

EVALUAREA IMPLEMENTĂRII POLITICILOR ACTIVE AFERENTE PIEȚEI MUNCII DIN REPUBLICA MOLDOVA

Alic BÎRCĂ, dr. hab., prof. univ.,
Academia de Studii Economice din Moldova
Adriana PRODAN, dr., prof. univ.,
Universitatea „Al. I. Cuza”, Iași, România

Abstract. *This scientific endeavour, the issue of implementing active labour market policies in the Republic of Moldova is addressed. The implementation of active labour market policies aims to reduce unemployment and increase employment. Active labour market policies also target disadvantaged groups in the labour market who have great difficulty finding employment. Taking into account the fact that the Republic of Moldova is at the beginning of the implementation of active measures on the labour market, following the adoption of the new legislation, we aimed to evaluate how to implement them. As research methods, statistical and analytical methods were used. In order to obtain the necessary information for the evaluation of active labour market policies, the annual reports of the National Employment Agency were analysed.*

Keywords: *labour market, active labour market policies, employment services, active employment measures, training.*

Politicile publice cu referire la piața muncii sunt adresate forței de muncă care 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 persoanele ce formează grupul NEET. În Republica Moldova, grupul NEET cu vârsta cuprinsă între 15-24 ani constituie mai bine de un sfert din totalul populației din aceeași categorie de vârstă. Politicile elaborate și implementate pe piața muncii trebuie să urmărească atât efecte pe termen scurt, în special în perioade de criză, cât și efecte pe termen mediu și lung. Scopul elaborării și implementării politicilor pe piața muncii constă în asigurarea unei funcționări eficiente a acesteia, precum și corectarea dezechilibrelor, prin diferite intervenții, urmare a schimbărilor structurale ale economiei, sau a proceselor inovative introduse în procesele de producție, sau a crizelor economice care apar la anumite intervale de timp..

Conform clasificării oferită de EUROSTAT, „politicile pieței muncii (LMP) pot fi descrise ca intervenții publice care vizează funcționarea eficientă a pieței forței de muncă și corectarea dezechilibrelor” [2]. În cazul dat, intervențiile publice pe piața muncii acționează selectiv pentru a favoriza anumite categorii de forță de muncă, considerate defavorizate sau marginalizate, în vederea evitării riscului de a face parte din „armata” șomerilor pe termen lung.

Așa cum prevede metodologia statistică a Uniunii Europene, intervențiile publice se referă la acțiunile întreprinse de administrația publică pe piața muncii care implică cheltuieli, fie sub formă de plăți efective direcționate spre forța de muncă sau angajatori, fie sub formă de venituri renunțate (reduceri de impozite, contribuții sociale sau alte taxe de plătit în mod normal) [2]. Intervențiile pe piața muncii pot fi clasificate în trei categorii: serviciile, măsurile și ajutoarele financiare, cunoscute drept politici active pe piața muncii (ALMP).

ALMP-urile au ca obiectiv sporirea nivelului de ocupare a forței de muncă și diminuarea șomajului atât la nivel național, cât și la cel local sau regional. De asemenea, ALMP-urile pot viza anumite categorii de forță de muncă, considerate vulnerabile sau marginalizate pe piața muncii, care au nevoie de suport suplimentar pentru a putea fi reintegrate în mediul profesional sau ocupațional. De-a lungul anilor, guvernele naționale din întreaga lume 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.

OCDE definește ALMP-urile drept „programe active în domeniul pieței muncii care

includ toate cheltuielile cu caracter social (cu excepția cheltuielilor pentru educație), având ca obiectiv sporirea oportunităților beneficiarilor în vederea găsirii unui loc de muncă remunerat sau creșterea capacității acestora pentru câștigarea existenței într-un alt mod” [4]. Potrivit OCDE, în această categorie se cuprind cheltuielile pentru:

- serviciile și instituțiile guvernamentale de ocupare a forței de muncă;
- formarea profesională în funcție de cerințele pieței muncii;
- programele speciale pentru tineri care au ca obiectiv facilitarea procesului de tranziție de la instituția de învățământ la locul de muncă;
- programele care vizează oferirea sau promovarea locurilor de muncă pentru șomeri și alte categorii de persoane (cu excepția tinerilor și a persoanelor cu nevoi speciale);
- programele speciale destinate persoanelor cu nevoi speciale” [4].

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 [6]. Cu toate că, 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 [1].

ALMP-le au o istorie care includ măsuri ce se referă atât la șomeri, cât și la 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 [5]. Preocuparea ALMP-lor s-a schimbat foarte mult 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.

Așa cum s-a menționat deja, ALMP-urile sunt cuprinse în servicii și măsuri promovate la nivel național pe piața muncii. **Serviciile** cuprind acele intervenții pe piața muncii în care activitatea principală a participanților este legată de căutarea locurilor de muncă vacante și nu are ca rezultat final schimbarea statutului acestora pe piața muncii. Mai mult de atât, serviciile acoperă și funcțiile Serviciului Public de Ocupare (SPO) care nu este legat direct de participanți, cum ar fi: servicii de plasare în câmpul muncii, servicii pentru angajatori, funcții administrative etc. [2].

Cea de-a doua intervenție pe piața muncii cuprinde **măsurile**. În cazul dat, activitatea principală a participanților este alta decât căutarea unui loc de muncă, iar participarea are ca rezultat schimbarea statutului acestora pe piața muncii. Potrivit Comisiei Europene, o activitate care nu are ca rezultat schimbarea statutului pe piața muncii poate fi considerată în continuare ca 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 pentru o perioadă semnificativă de timp;
- urmărește îmbunătățirea calificărilor profesionale ale participanților;
- intervenția oferă stimulente pentru angajare sau pentru oferirea unui loc de muncă (inclusiv ocuparea pe cont propriu) [2].

Ajutoarele financiare sunt acele 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 financiare 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 1).

Tabelul 1. Clasificarea intervențiilor pe piața muncii

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

Sursa: Adaptat de autori în baza [2].

Spre deosebire de clasificarea oferită de Comisia Europeană, intervențiile pe piața muncii din Republica Moldova sunt grupate diferit. În Republica Moldova, se operează cu noțiunea de „măsură” și nu cu cea de „intervenție”, așa cum este stipulat în statistica Uniunii Europene. Aceasta face să apară unele confuzii în înțelegerea noțiunii de „măsură”, deoarece aceasta cuprinde atât măsurile propriu zise cât și serviciile. Astfel, Legea cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj prevede următoarele tipuri de măsuri:

- măsuri de promovare a ocupării forței de muncă: servicii de ocupare a forței de muncă și măsuri active de ocupare a forței de muncă;
- programe de facilitare a ocupării forței de muncă;
- asigurarea de șomaj [3].

Măsurile de ocupare reprezintă un alt tip de intervenții pe piața muncii, responsabilă de implementarea acestora fiind o instituție guvernamentală (ANOFM în cazul Republicii Moldova). Măsurile de ocupare a forței de muncă se adresează atât persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă în vederea sprijinirii lor pentru dobândirea statutului de persoană ocupată, cât și angajatorilor. În figura 1 este prezentată clasificarea măsurilor privind politicile active pe piața muncii, conform Comisiei Europene.

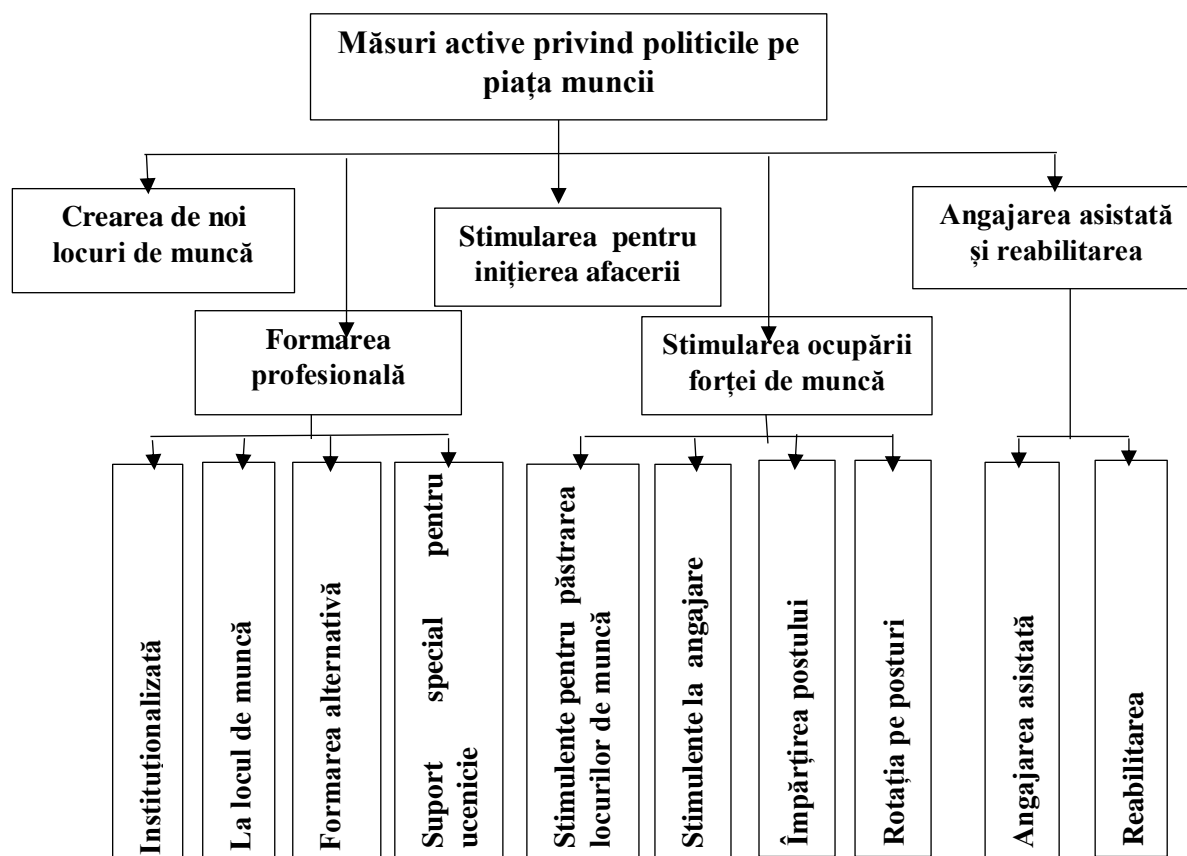


Figura 1. Clasificarea măsurilor privind politicile active pe piața muncii, conform Comisiei Europene

Sursa: Elaborată de autori în baza [2].

După cum rezultă din Figura 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 de noi locuri de muncă, stimularea inițierii afacerii, rotația pe posturi și împărțirea postului. Din clasificarea oferită de Comisia Europeană, în Republica Moldova sunt în proces de implementare toate cele cinci categorii mari de măsuri privind politicile active pe piața muncii. Trebuie menționat faptul că în legislația națională nu sunt prevăzute „Împărțirea postului” și „Rotația pe posturi” ca măsuri de stimulare a ocupării forței de muncă.

În ceea ce privește Republica Moldova, responsabilă de implementarea intervențiilor privind politicile active pe piața muncii este Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM). Aceasta, la rândul său, oferă mai multe servicii care vizează creșterea nivelului de ocupare și anume: servicii de informare și consiliere profesională, servicii de mediere a muncii, servicii de ghidare în carieră, servicii de pre-concediere etc. (Tabelul 2).

Tabelul 2. Beneficiarii serviciilor oferite de ANOFM din Republica Moldova

Indicatorii	Anii					
	2015	2015	2017	2018	2019	2020
Beneficiari ai serviciilor de informare și consiliere profesională, persoane	96324	100852	88603	77679	65433	78902
Șomeri beneficiari ai serviciilor de informare și consiliere profesională, persoane	65392	70647	63022	52782	45827	63399

Ponderea șomerilor în totalul beneficiarilor serviciilor de informare și consiliere profesională, %	67,9	70,1	71,1	67,9	70,0	80,3
Beneficiari ai serviciilor de mediere a muncii, persoane	30264	32381	29492	26489	22999	25118
Șomeri beneficiari ai serviciilor de mediere a muncii, persoane	25935	28052	26178	23245	19454	22563
Ponderea șomerilor în totalul beneficiarilor serviciilor de mediere a muncii, %	85,7	86,6	88,8	87,7	84,6	89,8
Beneficiari ai serviciilor de ghidare în carieră, persoane	4686	4500	2600	8200	10100	13402
Șomeri beneficiari ai serviciilor de ghidare în carieră, persoane	1906	2087	900	3900	4600	12354
Ponderea șomerilor în totalul beneficiarilor serviciilor de ghidare în carieră, %	40,7	46,4	34,6	47,6	45,5	92,2
Beneficiari ai serviciilor de preconcediere, persoane	2100	1300	900	479	350	410

Sursa: Elaborat de autori în baza informațiilor din rapoartele anuale ale ANOFM.

Informarea și consilierea profesională reprezintă serviciul cel mai frecvent utilizat de subdiviziunile teritoriale ale ANOFM, acordat persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă sau șomerilor. În ultimii 6 ani, beneficiari ai serviciilor de informare și consiliere profesională au fost atât șomeri, cât și alte categorii de persoane. Analizând informația din Tabelul 2, 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 persoane. Aceasta se datorează, în mare parte crizei pandemice 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%, atunci în anul 2020, ponderea acestora a crescut până la 80%.

După serviciul de informare și consiliere profesională, medierea muncii este următorul serviciu, în funcție de numărul de beneficiari, acordat de subdiviziunile teritoriale ale ANOFM. În același timp, constatăm că numărul beneficiarilor, ca și în cazul serviciilor de informare și consiliere profesională, este în descreștere în perioada analizată (Tabelul 2). Aceasta se poate datora și faptului că, în perioada analizată, numărul șomerilor a fost într-o descreștere continuă, până în anul 2019. Ponderea șomerilor în totalul beneficiarilor serviciului de mediere a muncii a fost de aproximativ 85%, în perioada analizată. Numărul beneficiarilor serviciilor de mediere a muncii s-a redus până în anul 2019. Spre deosebire de anul 2019, numărul persoanelor care au beneficiat de servicii de mediere a crescut cu peste 2 mii persoane, în anul 2020. În același timp, ponderea șomerilor înregistrați la ANOFM în totalul beneficiarilor serviciilor de mediere a muncii a fost de 90%, în anul 2020.

Deși, numărul beneficiarilor serviciilor de ghidare în carieră este cu mult mai mic decât cel al serviciilor de informare și consiliere profesională, se înregistrează o tendință ascendentă a acestui serviciu. (Tabelul 2). 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%, apoi în anul 2020, aceasta a constituit peste 90%. Comparativ cu anul 2015, numărul beneficiarilor serviciului de ghidare în carieră a crescut mai bine de 2,0 ori, în anul 2019, iar în cazul șomerilor, această creștere este chiar mai mare - de aproximativ 2,4 ori.

În ceea ce privește serviciile de pre-concediere, numărul beneficiarilor a scăzut considerabil în ultimii 6 ani (Tabelul 2). Prin servicii de preconcediere se subînțelege acele acțiuni pe care le realizează subdiviziunile teritoriale ale ANOFM în rândul persoanelor care, în timpul apropiat, urmează să-și piardă locul de muncă. În cazul dat, 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.

Comparativ cu anul 2015, când s-a înregistrat cel mai mare număr de beneficiari ai serviciilor de pre-concediere, numărul acestora a scăzut de aproximativ 5 ori, în perioada analizată. Abia în anul 2020 se observă o creștere a numărului de persoane care au beneficiat de servicii de pre-concediere, comparativ cu anul 2019.

Măsurile ce vizează politicile active pe piața muncii se adresează atât șomerilor, cât și angajatorilor, fiind realizate, așa cum este prezentat în Figura 1, 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 procesului și mecanismului de implementare. Programele de instruire profesională și-au dovedit deja eficacitatea, deoarece peste 85% dintre absolvenții lor au fost angajați, cu excepția anului 2020 (Tabelul 3)

Tabelul 3. Beneficiari ai programelor de instruire profesională

Indicatori	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Numărul șomerilor, beneficiari ai programelor de instruire profesională	2979	2992	2600	2200	868	692
Rata de angajare a absolvenților programelor de instruire profesională, %	76,6	89,5	85,0	91,0	99,1	57,1

Sursa: Elaborat de autori în baza informațiilor din rapoartele anuale ale ANOFM.

Deși, programele de instruire profesională s-au dovedit a fi eficiente, urmare a numărului mare de absolvenți angajați în câmpul muncii, numărul beneficiarilor a fost în continuă scădere. Comparativ cu anul 2015, numărul beneficiarilor programelor de instruire profesională s-a redus de 4,3 ori, în anul 2020. Criza pandemică COVID-19 a influențat și ponderea absolvenților programelor de instruire profesională care au fost angajați. În anul 2020, ponderea lor era de aproximativ 57%. 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 Republica Moldova. Programul de instruire la locul de muncă este elaborat de furnizorul de servicii educaționale în comun cu angajatorul. Angajatorul care participă în 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 Republica Moldova, 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 important identificarea acelor angajatori care au infrastructura necesară pentru

instruirea profesională și care sunt amplasați la distanțe mici de locul de trai al potențialilor beneficiari. În anul 2020, pentru instruirea la locul de muncă, au fost contractate 6 instituții de învățământ, furnizori de servicii de formare profesională, care au propus programe de formare profesională pentru 3 profesii. 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 [7].

Stagiul profesional reprezintă o altă modalitate de sporire a șanselor de angajare a șomerilor. Este organizat pentru șomerii fără vechime în muncă, cu 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 [7].

Subvenționarea locurilor de muncă se organizează pentru șomerii care necesită suport suplimentar pe piața muncii: 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. Angajatorii care angajează șomeri din categoriile menționate, pe o perioadă nedeterminată, primesc subvenții lunare în sumă egală cu 30% din salariul mediu lunar pe economie pentru anul precedent, pe un termen de 6 luni, pentru fiecare șomer angajat. În anul 2020, 116 angajatori au beneficiat de subvenții, majoritatea făcând parte din sectorul IMM-urilor. 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 persoane (61,7%) – un nivel mediu al dizabilității [7].

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. Potrivit legislației în vigoare, angajatorul trebuie să păstreze locul de muncă creat sau adaptat cel puțin 36 de luni. 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, 2 angajatori au beneficiat de această subvenție, în urma căreia au fost angajate 4 persoane cu dizabilități [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, la o distanță mai mare de 20 de km de localitatea în care își are domiciliul. În anul 2020, 101 șomeri au fost angajați și au beneficiat de alocații pentru mobilitatea forței de muncă. Dintre toți beneficiarii, 48 șomeri au primit o indemnizație de angajare egală cu salariul mediu pe economie pentru anul precedent, iar 53 de persoane - o indemnizație de instalare egală cu 5 salarii medii pe economie pentru anul precedent [7].

Susținerea financiară pentru inițierea unei afaceri este o măsură activă care poate aduce beneficii șomerilor ce 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.

În vederea sporirii încrederii șomerilor privind inițierea propriei afaceri, se impune o

colaborare mai intensă a ANOFM-ului cu Organizația pentru Dezvoltarea sectorului Întreprinderilor Mici și Mijlocii (ODIMM) de pe lângă Ministerul Economiei și Infrastructurii. În prezent, ODIMM 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.

Susținerea proiectelor de inițiative locale reprezintă o măsură activă, dezvoltată pe piața muncii, scopul căreia 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. O colaborare mai eficientă între ANOFM și ODIMM prin informarea clienților privind oportunitățile de finanțare a afacerilor în mediul rural, i-ar determina pe aceștia la extinderea activității și, prin urmare, la crearea de noi locuri de muncă. Aceasta ar permite și schimbarea categoriei întreprinderii: din microîntreprindere în întreprindere mică sau din întreprindere mică în întreprindere mijlocie. Din totalul proiectelor investiționale, aplicate în diferite programe naționale și susținute financiar de ODIMM, 70% sunt din mediul rural. De asemenea, ODIMM poate oferi garanții financiare pentru creditele solicitate de întreprinderile mici și mijlocii. Autoritățile publice locale, la rândul său, ar putea susține persoanele sau companiile care doresc inițierea sau extinderea afacerii, prin oferirea unor facilități la închirierea spațiilor pentru desfășurarea activității.

Politicile active pe piața muncii din Republica Moldova sunt realizate în conformitate cu Legea privind promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj, adoptată în anul 2018, la elaborarea căreia și-au adus contribuția atât experți din străinătate, cât și partenerii de dezvoltare. De asemenea, există mai multe hotărâri de guvern care contribuie la buna implementare a politicilor active pe piața muncii. Măsurile pe piața muncii sunt realizate prin intermediul agențiilor teritoriale de ocupare a forței de muncă care acoperă întregul teritoriu al Republicii Moldova. Elaborarea și implementarea politicilor de ocupare a forței de muncă se efectuează prin consiliile tripartite constituite atât la nivel național, cât și la cel local. La nivel național, consiliul tripartit este alcătuit din reprezentanți ai guvernului și ai organizațiilor patronale și sindicale, în timp ce la nivel local, comisiile tripartite cuprind reprezentanți ai agenției teritoriale pentru ocuparea forței de muncă, reprezentanți ai autorităților publice locale, precum și cei ai organizațiilor sindicale și patronale. Dacă la nivel național există o maturitate și eficacitate a dialogului social între părțile interesate, la nivel local acesta ar trebui îmbunătățit. De asemenea, este necesară instruirea profesională a membrilor comisiilor tripartite la nivel local pentru a spori gradul de promovare și implementare a măsurilor active de ocupare.

Concluzii

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,

timp necesar pentru crearea cadrului metodologic și logistic necesar 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 și unui șir de provocări, în special celor legate de criza pandemică Covid-19 care impune noi abordări și probleme pe viitor în ceea ce privește relațiile de muncă.

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.

BIBLIOGRAFIE

1. Armingeon, K. (2007). Active labour market policy, international organizations and domestic politics. *Journal of European Public Policy*, 14(6), pp. 905–932. 4
2. 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/KE041868_7ENN.en.pdf. Accesat la: 15. 04. 2021. 35
3. 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 Accesat la 04. 05. 2021.
4. 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. 67
5. 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. 73
6. 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. 77
7. https://anofm.md/view_document?nid=19608
8. https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=112063&lang=ro