 3% ( $e = 3\%$ ) din valoarea medie a numărului de salariați din baza de sondaj ( $\mu$ );  
 $N$  – volumul bazei de sondaj.

### **Alocarea volumului eșantionului pe straturi**

Volumul eșantionului pe domenii sau numărul de unități/întreprinderi ce urmează a fi extrase din fiecare grupă de variabile/strat (distribuția eșantionului) a fost determinat în baza unei selecții tipice optime (metoda Neyman), prin următoarea relație:

$$n_h = \frac{N_h * s_i}{\sum_h^H N_h * s_h} * n \quad (2) [11]$$

unde:

- $n_h$  – numărul de unități pentru fiecare grupă și subgrupă  $b$  (straturi), care derivă din încrucișarea variabilelor de stratificare;
- $N_h$  – volumul bazei de sondaj pentru subgrupă  $b$ ;
- $s_h$  – abaterea standard a subgrupeii  $b$  din baza de sondaj;
- $H$  – numărul total de straturi.

### **Volumul eșantionului**

Volumul total al eșantionului a constituit **611 unități statistice** (întreprinderi). Distribuția eșantionului pe fiecare grupă de variabile/strat este prezentată în Anexa 6.

### **Analiza reprezentativității răspunsurilor**

În procesul de colectare a datelor s-au depistat unități care nu au fost găsite sau au refuzat să răspundă. Pornind de la circumstanțele de structură a răspunsurilor pe straturi, nu au fost analizate calcule și ajustate probabilitățile de includere la nonrăspunsuri. Numărul de răspunsuri a fost de **350 unități**, astfel că rata de nonrăspunsuri a constituit circa 42%. Pornind de la o rată esențială a nonrăspunsurilor s-a procedat la:

- a. verificarea preciziei datelor;
- b. verificarea reprezentativității pe unele straturi a numărului de răspunsuri în raport cu baza de sondaj.

Verificarea preciziei datelor a fost realizată numai pentru straturile:

- a. grupe ale întreprinderilor după mărime;
- b. grupe de întreprinderi după regiuni economice.

**Precizia datelor** a fost măsurată prin coeficientul de variație. Variabila pentru care acesta s-a calculat este numărul de salariați. Coeficientul de variație este calculat după următoarea relație:

$$CV = \frac{\sqrt{V(\hat{Y})}}{\hat{Y}} \cdot 100, \quad (3) [11]$$

unde  $V(\hat{Y})$  – varianța estimării  $\hat{Y}$ , calculată după formula:

$$V(\hat{Y}) = \sum_{h=1}^H \left( \frac{N_h}{N} \right)^2 \cdot \left( 1 - \frac{m_h}{N_h} \right) \cdot \frac{s_h^2}{m_h}, \quad (4) [11]$$

unde:

- H – numărul total de straturi;
- $N_h$  – numărul de întreprinderi din stratul  $h$ ;
- N – numărul total de întreprinderi;
- $m_h$  – numărul de întreprinderi care au răspuns din stratul  $h$ ;
- $s_h^2$  – varianța în stratul  $h$ ;
- $\hat{Y}$  – estimatorul mediei  $\bar{Y}$  calculat după formula:

$$\hat{Y} = \sum_{h=1}^H \frac{N_h}{N} \cdot \bar{y}_h, \quad (5) [11]$$

unde:

$\bar{y}_h$  – media în stratul  $h$ .

Majoritatea coeficienților de variație pentru principalii indicatori de rezultat se încadrează în intervalul 0-10%, ceea ce permite publicarea lor (Tabelul 6.1.)

**Tabelul 6.1. Coeficientul de variație pentru precizia datelor**

Stratul	Coeficientul variației - % -
Grupe ale întreprinderilor după mărime	2,0
Grupe de întreprinderi după regiuni economice	6,7

Sursa: Elaborat de autor.

**Verificarea reprezentativității**, pe unele straturi, a numărului de răspunsuri în raport cu baza de sondaj a fost realizată prin testarea ipotezelor statistice ale reprezentativității structurii numărului de răspunsuri cu structura bazei de sondaj. Prin urmare, a fost realizată testarea ipotezelor statistice asupra unui parametru pentru proporții (variabile binare), prin compararea proporției din substratul  $b$  cu proporția pentru substratul  $b$  din baza de sondaj. Testarea ipotezei cu privire la proporția unei distribuții a fost realizată prin testul  $Z$  (*distribuția Normală* –  $Z \sim N(0;1)$ ). Statistica testului  $Z$  a fost calculată după următoarea relație:

$$Z = \frac{f_h - p_h}{\sqrt{\frac{p_h(1-p_h)}{m_h}}} \quad (6) [11]$$

unde:

- $Z$  – statistica repartiției normale pentru proporții;
- $f_h$  – ponderea stratului  $b$  din baza de sondaj (ponderea numărului de întreprinderi din stratul  $h$  din total întreprinderi);
- $p_h$  – proporția numărului de răspunsuri din stratul  $b$  (ponderea numărului de răspunsuri din stratul  $b$  din total răspunsuri).

Regiunea de respingere a testului a fost determinată în baza unui nivel de semnificație de 5% ( $\alpha=5\%$ ). Astfel, valoarea legii normale de repartiție pentru  $\alpha=5\%$  este  $z(\alpha=5\%)=1,96$ .

Pentru toate cazurile în care statistica  $IZI < z(\alpha=5\%)$ , ipoteza de egalitate a proporțiilor este confirmată, ceea ce presupune că reprezentativitatea eșantionului este confirmată, iar rezultatele pot fi apreciate ca reprezentative (Tabelul 6.2.).

**Tabelul 6.2. Verificarea reprezentativității răspunsurilor pentru grupele de întreprinderi, după regiuni economice**

Straturi	Colectivitate (%)	Sondaj (%)	Abaterea (%)	IZI statistic	z (0.05)
Chișinău	56,7	59,4	2,7	0,80	1,96
Bălți	4,9	3,4	-1,4	0,27	1,96
Nord	11,50	12,60	1,1	0,22	1,96
Centru	16,50	17,70	1,2	0,25	1,96
Sud	6,80	6,30	-0,5	0,10	1,96
UTA Găgăuzia	3,6	0,6	-3,0	0,56	1,96
Total	100,0	100,0	0,1	-	-

Sursa: Elaborat de autor.

Așadar, se constată că reprezentativitatea răspunsurilor pe grupe de regiuni economice se confirmă. Datele privind organizațiile participante la sondaj în funcție de numărul de angajați sunt prezentate în Tabelul 6.3.

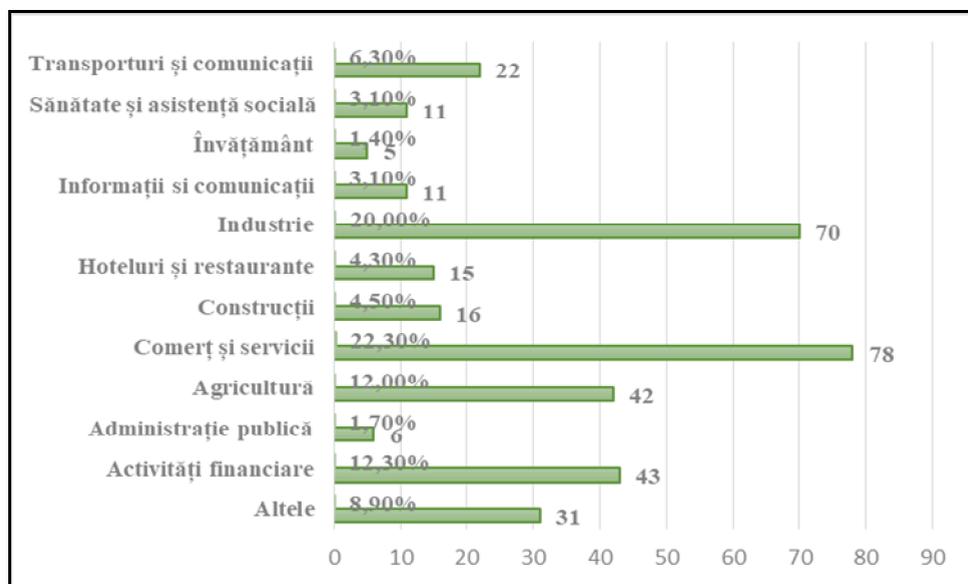
**Tabelul 6.3. Distribuția organizațiilor participante la sondaj în funcție de mărimea acestora**

Mărimea organizației	Număr	%
10-49 angajați	100	28,6
50 – 249 angajați	105	30,0
Până la 9 angajați	62	17,7
Peste 250 angajați	83	23,7
Total	350	100

Sursa: Elaborat de autor.

În ceea ce privește distribuția organizațiilor în funcție de domeniul de activitate al acestora, datele sunt prezentate în Figura 6.1.

*Figura 6.1. Structura respondenților în funcție de domeniul de activitate*



*Sursa: Elaborată de autor.*

Așa cum rezultă din Figura 6.1, cele mai multe organizații participante la sondaj, 22,3%, au fost din domeniul comerțului, urmate de cele din industrie 20,0% și cele din activități financiare și agricultură, cu câte 12,3%, respectiv 12,0%.

## **6.2. Analiza dimensiunii cantitative a resurselor umane pe piața muncii din Republica Moldova**

În prezent, RM se confruntă cu un deficit de forță de muncă pe care îl invocă tot mai mult angajatorii autohtoni. Procesele demografice nefavorabile, migrația forței de muncă în străinătate în eventualitatea găsirii unui loc de muncă mai bine plătit, tendința tinerilor de a-și continua studiile la instituții universitare din străinătate face ca deficitul de forță de muncă să devină mai accentuat în RM. Din acest considerent, în cercetarea noastră am încercat să aflăm de la organizațiile respondente pentru care categorii de personal întâmpină, de obicei, probleme în procesul de atragere a candidaților (Tabelul 6.4).

**Tabelul 6.4. Categoriile de forță de muncă pentru care companiile întâmpină probleme la angajare**

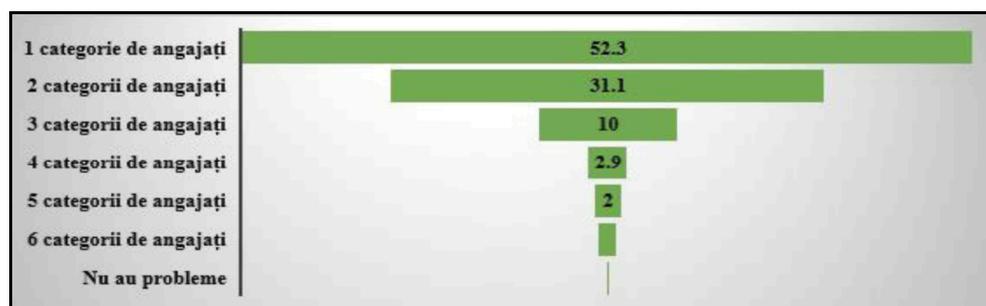
Categoriile de angajați	Număr	%
Nu au probleme	1	0.3
Muncitori necalificați	163	46.6
Muncitori calificați	171	48.9
Manager de nivel inferior	41	11.7
Manager de nivel mediu	44	12.6
Personal cu studii de colegiu	57	16.3
Specialiști cu studii superioare	114	32.6

Sursa: Elaborat de autor.

După cum rezultă din Tabelul 6.4, cele mai multe dintre organizațiile respondente se confruntă cu atragerea muncitorilor calificați (48,9%), apoi urmează cele care au probleme în atragerea muncitorilor necalificați (46,6%). Aproape 1/3 din organizațiile respondente se confruntă cu probleme în atragerea specialiștilor cu studii superioare. Totodată, trebuie remarcat faptul că din cele 350 de organizații participante la sondaj doar una a menționat că nu are probleme în atragerea personalului necesar.

Rezultatele prezentate în Tabelul 6.4. relevă faptul că organizațiile se confruntă cu probleme în atragerea de noi angajați. În cercetarea noastră, ne-am propus să aflăm dacă organizațiile se confruntă cu atragerea doar a unei categorii de angajați sau a mai multor (Figura 6.2.)

**Figura 6.2. Ponderea organizațiilor care întâmpină probleme în atragerea personalului în funcție de numărul categoriilor de angajați, %**



Sursa: Elaborată de autor.

Datele din Figura 6.2. arată că organizațiile se confruntă cu atragerea a mai multor categorii de angajați, fie că este vorba de muncitori necalificați sau calificați, ori de specialiști cu studii superioare sau manageri de diferite niveluri. Astfel, 31,1% dintre organizații se confruntă cu atragerea a două categorii de angajați, iar 10% – cu atragerea a trei categorii de angajați. Din totalul companiilor participante la sondaj, cinci organizații au menționat că întâmpină dificultăți în procesul de atragere pentru toate cele șase categorii de angajați care au fost evidențiate în chestionar.

Faptul că organizațiile autohtone întâmpină dificultăți în atragerea forței de muncă în organizație poate fi cauzată de mai mulți factori. În chestionarul elaborat au fost propuși nouă itemi, fiecare reprezentând o problemă care împiedică atragerea persoanelor în organizații. De aceea, în cercetarea noastră ne-am propus să identificăm problemele cele mai frecvente, în opinia organizațiilor respondente, ce împiedică atragerea de noi persoane în organizație (Tabelul 6.5.).

Așa cum rezultă din Tabelul 6.5., principalele două probleme care împiedică atragerea de noi angajați în organizație sunt *deficitul de forță de muncă înregistrat în Republica Moldova*, menționată de 52,0% dintre respondenți și *lipsa forței de muncă cu calificările necesare organizației* evidențiată de 52,6% dintre organizațiile respondente. Dacă prima problemă evidențiază aspectul cantitativ al forței de muncă, cea de-a doua se referă la aspectul calitativ. De asemenea, *nivelul redus al salariului* reprezintă o altă problemă - susținută de aproape o treime dintre organizațiile respondente - care împiedică atragerea noilor angajați în organizație. Prin urmare, înseși organizațiile respondente consideră că salariile oferite sunt inferioare, fapt ce creează impedimente în procesul de atragere a noilor angajați. Pentru aproximativ o cincime dintre organizațiile respondente, problema atragerii noilor angajați este cauzată de *dificultatea identificării persoanelor cu calificarea necesară*. Lipsa forței de muncă cu calificările necesare și dificultatea identificării persoanelor cu calificarea necesară sunt doi factori de ordin calitativ care, însumați, constituie trei sferturi dintre organizațiile respondente. Astfel apare evidentă lipsa forței de muncă cu un anumit nivel de calificare în Republica Moldova.

În afară de probleme de ordin general, care reflectă situația forței de muncă în Republica Moldova, există și alți factori organizaționali care creează

probleme în procesul de atragere a noilor angajați în organizație. Acești factori se referă la: *lipsa unui sistem de motivare financiară și nonfinanciară (16,0%), posibilități reduse de creștere profesională (12,6%), lipsa unei politici adecvate de recrutare a candidaților la nivelul organizației (7,4%), precum și locul amplasării organizației (9,4%).*

Totodată, trebuie remarcat faptul că, în opinia unor organizații respondente, problema atragerii noilor angajați în organizație este determinată și de lipsa dorinței de a munci sau de pregătirea insuficientă a tinerilor specialiști.

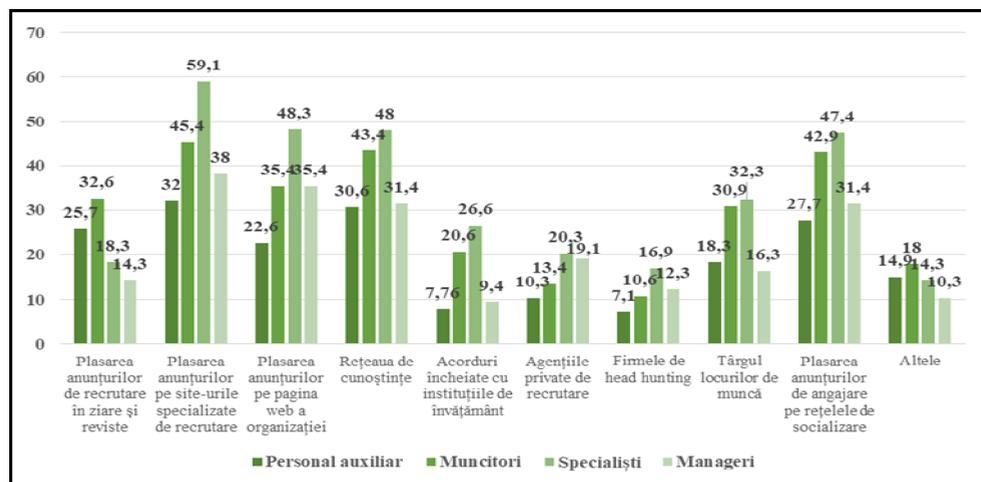
**Tabelul 6.5. Problemele care creează dificultăți în atragerea forței de muncă în organizație**

<b>Problemele atragerii de noi angajați în organizație</b>	<b>Număr</b>	<b>%</b>
Condițiile de muncă aferente posturilor din cadrul organizației	13	3,7
Deficitul de forță de muncă înregistrat în Republica Moldova	182	52,0
Dificultatea identificării persoanelor cu calificarea necesară	72	20,6
Lipsa forței de muncă cu calificările necesare organizației	184	52,6
Lipsa unei politici adecvate de recrutare a candidaților la nivelul organizației	26	7,4
Lipsa unui sistem de motivare financiară și non financiară (premiu, bonusuri stimulente etc.)	56	16,0
Locul amplasării organizației	33	9,4
Nivelul redus al salariului oferit	115	32,9
Posibilități reduse de creștere profesională	44	12,6
Nu vor să muncească	2	0,6
Atitudinea și unele aspecte discriminatorii care se fac neintenționat	1	0,3
Pregătirea insuficientă a tinerilor specialiști	1	0,3

*Sursa: Elaborat de autor.*

Succesul atragerii noilor angajați în organizație depinde de profesionalismul recrutaților, care poate fi exprimat prin canalele de căutare a noilor candidați, prin sursele de recrutare sau metodele de recrutare aplicate. În cercetarea noastră, ne-am propus să analizăm metodele de recrutare utilizate de organizații în procesul de atragere a candidaților. Luând în considerație că există o multitudine de metode de recrutare a personalului și o diversitate de angajați în organizații, respondenților li s-a solicitat să evidențieze acele metode de recrutare pe care le aplică pentru diferite categorii de angajați (Figura 6.3.).

**Figura 6.3. Preferințele organizațiilor privind aplicarea metodelor de recrutare a personalului, %**

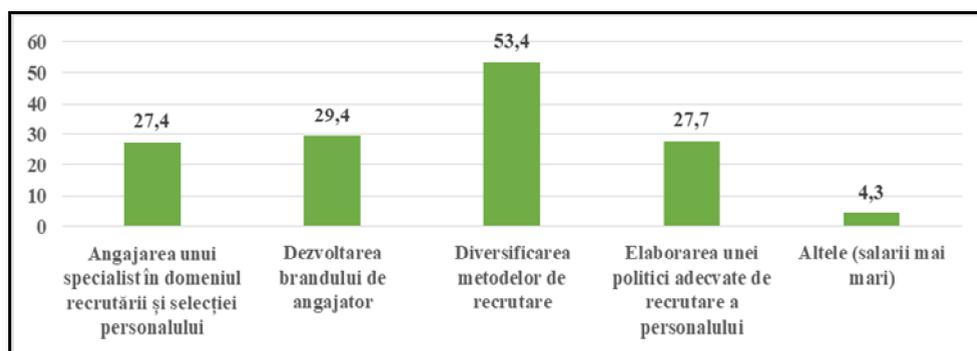


Sursa: Elaborată de autor.

După cum rezultă din Figura 6.3, organizațiile folosesc mai mult în procesul de recrutare a candidaților metodele din mediul online, indiferent de categoriile de posturi vacante. Astfel, constatăm că *plasarea anunțurilor pe site-urile specializate de recrutare este cea mai preferată metodă în rândul organizațiilor respondente*, fie că vorbim de personal auxiliar sau manageri. La fel, ca metode de recrutare sunt folosite pe larg *plasarea anunțurilor pe pagina web a organizației și plasarea anunțurilor de angajare pe rețelele de socializare*. De asemenea, constatăm că rețeaua de cunoștințe, ca metodă de recrutare, este folosită frecvent de organizațiile respondente (30,6% - în cazul personalului auxiliar și 48% - în cazul specialiștilor). Motivul pentru care organizațiile recurg mai frecvent la aceste metode de recrutare poate fi dedus din perspectiva cheltuielilor pe care trebuie să le suporte. De aceea, head huntingul și agențiile private de recrutare sunt folosite mai puțin deoarece implică costuri mai mari, care uneori s-ar putea să nu ofere rezultatul dorit organizației solicitante. Există rezerve în ceea ce privește recrutarea candidaților în baza *acordurilor de colaborare cu instituțiile de învățământ*. Aproape o cincime dintre organizațiile respondente aplică această metodă pentru recrutarea muncitorilor și mai bine de un sfert dintre organizații, pentru recrutarea specialiștilor.

Atragerea angajaților în organizație depinde nu doar de metodele de recrutare utilizate, ci și de alte aspecte care au un rol esențial în asigurarea eficienței procesului de recrutare. De aceea, ne-am propus să identificăm eventualele soluții, privite din perspectiva angajatorilor, care ar putea conduce la îmbunătățirea procesului de recrutare. Pentru aceasta au fost formulate mai multe variante de răspuns, ca soluții de îmbunătățire a activității de recrutare în organizație (Figura 6.4).

**Figura 6.4. Posibile soluții de îmbunătățire a activității de recrutare a personalului, %**



Sursa: Elaborată de autor.

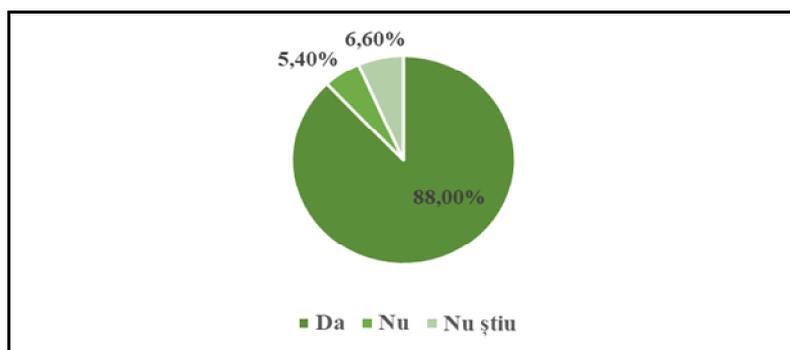
În opinia organizațiilor respondente, diversificarea metodelor de recrutare a personalului reprezintă soluția cea mai bună pentru atragerea candidaților (53,4%). Numărul mare al organizațiilor respondente care au optat pentru această soluție poate fi determinat și de faptul că organizațiile mici nu își pot permite, din punct de vedere financiar, să angajeze un recrutator sau să dezvolte brandul de angajator, deoarece sunt necesare cheltuieli suplimentare. De aceea, în cazul organizațiilor mari și al celor mijlocii, soluții de îmbunătățire a activității de recrutare pot fi: dezvoltarea brandului de angajator (29,4%), elaborarea unei politici adecvate de recrutare a personalului (27,7%) și angajarea unui specialist în domeniul recrutării și selecției personalului (27,4%). Trebuie remarcat faptul că unii angajatori consideră că recrutarea personalului poate fi îmbunătățită ca urmare a majorării salariilor (4,3%). Așadar, unii angajatori conștientizează că salariile practicate sunt mici, motiv pentru care întâmpină dificultăți în procesul de

atrageră a noilor angajați în organizație. În afară de acestea, au fost expuse și alte doleanțe ale angajatorilor respondenți cum ar fi:

- elaborarea unor politici guvernamentale pentru menținerea forței de muncă în țară și stoparea emigrării acesteia;
- reducerea fluxului forței de muncă tinere peste hotare;
- asigurarea stabilității politice și economice din țară, pentru a stopa emigrarea forței de muncă peste hotare;
- crearea condițiilor pentru atragerea moldovenilor migranți;
- studii up-to-date și orientate spre necesitățile companiilor;
- schimbarea curriculum-ului în universități prin implicarea angajatorilor de top;
- acordarea subvențiilor de stat pentru salarizarea specialiștilor cu pregătire insuficientă pe perioada adaptării acestora la locul de muncă;
- susținerea micului business în vederea creării de noi locuri de muncă;
- crearea condițiilor de trai și de muncă adecvate celor din țările dezvoltate în care activează 50% din forța de muncă a țării.

Marea majoritate a organizațiilor respondente susțin că în Republica Moldova se înregistrează un deficit de forță de muncă (Figura 6.5).

**Figura 6.5. Percepția angajatorilor privind deficitul de forță de muncă, %**

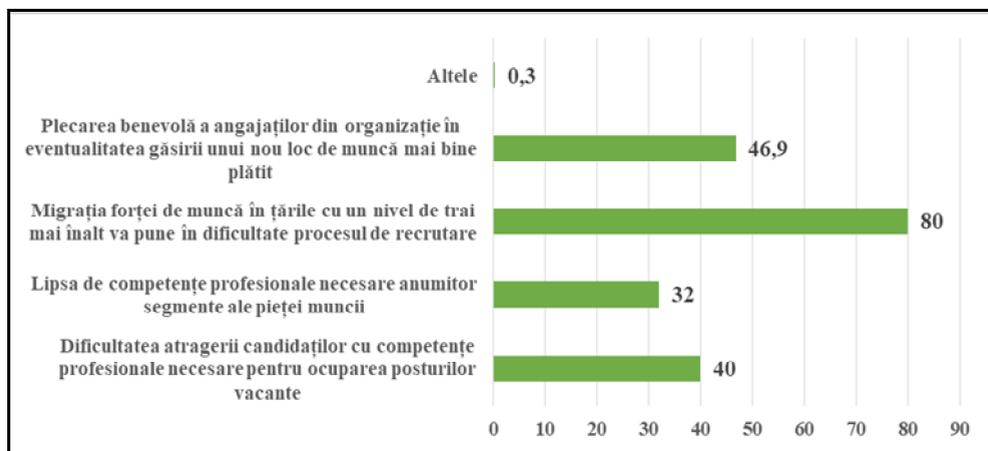


Sursa: Elaborată de autor.

88,0% dintre organizațiile respondente consideră că în RM există un deficit de forță de muncă și doar 5,4% sunt de părere că nu există o insuficiență de forță de muncă, iar 6,6% nu știu dacă există sau nu deficit de forță de muncă în RM.

Pornind de la starea de lucruri care se înregistrează în RM privind forța de muncă, o bună parte dintre organizații au anumite temeri privind asigurarea în viitor a acestora cu resursele umane necesare. În acest sens, organizațiile respondente au evidențiat mai multe probleme (Figura 6.6).

**Figura 6.6. Problemele care împiedică asigurarea organizației cu resursele umane necesare, %**



Sursa: Elaborată de autor.

Pentru majoritatea organizațiilor respondente, principala problemă în asigurarea cu resurse umane este legată de migrația forței de muncă în țările mai dezvoltate. Aceasta a fost enunțată de 80,0% dintre angajatorii respondenți.

O altă problemă sau risc pentru organizații ține de plecarea benevolă a angajaților din organizație. 46,9% dintre organizațiile respondente au temeri că angajații ar putea pleca în eventualitatea găsirii unui loc de muncă mai bine plătit. De asemenea, lipsa de competențe profesionale necesare anumitor segmente ale pieței muncii, precum și dificultatea atragerii candidaților cu competențe profesionale necesare sunt probleme care îngrijorează organizațiile din Republica Moldova. În timp ce 31,7% dintre organizațiile respondente au evidențiat o singură problemă din cele enunțate în Figura 6.6, 41,7% au evidențiat 2 probleme, 22,0% – 3 probleme, iar 4,6% – toate cele 4 probleme care au fost enunțate și în chestionar, respondenții având posibilitatea alegerii mai multor variante de răspuns.

În vederea asigurării necesarului de resurse umane, organizațiile pot aplica și alte metode decât cele tradiționale de recrutare. În practica managerială, organizațiile recurg la diferite metode pentru a asigura buna funcționare și a realiza obiectivele prestabilite. În acest sens am cercetat măsura în care organizațiile autohtone folosesc și alte metode de asigurare cu resurse umane (Tabelul 6.6.).

**Tabelul 6.6. Preferințele angajatorilor pentru aplicarea metodelor de asigurare cu resurse umane**

Metode de asigurare cu resurse umane	Da (%)		Nu (%)	
Leasing-ul de personal	91	26,0	259	74,0
Outsourcing-ul de personal/Externalizarea activităților	111	31,7	239	68,3
Intrapreneurship-ul	85	24,3	265	75,7
Internship-ul (Stagiul de practică)	222	63,4	128	36,6
Angajarea subcontractorilor	121	34,6	229	65,4

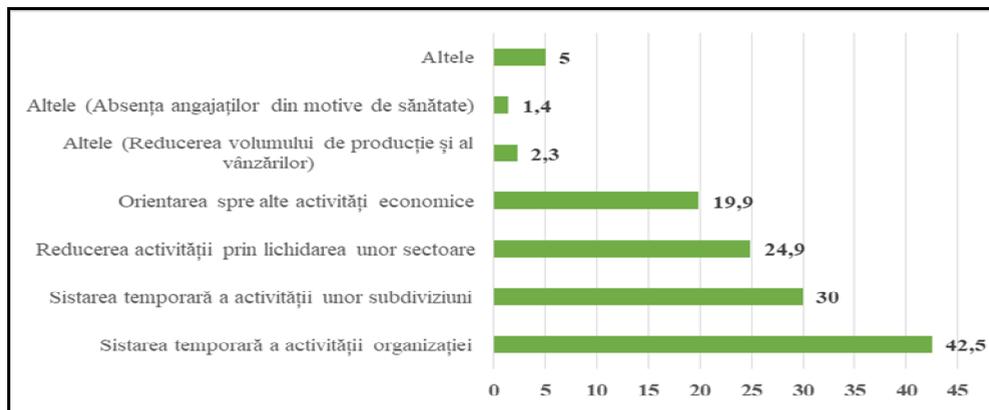
Sursa: Elaborat de autor.

Din Tabelul 6.6, constatăm că organizațiile participante la cercetare au o anumită reticență față de aplicarea metodelor susmenționate. Aceasta poate fi explicată și prin faptul că metodele respective sunt caracteristice mai mult întreprinderilor mari și mijlocii. Doar internshipul, ca metodă de asigurare a necesarului de resurse umane, este agreat mai mult de organizațiile autohtone (63,4%). Internship-ul sau stagiul de practică este tratat și ca o politică activă a pieței muncii, implementată de ANOFM, care are ca scop integrarea mai rapidă pe piața muncii a șomerilor. Organizațiile participante la acest proces beneficiază de resurse financiare din partea statului. Astfel, stagiul de practică poate fi privit ca un dublu avantaj pentru organizațiile autohtone. Pe de o parte, pot să-și asigure necesarul de resurse umane, antrenând persoane în stagiul de practică pentru a dezvolta anumite abilități profesionale, iar pe de altă parte atrag venituri financiare adiționale, ca urmare a participării la acest proces. Atât leasing-ul de personal cât și intrapreneurshipul, fiind mai puțin cunoscute ca metode de asigurare cu resurse umane în mediul economic, fac ca organizațiile autohtone să aibă o anumită reticență față de acestea. Pe măsură ce deficitul de forță de muncă este mai evident în Republica Moldova, iar identificarea și atragerea noilor persoane devine mai dificilă, 31,7% dintre

organizațiile autohtone sunt orientate spre externalizarea activităților, La fel, 34,6% din organizațiile respondente preferă angajarea subcontractorilor pentru realizarea anumitor activități, în condițiile în care este mai dificil de atras forța de muncă necesară.

În perioada recentă, societatea umană a fost bulversată de pandemia Covid-19, care a avut implicații directe asupra economiei mondiale. Economia RM, incluzând activitatea organizațiilor autohtone, a fost implicit marcată de criza pandemică Covid-19, motiv pentru care, în cercetarea noastră, ne-am propus să analizăm consecințele acestei crize asupra activității organizațiilor. Din totalul organizațiilor respondente, 221 (63,1%) au menționat că din cauza crizei pandemice le-a fost afectată activitatea, pentru 109 (31,1%) criza pandemică nu le-a influențat activitatea, iar 20 (5,8%) nu știu dacă aceasta a avut vreun efect negativ asupra activității organizației. Rezultatele sondajului arată că activitatea organizațiilor pe durata crizei pandemice a fost influențată diferit (Figura 6.7.).

**Figura 6.7. Modalitățile de influență a activității organizației pe durata crizei pandemice Covid-19, %**



Sursa: Elaborată de autor.

Pe durata crizei pandemice Covid-19, activitatea organizațiilor (42,5%) sau a unor subdiviziuni (30,0%) a fost marcată, de cele mai multe ori, de sistarea temporară a activității. De asemenea, unele organizații au recurs la lichidarea unor sectoare de activitate (24,9%), în timp ce 19,9% s-au orientat spre alte

activități. În cazul unor organizații a avut loc reducerea atât a volumului de producție cât și a celui de vânzări (2,3%).

Criza pandemică Covid-19 a avut efecte negative și asupra angajaților. Astfel, ne-am propus să analizăm cum organizațiile au gestionat relațiile cu angajații pe durata crizei pandemice. Unele acțiuni ale organizațiilor au avut impact mai mare sau mai mic asupra activității profesionale a angajaților, precum și asupra confortului social al acestora. În Tabelul 6.7. sunt prezentate acțiunile organizațiilor cu efecte negative asupra angajaților.

**Tabelul 6.7. Consecințele crizei pandemice Covid-19 asupra angajaților**

<b>Problemele atragerii de noi angajați în organizație</b>	<b>Număr</b>	<b>%</b>
O parte din angajați au fost trimiși în șomaj tehnic	71	32,1
Angajații au fost trimiși în concediu cu plată parțială, ca efect al sistării activității organizației	62	28,0
Angajații au fost trimiși în concediu fără plată	56	25,3
Unii angajați și-au luat concediu de odihnă	147	66,5
Angajații au fost transferați la un program parțial de muncă, pentru o perioadă determinată	88	39,8
Unii angajați și-au desfășurat activitatea la distanță	192	86,9
Unii angajați au fost concediați din cauza lipsei de competențe pentru desfășurarea activității la distanță	14	6,3
Unii angajați au fost concediați ca urmare a reducerii activității organizației	28	12,7
Altele	19	8,6
Total companii care au fost afectate de criza pandemică Covid-19	221	

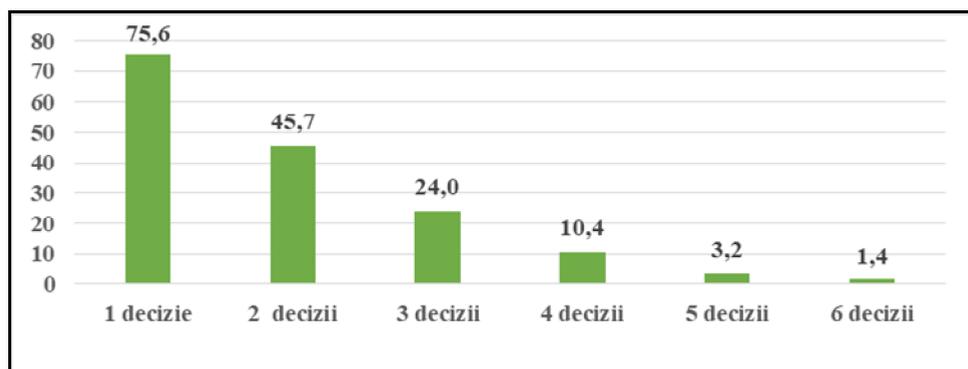
*Sursa: Elaborat de autor.*

Așa cum rezultă din Tabelul 6.7., majoritatea organizațiilor afectate de criza pandemică Covid-19 au schimbat modalitatea de organizare a muncii, angajații desfășurându-și activitatea profesională la distanță (86,9%). În cazul a două treimi dintre organizațiile afectate de pandemie, angajații și-au luat concediu de odihnă, având ca scop evitarea contactului cu alte persoane. 39,8% dintre organizațiile afectate au redus programul de activitate, iar angajații au fost transferați la un program parțial de muncă pentru o anumită perioadă de timp. Aproape o treime dintre organizațiile afectate au fost nevoite să trimită angajații în șomaj tehnic. Aproximativ o pătrime dintre organizațiile afectate au trimis

angajații în concediu fără plată, fapt care a condus la reducerea considerabilă a veniturilor acestora pe durata concediului fără plată. Trebuie remarcat faptul că 6,3% dintre organizațiile afectate de criza pandemică au recurs la concedierea unor angajați din cauza lipsei competențelor IT pentru desfășurarea muncii la distanță.

În vederea depășirii crizei pandemice și a evitării îmbolnăvirii rapide a angajaților, unele organizații au luat concomitent mai multe decizii cu impact asupra angajaților (Figura 6.8).

**Figura 6.8. Numărul deciziilor luate de organizații în raport cu angajații pe durata crizei pandemice Covid-19, %**



Sursa: Elaborată de autor.

Așa cum rezultă din Figura 6.8, trei pătrimi dintre organizațiile afectate de criza pandemică Covid-19 au luat o singură decizie în raport cu angajații, fie că este vorba de desfășurarea activității profesionale la distanță sau de trimiterea în șomaj tehnic, sau de concedierea angajaților ca urmare a reducerii activității etc., ceea ce a fost caracteristic mai mult pentru organizațiile mici.

În cazul organizațiilor mijlocii și mari au fost luate mai multe decizii în raport cu angajații, în funcție de caracterul activităților desfășurate, structura personalului pe meserii și niveluri de calificare, structura personalului pe grupe de vârstă etc.

Asigurarea organizațiilor cu resursele umane necesare se poate realiza prin diversificarea metodelor de organizare a muncii. În unele situații, dificultatea

atragerii resurselor umane în cadrul organizației poate fi determinată de lipsă de flexibilitate din partea acesteia, în ceea ce privește organizarea muncii.

În condițiile actuale, un program standard de muncă este acceptat mai greu de unele categorii de forță de muncă, mai ales când au de împărțit responsabilitățile între viața profesională și cea familială. Din această perspectivă, flexibilitatea în organizarea muncii are implicații benefice pentru angajați, fapt pentru care organizațiile trebuie să ia în considerație acest aspect. În cercetarea noastră am evidențiat 10 forme ale flexibilizării muncii, ca element al flexicurității. Organizațiile respondente au avut de apreciat fiecare formă de flexibilizare a muncii, după scala Likert, de la „1” la „5”, în care prin calificativul „1” – organizațiile sunt total dezacord cu aplicarea acestei forme de organizare a muncii, iar prin atribuirea calificativului „5” – organizațiile sunt total de acord cu această formă de organizare a muncii. Rezultatele obținute sunt prezentate în Tabelul 6.8.

**Tabelul 6.8. Valoarea medie și abaterea standard pentru formele de flexibilizare a muncii**

Formele de flexibilizare a muncii	Valoarea medie	Abaterea standard	Organizații respondente
Angajarea cu contract de muncă pe perioadă determinată	3,40	1,49517	350
Programul parțial de muncă	3,15	1,41317	350
Programul flexibil de muncă	3,30	1,55095	350
Rotația pe posturi a angajaților	2,86	1,43229	350
Împărțirea postului de muncă (ocuparea aceluiași post de 2 angajați)	2,58	1,42758	350
Munca la distanță, la posturile de muncă unde este posibil	3,41	1,54317	350
Desfășurarea activității doar în weekend	1,91	1,25927	350
Munca ocazională	2,05	1,24973	350
Munca pe platforme digitale	2,77	1,51082	350
Promovarea unei politici active a relațiilor cu angajații	3,92	1,30342	350

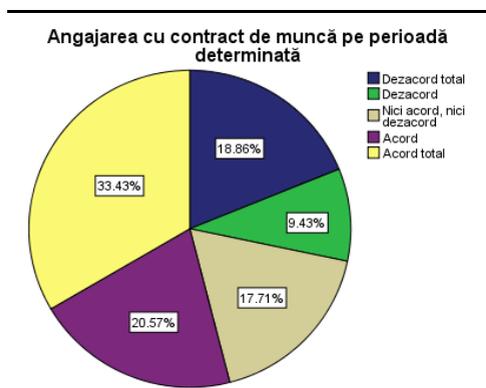
Sursa: Elaborat de autor.

Din toate formele de flexibilizare a muncii, politica activă a relațiilor cu angajații a primit cea mai înaltă apreciere din partea organizațiilor respondente (3,92). La polul opus, se află munca desfășurată doar în weekend (1,91).

De asemenea, am efectuat o analiză a distribuției rezultatelor pentru fiecare formă de flexibilizare a muncii.

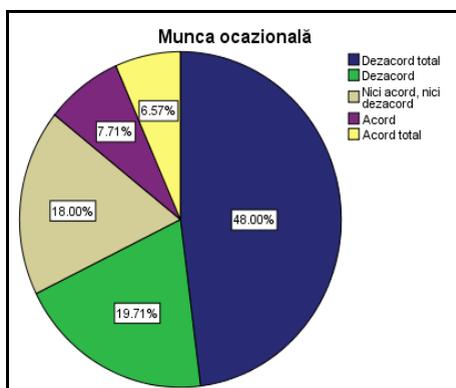
**Angajarea temporară și munca ocazională** pot fi privite ca forme flexibile de organizare a muncii, aplicate de organizații pentru acoperirea necesarului de personal pe termen scurt, iar la nivel național pot contribui la creșterea nivelului de ocupare a forței de muncă. Chiar dacă aceste forme de organizare a muncii creează anumite dificultăți organizațiilor, în procesul de administrare a personalului poate cauza inclusiv o fluctuație sporită a personalului, iar angajatorii aplică aceste forme contractuale de angajare pentru a acoperi deficitul de personal pe termen scurt. În cazul angajaților, este o modalitate de acumulare a experienței profesionale și, respectiv, de creștere a șanselor pentru a rămâne în sfera ocupării (Figurile 6.9a și 6.9b).

**Figura 6.9a. Distribuția rezultatelor pentru angajarea temporară**



Sursa: Elaborată de autor.

**Figura 6.9b. Distribuția rezultatelor pentru munca ocazională**



Sursa: Elaborată de autor.

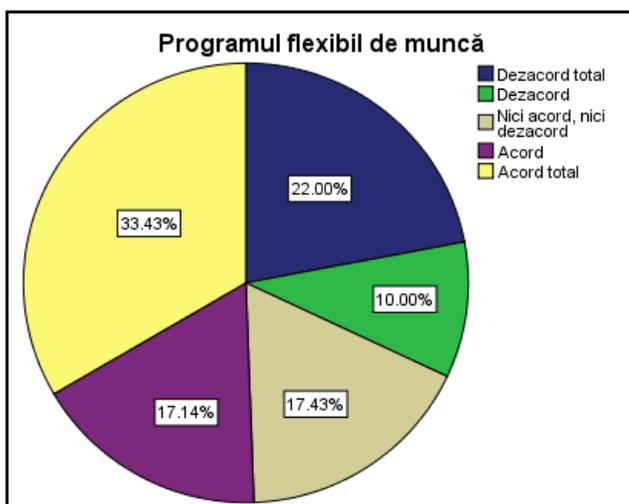
Deși ar părea că nu există mari deosebiri între muncă temporară și cea ocazională, rezultatele obținute dovedesc că organizațiile respondente abordează diferit aceste forme de flexibilizare a muncii, apreciind mai bine munca temporară decât cea ocazională. În timp ce aproximativ o treime dintre respondenți sunt total de acord cu munca temporară pe o anumită perioadă de timp, în cazul muncii ocazionale sunt total de acord doar 6,57% dintre toți

respondenții. Aproape 50% dintre respondenți sunt în dezacord total cu munca ocazională, ceea ce se poate fi explica prin faptul că aceasta creează o anumită instabilitate a personalului și este mult mai dificil de administrat.

**Programul flexibil de muncă.** În vederea menținerii personalului și a atragerii noilor angajați care preferă un alt program de muncă decât cel standard, organizațiile aplică alternativa program flexibil de muncă. Aceasta permite ca forța de muncă să rămână în mediul profesional și astfel să asigure un nivel mai mare de ocupare la nivel național.

Aprecierile organizațiilor respondente privind programul parțial de muncă sunt prezentate în Figura 6.10.

**Figura 6.10. Distribuția rezultatelor pentru programul flexibil de muncă**



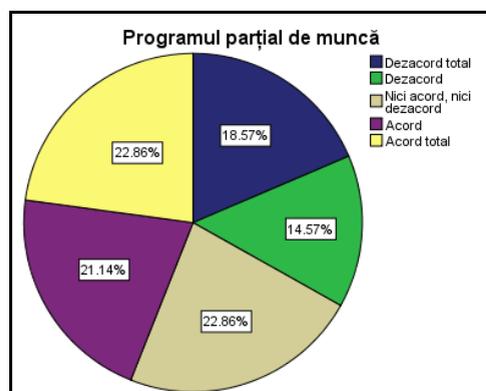
Sursa: Elaborată de autor.

În Figura 6.10. se observă că o treime dintre organizațiile respondente sunt de acord total cu aplicarea programului flexibil de muncă, în timp ce 22,0% sunt în dezacord total. Deficitul de forță de muncă din Republica Moldova determină organizațiile autohtone să implementeze programe parțiale de muncă pentru a atrage resursele umane necesare în vederea atingerii obiectivelor organizaționale.

**Programul parțial de muncă și munca în weekend.** Există mai multă forță de muncă ce nu acceptă, din diferite motive, angajarea cu normă întreagă de muncă sau preferă să activeze doar în zilele de la sfârșitul săptămânii. Deși programul parțial de muncă și munca desfășurată în weekend ar putea crea anumite probleme legate de administrarea și evidența prezenței angajaților la locul de muncă, organizațiile recurg la aceste forme de angajare pentru a dovedi solidaritatea față de angajații respectivi și, totodată, pentru a acoperi posturile de muncă deficitare pe piața muncii.

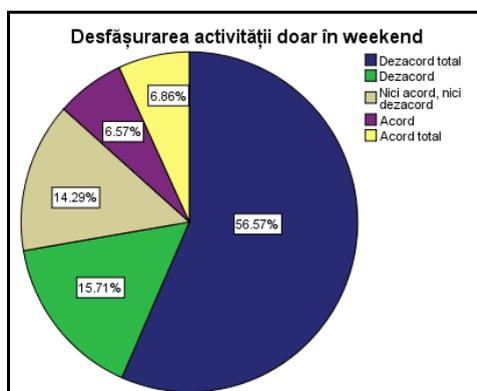
În Figurile 6.11a. și 6.11b. sunt prezentate rezultatele pentru aceste două forme de organizare a muncii.

**Figura 6.11a. Distribuția rezultatelor pentru programul parțial de muncă**



Sursa: Elaborată de autor.

**Figura 6.11b. Distribuția rezultatelor pentru munca în weekend**



Sursa: Elaborată de autor.

În cazul programului parțial de muncă, doar 22,86% dintre organizațiile respondente sunt total de acord cu această formă de organizare a muncii, ceea ce dovedește că multe organizații nu doresc să implementeze astfel de programe deoarece implică eforturi suplimentare pentru administrarea personalului. Cât privește desfășurarea activității doar în weekend, majoritatea organizațiilor respondente sunt în total dezacord cu această modalitate de organizare a muncii. Aceasta poate fi explicată prin faptul că weekendul reprezintă zile de repaos pentru majoritatea organizațiilor. Doar organizațiile cu

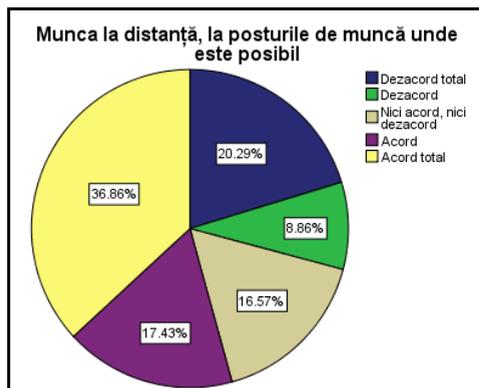
un regim continuu de activitate, cum sunt cele din domeniul comerțului sau hoteluri și restaurante, ar prefera o astfel de formă de organizare a muncii.

**Munca la distanță și munca pe platforme digitale.** Aceste două forme de organizare a muncii implică avantaje atât pentru angajator cât și pentru angajat. Munca la distanță și cea pe platforme digitale oferă angajatorului anumite avantaje economice, dar implică mai multe dificultăți legate de supravegherea și monitorizarea muncii la distanță a angajatului.

Din perspectiva angajatului, munca la distanță permite economisirea timpului de deplasare la locul de muncă, timp ce poate fi folosit în interes personal, precum și posibilitatea autoadministrării timpului de muncă pe parcursul zilei.

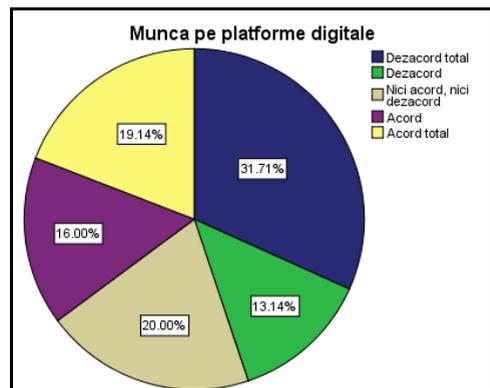
Organizațiile trebuie să conștientizeze faptul că, pe măsură ce tehnologiile informaționale se dezvoltă, mai multe activități profesionale vor putea fi realizate la distanță. În Figurile 6.12a și 6.12b sunt prezentate rezultatele pentru aceste două forme de organizare a muncii.

**Figura 6.12a. Distribuția rezultatelor pentru munca la distanță**



Sursa: Elaborată de autor.

**Figura 6.12b. Distribuția rezultatelor pentru munca pe platforme digitale**



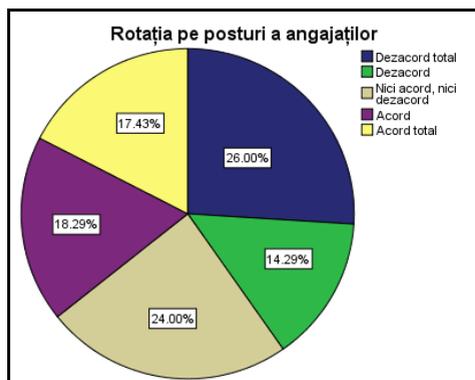
Sursa: Elaborată de autor.

Chiar dacă organizațiile autohtone au anumite rezerve față de aceste forme de organizare a muncii, în special atunci când vorbim despre munca pe platforme digitale, aceste forme de organizare a muncii, vor fi acceptate în

viitor de mai multe organizații, pornind de la avantajele economice pe care le oferă. Nivelul redus de digitalizare a activităților profesionale determină unele organizații să fie sceptice în ceea ce privește implementarea acestor forme de organizare a muncii, iar aprecierile oferite sunt modeste.

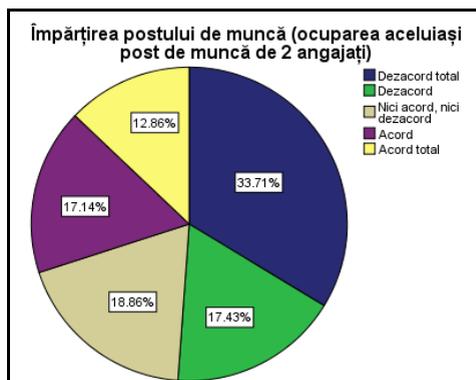
**Rotația pe posturi și împărțirea postului** reprezintă alte două modalități de organizare a muncii. Deși rotația pe posturi este privită ca o modalitate de dezvoltare profesională și de motivare a angajaților, indirect aceasta poate fi tratată și ca măsură de susținere a ocupării forței de muncă. În acest caz angajatul nu este disponibilizat, ci transferat la un alt loc de muncă în cadrul organizației, menținându-se statutul acestuia de persoană ocupată.. Împărțirea postului de muncă permite menținerea unui număr mai mare de persoane angajate în cadrul organizației, deoarece sarcinile de muncă ale unui post sunt partajate între doi sau mai mulți angajați. În felul acesta, atât rotația pe posturi cât și job sharing sunt privite ca modalități ce permit menținerea unui nivel sporit al ocupării forței de muncă. În Figurile 6.13a. și 6.13b. sunt prezentate rezultatele pentru aceste două forme de organizare a muncii.

**Figura 6.13a. Distribuția rezultatelor pentru rotația pe posturi a angajaților**



Sursa: Elaborată de autor.

**Figura 6.13b. Distribuția rezultatelor pentru împărțirea postului de muncă**



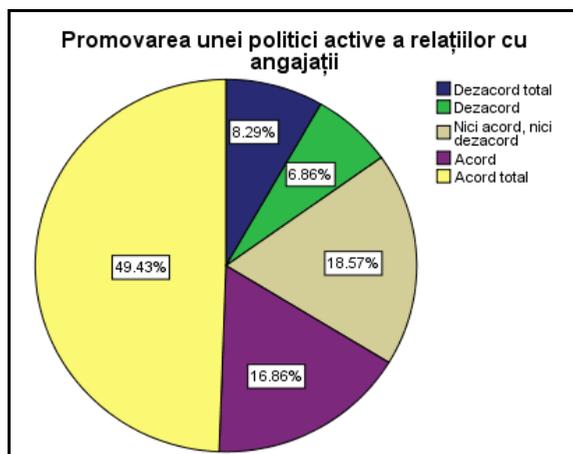
Sursa: Elaborată de autor.

Rotația pe posturi și împărțirea postului de muncă reprezintă forme de organizare a muncii promovate la nivelul UE. Pentru organizațiile autohtone,

rotația pe posturi și împărțirea postului de muncă sunt mai puțin întâlnite în practicile manageriale, astfel că și aprecierea acestora este mai mică comparativ cu a celorlalte forme de organizare a muncii. Doar 17,43% dintre organizațiile respondente sunt total de acord cu aplicarea rotației pe posturi, iar 12,86% sunt total de acord cu împărțirea postului de muncă, ca forme de organizare a muncii. Totodată, trebuie menționat faptul că aceste forme de organizare a muncii pot contribui la sporirea nivelului de ocupare a forței de muncă la nivel național.

**Politica activă a relațiilor cu angajații.** Politicile de resurse umane promovate la nivel organizațional determină menținerea sau plecarea angajaților din organizație și pot avea impact, direct sau indirect, asupra nivelului de ocupare la nivel național. Or, o politică motivațională nesatisfăcătoare face ca mai multe persoane să piardă statutul de angajat. Rezultatele respondenților privind politica activă a relațiilor cu angajații sunt prezentate în Figura 6.14.

**Figura 6.14. Distribuția rezultatelor pentru promovarea unei politici active a relațiilor cu angajații**



Sursa: Elaborată de autor.

Aproape 50% dintre organizațiile respondente sunt total de acord cu promovarea unei politici active a relațiilor cu angajații, deoarece poate avea implicații directe și asupra flexibilizării muncii la nivel organizațional. Prin

urmare, organizațiile autohtone conștientizează că o politică activă a relațiilor cu angajații poate oferi mai multe avantaje în procesul de administrare eficientă a resurselor umane.

În cercetarea noastră ne-am propus și analizarea comparativă a formelor de flexibilizare a muncii, în funcție de mărimea organizației. Rezultatele obținute dovedesc că mărimea organizației influențează aprecierea formelor de flexibilizare a muncii (Tabelul 6.9.).

**Tabelul 6.9. Rezultatele evaluării formelor de organizare a muncii în funcție de mărimea organizațiilor**

Formele de organizare a muncii	Întreprinderi cu până la angajați	Întreprinderi cu 10-49 angajați	Întreprinderi cu 50-249 angajați	Întreprinderi cu 250 angajați sau mai mulți
Angajarea cu contract de muncă pe perioadă determinată	3,5	3,39	3,33	3,4
Programul parțial de muncă	3,43	2,85	3,09	3,22
Programul flexibil de muncă	3,52	3,24	3,31	3,12
rotația pe posturi a angajaților	3,02	2,93	2,57	3,06
Împărțirea postului de muncă	2,82	2,67	2,37	2,55
Munca la distanță, la posturile de muncă unde este posibil	3,18	3,26	3,50	3,81
Desfășurarea activității doar în weekend	2,21	2,00	1,87	1,84
Munca ocazională	2,42	2,15	1,86	1,90
Munca pe platforme digitale	2,77	2,53	2,67	3,04
Promovarea unei politici active a relațiilor cu angajații	3,75	3,83	3,78	4,35

Sursa: Elaborat de autor.

Din Tabelul 6.9. constatăm diferențe mai mari sau mai mici în ceea ce privește scorul mediu de apreciere a formelor de flexibilizare a muncii, după scala de la 1 la 5. Astfel, în cazul angajării cu contract de muncă pe perioadă

determinată nu există deosebiri evidente între organizațiile mici și cele mari în ceea ce privește scorul mediu obținut. Aceasta demonstrează faptul că, indiferent de mărimea organizației, angajarea temporară sau cu contract de muncă pe perioadă determinată este susținută și apreciată de organizațiile autohtone, deoarece pot acoperi, fie și pe o perioadă scurtă de timp, necesarul de resurse umane.

Programul parțial de muncă este apreciat cel mai mult de organizațiile cu până la 9 angajați, fiind urmate de organizațiile mari, cu un scor mediu de 3.22. Chiar dacă programul flexibil de muncă poate fi implementat cu mai multă lejeritate în organizațiile mari, constatăm că scorul mediu înregistrat, de 3,12, este cel mai mic în raport cu organizațiile mici și mijlocii. *Rotația pe posturi și împărțirea postului de muncă* reprezintă alte două forme de flexibilizare a muncii, care în general au primit o apreciere mai mică comparativ cu alte forme de organizare a muncii. Aceasta dovedește faptul că managementul organizațiilor respective nu este pregătit pentru implementarea unor astfel de forme de organizare a muncii care pot crea probleme suplimentare în procesul de administrare a angajaților. De aceea, organizațiile devin mai reticente și acceptă mai greu astfel de provocări profesionale.

De asemenea, organizațiile sunt destul de rezervate în ceea ce privește alte două forme de flexibilizare a muncii – *Munca ocazională și desfășurarea activității doar în weekend*. Scorul mediu cel mai mic înregistrat de aceste două forme de organizare a muncii vizează, în primul rând, organizațiile mari, ceea ce se poate explica și prin faptul că persoanele angajate prin aceste forme de organizare a muncii s-ar putea să nu se integreze în colectivul organizației, ducând la marginalizarea lor. Totodată, pentru majoritatea organizațiilor mari, zilele de weekend sunt pentru odihnă, cu excepția unora din anumite domenii de activitate, care activează după un program continuu.

Aprecierea mai mare dată de organizațiile mici poate fi determinată de faptul că partea cea mai mare dintre acestea sunt din domeniul comerțului și alimentației publice, care activează într-un regim continuu de muncă, fapt ce determină angajații să muncească și în zilele de weekend, mulți nefiind de acord. În aceste condiții, multe organizații acceptă să angajeze persoane doar în weekend, pentru a asigura continuitatea activității organizației.

*Munca la distanță* a obținut un scor mediu crescător de la întreprinderile cu până la 9 angajați (3,18) până la întreprinderile mari (3,81). Aprecierea mai bună oferită de organizațiile mari dovedește faptul că această formă de organizare a muncii are avantaje pentru organizație, iar pentru viitor ne-am putea aștepta ca mai multe organizații să desfășoare activitățile la distanță acolo unde este posibil.

Generalizând asupra formelor de flexibilizare a muncii, putem menționa că organizațiile autohtone au înclinații mai mari sau mai mici față de acestea. Chiar dacă unele forme de flexibilizare a muncii sunt mai puțin cunoscute pentru organizațiile din Republica Moldova, fapt demonstrat și prin scorul mediu acumulat, acestea ar putea fi implementate doar dacă asigură continuitatea activității organizației. Implementarea unora sau altora dintre formele de flexibilizare a muncii poate conduce indirect la sporirea nivelului de ocupare a forței de muncă, mai ales dacă unele categorii de persoane nu acceptă un program standard de muncă din cauza diverselor probleme de ordin familial sau personal. Deficitul sporit de forță de muncă înregistrat în Republica Moldova determină angajatorii să implementeze diverse forme de organizare a muncii doar pentru a acoperi necesitățile de resurse umane.

### **6.3. Cercetarea dimensiunii calitative a resurselor umane pe piața muncii din Republica Moldova**

Calitatea resurselor umane are un rol esențial pe piața muncii, contribuind în mod direct la asigurarea unui nivel înalt de ocupare. În acest context, nivelul calității resurselor umane, exprimat prin profesionalismul acestora, depinde de mai mulți actori: instituțiile guvernamentale, instituțiile de învățământ, organizațiile profesionale, companiile și, nu în ultimul rând, de fiecare persoană în parte. Pentru ca forța de muncă să se mențină activă pe piața muncii, este necesar ca aceasta să dezvolte multiple competențe profesionale care să-i garanteze siguranța unui loc de muncă. Pe de altă parte, pentru a face față concurenței organizațiile sunt „obligate” să investească în propriii angajați, pentru îmbunătățirea competențelor lor profesionale, astfel încât aceștia să realizeze mult mai bine sarcinile de muncă și să facă față noilor provocări la care este expusă organizația.

Competența profesională a angajaților poate fi asigurată printr-un proces continuu de instruire profesională, precum și prin calitățile personale de care dispune fiecare individ. Oamenii competenți la locul de muncă sunt cei care se ridică la nivelul de performanță așteptat de organizație. Aceștia sunt capabili să utilizeze cunoștințele, aptitudinile și atributele personale, ca să atingă obiectivele și standardele specificate pentru posturile lor de muncă.

Abordată din perspectiva locului de muncă, Management Charter Initiative (1990) definește competența profesională drept capacitatea de a efectua activitățile în cadrul unei ocupații sau funcții la nivelul de performanță așteptat la angajare [8]. Însuși conceptul de competență profesională a fost dezvoltat în diferite etape, luându-se în considerare diverse contribuții istorice, precum și o perspectivă deschisă, flexibilă și transdisciplinară [10].

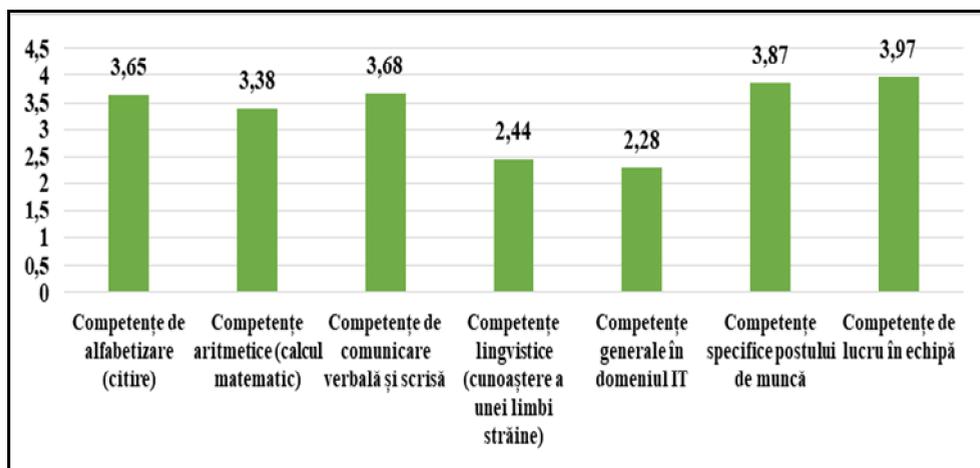
Preocupările tot mai mari ale cercetătorilor față de competență au condus la abordarea acesteia din perspectivă multidimensională. Astfel, Woodall și Winstanley (1998) definesc competența ca fiind constituită din „abilitățile, cunoștințele și înțelegerea, calitățile și atributele, seturile de valori, credințe și atitudini care conduc la o performanță eficientă într-un anumit context, situație sau rol” [17]. În opinia lui Rauner (2004), pentru perspectiva multidimensională este esențială noțiunea de dezvoltare a competențelor, care include dezvoltarea ocupațională, personală și civică a individului, atât într-un domeniu ocupațional cât și în societate în ansamblu [8].

Pentru început, în prezentul demers științific am analizat competențele angajaților în organizațiile din RM. Setul de competențe inclus în chestionar a fost adaptat pornind de la Ancheta Formării Profesionale Continue aplicată în organizațiile din statele membre ale UE. De asemenea, competențele identificate au fost repartizate diferențiat pe categorii de angajați – personal auxiliar/necalificat, muncitori, specialiști și manageri. În cazul personalului auxiliar și al muncitorilor, respondenții au avut de evaluat câte 7 competențe, în cazul specialiștilor 10 competențe, iar în cazul managerilor 11 competențe. Respondenții au apreciat competențele angajaților pe o scală de la „1” la „5”, în care „1” reprezintă nivelul minim de competență, iar „5” nivelul maxim. Necesitatea evaluării diferențiate a competențelor angajaților este argumentată de gradul diferit de instruire profesională a angajaților, fapt ce nu poate fi realizat printr-o evaluare globală. În

cazul angajaților auxiliari, aprecierile oferite de respondenți asupra competențelor pe care aceștia le dețin sunt prezentate în Figura 6.15.

Așa cum rezultă din Figura 6.15, cele mai slab apreciate au fost competențele generale în domeniul IT (2,28) și competențele lingvistice (2,44). Sunt două competențe generale care se dezvoltă și se dobândesc pe durata studiilor generale, la fel ca și alte competențe, cum ar fi cele aritmetice sau de alfabetizare, următoarele competențe după aprecierea oferită de respondenți. Luând în considerație faptul că aceste competențe, în cazul personalului auxiliar, se dezvoltă în școala generală, constatăm contribuția acesteia la dezvoltarea competențelor generale.

*Figura 6.15. Valoarea medie înregistrată în procesul evaluării competențelor personalului auxiliar în organizațiile respondente*

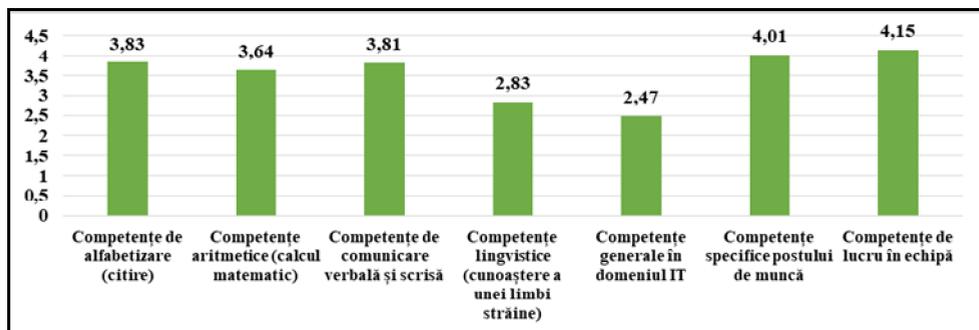


Sursa: Elaborată de autor.

În cazul muncitorilor, dezvoltarea competențelor are loc nu doar în școala generală, ci și în școlile de meserii sau centrele de excelență în care persoanele dobândesc o anumită meserie sau calificare ce le asigură o siguranță mai mare pe piața muncii.

În Figura 6.16. sunt prezentate rezultatele evaluării competențelor muncitorilor.

*Figura 6.16. Valoarea medie înregistrată în procesul evaluării competențelor muncitorilor în organizațiile respondente*



*Sursa: Elaborată de autor.*

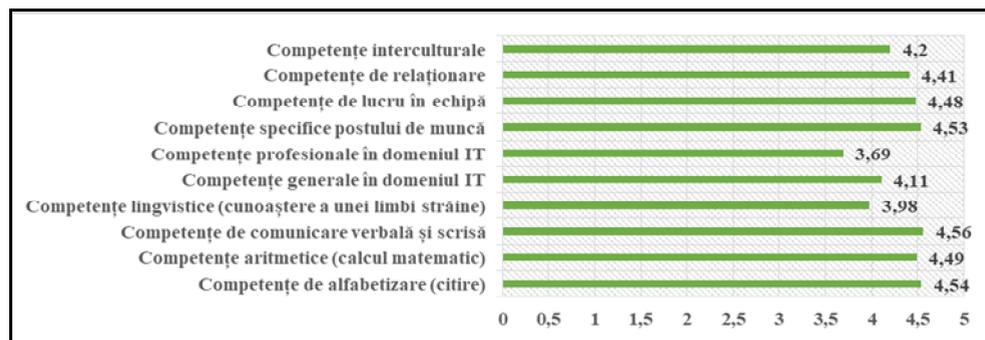
Chiar dacă competențele generale în domeniul IT și cele lingvistice au obținut o apreciere puțin mai mare decât în cazul personalului auxiliar, acestea rămân a fi cele mai vulnerabile și în rândul muncitorilor. Aceasta demonstrează că în școlile de meserii sau în centrele de excelență se pune accent mai mult pe dobândirea competențelor specifice unei anumite meserii și mai puțin pe dezvoltarea competențelor generale care se dobândesc în școala generală. Aceeași situație se constată și în cazul competențelor aritmetice, de alfabetizare și de comunicare. Dimpotrivă, observăm o apreciere mai înaltă a competențelor specifice postului de muncă, fapt ce demonstrează că organizațiile investesc pentru dezvoltarea acestor competențe.

Evaluarea profesionalismului specialiștilor s-a realizat prin aprecierea dată celor 10 competențe incluse în chestionar, cu 3 competențe mai mult decât în cazul personalului auxiliar și al muncitorilor. Astfel, au fost adăugate competențele profesionale în domeniul IT, competențele de relaționare și cele interculturale. Aceste trei noi competențe incluse pentru evaluarea specialiștilor și a managerilor determină, mai mult sau mai puțin, nivelul de profesionalism al acestora, considerându-le oportune pentru evaluarea „gulerelor albe” în cadrul organizațiilor.

Pe măsură ce procesul de globalizare a economiilor naționale este în creștere, iar migrația internațională a forței de muncă a înregistrat salturi evidente, dezvoltarea competenței interculturale este mai mult decât necesară. În aceste condiții, pentru a face față presiunilor economice și provocărilor externe organizațiile autohtone trebuie să ia în considerație necesitatea dezvoltării

competenței interculturale. În Figura 6.17 sunt prezentate rezultatele evaluării competențelor profesionale ale specialiștilor.

**Figura 6.17. Valoarea medie înregistrată în procesul evaluării competențelor specialiștilor în organizațiile respondente**

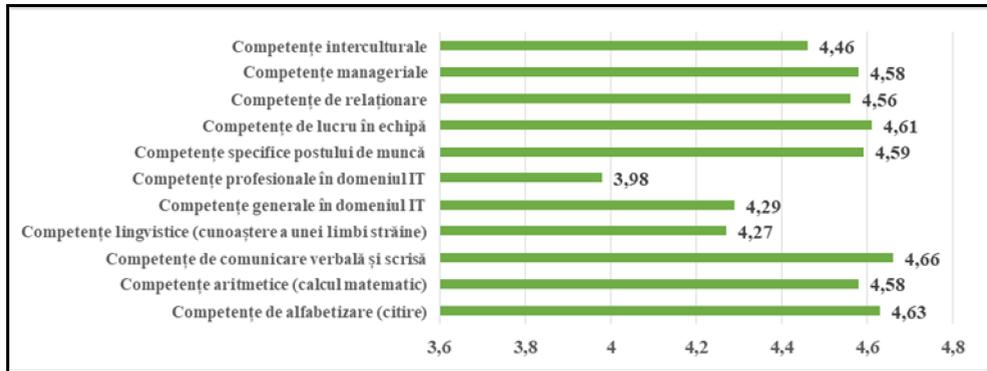


Sursa: Elaborată de autor.

Din multitudinea competențelor prezentate în Figura 6.17., constatăm că cea mai mică apreciere a fost înregistrată în cazul competenței profesionale în domeniul IT (3,69). Aceasta demonstrează existența unor dezechilibre între nivelul de instruire în domeniul IT în instituțiile de învățământ și necesitățile mediului de afaceri pentru acest segment. De asemenea, se constată aceeași situație și în cazul competenței lingvistice. Chiar dacă aceste două competențe sunt dezvoltate și în instituțiile universitare, există rezerve ce necesită o îmbunătățire, prin actualizarea programului de studii care să „apropie” nivelul acestor competențe de cerințele angajatorilor. La rândul lor, angajatorii pot iniția dezvoltarea unor programe de formare profesională continuă pentru dezvoltarea acestor competențe. Rezultatele obținute demonstrează necesitatea îmbunătățirii și a unor competențe generale, cum ar fi competențele de alfabetizare sau cele aritmetice, ori cele de comunicare verbală sau scrise. Chiar dacă competența interculturală nu vizează la moment toate organizațiile autohtone, în special cele mici, aceasta a primit un scor relativ bun în procesul evaluării.

Ultima categorie de angajați inclusă în cercetare au constituit-o managerii de la toate nivelurile ierarhice. În cazul acestei categorii de angajați au fost identificate 11 competențe, în afară de cele 10 competențe specificate pentru specialiști, în cazul managerilor a fost adăugată și competența managerială (Figura 6.18).

*Figura 6.18. Valoarea medie înregistrată în procesul evaluării competențelor managerilor în organizațiile respondente*



Sursa: Elaborată de autor.

Potrivit Figurii 6.18., valoarea medie înregistrată în procesul evaluării competențelor managerilor este superioară celor înregistrate pentru celelalte categorii de angajați. O apreciere înaltă a fost dată competenței de muncă în echipă, ceea ce este firesc în cazul managerilor pentru a asigura un nivel înalt de performanță la nivel de subdiviziune sau sector.

Aprecieri înalte au fost înregistrate în cazul competenței de relaționare (4,56) și al celei interculturale (4,46), chiar dacă acestea sunt mai puțin cunoscute în procesul de evaluare a profesionalismului managerilor.

Generalizând asupra procesului de evaluare a competențelor pentru toate categoriile de angajați din organizațiile autohtone, constatăm că competențele generale în domeniul IT și cele lingvistice au obținut cea mai slabă apreciere, comparativ cu celelalte competențe.

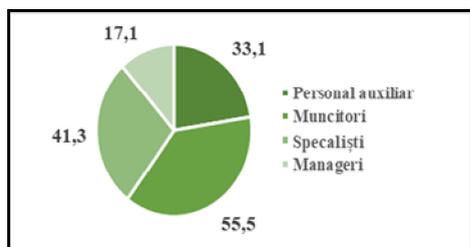
Valoarea înaltă oferită competenței specifice postului de muncă poate fi determinată de implicarea mai mare a organizațiilor în procesul de perfecționare sau actualizare a cunoștințelor și abilităților profesionale, prin organizarea și susținerea financiară a diferitor programe de formare profesională.

O altă problemă abordată în prezenta cercetare se referă la eventualele probleme sau deficiențe observate frecvent la tinerii angajați, absolvenți recent ai instituțiilor de învățământ.

Pentru a avea o analiză comprehensivă a tuturor deficiențelor înregistrate la tinerii angajați, în chestionarul elaborat au fost propuse mai multe variabile. Fiecare variabilă reprezenta o deficiență sau problemă întâlnită la tinerii angajați.

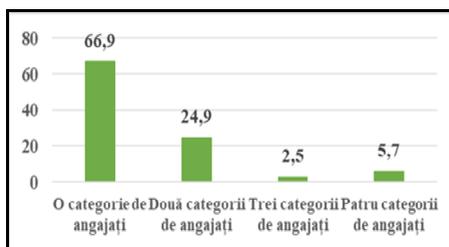
De asemenea, respondenții au trebuit să identifice problemele sau deficiențele pe categorii de angajați: personal auxiliar, muncitori, specialiști și manageri. Prima deficiență indicată în chestionar a fost *dificultatea adaptării în organizație*, iar rezultatele sunt prezentate în Figurile 6.19a. și 6.19b.

**Figura 6.19a.**  
*Distribuția rezultatelor respondenților privind dificultatea adaptării în organizație, %*



Sursa: Elaborată de autor.

**Figura 6.19b. Distribuția rezultatelor respondenților privind dificultatea adaptării în organizație în funcție de numărul de categorii de personal, %**



Sursa: Elaborată de autor.

Tranziția de la școală la locul de muncă reprezintă un proces care durează în timp. În funcție de calitățile și nivelul de pregătire a persoanei, tranziția poate fi mai scurtă sau de durată, fapt ce influențează procesul de adaptare a noului angajat în organizație.

În multe situații, perioada de adaptare a noilor angajați se realizează mult mai dificil. Dificultatea adaptării tinerilor angajați în organizație ar putea fi cauzată și de nivelul de pregătire a acestora pentru meseria sau profesia respectivă, exprimat prin competențele asimilate pe parcursul studiilor.

În condițiile înregistrării unui deficit sporit de forță de muncă pe piața muncii, organizațiile acceptă persoane fără a mai ține cont de nivelul lor de competențe, fapt ce creează dificultăți în procesul de adaptare în organizație.

Așa cum rezultă din Figura 6.19a., deficiențele de adaptare în organizație se întâlnesc cel mai mult la muncitori (55,5%), după care urmează specialiștii cu 41,3%. Rezultatele cercetării arată că, indiferent de instituția absolvită – școală de meserii, centru de excelență sau universitate –, tinerii angajați întâmpină probleme de adaptare în organizație. Acest fapt demonstrează că instituțiile de

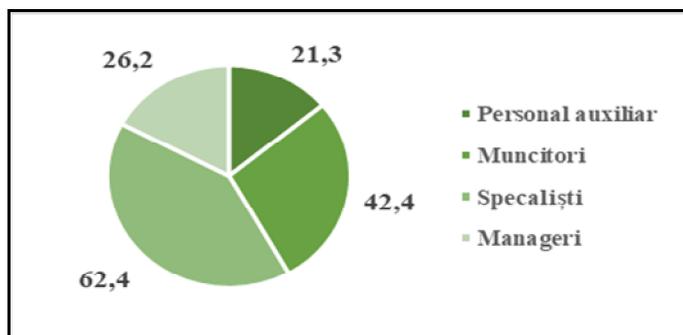
învățământ trebuie să acorde atenție în egală măsură atât competențelor profesionale cât și celor generale sau transversale, ceea ce ar permite o integrare mai rapidă a absolvenților în organizații. Mai mult, unele organizații au evidențiat probleme de adaptare în organizație nu doar la o singură categorie de angajați (Figura 6.19b.). 5.7% dintre organizațiile respondente au menționat că deficiențe de adaptare în organizație se observă la toate categoriile de angajați.

Dificultatea de adaptare în organizație a tinerilor angajați poate fi cauzată și de decalajul mare dintre competențele deținute de persoana nou-angajată, recent absolventă a instituției de învățământ, și cele solicitate de organizație. Astfel, existența unui decalaj între cunoștințele profesionale deținute de tânărul angajat și cele solicitate de organizație a constituit următoarea variabilă de răspuns (problemă, deficiență) indicată în chestionar (Figurile 6.20a. și 6.20b.)

Din numărul total de 307 organizații respondente care au semnalat această problemă, 62,4% au menționat această problemă în rândul tinerilor specialiști (Figura 6.20a.). Peste 42% au observat această problemă în rândul tinerilor muncitori, iar mai bine de un sfert dintre organizațiile respondente au constatat această problemă la angajarea tinerilor pe posturi manageriale.

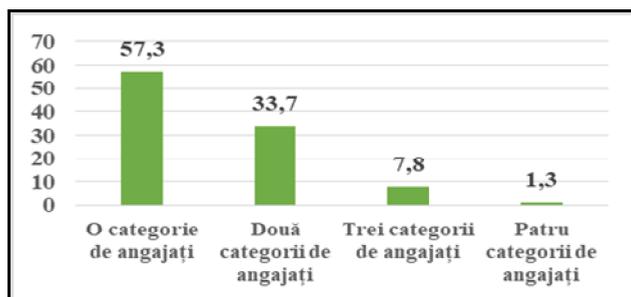
De asemenea, 57,3% dintre organizațiile respondente au observat această problemă doar la o singură categorie de angajați, în timp ce o treime, la două categorii de angajați (Figura 6.20b.).

**Figura 6.20a. Distribuția rezultatelor respondenților privind existența decalajului mare dintre cunoștințele profesionale deținute de tinerii angajați și cele solicitate de organizație, %**



Sursa: Elaborată de autor.

**Figura 6.20b. Distribuția rezultatelor respondenților privind existența decalajului mare dintre cunoștințele profesionale deținute de tinerii angajați și cele solicitate de organizație în funcție de numărul de categorii de personal, %**

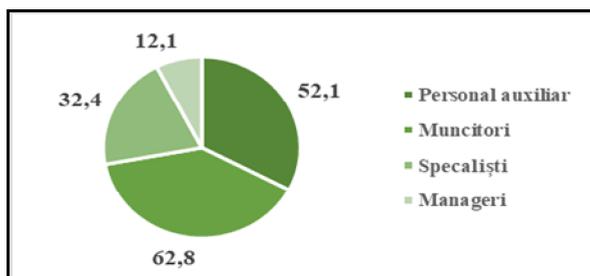


Sursa: Elaborată de autor.

Atât dificultatea de adaptare în organizație cât și existența unui decalaj între cunoștințele deținute de tinerii angajați și cele solicitate de organizație determină mulți angajați, în special tineri, să piardă din entuziasmul profesional, respectiv să aibă o atitudine mai puțin bună față de munca pe care o exercită.

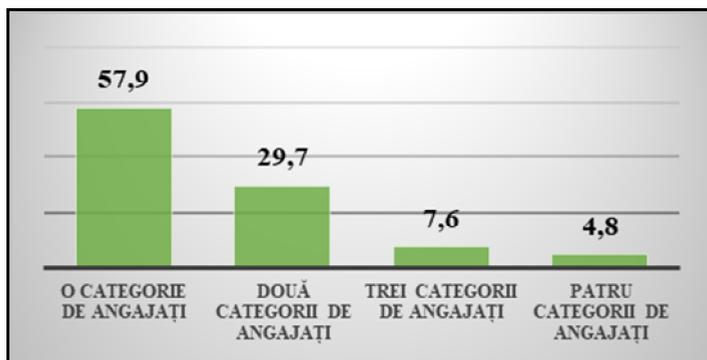
În aceste condiții, mulți angajați tineri încearcă să se orienteze spre alte locuri de muncă sau chiar alte organizații. Devotamentul față de muncă depinde și de interesul profesional al fiecărui angajat, precum și de aspirațiile sale în cariera profesională. Lipsa devotamentului față de muncă a fost o altă variabilă inclusă în chestionar, pentru a constata dacă această problemă există în rândul tinerilor angajați (Figurile 6.21a, și 6.21b).

**Figura 6.21a. Distribuția rezultatelor respondenților privind lipsa devotamentului față de muncă în rândul tinerilor angajați, %**



Sursa: Elaborată de autor.

*Figura 6.21b. Distribuția rezultatelor respondenților privind lipsa devotamentului față de muncă în funcție de numărul de categorii de personal, %*

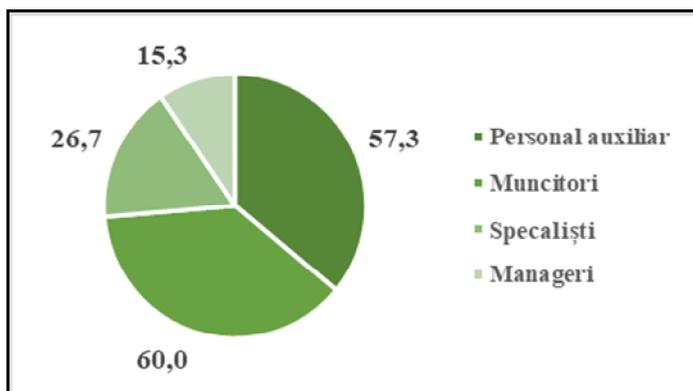


*Sursa: Elaborată de autor.*

Rezultatele obținute dovedesc că 290 de respondenți din totalul de 350 semnaleză existența acestei probleme în cazul angajaților tineri. Această problemă a fost identificată mai mult în cazul „gulerelor albastre” – personal auxiliar (52,1%) și muncitori (62,8%) (Figura 6.21a). Într-un număr mai mic, această problemă există și în cazul tinerilor specialiști – 32,4% din organizațiile respondente. Lipsa devotamentului față de muncă nu vizează doar o singură categorie de personal. 4,8% dintre organizațiile respondente au arătat că această problemă există la toate cele patru categorii de personal indicate în chestionar (Figura 6.21b).

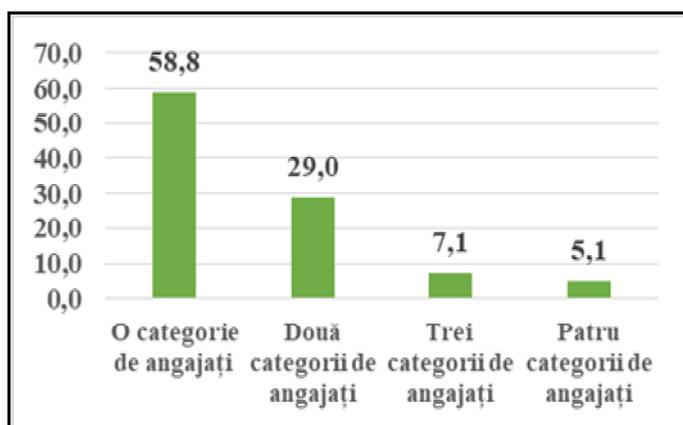
Participarea organizațiilor la diferite acțiuni comunitare sau de mediu se face cu ajutorul angajaților, dincolo de sarcinile și responsabilitățile profesionale în care aceștia pot fi antrenați de organizație. În prezentul demers științific ne-am propus să analizăm atitudinea angajaților tineri față de aceste probleme. Astfel, ca variantă de răspuns inclusă în cercetare a fost formulată *lipsa de responsabilitate socială și conștientizare civică*, iar rezultatele obținute sunt prezentate în Figurile 6.22a. și 6.22b.

*Figura 6.22a. Distribuția rezultatelor respondenților privind lipsa de responsabilitate socială și conștientizare civică în rândul tinerilor angajați, %*



Sursa: Elaborată de autor.

*Figura 6.22b. Distribuția rezultatelor respondenților privind lipsa de responsabilitate socială și conștientizare civică în funcție de numărul de categorii de personal, %*



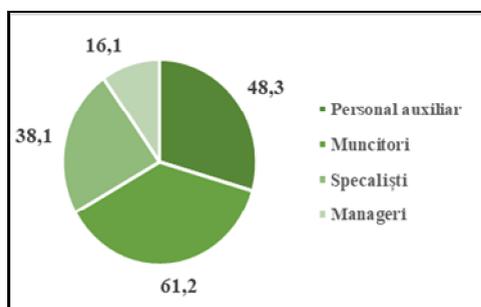
Sursa: Elaborată de autor.

Problema lipsei de responsabilitate socială și conștientizare civică în rândul angajaților tineri a fost subliniată de 255 de organizații respondente din totalul

de 350. Această problemă este evidențiată cel mai mult în cazul personalului auxiliar și al muncitorilor (Figura 6.22a). Într-o proporție mai mare, comparativ cu celelalte probleme, lipsa responsabilității sociale și a conștientizării civice este observată în rândul tinerilor manageri (15,3%). De asemenea, constatăm că această problemă a fost observată la mai multe categorii de personal în același timp (Figura 6.22b.).

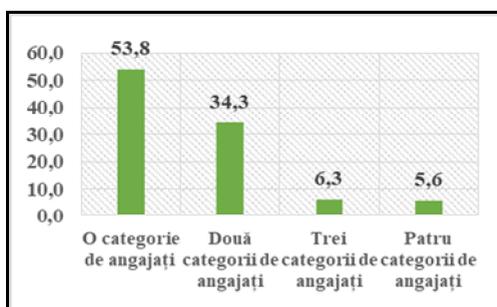
Contribuția angajaților la asigurarea performanței organizaționale este evidentă și dovedită de mai multe cercetări în domeniu. De aceea, organizațiile doresc să atragă de pe piața muncii persoane nu doar bine pregătite din punct de vedere profesional, ci și cu inițiativă și angajament asumat. Potrivit lui Salancik, angajamentul asumat este o stare în care individul devine, prin acțiunile sale, obligat față de convingerile care îi susțin activitățile și propria implicare [4]. Pornind de la aceasta, în cercetarea noastră am dorit să aflăm dacă inițiativa și angajamentul asumat reprezintă o problemă pentru angajații tineri (Figurile 6.23a. și 6.23b.).

**Figura 6.23a. Distribuția rezultatelor respondenților privind lipsa de inițiativă și angajament asumat în rândul tinerilor angajați, %**



Sursa: Elaborată de autor.

**Figura 6.23b. Distribuția rezultatelor respondenților privind lipsa de inițiativă și angajament asumat în funcție de numărul de categorii de personal, %**



Sursa: Elaborată de autor.

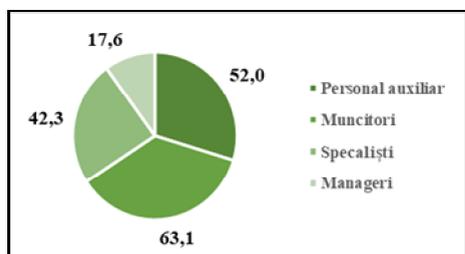
Rezultatele cercetării arată că 286 de organizații respondente, din cele 350 care au participat la sondaj, au evidențiat ca problemă *lipsa de inițiativă și*

*angajament asumat* în cazul angajaților tineri. Această problemă este caracteristică pentru toate categoriile de angajați cuprinse în cercetare, însă cea mai frecventă este valabilă pentru muncitori, 61,2% (Figura 6.23a). Multe dintre organizațiile participante la sondaj au observat această problemă la mai multe categorii de angajați (Figura 6.23b).

În condițiile în care angajații tineri dovedesc lipsă de inițiativă și angajament asumat, rezultă că ei vor evita și asumarea unor noi responsabilități la locul de muncă. De aceea, ne-am propus să analizăm dacă evitarea responsabilității la locul de muncă este o problemă pentru angajații tineri. Rezultatele obținute la această problemă sunt prezentate în Figurile 6.24a. și 6.24b.

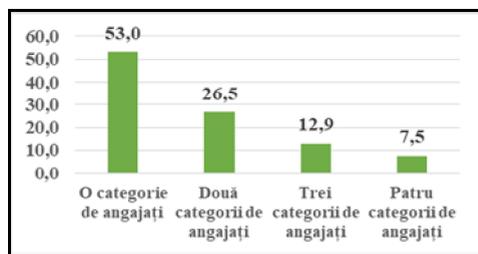
Din totalul de 350 de organizații cuprinse în cercetare, 279 au indicat ca problemă evitarea asumării responsabilității la locul de muncă din parte angajaților tineri. Această problemă are cea mai mare frecvență dintre toate cele indicate în cercetare în cazul tinerilor cu „gurile albe” (specialiști 42,3% și manageri 17,6%) (Figura 6.24a). Această problemă a fost observată, în același timp, la mai multe categorii de angajați. 7,5% dintre organizații au observat această problemă la toate categoriile de personal incluse în studiu (Figura 6.24b).

**Figura 6.24a. Distribuția rezultatelor respondenților privind evitarea asumării responsabilității la locul de muncă în rândul tinerilor angajați, %**



Sursa: Elaborată de autor.

**Figura 6.24b. Distribuția rezultatelor respondenților privind evitarea asumării responsabilității la locul de muncă în funcție de numărul de categorii de personal, %**

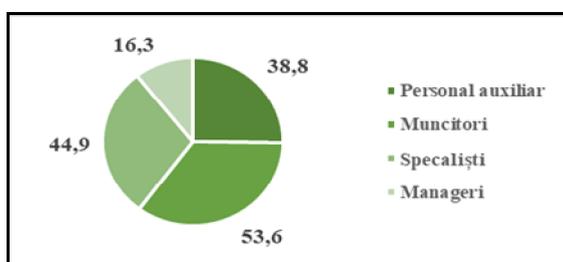


Sursa: Elaborată de autor.

În condiții de incertitudine și instabilitate economică, organizațiile trebuie să fie mult mai flexibile și să modeleze activitățile în funcție de evoluțiile contextuale.

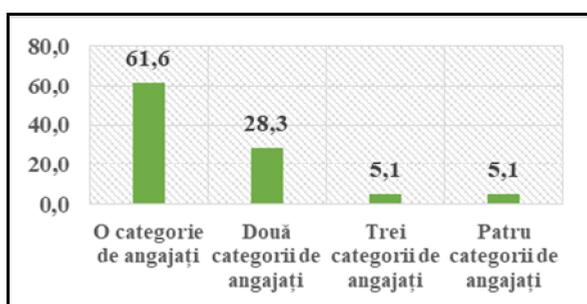
În aceste condiții, angajații sunt cei care trebuie să vină cu propuneri și să se adapteze noilor situații în care activează organizația. Cu toate că angajații tineri sunt mult mai flexibili și se acomodează mai ușor la noile situații, în cercetarea noastră am dorit să evidențiem dacă aceasta este sau nu o problemă pentru ei. Rezultatele obținute demonstrează că angajații tineri au probleme în ceea ce privește acomodarea și acționarea în situații noi (Figurile 6.25a. și 6.25b).

**Figura 6.25a. Distribuția rezultatelor respondenților privind problema acomodării și acționării în situații noi în rândul tinerilor angajați, %**



Sursa: Elaborată de autor.

**Figura 6.25b. Distribuția rezultatelor respondenților privind problema acomodării și acționării în situații noi în funcție de numărul de categorii de personal, %**



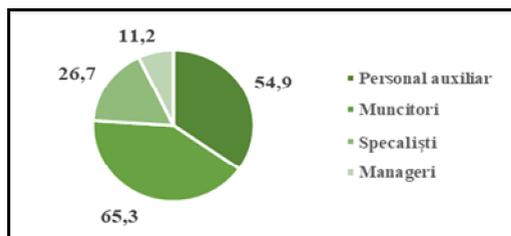
Sursa: Elaborată de autor.

Rezultatele cercetării arată că 276 de respondenți - ceea ce constituie 78,9% din totalul respondenților - au semnalat existența problemei de acomodare și acționare în situații noi în cazul angajaților tineri. Totodată, se constată un

număr mare de respondenți (44,9%) care semnalează această problemă în rândul tinerilor specialiști (Figura 6.25a). În condițiile când mediul economic devine mai incert și mai instabil, când organizațiile sunt „obligate” să se adapteze cu rapiditate la noile situații, angajații trebuie să fie pe aceeași lungime de undă cu organizația. În astfel de situații nu mai contează doar competențele profesionale pentru a face față noilor rigori, ci și alte competențe, generale, care modelează comportamentul individului pentru a reuși să acționeze mult mai rapid la astfel de situații indiferent de postul ocupat, fie că este vorba de unul de execuție sau managerial. De asemenea, constatăm că 5,1% dintre organizațiile care au sesizat această problemă consideră că este caracteristică pentru toate categoriile de personal (Figura 6.25b.).

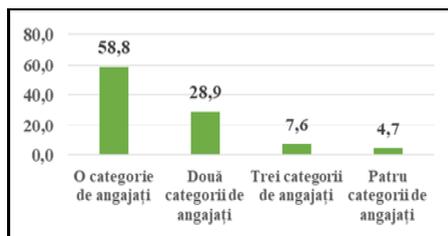
Orice organizație care aspiră la performanță conștientizează faptul că, pentru a atinge rezultatul dorit și a deveni competitivă, trebuie să investească în instruirea angajaților. Rezultatele dorite de organizații se pot obține printr-un efort conjugat din partea managementului superior, pe de o parte, și al angajaților, pe de altă parte. În cazul angajaților tineri, am dorit să analizăm dorința acestora de a învăța, contribuind astfel la realizarea obiectivelor organizaționale, dar și la creșterea valorii capitalului uman al acestora. Rezultatele obținute demonstrează lipsa dorinței de a învăța din partea angajaților tineri (Figurile 6.26a. și 6.26b.), problemă sesizată de 79,1% din totalul organizațiilor respondente.

**Figura 6.26a. Distribuția rezultatelor respondenților privind lipsa dorinței de a învăța în rândul tinerilor angajați, %**



Sursa: Elaborată de autor.

**Figura 6.26b. Distribuția rezultatelor respondenților privind lipsa dorinței de a învăța în funcție de numărul de categorii de personal, %**



Sursa: Elaborată de autor.

Potrivit Figurii 6.26a, categoriile de angajați care doresc mai puțin să învețe sunt personalul auxiliar (54,9%) și muncitorii (65,3%). Totodată, constatăm o pondere relativ mare a respondenților care au semnalat că și tinerii specialiști au rezerve în dorința lor de a învăța (Figura 24a). Ca și în celelalte situații, această problemă este caracteristică nu doar pentru o categorie de personal (Figura 6.26b). Din figura respectivă se constată că 4,7% au observat lipsa dorinței de a învăța în cazul tuturor categoriilor de personal cuprinse în cercetare.

Deși angajații tinerii se consideră mult mai flexibili, cu idei inedite și preocupări de noi cunoștințe, rezultatele cercetării demonstrează existența mai multor deficiențe sau probleme în cazul acestora. Lipsa unei motivații corespunzătoare determină tinerii angajați să fie mai reticenți și mai puțin implicați în activitatea organizației. De asemenea, lipsa unei bune coordonări a programelor de formare profesională între instituțiile de învățământ și reprezentanții mediului de afaceri conduce la identificarea lacunelor în activitatea angajaților tineri.

Implementarea diferitelor practici de dezvoltare a resurselor umane conduce la creșterea productivității, fapt ce permite organizațiilor să obțină mai mult de la angajații acestora [6]. Aceste practici cuprind perfecționarea profesională, policalificarea și îmbunătățirea flexibilității comportamentale [18]. În alt context, MacDuffie și Kochan (1995) susțineau că instruirea este principala activitate pentru a avea angajați calificați, flexibili și bine pregătiți din punct de vedere profesional [13]. Mai mult, forța de muncă calificată are mai mari șanse să rămână în sfera ocupării, diminuându-se astfel riscul de a deveni șomeră.

Deși multe organizații conștientizează impactul instruirii profesionale asupra asigurării performanței organizaționale și a avantajului competitiv, unele sunt încă reticente în ceea ce privește investițiile în acest domeniu. În mare parte, acestea acceptă instruirea ca mijloc important al creșterii productivității, dar în același timp limitează costurile instruirii profesionale [2].

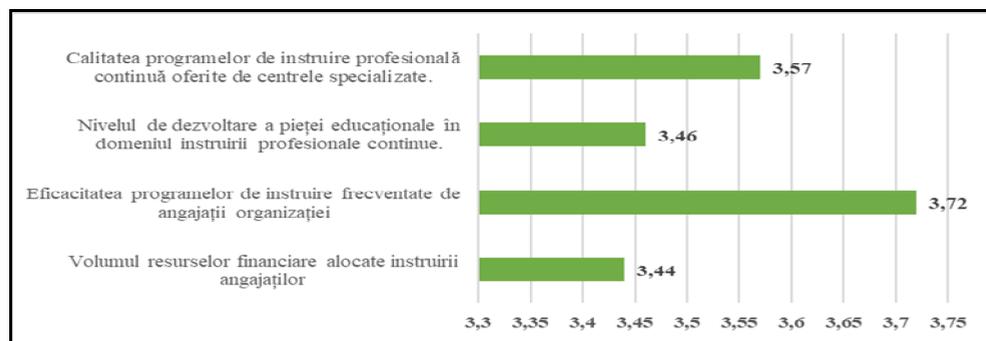
Alocarea resurselor financiare pentru instruirea și dezvoltarea capitalului uman din cadrul organizației reprezintă decizii strategice în materie de investiții, deoarece capitalul uman este considerat un activ strategic [5].

În organizațiile orientate spre investiții mari, practicile managementului resurselor umane sunt utilizate ca instrumente pentru dezvoltarea unei forțe

de muncă care creează un avantaj competitiv, în timp ce, în organizațiile cu investiții reduse, practicile managementului resurselor umane nu sunt preocupate la fel de mult de dezvoltarea capitalului uman pe termen lung [7].

În ceea ce privește organizațiile din RM, acestea conștientizează tot mai mult necesitatea investițiilor în dezvoltarea profesională a angajaților. Din totalul de 350 de organizații care au participat la sondaj, 79,4% sau 278 au menționat că, în ultimii 3 ani, au oferit angajaților programe de instruire profesională. Piața educațională de formare profesională continuă în RM nu este dezvoltată suficient, iar multe organizații au anumite reticențe în ceea ce privește calitatea programelor de instruire profesională. De aceea, în cercetarea noastră ne-am propus să aflăm cum apreciază organizațiile din RM situația în domeniu, evaluând, pe o scală de la „1” la „5”, anumiți factori determinanți (Figura 6.27).

**Figura 6.27. Evaluarea indicatorilor ce caracterizează piața educațională de formare profesională continuă**



Sursa: Elaborată de autor.

Chiar dacă piața educațională de formare profesională continuă nu este destul de dezvoltată în RM, fiind evaluată în medie cu 3,46, organizațiile au apreciat suficient de bine (3,72) eficacitatea programelor de instruire frecventate de angajații organizațiilor (Figura 6.26). În același timp, managerii participanți la sondaj conștientizează că resursele financiare alocate pentru instruirea profesională sunt insuficiente, acest factor determinant fiind apreciat cu 3,44 (Figura 6.27).

Eficacitatea programelor de instruire profesională depinde de mai mulți factori: calitatea programelor de instruire profesională, metodele de instruire aplicate, profesionalismul formatorilor, locul desfășurării instruirii profesionale etc. Unul dintre obiectivele cercetării a fost identificarea preferințelor organizațiilor în ceea ce privește locul desfășurării instruirii profesionale, care poate fi influențat de:

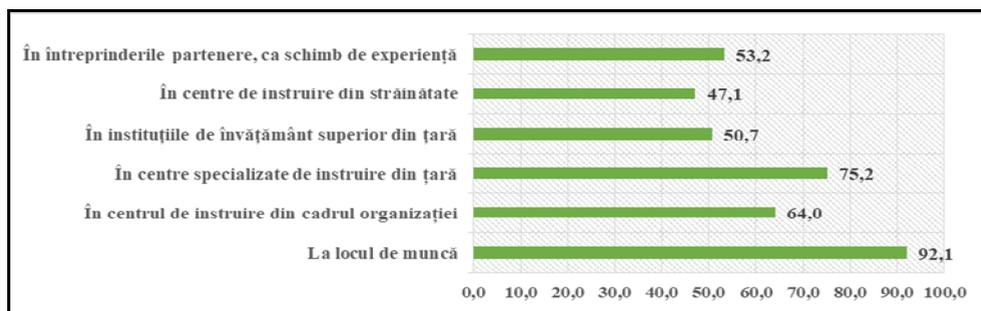
- posibilitățile financiare ale organizației;
- infrastructura organizației pentru instruirea profesională;
- mărimea organizației;
- nivelul de dezvoltare a competențelor formatorilor din rândul angajaților, în cazul desfășurării instruirii la locul de muncă etc.

Investiția în instruirea la locul de muncă a fost definită drept măsura în care organizația alocă resurse financiare atât în învățarea formală, cât și în cea informală. Învățarea formală a fost definită ca o serie de activități de învățare la locul de muncă, planificate anterior și structurate ca procedură organizațională [12].

Indiferent de locul desfășurării instruirii profesionale, aceasta are o legătură semnificativă cu eficacitatea organizațională. Astfel, Aragón-Sánchez și colab. (2003) au demonstrat că organizațiile care fac investiții mai mari în instruirea angajaților ar putea obține rezultate mai bune din punctul de vedere al eficacității decât cele care investesc mai puțin în acest domeniu [2].

Rezultatele cercetării dovedesc că instruirea la locul de muncă este cea mai accesibilă pentru organizațiile autohtone. Din 278 de organizații respondente care au oferit programe de instruire profesională propriilor angajați, 92,1% au menționat că instruirea s-a desfășurat la locul de muncă al acestora (Figura 6.28.).

**Figura 6.28. Preferințele organizațiilor respondente privind locul desfășurării instruirii profesionale, %**



Sursa: Elaborată de autor.

Așa cum rezultă din Figura 6.28, organizațiile folosesc diferite locații pentru instruirea profesională a angajaților. Totodată, remarcăm un număr relativ mic de organizații care realizează instruirea profesională a angajaților în cadrul instituțiilor de învățământ superior, doar 50,7%, fiind penultima în clasamentul preferințelor organizațiilor privind locul desfășurării instruirii profesionale. Aceasta demonstrează că instituțiile de învățământ superior nu sunt pregătite pentru prestarea unor astfel de servicii sau nu au fost dezvoltate parteneriate pentru formarea profesională continuă a angajaților.

Locul desfășurării instruirii profesionale depinde de categoria de personal care participă la acest proces. Dacă în Figura 6.28. am arătat preferințele organizațiilor în ceea ce privește locul desfășurării instruirii profesionale în general, în Tabelul 6.10. prezentăm același aspect pe categorii de personal.

**Tabelul 6.10. Preferințele organizațiilor privind locul desfășurării instruirii profesionale pe categorii de personal, %**

Locul desfășurării instruirii profesionale	Muncitori	Specialiști	Manageri	Total organizații
Locul de muncă	75,4	61,7	44,9	256
Centrul de instruire din cadrul organizației	40,4	72,5	46,6	178
Centre specializate de instruire din țară	30,1	65,6	58,9	209
Instituțiile de învățământ superior din țară.	25,5	66,7	54,6	141
Centre de instruire din străinătate.	13,0	48,1	67,9	131
Întreprinderile partenerie, ca schimb de experiență.	28,4	67,6	54,7	148

*Sursa: Elaborat de autor.*

Din Tabelul 6.10. constatăm că, din 256 de organizații care realizează instruirea la locul de muncă, trei pătrimi folosesc această modalitate în cazul muncitorilor, iar mai bine de trei cincimi, în cazul specialiștilor. Este o modalitate accesibilă de instruire, în special în cazul muncitorilor, deoarece are atât un caracter formal, cât și unul informal. Luând în considerație faptul că, în cazul realizării instruirii profesionale în afara organizației, cheltuielile cresc, utilizarea altor locații pentru instruirea profesională se aplică mai mult în cazul specialiștilor și al managerilor (Tabelul 6.10.).

Pornind de la ideea că instruirea profesională presupune anumite costuri pe care trebuie să le suporte organizația, decizia privind implementarea unor programe de formare profesională urmărește anumite obiective. De aceea, ne-am propus să analizăm obiectivele urmărite de organizații în procesul instruirii profesionale (Tabelul 6.11.).

**Tabelul 6.11. Obiectivele instruirii profesionale ale organizațiilor pe categorii de personal, %**

Obiectivele instruirii profesionale	Muncitori	Specialiști	Manageri	Total organizații
Aprofundarea cunoștințelor de cultură generală	59,4	51,1	37,1	278
Dezvoltarea competențelor profesionale	39,6	82,4	55,8	278
Însușirea legislației naționale în domeniu	20,9	64,0	65,8	278
Însușirea noilor abilități profesionale	41,4	74,5	54,7	278
Însușirea unei limbi străine	19,8	54,0	64,0	278
În domeniul securității și al sănătății muncii	60,4	74,1	66,2	278

Sursa: Elaborat de autor.

Potrivit Tabelului 6.11, obiectivele organizațiilor în ceea ce privește instruirea profesională a angajaților diferă în funcție de categoriile de personal. Unul dintre obiectivele instruirii profesionale ale organizațiilor autohtone a fost legat de instruirea angajaților în domeniul securității și al sănătății muncii. Ponderea mare a personalului participant la instruirea în domeniul securității și sănătății muncii este determinată de reglementarea legală care presupune obligativitatea în acest domeniu. Astfel, în ultimii 3 ani, instruirea în domeniul securității și sănătății muncii a fost organizată în trei cincimi dintre organizațiile respondente pentru muncitori, aproape trei pătrimi pentru specialiști și aproximativ două treimi pentru manageri (Tabelul 6.11.). Dezvoltarea competențelor profesionale și însușirea noilor abilități profesionale, ca obiective ale instruirii profesionale, au fost orientate mai mult spre specialiști. Rezultatele cercetării arată că 82,4% dintre organizațiile respondente au

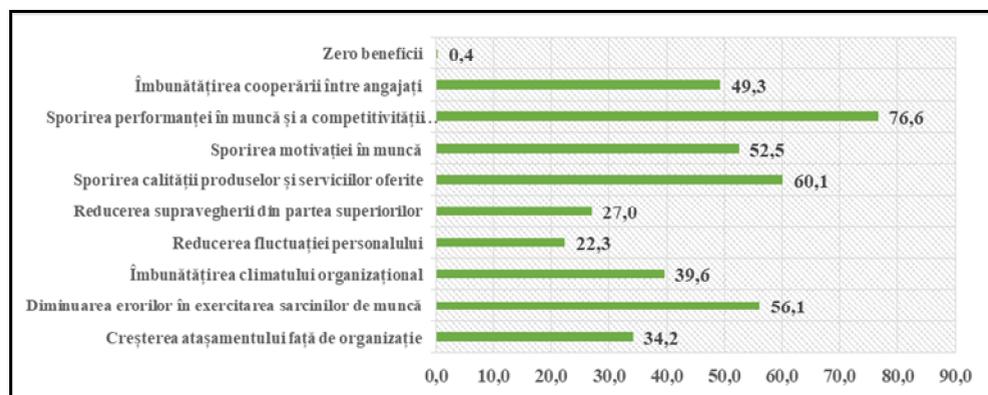
organizat programe de instruire pentru dezvoltarea competențelor profesionale, iar 74,5% pentru însușirea noilor abilități profesionale.

Orice obiectiv al instruirii profesionale poate fi evaluat prin rezultatele obținute de organizație în perioada postinstruire. Park și Jacobs (2011) au constatat că rezultatele învățării la locul de muncă pot fi grupate în trei categorii:

- rezultatele învățării la locul de muncă din formare, cum ar fi: satisfacția angajaților, angajamentul, motivația, comportamentul și performanța individuală sau de grup;
- rezultate ale performanței organizaționale, cum ar fi: productivitatea, calitatea, inovația, absenteismul, fluctuația și conflictele;
- rezultatele financiare organizaționale, cum ar fi: profitul, rentabilitatea investiției, rentabilitatea activelor, rentabilitatea capitalului propriu și valoarea de piață pentru companiile listate la bursă [16].

Pornind de la cele menționate mai sus, ne-am propus să evidențiem beneficiile înregistrate de organizațiile respondente, ca urmare a implementării programelor de formare profesională continuă. La această întrebare au fost propuse 9 variante de răspuns, fiecare organizație respondentă având posibilitatea să ofere un răspuns multiplu, prin alegerea mai multor variante. Rezultatele obținute la această întrebare sunt prezentate în Figura 6.29.

**Figura 6.29. Beneficiile obținute de organizațiile respondente ca urmare a formării profesionale continue, %**



Sursa: Elaborată de autor.

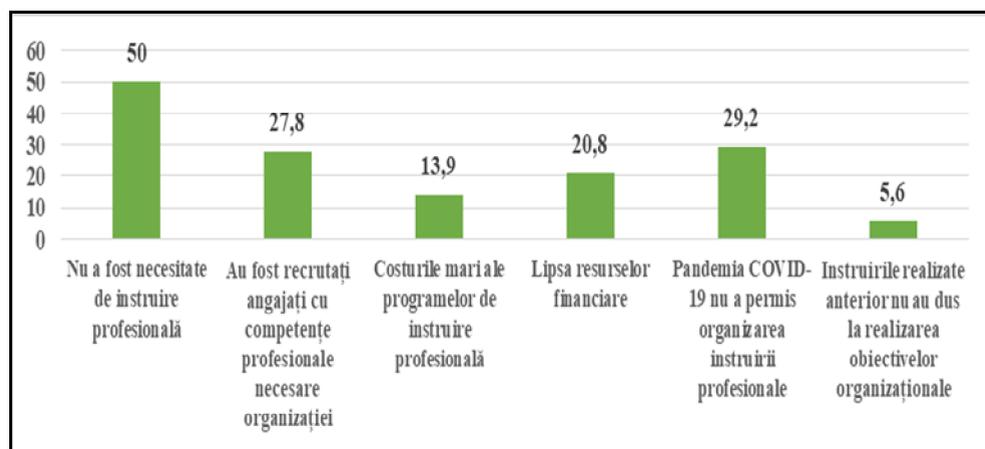
Potrivit Figurii 6.29., constatăm că, în marea majoritate a organizațiilor respondente (76,6%), efectul pozitiv al formării profesionale continue s-a observat în sporirea performanței în muncă și a competitivității organizaționale.

În mai bine de 50% dintre organizațiile respondente care au oferit programe de formare profesională continuă, beneficiile acestora s-au observat în: sporirea calității produselor și serviciilor prestate (60,1%), diminuarea erorilor în exercitarea sarcinilor de muncă 56,1% și sporirea motivației în muncă (52,5%).

În același timp, constatăm că doar în 22,3% dintre organizațiile respondente care au organizat programe de formare profesională continuă efectele pozitive ale acestora s-au concretizat în reducerea fluctuației personalului, iar în 34,2%, în creșterea atașamentului personalului față de organizație.

Așa cum s-a menționat deja, au existat organizații care nu au oferit instruire profesională propriilor angajați. Pentru cercetarea noastră a fost important să aflăm motivele pentru care organizațiile nu au oferit formare profesională continuă angajaților în ultimii 3 ani. Rezultatele obținute sunt prezentate în Figura 6.30.

**Figura 6.30. Motivele pentru care organizațiile nu au oferit instruire profesională angajaților, %**



Sursa: Elaborată de autor.

Din Figura 6.30 constatăm că 36% sau 50% dintre organizațiile respondente care nu au oferit programe de formare profesională continuă în ultimii 3 ani au menționat că acestea nu au fost necesare. În cazul a 29,2% dintre organizații, pandemia Covid-19 a constituit principalul impediment în organizarea programelor de formare profesională continuă.

Posibilitățile financiare ale organizației contează foarte mult în procesul organizării programelor de formare profesională continuă, iar în lipsa resurselor financiare acestea renunță la instruirea profesională. Astfel, lipsa resurselor financiare a fost motivul pentru care 20,1% din organizațiile respondente nu au oferit formare profesională continuă propriilor angajați, iar în cazul a 13,9% motivul a fost reprezentat de costurile mari ale acestor programelor.

Totodată, constatăm că motivul pentru care 5,6% dintre organizațiile respondente nu au organizat instruire profesională în ultimii 3 ani a fost faptul că programele de formare profesională continuă organizate anterior nu au avut efecte benefice pentru organizație.

În vederea obținerii unor rezultate relevante în domeniul instruirii și dezvoltării profesionale a personalului este necesar ca această activitate să fie administrată eficient la nivel organizațional.

Luând în considerație faptul că instruirea profesională implică costuri financiare care trebuie suportate de organizații, managementul superior al acestora trebuie să adopte o atitudine pozitivă, conștientizând totodată că investițiile efectuate în acest scop se vor observa în timp prin performanța angajaților la locul de muncă, contribuind la îmbunătățirea unor indicatori economici și financiari.

Pornind de la cele menționate mai sus, am analizat modul cum este administrată activitatea de instruire profesională în organizațiile autohtone. În acest context, am identificat 12 elemente caracteristice instruirii profesionale, pentru a evalua aplicabilitatea acestora în organizațiile autohtone (Tabelul 6.12.).

**Tabelul 6.12. Aplicabilitatea elementelor specifice instruirii profesionale în organizațiile autohtone, %**

Itemii	DA	NU
Organizația are angajată o persoană sau o subdiviziune responsabilă de instruirea profesională a angajaților.	58,6	41,4
Organizația elaborează anual un plan de instruire profesională a angajaților.	55,4	44,6
Organizația elaborează și aprobă anual bugetul pentru instruirea profesională a angajaților.	52,9	47,1
Organizația are încheiate acorduri de colaborare cu prestatorii de servicii educaționale.	39,1	60,9
Organizația dispune de infrastructura și personalul necesar pentru realizarea instruirii în cadrul organizației	62,9	37,1
Organizația evaluează necesitățile viitoare de competențe profesionale.	75,7	24,3
Instruirea angajaților se realizează prin cursuri de formare profesională prin eliberarea certificatului corespunzător.	56,3	43,7
Instruirea angajaților se realizează la postul de muncă.	82,3	17,7
Instruirea angajaților se face prin rotația pe posturi sau detașări.	40,6	59,4
Instruirea profesională se realizează prin participări la conferințe, mese rotunde workshop-uri etc.	52,9	47,1
Organizația evaluează rezultatele instruirii profesionale ale angajaților.	67,1	32,9
Organizația dispune de o politică în domeniul planificării carierei profesionale.	50,6	49,4

*Sursa: Elaborat de autor.*

Analizând datele din Tabelul 6.12., observăm nivelul de implicare a organizațiilor în administrarea eficientă a procesului de instruire profesională. Trebuie menționat faptul că aplicabilitatea unora sau altora dintre elementele specifice instruirii profesionale depinde de mărimea organizației, deoarece își

permite să administreze mai eficient această activitate prin antrenarea mai multor persoane și prin alocarea mai multor resurse financiare.

Din datele prezentate în Tabelul 6.12, constatăm că în 58,6% dintre organizațiile respondente există o persoană sau o subdiviziune responsabilă de administrarea activității de instruire. Faptul că 82,3% dintre organizațiile respondente au menționat că instruirea se face la locul de muncă este determinat de cheltuielile mai mici pentru instruirea personalului.

De asemenea, constatăm că un număr redus de organizații respondente (39,1%) au încheiate parteneriate cu instituțiile prestatoare de servicii educaționale, ceea ce demonstrează că piața serviciilor de formare profesională continuă în RM nu este suficient de bine dezvoltată, fapt confirmat de organizațiile respondente și la una dintre întrebările anterioare incluse în chestionar.

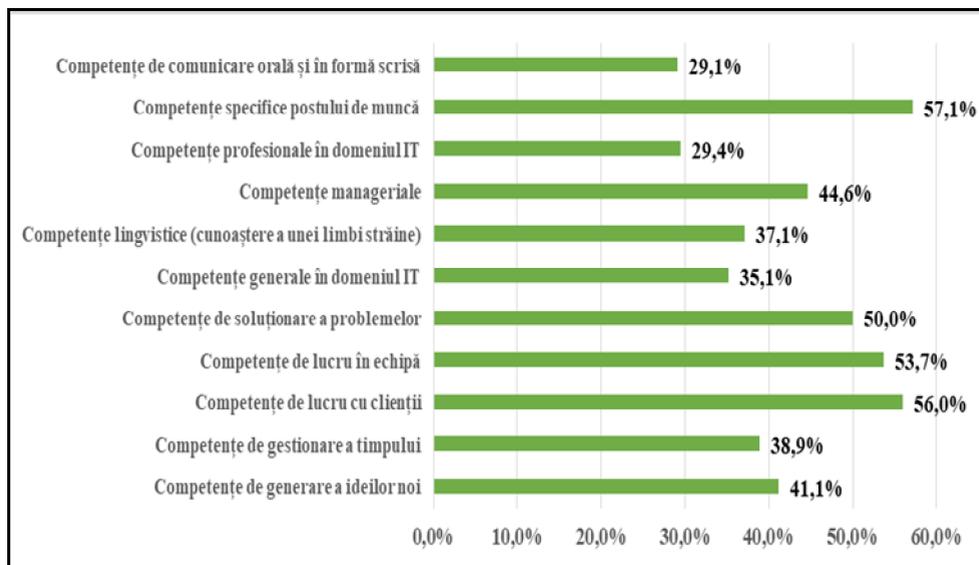
De asemenea, rotația pe posturi, ca metodă de instruire profesională este mai puțin aplicată în organizațiile din RM. Din cele 350 de organizații cuprinse în cercetare, rotația pe posturi ca metodă de instruire, este folosită doar de 40,6% dintre organizațiile respondente.

Făcând o paralelă cu rotația pe posturi, ca metodă de organizare a muncii, aspect analizat în paragraful anterior, constatăm că organizațiile autohtone sunt mai puțin familiarizate cu această practică managerială. În acest caz, aprecierea rotației pe posturi ca metodă de organizare a muncii a fost, la fel, destul de modestă.

În vederea evaluării necesităților viitoare de competențe profesionale ale organizațiilor autohtone, am solicitat organizațiilor respondente să indice competențele care trebuie dezvoltate în rândul angajaților.

În afară de competențele evaluate de organizațiile respondente, rezultatele fiind prezentate la începutul acestui paragraf, în chestionar a fost inclus un set de competențe, inclusiv dintre cele prezentate anterior, pentru a se vedea care trebuie dezvoltate la nivel organizațional. Rezultatele sunt prezentate în Figura 6.31.

**Figura 6.31. Evaluarea necesităților viitoare de competențe în organizațiile din Republica Moldova**



Sursa: Elaborată de autor.

Rezultatele prezentate în Figura 6.31. dovedesc faptul că organizațiile autohtone simt necesitatea dezvoltării unui spectru larg de competențe. Din multitudinea competențelor prezentate, mai mult de 50% dintre organizațiile respondente au optat pentru dezvoltarea competențelor specifice postului de muncă (57,1%), urmate de competențele de lucru cu clienții (56,0%), competențele de lucru în echipă (53,7%) și competențele de soluționare a problemelor (50,0%). Pentru multe organizații prezintă interes și dezvoltarea competențelor de generare a ideilor noi (41,1%) și competențe de gestionare a timpului (38,9%). Așa cum rezultă din Figura 6.30., organizațiile autohtone sunt focusate mai mult pe dezvoltarea competențelor profesionale și a celor generale, și mai puțin pe competențele transversale, cum ar fi cele de comunicare.

Dacă competențele specifice postului de muncă pot fi dezvoltate nemijlocit la locul de muncă sau în cadrul organizației, alte competențe pot fi îmbunătățite prin diferite programe de formare profesională continuă oferite de prestatorii de servicii educaționale. Astfel, datele din Figura 6.29. pot servi drept temelie, pentru prestatorii de servicii educaționale, în vederea elaborării diferitelor

cursuri sau programe de formare profesională continuă ai căror beneficiari vor fi organizațiile autohtone.

De asemenea, datele prezentate ar putea servi și pentru instituțiile de învățământ în procesul de elaborare a planurilor de învățământ pentru diferite meserii și specialități, astfel încât acestea să contribuie la dezvoltarea competențelor în rândul tinerilor studiosi de care organizațiile au nevoie pentru atingerea obiectivelor.

#### **6.4. Diagnosticul politicilor active și al implicării angajatorilor pe piața muncii**

Politicile active pe piața muncii (ALMP) au ca obiectiv susținerea persoanelor vulnerabile și sunt implementate de serviciul public de ocupare a forței de muncă. În procesul implementării ALMP-urilor, un lucru este evident – necesitatea implicării angajatorilor și a organizațiilor patronale, pentru ca acestea să devină eficiente și receptive la cerințele pieței muncii [15]. Cercetările în domeniu demonstrează faptul că ALMP tind să se concentreze pe „partea ofertei” pieței muncii și să urmărească îmbunătățirea motivației și a calificărilor pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și pentru șomeri. Latura cererii este considerată de la sine înțeleasă și nu este abordată explicit în proiectarea sau implementarea politicilor [1]. Totodată, angajatorii ar participa la ALMP dacă asociațiile patronale ar susține mai mult eforturile instituțiilor guvernamentale în procesul implementării politicilor pe piața muncii [14]. Din perspectiva teoriei responsabilității sociale corporative, angajatorii participă la ALMP dacă consideră că este „lucru corect de făcut” din motive etice sau morale [1]. În pofida importanței ALMP, lipsesc totuși dovezile cu privire la motivul și modul în care angajatorii participă la furnizarea acestora de către instituțiile guvernamentale. De aceea, în prezentul subcapitol ne-am propus să analizăm modul de percepere a ALMP de către organizațiile din RM, precum și disponibilitatea acestora de a participa la diferite măsuri de ocupare a forței de muncă, implementate și coordonate de ANOFM.

Pentru început, am analizat nivelul de cooperare între ANOFM și angajatori. Din totalul de 350 de organizații respondente (angajatori), am constatat că 53,2% cooperează cu ANOFM, în timp ce 46,8% au oferit un răspuns negativ.

Eficiența ALMP pe piața muncii depinde foarte mult și de modul cum acestea sunt administrate de ANOFM. De aceea, în cercetarea noastră ne-am propus ca organizațiile care cooperează cu ANOFM să aprecieze activitatea acestora pe anumite dimensiuni, pe o scală de la „1” la „5”. Rezultatele obținute sunt prezentate în Tabelul 6.13.

**Tabelul 6.13. Evaluarea elementelor caracteristice ANOFM**

<b>Elementele caracteristice ANOFM</b>	<b>Media</b>	<b>Total organizații</b>
Profilul profesional al forței de muncă înregistrată la ATOFM corespunde cerințelor organizaționale	3,6	184
Subdiviziunea teritorială ne oferă suport logistic în procesul de recrutare a persoanelor din rândul șomerilor	3,6	184
Serviciile oferite de ANOFM sunt de înaltă calitate	3,8	184
Informarea periodică privind evoluția cererii și ofertei forței de muncă	3,5	184
Informarea permanentă despre organizarea târgurilor locurilor de muncă	3,7	184
Pagina WEB a ANOFM oferă suficientă informație de care avem nevoie în materie de ocupare a forței de muncă	3,8	184
Personalul ANOFM dovedește profesionalism, oferindu-ne soluții la problemele cu care ne confruntăm în ceea ce privește forța de muncă	3,9	184

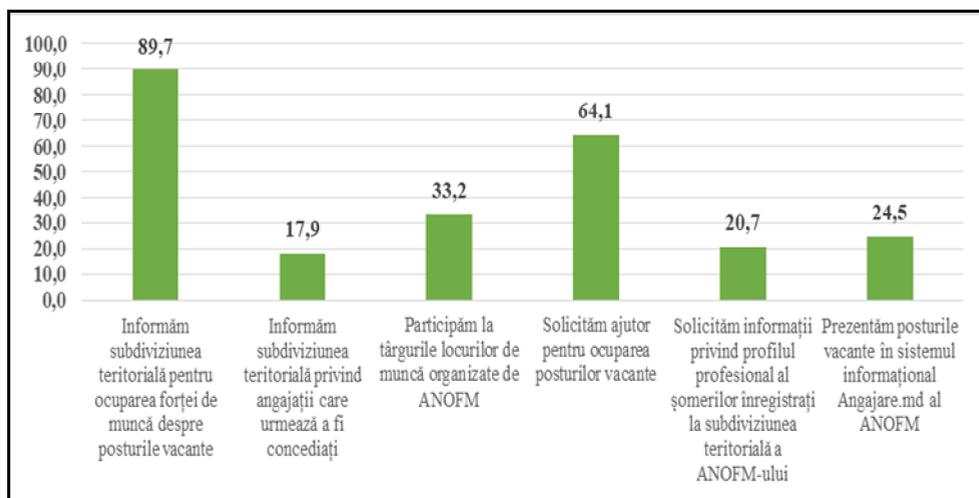
*Sursa: Elaborat de autor.*

În general, aprecierile oferite de organizațiile respondente în ceea ce privește activitatea ANOFM și a subdiviziunilor teritoriale sunt suficient de înalte. Cea mai înaltă apreciere a fost dată personalului ANOFM, cu o medie de 3,9 puncte (Tabelul 6.13). De asemenea, o apreciere destul de înaltă au primit pentru calitatea serviciilor oferite și pagina WEB a ANOFM, ambele fiind apreciate cu 3,8 puncte. Cea mai mică apreciere privind activitatea ANOFM se referă la informarea privind evoluția cererii și ofertei forței de muncă (3,5 puncte).

Cooperarea între organizații și ANOFM se poate desfășura pe mai multe dimensiuni. În unele situații, legislația națională obligă organizațiile din RM să coopereze cu ANOFM în ceea ce privește riscul ca unele categorii de forță de muncă să devină șomere sau pentru declararea posturilor vacante care apar în organizație. În cercetarea noastră ne-am propus să identificăm modalitățile prin

care organizațiile cooperează cu subdiviziunile teritoriale ale ANOFM. Astfel, au fost oferite mai multe variante de răspuns, fiecare organizație având opțiunea de a oferi un răspuns multiplu la această întrebare. Rezultatele sunt prezentate în Figura 6.32.

**Figura 6.32. Modalități de cooperare a organizațiilor cu ANOFM, %**

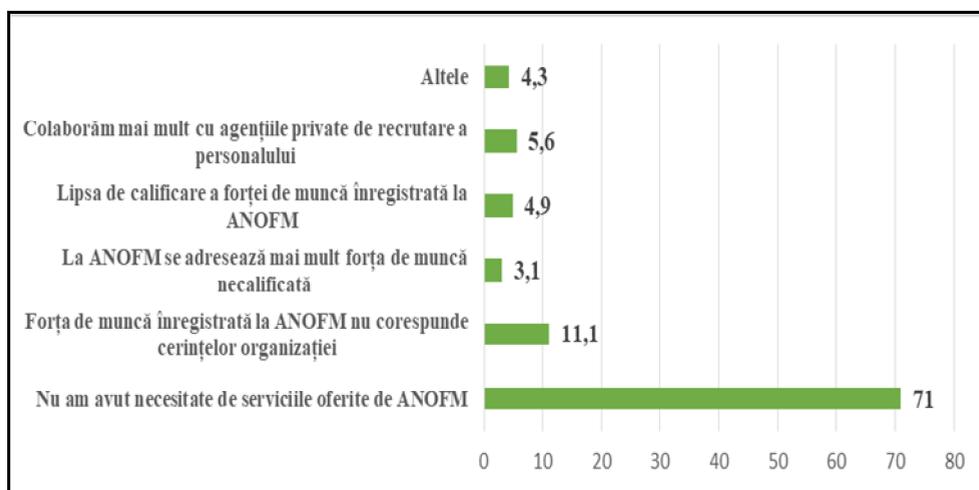


Sursa: Elaborată de autor.

Rezultatele cercetării arată că 89,7% din totalul organizațiilor care cooperează cu ANOFM, informează subdiviziunile teritoriale ale acestora cu privire la posturile vacante. Chiar dacă legislația prevede obligativitatea organizațiilor de a informa subdiviziunile teritoriale ale ANOFM privind concedierile care urmează a avea loc, doar 17,9% își asumă această responsabilitate. Aproape un sfert dintre organizațiile respondente cooperează cu ANOFM prin prezentarea posturilor vacante în sistemul informațional Angajare.md, administrat de această instituție guvernamentală. De asemenea, aproape două treimi dintre organizațiile respondente care cooperează cu ANOFM solicită ajutor pentru ocuparea posturilor vacante, ceea ce demonstrează credibilitatea acestei instituții guvernamentale. Este și un avantaj pentru organizațiile respective, deoarece reușesc astfel să economisească resursele financiare care ar fi alocate dacă s-ar adresa agențiilor private de recrutare a personalului.

Totodată, trebuie menționat faptul că un număr relativ mare dintre organizațiile respondente nu colaborează cu ANOFM și subdiviziunile teritoriale ale acesteia. Motivele pentru care organizațiile nu cooperează cu ANOFM sunt multiple (Figura 6.33).

**Figura 6.33. Motivele pentru care organizațiile nu cooperează cu ANOFM, %**



Sursa: Elaborată de autor.

Așa cum rezultă din Figura 6.33, principalul motiv pentru care 71,0% dintre organizațiile respondente nu cooperează cu ANOFM este că acestora nu le-au fost necesare serviciile oferite de această instituție guvernamentală. În același timp, unele organizații au invocat drept motiv faptul că forța de muncă ce se adresează subdiviziunilor teritoriale ale ANOFM nu este calificată (4,9%), iar în cazul a 11,1%, forța de muncă nu corespunde cerințelor organizației. De aceea, 5,6% dintre organizațiile respondente care nu colaborează cu ANOFM preferă să se adreseze agențiilor private de recrutare a personalului dacă va fi cazul.

Există diferite categorii de forță de muncă, considerate defavorizate pe piața muncii, care au nevoie de suport suplimentar pentru găsirea unui loc de muncă. ANOFM, fiind instituția guvernamentală responsabilă pentru acordarea suportului acestor categorii de forță de muncă, dezvoltă și implementează diferite măsuri și

acțiuni pentru ajutorarea acestor persoane. Cooperarea dintre ANOFM și organizațiile autohtone presupune identificarea soluțiilor pentru facilitarea angajării persoanelor defavorizate pe piața muncii. La rândul lor, organizațiile care adoptă o politică de responsabilitate socială corporativă își asumă atragerea pentru angajare a unui anumit număr de persoane defavorizate. Abordând acest subiect în cercetarea noastră, ne-am propus să analizăm atitudinea organizațiilor față de forța de muncă defavorizată. Pentru început, am dorit să constatăm dacă în organizațiile participante la sondaj activează persoane considerate defavorizate pe piața muncii (Tabelul 6.14).

**Tabelul 6.14. Persoane defavorizate angajate în organizațiile respondente**

Categoriile de persoane defavorizate	DA		NU	
	Număr	%	Număr	%
Tineri cu vârste între 16 și 24 ani	295	84,3	55	15,7
Persoane cu dizabilități	190	54,3	160	45,7
Persoane eliberate din detenție	117	33,4	233	66,6
Cetățeni moldoveni reînțorși din străinătate	247	70,6	103	29,4
Persoane cu vârstă de pensionare	253	72,3	97	27,7

*Sursa: Elaborat de autor.*

Potrivit Tabelului 6.14., organizațiile din RM au angajat persoane defavorizate pe piața muncii. Din categoriile de personal considerate defavorizate pe piața muncii, tinerii cu vârsta de 16-24 ani sunt prezenți în cele mai multe organizații participante la sondaj (84,3%), după care urmează persoane cu vârstă de pensionare (72,3%). O prezență mai mică se înregistrează în cazul persoanelor cu dizabilități și al celor eliberate din detenție. Totuși, în cazul acestora apare o dilemă. Organizațiile au angajat persoane din aceste două categorii pentru a-și exprima solidaritatea socială față de acestea sau din cauza deficitului de forță de muncă înregistrat în RM? Este o întrebare al cărei răspuns îl vom afla în cercetările ulterioare.

Odată ce organizațiile respondente au confirmat prezența persoanelor considerate defavorizate pe piața muncii din RM, următorul obiectiv a fost de a determina gradul de satisfacție față de munca prestată de acestea. Astfel, am solicitat organizațiilor respondente să aprecieze, pe o scală de la „1” la „5”, gradul

de satisfacție față de munca prestată de persoanele defavorizate angajate, iar rezultatele sunt prezentate în Tabelul 6.15.

**Tabelul 6.15. Nivelul de satisfacție al organizațiilor față de categoriile de forță de muncă defavorizate angajate**

Categoriile de forță de muncă defavorizată	Nemulțumit		Foarte mulțumit			Media	Total organizații
	1	2	3	4	5		
Tineri cu vârste între 16 și 24 ani	6	14	56	104	114	4,0	294
Persoane cu dizabilități	30	15	42	54	49	3,4	190
Persoane eliberate din detenție	66	15	21	8	7	1,9	117
Cetățeni moldoveni reînțorși din străinătate	21	12	50	82	82	3,8	247
Persoane cu vârstă de pensionare	21	9	55	91	77	3,8	253

Sursa: Elaborat de autor.

Rezultatele obținute demonstrează că organizațiile au o atitudine bună față de persoanele defavorizate angajate. Cel mai mult, organizațiile sunt mulțumite de prestația tinerilor cu vârste între 16 și 24 de ani care activează în organizațiile participante la sondaj. Pe scala Likert de la „1” la „5”, tinerii cu vârste de 16-24 ani au obținut o medie de 4,0 puncte (Tabelul 6.15). De asemenea, organizațiile au apreciat destul de bine atât munca desfășurată de persoanele cu vârstă de pensionare cât și cea a persoanelor reînțorșe din străinătate după o anumită perioadă de timp. Ambele categorii au fost apreciate, în medie, cu 3,8 puncte. Cea mai slabă apreciere între categoriile defavorizate pe piața muncii cuprinse în cercetare au primit-o persoanele eliberate din detenție, media fiind de 1,9 puncte. În mare parte, persoanele eliberate din detenție nu au nicio meserie sau nivel de calificare și se adaptează mult mai greu la mediul profesional în care urmează să activeze, fapt pentru care aprecierea este destul de modestă.

Potrivit legislației naționale, ANOFM implementează diferite măsuri active pe piața muncii, având drept scop susținerea persoanelor defavorizate care întâmpină mari dificultăți în găsirea unui loc de muncă. Angajatorii au un rol esențial în ceea ce privește implementarea măsurilor active pe piața muncii, deoarece în funcție de atitudinea adoptată de ei depinde eficacitatea măsurilor active. În aceste condiții,

este nevoie de o implicare mai mare din partea angajatorilor și o cooperare mult mai strânsă cu ANOFM, pentru ca măsurile active implementate pe piața muncii să ofere beneficii întregii societăți.

Însă, pentru implicarea angajatorilor în procesul de implementare a măsurilor active pe piața muncii, este nevoie de promovarea acestora la scară largă și informarea despre eventualele beneficii pe care le-ar obține organizațiile participante. Astfel, ne-am propus să evaluăm nivelul de informare a angajatorilor privind modul de implementare a măsurilor active pe piața muncii, prin aprecierea fiecărei măsuri active pe o scală de la „1” la „5” (Tabelul 6.16).

**Tabelul 6.16. Evaluarea nivelului de informare a organizațiilor respondente privind măsurile active practicate pe piața muncii**

Măsuri active de ocupare a forței de muncă	Deloc		Foarte informat			Media	Total organizații
	1	2	3	4	5		
Formarea profesională	66	61	86	76	61	3,01	350
Subvenționarea locurilor de muncă	69	62	88	64	67	2,99	350
Suportul pentru crearea sau adaptarea locurilor de muncă	71	58	81	70	70	3,03	350
Suținerea proiectelor de inițiative locale	82	58	79	69	62	2,92	350

*Sursa: Elaborat de autor.*

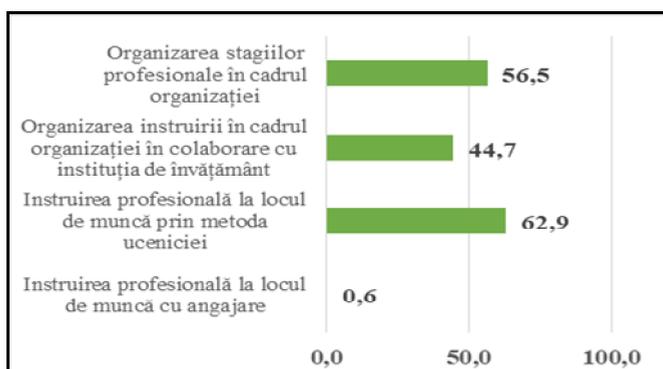
Măsurile active de ocupare a forței de muncă prezentate în Tabelul 6.16. sunt reglementate prin legislația națională și implementate de ANOFM. Chiar dacă formarea profesională este implementată de mai mulți ani pe piața muncii din Republica Moldova, celelalte trei măsuri active evidențiate în tabelul de mai sus au început să fie implementate recent, începând cu anul 2019. Cu toate acestea, nu putem evidenția decalaje clare în ceea ce privește nivelul de informare a angajatorilor privind implementarea măsurilor active pe piața muncii. În același timp, trebuie menționat faptul că formarea profesională viza șomerii, iar organizațiile erau mai puțin implicate în acest proces.

În prezent, legislația națională prevede implicarea angajatorilor în procesul de formare profesională. Datorită acestui fapt, ne-am propus să analizăm disponibilitatea organizațiilor în procesul de formare profesională. Din totalul de 350 de organizații respondente, 48,6% și-au arătat disponibilitatea pentru

participarea în activități de formare profesională, în timp ce 51,4% au oferit un răspuns negativ.

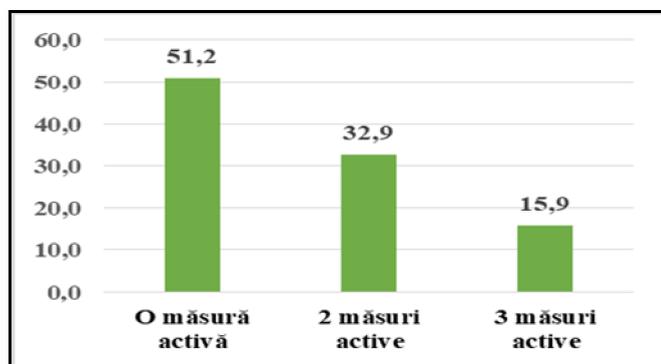
Așa cum prevede legislația în vigoare, există mai multe măsuri active specifice formării profesionale la care pot participa organizațiile autohtone. Figura 6.34a. arată măsurile active de formare profesională, iar Figura 6.34b. numărul de măsuri active în care doresc să se implice organizațiile participante la sondaj.

*Figura 6.34a. Măsurile active aferente formării profesionale la care doresc să participe organizațiile respondente, %*



Sursa: Elaborată de autor.

*Figura 6.34b. Numărul de măsuri active aferente formării profesionale la care doresc să participe organizațiile respondente, %*

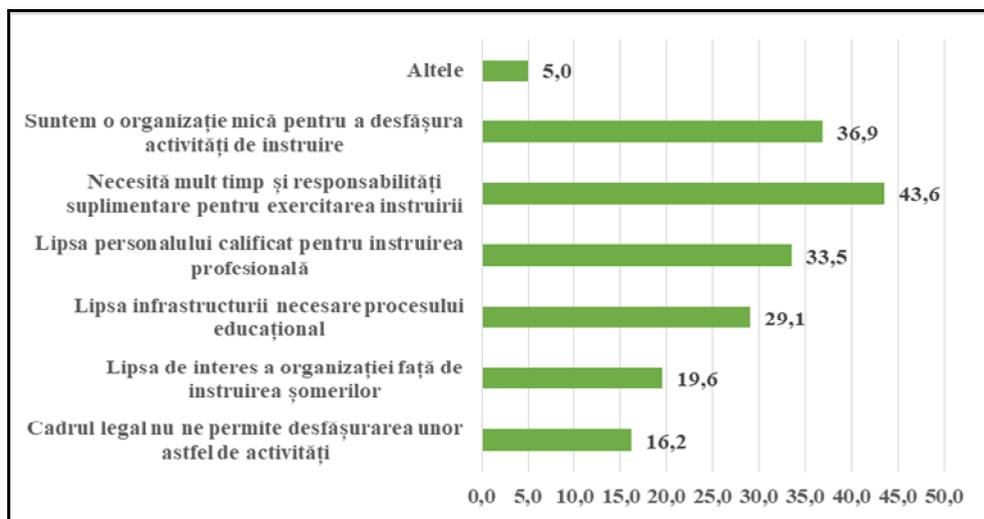


Sursa: Elaborată de autor.

Din 170 de organizații respondente care doresc să se implice în formarea profesională, 62,9% sunt dispuse să ofere instruire la locul de muncă prin ucenicie, iar 56,5% ar dori să organizeze stagii profesionale pentru cei care și-au însușit o meserie sau specialitate (Figura 6.34a.). În același timp, 44,7% ar dori să coopereze cu instituțiile de învățământ în vederea organizării formării profesionale a șomerilor. La fel, putem constata că mai bine de 50% din organizațiile respondente orientate spre formarea profesională ar dori să se implice doar într-o singură măsură din cele prezentate în Figura 6.32a., iar 15,9% în toate cele trei măsuri active de formare profesională care sunt reglementate prin legislația în vigoare (Figura 6.34b.).

Așa cum am menționat deja, mai mult de 50% dintre organizațiile respondente nu doresc să se implice în măsuri active aferente formării profesionale a șomerilor, existând o multitudine de motive care le determină să nu participe acestea (Figura 6.35).

**Figura 6.35. Motivele neimplicării organizațiilor respondente în măsuri active aferente formării profesionale, %**



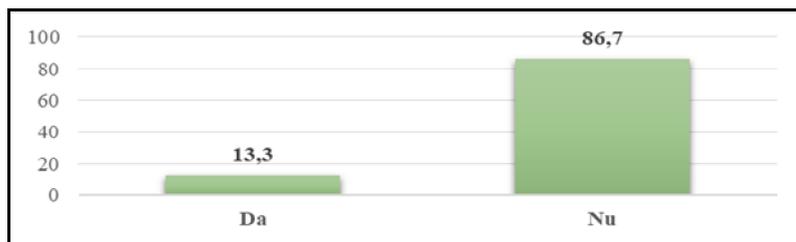
Sursa: Elaborată de autor.

Potrivit Figurii 6.35., principalul motiv al neimplicării organizațiilor respondente în formarea profesională a șomerilor este determinat de faptul că necesită

mult timp și responsabilități sporite pentru exercitarea acestei activități (43,6%). Motivul invocat de 36,9% dintre organizațiile respondente este că sunt organizații mici și nu pot desfășura astfel de activități. Trebuie remarcat faptul că 19,6% dintre ele au menționat lipsa de interes a organizației față de instruirea șomerilor și, ca atare, se poate considera o lipsă de responsabilitate socială a acestora față de problemele comunității. Așadar, există multiple probleme și motive pentru care organizațiile nu doresc să se implice în măsuri active aferente formării profesionale a șomerilor.

În afară de implicarea organizațiilor în procesul de formare profesională, acestea pot participa și la alte măsuri active promovate pe piața muncii de ANOFM. Spre exemplu, organizațiile ar putea primi anumite subvenții pentru angajarea persoanelor din grupurile dezavantajate: persoane cu dizabilități, persoane cu vârstă mai mare de 50 de ani etc. În cercetarea noastră am încercat să aflăm dacă organizațiile respondente au angajat persoane din grupurile dezavantajate, în schimbul unor subvenții oferite de ANOFM (Figura 6.36).

**Figura 6.36. Participarea organizațiilor respondente în procesul de angajare a persoanelor defavorizate, în schimbul subvențiilor acordate de ANOFM, %**



Sursa: Elaborată de autor.

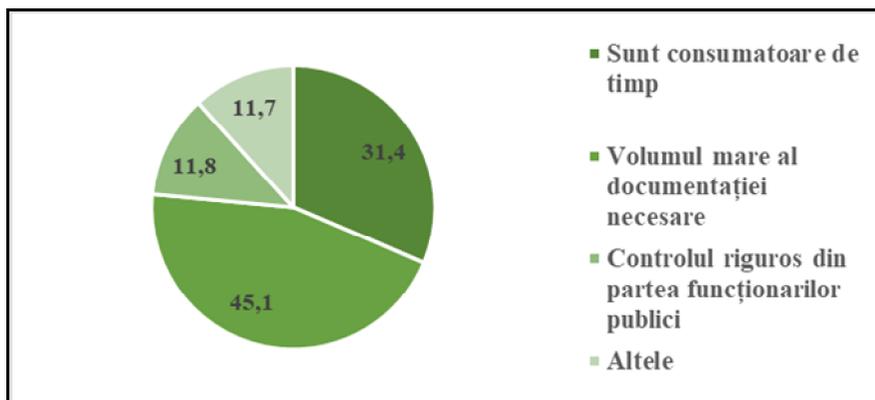
Din totalul organizațiilor care cooperează cu ANOFM, doar 13,3% au participat la angajarea persoanelor defavorizate, în schimbul unor subvenții. Cea mai mare parte dintre organizații nu au participat la măsurile active care susțin angajarea șomerilor din categoriile defavorizate (Figura 6.36). Numărul mic de organizații participante poate fi determinat de faptul că aceste măsuri au fost introduse pe piața muncii începând cu anul 2019. De asemenea, unele măsuri au început să fie implementate cu întârziere, deoarece a fost necesară

elaborarea cadrului metodologic pentru implementarea acestora. În vederea creșterii numărului organizațiilor implicate în măsurile active pe piața muncii este nevoie de o campanie permanentă de informare din partea ANOFM, printr-o comunicare persuasivă. Totodată, 86,7% dintre organizațiile care cooperează cu ANOFM nu au participat la măsurile active, cum ar fi subvenționarea locurilor de muncă sau susținerea proiectelor de inițiativă locală.

Din totalul organizațiilor care au apelat la măsurile active pentru angajarea șomerilor din categoriile defavorizate, 45,8% sunt nemulțumite de modul cum se administrează acestea pe piața muncii. În același timp, 54,2% nu au avut obiecții la modalitatea implementării măsurilor active pe piața muncii care prevăd susținerea șomerilor din rândul persoanelor defavorizate.

În cazul organizațiilor respondente care au exprimat un grad de insatisfacție față de modul de administrare a măsurilor active orientate spre susținerea șomerilor din grupurile defavorizate, am dorit să aflăm ce le nemulțumește cel mai mult. Rezultatele sunt prezentate în Figura 6.37.

**Figura 6.37. Motivele de insatisfacție ale organizațiilor participante la măsurile active pentru angajarea șomerilor din grupurile defavorizate, %**



Sursa: Elaborată de autor.

Așa cum rezultă din Figura 6.37., principalul motiv al insatisfacției în rândul organizațiilor participante la măsurile active pentru angajarea șomerilor din grupurile defavorizate îl constituie volumul mare al documentației necesare

(45,1%). Aproape o treime dintre organizațiile nemulțumite în acest proces au invocat consumul mare de timp.

Șomerii din grupurile defavorizate întâmpină cele mai mari dificultăți în găsirea unui loc de muncă. De aceea, implicarea organizațiilor în procesul de atragere a personalului din aceste categorii, ca urmare a subvențiilor acordate din partea statului, poate contribui la soluționarea acestei probleme la nivel național.

Atragerea persoanelor în cadrul organizațiilor din aceste categorii depinde foarte mult de atitudinea managementului superior față de problema existentă, precum și de caracterul activităților desfășurate care să permită angajarea acestora. Astfel, am dorit să determinăm disponibilitatea organizațiilor pentru angajarea șomerilor din rândul grupurilor defavorizate, prin aprecierea fiecărui grup pe scala Likert, de la „1” la „5”. (Tabelul 6.17., Figura 6.38).

**Tabelul 6.17. Disponibilitatea organizațiilor de a angaja șomeri din grupurile defavorizate**

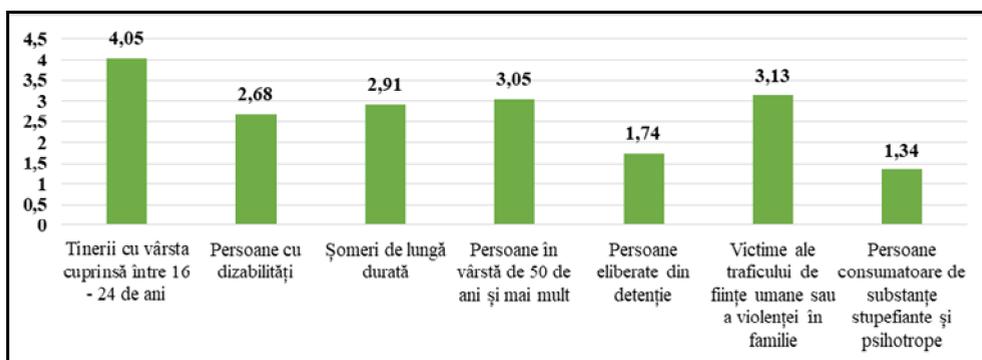
Categoriile defavorizate de forță de muncă	Deloc		În mare măsură			Total organizații
	1	2	3	4	5	
Tineri cu vârste cuprinse între 16 și 24 de ani	22	27	49	66	186	350
Persoane cu dizabilități	96	69	79	62	44	350
Șomeri de lungă durată	70	71	90	59	60	350
Persoane în vârstă de 50 de ani și mai mult	59	72	83	66	70	350
Persoane eliberate din detenție	217	54	49	14	16	350
Victime ale traficului de ființe umane sau ale violenței în familie	80	46	62	71	91	350
Persoane consumatoare de substanțe stupefiante și psihotrope	285	32	21	4	8	350

Sursa: Elaborată de autor.

Tabelul 6.17. demonstrează că, din grupurile defavorizate de forță de muncă, organizațiile sunt predispuse să angajeze mai mult tineri cu vârste cuprinse între 16 și 24 ani. În același timp, organizațiile au reticențe foarte mari față de persoanele eliberate din detenție și cele consumatoare de substanțe stupefiante și psihotrope, privind angajarea acestora.

Pentru a evalua disponibilitatea generală a organizațiilor privind angajarea persoanelor din categoriile vulnerabile, am calculat media aritmetică ponderată pe fiecare grup (Figura 6.38).

**Figura 6.38. Valoarea medie a disponibilității organizațiilor de a angaja șomeri din categoriile defavorizate**



Sursa: Elaborată de autor.

Figura 6.38. confirmă rezultatele prezentate în Tabelul 6.17. privind disponibilitatea organizațiilor de a angaja șomeri din grupurile vulnerabile, specificate în legislația națională. Astfel, constatăm că organizațiile au mai mare încredere în tinerii cu vârsta cuprinsă între 16 și 24 ani, chiar dacă, de cele mai multe ori, acestora li se invocă motivul că nu au experiență profesională. De asemenea, angajatorii acordă prioritate altei categorii, persoanele în vârstă de 50 ani și mai mult. Chiar dacă persoanele în vârstă de 50 ani și mai mult sunt mai rigide în activități și se adaptează mai greu la noile circumstanțe, organizațiile ar fi disponibile să angajeze persoane din grupurile defavorizate, deoarece acestea sunt mai stabile la locul de muncă și vor avea intenție mai mică de a părăsi organizația. A treia categorie de persoane defavorizate spre care s-ar orienta organizațiile sunt șomerii de lungă durată (2,91). Luând în considerație faptul că această categorie se află o perioadă îndelungată în afara ocupării, conducând la erodarea cunoștințelor și abilităților profesionale, angajatorii sunt predispuși să angajeze astfel de persoane. Din cauza comportamentului agresiv sau inadecvat al persoanelor eliberate din detenție și al celor consumatoare de substanțe

stupefiantă și psihotrope, ca și a pierderii capacității profesionale, organizațiile sunt mult mai reticente la angajarea acestora.

Așadar, politicile pe piața muncii au ca obiectiv susținerea nivelului de ocupare atât la nivel național, cât și la cel local. Cercetarea efectuată dovedește faptul că există posibilități de îmbunătățire a anumitor dimensiuni legate de ocuparea forței de muncă. Totodată, constatăm că măsurile active pe piața muncii au început să fie implementate de puțin timp în RM, respectiv există anumite aspecte care ar trebui îmbunătățite astfel încât acestea să devină mai atractive pentru angajatori. De asemenea, pentru a exista un interes mai mare din partea angajatorilor în ceea ce privește participarea la măsurile active pe piața muncii, este nevoie de o comunicare permanentă și persuasivă din partea instituțiilor guvernamentale, prin evidențierea avantajelor și facilităților ce pot fi obținute, inclusiv atunci când sunt angajate persoane șomere din grupurile defavorizate.

## Referințe bibliografice

1. Aa, P.; Berkel, R. (2014) „Innovating job activation by involving employers”, *International Social Security Review* 67(2), pp. 11–27.
2. Aragón-Sánchez, A., Barba-Aragón, I., Sanz-Valle, R. (2003). ”Effects of training on business results”. *The International Journal of Human Resource Management*, 14(6), pp. 956–980.
3. Athey, T. R.; Orth, M. S. (1999). ”Emerging competency methods for the future”. *Human Resource Management*, 38(3), pp. 215-225.
4. Armstrong, M. (2003). ”Managementul resurselor umane: manual de practică”. București: *Codecs*, 872 p.
5. Bhattacharya, M.; Harold Doty, D. & Garavan, T. (2014). ”The Organizational Context and Performance Implications of Human Capital Investment Variability”. *Human Resource Development Quarterly*, 25(1), pp. 87-113
6. Crook, T. R.; Todd, S. Y., Combs, J. G.; Woehr, D. J. & Ketchen, D. J. Jr. (2011). ”Does human capital matter? A meta-analysis of the relationship between human capital and firm performance”. *Journal of Applied Psychology*, 96(3), 443.
7. Delery J. E.; Shaw J. D., 2001. ”The strategic management of people in work organizations: review, synthesis, and extension”. In *Research in Personnel and*

- Human Resource Management* (Volume 20), Martocchio J., Liao H., Joshi A. (eds). JAI Press: Greenwich, CT, pp. 165-197.
8. Garavan, T.; McGuire, D. (2001). "Competencies & Workplace Learning: Some Reflections on the Rhetoric & the Reality", *Journal of Workplace Learning*, Vol. 13, No. 4, pp. 144 – 164.
  9. Garcia, M. Ú. (2005). "Training and business performance: The Spanish case" *International Journal of Human Resource Development*, 16(9), pp. 1691-1710.
  10. Guerrero, D.; De los Ríos, I. (2012). "Professional Competences: a Classification of International Models". *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 46, pp. 1290-1296.
  11. Jaba, E. (2002), *Statistica*, Ediția a III-a, Editura Economica, București.
  12. Jacobs, R. L. & Park, Y. (2009). "A proposed conceptual framework of workplace learning: Implications for theory development and research in human resource development". *Human Resource Development Review*, 8(2), pp. 133-150.
  13. MacDuffie, J. P. and Kochan, T. A. (1995) "Do US Firms Invest Less in Human Resources? Training in the World Auto Industry", *Industrial Relations*, 34(2), pp. 147-168.
  14. Martin, C. J. (2004) "Reinventing welfare regimes: employers and the implementation of active social policy", *World Politics* 57(1), pp. 39-69.
  15. Martin, C. J. & Swank, D. (2012) *The Political Construction of Business Interests: Coordination, Growth and Equality*, New York: Cambridge University Press.
  16. Park, Y., & Jacobs, R. L. (2011). "The influence of investment in workplace learning on learning outcomes and organizational performance". *Human Resource Development Quarterly*, 22(4), 437-458.
  17. Woodall, J. & Winstanley, D. (1998): *Management Development: Strategy & Practice*, Oxford: Blackwell.
  18. Wright, P. M.; Snell, S. A. (1998). "Toward a unifying framework for exploring fit and flexibility in strategic human resource management". *Academy of Management Review*, 23(4), pp. 756-772.

# CAPITOLUL VII

## **PERSPECTIVE STRATEGICE DE SPORIRE A OCUPĂRII FORȚEI DE MUNCĂ ÎN REPUBLICĂ MOLDOVA**

### **7.1. Dezvoltarea și promovarea politicilor și programelor antreprenoriale pe piața muncii**

Piața muncii din RM înregistrează dezechilibre majore între cererea și oferta de forță de muncă, atât sub aspect de competențe cât și în funcție de mediile de reședință.

Cadrul actual de politici și măsuri naționale pentru dezvoltarea durabilă și incluzivă a pieței muncii din RM este reprezentat prin următoarele documente:

1. Strategia Națională de Dezvoltare (SND) Moldova 2030;
2. Strategia Națională privind Ocuparea Forței de Muncă (SNOFM) pentru anii 2017-2021;
3. Programul de Ocupare a forței de muncă (POFM) pentru perioada 2022-2026;

Elaborarea POFM urmărește îmbunătățirea funcționării pieței muncii din RM și, ca rezultat, creșterea ratei de ocupare a forței de muncă și sporirea accesului pe piața muncii pentru toți.

Analiza aprofundată a pieței muncii realizată anterior elaborării POFM a arătat că sunt necesare îmbunătățirea și extinderea politicilor de măsuri active pe piața muncii, a serviciilor de informare și ghidare în carieră, în special pentru tineri și grupurile vulnerabile, consolidarea capacităților agenților de implementare a politicilor pe piața muncii, precum și eficientizarea sistemului de protecție socială, cu scopul sporirii participării forței de muncă și prevenirii „capcanei sărăciei”. Toate aceste prevederi vor complementa măsurile de îmbunătățire a climatului investițional și a concurenței, de dezvoltare a IMM-urilor și inovațiilor, precum și de îmbunătățire a calității sistemului de formare profesională din Republica

Moldova, cu scopul sporirii competitivității resurselor umane, care vor fi implementate de Ministerul Economiei, Ministerul Educației și Cercetării, conform SND 2030, dar și strategiile sectoriale.

Grupurile-țintă ale programului sunt femeile cu responsabilități familiale, persoanele cu dizabilități, lucrătorii ocupați în sectorul informal, tinerii NEET, angajatorii, copiii care nu beneficiază de servicii de îngrijire alternativă, beneficiarii de asistență socială și instituțiile responsabile de implementarea politicilor de ocupare a forței de muncă. Sporirea nivelului de ocupare în rândul persoanelor nominalizate mai sus se poate realiza prin diferite programe antreprenoriale existente, dar care necesită o dezvoltare mai amplă.

*Afacerile sociale și antreprenoriatul social* devin tot mai importante pentru politicile de dezvoltare economică, deoarece, pe lângă contribuția lor inovatoare la crearea a noi bunuri și prestarea a noi servicii, creează locuri de muncă, în special pentru segmentele defavorizate ale societății. Interesul pentru antreprenoriat social provine din misiunea acestuia, constând în generarea veniturilor și livrarea de valoare socială.

Pentru a evidenția misiunea antreprenoriatului social, prezentăm o sinteză a beneficiilor pe care le generează în comunitate activitatea de antreprenoriat social, și anume:

- creșterea numărului de persoane angajate;
- se creează oportunități sau programe de training pentru persoanele defavorizate, care asigură legătura între piața muncii și șomerii;
- întreprinderile sociale aplică și dezvoltă inovații pentru crearea a noi bunuri și servicii;
- se creează capital social pentru a veni în întâmpinarea dezvoltării durabile;
- se promovează echitatea socială, cu orientare spre necesitățile persoanelor dezavantajate;
- întreprinderile sociale identifică probleme sociale și încearcă să asigure un impact continuu și sustenabil prin misiunea lor socială, și nu prin maximizarea profitului.

În esență, antreprenoriatul social servește obiectivelor economiei sociale, care se bazează pe principiile solidarității și ale implicării individuale în procesul cetățeniei active [50].

Pentru antreprenoriatul social, profitul reprezintă doar un mijloc pentru atingerea scopului și misiunii sociale, se situează în centrul activităților derulate, iar toate demersurile întreprinse au rolul maximizării outputului social. Antreprenorii sociali identifică problemele și încearcă să le rezolve prin abordări inovative [50].

Domeniile predilecte de intervenție pentru antreprenorii sociali sunt sănătatea, educația, cultura, mediul înconjurător, sărăcia, drepturile omului, grupurile defavorizate, migrația etc. Prin urmare, antreprenoriatul social intervine acolo unde statul și serviciile publice nu reușesc să satisfacă nevoile existente.

Întreprinderile sociale implică grupul-țintă în rezolvarea problemelor cu care se confruntă, deoarece nu se dorește doar găsirea unor soluții pe termen scurt, ci și dezvoltarea unor programe și proiecte cu efecte pe termen lung, sustenabile, care tratează cauza. Altfel fie spus, antreprenorii nu oferă soluții, ci îi ajută pe membrii comunității să învețe să-și soluționeze singuri problema, cu mijloacele pe care le au la dispoziție, și îi stimulează să-și transforme vulnerabilitățile în calități generatoare de valoare adăugată pentru ei și pentru societate [50].

Un exemplu de întreprindere socială de succes, care s-a extins la nivel global drept franciză, este „Dialog în întuneric”, un muzeu al nevăzătorilor, unde nu există lumină, unde ghizii sunt persoane nevăzătoare și îi conduc pe vizitatori în lumea lor, să trăiască experiența lor. Astfel, se reușește implicarea grupului vulnerabil, crescându-se empatia și toleranța publicului față de această categorie socială.

În RM, întreprinderile sociale activează în baza Legii cu privire la antreprenoriat și întreprinderi nr. 845/1992, modificată în 2017 cu scopul introducerii unor norme privind antreprenoriatul social. Potrivit acestei legi, activitatea de antreprenoriat social este desfășurată de întreprinderi sociale și întreprinderi sociale de inserție, iar statutul de întreprindere socială sau de întreprindere socială de inserție se atribuie de Comisia Națională pentru Antreprenoriat Social [58].

Așadar, conform legii, activitatea de antreprenoriat social, desfășurată de întreprinderile sociale și întreprinderile sociale de inserție, este orientată spre îmbunătățirea condițiilor de viață și oferirea de oportunități persoanelor din categoriile defavorizate ale populației, prin consolidarea coeziunii economice și

sociale, inclusiv la nivelul colectivităților locale, prin ocuparea forței de muncă și dezvoltarea serviciilor sociale în interesul comunității, precum și prin creșterea incluziunii sociale.

Unul dintre obiectivele specifice de dezvoltare a sectorului de antreprenariat social este crearea și păstrarea unor locuri de muncă de calitate, contribuind major la reușita pilonului european al drepturilor sociale, implementarea SND Moldova 2030 și a Agendei de Dezvoltare Durabilă 2030. Totodată, este de remarcat că antreprenoriatul social contribuie la creșterea incluziunii sociale prin crearea de locuri de muncă și implicarea persoanelor din grupurile defavorizate în activități economice, facilitând accesul acestora la resursele și serviciile sociale.

Antreprenorii sociali din RM, deși puțini la număr, urmăresc în activitatea lor următoarele obiective:

- producerea de bunuri și/sau prestarea de servicii care contribuie la bunăstarea comunității sau a membrilor acesteia;
- promovarea, cu prioritate, a unor activități care pot genera sau asigura locuri de muncă pentru încadrarea persoanelor aparținând grupurilor defavorizate;
- dezvoltarea unor programe eficiente de formare dedicate persoanelor din grupurile defavorizate;
- dezvoltarea serviciilor sociale pentru creșterea capacității de inserție pe piața muncii a persoanelor din grupurile defavorizate;
- implicarea indivizilor în dezvoltarea durabilă a comunităților locale;
- dezvoltarea unei societăți incluzive și a responsabilității sociale;
- permutarea accentului de pe asistența socială pe promovarea practicilor de incluziune socială, transformând astfel persoanele defavorizate din consumatori de resurse în generatori de valoare.

Considerăm că antreprenoriatul social în RM este încă puțin valorificat, iar puținele istorii de succes înregistrate au fost inițiate de donatorii externi (Ambasada Suediei, Ambasada Austriei, Fundația Est-Europeană, Agenția germană pentru dezvoltare și cooperare GIZ, PNUD, USAID etc.). Totodată, există inițiative de dezvoltare a întreprinderii sociale prin fonduri de cooperare transfrontalieră România-Republica Moldova, finanțate de CE.

Chiar dacă domeniul este în curs de dezvoltare, iar RM se află la început de drum în acest sector, economia socială și principiile după care se ghidează constituie un nou trend în realizarea de afaceri sustenabile, durabile și prietenoase cu omul. În acest sens, menționăm că în țara noastră există premise necesare pentru dezvoltarea antreprenoriatului social prin investirea în resursele umane care activează în domeniu, prin adoptarea unor facilități fiscale și nonfiscale, care să contribuie la dezvoltarea acestui domeniu.

Organizația pentru Dezvoltarea Antreprenoriatului (ODA) implementează Programul Național de Finanțare a Antreprenoriatului Social (PNFAS) pentru anii 2021-2025. Pentru implementarea acestui program național de finanțare și mentorat pentru start-up-uri/întreprinderi sociale existente, este alocată din bugetul de stat, pentru cei 5 ani, suma de 36 milioane de lei, aproximativ 1,8 milioane de euro, care va stimula înființarea a 50 de start-up-uri în domeniu și dezvoltarea unui număr de 54 de întreprinderi sociale active pe piață.

A fost creată *Platforma pentru dezvoltarea antreprenoriatului social în Moldova* (PDAS) (<https://antreprenoriatsocial.md/>) în vederea implementării activității de advocacy pentru politici în domeniul dezvoltării antreprenoriatului social și promovarea conceptului de antreprenoriat social la nivel național, precum și pentru promovarea intereselor antreprenorilor sociali.

Cu suportul financiar al UE, au fost create patru *Centre regionale de suport în afaceri* (Hub-uri), menite să contribuie la dezvoltarea economică și socială a RM. Aceste centre oferă un program de instruire în cadrul proiectului „Valorificăm potențialul ONG-urilor pentru promovarea și dezvoltarea antreprenoriatului social în RM”, finanțat de UE și cofinanțat de Suedia, fiind implementat de Fundația Est-Europeană în parteneriat cu Keystone Moldova și Centrul CONTACT.

Proiectul „Valorificăm potențialul societății civile pentru promovarea și dezvoltarea antreprenoriatului social”, finanțat de UE pentru perioada 01.01.2022-31.12.2024, are ca obiectiv principal fortificarea capacităților organizațiilor societății civile (OSC) din RM pentru a se implica în crearea de întreprinderi sociale menite să contribuie la creșterea economică și durabilă a comunităților. Proiectul propune un program puternic de consolidare a capacităților, în special în ceea ce privește managementul afacerilor și al finanțelor, atât pentru întreprinderile sociale cât și pentru centrele regionale de

afaceri, care vor ghida în continuare întreprinderile sociale. În plus, cu sprijinul proiectului, OSC-urile vor permite persoanelor defavorizate (tineri, persoane cu nevoi speciale, migranți, minorități române, vârstnici etc.) să fie incluse social și economic pe piața forței de muncă. Se dorește crearea unui ecosistem favorabil pentru dezvoltarea întreprinderilor sociale, prin accesul la consultări profesionale la nivel regional și creșterea gradului de conștientizare prin intermediul campaniei mass-media la nivel național cu privire la antreprenoriatul social.

Proiectul „**Societatea civilă contribuie la dezvoltarea economică incluzivă și durabilă în RM**”, finanțat de UE, în perioada 01 februarie 2021 – 31 mai 2024, urmărește abilitarea OSC-urilor din RM în exercitarea unui rol eficient în advocacy de politici publice, dezvoltarea sectorului privat și dezvoltarea economică durabilă.

În anul 2020, RM a adoptat Programul național de dezvoltare a antreprenoriatului social pentru anii 2021-2025 și Planul de acțiuni. Se constată că sunt implementate doar acele acțiuni care sunt pe agenda OSC-urilor, pe când cele care sunt în responsabilitatea ministerelor de resort se implementează cu întârzieri.

Potrivit Cărții Albe a Antreprenoriatului Social, în RM sunt înregistrate 11 întreprinderi sociale, dintre care 7 au forma ÎS (“Eco Life for You”, „OLFIN Solution”, „Angelus Agro”, „Reinvent Upcycling”, „Social Textil”, „Ilinca Service”, „Vibe Academy”) și 4 de inserție (“CREDEM-ECO”, „Taina codrului”, „Floare de cireș”, „Edujoc”) [19].

Întreprinderea socială „Floare de cireș” oferă speranță, instruire și angajare în câmpul muncii pentru băieți și fete cu dizabilități, pentru ca aceștia să-și schimbe stilul de viață și să devină membri activi în comunitate.

Legea nr. 105/2018 privind ocuparea forței de muncă și asigurarea de șomaj prevede promovarea și organizarea campaniilor media cu privire la antreprenoriatul social. Mai mult, caracteristicile antreprenoriatului social trebuie promovate la nivel de curriculum educațional la toate nivelurile și prin formarea abilităților și competențelor în domeniul antreprenoriatului social prin programe educaționale la care să fie atrași practicieni din domeniu [14].

***Antreprenoriatul feminin*** reprezintă a altă oportunitate nevalorificată în Republica Moldova.

Programul **Femei în Afaceri**, aprobat prin Hotărârea de Guvern nr. 1064 din 16.09.2016, are ca scop oferirea suportului financiar și nonfinanciar, prin acordarea granturilor pentru investiții și servicii relevante pentru dezvoltarea afacerilor de către femei. Obiectivul programului este crearea unui model național integrat de suport pentru dezvoltarea antreprenorialului feminin, care vizează diferite etape de dezvoltare a businessului: de la planificarea afacerii (inițiere) la întreprinderi nou-create și până la afaceri în creștere; creșterea oportunităților economice pentru femei, prin reducerea barierelor la inițierea sau dezvoltarea unei afaceri.

Programul are trei componente de bază. Acestea reprezintă o abordare integrată a serviciilor pentru dezvoltarea pe termen lung a afacerilor gestionate de femei. Abordarea integrată vizează necesitățile diferite de sprijin pe care femeile le întâmpină în întregul ciclu de viață a întreprinderii.

Programul **Femei în Afaceri** are capacitatea de a reduce inegalitatea de gen, poate ajuta femeile să obțină abilități manageriale prin dezvoltarea afacerilor, preponderent în zonele rurale, și oferă acces sporit la resurse, servicii și tehnologii moderne.

Potrivit Raportului analitic privind participarea femeilor și bărbaților în activitatea de antreprenariat, circa 33,9% dintre întreprinderile existente în RM sunt deținute sau gestionate de femei. Deși ponderea femeilor antreprenoare a crescut semnificativ în perioada 2009-2017 (cu circa 6,4 p.p.) și RM se aliniază la nivelul țărilor din regiune în ceea ce privește dimensiunea antreprenoriatului feminin, femeile continuă să se confrunte cu provocări și constrângeri majore [81].

Femeile antreprenoare activează deseori în condiții inegale comparativ cu partenerii lor de gen masculin: inițiază afaceri de aproape două ori mai mici decât bărbații; dețin surse financiare proprii limitate; au acces restrâns la credite și tehnologii informaționale, utilaje și tehnologii moderne etc. Toate acestea creează dezavantaje competitive pentru femeile antreprenoare, rezultând profituri și venituri din vânzări de peste două ori mai mici și un nivel al productivității muncii cu circa 17% mai mic [81].

În pofida acestor impedimente, femeile reușesc să demonstreze capacități antreprenoriale înalte, care se soldează cu numeroase avantaje economice și sociale pentru economia națională.

Promovarea antreprenoriatului feminin poate contribui la creșterea mai rapidă a numărului locurilor de muncă în economia națională. Deși inițiază

afaceri mici, femeile ajung să crească întreprinderile mai rapid și să creeze mai multe locuri de muncă.

Promovarea antreprenoriatului feminin ar putea contribui la diminuarea diferențelor de gen prezente pe piața muncii, inclusiv în sectoarele puternic masculinizate. Femeile antreprenoare sunt mai predispuse să angajeze la muncă femei decât bărbați (61% versus 39%), iar bărbații antreprenori, dimpotrivă (41% versus 59%).

În unele ramuri ale economiei (hoteluri și restaurante, agricultură, industrie, comerț cu ridicata) femeile au depășit veniturile din vânzări, profitul și/sau productivitatea muncii în comparație cu bărbații. IMM deținute de femei participă mult mai activ la activitatea de export: circa 39% dintre întreprinderile mijlocii (cu 5 p.p. mai mult decât bărbații) și circa 63% dintre întreprinderile mari (cu 20 p.p. mai mult decât bărbații).

Întreprinderile femeilor antreprenoare, cu excepția celor formate din 0-1 salariați, utilizează mai intens facilitățile TIC în activitate, dovedindu-se orientarea acestora spre creșterea eficienței și productivității. Potențial antreprenorial înalt nevalorificat se regăsește în rândul femeilor cu studii superioare, care la absolvirea studiilor ocupă o cotă de circa 61%, iar în activitatea de antreprenoriat doar 34% [81].

În concluzie, antreprenoriatul feminin rămâne o oportunitate nevalorificată, care poate contribui mai mult la creșterea economică, la crearea locurilor de muncă și poate aduce valoare adăugată înaltă economiei naționale. Creativitatea și potențialul antreprenorial feminin rămân a surse explorate insuficient pentru creșterea economică și crearea de locuri de muncă. În acest studiu au fost evidențiate numeroase argumente care demonstrează că femeile trebuie susținute prin politici active, iar impedimentele ce stau în calea lor trebuie să fie înlăturate.

Ministerul Economiei și Infrastructurii, ODA și alte instituții publice, cu suportul partenerilor de dezvoltare, au inițiat și pus în aplicare mai multe programe de succes în sprijinul antreprenoriatului feminin, însă aceste programe sunt accentuate mai mult pe start-up-uri, neavând impact la nivelul întregii economii.

### ***Economia verde – efecte asupra pieței muncii***

Dezvoltarea durabilă și promovarea economiei verzi reprezintă priorități de dezvoltare pentru RM. Acestea își găsesc reflectarea în principalele

documente de politici ale guvernului, în special în SND Moldova-2020, Strategia de mediu 2014-2023 etc. Acestea sunt totodată parte a angajamentelor RM față de partenerii de dezvoltare din exterior ai țării.

Statutul de țară candidată al RM la aderarea la UE urmărește expres asigurarea dezvoltării durabile și promovarea economiei verzi în țara noastră. Prin statutul de țară candidată la aderarea la UE, RM se angajează să armonizeze legislația națională cu cea europeană și să asigure integrarea prevederilor de protecție a mediului, utilizarea rațională a resurselor și eficiență energetică în toate sectoarele economiei naționale și ale vieții sociale. În acest sens, Ministerul Economiei a aderat la programe și platforme internaționale în domeniul economiei verzi, precum Programul „Ecologizarea economiei în Vecinătatea Estică”, Parteneriatul Estic (Greening economies in the Eastern Neighbourhood Countries, EaP Green Programme), Platforma pentru Industria Verde etc.

Strategia de mediu 2014-2023 a stabilit prioritățile naționale și sectoriale pentru promovarea economiei verzi (EV) și a definit cadrul pentru ulterioara integrare a economiei verzi în domeniul agriculturii, transportului, energiei, industriei, construcțiilor, dezvoltării regionale, educației și achizițiilor.

Programul EU4Environment (2019-2024) contribuie la păstrarea capitalului natural și la îmbunătățirea bunăstării ecologice a oamenilor prin susținerea acțiunilor legate de mediu, demonstrarea și crearea de oportunități pentru o creștere mai ecologică, precum și instituirea mecanismelor pentru o mai bună gestionare a riscurilor și impactului asupra mediului [36]. Acesta urmărește mai multe rezultate concrete:

1. *Lansarea unui instrument de autoevaluare pentru antreprenori.* EU4Environment a elaborat o platformă care arată IMM-urilor din RM cum să îmbunătățească eficiența utilizării resurselor și performanța de mediu, sporind competitivitatea între acestea prin reducerea costurilor. După completarea unui chestionar online, antreprenorii primesc recomandări personalizate bazate pe caracteristicile întreprinderii lor;
2. *Lansarea noului program cu privire la ecologizarea IMM-urilor,* care are ca obiectiv susținerea companiilor în ceea ce privește planificarea și implementarea practicilor prietenoase mediului și extinderea lor pe alte piețe. Prin intermediul acestui program implementat de ODA, mai multe IMM-uri au început deja ecologizarea operațiunilor lor.

3. *Facilitarea investițiilor publice verzi cu accent pe transportul public urban curat:* EU4Environment a sprijinit Programul pentru transport public curat, lansat de RM, prin dezvoltarea capacităților în mod direcționat și centrat pe practică. Acest fapt permite funcționarilor publici să implementeze programul elaborat, precum și să gestioneze mai bine cheltuielile publice verzi.
4. *Îmbunătățirea operațiunilor Fondului Ecologic Național:* EU4Environment a ajutat Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare să consolideze Fondul Ecologic Național, prin elaborarea unui nou manual operațional. Etapele ulterioare ale procesului au fost discutate în cadrul atelierului de lucru cu privire la fondurile ecologice naționale pentru promovarea investițiilor verzi [22].

**Programul de Ecologizare a Întreprinderilor Mici și Mijlocii (IMM),** lansat și implementat de ODA în iunie 2020, cu sprijinul EU4Environment, în scopul promovării, susținerii și dezvoltării capacităților IMM, pentru a adopta practici de ecologizare a proceselor de producere și prestare a serviciilor. Acesta oferă sprijin metodologic și financiar oamenilor de afaceri, prin îmbunătățirea cunoștințelor și competențelor referitoare la utilizarea eficientă a resurselor, oferirea de stimulente economice pentru a încuraja IMM să desfășoare acțiuni ecologice și consilierea cu privire la implementarea standardelor internaționale și certificarea prin intermediul etichetei ecologice. Ca parte integrantă a procesului de consolidare a capacităților și instruirii, acesta a ajutat 47 de întreprinderi să elaboreze planuri pentru ecologizarea proceselor lor de producție.

Prin intermediul Programului, IMM vor beneficia de materiale informative, consultanță, servicii de suport și formare privind identificarea soluțiilor și adoptarea acțiunilor concrete de ecologizare a proceselor de producere și prestare a serviciilor, care să permită creșterea potențialului companiei de a obține o cotă mai mare pe piațe.

În cea de-a doua etapă, IMM vor beneficia de suport financiar sub formă de grant pentru implementarea acțiunilor de ecologizare privind utilizarea eficientă a resurselor, aplicarea modelelor de producție și consum durabile, introducerea eco-inovațiilor în procesele tehnologice, reducerea și gestionarea deșeurilor, prevenirea poluării și gestionarea resurselor de apă etc.

Deci, putem afirma că în RM este promovată economia verde, care conduce la creșterea bunăstării populației și la echitate socială, cu reducerea riscurilor pentru mediu și a constrângerilor ecologice. Este o economie cu emisii reduse de carbon, eficientă în utilizarea resurselor și social incluzivă.

În promovarea economiei verzi (EV) sunt implicate ONG, APL, instituții internaționale, ale căror acțiuni au contribuit la o mai mare implicare în activități de eficientizare energetică, precum și la promovarea unui stil de viață ecologic. Totuși, aceste principii sunt susținute doar de o mică parte a populației și de ONG din domeniul mediului. În sensul celor relatate, evidențiem cele mai importante provocări din acest domeniu:

- lipsa unei continuități în promovarea EV, precum și a coordonării promovării domeniilor specifice (eficiența energetică, ecologizarea IMM-urilor, agricultura ecologică, producția curată);
- utilizarea limitată a paginilor web și a tehnologiilor online în promovarea EV;
- caracterul de scurtă durată, periodic și pe bază de proiecte, al știrilor din presă și televiziune cu privire la acest subiect;
- interesul și gradul de conștientizare scăzut al publicului larg față de problemele de mediu din țară;
- lipsa unei strategii generale de comunicare în domeniul EV [22].

Economia verde are efecte complexe și contradictorii asupra pieței muncii și ocupării:

- se creează locuri de muncă noi, pentru activități noi, care necesită competențe speciale, cel mai adesea nedobândite în cadrul pregătirii școlare inițiale;
- se creează locuri de muncă adiționale în sectoare care produc echipamente, produse și servicii pentru economia verde;
- locurile de muncă din sectoare clasice vor necesita competențe noi, pentru a se compatibiliza, în schimbul de produse și activități, cu economia verde;
- înlocuirea produselor realizate prin consum de resurse neregenerabile cu produse ale EV va face ca unele locuri de muncă din sectoare clasice să se reducă sau să dispară.

Balanța sporului și a diminuării numărului de locuri de muncă va da direcția de evoluție a pieței muncii către șomaj sau către ocupare. Tranziția spre o economie verde va crea oportunități economice majore. „Înverzirea

economiei” este un factor nou de creștere pentru RM, un generator de locuri de muncă decente și o strategie esențială pentru eradicarea sărăciei. Acest proces poate transforma multe provocări în oportunități economice și poate preveni efectele negative asupra mediului. De asemenea, abordarea economiei verzi are potențialul de a stimula semnificativ creșterea economică și a numărului locurilor de muncă verzi care necesită un set de abilități specifice.

### ***Politici de incluziune socială a persoanelor cu dizabilități***

Incluziunea socială presupune un set de măsuri și acțiuni multidimensionale din domeniile: protecție socială, ocuparea forței de muncă, trai în comunitate, educație, sănătate, informare și comunicare, mobilitate, securitate, justiție și cultură, măsuri destinate combaterii excluziunii sociale. Scopul primar al incluziunii sociale este de a combate discriminarea și excluziunea socială, de a respecta drepturile tuturor persoanelor și grupurilor dintr-o societate, acceptând diversitatea.

Ratificarea de către RM a Convenției ONU privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități, în anul 2010, prin care s-a angajat să asigure persoanelor cu dizabilități o viață împlinită și decentă, să garanteze demnitatea, să favorizeze autonomia și să faciliteze participarea activă a acestora la viața comunității, a constituit un punct esențial în dezvoltarea politicilor de incluziune socială a persoanelor cu dizabilități din țara noastră.

Conform Legii nr. 60 din 30.03.2012, cu privire la incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități, statul garantează integrarea pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități, inclusiv dreptul la muncă, formele de muncă, obligațiile angajatorului în ceea ce privește încadrarea în muncă a persoanelor cu dizabilități, timpul de lucru și odihnă, orientarea profesională, formarea și reabilitarea acestora [59]. În același timp, Legea cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj nr. 105 din 14.06.2018 prevede că persoanele cu dizabilități care sunt în căutarea unui loc de muncă au dreptul de a beneficia de măsuri active de promovare a ocupării forței de muncă oferite de ANOFM: informare, consultare profesională, mediere a muncii, orientare și formare profesională [57]. Cu toate acestea, rata de participare la forța de muncă a persoanelor cu dizabilități a constituit, în anul 2021, 14,1%, inclusiv 14,1% la bărbați, 13,9% la femei, 15,9% în mediul urban și 13,3% în mediul

rural. Ratele scăzute de participare a persoanelor cu dizabilități sunt cauzate, în mod special, de un nivel scăzut de percepere de către angajatori a capacităților persoanelor cu dizabilități, dar și un nivel de pregătire profesională scăzut al acestei categorii de persoane.

Considerăm că implementarea *POFM pentru perioada 2022-2026*, care a stabilit ca obiectiv specific „Creșterea de la 13,5% în anul 2021 până la 17,5% (+4%) a ratei de ocupare a persoanelor cu dizabilități către anul 2026”, va permite să se înlăture exclusiunea persoanelor cu dizabilități de pe piața muncii.

În acest sens, *POFM* prevede:

- sporirea gradului de cuprindere a programelor de măsuri active pentru persoanele cu dizabilități pentru a spori șansele acestora de a accesa oportunități de formare, perfecționare și recalificare;
- subvenții pentru facilitarea tranziției la locul de muncă pentru persoanele cu dizabilități și oportunitățile de autoocupare;
- îmbunătățirea ținutii politicilor active ale pieței muncii pentru a răspunde nevoilor persoanelor cu dizabilități;
- sporirea accesibilității pentru persoanele cu dizabilități la serviciile și măsurile active de ocupare a forței de muncă;
- stabilirea parteneriatelor cu organizațiile neguvernamentale și angajatori pentru integrarea economică a persoanelor cu dizabilități, inclusiv prin valorificarea tehnologiilor noi;
- sporirea gradului de conștientizare a societății cu privire la importanța integrării în societate a persoanelor cu dizabilități [79].

Integrarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități va contribui la valorificarea resursei umane respective, la sporirea gradului de conștientizare a societății cu privire la potențialul persoanelor cu dizabilități pentru economia țării, precum și creșterea gradului de toleranță față de persoanele cu dizabilități în Republica Moldova.

### ***Programe ale Organizației pentru Dezvoltarea Antreprenoriatului (ODA)***

„Programul start pentru tineri – O afacere durabilă la tine acasă” are ca obiectiv promovarea antreprenoriatului în rândul generației tinere pentru

sprijinirea integrării socioeconomice. Inițiativa de suport antreprenorial oferă facilități extinse în vederea valorificării potențialului antreprenorial al tinerei generații. Astfel, tinerii cu vârsta între 18 și 35 de ani care vor să inițieze sau să dezvolte o afacere, pot beneficia atât de suport consultativ/educațional cât și de finanțare nerambursabilă sau credit cu porțiuni de grant. Programul oferă două forme de suport financiar. Astfel, tinerii vor putea beneficia de granturi de până la 200 de mii lei, după formula 7+3 (70% din valoarea proiectului investițional va fi acoperită de stat și 30% contribuție proprie a solicitantului).

Totodată, tinerilor li se oferă posibilitatea de a accesa credite cu o parte nerambursabilă de 15%, combinând finanțarea nerambursabilă cu resurse creditare avantajoase cu dobândă fixă.

Programul **PARE 1+2**, elaborat de Ministerul Economiei împreună cu ODA, având ca scop consolidarea oportunităților economice de valorificare a remitențelor, precum și facilitarea incluziunii migranților în dezvoltarea social-economică a RM. Acest program propune șansa unui viitor acasă pentru persoanele interesate să revină din străinătate și să inițieze o afacere. Programul „PARE 1+2” a fost elaborat ca urmare a evaluării programului anterior de atragere a remitențelor în economie „PARE 1+1”, care s-a dovedit a fi un instrument guvernamental eficient de dezvoltare a afacerilor și contribuie în mod direct la realizarea obiectivului politicii social-economice. Beneficiarii programului vor putea obține suport financiar în două etape. La prima etapă, finanțarea nerambursabilă se va acorda în baza „Regulii 1+1”, adică fiecare leu investit din remitențe va fi suplinit cu un leu din cadrul programului, iar valoarea maximă a grantului nu va depăși 250 000 MDL.

La etapa a doua, suportul financiar nerambursabil pentru afacerile în creștere se va acorda în baza „Regulii 1+2” și va fi destinat beneficiarilor care au implementat cu succes proiectul investițional din prima etapă (inclusiv absolvenții Programului PARE 1+1) și intenționează să-și extindă activitatea economică prin majorarea capacității de producere, diversificarea produselor, extinderea pe noi piețe de desfacere etc. Finanțarea nerambursabilă în baza „Regulii 1+2” va fi acordată în valoare de până la 500 000 MDL pentru proiectele investiționale, care au drept scop extinderea activității companiei. Totodată, componentele programului presupun informare, instruire și consultanță antreprenorială.

Deși programul PARE 1+1 nu a fost direcționat spre tineri exclusiv, aceștia fiind printre beneficiarii cei mai activi ai programului. Analiza evidențiază faptul că, pe parcursul derulării Programului, a fost facilitat accesul la finanțare pentru 717 întreprinderi, fiind încheiate 717 contracte de finanțare nerambursabilă, iar 359 dintre beneficiari au vârsta până la 35 ani (50,1%).

Punctele forte ale programului sunt instruirea și finanțarea condiționată, care îi fac pe tinerii antreprenori să iasă din zona de confort, să se mobilizeze și să îndeplinească sarcinile conform planului de afaceri. Printre punctele slabe se numără suma mică de finanțare, se abordează idei de afaceri mult prea globale și nu există un contact mai aprofundat cu mediul de afaceri deja existent pentru preluarea și transferul bunelor practici către tinerii antreprenori.

**Instrumentul de susținere privind digitalizarea IMM** reprezintă un set de activități cu o abordare complexă, prin intermediul cărora se propune susținerea transferului tehnologic și dezvoltării digitale a întreprinderilor mici și mijlocii pentru valorificarea potențialului inovativ, inclusiv facilitarea accesului lor pe piețele interne și externe. Obiectivele instrumentului vizează:

- îmbunătățirea cunoștințelor și abilităților antreprenorilor privind oportunitățile e-comerț și conversie a vânzărilor produselor finite prin instrumentele de e-comerț;
- facilitarea accesului IMM la servicii de suport cu privire la digitalizare, planificare, înțelegere și adoptare a instrumentelor de digitalizare;
- consolidarea capacităților instituțiilor de suport în afaceri, pentru a oferi informații calificate IMM-urilor în materie de facilitare a e-comerț.

Programul de instruire „**Gestiunea Eficientă a Afacerii**” (GEA) vine în sprijinul tinerilor antreprenori, oferindu-le gratuit 20 module de instruire antreprenorială: Aspecte legislative și normative privind gestiunea activității de întreprinzător; Bazele Tehnologiilor Informaționale pentru afaceri; Managementul afacerii; Marketing; Gestionarea deșeurilor la întreprinderi etc. Durata instruirii pentru fiecare modul este de 3 zile.

### ***Platforma EduCare pentru deprinderi de viață***

Lansată în 2022, platforma online a fost creată pentru a facilita accesul tinerilor NEET la serviciul inclusiv „EduCare pentru deprinderi de viață” și pentru a-i ajuta să se conecteze cu organizațiile prietenoase tinerilor NEET din

localitate, în scopul dezvoltării durabile a deprinderilor de viață sănătoasă și cetățenie activă. Acest fapt va contribui ulterior la prevenirea abandonului școlar, la dezvoltarea deprinderilor de viață sănătoasă, precum și la sporirea interesului pentru angajarea tinerilor în câmpul muncii, în special din categoria NEET.

Misiunea principală a serviciului inclusiv EduCare pentru deprinderi de viață se bazează pe transformarea tinerilor din „indiferenți” în persoane interesate de probleme legate de propria viață și stare de sănătate, educație și angajare etc., precum și implicarea în rezolvarea lor.

Platforma a fost dezvoltată de echipa A. O. PRINCIPII SĂNĂTOASE în cadrul proiectului „*Serviciul Inclusiv: EduCare pentru deprinderi de viață*”, inițiativă în cadrul proiectului „Oportunități mai bune pentru tinerii și tinerele care nu beneficiază de educație, formare și locuri de muncă (Inițiativa de Incluziune a Tinerilor și Tinerelor NEET)” implementat de Fundația Est-Europeană în parteneriat cu Consiliul Național al Tineretului din Moldova, Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare și Agenția pentru Dezvoltare Regională din Transnistria, cu suportul financiar din partea Uniunii Europene și cofinanțare din partea Suediei.

### **Aplicații ILO pentru tineri**

Aplicația mobilă „*Drepturile tinerilor la locul de muncă*” este un joc educativ, care poate fi descărcat gratuit de pe Google Play, lansat de OIM pentru a ajuta tinerii din Republica Moldova să-și cunoască drepturile în domeniul muncii și să fie mai bine pregătiți pentru a intra pe piața muncii. Aplicația ghidează tinerii să învețe despre contractele de muncă, securitatea socială, condițiile de muncă, sănătatea și securitatea muncii. Fiecare subiect este introdus prin întrebări (teste-întrebări și teste-istorioare) prezentând situații din viața reală.

Pe de altă parte, mulți tineri proaspăt angajați nu au cunoștințe despre reglementările muncii și despre modul în care acestea se raportează la practica lor de angajare. Fiind presați de nevoia găsirii unui loc de muncă, aceștia acceptă orice ofertă disponibilă, care deseori nu presupune un contract de muncă sau acces la securitate socială și protecție a muncii.

Aplicația „*Drepturile tinerilor la locul de muncă*” este o premieră pentru RM și a fost elaborată de OIM în parteneriat cu Biroul Guvernului Republicii

Cehe în cadrul proiectului „Reactivarea dialogului social pentru un răspuns eficient la COVID-19 în Moldova prin Parteneriate Locale de Ocupare”.

Pe parcursul ultimilor ani, Guvernul Republicii Cehe a susținut mai multe proiecte de abilitare a tinerilor din RM, printre care și lansarea aplicației mobile „Navigarea Pieței Muncii: Abilitați de căutare a locurilor de muncă pentru tineri”. Aceasta este disponibilă gratis în Apps Store cu abrevierea „SLM”.

Încadrarea tinerilor pe piața muncii este o problemă prioritară și pentru statele membre ale UE, care și-au intensificat eforturile privind toate pârgھیile de politici relevante pentru combaterea șomajului și a inactivității în rândul tinerilor, punând în aplicare programe menite să faciliteze tranziția tinerilor de la școală la locul de muncă. Considerăm că unele dintre aceste politici și programe ar putea fi implementate și în RM.

**Garanția pentru tineret**, având ca obiectiv combaterea șomajului în rândul tinerilor care au vârste cuprinse între 16 și 24 ani, prin facilitarea obținerii unor locuri de muncă de calitate. Concret, se urmărește ca tinerii cu vârste mai mici de 25 ani care își pierd locul de muncă sau care nu găsesc unul după terminarea studiilor să primească o ofertă de bună calitate, fie de angajare, fie de continuare a educației sau de intrare în ucenicie, ori de efectuare a unui stagiu.

Considerăm că, pentru eficientizarea procesului de tranziție de la școală la piața muncii și pentru diminuarea amplitudinii șomajului în rândul tinerilor, în RM se conturează necesitatea aplicării Garanției pentru tineret. Prin intermediul acestei măsuri, pentru tinerii care și-au finalizat studiile dar nu au găsit încă un job corespunzător educației, abilităților și experienței, poate fi propus un program de studii, un stagiu sau ucenicie care să le asigure educația, abilitățile și experiența necesare pentru a găsi un loc de muncă.

Garanția pentru tineret se bazează pe o experiență de succes în Austria și Finlanda, care demonstrează că investițiile în tranziția de la școală la locul de muncă aduce beneficii mari economiei și societății în ansamblu. De exemplu, în Finlanda, în rezultatul aplicării acestui program s-a înregistrat o reducere a șomajului în rândul tinerilor cu 83,5%.

Aplicarea Garanției pentru tineret presupune o colaborare foarte strânsă între principalii factori implicați: autorități publice, servicii de ocupare a forței de muncă, consilieri de orientare în carieră, instituții de învățământ și formare, servicii de asistență pentru tineret, întreprinderi, angajatori, sindicate etc.

**Garanția pentru tineret consolidată** este un angajament al statelor membre ale UE prin care acestea și-au asumat ca toți tinerii cu vârsta cuprinsă sub 30 de ani să poată primi o ofertă de muncă, formare continuă, ucenicie, stagiu, în termen de 4 luni din momentul când și-au pierdut locul de muncă. Garanția pentru tineret consolidată s-a implementat în cadrul Recomandării Consiliului din octombrie 2020, care face parte din pachetul de sprijin pentru ocuparea forței de muncă. Garanția pentru tineret a avut un efect transformator major, după cum arată dovezile existente. Peste 24 de milioane de tineri care au fost înregistrați în cadrul Garanției pentru tineret au dat curs unor oferte de angajare, de continuare a educației, de ucenicie și de stagii, deși îmbunătățirea contextului macroeconomic a jucat cu siguranță un rol important în obținerea acestor succese.

**Pasarella**, program implementat în România, vizează integrarea pe piața muncii a tinerilor dezavantajați, pentru ca aceștia să obțină experiențe, competențe și abilități pe care ulterior le vor putea valorifica în mediul privat. Sunt vizați tinerii cu vârste între 16 și 26 ani care nu au o vechime în muncă mai mare de 12 luni, care fie se află în sistemul de protecție a copilului sau provin din acesta, fie au cel puțin un copil în întreținere. Astfel, 5% din totalul posturilor specifice personalului contractual din instituțiile publice va fi atribuit, în mod exclusiv, tinerilor dezavantajați, pentru o perioadă de 24 de luni, cu condiția ca acestea să fie vacante. La finalul celor 24 de luni, contractul individual de muncă încetează de drept, iar postul va putea fi ocupat de o altă persoană aflată într-o situație similară.

**Punți de legătură cu educația** (Danemarca) urmărește să pregătească tinerii din punct de vedere academic, social și personal pentru a începe și a finaliza un program de educație profesională. Gestionat la nivel național de Serviciul public de ocupare a forței de muncă, proiectul este pus în aplicare în 12 localități din țară și implică 44 de școli EFP (Educație și formare profesională) partenere și 52 de oficii publice locale de ocupare a forței de muncă. Se pune la dispoziția școlilor o finanțare specifică pentru a susține implicarea acestora în proiect. Cursurile au loc în cadrul unei școli profesionale, unde beneficiarii se amestecă cu alți tineri înscriși la cursuri EFP regulate. Toți participanții au un orar fix și, de regulă, au posibilitatea de a participa la diverse cursuri, stagii profesionale de scurtă durată și stagii de încercare în cadrul

cursurilor EFP. Dacă este necesar, tinerilor li se oferă cursuri elementare de alfabetizare și competențe numerice. În plus, fiecărui tânăr îi este alocat un mentor personal de formare. Accentul este pus pe sprijinirea tinerilor în tranziția lor de la asistența socială la învățământul profesional și în identificarea parcursului educațional „potrivit” pentru aceștia. Cursurile durează de regulă 15 săptămâni, deși durata procedurii poate să varieze în funcție de nevoile tinerilor.

**Centre de orientare profesională pe tot parcursul vieții, CISOK, Croația.** În Croația funcționează 11 centre de orientare profesională pe tot parcursul vieții (CISOK) care oferă gratuit servicii de orientare profesională pe tot parcursul vieții pentru toți cetățenii, atenția fiind îndreptată mai ales către tineri, inclusiv tinerii NEET inactivi, care nu sunt înregistrați la serviciul public pentru ocuparea forței de muncă. Intervenția combină servicii pe internet (chestionare de autoevaluare, un portal cu schimburi de locuri de muncă) prin intermediul unui portal web ([www.cisok.hr](http://www.cisok.hr)) și servicii „față în față”, inclusiv consiliere individuală/de grup privind competențele de gestionare a carierei și ateliere pe tema tehnicilor de căutare a unui loc de muncă.

Sprijinul prin consiliere are la bază un model de servicii diferențiate, adaptate la profilul fiecărui utilizator. În cele din urmă, deplasarea birourilor CISOK din spațiile serviciilor publice de ocupare a forței de muncă ajută la evitarea prejudecăților pe care le-ar putea avea unii utilizatori despre serviciul public de ocupare a forței de muncă. Succesul CISOK se fundamentează pe parteneriate ample, care implică autoritățile locale, ONG-urile, organizațiile de tineret, angajatorii, partenerii sociali și școlile [45].

Provocările-cheie pe piața muncii din RM rămân în continuare: (1) ratele scăzute de ocupare și nivelurile ridicate de inactivitate, în special în rândul tinerilor, femeilor și lucrătorilor vârstnici, (2) îmbătrânirea populației și emigrarea continuă și (3) niveluri ridicate de muncă informală.

Pornind de la cele menționate în acest subcapitol, o sporire a nivelului de ocupare a forței de muncă în RM se poate realiza prin următoarele acțiuni, cum ar fi:

- Atragerea mediului de afaceri în elaborarea ofertei educaționale și chiar în procesul de formare profesională (practica de producere), fapt ce va contribui la creșterea gradului de adecvare a formării profesionale la necesitățile reale ale economiei naționale.

- Dezvoltarea agriculturii performante și competitive poate conduce la reducerea șomajului în rândurile tinerilor din mediul rural, care în mare parte sunt angajați neformal. Diminuarea acestui contingent de tineri poate fi realizat și prin profesionalizarea sau reprofesionalizarea acestora.
- Promovarea și dezvoltarea antreprenoriatului feminin poate contribui la: diminuarea diferențelor de gen prezente pe piața muncii, crearea locurilor de muncă, creșterea economică, crearea valorii adăugate înalte a economiei naționale.
- Creșterea incluziunii sociale prin crearea locurilor de muncă și implicarea persoanelor din grupurile defavorizate în activități economice, facilitând accesul acestora la resursele și serviciile sociale.
- Dezvoltarea culturii antreprenoriatului social prin investirea în resursele umane care activează în acest sector și adoptarea unei legi speciale în domeniul antreprenoriatului social, care ar oferi o mai mare vizibilitate acestui domeniu, ar putea asigura o planificare bugetară adecvată facilităților administrative și fiscale.
- Tranziția la economia verde generează crearea locurilor verzi de muncă, dar și pierderea locurilor de muncă din partea unor persoane care trebuie să însușească noi competențe, să se adapteze la noile tehnologii și la noile metode și procedee de lucru. Aceste probleme pot fi depășite doar cu intervenția consistentă a statului prin măsuri de protecție socială și de reconversie profesională.

## 7.2. Învățarea pe parcursul întregii vieți – alternativă de creștere a ocupării forței de muncă

Schimbarea societății și a economiei RM care se află în fața unei mari provocări istorice: depășirea efectelor crizei economico-financiare și recuperarea decalajului de productivitate și competitivitate, în paralel cu dorința construirii unei societăți tot mai egalitare și incluzive, determină necesitatea, atât la nivel instituțional cât și la cel individual, de a crea o nouă paradigmă a educației – cea de *învățare pe tot parcursul vieții* (IPV).

Conceptul *Învățarea pe tot parcursul vieții* (*Life long Learning*) a fost introdus în anul 1971 în Danemarca. Deși s-a modificat de-a lungul timpului, raționa-

mentul său a rămas același: oamenii trebuie să-și actualizeze cunoștințele și competențele ca indivizi, cetățeni și angajați, aceasta constituind o condiție esențială pentru a sprijini competitivitatea în cadrul unei economii globale a cunoașterii și a promova incluziunea socială [91].

Astfel, conceptul *Învățarea pe tot parcursul vieții* a avansat la nivel de politici, fiind declarat o prioritate a sistemelor educaționale la nivel european, dar și global. Institutul UNESCO pentru Învățare pe Parcursul Întregii Vieți consideră că acest concept reprezintă un demers continuu, voluntar, desfășurat în vederea dobândirii de cunoștințe care pot fi folosite în scop personal sau profesional. Este deci un proces orientat teleologic și motivat intrinsec, desfășurat cu scopul de a îmbunătăți dezvoltarea personală și profesională [55].

Învățarea pe tot parcursul vieții reprezintă așadar o parte importantă a sistemului european de educație, care contribuie nu doar la creșterea economică, ci și la reducerea inegalităților sociale în interiorul țărilor și între țări [27].

Investiția în capital uman are un rol-cheie în promovarea dezvoltării economice sustenabile pe termen lung. Învățarea pe tot parcursul vieții poate fi privită și ca o punte de legătură care asigură tranziția de la școală la angajare [9]. Deoarece șomajul este cea mai vizibilă și dramatică formă de manifestare a oricărei crize, învățarea pe tot parcursul vieții ar putea fi considerată o soluție de ieșire din criza economică globală actuală sau din orice altă criză economică ce ar putea să apară.

Într-o economie a cunoașterii, educația este un factor determinant al progresului tehnic, ceea ce face posibil ca, prin intermediul educației, și în special al educației superioare, țările mai puțin dezvoltate să se poată apropia de cele dezvoltate [8]. O parte semnificativă a literaturii de specialitate studiază impactul educației asupra creșterii economice și asupra dezvoltării economice [60] și găsește în general efecte pozitive.

Parcursul european al implementării ÎPV înscrie o ascensiune continuă. Prin adoptarea în 1995 a *Cărții Albe privind educația și formarea profesională*, UE s-a orientat spre o societate care învață, bazată pe dobândirea a noi cunoștințe și pe învățarea pe tot parcursul vieții.

Mandatul implementării învățării pe tot parcursul vieții aparține Memorandumului privind învățarea pe tot parcursul vieții al Comisiei Europene (2000), care evocă: „Modelele învățării, cele ale muncii și ale vieții se

schimbă rapid. Acest fapt presupune nu doar adaptarea individului la schimbare, ci și, în egală măsură, schimbarea modalităților de acțiune stabile. Mișcarea către învățare permanentă trebuie însoțită de o tranziție reușită spre economia și societatea bazată pe cunoaștere” [104].

Memorandumul conține **șase mesaje-cheie** care au format strategii de învățare permanentă pentru Europa menite să asigure:

- garantarea accesului universal și continuu la învățare în scopul dobândirii și reînnoirii capacităților necesare pentru o participare susținută într-o societate cognitivă;
- creșterea esențială a investițiilor în resursele umane pentru a oferi prioritate celei mai importante valori a Europei – cetățenii săi;
- perfecționarea metodelor de predare-învățare și încurajarea situațiilor care asigură continuitatea ÎPV;
- îmbunătățirea semnificativă a modalităților în care participarea și rezultatele învățării sunt înțelese și apreciate, cu precădere învățarea nonformală și cea informală;
- accesarea cu ușurință a informațiilor și sfaturilor de bună calitate privind posibilitățile de învățare peste tot în Europa și pe toată durata vieții;
- oferirea posibilităților de învățare permanentă pentru cei care doresc să învețe în propriile lor comunități, sprijinite prin facilități TIC, oriunde este nevoie [104].

Autoritățile comunitare au declarat anul 2006 *Anul European al învățării pe tot parcursul vieții*, care a fost marcat de o serie de inițiative și acțiuni în domeniu. În același an (2006), Parlamentul European și Comisia Europeană au adoptat *Recomandarea privind competențele-cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții* [102], concretizată prin *Recomandarea privind competențele-cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții* din 2018 [103], prin care statelor membre li s-a recomandat să dezvolte „furnizarea de competențe-cheie pentru toți, ca parte a strategiilor lor de învățare pe tot parcursul vieții”. Acest document a stabilit *Cadrul european de referință al competențelor-cheie* [13] și a definit competențele de care fiecare cetățean are nevoie pentru dezvoltarea personală, pentru ocuparea unui loc de muncă, pentru incluziune socială și cetățenie activă.

Întrucât cerințele față de competențe sunt în continuă schimbare, dezvoltarea lor este din ce în ce mai relevantă în vederea asigurării capacității de adaptare la schimbări. Acest fapt a solicitat revizuirea Recomandării din 2006 și adoptarea în anul 2018 a noilor *Recomandări privind competențele-cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții* [103]. În documentul respectiv se menționează faptul că societățile și economiile europene se confruntă cu importante inovații tehnologice și digitale, precum și cu schimbări ale pieței muncii și cele demografice. Multe dintre locurile de muncă de astăzi nu existau acum zece ani, iar diferite forme noi de relații de muncă urmează a fi create.

În *Cartea albă privind viitorul Europei. Reflecții și scenarii pentru UE-27 până în 2025*, lansată de Comisia Europeană în 2017, se subliniază că „este probabil ca majoritatea copiilor care încep școala primară astăzi, să ajungă să aibă noi tipuri de locuri de muncă, inexistente deocamdată” și că, pentru abordarea corectă a acestei situații, „vor fi necesare investiții masive în competențe și o regândire majoră a sistemelor de educație și de învățare pe tot parcursul vieții” [20]. Documentul recomandă statelor membre să sprijine dreptul la educație, formare profesională și învățare pe tot parcursul vieții, de calitate, favorabile incluziunii prin susținerea și consolidarea dezvoltării continue a competențelor-cheie de la o vârstă fragedă pentru toți cetățenii, ca parte a strategiilor naționale de învățare pe tot parcursul vieții.

În Rezoluția CE privind cadrul strategic pentru cooperarea europeană în domeniul educației și formării în perspectiva realizării și dezvoltării în continuare a spațiului european al educației (2021-2030) se menționează că „provocările societale, tehnologice, digitale, economice și de mediu afectează din ce în ce mai mult modul în care trăim și lucrăm, inclusiv distribuirea locurilor de muncă și cererea de aptitudini și competențe” [28].

Învățarea pe tot parcursul vieții include activitățile de învățare realizate de o persoană pe parcursul vieții, în scopul formării sau dezvoltării competențelor din perspectivă personală, civică, socială și profesională [25].

***Învățarea pe tot parcursul vieții*** se realizează în contexte de: *învățare formală, învățare nonformală și învățare informală*. Cele trei concepte formal, informal și nonformal se completează reciproc în cadrul programelor de învățare continuă.

**Educația formală** este definită ca educație instituționalizată, intenționată și planificată prin instituții publice și private recunoscute și, în totalitatea lor, constituie sistemul de educație formală al unei țări. Aceasta se poate realiza în:

- instituții de învățământ general, profesional tehnic și superior;
- instituții sau organizații publice și private care oferă servicii de educație și programe de formare profesională, autorizate provizoriu sau acreditate;
- întreprinderi sau organizații care oferă propriilor angajați programe de formare profesională, autorizate provizoriu sau acreditate.

**Educația nonformală** (educația și formarea nonformală) reprezintă orice activități de învățare organizate și susținute în afara sistemului de educație formală și poate cuprinde persoane de toate vârstele. Educația nonformală este educația instituționalizată, intenționată și planificată de un furnizor de educație. Caracteristicile definitorii ale educației nonformale sunt:

- reprezintă o componentă adițională, alternativă și/sau complementară la educația formală în cadrul procesului de învățare pe tot parcursul vieții;
- se adresează persoanelor de toate vârstele, poate fi de scurtă durată și/sau cu intensitate redusă;
- se desfășoară atât în cadrul instituțiilor de învățământ cât și în afara acestora și poate răspunde necesităților persoanelor de toate vârstele;
- conduce, în mare parte, la calificări care nu sunt recunoscute de autoritățile naționale în educație ca fiind formale sau echivalente acestora, sau se poate finaliza fără calificări;
- acoperă programe educaționale orientate spre alfabetizarea adulților, educația de bază pentru copiii aflați în afara sistemului de educație, dezvoltarea abilităților de viață, a competențelor profesionale, a culturii generale etc.

**Educația informală** reprezintă forme de învățare care sunt intenționate sau deliberate, dar nu sunt instituționalizate. Pentru învățarea informală sunt specifice următoarele caracteristici:

- este mai puțin organizată, nu este structurată (pe obiective de învățare, timp de studiu și sprijin pentru învățare) și, de obicei, nu se finalizează cu certificare;
- include activități de învățare care au loc în familie, la locul de muncă, în comunitatea locală și în viața de zi cu zi a fiecărei persoane;

- include autoînvățarea, în cadrul căreia persoana nu-și testează cunoștințele acumulate, nu este coordonată instituțional și, de regulă, această învățare nu este sistematică.

Conceptul *educație a adulților*, ca un ansamblu integrat în proiectul global al educației permanente, s-a impus sub impulsul UNESCO și al Consiliului Europei, organisme interesate de oferirea de șanse egale de evoluție fiecărui individ de-a lungul întregii sale vieți și în toate domeniile, cu scopul de a participa plenar la dezvoltarea societății [105]. Dave (1992) afirmă că scopul final al educației adulților este menținerea și ameliorarea calității vieții. Aceasta are multiple beneficii publice și individuale, recunoscute de guvernele statelor în politici și strategii naționale de dezvoltare a învățării la adulți [31].

Altfel spus, finalitățile educației adulților sunt:

- un grad înalt de încadrare pe piața muncii și promovarea învățării pe tot parcursul vieții;
- creșterea productivității muncii și o mai bună instruire a personalului;
- reducerea costurilor pentru ajutorul de șomaj și alte plăți sociale pentru plata în caz de pensionare anticipată;
- recalificarea profesională ținând cont de restructurarea economică, mobilitatea socială sau de modificările capacității de muncă;
- crearea posibilităților de certificare a competențelor profesionale, funcționale, sociale dobândite în manieră formală, nonformală și/sau informală;
- însușirea unor cunoștințe avansate, metode și procedee moderne pentru realizarea sarcinilor de serviciu [82].

Pentru formarea profesională continuă a adulților pot fi aplicate diferite tipuri de programe, care diferă în funcție de complexitate, durată, pregătirea anterioară a cursanților, dar și de tipul de document eliberat la finalizarea programului [48]. Programele de calificare suplimentară și recalificare pot fi realizate doar de instituțiile abilitate în domeniul formării profesionale continue și instituțiile de învățământ superior și profesional tehnic secundar, postsecundar sau postsecundar nonterțiar de specialitate, în baza Cadrului Național al Calificărilor și a standardelor de evaluare externă și acreditate.

Educația adulților a devenit un element al sistemului educațional, reflectat normativ în Codul educației al RM, fapt care impune reflectarea sa în toate

documentele și instrumentele cu referire la educație [25]. Potrivit Codului Educației al RM, formarea continuă a adulților include:

1. educația generală, prin care se asigură dezvoltarea generală a adulților sub aspect cultural, socioeconomic, tehnologic, ecologic;
2. formarea profesională continuă, prin care se înțelege orice proces de instruire în cadrul căruia un salariat, având o calificare sau o profesie, își completează competențele profesionale prin aprofundarea cunoștințelor în domeniul specialității de bază sau prin deprinderea unor noi metode sau procedee aplicate în cadrul specialității respective.

Conform Regulamentului cu privire la formarea continuă a adulților, aceasta cuprinde:

*Educația generală a adulților:*

- se referă la programele focusate pe sporirea nivelului de cultură generală și a activității social-civice a populației;
- presupune cursuri pentru dezvoltarea competențelor generale sau funcționale.

*Formarea profesională continuă a adulților:*

- se referă la programele care urmăresc formarea și/sau dezvoltarea competențelor profesionale ale adulților care au o calificare inițială prin specializare, recalificare, policalificare, calificare suplimentară;
- se realizează la meseriile (profesiile), specialitățile, specializările incluse în Clasificatorul ocupațiilor din RM și în nomenclatoarele respective ale meseriilor, specialităților și specializărilor din RM;
- se realizează prin programe de formare profesională acreditate care cuprind totalitatea activităților de pregătire teoretică și/sau practică în vederea realizării obiectivelor de formare de competențe pentru un anumit domeniu;
- programele sunt organizate în instituțiile educaționale de formare profesională continuă și în alte tipuri de instituții/organizații de stat ori private ce sunt supuse autorizării/acreditării și sunt abilitate pentru această activitate [82].

În prezent, în RM există anumite decalaje substanțiale dintre inițiativele și acțiunile de implementare a conceptului de învățare pe tot parcursul vieții la nivel național și cel comunitar:

- **modelul de învățare pe tot parcursul vieții din RM este ineficient.** În ultimii ani, crește ponderea angajatorilor care se confruntă cu un acut deficit de competențe. Această problemă este caracteristică pentru mai multe sectoare din economie, fie că ne referim la servicii, industrie, sectoare aflate în dinamică sau sectoare ale economiei consolidate. Deficitul de competențe este resimțit și de persoanele ocupate. Tot mai multe dintre acestea consideră că ocupația pe care o dețin este superioară pregătirii lor profesionale;
- **modelul de învățare pe tot parcursul vieții este inechitabil.** Acesta perpetuează inegalitățile structurale de pe piața muncii: accesul redus pentru grupurile din zona rurală (tineri, femei tinere, persoane ocupate în agricultură); stimulează învățarea pe parcursul vieții în mare parte pentru cei ocupați în sectoare cu productivitate scăzută și în sectorul public; nu încurajează procesul de îmbunătățire sau schimbare a competențelor pentru persoanele din grupul de vârstă 50+ ani;
- **noua paradigmă pentru a stimula învățarea pe tot parcursul vieții va fi mai eficientă și mai echitabilă dacă va aborda dimensiunea *Motivației de a învăța și Accesului la învățare*.** Un ecosistem eficient de dezvoltare a capacităților este cel care identifică aspectele specifice ale *Motivației* și ale *Accesului* pentru fiecare individ;
- **motivația de a învăța în RM este relativ redusă.** Un număr relativ mic din populația ocupată ar fi interesată să beneficieze de noi oportunități de învățare și de dezvoltare a competențelor;
- **accesul la învățare, în special la educația informală, este insuficient.** Majoritatea populației a urmat cel puțin o formă de învățământ pe parcursul vieții, care s-a soldat cu o specialitate profesională, (indiferent de forma acesteia);
- **în absența unui sistem coerent, agreat de toți actorii responsabili, ÎPV este realizată fragmentar, sporadic și adesea parțial, în funcție de instanțele contextuale specifice.** Acest fapt, în special cu referire la raportarea sintetică a surselor alocate pentru

formarea profesională a resurselor umane, a fost menționat și de angajatori, care solicită ajustarea indicatorilor statistici cu privire la formarea profesională continuă;

- **furnizorii de educație și formare profesională oferă programe și produc absolvenți ce dețin competențe care nu reflectă pe deplin necesitățile angajatorilor.** Extinderea învățării pe tot parcursul vieții în RM impune depășirea constrângerilor care provoacă disfuncționalitățile menționate, și anume: informații reduse și asimetrice între instituțiile implicate; stimulente insuficiente pentru participarea la activități de educație și formare capacitatea instituțională inadecvată;
- **concepția unitară referitoare la educația pentru adulți (profesională și nonprofesională, formală și nonformală) nu are o largă răspândire la nivel de politici publice.** Se impune elaborarea și prezentarea urgentă a unei viziuni asupra dezvoltării sistemelor de educație și a educației adulților. Aceasta ar trebui să fie precedată de o muncă la scară largă cu reprezentanți ai cercurilor politice, cu comunitatea de experți, cu diferite grupuri de furnizori de servicii educaționale, orientată spre diseminarea experienței europene și internaționale în domeniul educației adulților, spre familiarizarea cu diferite tradiții, atitudini și principii.

Actualmente, a devenit imperativă adoptarea unei strategii naționale de învățare pe tot parcursul vieții pentru a asigura o abordare coerentă și coordonată în vederea atingerii țintelor ambițioase ale SND și de integrare europeană, spre care aspiră RM.

Elaborarea unei strategii de învățare pe tot parcursul vieții în RM este o condiționalitate pentru a putea beneficia de fonduri europene structurale și de investiții. Creșterea participării la acest tip de program prin măsuri care rezolvă disfuncționalitățile pieței, așa cum s-a menționat anterior, necesită un efort coordonat și susținut din partea tuturor actorilor-cheie. Această strategie de învățare pe tot parcursul vieții poate propune trei piloni strategici, care vor include acțiuni de coordonare, finanțare și reglementare, pentru a depăși constrângerile cu care se confruntă ÎPV în RM. Obiectivele acestei strategii trebuie să fie:

- creșterea participării la învățarea pe tot parcursul vieții;

- îmbunătățirea relevanței sistemelor de învățământ și formare profesională pentru piața muncii.

Direcțiile de acțiune cuprinse în cadrul acestor piloni se pot încadra în una sau mai multe categorii de instrumente pentru intervenție guvernamentală: coordonare, finanțare și reglementare. Strategia trebuie să prevadă măsuri menite să consolideze **monitorizarea și evaluarea ÎPV** pe termen mediu și lung. În cele din urmă, aceste măsuri vor permite și monitorizarea rezultatelor finale care decurg din implementarea strategiei și a impactului acestora asupra rezultatelor socioeconomice. Acest mecanism de monitorizare include, de asemenea, un sistem de management al informațiilor, ca element central elaborat special pentru înregistrarea, stocarea și analiza datelor privind învățarea permanentă în RM.

Competențele forței de muncă rămân o provocare majoră pentru promovarea ocupării forței de muncă și a productivității în RM. Există decalaje între competențe la nivelul mai multor sectoare. Disponibilitatea de competențe pe piața muncii a fost afectată negativ de emigrarea pe scară largă a forței de muncă calificate în ultimul deceniu, un fenomen care s-a reflectat, de asemenea, în îmbătrânirea forței de muncă.

În RM lipsesc informațiile cu privire la competențele necesare pe piața muncii și mecanismele prin care aceste informații să fie puse la dispoziția populației. Acestea sunt elemente importante de fundamentare a politicilor de învățare pe tot parcursul vieții și a unui dialog eficient între părțile interesate relevante [15].

Succesul pe piața muncii este determinat de diferite dimensiuni ale setului de competențe al unei persoane, combinând competențe cognitive, socioemoționale și competențe specifice activității/postului. Aceste competențe sunt dobândite de-a lungul vieții, existând argumente care sprijină ideea că procesul de acumulare a competențelor cognitive și socioemoționale se realizează îndeosebi în prima parte a vieții unei persoane. Competențele cognitive și socioemoționale solide asigură o bază pentru acumularea ulterioară a competențelor specifice prin învățământul profesional și tehnic, învățământul superior și învățarea pe tot parcursul vieții.

Obiectivele strategice sunt creșterea participării la ÎPV și creșterea relevanței sistemelor de educație și formare profesională pentru piața muncii.

Problemele legate de calitatea și neconcordanța dintre competențe și nevoile pieței muncii afectează o parte semnificativă a educației profesionale și terțiare. Creșterea relevanței în domeniul învățării pe tot parcursul vieții presupune:

- bună înțelegere a nevoilor pieței muncii;
- capacitatea de a concepe și actualiza programe, astfel încât să răspundă nevoilor angajatorilor și ale societății;
- mecanisme de feedback care să permită îmbunătățirea și inovarea permanentă;
- inițiative puternice de responsabilizare, incluzând stimulente pentru asigurarea unei calități ridicate [25].

Totodată, este necesară **implementarea conceptului ÎPV** la nivel instituțional, prin aprobarea strategiilor instituționale vizând ÎPV, în special la nivel universitar care să prevadă:

- reglementarea învățării în rândul adulților, organizarea bazei de date privind indicatorii statistici relevanți ÎPV, similar sistemului european, ajustarea indicatorilor;
- crearea unei platforme, la nivel național, care ar integra toate formele, programele ÎPV și toți prestatorii de servicii în acest domeniu;
- elaborarea și implementarea politicilor de valorizare a învățării și popularizarea învățării pe tot parcursul vieții;
- stimularea interesului populației față de învățare, dezvoltarea motivației de participare la învățare a persoanelor, indiferent de vârstă, gen, nivelul de studii anterioare etc.;
- implicarea activă a mass-media în acest proces;
- crearea centrelor de documentare și consiliere referitoare la învățarea pe tot parcursul vieții;
- realizarea unor studii privind nevoile de învățare ale populației din RM, particularitățile și specificul de vârstă al învățării pe tot parcursul vieții etc. [82].

Un rol deosebit în promovarea ÎPV și valorizarea oportunităților pe care le oferă revine mediului universitar, care dispune de competențe, resurse necesare, experiență în realizarea programelor de formare profesională inițială și continuă.

Cetățenii bine instruiți reprezintă premisa de bază a unei dezvoltări durabile, o componentă importantă în dezvoltarea economică și democratică a societății [37]. În acest context, concepția despre învățarea pe parcursul vieții se dovedește a fi o piatră de temelie, iar educația adulților trebuie să devină parte

integrantă a politicii de învățare pe tot parcursul vieții. Cadrul legislativ în domeniul instruirii adulților trebuie: să fie stabil; să definească rolul diferiților prestatori de servicii educaționale, obligațiile financiare; să fixeze în mod clar drepturile cetățenilor la învățare pe parcursul vieții, normarea standardelor și monitorizarea lor.

Educația adulților, la fel ca și învățământul primar, cel secundar și cel profesional, reprezintă un bun social. Deși numărul și tipurile de prestatori de servicii educaționale și ofertele acestora conțin mai multe diferențe comparativ cu alte sectoare ale sistemului de învățământ, instituțiile guvernamentale trebuie să-și asume responsabilitatea de finanțare a necesităților educaționale de bază ale cetățenilor. Cooperarea dintre diverse ministere, cum ar fi cel al Educației, al Muncii și Protecției Sociale și cel al Economiei, trebuie să capete un caracter calitativ nou. Trebuie create relații durabile cu partenerii sociali și cu societatea civilă.

Este necesar să se acorde o atenție deosebită necesităților **grupurilor marginalizate ale populației**. Acestea cuprind păturile defavorizate, minoritățile etnice, vârstnicii, refugiații, deținuții. Accesul echitabil la educație trebuie să fie o valoare recunoscută pretutindeni, fapt care ar asigura bunăstarea economică.

Educația adulților nu trebuie să se limiteze la formarea abilităților de încadrare în câmpul muncii. Fiecare cetățean ar trebui să-și poată satisface nevoile de dezvoltare economică, socială și personală. De asemenea, este necesar să fie pus în aplicare un mecanism de recunoaștere a rezultatelor obținute în cadrul învățării nonformale și informale, asemănător cu cel de validare a rezultatelor din sistemul de educație formală. În afară de aceasta, se impune modernizarea programelor educaționale și de formare și ralierea lor la tendințele pieței muncii prin:

- formarea unui spectru larg de abilități și competențe de bază și a unui nivel avansat de pregătire;
- instruirea în bază de module și aplicarea metodelor de recunoaștere și validare a cunoștințelor dobândite anterior;

Un aspect important ține de receptivitatea la nevoile întreprinderilor și ale persoanelor fizice în ceea ce privește dezvoltarea și dobândirea competențelor profesionale. Aceasta se poate realiza prin: promovarea cursurilor de instruire intraorganizațională, ateliere de lucru, formare ca parte a activității de grup,

analiza nevoilor de formare, cursuri de scurtă durată, consilierea și asistența beneficiarilor de serviciile educaționale;

De asemenea, se impune dezvoltarea unor programe integrate și servicii asociate grupurilor sociale dezavantajate. De exemplu, oferind servicii de instruire șomerilor, ar trebui gândit și modul de sporire a numărului de participanți la acest program, care ar obține maximum de beneficii din formarea profesională, precum și modul de angajare a lor în câmpul muncii. Aceasta înseamnă că va fi nevoie de fonduri suficiente alocate ANOFM pentru elaborarea indicatorilor unei „piețe a forței de muncă active” și a serviciilor conexe.

În vederea implementării eficiente a sistemului de formare continuă a adulților se impun mai multe măsuri:

- 1) Stimularea și susținerea dialogului social despre:
  - recunoașterea dreptului la educație formală și nonformală la orice vârstă;
  - luarea în considerare a intereselor diferitelor grupuri interesate;
  - accesul la instruirea organizată, cu introducerea activă în învățământ a publicațiilor pedagogice specializate și a mass-mediei;
  - dezvoltarea și continuarea proiectelor naționale de anvergură, cu implicarea publicului larg;
- 2) dezvoltarea și implementarea noilor abordări în stabilirea priorităților politicilor educaționale, inclusiv stabilirea unor forme instituționale de participare a reprezentanților diferitor ministere, instituții de învățământ, grupuri-țintă, a angajatorilor, organizațiilor comunitare etc. în acest proces;
- 3) elaborarea concepțiilor naționale de dezvoltare a sistemelor de educație a adulților, cu participarea comunității științifice și a organismelor consultative și a strategiilor de realizare a acestora;
  - identificarea și excluderea din legislația națională a obstacolelor existente în calea dezvoltării educației pentru adulți, în vederea asigurării echilibrului între educația formală și nonformală a adulților;
  - stabilirea mecanismelor de suport financiar pentru stimularea dezvoltării profesionale și generale în sectorul public și cel privat etc.
- 4) garantarea finanțării bugetare și stimularea atragerii de fonduri și a altor resurse pentru dezvoltarea sferei educației adulților, precum și stabilirea unei linii bugetare speciale pentru accesul la instruire a cetățenilor nevoiași.

Un alt aspect ține de îmbunătățirea competențelor. Creșterea nivelului competențelor, promovarea competențelor transversale și găsirea unor modalități de a anticipa mai bine necesitățile de pe piața forței de muncă, inclusiv pe baza dialogului cu sectoarele economice, sunt esențiale pentru a multiplica șansele de reușită în viață, pentru a sprijini o creștere echitabilă, durabilă și favorabilă incluziunii și pentru a garanta coeziunea socială în RM.

În scopul de a contribui la soluționarea problemelor legate de competențe în RM, este necesar a se întreprinde acțiuni care să abordeze aceste probleme, fapt care va spori vizibilitatea competențelor și va ameliora recunoașterea lor la nivel local, național și la nivelul UE, atât în școli și universități, cât și pe piața forței de muncă. Aceste acțiuni trebuie să fie concordante cu diverse recomandări și reforme care se fac în UE [15].

Dintre unele acțiuni care trebuie realizate în RM putem evidenția:

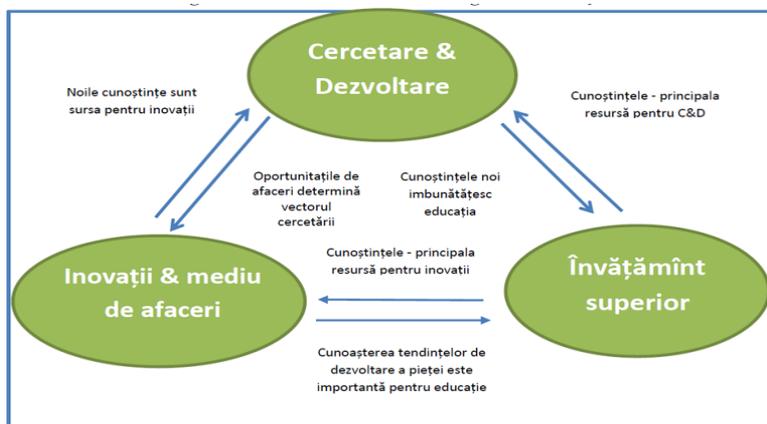
- **garanția de competențe**, al cărei scop este să ajute adulții cu un nivel scăzut de competențe pentru a dobândi un minim de competențe de alfabetizare, numerice și digitale și să progreseze în vederea absolvirii ciclului de învățământ liceal;
- revizuirea **Cadrului calificărilor**, în scopul unei mai bune înțelegeri a calificărilor și al unei mai bune utilizări a tuturor competențelor disponibile pe piața forței de muncă;
- **competențe și locuri de muncă în sectorul digital**, care reunește părțile interesate din sectoarele educației și al ocupării forței de muncă pentru a asigura dotarea persoanelor și a populației active cu competențele digitale adecvate.
- **cooperare sectorială în materie de competențe**, destinată să îmbunătățească gestionarea inteligentă a competențelor și să abordeze deficitul de competențe din anumite sectoare economice.
- **promovarea învățământului profesional și tehnic ca primă alegere**, prin multiplicarea oportunităților cursanților de a dobândi experiență învățând la locul de muncă și prin promovarea unei mai mari vizibilități a rezultatelor bune ale **învățământului profesional și tehnic** pe piața forței de muncă;
- o revizuire a **competențelor-cheie**, cu scopul de a ajuta mai multe persoane să dobândească competențele de bază necesare pentru a

- lucra și a trăi în secolul XXI, punând accentul îndeosebi pe promovarea competențelor și a mentalităților orientate spre antreprenoriat și inovare;
- o inițiativă privind **monitorizarea absolvenților de învățământ terțiar**, în vederea îmbunătățirii informațiilor privind evoluția absolvenților pe piața forței de muncă;
  - o propunere de aprofundare a analizei și a schimbului de bune practici privind modalitățile eficace de oprire a **exodului creierelor**.

Învățământul superior are un rol important în promovarea formării continue a adulților. Contribuția învățământului superior la ocuparea forței de muncă și la creșterea economică, precum și atractivitatea sa la nivel internațional, pot fi sporite prin stabilirea unor **legături strânse și eficiente între educație, cercetare și inovare**, cele trei laturi ale „triunghiului cunoașterii”.

Triunghiul cunoașterii (Figura 7.1.) constituie o prioritate în procesul formării societății pe principiile ÎPV – inovaționale pe baza dezvoltării și integrării celor trei elemente (educație, cercetare, inovare), precum și a investițiilor capitale în: resursele umane, dezvoltarea capacităților profesionale și susținerea cercetărilor științifice, asigurarea modernizării sistemelor educaționale etc., astfel încât acestea să devină mai relevante pentru nevoile unei economii globale bazate pe cunoaștere [90].

**Figura 7.1. Modelul teoretic al triunghiului cunoașterii**



Sursa: Adaptată după [90].

Pentru a crea capital uman care să **răspundă nevoilor pieței muncii într-o economie digitală**, este necesar:

1. actualizarea programelor de educație și formare profesională depășite, pentru acoperirea necesarului de competențe digitale într-o economie modernă.
2. transformarea sistemului de învățământ, la toate nivelurile, bazată pe principii precum: învățarea continuă; flexibilitatea traiectoriilor educaționale; modularitatea cursurilor educaționale. În același timp, atenția ar trebui să se concentreze asupra dezvoltării abilităților personale și sociale, de rezolvare a problemelor interdisciplinare, concentrate pe aspecte practice. Totodată, este necesară concentrarea pe utilizarea metodelor moderne de instruire, a formatelor și instrumentelor didactice noi, inclusiv a instrumentelor educaționale digitale și a formatelor de educație la distanță;
3. îmbunătățirea platformelor de interacțiune dintre studenți și potențiali angajatori, în vederea asigurării dezvoltării profesionale în RM, precum și crearea condițiilor favorabile pentru dezvoltarea tehnologică a companiilor și a start-up-urilor, și sporirea calității vieții în ansamblu;
4. dezvoltarea a noi centre de excelență în cele mai solicitate domenii tehnologice; există un dezechilibru al competențelor pe piața muncii, ceea ce duce la o situație în care va exista atât șomaj, cât și o lipsă de personal calificat;
5. extinderea interacțiunii între organizațiile educaționale și cele de cercetare cu comunitatea de afaceri și cu agențiile guvernamentale, pentru a asigura relevanța și semnificația programelor educaționale și pentru a reduce timpul de adaptare a sistemului educațional la cerințele pieței. În plus, în afară de modernizarea sistemului de formare a resurselor umane, este necesar să se asigure posibilitatea autorealizării resurselor umane în RM [1].

La rândul lor, întreprinderile joacă un rol-cheie în formarea pe tot parcursul vieții a persoanelor angajate. Înțelegerea modului în care companiile iau deciziile privind învățarea și modul în care este distribuit accesul la formare ajută la înțelegerea modului în care poate fi valorificat rolul întreprinderilor în extinderea accesului la formarea continuă și în reducerea excluziunii.

Deși este evident că formarea și învățarea pe tot parcursul vieții sunt importante și pot reprezenta un câștig pentru companii, indivizi și societate în general, putem constata că, în prezent, în RM există încă mari rezerve în ceea ce privește oportunitățile de formare continuă și utilizarea eficientă a inițiativelor de educație a adulților.

În ciuda creșterii ratei generale de participare și a cheltuielilor din partea întreprinderilor, segmentarea în diferite grupuri de angajați este încă remarcabilă, iar cei expuși la un risc mai mare de excludere (din piața forței de muncă; din societate) sunt, în mod paradoxal, chiar cei care participă cel mai puțin în procese de formare continuă.

Pentru a contracara o astfel de segmentare, ar fi oportun ca organizațiile să susțină formarea profesională prin responsabilitatea socială corporativă. Cu toate acestea, astfel de acțiuni nu pot fi obligatorii atât timp cât organizațiile nu sunt susținute de structuri specializate în acest scop.

Orice investiție în formarea profesională este conceptualizată ca rezultat al unei interacțiuni a diferiților actori competenți în luarea deciziilor privind formarea: organizația, funcțiunea de resurse umane, managementul superior, reprezentanți ai sindicatelor, angajați, furnizorii de programe de formare etc.

Următoarele constatări-cheie ajută la înțelegerea structurii deciziilor de formare în organizații și a interacțiunilor pe piețele mature de formare profesională continuă:

- managementul organizațiilor și deciziile privind participarea la formare sunt difuze și nu se limitează doar la funcțiile de resurse umane;
- funcțiunea de resurse umane este esențială pentru acceptarea din partea organizațiilor a investițiilor în formare și a abordărilor inovatoare;
- implicarea managementului în deciziile de resurse umane și de formare sprijină în mare măsură angajații și dezvoltarea acestora;
- mai mulți actori joacă un rol important în organizarea furnizării de programe de formare profesională continuă, iar contribuția reprezentanților sindicatelor în acest domeniu, în special, nu este luată în considerare. În unele țări, sindicatele au o influență asupra agendei de formare și calificare și un rol în negocierea măsurilor de angajare și formare, iar în mai multe țări este nevoie de acordul reprezentanților sindicatelor/consiliilor de lucru pentru a începe un plan de formare pentru angajați;

- pe piețele de formare profesională cu concurență scăzută, calitatea ofertei educaționale poate fi îmbunătățită [55].

Piața de formare profesională continuă și procesele decizionale în materie de formare a angajaților organizației devin extrem de complexe. În vederea îmbunătățirii formării profesionale la nivel organizațional, se impun:

- politici de dublă verificare pentru compatibilitatea stimulentei formării continue la nivel de companie;
- susținerea schemelor de implicare a managementului în procesul formării și educației adulților;
- îmbunătățirea expertizei și a abilităților de negociere în ceea ce privește formarea profesională continuă;
- determinarea cererii pe piața de formare profesională continuă prin cooperarea între organizații. Aceasta poate facilita elaborarea programelor de formare profesională;
- oferta pe piața de formare profesională continuă: cooperarea între furnizorii de servicii de formare profesională continuă poate stimula concurența și calitatea pe piața de formare continuă [21].

*Prin urmare, învățarea pe parcursul întregii vieți este un domeniu destul de complex, care implică mai mulți actori, pornind de la instituțiile guvernamentale până la adulți și companii, fiecare având un anumit grad de responsabilitate. Învățarea pe parcursul întregii vieți este un domeniu de viitor, care trebuie analizat și dezvoltat cu atenție pe piața educațională din RM, astfel încât să contribuie la asigurarea unui echilibru în ceea ce privește cererea și oferta de competențe profesionale. De asemenea, conținutul programelor de formare profesională continuă trebuie actualizate permanent, pentru a răspunde cerințelor actuale și viitoare ale pieței muncii, dar și viitoarelor meserii și profesii care vor apărea în circuitul profesional.*

### **7.3. Sporirea ocupării forței de muncă prin implementarea „noilor forme de angajare”**

Schimbarea conținutului muncii la nivel societal și a valorilor sociale ale forței de muncă a condus la dezvoltarea de noi alternative de angajare, diferite de cele tradiționale. De asemenea, procesul de digitalizare a muncii a determinat mai mulți angajatori să identifice noi forme de încadrare în muncă, prin diversificarea metodelor de organizare a muncii, pentru a satisface nevoile

forței de muncă. În acest context, Holtgrewe (2014) susține că progresul în domeniul TIC, în combinație cu schimbările în organizarea muncii în ceea ce privește locul și timpul de muncă, determină ca formele de angajare bazate pe tehnologiile digitale să fie din ce în ce mai răspândite [53]. Progresul în cauză este susținut și de evoluțiile economice și societale, în care atât angajatorii cât și angajații au nevoie de relații de muncă mai flexibile [47]. Mai mult decât atât, criza pandemică Covid-19 a dat un nou impuls angajatorilor în ceea ce privește dezvoltarea noilor forme de angajare, având ca obiectiv protejarea sănătății forței de muncă. Or, noile forme de angajare pot avea un impact direct asupra relațiilor de muncă și a dialogului social, precum și asupra sistemelor de asigurări sociale, în funcție de nivelul de implementare a acestora.

Sintagma „noile forme de angajare” nu este sinonimă cu contractele de muncă atipice cunoscute de toate sistemele legislative europene, cum ar fi: angajarea temporară, angajarea cu fracțiune de normă sau contracte de muncă la distanță. Acestea presupun un profil de angajare mult mai diferit față de contractele standard, având o precaritate mult mai mare asupra condițiilor de muncă și a termenilor de angajare [70]. Diversitatea noilor forme de angajare, care permit integrarea mai rapidă a forței de muncă pe piața muncii, exprimă, pe de o parte, nevoile specifice ale angajatorilor privind adaptarea la mediul de afaceri actual, iar pe de altă parte, opiniile generale promovate de actuala politică europeană care văd în noile aranjamente de muncă instrumente importante în lupta împotriva șomajului și, implicit, în stimularea ocupării forței de muncă [34].

Potrivit Eurofound (2012), „noile forme de angajare” se caracterizează prin următoarele elemente:

- relațiile de muncă dintre angajatori și angajați sunt diferite decât cele individuale. În acest caz, pot exista relații de muncă ce implică mai mulți angajatori pentru un singur angajat, un angajator pentru mai mulți angajați la un anumit loc de muncă sau mai mulți angajatori și mai mulți angajați în același timp;
- munca este realizată intermitent sau pentru perioade foarte scurte de timp;
- un loc de muncă, altul decât sediul angajatorului, în care angajatul este mobil și lucrează din mai multe locații, inclusiv propriul birou, fără a se lua în considerare munca la distanță tradițională;

- susținere semnificativă sau predominantă din partea TIC, inclusiv telefoane mobile, computere personale, tablete sau alt echipament similar, în cazul în care această tehnologie schimbă natura relațiilor de muncă sau tiparele de lucru [39].

Indiferent de natura relațiilor de muncă, Eurofound a identificat 9 forme noi de angajare: partajarea angajaților, partajarea postului de muncă, munca bazată pe voucher, managementul interimar, munca ocazională, munca mobilă bazată pe TIC, munca de portofoliu (portfolio work) și crowd employment,.

**Partajarea angajaților** este una dintre formele noi de angajare și are ca obiectiv sporirea nivelului de ocupare a forței de muncă. În activitatea companiilor se practică două tipuri de partajare a angajaților: strategică și ad-hoc. Partajarea strategică a angajaților constă în faptul că mai multe companii creează o structură comună pentru angajarea lucrătorilor și coordonarea partajării sarcinilor aferente postului [62]. Structura comună include responsabilitatea juridică a companiilor pentru recompense financiare, beneficii și dezvoltarea profesională a angajaților. Totodată, De la Mora Velasco și colab. (2021) susțin că, în acordurile strategice de partajare a angajaților, lucrătorii pot alterna sarcini individuale de muncă cu doi sau mai mulți angajatori participanți, pe baza acordurilor și a programelor stabilite anterior [33]. Partajarea strategică a angajaților a fost stabilită inițial din necesitatea economică și socială de a crea o relație durabilă între companii și angajați, chiar dacă un angajator individual nu putea oferi o muncă durabilă.

Filosofia partajării angajaților este orientată mai mult spre organizațiile mici și mijlocii, deoarece acestea nu pot asigura o angajare cu normă întregă la un anumit post de muncă. În aceste condiții, mai multe IMM, situate în același areal geografic, înființează în comun o entitate juridică cu scopul de a angaja forță de muncă pentru companiile membre, acoperind astfel necesitățile calitative de resurse umane [5]. În opinia lui Wölfling et al (2007), există următoarele tipuri de nevoi de resurse umane pe care le-ar putea îndeplini un grup de angajatori:

- lucrări sezoniere, precum agricultura, construcțiile, turismul sau procesarea alimentelor. În cazul combinării nevoilor de resurse umane contraciclice cu cele care au un caracter mai mult continuu pot fi create locuri de muncă permanente;

- munca parțială combinată, în care cererea de resurse umane a companiilor pentru anumite sarcini fluctuează zilnic sau săptămânal;
- partajarea specializărilor pentru care există cerere, dar nu suficientă pentru a justifica angajarea cu normă întreagă, în special în IMM;
- locuri de muncă ocazionale greu de anticipat, în special în industrie. În cazul dat, partajarea angajaților nu este eficientă dacă se bazează doar pe locuri de muncă ocazionale, deoarece continuitatea este dificil de realizat din cauza fluctuației sporite a personalului [70].

Spre deosebire de partajarea strategică, partajarea ad-hoc a angajaților presupune împărțirea temporară a angajaților pentru a echilibra nevoile de resurse umane între două companii (de exemplu, una cu un volum de muncă scăzut și cealaltă cu un deficit de personal). Contractul de muncă dintre angajatorul inițial și angajat se menține pe durata desfășurării activității pentru angajatorul primitor [70].

Partajarea strategică a angajaților oferă companiilor acces la resurse umane pe care altfel nu le-ar avea sau nu le-ar putea avea, sau cel puțin nu la un cost accesibil [3]. Acest lucru este deosebit de benefic pentru IMM-uri, deoarece contribuie la reducerea costurilor administrative și a celor cu forța de muncă. De asemenea, companiile participante beneficiază de experiența lucrătorului comun, ca urmare a activității desfășurate la mai multe companii, ceea ce ar putea duce la beneficii în materie de eficiență și productivitate. Dintr-o altă perspectivă, partajarea angajaților încurajează cooperarea regională în alte domenii de afaceri, fapt ce conduce la dezvoltarea economice locale.

În Belgia, partajarea strategică a angajaților este considerată mai puțin un instrument inovator pentru asigurarea echilibrului între cererea și oferta de muncă și mai mult un instrument de promovare a incluziunii pe piața muncii a grupurilor vulnerabile.

În ceea ce privește partajarea ad-hoc a angajaților, această formă de angajare are mai multe avantaje. În primul rând, contribuie la siguranța locului de muncă pentru angajat și la păstrarea competențelor profesionale și a experienței pentru angajator, inclusiv în perioade de criză economică. În al doilea rând, ajută la evitarea sau reducerea nivelului șomajului la nivel regional. În al treilea rând, poate servi ca instrument de restructurare pentru compania inițială. În al patrulea rând, poate spori nivelul de calificare al forței de muncă atunci când plasarea într-o altă companie stimulează învățarea.

**Partajarea postului.** Este considerată o metodă inovatoare de ocupare a forței de muncă, deoarece permite persoanelor să asigure un echilibru între viața privată și cea profesională. Această metodă permite ca două sau trei persoane să împartă între ei o săptămână de muncă de 40 de ore (cu normă întreagă). Astfel, o persoană poate să activeze 4 ore în prima jumătate a zilei, iar cea de-a doua persoană să continue activitatea la același loc de muncă în a doua parte a zilei, muncind 4 ore la fel ca și prima persoană sau fiecare persoană lucrează într-o anumită zi cu normă întreagă [84]. Dacă la început partajarea postului era aplicată în sistemul educațional și în cel medical, în prezent această modalitate de angajare este oferită atât de angajatorii din sectorul public cât și cei din sectorul privat [38]. Această formă de angajare are efecte pozitive asupra pieței muncii deoarece poate spori nivelul de ocupare a forței de muncă printre anumite categorii de persoane, considerate dezavantajate: persoanele în vârstă, persoanele cu dizabilități, persoanele cu responsabilități de îngrijire, mamele care se întorc din concediul de maternitate, persoanele bolnave inaptele de a munci cu normă întreagă etc.

Wheatley (2013) consideră că partajarea posturilor ar putea contribui la abordarea provocărilor actuale de pe piața muncii, legate de șomajul tinerilor și de îmbătrânirea populației active [96]. Autorul susține că partajarea locurilor de muncă, ca schemă de mentorat, poate fi folosită ca „ieșire lentă” de pe piața muncii pentru angajații în vârstă și ca formă de ucenicie pentru cei tineri. În acest context, este adus ca exemplu modelul sloven planificat de subvenționare a șomerilor privind partajarea posturilor de muncă cu angajații actuali de vârstă pre și pensionară. Aceasta le permite angajaților în vârstă să se retragă treptat de pe piața muncii, transferând în același timp cunoștințele și experiența acumulate succesiorilor lor mai tineri [70].

Abordând partajarea posturilor din perspectiva managementului resurselor umane, Daniels (2013) este de părerea că performanța unei companii poate beneficia de partajarea posturilor care poate asigura îndeplinirea permanentă și calitativă a sarcinilor de muncă [30]. Acest lucru se datorează, pe de o parte, gradului mai mare de satisfacție profesională a acestor angajați, care apreciază flexibilitatea muncii lor, iar pe de altă parte, creșterii capacității inovatoare și creative aduse de două sau mai multe persoane la același loc de muncă.

*Managementul interimar* reprezintă o altă formă de angajare și vizează doar anumite categorii de personal: manageri și experți cu specializare înaltă. În acest caz, compania „închiriază” angajații altor companii pentru o anumită perioadă de timp, având ca obiectiv soluționarea unei probleme manageriale sau tehnice [70]. Potrivit Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD), managementul interimar se referă la „numirea temporară a unui director executiv sau a unui manager independent senior de o organizație, pentru o perioadă definită, fie pentru implementarea unui program sau a unui proiect de schimbare, fie pentru asumarea unui anumit rol (cum ar fi umplerea unui gol) [70]. Un manager interimar este o resursă flexibilă folosită pentru o perioadă limitată de timp. Spre deosebire de definiția anterioară, managementul interimar este considerat o opțiune flexibilă, fără niciun angajament pe termen lung, pe care compania o folosește ca răspuns la necesitatea unei expertize, disponibilă atunci când este necesar, pentru o perioadă determinată.

Obiectivul aplicării acestei forme de angajare constă în reducerea costurilor fixe aferente angajării, prin limitarea administrării personalului și a beneficiilor marginale, maximizând în același timp controlul asupra folosirii forței de muncă [51]. De asemenea, prezența unui manager interimar în cadrul unei companii ar putea conduce la îmbunătățirea cunoștințelor și abilităților profesionale ale angajaților companiei, precum și la schimbarea unor practici de muncă, tradiționale pentru companie, cu altele mai inovatoare care să asigure o eficiență economică mai mare. În acest context, Bruns și Kabst (2005) susțin că managementul interimar poate fi un răspuns la lipsa anterioară de investire în resurse umane (activități de formare și planificare a resurselor umane) de către companii [11]. La fel, autorii sugerează că managementul interimar poate contribui pozitiv la competitivitatea, sustenabilitatea sau chiar creșterea unei companii, care, la rândul său, ar trebui să aibă efecte pozitive asupra pieței muncii.

*Munca ocazională.* Această formă de angajare a fost dezvoltată diferit, de la țară la țară, având ca obiectiv sporirea ocupării forței de muncă. Un impuls al extinderii muncii ocazionale l-au constituit și schimbările în conținutul muncii, inclusiv impactul angajării ocazionale.

Munca ocazională a constituit subiect de cercetare pentru mai mulți cercetători în domeniu. Wooden și Hawke (1998) au analizat factorii care

conduc la angajarea ocazională, constatând că dimensiunea organizației și activitatea sindicală sunt determinanți în ceea ce privește folosirea angajaților ocazionali [97]. În afară de aceasta, Campbell (1996) consideră că factorii instituționali au avut un rol important în creșterea ponderii muncii ocazionale [17].

Deși formele flexibile de angajare, inclusiv munca ocazională, pot avea un rol util pentru a ajuta companiile să se adapteze la șocurile externe și să facă față incertitudinii, acestea sunt de obicei echivalate cu locuri de muncă de proastă calitate [71]; [74].

Munca ocazională reprezintă unica formă de angajare netradițională reglementată în Republica Moldova. Legislația țării definește activitatea cu caracter ocazional drept acea activitate care nu necesită cunoștințe sau calități speciale, fiind desfășurată în mod sporadic, causal. Persoanele care desfășoară astfel de activități sunt numite ziliere, fiind angajate doar în agricultură [56].

Cu toate că munca ocazională este privită ca o muncă necalificată în RM și este caracteristică doar sectorului agrar, aceasta poate fi extinsă și în alte domenii de activitate, pentru alte posturi și roluri. Astfel, munca ocazională poate fi folosită și în organizațiile care se află într-un proces de schimbare. Așadar, în cazul în care sunt planificate schimbări în organizarea muncii, managerii limitează recrutarea permanentă pentru a reduce ocuparea generală a forței de muncă și a maximiza opțiunile pentru schimbarea rolurilor și a sarcinilor postului pe măsură ce restructurarea continuă. Din perspectivă managerială, angajații ocazionali sunt cei mai potriviți pentru acest rol, având în vedere dorința lor de a munci, precum și probabilitatea de a fi transferați la un loc de muncă permanent și lipsa lor de familiarizare cu practicile existente în organizație [96]. În categoria lucrătorilor ocazionali mai pot fi incluși specialiști pe probleme tehnice și organizatorice, care dețin competențe de specialitate nespecifice companiei. În aceste condiții, companiile pot încheia un contract de muncă de scurtă durată cu astfel de lucrători, pentru un anumit volum de lucrări sau sarcini de muncă.

La rândul său, munca ocazională poate fi exprimată prin mai multe forme de angajare. Potrivit Eurofound (2018), există două forme de angajare în cazul lucrătorilor ocazionali: munca intermitentă și munca la cerere (on-call work) [41].

Munca intermitentă implică un angajator care atrage forță de muncă, în mod regulat sau neregulat, pentru a efectua anumite lucrări, adesea legate de un proiect individual sau de locuri de muncă sezoniere. Angajarea se caracterizează printr-o perioadă determinată, care implică îndeplinirea fie a unei sarcini, fie a unui anumit număr de zile de muncă.

Munca la cerere implică o relație de muncă continuă menținută între un angajator și un angajat. În acest caz, angajatorul nu este obligat să-i ofere în mod constant angajatului sarcini de muncă, având opțiunea de a solicita serviciile acestuia atunci când este necesar. Există contracte de muncă în care se indică numărul minim și cel maxim de ore de muncă, precum și așa-numitele „contracte zero ore”, care nu specifică un număr minim de ore de lucru, iar angajatorul nu este obligat să solicite vreodată serviciile lucrătorului [70]. Necesitățile intermitente de muncă pot fi extinse, în cazul RM, și asupra altor domenii de activitate și posturi de muncă:

- pentru evenimente ocazionale (conferințe, concerte, festivaluri, evenimente familiale (nunți, cumetrii etc.);
- activități sezoniere specifice turismului, alimentației publice și comerțului cu amănuntul.

În afară de aceasta, munca intermitentă și munca la cerere pot fi aplicate în funcție de evoluția cererii pe durata săptămânii în domeniul ospitalității și al comerțului cu amănuntul, sau pe durata zilei, pentru a desfășura activități de curățenie în hoteluri.

Munca ocazională are anumite efecte asupra pieței muncii. Aceasta ar putea ajuta unele categorii de forță de muncă (tinerii și persoanele care și-au pierdut locul de muncă) să intre pe piața muncii și să dobândească o anumită experiență profesională, fapt ce le conferă o altă valoare a forței de muncă respective. În afară de aceasta, Karlson (2009) susține că munca ocazională reduce munca nedeclarată și cea ilegală [70].

***Munca mobilă bazată pe TIC.*** Pe măsura evoluției progresului TIC și a formelor de organizare a muncii, „angajatul virtual, invizibil, care activează digital, oriunde și oricând, a devenit mult mai răspândit [78], iar criza pandemică din 2019 a impulsionat și mai mult acest proces. Restricționând deplasarea forței de muncă pentru a evita răspândirea în masă a virusului

Covid-19, toate activitățile care puteau fi realizate pe baza TIC au fost trecute în regim virtual, fapt care a condus la creșterea substanțială a angajaților virtuali. Chiar și dacă pandemia Covid-19 va dispărea în totalitate, o bună parte dintre organizații vor continua să realizeze unele activități în regim virtual, în vederea însușirii unor avantaje financiare. În acest context, angajatorii folosesc munca mobilă bazată pe TIC ca mijloc de creștere a flexibilității în organizarea muncii și de introducere a unor practici de muncă inovatoare, deoarece dezvoltarea tehnologiei moderne oferă din ce în ce mai multe oportunități [70].

Angajații digitali și/sau liber profesioniștii din domeniul TIC se caracterizează prin două practici specifice de muncă. În primul rând, aceștia folosesc pe scară largă computerele, smartphone-urile, serviciile cloud, internetul și e-mailul pe durata activității lor profesionale. În al doilea rând, timpul de muncă al acestora nu este petrecut doar la sediul angajatorului (și nici în sediul propriu dacă lucrează pe cont propriu), deoarece ei muncesc în principal din alte locații, cum ar fi: domiciliul, sediul clientului, locații externe, mijloace de transport, hoteluri, spații de muncă în comun sau oricare altele [40].

Așa cum constată unii autori, munca mobilă bazată pe TIC urmărește două obiective. În primul rând, obținerea unor beneficii în materie de eficiență și productivitate prin utilizarea optimă a timpului de muncă disponibil. Privită din perspectiva angajaților, motivația acestora în ceea ce privește desfășurarea unei activități profesionale bazată pe TIC este determinată de nevoia reducerii consumului de timp pentru efectuarea navetei, timpul respectiv fiind consumat de angajat pentru realizarea altor activități [78]. Prin organizarea corectă a sarcinilor și responsabilităților profesionale, munca mobilă bazată pe TIC contribuie la îmbunătățirea echilibrului dintre viața profesională și cea privată, deoarece angajații sunt capabili să muncească în timpul și în locul unde le convine cel mai mult. În acest context, Maschke și colab. (2013) consideră că ar putea exista anumite probleme în acest sens dacă se așteaptă ca angajații digitali să fie disponibili pentru a accesa nonstop informații legate de activitatea profesională, ceea ce duce la dispariția granițelor între viața profesională și cea privată [67].

Trebuie remarcat faptul că munca mobilă bazată pe TIC are anumite implicații asupra pieței muncii. În primul rând, această formă de angajare este agreată mai mult de persoanele preocupate de educarea copiilor minori. Această formă de angajare le permite acestora să-și îndeplinească responsabilitățile familiale, evitând absentismul la locul de muncă. În al doilea rând, această formă de angajare este oportună pentru persoanele cu dizabilități,

în special persoane cu probleme locomotorii, care le fac mai dificilă deplasarea la locul de muncă, dacă acesta se află la sediul companiei. Folosirea acestei forme de angajare pentru persoanele cu nevoi speciale poate fi privită și ca o acțiune de responsabilitate socială corporativă din partea angajatorului. În al treilea rând, munca mobilă bazată pe TIC ar fi oportună pentru companiile din RM care își desfășoară activitatea în mediul rural, în care probabilitatea de a identifica persoane calificate, în special cu competențe în domeniul TIC, este mai mică. În acest caz, pentru evitarea deplasării pe distanțe mai mari a unor astfel de specialiști, această formă de angajare ar fi benefică atât pentru angajator, cât și pentru angajat.

**Crowd employment**, ca formă de angajare, a apărut la începutul secolului XXI, odată cu dezvoltarea accentuată a internetului. În ultimii ani, crowd employment a cunoscut o evoluție semnificativă, ca urmare a dezvoltării platformelor digitale, iar criza pandemică Covid-19 a stimulat și mai mult dezvoltarea acestea.

Crowd employment este strâns legată de alte două noțiuni: crowdsourcing și crowdwork. Propus de Howe, în anul 2005, *Crowdsourcingul* reprezintă acțiunea de externalizare a unei activități, efectuată de un agent desemnat (angajat, liber profesionist sau o firmă separată), spre un grup nedefinit, în general mare de oameni, prin intermediul unui apel deschis, care are loc de obicei în regim online [54]. Crowdworkul este privit ca un tip „nou” de muncă, adică o transformare a muncii bazată pe dezvoltarea internetului și a platformelor online [54]. În cazul dat, lucrătorii desfășoară activități profesionale de oriunde în lume, atât timp cât au o conexiune la internet. Locurile de muncă variază de la programare computerizată sofisticată, analiză de date și design grafic, până la „micro sarcini”, relativ simple, de natură administrativă [54]. Platformele de „micro sarcini” sunt acele platforme crowdwork care oferă companiilor acces la un număr foarte mare de forță de muncă și flexibilă, distribuită pe tot globul, pentru a îndeplini numeroase sarcini mici și rapide, cu caracter repetitiv [54].

Potrivit lui Felstiner (2011), crowd employment este o nouă formă de organizare a externalizării sarcinilor, care în mod normal poate fi delegată unui singur angajat sau unui grup mare de „angajați virtuali” [44]. Același autor susține că forma *crowd employment* se bazează pe îndeplinirea unor sarcini sau proiecte individuale, mai degrabă decât pe o relație de muncă continuă, iar un volum mare de muncă este, de obicei, divizat în sarcini mai mici, independente și omogene sau

„microsarcini?”. De fapt, crowd employment folosește o platformă online pentru a permite organizațiilor și indivizilor să acceseze un grup nedefinit și necunoscut de alte organizații și persoane pentru a furniza, în schimbul unei plăți, servicii sau produse specifice [44]. Crowd employment constă în faptul că grupurile de lucrători care se întind pe mai multe fusuri orare oferă companiilor posibilitatea de a finaliza proiecte la orice oră din zi sau din noapte, iar un număr mare de lucrători înseamnă că sarcinile pot fi îndeplinite rapid [54].

Crowd employment vizează o anumită categorie de forță de muncă. Potrivit lui Brabham (2012), lucrătorii care participă la crowd employment trebuie să aibă un nivel înalt de calificare, să fie creativi și să aibă dezvoltate abilitățile digitale [95].

Principala motivație a clienților pentru utilizarea acestei forme de angajare constă în accesul la o sursă uriașă de cunoștințe și experiență, precum și posibilitatea finalizării mai rapide a unui volum de muncă [70]. În cazul aplicării acestei forme de angajare, recrutarea candidaților poate fi evitată, fapt ce conduce la reducerea cheltuielilor pentru atragerea forței de muncă. În afară de aceasta, Felstiner (2011) consideră că angajatorul poate reduce și alte cheltuieli de personal, inclusiv cele salariale [44].

Privită din perspectiva forței de muncă, crowd employment oferă anumite avantaje: oportunități de învățare, schimburi sociale, recunoașterea de către alți lucrători și clienți, oportunitatea de dezvoltare a marketingului personal, un echilibru mai bun între viața profesională și cea privată, posibilitatea obținerii unor venituri suplimentare [70].

În opinia lui Felstiner (2011), crowd employment poate fi privită ca „o modalitate reușită de dezvoltare economică a zonelor rurale, precum și un instrument formidabil ce poate fi aplicat în regiunile afectate de război sau dezastre” [44]. Din perspectiva pieței muncii, crowd employment poate contribui la integrarea pe piața muncii a persoanelor cu nevoi speciale care dețin competențe digitale, oferindu-le posibilitatea desfășurării unor activități profesionale.

***Munca bazată pe voucher.*** Reprezintă o formă de angajare în care un angajator achiziționează un voucher de la o terță parte (de obicei, o autoritate guvernamentală) pentru a fi utilizat în scopul recompensării muncii unui lucrător. Această formă de angajare poate fi privită și ca o variantă a muncii ocazionale și poate fi aplicată în domenii cum sunt serviciile casnice și agricultura. Motivul inițierii acestei forme de angajare a constat în reducerea sau eliminarea muncii nedeclarate.

Serviciile casnice și agricultura sunt domeniile în care acest fenomen este cel mai frecvent întâlnit. Persoanele care muncesc pe bază de voucher pot avea statutul de angajat, lucrător pe cont propriu, șomer, student sau pensionar.

Angajatorii sunt determinați să aplice angajarea pe bază de voucher mai mult din precauție și considerente etice. În schimb, lucrătorii optează pentru munca pe bază de voucher deoarece au acces la oportunități de angajare în zona locală și flexibilitate în ceea ce privește timpul de muncă. Mai mult, lucrătorii acceptă angajarea pe bază de voucher deoarece preferă ca munca lor să fie mai degrabă declarată decât nedeclarată, ceea ce le oferă mai multă siguranță, o oarecare protecție socială și o garanție că vor fi plătiți. În lipsa unor locuri de muncă standard, forța de muncă acceptă angajarea pe bază de voucher, ca alternativă la șomaj sau la alte forme de muncă ocazională (NFE).

***Munca de portofoliu.*** Potrivit lui Chipman (1993), lucrătorii de portofoliu sunt persoanele care dețin mai multe locuri de muncă sau contracte în diverse domenii de activitate și cu mai multe companii [67]. Abordând acest subiect, Mallon (1998) susține că munca de portofoliu oferă angajaților posibilitatea obținerii independenței față de un angajator, iar cunoștințele și abilitățile profesionale ale acestora să fie valorificate de mai multe organizații [70].

Munca de portofoliu vizează o anumită categorie de forță de muncă, iar caracteristicile definitorii ale acesteia sunt:

- munca autoadministrată, independentă, generatoare de venituri, inclusiv marketingul personal și țintirea clienților;
- crearea și menținerea relațiilor cu clienții din diverse domenii, inclusiv adaptarea continuă la diferite situații de muncă și cerințe ale clienților;
- dezvoltarea unei game de activități care nu depind de o singură organizație [24].

Munca de portofoliu este din ce în ce mai mult practică în rândul forței de muncă creative: jurnaliști, traducători și cei din industria media [70]. Munca de portofoliu oferă un tip de angajare flexibilă care poate prelungi viața profesională în rândul unei forțe de muncă îmbătrânite, chiar și după pensionarea acesteia.

Noile forme de angajare au anumite efecte asupra pieței muncii, unele dintre ele având un impact mai mare, iar altele mai mic, însă pe ansamblu asigură o creștere a nivelului de ocupare a forței de muncă (Figura 7.2).

Figura 7.2. Efectele noilor forme de angajare asupra pieței muncii

	Partajarea angajaților	Partajarea postului	Management interimar	Munca ocazională	Munca mobilă bazată pe TIC	Crowd employment	Munca de portofoliu	Munca bazată pe voucher
Crearea locurilor de muncă								
Menținerea locurilor de munca								
Reducerea angajărilor standard								
Integrarea pieței muncii								
Segmentarea pieței muncii, polarizarea socială								
Legislația ocupării								
Sporirea atractivității pieței muncii								
Inovarea pieței muncii								
Perfecționarea forței de muncă								

Legendă:

-  Efecte benefice pe piața muncii.
-  Efecte neutre pe piața muncii.
-  Efecte dezavantajoase pe piața muncii.

Sursa: Adaptat după [70].

Noile forme de angajare sunt implementate mai mult sau mai puțin la nivelul fiecărei țări. În vederea implementării eficiente a noilor forme de angajare este necesară existența sau adaptarea cadrului legal la noile realități economice și sociale. Aceasta va permite atât angajatorilor cât și angajaților să dezvolte relații de muncă bazate pe încredere și respect reciproc.

La nivelul UE, noile forme de angajare sunt prezente mai mult în țările cu un nivel de dezvoltare economică mai înalt (Tabelul 7.1).

**Tabelul 7.1. Prezența noilor forme de angajare în statele membre UE**

Partajarea angajaților	Partajarea postului	Management interimar	Munca ocazională	Munca mobilă bazată pe TIC	Crowd employment	Munca de portofoliu	Munca bazată pe voucher
Austria Belgia Bulgaria Cehia Finlanda Franța Germania Grecia Luxemburg Ungaria	Cehia Irlanda Italia Polonia Slovenia Ungaria	Cehia Franța Grecia Letonia Ungaria	Belgia Croația Franța Irlanda Italia Olanda România Slovenia Slovenia Suedia Ungaria	Belgia Cipru Danemarca Franța Germania Grecia Letonia Lituania Olanda Portugalia Slovenia Spania Suedia Ungaria	Belgia Cehia Danemarca Germania Grecia Italia Letonia Lituania Portugalia Spania	Cipru Danemarca Grecia Italia Letonia Lituania Olanda Portugalia Ungaria	Austria Belgia Franța Grecia Italia Lituania

Sursa: Adaptat după [70].

Așa cum rezultă din Tabelul 7.1, noile forme de angajare sunt aplicate mai mult sau mai puțin în statele membre ale UE. Munca mobilă bazată pe TIC este aplicată în 14 state membre ale UE și are cele mai mari perspective de extindere și în alte țări, ca urmare a dezvoltării accelerate a TIC, fapt ce creează noi oportunități de angajare pe diferite categorii de forță de muncă. Munca ocazională este cea de-a doua formă de angajare, cu o prezență mai mare în statele membre ale UE: 11 țări.

În condițiile actuale, când procesul de digitalizare cuprinde aproape tot spectrul activităților economice, este firesc să apară modificări și în ceea ce privește organizarea muncii. Schimbarea valorilor sociale în rândul forței de muncă, în special a generației tinere care se orientează mai mult spre anumite meserii și profesii, bulversează mai mult sau mai puțin comportamentul pieței muncii. În aceste condiții, angajatorii trebuie să se adapteze la noile cerințe, pentru a se asigura că beneficiază de o forță de muncă calificată și motivată în vederea realizării obiectivelor organizaționale. Mai mult, criza pandemică Covid-19, care a restricționat deplasarea oamenilor a determinat angajatorii să implementeze munca la distanță ca soluție pentru realizarea obiectivelor

prestabilite. Noile forme de angajare sunt privite ca o alternativă la programul standard de muncă, astfel încât procesele economice să se deruleze în mod continuu în cadrul organizației. În afară de aceasta, noile forme de angajare oferă un anumit confort social și angajaților deoarece le permite să-și asigure un echilibru între viața profesională și cea privată, precum și posibilitatea obținerii unor venituri suplimentare.

#### **7.4. Valorificarea potențialului grupului NEET – sursă de creștere a ocupării forței de muncă**

Tinerii reprezintă o categorie a populației cu un potențial enorm, care trebuie valorificat eficient prin contribuția acestora la dezvoltarea oricărei țări. Valorificarea eficientă a potențialului tinerilor poate fi realizată printr-un proces rapid de tranziție de la școală la muncă, evitându-se, în acest caz, acordarea statutului de șomer. Chiar dacă rata șomajului în rândul tinerilor este mai mare în comparație cu a altor categorii de vârstă, fapt pentru care instituțiile guvernamentale, prin politicile elaborate și implementate, încearcă să reducă mărimea acestui indicator, există Grupul NEET, care trebuie să aibă o preocupare tot mai mare pentru a-i atrage în sfera ocupațională.

Înțelegerea dificultăților tinerilor pe piața muncii justifică luarea în considerare și a inactivității acestora, deoarece starea lor poate fi rezultatul eșecurilor sistemice în traiectoria lor educațională și tranzițiile de la școală sau universitate la un loc de muncă remunerat [39].

Luând în considerare faptul că grupul NEET nu contribuie la îmbunătățirea angajabilității lor ulterioare, prin investiții în formarea și dezvoltarea competențelor, și nici nu dobândesc experiență profesională prin angajare, aceștia sunt expuși atât la riscul excluziune socială cât și al excluziunii de pe piața muncii [23]. Mai mult, perioada în care persoana face parte din grupul NEET poate avea consecințe pe termen lung asupra viitoarelor oportunități de angajare, a veniturilor, a bunăstării psihosociale și a sănătății acesteia, implicând costuri societale destul de mari [7]; [68].

Pondere relativ mare a grupului NEET în totalul populației tinere din aceeași categorie de vârstă a constituit subiect de cercetare pentru mulți cercetători, dar și preocupare pentru factorii de decizie la nivelul fiecărei țări.

Persoanele care formează grupul NEET au, în cea mai mare parte, un nivel inferior de educație. În aproape toate țările OECD, tinerii cu nivel inferior de educație reprezintă ponderea cea mai mare în grupul NEET. În acest context, Macmillan (2014) susține că persoanele crescute în gospodării sărace sau în care niciun membru adult nu lucrează, au, în general, mai multe șanse să părăsească mai devreme sistemul educațional, respectiv să devină șomer sau să facă parte din grupul NEET [63]. Prin urmare, o educație bună este cea mai eficientă modalitate pentru evitarea grupului NEET. Potrivit OECD, tinerii cu studii superioare reprezintă doar 15% din grupul NEET [75].

Grupul NEET a constituit o preocupare majoră a Comisiei Europene, elaborând și implementând mai multe acțiuni care au avut drept obiectiv reducerea numărului acestora. Una dintre acțiunile-cheie ale Comisiei Europene a constat în monitorizarea sistematică a situației tinerilor care nu sunt angajați la un loc de muncă, nu urmează un proces educațional sau un program de formare profesională, ca suport pentru dezvoltarea politicilor și învățarea reciprocă în acest domeniu [42].

În anul 2013, a fost lansat, la nivelul UE, programul Garanții pentru Tineret, având ca obiectiv susținerea statelor membre în eforturile lor de a reduce nivelurile șomajului în rândul tinerilor, în special al celor care nu au un loc de muncă, nu sunt încadrați într-o formă de educație sau de formare (NEET).

Situația persoanelor care formează grupul NEET este foarte variată și destul de vulnerabilă în cele mai multe cazuri. În grupul NEET pot fi incluse persoanele care se află într-o perioadă prelungită de tranziție de la școală la locul de muncă. Or, lipsa oportunităților de angajare, ca urmare a unei calificări inferioare sau chiar în lipsa acesteia, face ca persoanele respective să fie demotivate pentru căutarea unui loc de muncă și, în felul acesta, să devină inactive.

De asemenea, grupul NEET cuprinde persoanele care se află în tranziție între școală și studiile ulterioare sau între contracte de muncă temporare, precum și persoanele care nu doresc să muncească sau să-și continue studiile, acordând prioritate nevoii îngrijirii copiilor mici sau a altor rude [99]. Totodată, trebuie remarcat faptul că unii cercetători critică constructul NEET deoarece include indivizi tineri cu experiențe, caracteristici și nevoi foarte diferite [46];

[69]; [87]. În același timp, Bynner și Parsons (2002) evidențiază anumite „niveluri” pentru a deveni parte a grupului NEET, subliniind că în acest grup trebuie incluse persoanele care au acest statut de cel puțin 6 luni [12].

Rata NEET, ca indicator statistic, este calculată din datele anchetei forței de muncă ca procent din populația cu vârste cuprinse între 15 și 29 de ani (sau 15-24 de ani) care nu este angajată și nu este implicată în forme de educație sau de formare continuă. Rata NEET este un indicator important pentru o mai bună înțelegere a amplitudinii vulnerabilităților tinerilor. Este probabil cel mai bun indicator pentru a surprinde amploarea dezavantajului multiplu al tinerilor în ceea ce privește participarea lor pe piața muncii [40].

Cu toate acestea, în pofida ușurinței cu care rata NEET poate fi calculată, unele aspecte ale utilizării termenului au fost criticate, deoarece se referă la o populație foarte eterogenă. Astfel, există situații când este folosit eronat pentru identificarea grupurilor dezavantajate și „problematic”, cum ar fi așa-numitele „greu accesibile” - când este folosit astfel, stigmatizează tinerii [88].

Indicatorul NEET a fost conceput pentru a măsura populația tânără care, din diferite motive, nu acumulează capital uman prin canale formale, precum participarea pe piața muncii sau în procesul de educație [40]. Din acest motiv, grupul NEET prezintă un risc mai mare al rezultatelor slabe la angajare și la excluziune socială.

În vederea elucidării persoanelor tinere din grupul NEET, Eurofound (2012) propune o clasificare de alternativă ce cuprinde următoarele categorii:

- șomerii convenționali;
- persoanele indisponibile (tineri îngrijitori, tineri cu responsabilități familiale și tinerii bolnavi sau cu nevoi speciale);
- tineri fără angajamente (tinerii care nu caută un loc muncă sau nu participă într-un proces educațional și care nu sunt constrânși să facă acest lucru de alte obligații sau incapacități, tineri lucrători descurajați, precum și tineri care urmăresc stiluri de viață periculoase și asociale);
- oportuniștii (tineri care caută un loc de muncă sau sunt într-un proces de formare profesională, dar sunt în căutarea unor oportunități care i-ar avantaja datorită abilităților și statutului);
- voluntarii NEET (tineri care călătoresc sau se angajează în alte activități, cum ar fi arta, muzica și învățarea autonomă) [39].

Diversitatea sociodemografică a grupului NEET a determinat Eurofound (2012) să-i grupeze în două subgrupuri: vulnerabili și nonvulnerabili. Grupul NEET vulnerabil este expus la riscul de marginalizare, căruia îi lipsește în mare parte capitalul social și cultural. În schimb, grupul NEET nonvulnerabil este mai bogat în capital social și cultural, fiind expus mai puțin la riscul de marginalizare.

Înțelegerea compoziției grupului NEET este foarte importantă pentru elaborarea politicilor și implementarea măsurilor de reintegrare. Pentru ca politicile să fie eficiente este necesară cunoașterea exactă a profilului persoanelor din grupul NEET. Astfel, în 2016, Eurofound prezintă o altă clasificare, alcătuită din 7 subcategorii: persoane reintrate, șomerii pe termen lung, șomerii pe termen scurt, persoanele indisponibile din cauza bolii sau a dizabilității, persoanele indisponibile din cauza responsabilităților familiale, lucrătorii descurajați, alte persoane inactive [40].

**Tabelul 7.2. Caracteristicile subcategoriilor care formează grupul NEET**

<b>Subcategoria</b>	<b>Caracteristicile subcategoriei.</b>
<b>Persoane reintrate</b>	Se referă la acei tineri care vor reîncepe, în curând, activitatea la un loc de muncă sau vor continua studiile, sau vor participa la un program de formare profesională în vederea acumulării de capital prin canale formale. Sunt persoane care au fost deja angajate sau înscrise la educație sau formare.
<b>Șomeri de scurtă durată</b>	Cuprinde toți tinerii care sunt șomeri, sunt în căutarea unui loc de muncă și sunt disponibili să înceapă munca în termen de două săptămâni, având statutul de șomer mai puțin de un an. O scurtă perioadă de șomaj în timpul tranziției de la școală la muncă poate fi considerată normală.
<b>Șomeri pe termen lung</b>	Este alcătuită din toți tinerii care sunt șomeri, sunt în căutarea unui loc de muncă, sunt disponibili pentru a începe activitatea în termen de două săptămâni și sunt șomeri de mai bine de un an. Tinerii din această categorie sunt expuși la un risc sporit de excludere socială și de a rămâne în afara ocupării. Aflarea în afara ocupării pe termen lung dăunează capacității de angajare a tinerilor, capitalului lor uman și rezultatelor viitoare la angajare. În unele cazuri, daunele vor dura tot restul vieții lor.
<b>Indisponibili din cauza bolii sau a dizabilității</b>	Include toți tinerii care nu sunt în căutarea unui loc de muncă sau nu sunt disponibili pentru a începe un loc de muncă în termen de două săptămâni din cauza unei boli sau a unui handicap. Acest grup îi include pe cei care au nevoie de mai mult sprijin social, deoarece boala sau handicapul înseamnă că nu pot desfășura o activitate profesională care să fie remunerată.

Subcategoria	Caracteristicile subcategoriei.
<b>Indisponibili din cauza responsabilităților familiale</b>	Cuprinde persoanele care nu sunt în căutarea unui loc de muncă sau nu sunt disponibili pentru a desfășura o activitate profesională, deoarece au grijă de copii sau adulți incapabili ori au alte responsabilități familiale mai puțin specifice. Tinerii din acest grup pot fi atât vulnerabili cât și nonvulnerabili. Unii nu sunt capabili să participe pe piața muncii, deoarece nu își permit să plătească pentru îngrijirea copilului sau a adultului membru al familiei, în timp ce alții se retrag voluntar de pe piața muncii sau din procesul educațional pentru a-și asuma responsabilități familiale.
<b>Lucrătorii descurajați</b>	Vizează toți tinerii care au încetat să mai caute un loc de muncă, considerând că nu există oportunități de angajare pentru ei. Aceștia sunt, în cea mai mare parte, tinerii vulnerabili, expuși la un risc mai mare de excluziune socială și susceptibili de a se confrunta cu rezultate slabe la angajare de-a lungul vieții lor profesionale.
<b>Alte persoane inactive</b>	Conține toate persoanele NEET care nu se regăsesc în niciuna dintre cele șase categorii anterioare. Acest grup este o categorie reziduală statistică și este format din cei care nu au specificat niciun motiv pentru faptul că sunt parte a grupului NEET.

Sursa: [40].

În Tabelul 7.2. sunt prezentate caracteristicile subcategoriilor care formează grupul NEET.

În timp ce unii autori i-au caracterizat pe cei din grupul NEET drept tineri lăsați în urmă sau membri ai unei generații pierdute [72], ori ca un grup de indivizi leneși, pasivi, cu probleme de comportament și fără abilități, vise sau ambiții [2].

Caroleo și al. (2020) arată că persoanele din grupul NEET derivă, dimpotrivă, dintr-o serie de condiții obiective, considerându-l unul dintre cele mai vulnerabile grupuri sociale [18].

Pentru unii cercetători a prezentat interes durată cuprinderii persoanelor tinere în categoria NEET. Thompson (2011) menționează că, în funcție de această perioadă, consecințele pot varia [93]. În același timp, Bynner și Parsons (2002) propun să fie analizați doar acei tineri care au fost cuprinși în grupul NEET o perioadă mai mare de 6 luni, iar Tamesberger și Bacher (2014) analizează dacă statutul NEET este permanent sau temporar. Sub aspect calitativ, grupul NEET a fost descris ca o experiență nedorită, în care tinerii își pierd simțul identității și se îndepărtează de contextele educației, ale formării profesionale și ale muncii.

Statutul NEET depinde de mai mulți factori, care pot fi clasificați în două categorii: factori la nivel individual și factori la nivel macro [18]. În același timp, Salvă-Mut și al. (2016) susțin că grupul NEET este produsul interrelației dintre mai mulți factori macro-, mezo- și microsociale [86]. Autorii susțin că la nivel macro, grupul NEET este influențat de mărimea cheltuielilor pentru politicile active de ocupare, precum și de sistemele de învățare duală, în timp ce la nivel mezo este influențat de factori precum familia, prietenii și comunitatea.

Mai mulți cercetători au analizat caracteristicile personale care afectează statutul NEET. Astfel, riscul de a deveni NEET este strâns legat de factorii personali, cum ar fi: o familie săracă [99]; părăsirea timpurie a școlii [93]; genul feminin, mai ales atunci când este asociat cu o sarcină timpurie, dizabilitate, statutul de imigrant sau locul de ședere [39]. În special, tinerii cu un nivel redus de educație și cu calificări inferioare se confruntă cu riscuri mai mari de excludere de la locul de muncă [7]. Pentru a reduce ponderea NEET, Caroleo și al. (2020) susțin că una dintre cele mai importante acțiuni care trebuie întreprinse constă în stimularea unui nivel mai înalt de educație în rândul tinerilor [18]. Potrivit lui MacMillan *et al.* (2012), acest lucru se poate realiza prin prevenirea abandonării timpurii a educației, acționând la primele semnale, care pot fi rezumate în niveluri mai mari de absentism și o atitudine de neinterzicere a școlii [63]. De asemenea, unele cercetări stabilesc o legătură directă între persoanele care au părăsit prematur sistemul educațional și angajarea acestora în activități economice informale sau ilegale, precum și asocierea dintre șomaj și sănătatea mintală precară, anxietate, depresie și sinucidere [73]; [39]. Totodată, Thompson (2011) susține că statutul NEET nu este legat doar de cele mai marginalizate grupuri ale populației, cum ar fi tinerii infractori și persoanele fără adăpost, iar această situație nu este întotdeauna o alegere personală [93]. Statutul NEET poate fi un rezultat al eșecului sistemelor de valori hegemonice de a inspira, ghida și da sens tinerilor, în funcție de nivelul de avansare pe parcursul vieții lor profesionale [35].

În afară de aceasta, statutul NEET poate fi influențat și de anumite circumstanțe economice, deoarece angajații tineri tind să fie mai grav afectați de fluctuațiile economice, deoarece ei se concentrează pe anumite domenii de activitate mai sensibile la ciclurile economice și la locuri de muncă temporare, în care disponibilizările se efectuează mult mai ușor [65]; [72]; [23].

De asemenea, performanța tinerilor pe piața muncii diferă de la o țară la alta și poate fi influențată de mai mulți factori. Pastore și Zimmermann (2019) consideră că diferența de performanță în rândul tinerilor este influențată, la nivelul țărilor, de cel puțin doi factori:

- instituțiile care guvernează tranziția de la școală la locul de muncă (inclusiv calitatea sistemului de învățământ și integrarea între formarea instituțională și cea de la locul de muncă);
- reglementarea pieței muncii (reguli de angajare, rețele de siguranță și sisteme de relații industriale) [76].

Așadar, eficacitatea sistemelor educaționale și funcționarea adecvată a tranziției de la școală la locul de muncă sunt cerințe necesare pentru reducerea ratei NEET [12]. Potrivit lui Piopiunik și Ryan (2012), tipurile de măsuri în intervențiile politice care influențează tranziția de la școală la locul de muncă pot fi clasificate în: programe active pe piața muncii (ALMP), programe de educație și formare profesională (VET) și ucenicii [77].

Un alt factor important al funcționării pieței muncii și al tranziției de la școală la locul de muncă se referă la flexibilitatea pieței muncii, care include: protecția angajaților împotriva concedierilor individuale, reglementarea formelor de angajare temporară și cerințe suplimentare pentru concedieri colective. De asemenea, flexibilitatea poate afecta durata perioadelor de șomaj și decalajele de experiență în rândul tinerilor [18]. În afară de aceasta, salariul minim pe economie poate influența statutul NEET. Acesta, la rândul său, poate influența funcționarea pieței muncii și înclinația tinerilor la muncă. În cazul RM, salariul minim pe economie este un factor important care determină tinerii să nu muncească, acesta fiind cel mai mic în Europa.

Printre alți factori instituționali ai funcționării pieței muncii se numără densitatea sindicală care protejează angajații, precum și povara fiscală care arată măsura în care impozitul pe venitul din muncă descurajează angajarea [4].

Înregistrarea persoanelor NEET la serviciile publice de ocupare a forței de muncă este un factor-cheie în stimularea angajamentului lor, deoarece aceasta reprezintă calea de acces în vederea participării la o gamă largă de servicii. Cu toate acestea, un număr considerabil de dovezi evidențiază dificultățile pe care le au serviciile publice de ocupare a forței de muncă în a ajunge la tineri și lipsa de încredere pe care o au tinerii în instituțiile publice [39].

Pentru RM, grupul NEET reprezintă o categorie a populației căreia i s-a acordat puțină atenție din partea instituțiilor guvernamentale. Deși reprezintă o pondere destul de mare în totalul populației de aceeași categorie de vârstă, grupul NEET ar putea soluționa, într-o anumită măsură deficitul de forță de muncă din RM. În prezent, tot mai mulți angajatori autohtoni se confruntă cu un deficit de forță de muncă, iar pentru mulți investitori străini piața muncii din RM nu mai este atractivă din cauza deficitului cantitativ și calitativ de forță de muncă.

În aceste condiții, măsurile de sensibilizare sunt mai mult decât iminente ce trebuie să se transforme în politici concrete pe care să le implementeze instituțiile guvernamentale din RM.

Măsurile de sensibilizare au un rol important în procesul de furnizare a serviciilor sociale. În general, este considerată prima fază a procesului, deoarece permite furnizorilor să identifice potențialii beneficiari și să-i încurajeze pentru a se implica în diferite acțiuni. Strategiile de sensibilizare folosesc diverse instrumente, cum ar fi pliante și buletine informative, standuri de publicitate, afișe amplasate în locații îndepărtate din punct de vedere geografic, unități mobile și puncte unice [32]. Printre elementele de bază ale strategiilor de sensibilizare se consideră participarea lucrătorilor Serviciului public de ocupare în viața oamenilor din comunitățile locale, prin vizitarea locurilor în care domiciliază potențialii beneficiari și cooperarea cu instituțiile locale care interacționează direct cu aceștia.

În opinia lui Smoter (2022), eforturile de sensibilizare trebuie să depășească diseminarea informațiilor și să se orienteze spre crearea încrederii între populația vizată și furnizorii de servicii [89].

Strategiile de sensibilizare ar trebui să fie adaptate la nevoile beneficiarilor și la situațiile de viață ale acestora. Dewson și colab. (2006) au diferențiat patru tipuri de sensibilizare:

- sensibilizarea „detașată” – se realizează de obicei în locurile în care se întâlnesc potențialii beneficiari, cum ar fi pe străzi sau în baruri, cluburi sau gări;
- sensibilizarea „domiciliară” – se efectuează atunci când specialiștii, preocupați de sensibilizare, vizitează potențialii beneficiari la domiciliile lor;
- sensibilizarea „peripatetică” – se realizează prin cooperarea dintre specialiștii responsabili de sensibilizare și angajații instituțiilor sau organizațiilor

comunitare, cum ar fi: școli, centre comunitare, biserici, instituții culturale, cluburi sportive sau organizații neguvernamentale locale;

- extinderea „satelit” – se realizează la centre de informare sau ghișee unice situate în zone îndepărtate geografic [89].

Analizându-le dintr-o altă perspectivă, Corbanese și Rosas (2017) împart strategiile de sensibilizare în „preventive” și „de remediere” [29]. Strategiile preventive sunt utilizate în primele etape ale procesului de informare, cum ar fi în timpul perioadei de educație, fiind concepute pentru contracararea factorilor de risc care le pot crea oamenilor probleme în perioadele ulterioare ale vieții. Utilizarea unor astfel de strategii poate fi mai eficientă și mai puțin costisitoare decât încercarea de a ajunge la persoane deja inactive. Strategiile de remediere sunt folosite în cazul persoanelor care au ajuns deja în situații dificile ale vieții.

Sensibilizarea, în cazul grupului NEET, poate fi folosită ca instrument de reangajare a acestor persoane pe piața muncii. Mai mult, sensibilizarea poate fi deosebit de importantă pentru tinerii NEET care locuiesc în zonele rurale. Studiile au arătat că locuitorii zonelor rurale se confruntă cu mult mai multe probleme, comparativ cu cei ce locuiesc în zonele urbane. De obicei, persoanele din mediul rural au mai puțin acces la locuri de muncă de bună calitate și la opțiuni de carieră, precum și la formare, servicii de consultanță și alte servicii de pe piața muncii [75]. Accesul limitat la transportul public le împiedică adesea mobilitatea.

În medie, persoanele din mediul rural trebuie să cheltuiască mai mult timp și bani pentru a ajunge la subdiviziunea teritorială pentru ocuparea forței de muncă.

Politicile elaborate de instituțiile guvernamentale la adresa grupului NEET trebuie să urmărească cel puțin două obiective. În primul rând, pentru a reduce numărul potențial al grupului NEET este necesară susținerea celor care se află în sistemul educațional sau de formare profesională. În acest sens pot fi implementate mai multe acțiuni:

- încercarea de a crește nivelul de performanță al tinerilor în școală, pentru a-i face mai atractivi pentru angajatori;
- creșterea vârstei de participare la procesul educațional, deoarece se anticipează că mai mult timp în educație se corelează cu nivelurile de calificare crescute;
- creșterea așteptărilor;
- crearea traseelor de la școală la învățământul superior;
- educație și orientare în carieră;

- consolidarea infrastructurilor de sprijin pentru tinerii cu probleme sociale și de sănătate;
- creșterea sprijinului individualizat pentru cei mai vulnerabili etc.

Al doilea obiectiv constă în gestionarea sau reducerea numărului existent al persoanelor NEET printr-o serie de strategii de implicare și sprijin pentru tranziție. Acțiunile aplicate în acest caz trebuie orientate spre: menținerea contactului cu indivizii după ce au părăsit studiile; dezvoltarea abilităților de angajare; consilierea și orientarea în carieră; crearea de oportunități de învățare concepute pentru cohorta NEET, precum ucenicii, sau stagii de formare, programe de competențe de bază; voluntariatul și piețele intermediare ale muncii.

Pentru efecte benefice în ceea ce privește grupul NEET, este important momentul când trebuie intervenit. Intervenția timpurie este esențială pentru a evita efectele negative pe termen lung ale șomajului și inactivității. Totodată, intervenția timpurie înseamnă nu doar prevenire, ci și ajutorarea tinerilor care sunt deja NEET pentru a reveni „pe drumul cel bun”.

Abordarea politicii de intervenție timpurie este prezentată în Figura 7.3.

**Figura 7.3. Politici de intervenție timpurie privind grupul NEET**

CINE?	CE?	CUM?	CINE INTERVINE?
Persoane tinere aflate în sistemul educațional sau în proces de formare profesională.	Prevenire  Sisteme de atenționare timpurie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ghidare sistematică.</li> <li>• Mentoringul elevilor aflați în situații de risc.</li> <li>• Alte activități de informare.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instituțiile de învățământ: profesorii, psihologii din școală.</li> <li>• Subdiviziunile teritoriale pentru Ocuparea Forței de Muncă.</li> <li>• Organizații pentru tineret.</li> </ul>
Grupul NEET.	Sensibilizare	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Măsuri de urmărire.</li> <li>• Centrele unice.</li> <li>• Activități de sensibilizare pentru grupurile greu accesibile.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instituții specializate la nivel teritorial.</li> <li>• Personal specializat din serviciile de sănătate și asistență socială.</li> </ul>
	Activarea timpurie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientare și ghidare în carieră.</li> <li>• Auditul competențelor.</li> <li>• Planuri individuale de acțiune.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ONG-urile pentru tineret.</li> </ul>

Sursa: Adaptată după: [43].

Măsurile preventive urmăresc susținerea tinerilor expuși la risc înainte ca aceștia să devină inactivi și pot fi cuprinzătoare sau direcționate.

Măsurile cuprinzătoare vizează îmbunătățirea tranziției de la școală la locul de muncă pentru toți elevii, în timp ce cele direcționate se concentrează pe acei tineri, care prezintă un risc mai mare de părăsire timpurie a școlii. Acestea pot fi realizate prin:

- oferirea de îndrumare în carieră pentru toți tinerii;
- cooperare strânsă între subdiviziunile teritoriale pentru ocuparea forței de muncă și școlii;
- realizarea sesiunilor de informare specifice tinerilor;
- implicarea profesorilor;
- furnizarea de informații despre traiectorii de carieră alternative;
- utilizarea feedbackului de la profesori și studenți în vederea adaptării serviciilor de consiliere și îndrumare la nevoile elevilor.

Sistemele de atenționare timpurie în vederea identificării tinerilor expuși riscului de a deveni inactivi sunt uneori utilizate ca parte a abordării preventive. Aceste sisteme colectează informații despre frecvența tinerilor în învățământul secundar și pot include și alte informații despre performanța lor educațională, fiind materializate prin:

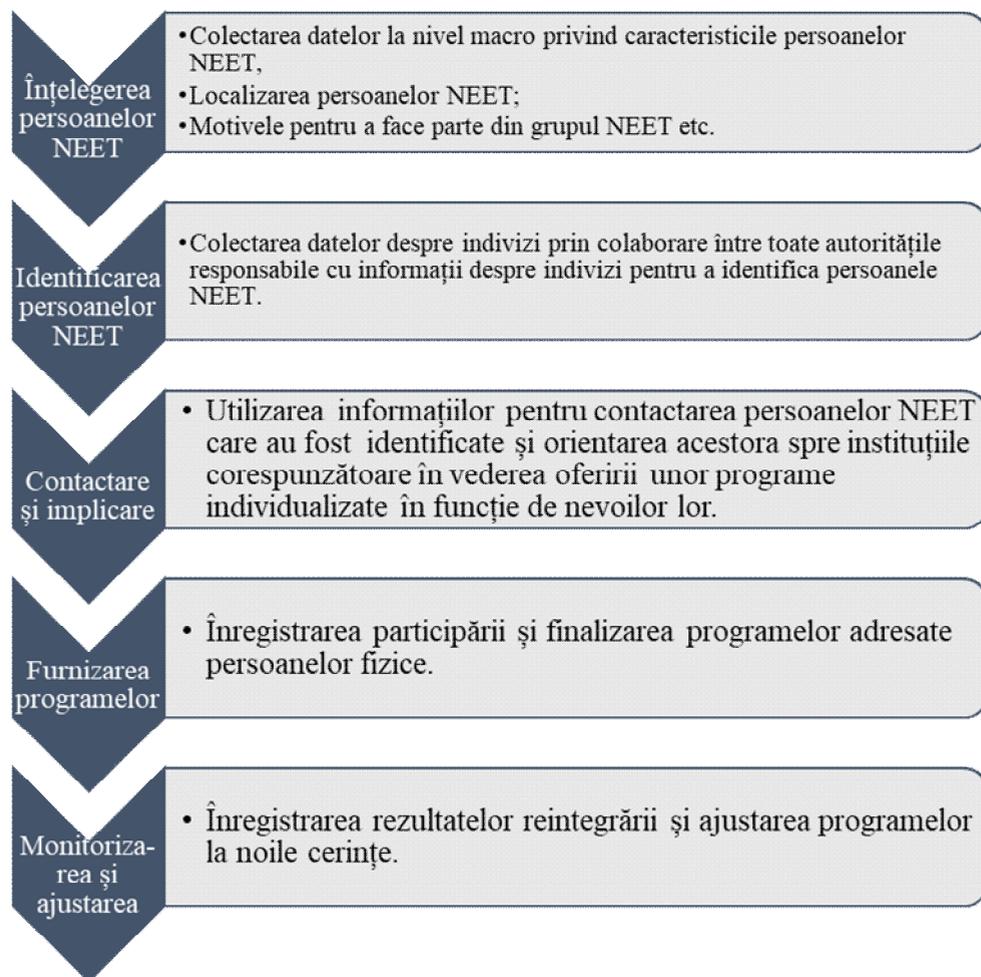
- utilizarea sistemelor de informare și administrare în vederea monitorizării tinerilor „expuși”;
- încurajarea cooperării între serviciile de educație, cele de ocupare a forței de muncă și cele de servicii sociale;
- sprijin direcționat spre persoanele și familiile care au cea mai mare nevoie;
- colaborarea cu părinții și rudele pentru a reduce riscul ca tinerii să abandoneze școala.

Implementarea serviciilor de cartografiere și urmărire a tinerilor au un rol important în reducerea grupului NEET. Serviciile de cartografiere și urmărire care identifică și monitorizează în mod eficient elevii și le oferă sprijin în timpul tranziției de la școală la muncă se concentrează pe identificarea și stabilirea contactului cu tinerii care au abandonat școala sau au devenit șomeri.

Cartografierea poate permite o mai bună înțelegere a caracteristicilor persoanelor NEET la nivel macro și a locului în care sunt localizate, în principal, permițând astfel măsuri mai bine direcționate la nivel micro.

Datele de urmărire, inclusiv informații personale despre tânăr, pot fi ulterior colectate și partajate între diferite organizații, ceea ce ajută la identificarea tinerilor expuși riscului la etapa timpurie. Însăși cartografierea și urmărirea în procesul sensibilizării se realizează în mai multe etape (Figura 7.4).

**Figura 7.4. Cartografierea și urmărirea în procesul sensibilizării, implicării și activizării grupului NEET**



Sursa: [43].

În procesul de identificare a persoanelor NEET, o provocare deosebită o reprezintă în cazul tinerilor care nu sunt înregistrați la subdiviziunile teritoriale pentru ocuparea forței de muncă și nu sunt nici în vizorul serviciilor sociale și al organizațiilor de tineret. În cazul dat, identificarea acestor persoane poate lua mult mai mult timp, precum și resurse.

Acordarea stimulentei financiare ar putea încuraja tinerii în vederea înregistrării acestora pentru diverse servicii și asigurării că beneficiază de sprijinul disponibil. În afară de stimulente financiare, eficiența activității cu tinerii NEET poate fi atinsă prin furnizarea de servicii integrate și/sau urmare a implementării „ghișeului unic”. În multe cazuri, ghișeele unice se bazează pe cooperări voluntare între o serie de organizații, precum autorități publice locale, ONG-uri, instituții sociale și ale pieței muncii, precum și angajatori. Prin serviciile integrate acordate tinerilor poate fi redusă rata NEET, ca urmare a serviciilor multifuncționale (angajare, asigurare socială, sănătate) de care beneficiază persoanele respective. Serviciile oferite pot fi personalizate în funcție de nevoile tânărului și pot fi acordate față în față sau prin utilizarea platformelor digitale.

## Referințe bibliografice

1. Abramihin, C. (2020). „Capitalul uman în contextul funcționării pieței muncii în era digitală”. În: *Economic security in the context of sustainable development*. Culegere de articole științifice. Conferința științifică internațională din 11 decembrie 2020. Chișinău : ASEM, pp. 413-420.
2. Alferi, S.; Rosina, A.; Sironi, E.; Marta, E. & Marzana, D. (2015). ”Who are Italian ‘NEETs’? Trust in institutions, political engagement, willingness to be activated and attitudes toward the future in a group at risk for social exclusion”. *Rivista Internazionale di Scienze Sociali*, 123(3), pp. 285-306.
3. Antoine, M. & Rorive, B. (2006), *Job pools in Belgium, Monitoring Innovative Restructuring in Europe (MIRE) project*, Liège, Belgium.
4. Bassanini, A. & Duval R. (2006). ”Employment patterns in OECD countries: Reassessing the role of policies and institutions”. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, 35, Paris. Disponibil la: <https://www.oecd.org/social/soc/36888714.pdf>

5. Baumfeld, L. (2012), "Kompetenzen teilen durch Arbeitgeberzusammenschlüsse". *Endbericht Teil 3: Handbuch: AGZ-Mehrwert-Check [Skills divide by employer associations. Final report, part 3. Manual: AGZ-value-added check]*, ÖAR, Vienna.
6. Bălăceanu, C. (2015). *Introducere în economia socială*. București: Editura Universitară.
7. Bell, DNF. & Blanchflower, D. G. (2011) "Young people and the great recession". *Oxford Review of Economic Policy* 27(2), pp. 241-267.
8. Bloom, D., Canning, D. & Chan, K., (2005). *Higher Education and Economic Development in Africa*. Cambridge, MA: Harvard University.
9. Brennan, J.; Mills, J.; Shah, T. & Woodley, A. (2000). "Lifelong learning for employment and equity: the role of part-time degrees". *Higher Education Quarterly*, 54(4), pp. 411-418.
10. Brown, B. & O'Hara, K. (2003). "Place as a Practical Concern of Mobile Workers", *Environment and Planning A* 35(9), pp. 1565-1587.
11. Bruns, J. & Kabst, R. (2005). "Interim management: A paradox for leadership research?" *Management Revue*, 16(4), pp. 512-524.
12. Bynner, J. & Parsons, S. (2002). "Social Exclusion and the Transition from School to Work: The Case of Young People Not in Education, Employment, or Training (NEET)". *Journal of Vocational Behavior* 60, p. 289–309.
13. *Cadrul European de Referință al Competențelor Cheie pentru Educație și Formare pe Parcursul Întregii Vieți*. Disponibil la: [https://mecc.gov.md/sites/default/files/document/attachments/cadrul\\_european\\_de\\_referinta\\_in\\_domeniul\\_competentel\\_or\\_cheie\\_en.pdf](https://mecc.gov.md/sites/default/files/document/attachments/cadrul_european_de_referinta_in_domeniul_competentel_or_cheie_en.pdf)
14. *Cadrul normativ privind antreprenoriatul social în republica Moldova: constatări și recomandări/EU4Youth*. 2021[accesat: 14.12.22]. Disponibil la: [https://eunighbourseast.eu/wp-content/uploads/2021/07/eunlocking-legal-analysis-report-mol\\_ro.pdf](https://eunighbourseast.eu/wp-content/uploads/2021/07/eunlocking-legal-analysis-report-mol_ro.pdf)
15. *Calea incertă spre calificarea adulților. O analiză a inegalităților de învățare pe tot parcursul vieții în Republica Moldova*. Raport realizat de Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare, în cadrul proiectului „Societatea civilă contribuie la dezvoltarea socială și economică a țării”. Chișinău, 2020. <https://progen.md/calea-incerta-spre-calificarea-adultilor-o-analiza-a-inegalitatilor-de-invatare-pe-tot-parcursul-vietii-in-republica-moldova/>
16. *Calitatea educației în Republica Moldova din perspectiva indexului european pentru învățare permanentă ELLI*. Disponibil la: <https://www.anacip.md/index.php/ro/comunicare/noutati/101-noutati/295-calitatea-educatiei-in-republica-moldova-din-perspectiva-indexului-european-pentru-invatare-permanenta-elli/>

17. Campbell, I. (1996). "Casual Employment, Labour Regulation and Australian Trade Unions". *Journal of Industrial Relations*, 38, pp. 571-599.
18. Caroleo, F-E.; Rocca, A.; Mazzocchi, P.; Quintano, C. (2020). "Being NEET in Europe Before and After Economic Crisis: An Analysis of the Micro and Macro Determinants". *Social Indicators Research*, 149. pp. 991-1024.
19. *Cartea Albă pe antreprenoriatul social. Recomandări pentru îmbunătățirea antreprenoriatului social în Republica Moldova*. 2022. [accesat: 17.12.22]. Disponibil la: <https://drive.google.com/file/d/1m-dRZgx5PjENWESNoO8Wix9ogF3S-oar/view>
20. *Cartea albă privind viitorul Europei. Reflecții și scenarii pentru UE-27 până în 2025*. [https://commission.europa.eu/publications/white-paper-future-europe\\_en](https://commission.europa.eu/publications/white-paper-future-europe_en)
21. Castellazzi, S. (2015). *Enterprises can help increase access to training and Lifelong Learning: Opportunities and Responsibility*, Disponibil la: [https://www.llightineurope.com/fileadmin/llightineurope/download/LLLight\\_Enterprises\\_Opportunities\\_Responsibilities\\_for\\_LLL\\_policybrief\\_E5\\_20151029.pdf](https://www.llightineurope.com/fileadmin/llightineurope/download/LLLight_Enterprises_Opportunities_Responsibilities_for_LLL_policybrief_E5_20151029.pdf)
22. *Către o economie verde în Republica Moldova: Activitățile Programului EU4Environment în curs de desfășurare – 2019-20*. [accesat: 12.12.22]. Disponibil la: <https://www.eu4environment.org/app/uploads/2021/06/Moldova-country-profile-2020-21-second-edition-ROM.pdf>
23. Choudry Tanveer, M.; Marelli, E. & Signorelli, M. (2012). "Youth unemployment rate and impact of financial crises". *International Journal of Manpower*, 33(1), p. 76–95.
24. Clinton, M.; Totterdell, P. & Wood, S. (2006), "A grounded theory of portfolio working: Experiencing the smallest of small businesses", *International Small Business Journal*, 24(2), pp. 179-203.
25. *Codul Educației al Republicii Moldova. Cod Nr. 152 din 17.07.2014*. Disponibil la: [https://www.legis.md/cautare/getResults?doc\\_id=110112&lang=ro](https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=110112&lang=ro)
26. Cohen, R. L. (2010). "Rethinking 'mobile work': boundaries of space, time and social relation in the working lives of mobile hairstylists". *Work, Employment and Society*, 24(1), pp. 65-84. Disponibil la: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0950017009353658>
27. Cohn, E. & Addison, J. T. (1998). "The economic returns to lifelong learning in OECD countries". *Education Economics*, 6(3), pp. 253-307.
28. *Cooperarea pentru atingerea obiectivelor politicilor în domeniul educației (cadrul ET 2020)*. [https://ec.europa.eu/education/policies/european-policy-cooperation/et2020-framework\\_en](https://ec.europa.eu/education/policies/european-policy-cooperation/et2020-framework_en)

29. Corbanese, V. & Rosas, G. (2017). "Guide for developing national outreach strategies for inactive young people". *International Labour Organization*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_613351.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_613351.pdf)
30. Daniels, L. (2011), *Job sharing at senior level: Making it work, The Job Share Project*, Disponibil la: <http://www.thejobshareproject.com/resources.html>.
31. Dave, R. H. (coord.) (1992). *Fundamentele educației permanente*. București, Editura Didactică și Pedagogică.
32. Dewson, S.; Casebourne, J. & Davis, S. (2006). *Maximising the role of outreach in client engagement*. Institute for Employment Studies. <https://www.employment-studies.co.uk/report-summaries/report-summary-maximising-role-outreach-client-engagement>
33. De la Mora Velasco, E.; Huang, A. & Haney, A. (2021). "An Employee Sharing Model for the Tourism and Hospitality Industry". *Journal of Tourism and Hospitality*, 2(2), pp. 190-194. Disponibil la: <https://doi.org/10.3390/tourhosp2020011>
34. Dimitriu, R. (2016). „Impactul globalizării asupra dreptului muncii”, *Studii și Cercetări Juridice*, 2, pp. 187-199.
35. Drakaki, M.; Papadakis, N.; Kyridis, A. & Papargyris, A. (2014). "Who's the greek neet? Neets' profile in Greece: Parameters, trends and common characteristics of a heterogeneous group". *International Journal of Humanities and Social Science*, 4(6), pp. 240–254.
36. *Economia verde în Republica Moldova: perspective de dezvoltare - Proiectul „Consolidarea guvernării participative prin dezvoltarea OSCurilor”*, AO EcoContact. – Chișinău: S. n., 2017. Disponibil la: [https://pdf.usaid.gov/pdf\\_docs/PA00N3C5.pdf](https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PA00N3C5.pdf)
37. *Educația europeană a adulților în afara UE*. (Uwe Gartenschlaeger coord.) ISBN 978-9975-109-38-3. Disponibil la: [https://www.dvv-international.org.ua/fileadmin/files/eastern-neighbors/publications\\_Moldova/A\\_EducatiaAdultilor-ilovepdf-compressed\\_\\_1\\_.pdf](https://www.dvv-international.org.ua/fileadmin/files/eastern-neighbors/publications_Moldova/A_EducatiaAdultilor-ilovepdf-compressed__1_.pdf)
38. Eick, C. J. (2002). "Job sharing their first year: A narrative of two partnered teachers' induction into middle school science teaching", *Teaching and Teacher Education*, 18(7), pp. 887-904.
39. Eurofound. (2012). "NEETs: Young people not in employment, education and training: Characteristics, costs and policy responses in Europe". *Publications Office of the European Union*. Luxembourg.

40. Eurofound (2016), "Exploring the diversity of NEETs", *Publications Office of the European Union*, Luxembourg. Disponibil la: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1602en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1602en.pdf)
41. Eurofound (2018), "Overview of new forms of employment – 2018 update", *Publications Office of the European Union*, Luxembourg.
42. European Commission (2010), "Youth on the move", *Publications Office of the European Union*, Luxembourg. Disponibil la: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0940&from=EN>
43. European Commission (2018). "Effective outreach to NEETs. Experience from the ground". *Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion*. Disponibil la: [file:///C:/Users/user/Downloads/KE-01-18-816-EN-N%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/KE-01-18-816-EN-N%20(1).pdf)
44. Felstiner, A. (2011). "Working the crowd: Employment and labor law in the crowdsourcing industry". *Berkeley Journal of Employment & Labor Law*, 32(1), pp. 143-203.
45. Fundația Europeană de Formare (ETF) Moldova. *Evoluții în educație, formare și ocupare*, ETF 2020. Disponibil la: <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications>
46. Furlong, A. (2006). "Not a Very NEET Solution: Representing Problematic Labour Market Transitions among Early School-Leavers". *Work, Employment and Society*, 20, pp. 553-569.
47. Gareis, K.; Lilischkis, S. & Mentrup, A. (2006). "Mapping the mobile workforce in Europe". In J. H. Andriessen & M. Vartiainen (Eds.), *Mobile virtual work: A new paradigm?* Berlin: Springer.
48. *Ghidul ASEM în domeniul ÎPV*. (Bucos T. coord.). Disponibil la: [https://formare.ase.md/wp-content/uploads/2022/10/Ghidul\\_ASEM\\_IPV.pdf](https://formare.ase.md/wp-content/uploads/2022/10/Ghidul_ASEM_IPV.pdf)
49. *Ghid de Evaluare Externă a Programelor de Formare Profesională Continuă* (ediția a 2-a) (2022) ANACEC. Disponibil la: <https://anacec.md/files/21.04.2022.Ghid%20EE%20Program FC.pdf>
50. Goia, S. I. (2016). *Antreprenoriatul social: o nouă abordare socio-economică în contextul dezvoltării durabile*. București: ASE.
51. Goss, D. & Bridson, J. (1998). "Understanding interim management". *Human Resource Management Journal*, 8(4), pp. 37-50.
52. Halpin, B. W. & Smith, V. (2017). "Employment Management Work: A Case Study and Theoretical Framework". *Work and Occupations*, 44(4), p. 339–375.
53. Holtgrewe, U. (2014). "New technologies: The future and the present of work information and communication technology". *New Technology Work and Employment*, 29(1), pp. 9-24.

54. ILO (2018). *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world* International Labour Office – Geneva. Disponibil la: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_645337.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf)
55. *Învățarea pe tot parcursul vieții*. Disponibil la: [www.edu.cts.md/ro/content/invatarea-pe-tot-parcursul-vietii](http://www.edu.cts.md/ro/content/invatarea-pe-tot-parcursul-vietii)
56. *Legea nr. 22 a Republicii Moldova privind exercitarea unor activități necalificate cu caracter ocazional desfășurate de șilieri din 23. 02. 2018*. Disponibilă la: [https://www.legis.md/cautare/getResults?doc\\_id=105407&lang=ro](https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=105407&lang=ro)
57. *Legea cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj nr. 105 din 14.06.2018*. În: *Monitorul oficial*, Nr. 295-308, art. 448 din 10.08.2018
58. *Legea nr. 845/1992 cu privire la antreprenoriat și întreprinderi*. Disponibilă la: [https://www.legis.md/cautare/getResults?doc\\_id=132881&lang=ro#](https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=132881&lang=ro#)
59. *Legea nr.60/2012 cu privire la incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități*. Disponibilă la: [https://www.legis.md/cautare/getResults?doc\\_id=133226&lang=ro](https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=133226&lang=ro)
60. Lin, T. C. (2004). "The Role of higher education in economic development: an empirical study of Taiwan case". *Journal of Asian Economics*, 15 (2), p. 355-371.
61. Lőrinc, M.; D'Angelo, A. & Kaye, N. (2019). "De-individualising the 'NEET problem': An ecological systems analysis". *European Educational Research Journal*. pp. 1-16.
62. Lyutov, N. L. (2018). "Employment relations with collective employer: The perspectives of legal regulation". *Lex Russica.*, 12, pp. 9-17.
63. Macmillan, L. (2014). "Intergenerational worklessness in the UK and the role of local labour markets". *Oxford Economic Papers*, 66, pp. 871-889.
64. Mandl, I. & Curtarelli, M. (2017). "Crowd Employment and ICT-Based Mobile Work - New Employment Forms in Europe". *Policy Implications of Virtual Work*, pp. 51-79. Disponibil la: [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-52057-5\\_3](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-52057-5_3)
65. Manfredi, T.; Scarpetta, S. & Sonnet, A. (2010). "Rising youth unemployment during the crisis: How to prevent negative long-term consequences on a generation?" *OECD social, employment and migration working papers 106*, OECD publications, Paris. Disponibil la: [file:///C:/Users/user/Downloads/RisingYouthUnemploymentDuring\\_The\\_Crisis\\_How\\_to.pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/RisingYouthUnemploymentDuring_The_Crisis_How_to.pdf)
66. Mascherini, M. (2018) "Origins and future of the concept of NEETs in the European policy agenda". In: *Youth Labour in Transition: Inequalities, Mobility, and Policies in Europe*. Disponibil la: <https://oxford.universitypress->

- scholarship.com/view/10.1093/oso/9780190864798.001.0001/oso-9780190864798-chapter-17?print=pdf
67. Maschke, M.; Nies, G. & Vogl, G. (2014), "Mobile Arbeit: zwischen Autonomie und Fremdbestimmung [Mobile work: Between autonomy and heteronomy]", *WSI-Mitteilungen*, 2, pp. 156-159.
  68. Mawn, L, et al. (2017). "Are we failing young people not in employment, education or training (NEETs)? A systematic review and meta-analysis of re-engagement interventions". *Systematic Reviews* 6(1): 16. Disponibil la: [https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5264339/pdf/13643\\_2016\\_Article\\_394.pdf](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5264339/pdf/13643_2016_Article_394.pdf)
  69. MacDonald, R. (2011). "Youth Transitions, Unemployment and Underemployment". *Journal of Sociology* 47, pp. 427–444.
  70. *New Forms of Employment (2021)*. Eurofound Research Report. Disponibil la: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1461en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf)
  71. Nienhüser, W. & Matiaske, W. (2006). "Effects of the 'principle of nondiscrimination' on temporary agency work: Compensation and working conditions of temporary agency workers in 15 European countries". *Industrial Relations Journal*, 37(1), pp. 64–77.
  72. O'Higgins, N. (2012). "This time it's different? Youth labor markets during the great recession". *Comparative Economic Studies*, 54(2), pp. 395-412.
  73. OECD. (2008). *Employment outlook*. Paris: OECD Publishing. Disponibil la: [https://read.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2008\\_empl\\_outlook-2008-en#page5](https://read.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2008_empl_outlook-2008-en#page5)
  74. OECD (2014) "Non-regular employment, job security and the labour market divide". In: *OECD, Employment Outlook 2014*. Paris: OECD Publishing, p. 141–209.
  75. OECD (2016). "NEET Youth in the Aftermath of the Crisis: Challenges and Policies". *Working Papers* No. 164. Disponibil la: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/5js6363503f6-en.pdf?expires=1649951145&id=id&accname=guest&checksum=44BECE4C6F9387352578C0943FD58A79>
  76. Pastore, F. & Zimmermann, K. F. (2019). "Understanding school-to-work transitions". *International Journal of Manpower*, Special Issue on Advances on School-to-Work Transitions: Part I, 40(3), p. 374–378.

77. Piopiunik, M., & Ryan, P. (2012). "Improving the transition between education/training and the labour market: What can we learn from various national approaches?" Report for the European Commission. EENEE. *Analytical Report 13*. Disponibil la: [http://www.education-economics.org/dms/EENEE/Analytical\\_Reports/EENEE\\_AR13.pdf](http://www.education-economics.org/dms/EENEE/Analytical_Reports/EENEE_AR13.pdf)
78. Popma, J. (2013), "The Janus face of the 'New Ways of Work'. Rise, risks and regulation of nomadic work", *ETUI, Working Paper 2013.07*, Brussels. Disponibil la: [file:///C:/Users/user/Downloads/Popma TechnostressEN.pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/Popma%20TechnostressEN.pdf)
79. *Programul național de ocupare a forței de muncă pentru perioada 2022-2026*. [accesat: 30.11.22]. Disponibil la: <https://cancelaria.gov.md/sites/default/files/document/attachments/488.pdf>
80. *Programul de învățare pe tot parcursul vieții 2007- 2013*. Disponibil la: [http://publications.europa.eu/resource/cellar/9db52226-cb65-4fc1-8837-15be04430cc7.0014.02/DOC\\_2](http://publications.europa.eu/resource/cellar/9db52226-cb65-4fc1-8837-15be04430cc7.0014.02/DOC_2)
81. *Raportul analitic privind participarea femeilor și bărbaților în activitatea de antreprenariat, 2020*. Disponibil la: [https://statistica.gov.md/public/files/publicatii\\_electronice/Antreprenariat\\_feminin/Antreprenariat\\_Femei\\_Barbati\\_2020.pdf](https://statistica.gov.md/public/files/publicatii_electronice/Antreprenariat_feminin/Antreprenariat_Femei_Barbati_2020.pdf)
82. *Regulament cu privire la formarea continuă a adulților*, HOTĂRÂRE Nr. HG193/2017. Disponibil la: [https://www.legis.md/cautare/getResults?doc\\_id=131781&lang=ro](https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=131781&lang=ro)
83. *Rezoluția Consiliului privind un cadru strategic pentru cooperarea europeană în domeniul educației și formării în perspectiva realizării și dezvoltării în continuare a spațiului european al educației (2021-2030)* 2021/C 66/01. Disponibil la: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/ALL/?uri=CELEX%3A32021G0226%2801%29>
84. Robbins, S. & Judge, T. (2007). *Essentials of organizational behavior*, Prentice Hall.
85. Russell, L. (2016) "The realities of being young, unemployed and poor in post-industrial Britain". *Power and Education* 8(2), pp. 160–175.
86. Salvà-Mut, F., Tugores-Ques, M. & Quintana-Murci, E. (2017). NEETs in Spain: an analysis in a context of economic crisis. *International Journal of Lifelong Education*, 37(2), pp. 168–183. Disponibil la: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02601370.2017.1382016>
87. Sergi, V., Cefalo, R. & Kazepov, Y. (2018). "Young People's Disadvantages on the Labour Market in Italy: Reframing the NEET Category". *Journal of Modern Italian Studies* 23, pp. 41–60.

88. Serracant, P. (2013). "A brute indicator for a NEET case: Genesis and evolution of a problematic concept and results from an alternative indicator", *Social Indicator Research*, Vol. 177, No. 2, pp. 401–419.
89. Smoter, M. (2022). "Outreach practices of public employment services targeted at NEET Youth in Poland". *Youth & Society*, Vol. 54(2S), pp. 89S–108S
90. *Specificația-țintă a triumphiului cunoașterii în Republica Moldova*. Disponibil la: [https://mecc.gov.md/sites/default/files/1.specification\\_moldova\\_rom\\_final\\_08.08.2016.pdf](https://mecc.gov.md/sites/default/files/1.specification_moldova_rom_final_08.08.2016.pdf)
91. *Strategia Națională de învățare pe tot parcursul vieții 2015-2020*. Hotărârea Guvernului României Nr. 418/2015. În: Monitorul Oficial al României nr. 448 din 23.06.2015. Disponibil la: <https://www.edu.ro/sites/default/files/fisiere%20articole/hg-418-2015-Strategia%20Na%20%C8%9Bional%C4%83%20privind%20%C3%8Env%C4%83%C8%9Barea%20pe%20tot%20parcursul%20vietii.pdf>
92. Tamesberger, D. & Bacher, J. (2014). "NEET Youth in Austria: A Typology Including Socio-Demography, Labour Market Behaviour and Permanence". *Journal of Youth Studies* 17, pp. 1239-1259.
93. Thompson, R. (2011). "Individualisation and Social Exclusion: The Case of Young People not in Education, Employment or Training". *Oxford Review of Education* 37, pp. 785-802.
94. Valenduc, G.; Vendramin, P. (2016). "Work in the digital economy: sorting the old from the new". *Working papers – European Trade-Union Institute (ETUI)*; 2016.03 , 52p. Disponibil la: <http://hdl.handle.net/2078.1/173373>
95. Valenduc, G. (2018). *New Forms of Work and Employment in the Digital Economy. The Deconstruction of Employment as a Political Question*, pp. 63–80. Disponibil la: [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-93617-8\\_3](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-93617-8_3)
96. Weller, S., Cussen, J. & Webber, M. (1999). "Casual Employment and Employer Strategy", *Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work*, 10(1), pp. 15-33
97. Wooden, M. & Hawke, A. (1998). "Factors associated with casual employment: evidence from the AWIRS". *The Economic and Labour Relations Review*, 9, pp. 82-107.
98. Wratny, J. & Ludera-Ruszel, A. (Eds.). (2020). *New Forms of Employment. Prekarisierung Und Soziale Entkopplung – Transdisziplinäre Studien*. Disponibil la: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-658-28511-1>

99. Yates, S. & Payne, M. (2006). "Not so NEET? A Critique of the Use of 'NEET' in Setting Targets for Interventions with Young People". *Journal of Youth Studies* 9, pp. 329–344.
100. *Young people not in employment, education or training (NEET). An overview in ETF partner countries (2015)*. European Training Foundation. Disponibil la: [https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/BFEEBA10DD412271C1257EED0035457E NEETs.pdf](https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/BFEEBA10DD412271C1257EED0035457E%20NEETs.pdf)
101. [https://statistica.gov.md/ro/activitatea-institutii-or-de-invataman-t-superior-in-anul-de-studii-202122-9454\\_3519.html](https://statistica.gov.md/ro/activitatea-institutii-or-de-invataman-t-superior-in-anul-de-studii-202122-9454_3519.html)
102. <https://education.ec.europa.eu/ro/focus-topics/improving-quality/key-competences>
103. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604 \(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=EN)
104. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=LEGISSUM:c11047>
105. <https://uil.unesco.org/adult-education/confintea/5th-international-conference-adult-education-hamburg-germany-1997-final>

## CONCLUZII

**Piața muncii din Republica Moldova** se află într-un proces de dezvoltare continuă, dar care necesită anumite controale pentru a se asigura buna funcționare. În cele aproape trei decenii de independență a Republicii Moldova, a fost dezvoltat cadrul legal și instituțional al pieței moderne a muncii. De asemenea, au fost elaborate și implementate mai multe strategii și politici în domeniul ocupării forței de muncă. Crizele economice anterioare, precum și cea actuală, au evidențiat anumite puncte slabe ale pieței muncii, care necesită o adaptare permanentă la diferite șocuri economice, prin ajustarea cadrului de reglementare și a politicilor active aferente pieței muncii.

**Piața muncii din Republica Moldova se află sub incidența provocărilor demografice**, atât din punctul de vedere al cantității, cât și al calității forței de muncă. Îmbătrânirea populației face ca disproporțiile gender generațional să se accentueze. Așadar, îmbătrânirea populației este însoțită inevitabil, din perspectivă demografică, și de o îmbătrânire a forței de muncă, având implicații asupra evoluției speranței de viață, aflată într-o creștere modestă, comparativ cu statele UE. În mod normal, între genuri și generații trebuie să existe un echilibru, dar din anumite considerente, obiective și subiective, apar și sunt prezente perturbații ale echilibrului, mai mari sau mai mici, raportate la anumite vârste și perioade de timp. La fel, ratele reduse de participare și ocupare a populației sunt cauzate de mai mulți factori, precum: migrația externă (diferențierea migrațională în funcție de gen); îmbătrânirea populației (populația vârstnică masculină se menține mai mult în câmpul muncii, deoarece este corelată de vârsta de pensionare, diferită pentru populația masculină și feminină); structura economică și cea a ocupării nefavorabile etc.

**Criza pandemică Covid-19** a avut un impact direct asupra evoluției pieței muncii, dar și a comportamentului forței de muncă, urmare a schimbării paradigmatelor muncii. Aceasta a determinat ca munca la domiciliu să devină ceva „tradițional” pentru mai multe domenii de activitate. O bună parte a forței de muncă a fost nevoită să însușească „din mers” anumite competențe IT

pentru a putea desfășura munca la distanță. Lipsa competențelor elementare în domeniul IT a făcut ca mai multă forță de muncă să devină vulnerabilă la astfel de provocări și incertitudini. Criza pandemică a cauzat o reducere a ratei ocupării forței de muncă în Republica Moldova. De asemenea, cercetările efectuate demonstrează creșterea numărului de șomeri înregistrați la ANOFM.

**Rata de ocupare în Republica Moldova** se află la un nivel foarte redus în comparație cu statele membre UE. Cu toate că în Republica Moldova se înregistrează cea mai mică rată a ocupării în raport cu statele comunitare, constatăm că, în același timp, aceasta este la nivelul din țările membre ale UE care înregistrează cele mai înalte rate ale ocupării. Situația în cauză vorbește despre imperfecțiunea pieței muncii din Republica Moldova, dar și de comportamentul și cultura forței de muncă autohtone. Menținerea unui nivel redus al ratei șomajului nu este meritul instituțiilor guvernamentale, exprimat prin politicile promovate în acest domeniu, având în vedere faptul că resursele financiare alocate pentru măsurile promovate pe piața muncii, raportate la Produsul Intern Brut, sunt foarte mici față de cele din statele comunitare.

**Politicile active pe piața muncii** și-au dovedit eficacitatea în procesul de reducere a șomajului și de sporire a nivelului de ocupare a forței de muncă. Fiecare stat, prin măsurile promovate pe piața muncii, a încercat să îmbunătățească indicatorii în cauză, acordând totodată asistență grupurilor de persoane care se consideră mai vulnerabile pe piața muncii, în vederea găsirii unui loc de muncă. Republica Moldova, prin adoptarea și punerea în aplicare a noii legi privind promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj, a diversificat intervențiile pe piața muncii, prin orientarea mai mult spre politicile active care au drept scop atragerea în mediul profesional a persoanelor care se află în căutarea unui loc de muncă. Unele măsuri active au fost aplicate mai rapid, altele au fost puse în aplicare cu întârziere, ca urmare a necesității elaborării cadrului metodologic și logistic în acest scop. Prin politicile active promovate pe piața muncii, ANOFM este antrenată într-un spectru larg de activități pe care trebuie să le administreze, dar se află și în fața un șir de provocări noi, care necesită soluții rapide.

**Persoanele care activează în sectorul informal** sunt cele mai afectate în situații de criză, deoarece nu sunt asigurate social și au resurse financiare limitate pentru a face față provocărilor. În Republica Moldova, ponderea

persoanelor care activează în sectorul informal este relativ mare, fapt ce determină vulnerabilitatea acestora în situații de crize sau șocuri economice. În condițiile în care crizele economice au loc la intervale scurte de timp, persoanele care activează în sectorul informal devin neajutate, respectiv se confruntă cu probleme grave de ordin economic și social pentru perioade mai mari de timp. În aceste condiții, se impune promovarea unei campanii de informare și sensibilizare cu privire la riscurile la care este expusă populația angajată în sectorul informal, precum și oportunitățile existente pe piața muncii, fapt ce va determina mai multe persoane să activeze într-un cadru legal.

**Ponderea cea mai mare a șomerilor se înregistrează în mediul rural al Republicii Moldova.** În anul 2020, peste 60% din numărul șomerilor înregistrați la ANOFM proveneau din mediul rural. Ca urmare, este necesar să se mărească volumul de finanțare pentru proiecte și programe destinate angajării persoanelor din zonele rurale, și anume: subvenționarea creării de locuri de muncă în zonele rurale, subvenționarea proiectelor de inițiative locale și oferirea de stimulente pentru mobilitatea forței de muncă.

**Promovarea proiectelor antreprenoriale și a celor de inițiativă locală.** Proiectele antreprenoriale sunt generatoare de noi locuri de muncă, fapt ce va contribui la reducerea numărului de șomeri la nivel național. În aceste condiții, este necesară o colaborare mai eficientă între instituțiile guvernamentale, care să susțină proiectele de afaceri, în special ale celor din mediul rural, unde se înregistrează o rată mai mare a șomajului și oportunitățile de angajare sunt cu mult mai reduse. În acest caz, ar trebui acordată prioritate șomerilor care doresc inițierea unei afaceri, prin oferirea suportului financiar și logistic. În vederea sporirii încrederii șomerilor cu privire la inițierea propriei afaceri, se impune o colaborare mai intensă a ANOFM cu ODA de pe lângă Ministerul Economiei. În prezent, ODA administrează mai multe programe de finanțare și/sau cofinanțare a afacerilor, inițiate sau dezvoltate de tineri, femei și migranți. Dezvoltarea și extinderea unor parteneriate între ANOFM și partenerii externi de dezvoltare care susțin financiar diferite proiecte de inițiere a afacerilor, în special în rândul tinerilor, ar fi o altă oportunitate pentru forța de muncă vizată. De asemenea, o colaborare mai eficientă între ANOFM și ODA, prin informarea clienților cu privire la oportunitățile de finanțare a afacerilor în mediul rural, i-ar determina pe aceștia să extindă activitățile și, prin urmare, să creeze noi locuri de muncă.

**Asigurarea unei mai bune incluziuni pe piața muncii a grupurilor social vulnerabile** (persoane cu dizabilități, foști deținuți, persoane cu vârsta peste 50 de ani, persoane aflate în șomaj de lungă durată etc.) va contribui la integrarea acestora pe piața muncii și la reducerea deficitului de forță de muncă. În prezent, rata de ocupare în rândul persoanelor din grupurile social vulnerabile este cu mult mai mică decât cea înregistrată la nivel național. Elaborarea unor programe comune între ANOFM, pe de o parte, și alte instituții guvernamentale specializate, ONG-uri, asociații specializate etc., pe de altă parte, ar putea contribui la creșterea nivelului de ocupare în rândul persoanelor respective. Astfel de programe ar trebui extinse nu doar la nivel central, ci și la cel local, astfel încât serviciile furnizate să fie cât mai aproape de aceste persoane.

**Resursele financiare alocate pentru politicile pe piața muncii** sunt foarte mici, respectiv acestea nu pot acoperi întregul spectru de măsuri promovate la nivel național. Se impune o creștere graduală a volumului resurselor financiare pentru politicile pieței muncii, astfel încât fiecare persoană aflată în dificultate (înregistrat la ANOFM ca șomer) să poată beneficia de suport financiar pentru reintegrarea mai rapidă a acesteia în mediul profesional.

**Învățarea pe parcursul întregii vieți** reprezintă o direcție care trebuie dezvoltată mai intens, în condițiile economiei bazate pe cunoaștere, cu implicații directe asupra nivelului de ocupare a forței de muncă. Piața educațională în domeniul formării profesionale continuă nu este dezvoltată suficient în Republica Moldova, ceea ce face ca unii angajatori să aibă anumite rezerve în ceea ce privește eficiența programelor de formare profesională. Percepția de ansamblu a managementului organizațiilor față de piața educațională poate influența deciziile de alocare a resurselor financiare pentru dezvoltarea resurselor umane. De nivelul de dezvoltare al pieței de formare profesională continuă depind competențele ce vor fi dezvoltate în viitor pe piața muncii, fapt care va avea impact asupra ocupării forței de muncă. Astfel, noile programe de formare profesională trebuie orientate spre dezvoltarea acelor competențe care vor avea un impact direct asupra menținerii forței de muncă în mediul profesional. Pentru viitor se așteaptă o creștere rapidă a numărului locurilor de muncă digitalizate. Aceeași tendință va fi menținută și în ceea ce privește digitalizarea afacerilor. În aceste condiții, este necesar să se dezvolte programe de formare

axate pe dezvoltarea cunoștințelor și abilităților digitale, care ar putea fi sprijinite financiar atât de instituțiile guvernamentale cât și de angajatori.

**Grupul NEET** reprezintă o categorie de forță de muncă ce ar putea acoperi, pe termen lung, deficitul forței de muncă din Republica Moldova. În cazul RM, grupul NEET reprezintă o categorie de populație căreia instituțiile guvernamentale i-au acordat puțină atenție. . Deși, reprezintă o pondere destul de mare în totalul populației de aceeași categorie de vârstă, grupul NEET ar putea soluționa, într-o anumită măsură, deficitul de forță de muncă din Republica Moldova. În prezent, tot mai mulți angajatori autohtoni se confruntă cu deficit de forță de muncă, iar pentru mulți investitori străini piața muncii din Republica Moldova nu mai este atractivă din cauza deficitului cantitativ și calitativ de forță de muncă. Investigațiile efectuate demonstrează faptul că în mediul rural rata NEET este mai mare decât în cel urban. Lipsa oportunităților de angajare în mediul rural duce la descurajarea oamenilor pentru a mai căuta un loc de muncă sau a participa la un program de instruire, ceea ce le face să devină persoane inactive. Rata NEET în Republica Moldova este cu mult mai mare în comparație cu statele membre ale UE. Din perspectiva aderării Republicii Moldova la UE, instituțiile guvernamentale trebuie să elaboreze politici direcționate spre grupul NEET care ar conduce la diminuarea numărului acestuia. Luând în considerare faptul că rata de ocupare în Republica Moldova este foarte mică, puțin peste 40%, atragerea grupului NEET în câmpul muncii va conduce și la creșterea acestuia.

**Flexibilitatea muncii, ca element al flexicurității,** are un rol esențial în ceea ce privește gradul de ocupare a forței de muncă. fapt demonstrat în țările care au implementat mult mai devreme și au diversificat formele de flexibilizare a muncii. Luând în considerare, pe de o parte, interesul angajaților, iar pe de altă parte, interesul angajatorilor, formele de flexibilizare a muncii asigură beneficii pentru ambele părți interesate. De aceea, este necesar ca aceste forme să fie reglementate și promovate pentru a fi puse în aplicare și extinse, în special spre acele categorii de forță de muncă ce întâmpină dificultăți mai mari în găsirea unui loc de muncă. În cazul organizațiilor, implementarea unor forme flexibile de muncă poate fi privită ca o măsură de responsabilitate socială, prin care contribuie la sporirea nivelului de ocupare a forței de muncă la nivel macroeconomic. De asemenea, implementarea unor forme flexibile de

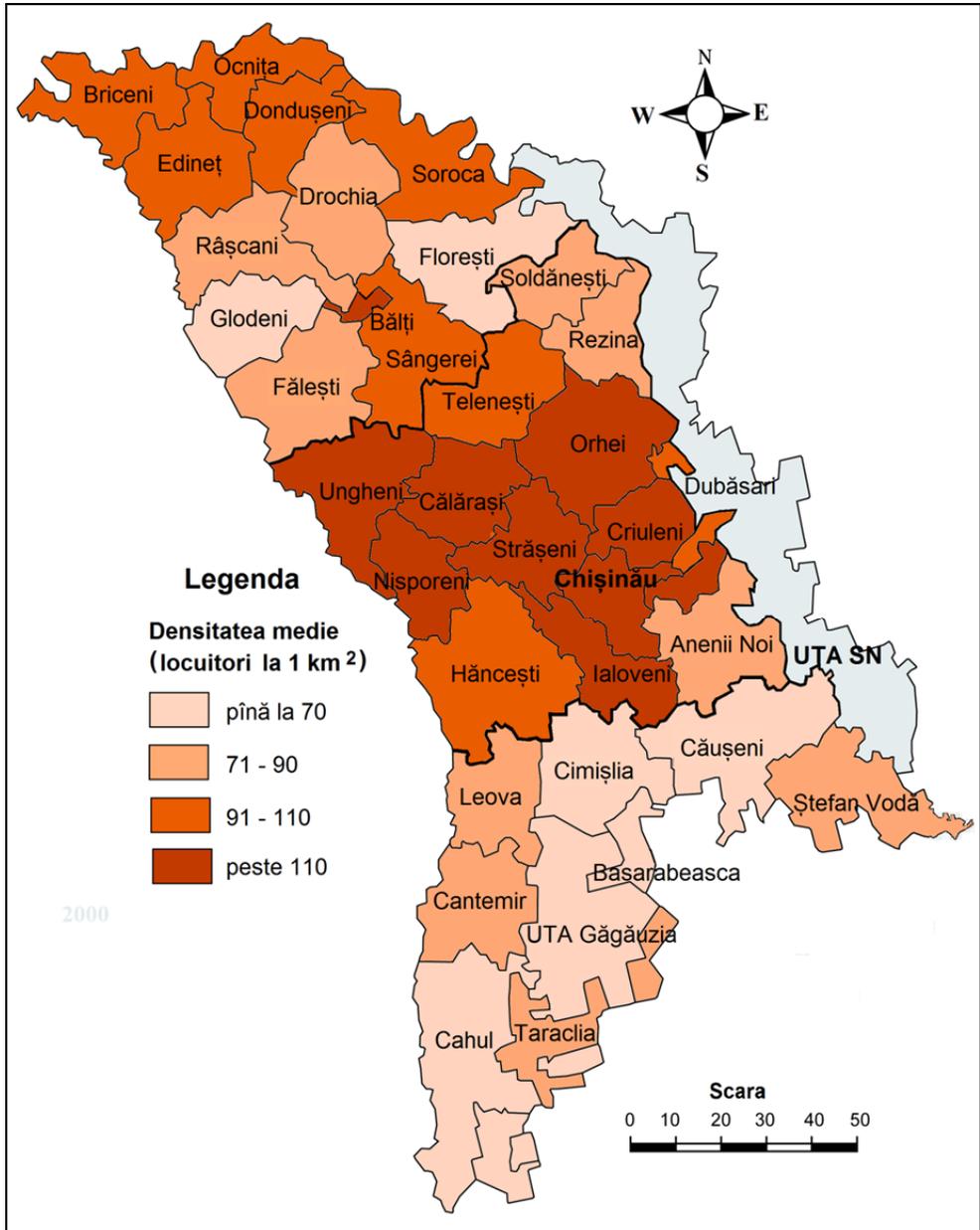
muncă din partea angajatorilor, cum ar fi programul parțial de muncă sau programul flexibil de muncă, oferă oportunități mai mari de ocupare unei categorii a forței de muncă cu responsabilități familiale mari și, în cazul unui program standard de muncă aceasta s-ar putea afla în afara ocupării. Angajarea temporară sau cu contract de muncă pe perioadă determinată de timp oferă forței de muncă fără experiență unele avantaje ce permit dobândirea unor aptitudini și cunoștințe profesionale, ceea ce ar reprezenta un salt profesional semnificativ pentru această categorie.

**Noile forme de angajare** reprezintă o soluție pentru creșterea ocupării forței de muncă în același timp cu flexicuritatea muncii. Chiar dacă, pentru Republica Moldova, noile forme de angajare sunt mai puțin cunoscute și aplicate în relațiile de muncă și afaceri, acestea vor continua să evolueze, pătrunzând pe piața autohtonă a muncii, și la care angajatorii vor trebui să se adapteze rapid, pornind de la doleanțele forței de muncă și circumstanțele în care vor activa. În prezent, în Republica Moldova este reglementată doar munca ocazională, a cărei aplicabilitate vizează muncile sezoniere din agricultură. Această formă de angajare poate fi extinsă și asupra forței de muncă ce activează în alte sectoare ale economiei naționale.

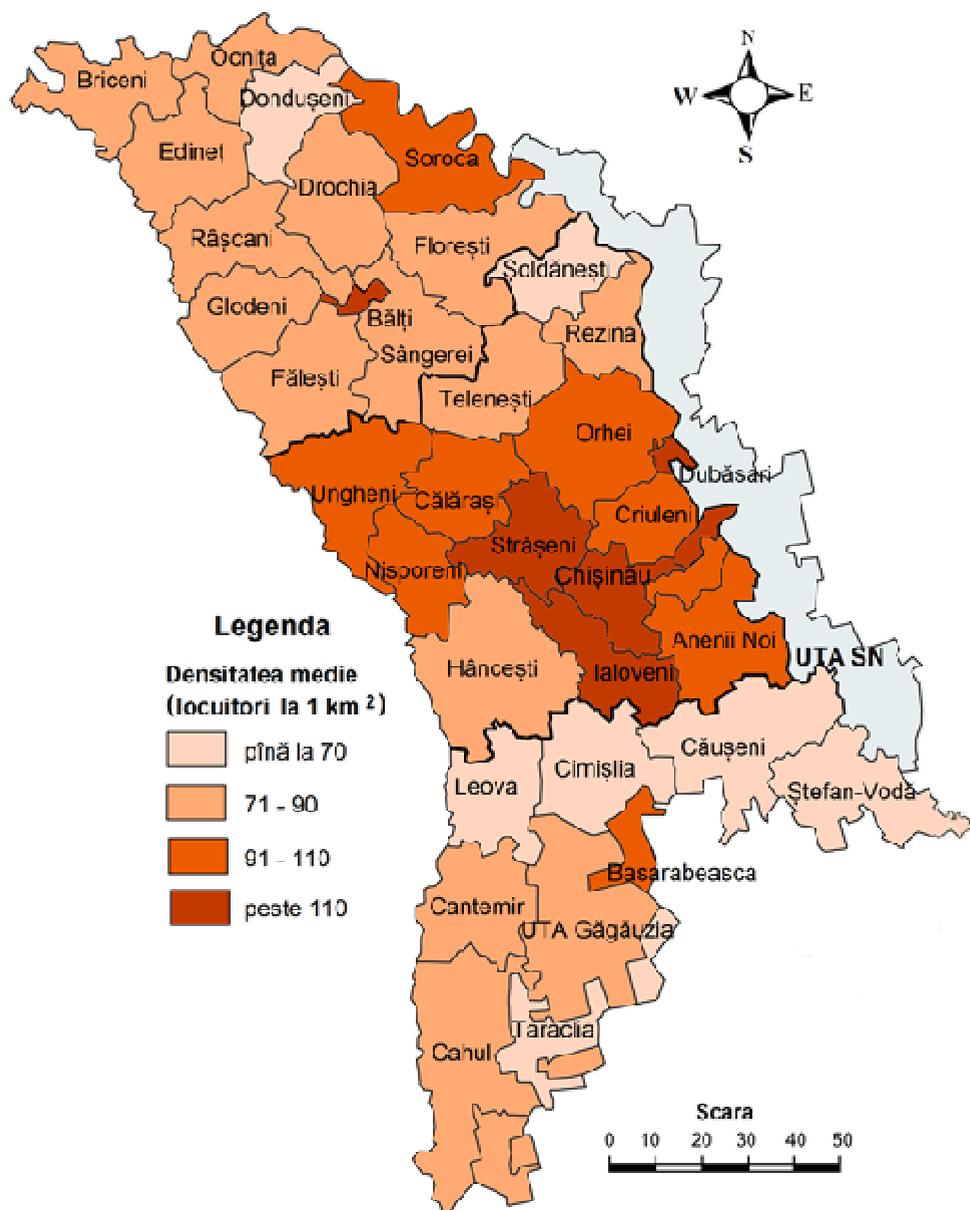
# ANEXE



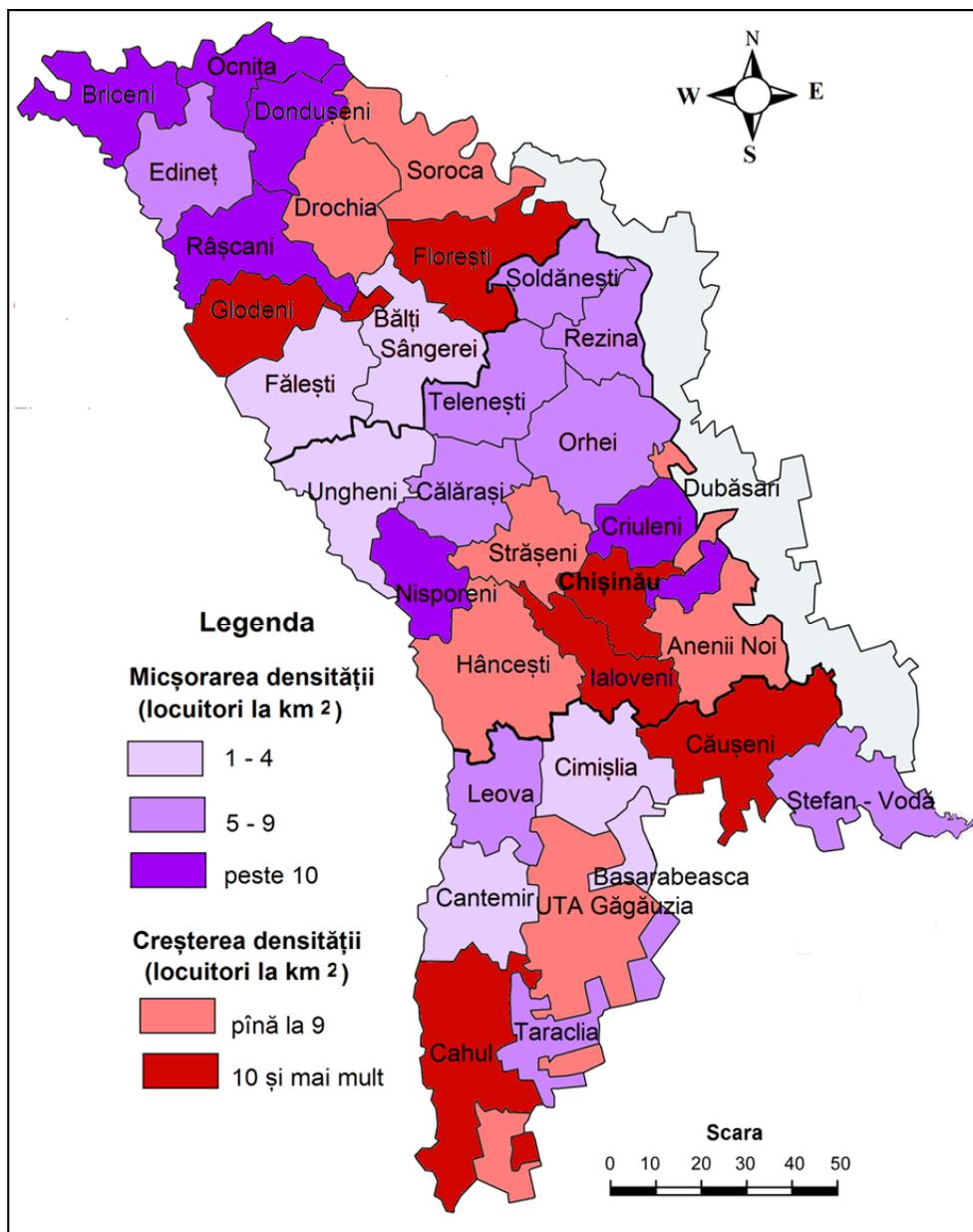
## Anexa 1. Densitatea medie a populației Republicii Moldova (2018)



## Anexa 2. Transformări în evoluția densității medii a populației (2000-2018)



### Anexa 3. Modificările intervenite în densitatea populației în ultimele decenii



# CHESTIONAR ADRESAT

## CONDUCĂTORILOR ȘI SPECIALIȘTILOR SUBDIVIZIUNII DE RESURSE UMANE SAU PERSOANELOR RESPONSABILE CU PROBLEMELE DE PERSONAL DIN CADRUL ORGANIZAȚIILOR

---

**Stimate domn (doamnă),**

În vederea identificării problemelor cu care se confruntă agenții economici din Republica Moldova în materie de resurse umane, **Academia de Studii Economice din Moldova** efectuează o cercetare sociologică în cadrul proiectului „**Dezvoltarea politicilor pe piața muncii în vederea sporirii ocupării forței de muncă**”. Cercetarea își propune să afle atitudinea și percepțiile agenților economici față de aspectul cantitativ și calitativ al resurselor umane în Republica Moldova, precum și față de implementarea politicilor de ocupare a forței de muncă. Studiul este adresat managerului/conducătorului sau altui specialist al subdiviziunii de resurse umane din cadrul organizațiilor mari, sau persoanelor responsabile de resurse umane din cadrul organizațiilor mici și mijlocii.

Suntem absolut convinși că informațiile și opiniile Dumneavoastră vor fi suficient de relevante pentru dezvoltarea a noi politici și recomandări ce vor contribui la îmbunătățirea situației pieței muncii din Republica Moldova. De aceea, Vă rugăm să ne ajutați să le obținem, prin răspunsuri sincere și reale!

Pentru a completa chestionarul, citiți cu atenție întrebările și toate variantele de răspuns, scriind în cerculeț cifra variantei sau bifând varianta care corespunde opiniei Dumneavoastră!

La întrebările fără variante de răspuns, Vă rugăm să ne oferiți răspunsul Dumneavoastră!

*Mulțumim pentru colaborare*

**I. Denumirea organizației** \_\_\_\_\_

**II. Mărimea organizației**

1. Până la 9 angajați;
2. 10-49 angajați;
3. 50–249 angajați;
4. Peste 250 angajați.

**III. Locul amplasării organizației:**

1. Mediul urban;
2. Mediul rural.

**IV. Domeniul de activitate al organizației:**

1. Industrie;
2. Agricultură;
3. Transporturi și comunicații;
4. Construcții;
5. Comerț;
6. Hoteluri și restaurante;
7. Activități financiare;
8. Învățământ;
9. Sănătate și asistență socială;
10. Administrație publică;
11. Altele \_\_\_\_\_

**V. Tipul de proprietate al organizației**

1. Întreprindere cu capital privat
2. Întreprindere cu capital public
3. Mixtă, capital public și privat
4. Mixtă, capital național și străin
5. Alta \_\_\_\_\_

***DIMENSIUNEA CANTITATIVĂ A RESURSELOR UMANE***

**VI. Pentru care categorii de angajați întâmpinați, de obicei, probleme în procesul de atragere a candidaților? Pot fi mai multe variante de răspuns.**

1. Muncitori necalificați;
2. Muncitori calificați;
3. Personal cu studii de colegiu;
4. Specialiști cu studii superioare;
5. Manageri de nivel inferior;
6. Manageri de nivel mediu;
7. Alții \_\_\_\_\_

**VII. Care considerați că sunt problemele ce pun în dificultate atragerea a noi candidați în organizație?** Pot fi mai multe variante de răspuns.

1. Deficitul de forță de muncă înregistrat în Republica Moldova;
2. Lipsa forței de muncă cu calificările necesare organizației;
3. Locul amplasării organizației;
4. Lipsa unei politici adecvate de recrutare a candidaților la nivelul organizației;
5. Nivelul redus al salariului oferit;
6. Lipsa unui sistem de motivare financiară și nonfinanciară (premii, bonusuri stimulente etc.);
7. Posibilități reduse de creștere profesională;
8. Dificultatea identificării persoanelor cu calificarea necesară;
9. Condițiile de muncă aferente posturilor din cadrul organizației;
10. Altele \_\_\_\_\_

**VIII. Ce metode de recrutare aplicați în procesul de atragere a candidaților?**

Indicați pe categorii de angajați, bifând în dreptul metodelor utilizate!

N. o.	Metode de recrutare aplicate	Personal auxiliar	Muncitori	Specialiști	Manageri
1.	Plasarea anunțurilor de recrutare în ziare și reviste				
2.	Plasarea anunțurilor pe site-urile specializate de recrutare				
3.	Plasarea anunțurilor pe pagina web a organizației				
4.	Rețeaua de cunoștințe				
5.	Acorduri încheiate cu instituțiile de învățământ				
6.	Agențiile private de recrutare				
7.	Firmele de head hunting				
8.	Târgul locurilor de muncă				
9.	Plasarea anunțurilor de angajare pe rețelele de socializare				
10.	Altele				

**IX. Ce acțiuni ar trebui să inițieze organizația Dvs. în vederea îmbunătățirii activității de recrutare?**

1. Diversificarea metodelor de recrutare;
2. Elaborarea unei politici adecvate de recrutare a personalului;
3. Dezvoltarea brandului de angajator;
4. Angajarea unui specialist în domeniul recrutării și selecției personalului;
5. Altele \_\_\_\_\_

**X. Considerați că în Republica Moldova se înregistrează un deficit de forță de muncă?**

1. Da;                      2. Nu;                      3. Nu știu

*Atenție!* La întrebarea XI răspund doar cei care au ales varianta „Da” la întrebarea X.

**XI. Cum considerați că ar putea fi soluționat deficitul de forță de muncă în Republica Moldova?**

1. Acordarea unor salarii atractive și motivante;
2. Crearea condițiilor pentru atragerea moldovenilor migrați;
3. Atragerea forței de muncă din alte țări;
4. Dezvoltarea unor politici pentru valorificarea potențialului populației inactice, inclusiv grupul NEET (Populația cu vârsta 16-29 ani aflată în afara ocupării, a educației și a instruirii).
5. Altele \_\_\_\_\_

**XII. În viitor, care ar putea fi problemele privind asigurarea organizației Dvs. cu resursele umane necesare?**

1. Dificultatea atragerii candidaților cu competențe profesionale necesare pentru ocuparea posturilor vacante;
2. Migrația forței de muncă în țările cu un nivel de trai mai înalt va pune în dificultate procesul de recrutare;
3. Plecarea benevolă a angajaților din organizație în eventualitatea găsirii unui nou loc de muncă mai bine plătit;
4. Lipsa de competențe profesionale necesare anumitor segmente ale pieței muncii;
5. Altele \_\_\_\_\_

**XIII. Criza pandemică COVID-19 a influențat activitatea organizației Dvs.?**

1. Da;                      2. Nu;                      3. Nu știu

*Atenție!* La întrebarea XIV răspund doar cei care au ales varianta „Da” la întrebarea XIII.

**XIV. Cum a influențat criza pandemică COVID-19 activitatea organizației Dvs.? Puteți alege mai multe variante de răspuns.**

1. Sistarea temporară a activității organizației;
2. Sistarea temporară a activității unor subdiviziuni;
3. Reducerea activității prin lichidarea unor sectoare;
4. Orientarea spre alte activități economice;
5. Altele \_\_\_\_\_

**XV. Care au fost consecințele crizei pandemice COVID-19 asupra activității angajaților din organizația Dvs.?** Puteți alege mai multe variante de răspuns.

1. O parte din angajați au fost trimiși în șomaj tehnic;
2. Angajații au fost trimiși în concediu cu plată parțială ca efect al staționării organizației;
3. Angajații au fost trimiși în concediu fără plată;
4. Unii angajați și-au luat concediu de odihnă;
5. Angajații au fost transferați la un program parțial de muncă, pentru o perioadă determinată;
6. Unii angajați și-au desfășurat activitatea la distanță;
7. Unii angajați au fost concediați din cauza lipsei de competențe pentru desfășurarea activității la distanță;
8. Unii angajați au fost concediați ca urmare a reducerii activității organizației;
9. Altele \_\_\_\_\_

**XVI. Apreciați de la 1 la 5 următoarele forme de organizare a muncii care caracterizează flexicuritatea muncii în cadrul organizației** (1 – dezacord total. 5 – acord total). Bifați o valoare pentru fiecare item!

N. o.	Forme de organizare a muncii	Dezacord total / Acord total				
		1	2	3	4	5
1.	Angajarea cu contract de muncă pe perioadă determinată.					
2.	Programul parțial de muncă.					
3.	Programul flexibil de muncă.					
4.	Rotația pe posturi a angajaților					
5.	Împărțirea postului de muncă (ocuparea aceluiași post de muncă de 2 angajați)					
6.	Munca la distanță, la posturile de muncă unde este posibil					
7.	Desfășurarea activității doar în weekend.					
8.	Munca ocazională.					
9.	Munca pe platforme digitale.					
10.	Promovarea unei politici active a relațiilor cu angajații.					

**XVII. În vederea asigurării cu resursele umane necesare, organizația apelează și la alte metode decât cele tradiționale:**

N. o.	Metode de asigurare cu resurse umane	Da	Nu
1.	Leasing-ul de personal		
2.	Outsourcing-ul de personal/Externalizarea activităților		
3.	Intrapreneurship-ul		
4.	Internship-ul (Stagiul de practică)		
5.	Angajarea subcontractorilor		

### *DIMENSIUNEA CALITATIVĂ A RESURSELOR UMANE*

**XVIII. Apreciați de la 1 la 5 categoriile de competențe ale angajaților din cadrul organizației Dvs., în care prin „1” se acordă calificativul cel mai mic, iar prin „5” calificativul cel mai mare. Pentru fiecare competență bifați punctajul care doriți să-l acordați!**

**a) Pentru personalul auxiliar/necalificat**

N. o.	Categoriile de competențe	1	2	3	4	5
1.	Competențe de alfabetizare (citire).					
2.	Competențe aritmetice (calcul matematic).					
3.	Competențe de comunicare verbală și scrisă.					
4.	Competențe lingvistice (cunoaștere a unei limbi străine).					
5.	Competențe generale în domeniul IT.					
6.	Competențe specifice postului de muncă.					
7.	Competențe de lucru în echipă.					

**b) Pentru muncitori**

N. o.	Categoriile de competențe	1	2	3	4	5
1.	Competențe de alfabetizare (citire).					
2.	Competențe aritmetice (calcul matematic).					
3.	Competențe de comunicare verbală și scrisă.					
4.	Competențe lingvistice (cunoaștere a unei limbi străine).					
5.	Competențe generale în domeniul IT.					
6.	Competențe profesionale în domeniul IT.					
7.	Competențe specifice postului de muncă.					
8.	Competențe de lucru în echipă.					

**c) Pentru specialiști**

N. o.	Categoriile de competențe	1	2	3	4	5
1.	Competențe de alfabetizare (citire).					
2.	Competențe aritmetice.					
3.	Competențe de comunicare verbală și scrisă.					
4.	Competențe lingvistice (cunoaștere a unei limbi străine).					
5.	Competențe generale în domeniul IT.					
6.	Competențe profesionale în domeniul IT.					
7.	Competențe specifice postului de muncă.					
8.	Competențe de lucru în echipă.					
9.	Competențe de relaționare.					
10.	Competențe interculturale.					

**c) Pentru manageri**

N. o.	Categoriile de competențe	1	2	3	4	5
1.	Competențe de alfabetizare (citire).					
2.	Competențe aritmetice.					
3.	Competențe de comunicare verbală și scrisă.					
4.	Competențe lingvistice (cunoaștere a unei limbi străine).					
5.	Competențe generale în domeniul IT.					
6.	Competențe profesionale în domeniul IT.					
7.	Competențe specifice postului de muncă.					
8.	Competențe de lucru în echipă.					
9.	Competențe de relaționare.					
10.	Competențe manageriale.					
11.	Competențe interculturale.					

**XIX. Ce deficiențe observați cel mai frecvent la tinerii angajați, absolvenți recent ai instituțiilor de învățământ? Indicați pe categorii de angajați, bifând în dreptul deficiențelor tinerilor angajați!**

N. o.	Deficiențe întâlnite la tinerii angajați	Personal auxiliar	Muncitori	Specialiști	Manageri
1.	Dificultatea de adaptare în organizație				
2.	Existența unui decalaj mare dintre cunoștințele profesionale deținute și cele solicitate de organizație				
3.	Lipsa devotamentului față de muncă				
4.	Lipsa de responsabilitate socială și conștientizare civică.				
5.	Lipsă de inițiativă și de angajament asumat				
6.	Probleme de acomodare și de acțiune în situații noi.				
7.	Lipsa dorinței de a învăța.				
8.	Evitarea asumării responsabilității la locul de muncă.				

**XX. În ultimii 3 ani, organizația a oferit instruire profesională angajaților săi?**

1. Da; 2. Nu.

**Atenție!** Cei care au ales varianta „Nu” la întrebarea XX, trec la întrebarea XXV.

**XXI. Apreciați de la 1 la 5 indicatorii referitori la instruirea profesională a angajaților în cadrul organizației, prezentați în următorul tabel, în care prin „1” se acordă calificativul cel mai mic, iar prin „5” calificativul cel mai mare.**

N. o.	Indicatorii	1	2	3	4	5
1.	Volumul resurselor financiare alocate instruirii angajaților					
2.	Eficacitatea programelor de instruire frecventate de angajații organizației					
3.	Nivelul de dezvoltare a pieței educaționale în domeniul instruirii profesionale continue.					
4.	Calitatea programelor de instruire profesională continuă oferite de centrele specializate.					
5.	Nivelul de profesionalism al formatorilor în procesul de instruire.					

**XXII. Unde a avut loc instruirea profesională a angajaților organizației?** Indicați pe categorii de angajați, bifând locul desfășurării instruirii profesionale!

N. o.	Locul desfășurării instruirii profesionale	Muncitori	Specialiști	Manageri
1.	La locul de muncă.			
2.	În centrul de instruire din cadrul organizației.			
3.	În centre specializate de instruire din țară.			
4.	În instituțiile de învățământ superior din țară.			
5.	În centre de instruire din străinătate.			
6.	În întreprinderile partenere, ca schimb de experiență.			

**XXIII. Care au fost obiectivele programelor de instruire profesională?** Indicați pe categorii de angajați, bifând obiectivele corespunzătoare!

N. o.	Obiectivele instruirii profesionale	Muncitori	Specialiști	Manageri
1.	Aprofundarea cunoștințelor de cultură generală.			
2.	Dezvoltarea competențelor profesionale.			
3.	Însușirea legislației naționale în domeniu.			
4.	Însușirea noilor abilități profesionale.			
5.	Însușirea unei limbi străine.			
6.	În domeniul securității și sănătății muncii.			

**XXIV. Care au fost beneficiile obținute de organizația Dvs. în urma instruirii profesionale a angajaților?** Puteți alege mai multe variante de răspuns.

1. Sporirea performanței în muncă și a competitivității organizației;
2. Sporirea calității produselor și serviciilor oferite;
3. Reducerea fluctuației personalului;
4. Creșterea atașamentului față de organizație;
5. Sporirea motivației în muncă
6. Reducerea supravegherii din partea superiorilor;
7. Îmbunătățirea climatului organizațional;
8. Diminuarea erorilor în exercitarea sarcinilor de muncă;
9. Îmbunătățirea cooperării între angajați.
10. Altele \_\_\_\_\_

**XXV. Care au fost motivele de a nu oferi instruire profesională angajaților în ultimii 3 ani?** Puteți alege mai multe variante de răspuns.

1. Nu a fost necesară instruirea profesională;
2. Au fost recrutați angajați cu competențe profesionale necesare organizației;
3. Costurile mari ale programelor de instruire profesională;
4. Lipsa resurselor financiare;
5. Pandemia COVID-19 nu a permis organizarea instruirii profesionale;
6. Instruirile realizate anterior nu au dus la realizarea obiectivelor organizaționale;
7. Altele \_\_\_\_\_

**XXVI. Bifați DA sau NU pentru fiecare afirmație din tabelul de mai jos ce caracterizează activitatea de instruire în cadrul organizației Dvs.:**

N. o.	Itemii	DA	NU
1.	Organizația are angajată o persoană sau o subdiviziune responsabilă de instruirea profesională a angajaților.		
2.	Organizația elaborează anual un plan de instruire profesională a angajaților.		
3.	Organizația elaborează și aprobă anual bugetul pentru instruirea profesională a angajaților.		
4.	Organizația are încheiate acorduri de colaborare cu prestatorii de servicii educaționale.		
5.	Organizația dispune de infrastructura și personalul necesar pentru realizarea instruirii		
6.	Organizația evaluează necesitățile viitoare de competențe profesionale.		
7.	Instruirea angajaților se realizează prin cursuri de formare profesională prin eliberarea certificatului corespunzător.		
8.	Instruirea angajaților se realizează la postul de muncă.		
9.	Instruirea angajaților se face prin rotația pe posturi sau detașări.		
10.	Instruirea profesională se realizează prin participări la conferințe, mese rotunde workshop-uri etc.		
11.	Organizația evaluează rezultatele instruirii profesionale ale angajaților.		
12.	Organizația dispune de o politică în domeniul planificării carierei profesionale.		

**XXVII. Care dintre competențele profesionale prezentate mai jos considerați că ar trebui dezvoltate la angajații din organizația Dvs., în perioada imediat următoare?** Puteți alege mai multe variante de răspuns.

1. Competențe generale în domeniul IT;
2. Competențe profesionale în domeniul IT;
3. Competențe manageriale;
4. Competențe de lucru în echipă;
5. Competențe de lucru cu clienții;
6. Competențe de soluționare a problemelor;
7. Competențe specifice postului de muncă;
8. Competențe de comunicare orală și în formă scrisă;
9. Competențe lingvistice (cunoaștere a unei limbi străine);
10. Competențe de gestionare a timpului;
11. Competențe de generare a ideilor noi.
12. Altele \_\_\_\_\_

### ***DIMENSIUNILE POLITICILOR DE OCUPARE A FORȚEI DE MUNCĂ***

**XXVIII. Colaborați cu agenția teritorială pentru ocuparea forței de muncă pentru acoperirea posturilor vacante?**

1. Da                      2. Nu

**Atenție!** La întrebările XXIX și XXX răspund doar cei care au ales varianta „Da” la întrebarea XXVIII, iar la întrebarea XXXI doar cei care au ales varianta „Nu” la aceeași întrebare.

**XXIX. Sub ce forme colaborați cu agenția teritorială pentru ocuparea forței de muncă?** Puteți alege mai multe variante de răspuns.

1. Informăm agenția teritorială pentru ocuparea forței de muncă despre posturile vacante;
2. Solicităm ajutor pentru ocuparea posturilor vacante;
3. Solicităm informații privind profilul profesional al șomerilor înregistrați la ATOFM;
4. Informăm ATOFM privind angajații care urmează a fi concediați;
5. Participăm la târgurile locurilor de muncă organizate de ANOFM;
6. Prezentăm posturile vacante în sistemul informațional Angajare.md al ANOFM;
7. Altele \_\_\_\_\_

**XXX.** Pe o scală de la 1 la 5, evaluați următoarele afirmații ce țin de calitatea serviciilor oferite de agenția teritorială pentru ocuparea forței de muncă.

N. o.	Itemii	Dezacord total			Acord total	
		1	2	3	4	5
1.	Profilul profesional al forței de muncă înregistrată la ATOFM corespunde cerințelor organizaționale.					
2.	ATOFM ne oferă suport logistic în procesul de recrutare a persoanelor din rândul șomerilor.					
3.	Serviciile oferite de ATOFM sunt de înaltă calitate.					
4.	Suntem informați periodic privind evoluția cererii și ofertei forței de muncă.					
5.	Suntem informați permanent despre organizarea târgurilor locurilor de muncă.					
6.	Pagina WEB a ANOFM oferă suficientă informație de care avem nevoie în materie de ocupare a forței de muncă.					
7.	Personalul ANOFM dovedește profesionalism, oferindu-ne soluții la problemele cu care ne confruntăm în ceea ce privește forța de muncă.					

**XXXI.** Care ar fi motivele lipsei de colaborare cu ATOFM? Puteți alege mai multe variante de răspuns.

1. Nu am avut necesitate de serviciile oferite de ATOFM;
2. Forța de muncă înregistrată la ATOFM nu corespunde cerințelor organizației;
3. Lipsa de calificare a forței de muncă înregistrată la ATOFM;
4. La ATOFM se adresează mai mult forța de muncă necalificată;
5. Colaborăm mai mult cu agențiile private de recrutare a personalului;
6. Altele \_\_\_\_\_

**XXXII.** În prezent, în organizația Dvs. activează?

N. o.	Categoriile de persoane defavorizate	DA	NU
1.	Tineri cu vârsta între 16-24 ani.		
2.	Persoane cu dizabilități.		
3.	Persoane eliberate din detenție.		
4.	Cetățeni moldoveni, reînțorși din străinătate.		
5.	Persoane de vârstă pensionară.		

**Atenție!** La întrebarea XXXIII răspund doar cei care au ales „DA” la cel puțin una dintre variantele de la întrebarea XXXII.

**XXXIII. Apreciați pe o scală de la 1 la 5 nivelul de satisfacție pe care îl aveți față de categoriile de persoane defavorizate din tabelul de mai jos, angajate în cadrul organizației (1 – Nemulțumit, 5 – Foarte mulțumit).**

N. o.	Categoriile de forță de muncă	Nemulțumit		Foarte mulțumit		
		1	2	3	4	5
1.	Tineri cu vârsta între 16-24 ani.					
2.	Persoane cu dizabilități.					
3.	Persoane eliberate din detenție.					
4.	Cetățeni moldoveni, reînțorși din străinătate.					
5.	Persoane de vârstă pensionară.					

**XXXIV. Pe o scală de la 1 la 5, apreciați cât de informat sunteți despre măsurile active pe care le realizează ANOFM pe piața muncii?**

N. o.	Măsuri active de ocupare a forței de muncă	Deloc		Foarte informat		
		1	2	3	4	5
1.	Formarea profesională.					
2.	Subvenționarea locurilor de muncă.					
3.	Suportul pentru crearea sau adaptarea locurilor de muncă.					
4.	Susținerea proiectelor de inițiative locale.					

**XXXV. Organizația Dvs. ar putea să se implice în formarea profesională a șomerilor?**

1. Da;

2. Nu.

**Atenție!** La întrebarea XXXVI răspund doar cei care au ales varianta „Da”, iar la întrebarea XXXVII – cei care au ales varianta „Nu” la întrebarea XXXV.

**XXXVI. Prin ce acțiuni/măsuri ar putea organizația Dvs. să se implice în formarea profesională a șomerilor?** Puteți alege mai multe variante de răspuns.

1. Organizarea instruirii în cadrul organizației în colaborare cu instituția de învățământ;
2. Instruirea profesională la locul de muncă prin metoda uceniciei;
3. Organizarea stagiilor profesionale în cadrul organizației;
4. Altele \_\_\_\_\_

**XXXVII. Motivele neimplicării organizației Dvs. în procesul de formare profesională a șomerilor.** Puteți alege mai multe variante de răspuns.

1. Lipsa infrastructurii necesare procesului educațional;
2. Lipsa personalului calificat pentru instruirea profesională;
3. Cadrul legal nu ne permite desfășurarea unor astfel de activități;
4. Suntem o organizație mică pentru a desfășura activități de instruire;
5. Necesită mult timp și responsabilități suplimentare pentru exercitarea instruirii;
6. Lipsa de interes a organizației față de instruirea șomerilor;
7. Altele \_\_\_\_\_

**XXXVIII. Organizația Dvs. a angajat persoane defavorizate în schimbul unor facilități/subvenții oferite de ANOFM?**

1. Da; 2. Nu.

**Atenție!** La întrebarea XXXIX răspund doar cei care au ales varianta „DA” la întrebarea XXXVIII.

**XXXIX. Sunteți mulțumit de procedurile aplicate de ANOFM în vederea obținerii unor facilități, în schimbul angajării persoanelor defavorizate?**

1. Da; 2. Nu.

**Atenție!** La întrebarea XL răspund doar cei care au ales varianta „NU” la întrebarea XXXIX.

**XL. Ce v-a nemulțumit cel mai mult în procesul de obținere a facilităților pentru angajarea persoanelor defavorizate?**

1. Sunt consumatoare de timp;
2. Controlul riguros din partea funcționarilor publici;
3. Volumul mare al documentației necesare;
4. Altele \_\_\_\_\_

**XLI. Pe o scală de la 1 la 5, apreciați în ce măsură organizația Dvs. este dispusă să angajeze șomeri din următoarele categorii:**

N. o.	Categoriile defavorizate de forță de muncă	În mare măsură				
		1	2	3	4	5
1.	Tinerii cu vârstă cuprinsă între 16 – 24 de ani.					
2.	Persoane cu dizabilități.					
3.	Șomeri de lungă durată.					
4.	Persoane cu vârstă de 50 de ani și mai mult.					
5.	Persoane eliberate din detenție.					
6.	Victime ale traficului de ființe umane sau a violenței în familie.					
7.	Persoane consumatoare de substanțe stupefiante și psihotrope.					

## Anexa 5. Clasificarea activităților economiei naționale (CAEM-2)

Secțiunea	Denumirea activității economice
A	Agricultură, silvicultură și pescuit
B	Industria extractivă
C	Industria prelucrătoare
D	Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat
E	Distribuția apei; salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare
F	Construcții
G	Comerț cu ridicata și cu amănuntul; întreținerea și repararea autovehiculelor și a motocicletelor
H	Transport și depozitare
I	Activități de cazare și alimentație publică
J	Informații și comunicații
K	Activități financiare și asigurări
L	Tranzacții imobiliare
M	Activități profesionale, științifice și tehnice
N	Activități de servicii administrative și activități de servicii suport
O	Administrație publică și apărare; asigurări sociale obligatorii
P	Învățământ
Q	Sănătate și asistență socială
R	Arta, activități de recreere și de agrement
S	Alte activități de servicii
T	Activități ale gospodăriilor casnice în calitate de angajator de personal casnic; activități ale gospodăriilor casnice de producere de bunuri și servicii destinate consumului propriu
U	Activități ale organizațiilor și organismelor extrateritoriale

Sursa: Biroul Național de Statistică. [https://statistica.gov.md/pageview.php?l=ro&id=385&"\)](https://statistica.gov.md/pageview.php?l=ro&id=385&)

## Anexa 6. Distribuția eșantionului pe straturi

Regiune / Activități economice	Numărul de salariați			Total
	10 - 49	50 - 249	250 și peste	
<b>Chișinău</b>	147	139	110	<b>396</b>
A	3	2		5
B	1			1
C	22	36	26	84
D			5	5
E	1	1	2	4
F	14	12	5	31
G	43	43	32	119
H	13	7	10	30
I	8	6	2	16
J	11	10	11	32
K	3	3		5
L	8	3	1	12
M	7	3		10
N	5	6	11	21
P	1		2	3
Q	5	4	2	11
R	2	3	1	5
S	2	1		2
<b>Bălți</b>	12	11	19	<b>42</b>
C	2	2	12	16
D			3	3
E		1		1
F	1	2		3
G	4	3	2	8
H	2	1	2	4
I	1			1
L		1		1
M	1			1
N	1	2		3
<b>Nord</b>	22	18	13	<b>53</b>
A	13	8	1	22
C	1	5	10	16
D			1	1
E		1		1
F		3		3
G	7	1		8
H	1		1	2
<b>Centru</b>	31	23	16	<b>69</b>
A	7	5	1	13
C	8	11	12	31
F	2	4		6
G	11	3	3	16
H	3	1		4
<b>Sud</b>	10	12	8	<b>30</b>
A	5	5	3	13
C	1	4	4	10
D			1	1
E		1		1
F		1		1
G	3	1		4
H	1			1
<b>UTA GAGAUZIA</b>	7	7	7	<b>21</b>
A	3	3		6
C	1	2	2	6
D			1	1
F			1	1
G	2	2		3
H	1			1
D			3	3
<b>Total</b>	<b>228</b>	<b>209</b>	<b>173</b>	<b>611</b>

---

Timp de trei decenii, de când Republica Moldova a pornit pe drumul anevoios și sinuos de constituire a unei *economii independente*, bazată pe *raporturi economice de piață*, problema ocupării forței de muncă se prezintă drept una dintre cele mai dificile și stringente. O ocupare *productivă și eficientă* reprezintă acea condiție care le-ar permite, pe de o parte, cetățenilor țării să-și asigure resursele necesare pentru un trai decent și o creștere continuă a calității vieții, iar, pe de altă parte, întreprinderilor și companiilor să-și asigure o creștere durabilă a rezultatelor economice, a cifrei de afaceri, precum și a competitivității lor, în condiții de intensificare continuă a concurenței economice și a proceselor de globalizare.

---

ISBN 978-973-159-290-6



9 78 973 1 59 29 0 6