

## THEORETICAL-INTERPRETATIVE ASPECTS OF THE EFFECTIVENESS OF ACTIVE LABOR MARKET POLICIES

### ASPECTE TEORETICO-INTERPRETATIVE ALE EFICACITĂȚII POLITICILOR ACTIVE PE PAȚA MUNCII

**Alic BÎRCĂ<sup>89</sup>, Habilitated Doctor**

**Abstract:** *This scientific endeavour, the issue of the effectiveness of active labour market policies in terms of theory and interpretation is addressed. Given that active labour market policies are consuming financial resources, over the years, several authors in the field have tried to assess their effectiveness, offering different interpretations. The effectiveness of active labour market policies is a problem not only for theorists in the field, but also for decision-makers in government institutions. In this case, the Public Employment Service has an important role in the process of implementing active labour market policies. However, following the implemented policies, it is expected that some indicators related to the labour market will improve, such as reducing unemployment and increasing the level of employment. The paper presents several approaches to labour market policies, as well as tools that can be used to improve the above-mentioned indicators.*

**Key words:** *labour market active labour market policies, labour demand, labour supply, the effectiveness of active labour market policies*

**JEL CLASSIFICATION:** J21, J24, J64.

#### 1. Introducere

Politicile active pe piața muncii (ALMP-le) au un rol important în procesul de soluționare a dezechilibrelor pe piața muncii și contribuie nemijlocit la reducerea șomajului, urmare a implementării diferitor măsuri în acest scop. De-a lungul anilor, multe state au fost interesate și preocupate de implementarea diferitor măsuri pe piața muncii care s-au dovedit a fi destul de eficiente în reducerea șomajului. Unele politici active aferente pieței muncii au vizat anumite grupuri defavorizate, prin acordarea asistenței logistice și financiare în procesul de încadrare în câmpul muncii.

În timp, ALMP-urile s-au dezvoltat într-un mod care depășește obiectivul strict de reducere a șomajului, ci, și-au asumat activități și responsabilități mult mai diverse. În prezent, obiectivele ALMP-urilor, caracteristice atât țărilor dezvoltate, cât și celor emergente și în curs de dezvoltare, se referă la: creșterea ocupării forței de muncă; îmbunătățirea echității; îmbunătățirea mobilității ocupării forței de muncă și a calității locurilor de muncă; reducerea sărăciei.

În literatura de specialitate, există o multitudine de lucrări care analizează eficacitatea ALMP-urilor, unele fiind realizate la nivel global, altele la nivelul fiecărui program aplicat pe piața muncii. Eficacitatea ALMP-urilor - inclusiv ocuparea subvenționată, formarea profesională și asistența în căutarea unui loc de muncă - a fost o chestiune de dezbatere viguroasă în ultimii ani. Deși multe aspecte ale dezbaterii rămân nesoluționate, s-au făcut unele progrese în ceea ce privește întrebarea cheie despre modul în care participarea la un program activ de piață a muncii (ALMP) afectează rezultatele pieței muncii ale participanților înșiși.

Evaluarea eficacității ALMP-urilor servesc la constatarea faptului dacă modificările politice și implementarea de noi programe afectează rezultatele pieței muncii, cum ar fi veniturile și ocuparea forței de muncă, pentru cei care fac obiectul politicii vizate. În ultimii ani, a existat un

<sup>89</sup> Profesor universitar, doctor habilitat. Academia de Studii Economice din Moldova, Chișinău, str. Bănulescu Bodoni, 61. E-mail: [alicbir@yahoo.com](mailto:alicbir@yahoo.com)

interes crescut pentru evaluarea ALMP-urilor, în care cercetătorii au încercat să explice impactul programelor active asupra performanței pieței muncii. Interesul față de eficacitatea ALMP-urilor s-a dovedit a fi tot mai mare din partea factorilor de decizie politică, în special în contextul Strategiei europene pentru ocuparea forței de muncă.

Efectul principal al ALMP-urilor este, de multe ori, ilustrat de așa-numita „curba Beveridge”, care poate fi interpretată ca un proces de măsurare a eficacității între locurile de muncă vacante și numărul șomerilor. Pe baza modelului Curbei Beveridge, relația dintre posturile vacante și rata șomajului este negativă, ceea ce înseamnă că un număr mic de posturi vacante sunt asociate cu șomajul ridicat [7]. Cu toate acestea, în cazul scăderii eficienței pieței muncii, șomajul va crește în ciuda nivelului neschimbat al posturilor vacante. Prin urmare, se consideră adesea că scopul ALMP-urilor este de a crește eficiența pieței muncii prin îmbunătățirea statutului forței de muncă, reducând numărul de solicitanți de locuri de muncă în raport cu un anumit număr de posturi vacante. Acest model de ALMP și impactul său asupra pieței muncii este totuși limitat, deoarece se referă doar la șomaj, în timp ce ALMP-urile se ocupă și de multe alte probleme ale pieței muncii, cum ar fi: inactivitatea, riscul de muncă, tranziția de la ocuparea informală la cea formală etc.

Eficacitatea ALMP-urilor depinde nu doar de modul implementării acestora din partea instituțiilor guvernamentale, ci și de faptul cum sunt percepute de angajatori. În acest context, Bredgaard (2017) a efectuat o analiză a percepției și atitudinii angajatorilor față de ALMP-uri, identificând mai multe categorii a acestora [3]. 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-urile 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-urilor 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 [6]; [3]. Cu toate acestea, Bredgaard distinge trei abordări ale ALMP-urilor în raport cu angajatorii (Tabelul 1).

*Tabelul 1. Abordări ale politicilor active pe piața muncii*

<b>Variabile</b>	<b>Abordarea prin prisma ofertei</b>	<b>Abordarea prin ajustare</b>	<b>Abordarea prin prisma cererii</b>
<b>Grupul țintă</b>	Persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă.	Persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și angajatorii.	Angajatorii.
<b>Cunoașterea/perceperea problemei</b>	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.
<b>Obiectivul urmărit</b>	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.
<b>Instrumentul aplicat</b>	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: [3].

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

sanționarea 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 [3]. În calitate de instrumente sunt folosite bazele de date cu posturile vacante, târgurile locurilor de muncă, subvenționarea salariilor etc. Atunci când aplicăm abordarea prin prisma cererii, obiectivul constă în pregătirea angajatorilor pentru a angaja șomeri. În ultimii ani, a crescut preocupările cercetătorilor, a factorilor de decizie politici și a practicienilor cu privire la rolul angajatorilor în ALMP-uri. Cele trei abordări ale ALMP-urilor 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-urilor. Brown și Koettl. (2015) prezintă o nouă perspectivă asupra ALMP-urilor, clasificându-le în funcție de obiectivul lor principal [4]. Autorii consideră că trebuie evidențiate cinci categorii care rezultă din obiectivele lor distincte, cum ar fi raportul cost-eficiență sau relevanța ALMP-urilor în perioade de recesiune economică (Tabelul 2).

Implicațiile ALMP-urilor 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 [5].

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-urilor [4].

Efectul „*greutății nule*” reduce eficacitatea ALMP-urilor 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 „*degresării smântânii*”, care poate submina eficacitatea ALMP-urilor atunci când angajații SPO-lor selectează pentru participarea la program a celor persoane care au probabilitate mare de angajare. În felul acesta, angajații SPO-urilor asigură o rată înaltă de reangajare a participanților.

Efectul *dislocării* pe piața muncii surprinde 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.

Tabelul 2. Instrumentele relevante, grupurile țintă și efectele așteptate ale ALMP-urilor

Dimensiunile	Obiective urmărite	Instrumente	Grupuri țintă	Efecte așteptate
Cererea de muncă	Oferirea stimulentei financiare pentru menținerea angajărilor.	Împărțirea postului de muncă și program redus de muncă. Subvenții salariale.	Surse interne.	Reducerea ieșirilor de pe piața muncii. Menținerea nivelului de angajabilitate pe piața muncii.
	Oferirea stimulentei	Stimulente pentru angajare.	Surse externe.	Creșterea intrărilor pe piața muncii.

	financiare pentru crearea locurilor de muncă.	Suport pentru inițierea afacerilor.		Creșterea angajabilității pe piața muncii.	
Oferta de muncă	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.	
Oferirea stimulentei financiare pentru dezvoltarea capitalului uman.	Activarea pe piața muncii. Sancțiuni.	Surse externe.	Creșterea numărului de intrări pe piața muncii prin consolidarea stimulentei pentru muncă.		
			Instruirea la locul de muncă.	Surse interne și externe	Sporirea numărului de intrări pe piața muncii.
					Sporirea productivității.
Ajustarea pieței muncii	Îmbunătățirea ajustării pieței muncii.	Asistență pentru căutarea unui loc de muncă.	Surse externe.	Sporirea eficienței în căutarea unui loc de muncă.	
				Creșterea intrărilor pe piața muncii.	
		Servicii de intermediere a angajatorilor.	Surse interne și externe	Sporirea eficienței în căutarea unui loc de muncă.	
				Creșterea intrărilor pe piața muncii.	
		Consiliere și monitorizare.	Surse externe.	Sporirea calității.	
			Sporirea eficienței în căutarea unui loc de muncă.		
			Creșterea intrărilor pe piața muncii.		

Sursa: [4].

Efectul de **blocare** (numit și efect de retenție) se caracterizează prin faptul că participanții incluși în programele ALMP-urilor 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, urmare a participării șomerului la unul din programele ALMP-ilor, caracterizat prin atractivitate, plata acordată și/sau a lipsei de mobilitate geografică necesară [5]. 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 [11]. 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 care a devenit recent șomeră și, prin urmare, au probabilități mai mari de angajare, poate limita efectul de blocare [11].

ALMP-urile pot avea 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-uri.

Stimulentele pentru achiziționarea de competențe profesionale ar putea fi afectate negativ de ALMP-uri 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-urilor pot fi și pozitive. Astfel, efectul **concurenței** evidențiază rolul ALMP-urilor 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 [4].

Perspectiva participării la programele ALMP-urilor 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-urilor, 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. Datorită asimetriilor informaționale cu privire la productivitatea forței de muncă, șomerii pe termen lung angajați în cadrul organizațiilor pot înregistra o productivitate scăzută. ALMP-urile 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-urile trebuie să ia în considerare complementaritatea, interacțiunile și repercusiunile cu alte politici guvernamentale aferente pieței muncii. În acest sens, Martin (2004) recomandă o combinație de „morcovi” și „bastoane” [10]. „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-urilor. Această abordare a dovedit o eficacitate mai mare a ALMP-urilor în țările în care a fost implementată.

Non-participarea forței de muncă la programele ALMP-urilor 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 [12], iar Van der Klaauw și van Ours (2010) arată că ieșirea din șomaj se dublează după impunerea sancțiunilor [13].

ALMP-urile 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-uri, prezentate în Tabelul 2, au fost aplicate pe larg în timpul crizei economice din anul 2008.

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-uri [2]. Ingold și Valizade (2015) fac o distincție între angajatori, evidențiind două categorii. Prima categorie se referă la comportamentul și atitudinile angajatorilor în procesul de participare la ALMP-uri, în timp ce cea de-a doua categorie se referă la motivele participării [9].

În Figura 1, este prezentată o tipologie care face distincție între atitudini și participare. Această tipologie ilustrează faptul că atitudinile angajatorilor și participarea la ALMP-uri 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).

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 [8];
- convingerea organizațiilor de către asociațiile patronale [10].

Angajatorul disprețuitor are atitudini negative și nu participă la programele ALMP-urilor. 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-uri doar dacă acestea servesc intereselor lor economice pe termen scurt, cum ar fi reducerea costurilor totale ale forței de muncă [3]

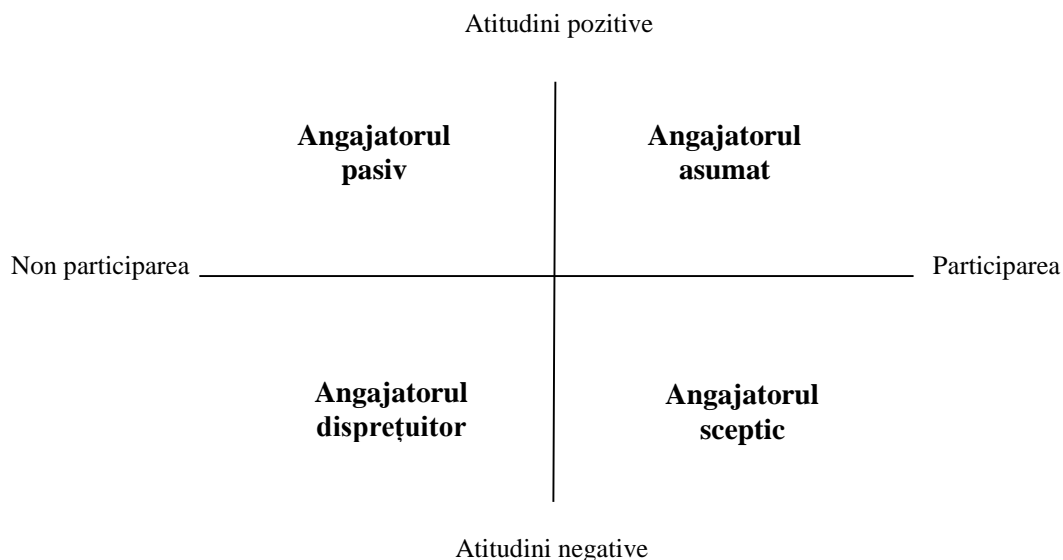


Figura 2. Angajatorii și politicile active pe piața muncii

Sursa: [2].

Deși are o atitudine negativă, angajatorul sceptic, totuși, participă la ALMP-uri. 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-uri 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-uri pentru a avea acces la servicii acordate exclusiv participanților, cum ar fi asistență gratuită pentru recrutare și îndrumare judiciară [3].

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

## 2. Concluzii

Prin urmare, rolul ALMP-urilor constă în reducerea dezechilibrelor pe piața muncii și contracararea rigidităților și distorsiunilor identificate. Implicațiile ALMP-urilor 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-urilor nu doar că este necesară, dar vine ca un suport pentru categoriile de forță de muncă care au avut de suferit cel mai mult.

## Confirmare

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

## References

1. Aa, P., Berkel, R (2014). Innovating job activation by involving employers, *International Social Security Review*, 6 (2), pp. 11–27.
2. Bredgaard, T. (2015). Evaluating what works for whom in active labour market policies. *European Journal of Social Security*, 17(4), pp. 436–452.
3. 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.
4. Brown, A. J., Koettl, J. (2015). Active labor market programs - employment gain or fiscal drain? *IZA Journal of Labor Economics*, 4(1), pp. 1-36.
5. Calmfors, L. (1994) Active labour market policy and unemployment: a framework for the analysis of crucial design features. *OECD Economic Studies* 1994 (22), pp. 7–47. Disponibil la: <https://www.oecd.org/economy/growth/33936463.pdf>. Accesat la 19. 05. 2021.
6. 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.
7. Chen, S., and Desiderio, S. 2017. What moves the Beveridge curve and the Phillips curve: an agent based analysis. *Economics Discussion Paper No. 2017- 65*. <http://www.economicsejournal.org/economics/discussionpapers/2017-65>
8. 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.
9. 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.

10. Martin, C.J. (2004a) Reinventing welfare regimes: employers and the implementation of active social policy. *World Politics*, 57(1), pp. 39–69.
11. Martin JP, 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.
12. Van den Berg G, van der Klaauw B, van Ours JC. (2004) Punitive sanctions and the transition rate from welfare to work. *Journal of Labor Economics* 22(1), pp. 11–41
13. Van der Klaauw B, van Ours JC (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.