

**ACADEMIA DE ȘTIINȚE A MOLDOVEI
MINISTERUL ECONOMIEI AL REPUBLICII MOLDOVA
INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETĂRI ECONOMICE**

Cu titlu de manuscris
CZU: 331.5 (478)

PANTEA LARISA

**MANAGEMENTUL PIETEI MUNCII A REPUBLICII
MOLDOVA ÎN CONTEXTUL INTEGRĂRII ÎN UNIUNEA
EUROPEANĂ**

**Specialitatea: 521.03 Economie și management în domeniul de activitate
Teză de doctor**

Conducător științific

BAJURA Tudor
doctor habilitat în economie,
profesor cercetător

Autorul

PANTEA Larisa

Chișinău, 2017

© PANTEA Larisa, 2017

CUPRINS

ADNOTARE (în română, rusă și engleză)	5-7
LISTA ABREVIERILOR	8
INTRODUCERE	9
1. ABORDĂRI TEORETICE PRIVIND IMPORTANȚA ȘI ROLUL MANAGEMENTULUI PIEȚEI MUNCII ÎN FUNCȚIONAREA SISTEMULUI ECONOMIC	14
1.1 Aspectul teoretic multidimensional al pieței muncii	14
1.2 Managementul pieței muncii – concept, gradul de cercetare și abordări metodologice	22
1.3 Politicile de ocupare – parte a instrumentarului managementului pieței muncii	43
1.4 Strategii și politici europene privind managementul pieței muncii	52
1.5 Concluzii la capitolul 1	61
2. SITUAȚIA ACTUALĂ ȘI TENDINȚELE DEZVOLTĂRII PIEȚEI MUNCII ÎN REPUBLICA MOLDOVA	64
2.1. Analiza tendințelor actuale de dezvoltare a pieței muncii	64
2.2 Procesele migraționiste ale forței de muncă: trăsături și consecințe asupra pieței muncii	85
2.3 Particularitățile managementului pieței muncii și direcțiile de perfecționare ale acestuia	98
2.4 Concluzii la capitolul 2	108
3. GESTIONAREA EFICIENTĂ A PIEȚEI MUNCII ÎN CONDIȚIILE ASOCIERII REPUBLICII MOLDOVA LA UNIUNEA EUROPEANĂ	110
3.1 Sporirea nivelului de calificare a forței de muncă ca factor al managementului modern al pieței muncii în contextul integrării în Uniunea Europeană	110
3.2 Perfecționarea managementului în domeniul serviciilor publice de ocupare	126
3.3 Perfecționarea sistemului de indicatori cantitativi și calitativi de monitorizare a fluxului migrațional de forță de muncă din Republica Moldova	138
3.4 Propuneri de consolidare a capacităților de stat privind managementul pieței muncii	144
3.5 Concluzii la capitolul 3	153
CONCLUZII GENERALE ȘI RECOMANDĂRI	155
BIBLIOGRAFIE	158
ANEXE	176
Anexa 1. Programele Uniunii Europene în domeniul finanțării ocupării	177
Anexa 2. Tipologia măsurilor active de ocupare	179
Anexa 3. Bune practici de ocupare implementate în țările europene	182
Anexa 4. Particularitățile activității, ocupării și șomajului populației în Republica Moldova	186
Anexa 5. Dependența populației vîrstnice și evoluția populației sub vîrstă aptă de muncă, co-raportul dintre pensia medie și minimul de existență	192
Anexa 6. Modelul de trend de prognozare a productivității muncii și aprecierea statistică a semnificației parametrilor acesteia	193

Anexa 7. Caracteristica procesului de integrare a migranților din Republica Moldova în țările Uniunii Europene și Rusia	200
Anexa 8. Cadrul legislativ și normativ al pieții muncii din Republica Moldova	201
Anexa 9. Modelul de management al pieței muncii autohtone	204
Anexa 10. Ghid privind elaborarea interviului experților utilizat în cercetare	205
Anexa 11. Instruirea continuă a populației în Uniunea Europeană, România și Republica Moldova	207
Anexa 12. Fișa de țară privind activitatea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă	212
Anexa 13. Măsurile de ocupare a populației realizate de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	215
Anexa 14. Indicatorii privind migrația forței de muncă	219
Anexa 15. Ponderea angajaților temporari în numărul total de angajați în țările membre ale Uniunii Europene, anul 2015	226
Anexa 16. Informația privind piața muncii prezentă pe site-urile web a organizațiilor guvernamentale a Republicii Moldova	227
Anexa 17. Certificate de implementare	229
DECLARAȚIA PRIVIND ASUMAREA RĂSPUNDERII	233
CURRICULUM VITAE	234

ADNOTARE

la teza de doctor în științe economice cu tema „**Managementul pieței muncii a Republicii Moldova în contextul integrării în Uniunea Europeană**”, Pantea Larisa, Chișinău, 2017

Structura tezei: introducere, trei capitole, concluzii generale și recomandări, bibliografie cu 335 titluri, 157 pagini de text de bază (conținând 38 figuri și 31 tabele) și 17 anexe.

Cuvinte-cheie: piața muncii, managementul pieței muncii (MgPM), forță de muncă, servicii publice de ocupare, migrarea forței de muncă, șomaj, pregătire profesională.

Domeniul de studiu: managementul pieței muncii autohtone

Scopul cercetării: generalizarea și completarea conceptelor teoretico – metodologice ale funcționării pieței muncii, fundamentarea și elaborarea recomandărilor de perfecționare a MgPM din Republica Moldova în baza experienței statelor europene și în contextul integrării în Uniunea Europeană.

Obiectivele cercetării: sintetizarea conceptelor teoretico – metodologice ale MgPM; analiza direcțiilor strategiilor și politicilor europene în MgPM; evidențierea experienței europene privind MgPM aplicabile în R. Moldova; determinarea tendințelor de evoluție și trăsăturilor specifice a pieței muncii naționale, identificarea direcțiilor de perfecționare a MgPM și elaborarea recomandărilor de perfecționare a MgPM a Republicii Moldova în contextul integrării în Uniunea Europeană.

Noutatea și originalitatea științifică a lucrării: 1) elaborarea definiției proprii a MgPM, în baza sistematizării conceptele teoretico - metodologice ale MgPM; 2) determinarea mecanismelor și pîrghiilor în sfera MgPM aplicabile pentru R. Moldova; 3) elaborarea și argumentarea științifică a: - sistemului actualizat de indicatori privind migrația forței de muncă; - indicatorilor de evaluare a eficienței serviciilor de ocupare; - indicatorilor de cuantificare a calității tranziției de la studii la activitate profesională; 4) determinarea modalităților de perfecționare a managementului SPO, în baza modelului european de document „Fișa de țară”; 5) argumentarea măsurilor de perfecționare a bazei informaționale privind piața muncii.

Problema științifică importantă soluționată: fundamentarea teoretico-metodologică și practică a direcțiilor principale de MgPM autohtone, bazat pe ridicarea competitivității forței de muncă, consolidarea funcționării structurilor de stat în sfera muncii și îmbunătățirea monitorizării proceselor specifice pe piața muncii, în vederea perfecționării MgPM a R. Moldova în contextul integrării în UE.

Semnificația teoretică a tezei: aprofundarea abordărilor științifice privind MgPM, elaborarea definiției proprii a MgPM și a modelului de MgPM a Republicii Moldova, elaborarea și argumentarea sistemului de evaluare a dimensiunilor proceselor specifice pieței muncii.

Valoarea aplicativă a tezei: rezultatele cercetării pot fi utilizate la perfecționarea MgPM, în procesul monitorizării și luării deciziilor, contribuind la creșterea ocupării forței de muncă, inclusiv în activitatea practică a autorităților publice abilitate în domeniul pieței muncii. Rezultatele cercetării pot fi utilizate în elaborarea curriculei disciplinelor „Teorie Economică”, „Managementul Resurselor Umane”, „Piața muncii”, „Politici sociale” ș.a.

Rezultatele obținute sunt publicate în **24 publicații științifice** (din ele 23 - monoautor), cu **volum total de 9,15 c.a.** (inclusiv 5 articole în reviste recenzate și 19 rapoarte la conferințe științifice, din ele - 5 peste hotare). **Rezultatele științifice au fost implementate** în cadrul ANOFM, AOFM din raioanele Soroca și Cahul și Institutul Internațional de Management „IMI-NOVA”.

АННОТАЦИЯ

к диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук на тему:

„Менеджмент рынка труда Республики Молдова в контексте интеграции в Европейский Союз”,

ПАНТЯ Лариса, Кишинэу, 2017

Структура диссертации: введение, три главы, обобщающие выводы и рекомендации, библиография из 335 источников, 157 страниц основного текста, 38 рисунков, 31 таблица, 17 приложений.

Ключевые слова: рынок труда, менеджмент рынка труда, рабочая сила, государственные службы занятости, миграция рабочей силы, безработица, профессиональная подготовка.

Область исследования: менеджмент национального рынка труда

Цель исследования: обобщение и дополнение теоретическо – методологических понятий функционирования рынка труда, обоснование и разработка рекомендаций по совершенствованию менеджмента рынка труда (МРТ) в Р. Молдова на основе опыта европейских стран в контексте интеграции в Европейский Союз (ЕС).

Задачи исследования: синтезирование теоретическо–методологических понятий МРТ, анализ направлений стратегий и политик МРТ; выявление европейского опыта применимого в Р. Молдова; определение тенденций эволюции и особенностей национального рынка труда; идентификация направлений совершенствования МРТ и выдвижение рекомендаций по совершенствованию МРТ в Р. Молдова в контексте интеграции в ЕС.

Научная новизна и оригинальность работы: разработка собственного определения МРТ, на основе систематизации теоретическо–методологических понятий МРТ; определение механизмов и рычагов в сфере МРТ применимые для Р. Молдова; разработка и научное обоснование: - актуализированной системы показателей для мониторинга миграции рабочей силы, - показателей эффективности услуг занятости, - показателей для измерения качества перехода от обучения к профессиональной деятельности; определение путей совершенствования менеджмента общественных служб занятости, на основе европейской модели документа «Формуляр страны»; обоснование мер совершенствования информационной базы рынка труда.

Важная научная задача решенная в диссертации: теоретическо – методологическое и практическое обоснование основных направлений менеджмента национального рынка труда основанных на повышении конкурентоспособности рабочей силы, укрепление деятельности государственных структур в области труда и улучшение мониторинга специфических процессов на рынке труда, с целью совершенствования МРТ в Р. Молдова в контексте интеграции в ЕС.

Теоретическая значимость диссертации: углубление научных подходов в МРТ, разработка собственного определения МРТ и модели менеджмента национального рынка труда; разработка и обоснование системы оценки значений специфических процессов на рынке труда.

Практическая значимость диссертации: результаты исследования могут быть использованы в совершенствовании МРТ, в процессе принятия решений, мониторинга, способствуя росту занятости, в т.ч. в практической деятельности административно-общественных органов власти ответственных за сферу рынка труда.

Результаты исследования могут быть использованы в разработке материала таких дисциплин как «Экономическая теория», «Менеджмент человеческих ресурсов», «Рынок труда», «Социальные политики» и др.

Результаты исследования опубликованы в **24 научных работах** (из них 23 без соавтора), общим объемом **9,15 а. л.**, (включая 5 статей в рецензированных журналах и 19 докладов в рамках научных конференций, из которых 5 – за рубежом).

Научные результаты были внедрены в деятельность Национального Агентства по Занятости Населения, а также в его региональных подразделениях в районах Сорока и Кахул и в Международном Институте Менеджмента «IMI-NOVA».

ANNOTATION

to Ph.D thesis in economic science on the topic: „**The management of the labour market of the Republic of Moldova in the context of integration in the European Union**”,

Pantea Larisa, Chisinau, 2017

The structure of the thesis: introduction, three chapters, general conclusions and recommendations, bibliography of 335 sources, 157 pages of main text, 38 figures, 31 tables, 17 annexes.

Keywords: labour market, labour market management, workforce, public employment services, workforce emigration, unemployment, professional training.

The area of research: management of the national labour market

The purpose of the research is to generalize and to complete the theoretical and methodological concepts of the functioning of the labor market, to substantiate and elaborate the recommendations for improvement of the labor market management in the Republic of Moldova based on the experience of the European states and in the context of the integration in the European Union.

Objectives of the research: synthesis of the theoretical and methodological concepts of the labour market management (LMM); analysis of the directions of European strategies and policies in LMM; highlighting the European experience in the field of LMM applicable in the Republic of Moldova; determining the evolutionary trends and specific features of the national labor market, identification of the directions of LMM improvement and elaboration of the recommendations for improvement of the Republic of Moldova's LMM in the context of integration in the European Union.

Scientific novelty and originality of research: elaboration of author's own definition of LMM, based on the systematization of the theoretical and methodological concepts of LMM; determining the mechanisms and levers in the sphere of LMM applicable to the Republic of Moldova; development and scientific argumentation of: - updated system of indicators for monitoring the labour force migration, - indicators for evaluation of the employment services' efficiency, - indicators quantifying the quality of transition from studies to work; determining ways of improvement Public Employment Services' management, on the basis of European model of document "Country Fiche"; argumentation of measures of improvement of the labour market information base.

The important scientific problem solved: the theoretical-methodological and practical foundation of the basic directions of national LMM, based on increasing the competitiveness of the labour force, strengthening the functioning of the state structures in the field of labour and betterment the monitoring of specific processes in the labour market of the Republic of Moldova, in order to improve the LMM of the Republic of Moldova in the context of integration in the European Union.

Theoretical significance of the thesis: deepening of the scientific approaches regarding LMM, elaboration of the author's own definition of LMM and of the LMM model of the Republic of Moldova, elaboration and argumentation of the system of assessment of the dimensions of labor market specific processes.

Applicative value of the thesis: the results of the research can be used to improve LMM, in processes of monitoring and decision-making, thus, contributing to employment growth, including the practical work of public authorities empowered in the sphere of labor market.

The results of the research can be used in the curriculum of subjects, as `Economic Theory`, `Human Resource Management`, `Labor Market`, `Social Policies` etc.

The results obtained are published in **24 scientific publications** (of which 23 are by single author), with a total volume of 9.15 author's sheets (including 5 articles in reviewed journals and 19 reports at scientific conferences, of them - 5 abroad). **The scientific results were implemented** within National Agency for Employment of Labour Force, its territorial subdivisions in Soroca and Cahul districts and International Institute of Management "IMI-NOVA".

LISTA ABREVIERILOR

ANOFM	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
BNS	Biroul Național de Statistică
BRD	Biroul pentru Relații cu Diaspora al Cancelariei de Stat
CALM	Congresul Autorităților Locale din Moldova
EaSi	Programul european pentru ocuparea forței de muncă și inovare socială
FEAGR	Fondul European Agricol pentru Dezvoltare Rurală
FEDR	Fondul European de Dezvoltare Regională
GEA	Programul „Gestiunea Eficientă a Afacerii”
IASCI	Agenția Internațională pentru Informație din Țara de Origine
IMM	întreprinderi mici și mijlocii
MgPM	Managementul pieței muncii
MMPSF	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și a Familiei
ODIMM	Organizația pentru Dezvoltarea Întreprinderilor Mici și Mijlocii
PNAET	Programul Național de Abilitare Economică a Tinerilor
PNUD	Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare
SDC	Agenția Elvețiană pentru Cooperare și Dezvoltare
SNOFM	Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
SPO	Servicii Publice de Ocupare
UE	Uniunea Europeană
ZEL	Zona Economică Liberă

INTRODUCERE

Actualitatea și importanța temei de cercetare. Potențialul uman al țării reprezintă sursa principală de creștere economică și dezvoltare socială durabilă a țării. Utilizarea rațională a forței de muncă are loc în condițiile funcționării eficiente a pieței muncii.

Fiind o parte componentă a sistemului economic, piața muncii este influențată de transformările socioeconomice prin care trece actualmente Republica Moldova. Un șir de factori ai mediului economic extern și intern au influențat negativ asupra pieței muncii autohtone, afectându-i nivelul de competitivitate și generând tensiuni. În aceste condiții, perfecționarea managementului pieței muncii capătă importanță deosebită.

Vectorul european urmat de Republica Moldova la etapa actuală impune alinierea managementului pieței muncii autohtone la standardele europene. Aceasta presupune, în primul rând, perfecționarea managementului instituțional, elaborarea și promovarea politicilor eficiente, aferente pieței muncii, preluarea practicilor statelor europene în domeniul respectiv, creșterea flexibilității pieței muncii și crearea condițiilor pentru apariția noilor locuri de muncă atractive și durabile. Racordarea la standardele europene presupune perfecționarea managementului pieței muncii prin completarea cu mecanisme și instrumente noi, concretizate în măsuri rezultative de ocupare a populației, indicatori de evaluare, indicatori de performanță etc. În acest context, managementul pieței muncii capătă importanță deosebită, favorizând utilizarea rațională a forței de muncă, contribuind la corelarea mai echilibrată dintre cererea și oferta pe piața muncii.

Astfel, actualitatea problemei și caracterul ei complex și multilateral au condiționat alegerea temei de cercetare, au determinat scopul și obiectivele lucrării.

Scopul cercetării constă în generalizarea și completarea conceptelor teoretico – metodologice ale funcționării pieței muncii, fundamentarea și elaborarea recomandărilor de perfecționare a Managementului Pieței Muncii (în continuare MgPM) din Republica Moldova în baza experienței statelor europene și în contextul integrării în Uniunea Europeană.

Pentru atingerea scopului au fost **trasate și soluționate următoarele obiective:**

1. sintetizarea conceptelor teoretico – metodologice ale funcționării pieței muncii și particularităților managementului ei;
2. analiza direcțiilor strategiilor și politicilor europene privind MgPM;
3. evidențierea experienței statelor europene în materie de MgPM cu potențial de aplicabilitate în Republica Moldova;
4. analiza pieței muncii din Republica Moldova, determinarea tendințelor de evoluție a ei și examinarea particularităților specifice ale acesteia;
5. identificarea direcțiilor de perfecționare a MgPM autohtone în baza rezultatelor obținute în procesul cercetărilor efectuate;

6. elaborarea recomandărilor privind perfecționarea MgPM al Republicii Moldova în contextul integrării în Uniunea Europeană.

Direcțiile de soluționare a problemei de cercetare. Pentru atingerea obiectivelor enunțate, a fost analizată situația actuală pe piața muncii din Republica Moldova, evidențiindu-se obstacolele în calea funcționării reușite a acesteia, a fost studiată experiența europeană în domeniul managementului pieței muncii, în scopul implementării bunelor practici, au fost elaborate propuneri privind direcțiile de perfecționare a managementului pieței muncii Republicii Moldova în contextul integrării în Uniunea Europeană.

Obiectul cercetării îl constituie managementul pieței muncii autohtone

Subiectul cercetării îl reprezintă piața muncii din Republica Moldova la etapa pre-aderării la Uniunea Europeană.

Problema științifică importantă soluționată în cadrul tezei cuprinde fundamentarea teoretico-metodologică și practică a direcțiilor principale de MgPM autohtone, bazat pe ridicarea competitivității forței de muncă, consolidarea funcționării structurilor de stat în sfera muncii și îmbunătățirea monitorizării proceselor specifice pe piața muncii, în vederea perfecționării MgPM a Republicii Moldova în contextul integrării în Uniunea Europeană.

Noutatea și originalitatea științifică a lucrării constă în:

- 1) elaborarea definiției proprii a MgPM, în baza sistematizării conceptelor teoretico - metodologice ale MgPM;
- 2) determinarea mecanismelor și pîrghiilor în sfera MgPM aplicabile pentru R. Moldova;
- 3) elaborarea și argumentarea științifică a:
 - sistemului actualizat de indicatori privind migrația forței de muncă;
 - indicatorilor de evaluare a eficienței serviciilor de ocupare;
 - indicatorilor de cuantificare a calității tranziției de la studii la activitate profesională;
- 4) determinarea modalităților de perfecționare a managementului SPO, în baza modelului european de document „Fișa de țară”;
- 5) elaborarea și argumentarea măsurilor de perfecționare a bazei informaționale privind piața muncii.

Semnificația teoretică a tezei: aprofundarea abordărilor științifice privind MgPM, elaborarea definiției proprii a MgPM, a modelului de MgPM a Republicii Moldova, elaborarea și argumentarea sistemului de evaluare a dimensiunilor proceselor specifice pieței muncii.

Valoarea aplicativă a tezei: rezultatele cercetării pot fi utilizate la perfecționarea MgPM, în procesul luării deciziilor și monitorizării, contribuind la creșterea ocupării forței de muncă, inclusiv în activitatea practică a autorităților publice abilitate în domeniul pieței muncii.

Rezultatele cercetării pot fi utilizate în elaborarea cursurilor disciplinelor „Teorie economică”, „Managementul resurselor umane”, „Piața muncii”, „Politici sociale” ș.a.

Sinteza bibliografică. Managementul pieței muncii a fost cercetat de către savanți naționali și străini, atât sub aspectul funcționării de ansamblu a pieței muncii, cât și a reglementării unor procese specifice - șomaj, migrația forței de muncă, ocuparea unor segmente aparte ale populației, utilizarea potențialului forței de muncă, salarizarea angajaților, factori determinanți ai evoluției pieței muncii etc.

Aspectul teoretic privind piața muncii și reglementarea ei a fost cercetat în lucrările lui J.M. Keynes, M.L. Wachter, R.D. Wright, Th. Veblen, J.T. Dunlop, J. Ulman, B.P. Doeringer, M.J. Piore, G. Becker, G. Stigler, R.G. Ehrenberg, R.S. Smith. etc.

Funcționarea pieței muncii a fost abordată în lucrările autorilor din țările vecine, inclusiv din România, accentul fiind pus pe funcționarea pieței muncii în context european - Ciutacu C., Chivu L., Dumitru M., Perț S., Preda D., Cace S., Oprescu Gh., Crețu A. Șt., Șerban A.C., Șerban R., Pavelescu F., Vasile V. etc. și din Federația Rusă - Capeliușnicov R., Ghimpelson V., Carateev I., Gorlanova A., Vucovici M., Lutovinov P., Tihonova O., Calinchina S, Batorova E., Begheeva M., Eremiceva O., Ermacova E., Usmanova T. ș.a.

Problematika pieței naționale a muncii, sub diferite aspecte, a fost analizată pe larg de către mai mulți savanți autohtoni, inclusiv Onofrei A., Vaculovschi D., Bîrcă A., Savelieva G., Colesnicova T., Caușan C., Ulian G., Lazarescu –Spetețchi L., Toma A., Trofimov V., Lupu V., Dogan R.M., Pavlinov I., Neguț V., Dmitrenco S., Gotișan Iu., Hârbu E., Sârbu O., Bajura T., Poalelungi O., Moraru V., Moșneaga V., Filip N., Branașco N. etc.

Deși cercetările privind piața muncii sunt vaste, aspectul managerial al pieței muncii nu este pe deplin tratat în literatura de specialitate. Ansamblul lucrărilor vizează spectrul larg al fațetelor pieței muncii, însă problema perfecționării managementului pieței muncii în contextul integrării Republicii Moldova în Ununea Europeană a fost cercetată și elucidată insuficient.

Suportul metodologic al lucrării.

Cercetarea problematicei MgPM s-a axat pe două abordări – sistemică și complexă.

La baza cercetării au stat metode științifice generale de cercetare: inducția și deducția, metoda monografică, metoda istorică, metoda logică și metoda abstracției științifice, analiza și sinteza, inclusiv analiza comparativă și analiza SWOT; metode cantitative - calcule matematice, analiza statistică, analiza de regresie, modelarea și metode calitative - metoda de expertiză în baza interviuării; prezentarea grafică și tabelară a materialelor cercetării.

Suportul informațional al cercetării. Drept bază informațională au servit publicațiile științifice din domeniul de cercetare, datele empirice prezentate de BNS, de Eurostat, rapoartele elaborate de Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei (în continuare MMPSF), de

Ministerul Economiei, de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (în continuare ANOFM), inclusiv și ANOFM România, ale organizațiilor non-guvernamentale, Convențiile Organizației Internaționale a Muncii, legislația Republicii Moldova, strategiile și programele de acțiuni în domeniul de cercetare etc. Drept sursă importantă de date empirice au servit rezultatele interviului experților în domeniu, desfășurate de autor.

Aprobarea rezultatelor tezei. Principalele rezultate ale cercetărilor științifice au fost prezentate, discutate și aprobate în cadrul a numeroase conferințe internaționale de peste hotare și din țară, printre care: Congresul Internațional al Universității „Apollonia” (Iași), Conferința Științifică Internațională „Social entrepreneurship in the context of the post-crisis period and the implementation of the Europe 2020 Strategy” (Universitatea Româno-Germană din Sibiu), Conferința Științifico - Practică Internațională ”Двадцатые апрельские экономические чтения” (Filiala din Omsk a Universității de Finanțe de pe lângă Guvernul Federației Ruse); Conferința Științifico - Practică Internațională ”Интеллектуальный капитал Евразийского Союза: проблемы эффективного управления и использования в обществе, основанном на знаниях” și Conferința Științifică Internațională ”Довгирдовские чтения IV: Тенденции духовно-нравственного развития современного общества” (Institutul de Filosofie a Academiei Naționale a Belarusiei, Minsk), precum și în cadrul a mai multe ediții ale conferințelor științifice internaționale desfășurate în cadrul INCE, Institutului Internațional de Management ”IMI -NOVA”, de asemenea, conferințe în UASM și ASEM.

Publicațiile la tema tezei. Rezultatele cercetării sunt reflectate în 24 lucrări științifice, (inclusiv 23 lucrări științifice monoautor), care cuprind: 5 articole în reviste științifice cu recenzenti (4 articole – în reviste de categoria B și 1 articol – în revistă de categoria C), 5 rapoarte la conferințe științifice de peste hotare (Iași, Sibiu, Minsk (2) și Omsk), 11 rapoarte la conferințe internaționale în republică, 3 rapoarte la conferințe naționale. Volumul total al publicațiilor științifice la tema tezei constituie 9,15 c.a.

Implementarea rezultatelor științifice. Rezultatele teoretice ale cercetării au fost introduse în disciplinele predate de autor în cadrul Institutului Internațional de Management „IMI- NOVA” (confirmat prin certificat de implementare). Rezultatele practice au fost implementate în cadrul Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, AOFM teritoriale din raioanele Soroca și Cahul, confirmate prin certificate de implementare.

Sumarul compartimentelor tezei. Scopul și sarcinile cercetării au determinat structura tezei, care include adnotare (în limbile română, rusă și engleză), introducere, trei capitole, concluzii generale și recomandări, materialul fiind expus pe 157 pagini de text de bază, (inclusiv 38 figuri și 31 tabele), bibliografie cu 335 titluri și 17 anexe.

În **Introducere** autorul prezintă actualitatea temei de cercetare, gradul de cercetare științifică a temei în lucrările altor autori, este formulat scopul și obiectivele lucrării, este indicat suportul teoretico-metodologic și informațional al cercetării, sînt reflectate noutatea științifică și valoarea teoretică și aplicativă a lucrării, este prezentată structura tezei.

Capitolul 1, cu denumirea „**Abordări teoretice privind importanța și rolul managementului pieței muncii în funcționarea sistemului economic**”, cuprinde deducerea scopului și sarcinilor MgPM, analiza comparativă a teoriilor contemporane privind piața muncii, analiza abordărilor metodologice ale domeniului de cercetare și gradul de cercetare a subiectului în literatura de specialitate, studierea politicilor și strategiilor europene în domeniu, analiza experienței avansate privind conținutul și bunele practici în domeniul politicilor de ocupare cu potențial de aplicare în Republica Moldova.

În capitolul 2, intitulat „**Situația actuală și tendințele dezvoltării pieței muncii în Republica Moldova**” este prezentată analiza particularităților și tendințelor curente de evoluție a pieței muncii din Republica Moldova, prognoza privind cererea de forță de muncă pe activități economice pentru anul 2017, trăsăturile cantitative și calitative ale procesului migrării forței de muncă și consecințelor acestuia asupra pieței muncii și modelul MgPM.

Capitolul 3, cu titlul „**Gestionarea eficientă a pieței muncii în condițiile asocierii Republicii Moldova la Uniunea Europeană**” conține propuneri privind măsurile de creștere a competitivității forței de muncă prin ridicarea nivelului de calificare, ca răspuns la cerințele crescînde ale pieței muncii în materie de competențe. În baza modelului european de document “Fișa de țară” adaptat și completat de autor, este analizat managementul ANOFM, sunt prezentate propunerile autorului privind modalitățile de stimulare a ocupării populației. În baza indicatorilor, propuși de autor, este analizată eficiența serviciilor de ocupare. Este argumentată lista de indicatori actualizați, care descriu procesul migrării forței de muncă. În baza analizei realizate anterior, sunt elaborate propuneri privind perfecționarea bazei informaționale a pieței muncii existente la moment în Republica Moldova. Sunt aduse recomandări privind creșterea corelației sistemului educațional cu piața muncii și cuantificarea calității tranziției de la studii la activitate profesională. Sunt elaborate recomandări privind implementarea muncii prin agenție de munca temporară, cu sugestii privind modificările respective în legislația muncii.

În **Concluzii generale și recomandări** sînt prezentate rezultatele cercetării și sînt expuse recomandările autorului în ceea ce privește măsurile de perfecționare a MgPM a Republicii Moldova în contextul integrării în Uniunea Europeană.

Cuvinte-cheie: piața muncii, managementul pieței muncii, forță de muncă, servicii publice de ocupare, migrarea forței de muncă, șomaj, pregătire profesională.

1. ABORDĂRI TEORETICE PRIVIND IMPORTANȚA ȘI ROLUL MANAGEMENTULUI PIEȚEI MUNCII ÎN FUNCȚIONAREA SISTEMULUI ECONOMIC

1.1 Aspectul teoretic multidimensional al pieței muncii

În scopul determinării specificului managementului pieței muncii (în continuare - MgPM) se impune o scurtă prezentare a definițiilor și a teoriilor privind piața muncii. Există mai multe definiții ale pieței muncii aduse în literatura de specialitate. Fiecare din ele oglindește anumite aspecte și evidențiază anumite trăsături specifice ale ei. Mai jos cităm câteva din ele.

Deși în literatura de specialitate noțiunile „piața muncii” și „piața forței de muncă” practic, se substituie, totuși unii autori tind să facă delimitări conceptuale. Astfel, conform lui Niculescu N. „piața forței de muncă se definește în conținut prin ansamblul relațiilor economice cu privire la angajarea și utilizarea forței de muncă, precum și cu privire la asigurarea protecției sociale a deținătorilor acestei mărfi speciale” [169, p.23].

Considerăm necesară clarificarea conceptuală a noțiunilor „muncă” – care presupune activitatea întreprinsă de om cu scopul producerii unor bunuri sau prestării unor servicii și „forța de muncă” – ansamblul capacităților fizice și mintale ale omului, competențele și experiența sa.

Varianta mai complexă a definiției pieței muncii ar fi următoarea, dată de autorii Crețoiu Gh. ș.a.: „Piața forței de muncă sau piața muncii poate fi definită, înainte de toate, ca spațiul economic în care se întâlnesc, se confruntă și se negociază în mod liber cererea de forță de muncă (deținătorii de capital în calitate de cumpărători) și oferta, reprezentată prin posesorii de forță de muncă. Ea se prezintă, prin urmare, și ca sistem al relațiilor și tranzacțiilor care asigură, prin mecanisme specifice – înainte de toate prin intermediul salariului și al negocierilor – echilibrarea ofertei și cererii de forță de muncă” [83, p.319]. Această definiție tratează piața muncii în primul rând ca sistem cu mecanism de echilibrare.

Considerăm că noțiunea de „piață a muncii” este mai corectă din punct de vedere conceptual și este mai cuprinzătoare, drept argument aducem citatul din lucrarea autoarei Ulian Galina: „în realitate, pe piața muncii se propune nu munca propriu zisă, ci capacitatea de muncă, căci munca însăși este realizată de lucrătorul angajat în procesul de producție, adică după ce are loc actul de vânzare – cumpărare. Totodată, piața muncii cuprinde o întregă gamă de factori economici, sociali și psihologici, dar nu numai capacitatea de muncă.” [198, p. 54]

Încă o definiție a pieței muncii este dată de autorii A. Rofe ș.a. : „sistem de relații sociale, privind oferta și cererea de muncă, adică vânzarea și cumpărarea ei, deasemenea este un spațiu economic – sfera angajării în muncă, în cadrul căreia interacționează cumpărătorii și vânzătorii unei mărfi specifice – a muncii; în sfârșit este un mecanism, care asigură acordul între angajatori și angajați privind prețul muncii și condițiile de muncă” [322, p.47]. Considerăm această

definiție a fi mai cuprinzătoare decât precedentele, oferind o imagine de ansamblu privind esența pieței muncii.

Conform lui N. Niculescu piața forței de muncă trebuie privită inclusiv din perspectiva funcțiunii de personal a firmei. Fiind unitatea de bază a sistemului economic, ea realizează rolul de confruntare a angajatorului și candidatului la postul vacant. Activitățile specifice departamentului de resurse umane includ recrutarea, selecția, pregătirea profesională, promovarea, salarizarea, care au influențe asupra pieței forței de muncă. [169, p.25]

În literatura occidentală termenul utilizat este acel de „piața muncii”. Conform definiției date de autorii R.G. Ehrenberg și R.S. Smith, piața muncii este compusă din ansamblul cumpărătorilor și vânzătorilor de muncă. Piața muncii reprezintă locul unde se iau deciziile privind ocuparea. [226, p.26].

O altă definiție, mai scurtă este dată de autorii Tobă A. ș.a., care pun accentul pe angajatori și angajați ca posesori de capital, respectiv de forță de muncă: „piața muncii reprezintă sistemul de relații care se stabilesc între posesorii de mijloace de capital, pe de o parte, și posesorii forței de muncă, pe de altă parte” [195, p.165]

Conform lui A. Rofe [321, p.141] elementele constitutive ale pieței muncii sînt următoarele: subiecții relațiilor de muncă, actele legislative, nivelul salariului, nivelul de ocupare a populației, concurența pentru locuri de muncă etc., infrastructura instituțională a pieței muncii, protecția socială a populației ocupate și a șomerilor, dezvoltarea formelor alternative de ocupare etc.

Conform definiției date de Ulian G. „piața muncii este o componentă organică a economiei de piață care îndeplinește funcția de distribuire și redistribuire a muncii sociale, conform sferelor și ramurilor economice, genurilor și formelor de activitate, în conformitate cu structura cererii. Elementele principale ale acestui mecanism le constituie cererea și oferta, costul ofertei de muncă, concurența lucrătorilor și a celor care oferă cîmpul de muncă.” [198, p. 55-56]

Conținutul complex al pieței muncii este evidențiat de funcțiile pe care ea le îndeplinește. Aceste funcții sînt de diferită natură: economică, socială, demografică, educativă etc., avînd influențe directe sau indirecte asupra dezvoltării sistemului economic de ansamblu.

Funcțiile pieței muncii constau în:

- a) alocarea resurselor de muncă pe sectoare, ramuri, profesii, arie geografică, dictată de necesitatea utilizării lor eficiente, corelarea cererii și a ofertei de muncă în timp și spațiu;
- b) formarea și distribuția veniturilor în societate;
- c) furnizarea informațiilor privind retribuirea muncii și criteriile de apreciere și măsurare a efortului uman;

- d) furnizarea informațiilor privind necesitățile în profesii, calificări și aptitudini necesare, indicând direcțiile de recalificare profesională;
- e) influență asupra elaborării mecanismului de protecție socială, furnizând date care contribuie la stabilirea nivelului optim al ajutorului de șomaj și al salariului minim.

Mecanismul de funcționare a pieței muncii joacă un rol special în economia modernă de piață. Scopul lui este să realizeze o perfecționare continuă a activității părților participante după principiul raționalității economice și eficienței maxime.

Diversitatea teoriilor privind piața muncii se explică prin abordarea complexă, din diferite unghiuri, a componentelor acestei piețe. Teoriile privind piața muncii analizează la nivel macro și microeconomic mecanismul de echilibrare a cererii cu oferta de muncă, stabilirea salariului, procesul de căutare a locului de muncă de către individ, cât și particularitățile angajării și menținerii lucrătorilor în firme.

Teoria keynesiană a pieței muncii. Piața muncii a căpătat o atenție deosebită începând cu anii '20 ai secolului trecut, fiind abordată de John Maynard Keynes în lucrarea sa fundamentală „Teoria generală a folosirii mâinii de lucru, a dobânzii și a banilor”. Până atunci teoria clasică liberală trata piața muncii la fel ca și alte piețe, considerând că echilibrul acestei piețe poate fi realizat cu ajutorul „mâinii invizibile”.

Specificul keynesian se explică prin poziționarea pieței muncii față de piața bunurilor și piața monetară. Producția preconizată a fi fabricată de către firmă determină volumul cererii de forță de muncă pe care o va contracta întreprinderea. Astfel, în funcție de volumul cererii agregate, firma are posibilitate de a determina cererea pentru produsul său și a prevedea necesarul de muncă. Cererea efectivă de muncă va depinde, prin urmare, de volumul cererii pentru bunul firmei și manopera asociată lui.

Așadar, conform teoriei lui Keynes, nivelul de ocupare a forței de muncă depinde de nivelul cererii agregate, dacă aceasta prevalează volumul ofertei agregate, atunci oferta și nivelul venitului în economie trebuie să se ajusteze pentru a reveni la egalitate cu cererea.

În timp ce în viziunea neoclasicilor, modificarea nivelului ocupării are loc sub incidența modificării salariilor, în modelul keynesian această cauzalitate este inversată: salariul acționează asupra ocupării forței de muncă prin intermediul cererii. Astfel, o creștere a salariilor duce la creșterea consumului și a investiției, generând creșterea producției și, în consecință, a ocupării forței de muncă. Keynes evidențiază că, oferta de muncă nu va înregistra modificări în cazul când salariile nominale sunt constante, iar salariile reale scad (ca urmare a creșterii prețurilor bunurilor). Prin urmare, savantul separă efectul scăderii salariului nominal de efectul scăderii valorii salariului. J. M. Keynes argumentează că reducerea ofertei de muncă va fi cauzată doar de reducerea salariilor nominale.

Conform modelului keynesian salariile nominale au o limită de reducere, după care devin rigide, indiferent de nivelul ocupării. Explicația acestui fapt este dată de următorii factori:

- rolul sindicatelor, care în perioadele de recesiune acceptă mai ușor o creștere a șomajului, decât o scădere a salariilor, pornind de la premisa că în perioada de avânt este mai ușor de obținut o creștere a nivelului ocupării decât o creștere a salariilor;
- existența salariului minim;
- periodicitatea negocierilor privind contractele colective de muncă.

Conform teoriei neoclasice, pe piața muncii poate exista doar un șomaj voluntar, iar excesul de ofertă de muncă se absoarbe odată cu modificarea nivelului salariilor. Keynes admite existența șomajului involuntar, definiția dată de el fiind următoarea: „șomaj involuntar există dacă în cazul unei creșteri ușoare în raport cu salariul nominal al prețurilor la bunurile pe care le consumă muncitorii, atât oferta totală de lucru dispusă să muncească la salariul nominal curent, cât și cererea totală de mână de lucru la acel salariu ar fi mai mari decât volumul existent al ocupării” [118, p.52].

Un șir de alte teorii contemporane abordează piața muncii prin prisme psihologice, comportamentale ale agenților economici, evidențiind factorii care influențează deciziile indivizilor privind încadrarea în câmpul muncii.

Teoria instituționalistă a pieței muncii susține că procesul de negocieri care se duce între patronat și sindicate determină nivelul salariilor practicate pe piața muncii, subminând astfel teoria clasică. Astfel, conform teoriei instituționaliste, cererea și oferta de muncă nu stabilesc nivelul salariului, ci din contra, sunt ele determinate și ajustate de salariul practicat. Salariul, la rândul său, reprezintă un instrument în mâinile sindicatelor și patronatelor, folosit pentru promovarea intereselor acestora. Nivelurile relative ale salariilor practicate în diferite ramuri devin mai importante decât nivelurile absolute, deoarece ele permit a compara puterea sindicatelor din diferite ramuri [141, p.76-77]. Astfel MgPM se realizează, mai degrabă, prin intervenția puternică a sindicatelor și patronatelor, decât a mecanismelor caracteristice pieței libere.

Instituționaliștii J.T. Dunlop și J. Ulman analizează structura eterogenă a forței de muncă sub aspect profesional și ramural și influența acestei eterogenități asupra nivelului salariului. Piața muncii este studiată sub aspectul dinamicii ramurilor și sectoarelor economiei, a grupurilor profesionale de muncitori [313].

Teoria pieței interne a muncii abordează relația de lungă durată dintre firmă și angajații săi, fiind evidențiat faptul că, în cazul în care firmele nu investesc în lucrători, costul plecării angajatului din firmă este egal cu zero. În cazul invers, investițiile în personal presupun pierderi considerabile la plecarea acestora, de aici rezultând dorința angajatorilor de a-i menține pe

salariați, generând o imobilitate a forței de muncă. Astfel este încurajată relația pe termen lung între angajat și patron [281, p. 5]. Ideea de bază a acestei teorii este stabilitatea locului de muncă. Această stabilitate derivă din dorința angajatorilor de a-și întoarce investițiile făcute în pregătirea angajaților, fapt posibil doar în perioadă lungă de timp.

Teoria segmentării pieței muncii a fost propusă inițial de Peter B. Doeringer și Michael J. Piore în lucrările „Ocuparea generatoare de venituri mici și forța de muncă dezavantajată” (1971) și lucrarea lui Michael Piore „Piața muncii duală: teorii și implicații” (1972). Ulterior ea a fost dezvoltată de mai mulți economiști, precum: John R. Harris și Michael P. Todaro în lucrarea „Migrație, șomaj și dezvoltare: analiza celor două sectoare”, William T. Dickens și Kevin Lang în lucrarea „Un test al teoriei duale a peței muncii” (1984) etc.

Teoria pieței duale a muncii susține existența segmentului primar și a celui secundar a pieței muncii. Segmentul primar este caracterizat prin stabilitatea locului de muncă, salarii ridicate, sindicate puternice, avînd tendința de schimbare permanentă și înregistrînd o ofertă în exces de forță de muncă. Segmentul secundar al pieței muncii este contrariul celui primar, înregistrînd fluctuația forței de muncă, salarii scăzute, locuri de muncă nesigure, sindicate slabe etc. Aceste două segmente se dezvoltă în baza propriilor caracteristici și, practic, nu se întrepătrund, ele presupun mobilitate a lucrătorilor doar în interiorul segmentului respectiv.

În lucrarea „Un test al teoriei duale a pieței muncii” autorii Dickens și Lang analizează argumentele pro și contra existenței pieței muncii duale. Ei susțin că există două segmente a pieței muncii, în care salariile se formează după mecanisme diferite: într-un segment variabilele determinante ale nivelului salariului sunt nivelul calificării, studiile etc., în celălalt segment aceste variabile nu sunt luate în considerație la stabilirea salariului. După cum este menționat în lucrarea „Un test al teoriei duale a pieței muncii”: „există două piețe a muncii distincte - o piață primară cu un profil salarial similar celui prezis de teoria capitalului uman și o piață secundară cu un profil salarial complet nivelat” [222, p.2] În opinia acestor savanți, teoria capitalului uman este valabilă, însă doar pentru segmentul primar al pieței muncii. Ei evidențiază faptul că unele persoane conștient se angajează în ocupații care se referă la segmentul secundar, deoarece nivelul inițial al salariilor este mai mare, decît ar fi primit pe segmentul primar al pieței muncii la început de carieră. Deasemenea, segmentul secundar ar fi atractiv pentru indivizii care planifică să intre și să părăsească cîmpul muncii frecvent sau care își schimbă des locul de muncă [222].

Teoria capitalului uman. Fondatorul teoriei capitalului uman este considerat Gary Becker. Esența teoriei capitalului uman se concentrează pe studiul modificării veniturilor indivizilor în funcție de gradul de instruire a acestora, evidențînd, totodată, costurile asociate investiției în pregătire. Această teorie explică inegalitatea salariilor pe parcursul perioadelor vieții individului. Gary Becker arată că individul poate alege continuarea studiilor sau, din contra,

obținerea veniturilor imediate prin încadrare în muncă. El evidențiază costul timpului în ciclul de viață, ceea ce îi permite împărțirea perioadelor vieții individului în timp de studiu și timp de muncă plătită. Este vorba despre costul de oportunitate al timpului, deoarece instruirea presupune renunțarea la timp liber, iar angajarea în câmpul muncii implică dedicarea timpului liber unei munci plătite. [210, p. 49] Motivația investițiilor în capitalul uman este dată de sporirea veniturilor viitoare, rezultate prin ocuparea în posturi cu calificare mai înaltă. Investiția în educație cuprinde costuri generate de timpul sacrificat pentru studiu și cheltuieli aferente materialelor didactice etc. precum și venitul corespunzător acestui timp, care ar putea fi cheltuit pentru munca remunerată. [308, p. 106] [210].

Teoria căutării unui loc de muncă. Premisa teoriei a constituit lucrarea lui George Stigler din 1962 "Informația pe piața muncii". Se analizează șomajul voluntar, în condițiile unei imperfecțiuni informaționale ale pieței muncii. Astfel, în condițiile în care postul de muncă nu corespunde așteptărilor salariale sau aspirațiilor și calificărilor deținătorului, acesta alege șomajul voluntar, pentru a avea timpul disponibil pentru căutarea unui loc de muncă mai avantajos. Teoria căutării unui loc de muncă se preocupă de determinarea timpului, pe care îl va aloca șomerul, pentru a găsi și accepta un loc de muncă convenabil.

Conform lui Stigler, există două soluții posibile a situației șomerului: fie că solicitantul locului de muncă se va concentra asupra numărului optim de vizite și, după ce le efectuează, va accepta locul de muncă cu cel mai înalt salariu propus, fie că solicitantul își va stabili un nivel minim al salariului care să-l aranjeze și, după ce va găsi locul de muncă cu salariul corespunzător, îl va accepta, stopînd căutările. În ambele cazuri șomerul va face o vizită suplimentară în căutarea locului de muncă dorit, fiind motivat de creșterea nivelului salariului propus la următorul loc de muncă. Costurile asociate căutării vor depinde de dotarea inițială cu un anumit volum de informații privind dispersia nivelurilor salariilor. Persoanele care cunosc deja piața și care au întreprins căutări repetate, mai ușor se orientează în prețuri și iau decizia privind tranzacția, pe cînd persoanele care caută un loc de muncă pentru primă dată, se orientează mai greu.

În căutarea unui loc de muncă optim, individul se va ghida de diferența de salarii între cel primit la locul de muncă precedent și cel căutat. Deasemenea, intervalul de timp, în care individul este dispus să rămînă fără salariu, joacă un rol important în numărul de oferte analizate de acesta, resursele financiare de care dispune îi vor influența decizia de a accepta mai repede un loc de muncă sau, din contra, de a prelungi căutările.

Teoriile sus-menționate studiază piața muncii și problema ocupării din diferite aspecte. Noi am considerat necesară efectuarea unei comparații și sintetizarea principalelor idei a fiecăreia din teoriile prezentate (tabelul 1.1).

Tabelul 1.1. Analiza comparativă a teoriilor contemporane privind piața muncii

Denumirea	Abordarea	Obiectul de analiză	Principalele idei
Teoria keynesistă	macroeconomică	Echilibrul pe piața muncii, șomajul involuntar, salariile reale și nominale, corelația pieței muncii cu alte piețe	Volumul cererii de muncă depinde de cererea agregată, oferta de muncă depinde de nivelul salariilor nominale, există câte o piață a forței de muncă pentru fiecare categorie profesională aparte.
Teoria instituționalistă	macroeconomică	Relațiile între participanții pe piața muncii: patronate, sindicate și muncitori	Salariul stabilit în urma negocierilor între sindicate și patronat influențează nivelul cererii și ofertei de muncă.
Teoria pieței interne a muncii	microeconomică	Concurența pe piața muncii	Concurența pe piața muncii se manifestă mai pregnant între angajații din interiorul unei firme sau din cadrul unei branșe economice luată aparte.
Teoria segmentării pieței muncii	microeconomică	Piața muncii reprezentată pe segmente, stabilirea salariilor pe aceste segmente și posibilitățile de avansare	Există două segmente pe piața muncii: cel primar, unde salariul se stabilește în funcție de nivelul studiilor și există șanse de avansare ierarhică și cel secundar, unde salariile sunt mici și rigide, nivelul calificării solicitat fiind foarte scăzut.
Teoria capitalului uman	microeconomică	Decizia individului de a se încadra în piața muncii sau de a continua studiile	Individul compară costurile asociate formării profesionale cu veniturile viitoare; în baza rezultatelor comparației el ia decizia de a continua studiile, cu scopul obținerii unor venituri viitoare mai înalte în viitor sau de a se încadra în câmpul muncii în prezent.
Teoria căutării unui loc de muncă	microeconomică	Procesul de căutare a unui loc de muncă și decizia de angajare	Costurile asociate procesului de căutare a unui loc de muncă se compară cu nivelurile salariilor oferite pentru diferite posturi vacante. În baza comparației este luată decizia de a accepta locul de muncă sau a continua căutările.

Sursa: elaborat de autor după sursele [118], [141], [210], [222], [270], [278], [280], [281], [282,], [313]

Noi considerăm că ideea lui J.M. Keynes, conform căreia există câte o piață a forței de muncă pentru fiecare categorie profesională considerată aparte, este justă, deoarece piața muncii este eterogenă sub aspectul profesiilor și specialităților, respectiv majorarea cererii pentru

anumite bunuri va influența ocuparea în domeniile respective. Suntem de părere că ocuparea forței de muncă, în ansamblul ei, este influențată de cererea agregată, dar, deoarece aceasta este compusă din suma cererilor pentru o multitudine de bunuri și servicii din economie, gradul de ocupare a specialiștilor din diferite activități și de diverse profesii se modifică diferit.

Ideea susținută de instituționalistul Thorstein Veblen în lucrarea “The Theory of Leisure Class”, potrivit căreia tipul ocupațiilor, în care se angajează indivizii, este dictat de ideologiile și stereotipurile de clasă socială, ne face să concluzionăm că stratificarea socială și ponderea fiecărei clase în ansamblul populației țării va influența semnificativ domeniile și ocupațiile practicate, respectiv vă determina structura ocupațională pe ramuri economice, va determina decizia privind angajarea în câmpul muncii sau, din contra, apartenența la categoria de populație inactivă [280].

Considerăm că teoria pieței interne a muncii explică în mod reușit comportamentul personalului în firmă, concurența internă pentru locurile de muncă și se justifică în acele societăți, unde pregătirea profesională a lucrătorilor este înalt apreciată de manageri. În cazul țărilor în curs de dezvoltare, unde întreprinzătorii sînt orientați spre reducerea costurilor în vederea supraviețuirii în lupta concurențială, deseori este neglijat rolul important al factorului uman, conducătorii întreprinderilor nefiind interesați în menținerea angajaților înalt calificați.

Noi suntem de acord cu ideea principală a teoriei pieței duale a muncii, deoarece există posturi unde contează studiile, gradul științific, nivelul de calificare, care influențează salariul, oferind oportunități pentru avansare în carieră și, în același timp, există posturi unde salariul este stabil, indiferent de nivelul de calificare, inexistînd șanse de avansare. Totodată managementul acestor două segmente presupune utilizarea abordărilor și instrumentelor diferite.

Teoria căutării unui loc de muncă își focusează atenția în special asupra șomajului voluntar, însă nu oferă explicație asupra șomajului ciclic sau structural. Căutarea locului de muncă se abordează din perspectivă microeconomică, dar nu se ține cont de situația existentă în economie pe ansamblu. Urmînd ideea de bază a acestei teorii, rezultă concluzia că, aflîndu-se în șomaj o perioadă mai îndelungată, persoana are șanse mai mari să găsească un loc de muncă mai bun. Noi nu suntem de acord cu această idee, deoarece, în realitate, situația este inversă: șomajul îndelungat scade șansele de încadrare la un serviciu mai bun.

Analizînd punctele de tangență ale teoriilor enumerate, putem evidenția următoarele.

Teoria keynesistă și instituționalistă analizează piața muncii la nivel macroeconomic, acordînd atenție deosebită mecanismului de formare a salariului. Însă, în timp ce teoria keynesistă afirmă că salariul poate fi influențat pe calea stimulării cererii agregate, teoria instituționalistă reduce mecanismul de formare al salariului la negocieri colective, subliniind rolul lui politic și neglijînd importanța cererii și ofertei de muncă.[317]

Teoria pieței interne a muncii analizează concurența între angajații din firme, accentuând mobilitatea redusă a forței de muncă în interiorul unei ramuri economice, ca rezultat al investițiilor făcute în pregătirea profesională. Ideea mobilității reduse a forței de muncă este deasemenea caracteristică teoriei segmentării pieței muncii. Aici ea apare în varianta unei diferențieri stricte a lucrătorilor din sectorul primar și secundar al pieței muncii. Această teorie subliniază mobilitatea redusă a lucrătorilor dintr-un domeniu de activitate în altul.[317]

Teoria pieței interne a muncii și teoria capitalului uman tratează aspectul investirii în pregătirea profesională a forței de muncă. Teoria pieței interne a muncii analizează aceste investiții de pe poziția beneficiilor firmei, în timp ce teoria capitalului uman studiază motivarea individului de a continua studiile sau a se încadra în câmpul muncii.[317]

Teoria căutării unui loc de muncă, spre deosebire de celelalte, acordă atenție șomajului frictional. Aceasta analizează interdependența între durata perioadei de căutare a locului de muncă și posibilitatea de angajare într-un loc de muncă cu salariul mai înalt. Această teorie admite ideea mobilității profesionale și geografice a forței de muncă. [317]

Teoriile contemporane ale pieței muncii se caracterizează prin diversitate și versalitate. Ele determină noi direcții de dezvoltare a cercetărilor, largesc aria aspectelor de cercetare a pieței muncii. Însă teoriile descrise nu sunt definitive, ele necesită completare și corectare în noile condiții de dezvoltare socioeconomică. Nu este exclus, că, în viitor, teoriile pieței muncii se vor baza pe noi concepții interdisciplinare, accentul fiind mutat către noi abordări manageriale aplicate în domeniu.

1.2 Managementul pieței muncii – concept, gradul de cercetare și abordări metodologice

Noțiunea „management”, utilizată în sensul larg, cuprinde multiple variante și metode de conducere, inclusiv aplicarea metodelor rezultate în baza combinațiilor originale și flexibile. Selectarea metodelor se face ținând cont de necesitatea interpretării situației concrete și obținerii efectului optim în domeniul respectiv. Astfel, cum reiese din teoria și practica managementului, nu există careva șabloane sau modele în domeniu.

Actualmente în literatură științifică există mai multe noțiuni și definiții referitor la „management”. Totodată, având în vedere că managementul cuprinde o varietate largă de activități, nici o definiție nu este în stare să acopere toate fațetele acestui concept.

Potrivit literaturii de specialitate „managementul este arta și știința de a-i face pe alții să acționeze în așa fel încât să se atingă obiectivele unei organizații; este procesul de statuire și îndeplinire a obiectivelor, prin realizarea unor funcții de bază, specifice, în dirijarea și utilizarea resurselor umane, materiale și financiare ale organizației” [200, p.11].

Alte definiții date managementului de către unii savanți cercetători sunt asemănătoare în conținut. Astfel, managementul este tratat drept „procesul compus din funcții și activități sociale și tehnice legate între ele, care apare într-un cadru organizațional oficial, în scopul atingerii unor obiective dinainte determinate, prin utilizarea resurselor umane sau de alt fel ” (H. Koontz)[102, p.27]; altă definiție subliniază că managementul implică „asumarea răspunderii pentru deciderea, planificarea și reglementarea activității unor oameni care lucrează pentru un scop comun, astfel încât rezultatul corect să fie eficient și economic.” (E. F. L.Brech) [102, p.27]. Noțiunea de management dată de H. Blanchard este una concisă: „lucrul cu indivizi sau grupuri, pentru îndeplinirea unor obiective organizaționale”. [102, p.27] O altă definiție a managementului, dată de O. Aktouf este, după părerea noastră, mai generală: „o serie de activități integrate și interdependente, care determină o anumită combinație de mijloace (financiare, umane, materiale), astfel încât să se poată genera o producție de bunuri sau de servicii utile economic și social” [102, p.27].

Tabelul 1.2. Școlile și curentele în gândirea managerială

Curentul / școala	Reprezentanți	Contribuții în dezvoltarea managementului
Școala managementului științific	Fr. Taylor, F. și L. Gilbreth, H. Gant,	principiile conducerii științifice - ridicarea productivității muncii prin raționalizarea acțiunilor muncitorilor în baza metodelor științifice, separarea activităților manageriale de cele de execuție etc.
Școala administrativă (clasică)	H. Fayol, L. Urwich, M. Weber	principiile universale ale managementului, principiile de construire a organizației: formarea ierarhiei, delegarea și elaborarea rețelelor de subordonare și control
Școala relațiilor umane (neoclastică)	M. Parker - Follet, E. Mayo,	relațiile sociale din cadrul organizațiilor, influența factorilor socio-psihologici asupra productivității muncii, comunicarea formală și neformală în organizație, management participativ
Școala comportamentală	D. MacGregor, R. Likert, Fr. Herzberg	interacțiunea socială în cadrul organizației, motivarea, modele de putere și autoritate, proiectarea organizațională, comunicarea, leadership-ul, reproiectarea locului de muncă
Școala sistemelor sociale	T. Parsons, C.J. Barnard, G.N. Popov H.A. Simon J. Morse	teoria sistemelor în conducere, aplicarea leadership-ului situativ, aplicarea abordării transdisciplinare, integrând cunoștințele din domeniul psihologiei, sociologiei, ciberneticii, matematicii etc.
Școala empirică (sau a științei conducerii)	P. Drucker, R. Dalvis, A. Deyl	esența muncii de conducere, trăsăturilor și funcțiilor managerilor, dezvoltarea principiilor de conducere – delegarea, descentralizarea etc.
Școala nouă (cantitativă)		dezvoltarea rolului managerului și activității de management, principiile managementului strategic, dezvoltarea metodelor cantitative în luarea deciziilor manageriale.

Sursa: elaborat de autor după sursele [102, p.31-43] și [128, p. 13-20].

Henri Fayol descrie activitățile managementului destul de scurt, însă cuprinzător: „a prevedea, a planifica, a organiza, a conduce, a coordona și a controla” [102, p.27]; Managementul, conform lui I.Ursachi, cuprinde cinci funcții de bază – planificare, organizare, motivare, coordonare și control [200, p.11].

Reieșind din conținutul reflectat de definițiile menționate, acestea sunt valabile și pentru domeniul pieței muncii. Astfel, MgPM presupune realizarea intercorelărilor dintre componentele principale ale acestuia, constând în procesul de perfecționare a cadrului instituțional, juridic și mecanismelor de realizare a funcțiilor pieței muncii.

Școlile și curentele în gândirea managerială au dezvoltat și completat aspectul teoretic și conținutul practic al managementului. În diferite sfere ale vieții social-economice, inclusiv în sfera pieței muncii, pot fi preluate cu succes principiile managementului elaborate de școlile enumerate (tabelul 1.2).

Problematika pieței muncii a fost cercetată în mai multe rînduri de autori străini și autohtoni. Pe lângă lucrările menționate în paragraful anterior, putem evidenția următoarele aspecte ale pieței muncii care au făcut obiectul cercetărilor autorilor de peste hotare: bazele teoretice ale pieței muncii - Ehrenberg R.G., Smith R.S. [226], Dickens W. T, Lang K. A. [222], Reich M., Gordon D.M., Edwards R. C. [270], Wachter M.L. [281] ș.a.; dezvoltarea forței de muncă - Jacobs R. L.; Hawley J. D. [261]; migrația forței de muncă și capitalul uman - McKenzie D., Sasin M. [263] etc.; fenomenul „exodului de creieri” - Kupfer L., Hofman K., Jarawan R., McDermott J., Bridbord K.,Whelan A. [262]; aspecte inovaționale privind informația pe piața muncii - Milfort M., Kelley J. [264], Woods J.F., O’Leary C.J. [284]; politicile active de ocupare - Richardson J. [272]; pregătirea profesională a șomerilor și impactul asupra tranziției de la șomaj spre ocupare - Richardson K.,Van den Berg G. J. [271], Crepon B., Ferracci M., Fougere D. [221] etc.

Următoarele aspecte privind funcționarea pieței muncii au fost în vizorul autorilor români: calitatea muncii și a ocupării forței de muncă în România, analizată de autorii Ciutacu C. și Chivu L., cu accent pe modificările cadrului legislativ, dezvoltare instituțională, surse de date, precum și politici, planuri, programe și strategii privind calitatea muncii și ocupării forței de muncă [60]; ocuparea populației și calitatea vieții, cu accent pe ierarhizarea ocupațiilor, preferințele ocupaționale și motivația muncii reflectate în lucrarea lui Dumitru M. [101]; ocuparea forței de muncă în contextul strategiei europene de ocupare, subiect abordat de Perș S. [165] și ocuparea forței de muncă din perspectiva dezvoltării durabile, analizată de Preda D. [173]; conținutul pieței muncii, problema șomajului, cercetate de Oprescu Gh. [141], Niculescu N. și Niculescu E., Mareș I., Gâlea – Grigoraș I., Cobzaru I. [169]; conținutul și efectul politicilor de ocupare, care au facut obiectul analizei lui Cace S. [53] și Oprescu Gh.[141].

Ocuparea tineretului în muncă a fost studiată de Bălan M. [104]; mișcarea internațională a forței de muncă a fost analizată de Pârvu V., Marinescu G. [169], Perț S., Pavelescu F. [166], Vasile Valentina [167] etc.; flexibilizarea pieței muncii, inclusiv studierea aplicării conceptului de flexisecuritate la nivel european și pe piața muncii din România – Crețu A. Șt. [84]; analiza rigidităților pieței muncii din România este efectuată de Șerban A. C. [191] accentul fiind pus pe analiza cauzelor rigidității pieței muncii din România și rolul măsurilor active în asigurarea flexibilității pieței muncii.

Piața europeană a muncii din perspectiva flexibilității și securității ocupării a reprezentat subiectul abordat de Șerban R. [192], [193]; performanțele și contrîngerile existente pe piața muncii din România din perspectiva aderării a fost cercetată de Preda D., acordînd atenție modificărilor calitative și cantitative ale populației active, inactive și ocupate la etapa de pre-aderare a României la UE [172]; piața muncii din România în contextul integrării în UE este tratată de Romanescu G.O. [179], cu accent pe echilibrele și dezechilibrele pe piața muncii din România, în special în protecția socială - sistemul de pensii, securitatea muncii, fiind propus sistemul informatic european interconectat de management al pieței muncii, reducerea ocupării „la negru”, măsuri de stimulare a re tehnologizării economiei pentru creșterea numărului de locuri de muncă etc. [179, p. 29].

Considerăm necesar a ne opri mai detaliat asupra contribuției următorilor autori români, care au tratat mai îndeaproape subiectul reglementării pieței muncii, implicit a managementului acesteia în contextul integrării europene.

Opreșcu Gh. pune accentul pe conceptul teoretic de ocupare și șomaj din perspectiva macroeconomică, pe noțiunile de cerere și ofertă de „mînă de lucru”, cum se exprimă autorul, pe teoriile pieței muncii; el abordează tipurile de șomaj și politicile de reducere a șomajului, în special politica fiscală, măsuri de creare a noilor locuri de muncă în sectorul pblic, subvenționarea angajării șomerilor [141].

Cace S. analizează pe larg politicile de ocupare în Europa Centrală și de Est, prezentînd detaliat conținutul și efectele politicilor active pe piața muncii, grupîndu-le în funcție de obiectivul urmărit. Cace S. prezintă detaliat evoluția piețelor muncii statelor Europei Centrale și de Est, identificînd factorii favorizanți în apariția și creșterea nivelului șomajului și măsurile promovate cu referință la politica activă și șomeri [53].

Perț S., în lucrarea „Ocuparea forței de muncă din perspectiva racordării la coordonatele Strategiei Europene pentru Ocupare” realizează o analiză detaliată și complexă a celor 4 piloni ai Strategiei, respectiv: sporirea capacității de ocupare, de inserție și reinsertie profesională; dezvoltarea spiritului antreprenorial și crearea de locuri de muncă; încurajarea/promovarea adaptabilității întreprinderilor și a lucrătorilor; dezvoltarea și promovarea unor politici de

egalitate a șanselor între femei și bărbați. Sunt prezentați indicatorii aferenți Strategiei Europene pentru Ocupare [165].

Lucrarea autorilor Perț S. și Vasile V., privind circulația forței de muncă în condițiile preaderării la UE, vizează aspectele metodologice referitor la sistemul de indicatori ai migrației, în special celei externe, costurile și beneficiile migrației internaționale, precum și un diagnostic al sistemului de indicatori aplicați la momentul cercetării în România. Se acordă atenție măsurării efectelor migrației asupra funcționării pieței muncii, cu accent pe indicatorii care cuantifică impactul imigrației asupra pieței muncii țării de destinație [167].

În lucrarea autorilor Perț S. și Pavelescu F. se analizează conceptul de circulație a forței de muncă din perspectiva migrației și mobilității forței de muncă. Autorii evidențiază dimensiunile, formele și caracteristicile mișcărilor migratorii, impactul tranziției asupra acestor fluxuri; sunt elaborate scenarii de evoluție a migrației externe din România. Este subliniat rolul mobilității în creșterea nivelului de flexibilitate a pieței muncii: „mobilitatea forței de muncă ar putea fi definită drept capacitatea de reacție și adaptare a persoanelor sau grupurilor de persoane la provocările mediului social-economic și dinamica acestora” [166 p. 14]. Este diferențiată mobilitatea geografică, sectorială, ocupațional-profesional și socială. Suntem total de acord cu afirmația autorilor, care argumentează puternicul impact al mobilității asupra pieței muncii: „mobilitatea prin învățare permanentă, anticipare și adaptare este printre puținele instrumente care pot asigura progresul uman în mileniul al treilea” [166, p. 16].

Studierea lucrării lui F.M. Pavelescu a oferit suport metodologic pentru realizarea, în cadrul cercetării noastre, a prognozei cererii de forță de muncă pe ramuri economice în funcție de productivitatea muncii. F.M. Pavelescu abordează corelația dintre dinamica ocupării forței de muncă și dinamica productivității muncii, din 1950 până în 2000 [162].

În lucrarea „Forța de muncă tânără: oportunități și provări ale integrării europene” (coord. M. Bălan) sunt analizați factorii determinanți ai incluziunii tinerilor pe piața muncii din România, este caracterizată tranziția de la școală la piața muncii, politicile de ocupare ale forței de muncă tinere, impactul fiscal al migrației tinerilor etc. În ceea ce privește trecerea de la educație la ocupare, este evidențiată tendința de reducere a ratei de activitate economică a tinerilor, atât în România cât și în statele UE, datorită deciziei de a continua studiile. Se pune accentul pe categoria de tineri NEET (Not in Employment, Education or Training) – tineri cu vârsta între 16 și 29 de ani, care nu au un loc de muncă de cel puțin 6 luni și nu mai fac parte din sistemul de educație. Este studiată și comparată pe țările UE proporția tinerilor cuprinși în educație/formare și cei angajați. Este abordat șomajul în rândul tinerilor. Se subliniază rolul competențelor - cheie formulate de Comisia Europeană în stimularea integrării profesionale

reușite, rolul măsurilor active (orientarea profesională, stimulentele pentru angajare etc.), a măsurilor de protecție socială adecvată pentru tineri [104].

Problema managementului pieței muncii, abordată în arealul științific din Federația Rusă, a fost cercetată pe larg în lucrările autorilor Capeliușnicov R. [302] și Ghimpelson V. [310], Carateev Iu. [303], Gorlanova A. și Vucovici M. [292], Lutovinov P. și Tihonova O. [309], Calinchina S. [301] ș.a.

Capeliușnicov R. abordează MgPM din perspectiva transformărilor structurale care se petrec pe piața muncii în perioada de tranziție – antrenarea în activitatea economică a populației, trăsăturile ocupării, evoluția productivității muncii, salariilor, mobilitatea forței de muncă etc. R. Capeliușnicov evidențiază factorii care contribuie la rigiditatea pieței muncii: stabilirea unui nivel înalt al salariului minim, sistemul rigid de indexare a salariilor, contribuții la asigurări sociale înalte, indemnizații de șomaj înalte, restricții în procedurile de angajare și disponibilizare, sindicate puternice etc. Este subliniat rolul reacției rapide de restructurizare a pieței muncii și realocare a forței de muncă între sectoare, de la cele cu productivitate scăzută la cele cu productivitate înaltă. Mecanismele de adaptare, evidențiate de Capeliușnicov, cuprind: ocuparea parțială, impusă de situația economică, ocuparea secundară și neformală, întârzieri în achitarea salariilor, remunerarea ascunsă (salariul în plic) [302].

Multiplele cercetări comune ale lui Capeliușnicov R. și Ghimpelson V., Jihareva O, Șarunina A. ș.a., se referă la aspecte privind particularitățile procesului de creare a locurilor de muncă (în colaborare cu Jihareva O. [310, p. 18-57]), [310, p.58-120]; mișcarea interramurală a forței de muncă (în colaborare cu Șarunina O. [310]și cu Slonimcic F. [289]) transformările înregistrate pe piața muncii (în colaborare cu Voscoboinicov I. [290]), inclusiv ocuparea neformală [289], șomajul privit prin prisma percepției lui de către individ [291] etc.

Managementul pieței muncii la nivel regional este analizat de către autorii Lutovinov P. și Tihonova O. [309]. Sunt prezentați indicatorii ce caracterizează particularitățile cererii de muncă în plan teritorial și în plan ramural. Sunt evidențiate etapele prognozării cererii de pregătire profesională a forței de muncă [309].

Carateev Iu. studiază principiile de funcționare a mecanismului MgPM [303]. El susține că: „managementul pieței muncii constituie un complex de funcții de bază, care realizează consecutiv etape aparte din reproducția forței de muncă.” [303, p. 7] Autorul identifică în cadrul MgPM funcția de prognoză, de organizare, de coordonare, de evidență și de analiză [303, p. 7-8].

Managementul pieței muncii privit de pe pozițiile luării deciziilor manageriale este abordat în lucrarea autoarei Calinchina S., fiind reflectate trei metode ale MgPM – administrativă, economică și tradițională [301, p. 36-37].

Gorlanova A. și Vucovici M., studiind mecanismul organizatoric al MgPM, accentuează că funcțiile acestui mecanism comportă un caracter complex și sistemic [292, p.50]. Este subliniat rolul politicii active de ocupare în mecanismul organizatoric al MgPM. Se afirmă că acest mecanism este mult mai vast decât însăși piața muncii, deoarece el cuprinde, pe lângă sfera utilizării forței de muncă și sfera reproducției acesteia [292, p.52].

Roșcin S. analizează tranziția de la studii la viața profesională în funcție de așa factori precum activitatea profesională încă din perioada studiilor, gen, locul de trai, nivelul instruirii, nivelul salariului oferit etc. [323].

Managementul pieței muncii a reprezentat obiectul mai multor teze de doctor - Batorova E., Begheeva M., Eremiceva O., Ermacova E., Usmanova T. ș.a.

Batorova E. elaborează sistemul perfecționat de monitorizare a șomerilor, care permite fundamentarea luării deciziilor manageriale în sfera ocupării populației. Este subliniată necesitatea creării bazei informaționale unice în sfera ocupării forței de muncă, respectiv, coordonarea fluxului de informații între diverse departamente guvernamentale [286].

Begheeva M. deduce legitatea, conform căreia, în condițiile reducerii ritmurilor de creștere economică, nivelul ocupării scade într-un ritm mai lent comparativ cu cererea de muncă. Este evidențiat că ponderea înaltă a persoanelor autoocupate, în cazul evoluției favorabile a nivelului salariului, poate genera stare de tensiune pe piața muncii, prin activizarea acestei categorii în căutarea unui loc de muncă salariat. Autoarea agumentează necesitatea transferului reglementării pieței muncii de la nivelul național la cel regional, prin procese de reglementare privată descentralizată (la nivel de întreprindere). [287]

Eremiceva O. subliniază necesitatea dezvoltării sistemului de pregătire profesională în baza finanțării statale și private. Sunt evidențiate principiile mecanismului de reglementare a eficienței pieței muncii – reglementarea relațiilor sociale și de muncă; consolidarea instituțiilor pieței muncii; utilizarea rațională a forței de muncă; sistemul eficient de remunerare a muncii și protecție socială. [296]

Ermacova E. cercetează particularitățile pieței muncii contemporane în cadrul economiei de piață și de tranziție. Autoarea evidențiază ponderea înaltă a formelor atipice de ocupare ca factor de reținere a cotelor scăzute ale șomajului. Este accentuat faptul că, în țările europene cu economie de piață dezvoltată, există tradiții de parteneriat social, este semnificativ rolul sindicatelor și a intervenției statului în reglementarea pieței muncii. [297]

Usmanova T. subliniază iminența obiectivă a migrării forței de muncă în condițiile surplusului de ofertă a ei, este argumentată necesitatea înăsprii monitorizării și controlului migrației forței de muncă [331].

Subiectul pieței muncii a fost dezbătut de pe diverse poziții în lucrările autorilor autohtoni. Ei își transferă atenția preponderent asupra aspectului practic al domeniului și anume: sunt studiate particularitățile funcționării pieței muncii și tendințele în domeniul dat, constrângerile cu care se confruntă piața muncii din Republica Moldova etc.

Integrarea pieței naționale a muncii în piața europeană, este analizată pe larg de către Onofrei A. Sunt abordate mecanismele de creștere a eficienței utilizării forței de muncă, de reglementare statală a proceselor migraționiste prin intermediul perfecționării managementului exportului și importului de forță de muncă, se evidențiază căile și metodele de perfecționare a pieței muncii din perspectiva integrării în piața muncii europeană. Perioada de analiză cuprinde anii '90. Este subliniat rolul serviciului public de ocupare în apariția și formarea pieței naționale a muncii. Onofrei A. prezintă mecanismul reglementării pieței muncii, pe principalele elemente constitutive ale acestuia – cadrul legislativ și instituțional; după cum menționează autorul „principalele obiective de reglementare a ei [*pieței muncii* n.a.] semnificative din punct de vedere social– reducerea maximă a nivelului șomajului, menținerea proporțiilor optime între cererea și oferta forței de muncă (implicit și stabilirea indirectă a prețului acesteia). Pentru atingerea acestor scopuri este necesară crearea unei infrastructuri funcțional eficiente a pieței muncii” [313, p.167]. Este pus accentul pe necesitatea pregătirii profesionale a forței de muncă în corespundere cu noile cerințe ale pieței muncii: „în cadrul integrării interstatale se schimbă condițiile de formare a piețelor muncii – un factor important al eficienței producției. Integrarea piețelor muncii înaintea cerințe crescute față de calitatea forței de muncă prin intermediul unor caracteristici, precum nivelul calificării, mobilitate profesională, capacitate de creștere profesională rapidă și recalificare” [313, p. 207]. Integrarea pieței muncii autohtone cu piața muncii europeană este privită din perspectiva intensificării relațiilor economice cu țările europene.

Potențialul forței de muncă al Republicii Moldova face parte din subiectele tratate în lucrările lui Onofrei A. [314], [312], [311], Savelieva G. [325], Vaculovschi D. [202], Bîrcă A. [49]. Investițiile în capitalul uman sunt abordate în lucrările autorilor Sârbu O. [181], Bîrca A. [44], [45], [211] ș.a.

Autorii autohtoni abordează situația diferitor categorii de populație pe piața muncii și diferite segmente ale ocupării.

Situația persoanelor defavorizate pe piața muncii din Republica Moldova a fost studiată de Bîrcă A., Vaculovschi D., Cojocar L., Boguș A., Hârbu E. Accentul este pus pe categoriile de persoane cu vârsta peste 45 de ani (particularitățile angajării, instruirii, problemelor întâmpinate pe piața muncii) și persoanele eliberate din detenție (aspecte problematice de

ocupare, particularitățile căutării unui loc de muncă, atitudinea agenților economici față de categoria dată) etc. [50]

Situația forței de muncă din mediul rural a constituit obiectul cercetării autorilor Bîrcă A., Vaculovschi D., Țârdea M., Hârbu E. Au fost evidențiate caracteristicile de ocupare a forței de muncă din mediul rural, capacitățile persoanelor ocupate, particularitățile șomajului rural, capacitățile autorităților publice de a influența situația ocupării etc. [49]. Ocuparea populației în mediul rural a fost reflectată în lucrările autorilor Sârbu O. [275], Bajura T. [22] ș.a.

Ocuparea tineretului în mediul rural a fost analizată în lucrarea autoarei Caușan C. Este evidențiată situația actuală a ocupării acestui segment, condițiile sociale și economice de dezvoltare, aspectele economico - juridice de angajare și motivațiile tineretului rural de a migra peste hotare, gradul de acces al tinerilor la formare profesională. Recomandările aduse de Caușan C. vizează dezvoltarea infrastructurii rurale în ce privește serviciile medicale, educaționale, de transport și comunicații, stimularea ocupării în muncă a tinerilor din mediul rural, inclusiv prin autoocupare, respectiv dezvoltarea spiritului antreprenorial, dezvoltarea incubatoarelor de afaceri, extinderea prestării serviciilor în mediul rural etc. [55, 124-135]

Problema ocupării tinerilor pe piața muncii a fost abordată în lucrările autorilor Savelieva G., Tomceac A. [184], Stratan A., Cotelnic V. [189], Colesnicova T., Ciobanu E. [65], prioritățile ocupării tinerilor în UE și implicațiile instituționale au fost cercetate de Bîrcă A. [213] ș.a.

Influența îmbătrînirii demografice asupra pieței muncii a fost evidențiată în lucrările autorilor Savelieva G., Taragan R., Tomceac A., Zaharov S. [186], [187], Sârbu O. [274], [182], impactul migrației internaționale de muncă asupra situației persoanelor vîrstnice a fost abordată de Vaculovschi D. [204].

Problemele și tendințele ocupării forței de muncă sunt cercetate de către Bîrcă A. [46], formele atipice de ocupare au fost cercetate de Colesnicova T. [304], Percinschi N. [318], [319].

Planificarea și prognozarea necesarului de forță de muncă în agricultură, pentru întreprinderile antrenate în fitotehnie, a fost realizată de Morei V. Recomandările autorului vizează angajarea parțială a lucrătorilor de înaltă calificare peste hotare, dezvoltarea micului business, elaborarea programelor de recalificare etc. [137].

Piața muncii reflectată prin prisma managementului resurselor umane a fost pe larg analizată în lucrările lui Bîrcă A. [47]. Sunt prezentate valorile și principiile care au stat la baza elaborării politicii UE în domeniul muncii; direcțiile politicii în domeniul ocupării, formării profesionale, securității și sănătății muncii, imigrării, diversității culturale; se evidențiază importanța flexicurității. Atenție deosebită autorul acordă migrației forței de muncă pe plan european, mai ales, din punctul de vedere al calificărilor forței de muncă migratoare. Este

studiată rata ocupării înregistrată de țările UE, fiind marcată ponderea înaltă a salariaților, inclusiv creșterea ponderii salariaților temporari. Este cercetată variația duratei săptămânii de lucru la nivelul statelor membre ale UE, precum și diferențele în salarizare. Este argumentată importanța instruirii de-a lungul vieții, fiind prezentate ratele de participare a populației la învățare. Sunt prezentate ratele și cauzele inactivității populației, particularitățile șomajului.

Rolul serviciului de recrutare a personalului pe piața muncii a fost reflectat de către Onofrei A. [140]

Pavlinov I. abordează rolul managementului în soluționarea problemelor factorului uman, accentul fiind pus pe implementarea managementului în cadrul firmelor, în scopul perfecționării utilizării resurselor umane, fiind evidențiate stilurile de management aplicabile angajaților de la diferite nivele [163].

Impactul tranziției economice asupra pieței muncii și utilizării forței de muncă a fost cercetat de mai mulți autori autohtoni.

Piața muncii în perioada de tranziție a făcut obiectul cercetărilor autoarei Toma A. Este subliniat rolul mecanismului organizatorico –financiar de susținere a micului business în crearea noilor locuri de muncă. Este subliniat rolul flexibilizării pieței muncii în promovarea ocupării. Sunt cercetate particularitățile pieței muncii în perioada de tranziție în țările din Europa Centrală și de Est și din Republica Moldova. Recomandările autoarei vizează dezvoltarea sectorului IMM în mediul rural, diversificarea calificărilor populației apte de muncă, prin însușirea specialităților noi, încadrarea parțială a specialiștilor de înaltă calificare în câmpul muncii peste hotare, inclusiv încheierea acordurilor interguvernamentale privind cotele de muncă la angajarea în muncă a migranților, crearea unor baze de date privind șomerii divizați pe grupuri profesionale, revizuirea nomenclatorului cu specialități [196].

Ulian G. abordează particularitățile utilizării forței de muncă în micul business. Este prezentat modelul structural organizațional al pieței muncii. După cum afirmă autoarea: „Reglementarea pieței muncii în perioada economiei de tranziție nu se reduce doar la activitatea serviciilor de stat de plasare în câmpul muncii, care îndeplinesc operațiuni intermediare, contribuind la sporirea gradului de ocupare a forței de muncă” [198, p. 59]. Așadar, modelul de piață a muncii, propus de Ulian G., cuprinde atât caracteristicile forței de muncă (profesional-calificativă, pe vîrstă și sex, socială), precum și a întreprinderilor care oferă locuri de muncă (structura de producție, tehnologică, socială). După cum afirmă Ulian G.: „piața muncii trebuie să posedă o structură funcțională informațională și organizațională, care să conțină totalitatea de obiecte ale subsistemului, elementele lui, reunite prin relații destinate să atingă scopul final. Coordonarea fluxurilor de informații și a scopurilor funcționării componentelor structurale

separate ale pieței muncii indică un model de sistem al pieței muncii structural – organizațional (ierarhic)” [198, p.57].

Politicile socio-economice durabile în contextul evoluției pieței muncii [185] și impactul pieței muncii asupra creșterii economice au fost abordate de Savelieva G. [183], impactul crizei economice mondiale asupra politicii de ocupare a forței de muncă a fost reflectat de Vaculovschi D. [203].

Lupu V. abordează bazele teoretice ale dirijării statale ale pieței muncii în perioada de tranziție. Autoarea prezintă în lucrarea sa o analiză comparativă a caracteristicilor modelului liberal (SUA) și instituțional (Japonia) a reglementării pieței muncii [126, p.38]. Sunt formulate principiile dirijării muncii în perioada economiei de tranziție. Autoarea pune accentul pe dirijarea angajărilor populației apte de muncă. Este studiată experiența Cehiei, Ungariei, Poloniei și Slovaciei.

Rolul muncii în sistemul factorilor de producție și problemele lui în economia în tranziție, precum și mecanismul de soluționare a acestor probleme a fost studiat de către Dogan R. M. Propunerile cercetătorului vizează: stimularea angajatorilor în crearea noilor locuri de muncă; în special necesitatea subvenționării activității IMM [294, p. 43-53]; utilizarea eficientă a timpului de muncă [294, p.53-57]; o corelare mai strânsă a performanței în muncă și remunerării muncii [294, p.60]; ridicarea nivelului de calificare a personalului, perfecționarea și recalificare [294, p. 60]. După cum este bine evidențiat de Dogan R.M., „pentru Moldova este caracteristic șomajul structural, apărut și extins ca urmare a deformărilor economice în perioada de tranziție; când trecerea de la economia planificată în mod centralizat nu a fost acompaniată de schimbări corespunzătoare în metodele și principiile mecanismului de management al pieței muncii” [294, p.42]. Se argumentează mutarea accentului spre politica activă de ocupare. Este subliniată necesitatea stimulării șomerilor spre angajare. Este argumentat rolul jucat de SPO și necesitatea restructurizării lor, fiind subliniată importanța SPO în stimularea mobilității forței de muncă și dezvoltarea autoocupării. Drept factori ce influențează eficiența activității SPO sunt menționate dotarea tehnică, calificarea personalului, raportarea numerică a personalului SPO la numărul șomerilor. Este evidențiată insuficiența numerică a lucrătorilor SPO; necesitatea perfecționării profesionale a lor (să includă nu doar economiști, dar și psihologi, sociologi etc.) [294, p. 96]. Dogan R.M. acordă atenție ocupării flexibile: regimul incomplet de muncă, lucrători independenți (freelanceri), lucrători familiari neremunerați, lucrul la domiciliu, lucrători temporari, fiind argumentat rolul lor pentru întreprinderi, indivizi și economie în ansamblu [294, p. 73]. Propunerile lui Dogan R.M. vizează, de asemenea, orientarea profesională a tinerilor, instruirea angajaților la întreprinderi; se propune perfecționarea schimburilor de informație în domeniul pieței muncii [294, p. 99]: reformarea bazei statistice în domeniul pieței muncii și

anume în evidența șomajului, timpului de lucru, migrației la lucru peste hotare. Însă indicatori concreți nu sunt propuși.

O serie de lucrări autohtone vizează elaborarea unor prognoze privind evoluția pieței muncii. Evidențierea tendințelor pe piața muncii și elaborarea pronosticurilor privind evoluția ei viitoare a fost efectuată de către Gotișan I., fiind evaluate resursele demoeconomice ale Republicii Moldova, caracterizată ocuparea populației pe activități economice; cercetat rolul migrației asupra forței de muncă, particularitățile șomajului [107].

Pronosticuri în domeniul pieței muncii au fost elaborate de către Vaculovschi D., fiind prezentate evoluțiile structurale pe piața muncii, situația tinerilor pe piața muncii, impactul șomajului asupra pieței muncii în Republica Moldova, factorii generatori ai migrației internaționale a forței de muncă, particularitățile salarizării forței de muncă, au fost analizate orientările politicilor și strategiilor de ocupare a forței de muncă [208].

Migrația forței de muncă, ca proces cu efecte semnificative asupra pieței muncii, este abordată într-o serie vastă de lucrări autohtone.

Problema migrației forței de muncă este abordată de către Stratan A., Savelieva G., Cotelnic V., Zaharov S. [328], Bîrcă A. [212], [214], Vaculovschi D. [204],[206], Colesnicova T [64]. Integrarea migrației de muncă în politicile de dezvoltare din perspectiva de gen este reflectată în lucrarea lui Vaculovschi D. [205]. De asemenea, migrația forței de muncă este analizată pe larg în lucrările autorilor Moraru V., Moșneaga V. ș.a. [138], reglementarea proceselor migraționale a fost cercetată de către Poalelungi O. [171], iar consecințele acestui proces asupra pieței muncii din Republica Moldova a fost cercetat în lucrările autorilor Filip N. și Branașco N. [103]. Branașco N. a analizat migrația internațională a forței de muncă, cu accent preponderent asupra remitențelor și efectelor lor economice [52]. Efectele financiare ale migrației externe ale forței de muncă au fost studiate și în lucrarea autoarei Belobrov A. [24]. Migrația forței de muncă în condițiile economiei de piață, cu accent pe problemele migrației din Moldova, Ucraina, Belarus prin statele CSI de Vest este studiată în lucrarea lui Lundgren T. [125].

Perfecționarea reglementării egalității de gen în sfera ocupării forței de muncă în Republica Moldova a constituit obiectul cercetării autoarei Colesnicova T., fiind abordate conceptele teoretice privind inegalitatea de gen în sfera ocupării în muncă, cauzele apariției, metodele de reducere. Este analizată experiența Republicii Moldova și a altor state în abordarea inegalității de gen în sfera ocupării, evaluată segregarea de gen în Moldova, apreciată discriminarea de gen în salarizare, ocuparea informală în aspect de gen. Sunt identificați factorii ce afectează negativ angajarea femeilor în câmpul muncii, particularitățile de gen în cadrul antreprenoriatului din Moldova. Recomandările autoarei vizează amplificarea aspectului de gen

în legislație, abordarea parității de gen la încheierea contractelor colective de muncă, susținerea antreprenoriatului feminin, stabilirea cotelor de gen, introducerea auditului de gen la întreprinderi, eliminarea discriminării de gen în angajarea personalului, formarea profesională, promovare pe scară ierarhică etc. [217].

Lazarescu – Spetețchi Larisa abordează rolul managementului în rezolvarea problemelor muncii femeilor. Autoarea subliniază că rolul managementului constă în îmbinarea reușită a forței de muncă, inclusiv pe bază de gen [119, p.98]. O preocupare majoră a managementului este considerată pregătirea profesională a femeilor la locul de muncă [119, p.98-100]. Este evidențiată necesitatea egalității în remunerare [119, p.101-104], creșterea ponderii femeilor manageri și evidențierea stilului de management al femeilor cu divizarea lui pe diverse tipuri [119, p.105-112].

Problema șomajului este abordată pe larg într-o serie lucrări autohtone.

Trofimov V. analizează abordările teoretice tradiționale și recente cu privire la șomaj. Autoarea prezintă algoritmul de autoreproducere a șomajului, analizează structura populației în șomaj pe criteriul cauzelor de adresare, criteriul demografic, structura formativ- ocupațională, durata șomajului, distribuția teritorială a șomerilor. Sunt studiate aspectele cauzal – determinative ale comportamentului șomerilor îndemnițați. Este evaluat gradul de așteptare al șomerilor îndemnițați prin utilizarea indicatorului propus de V. Trofimov, fiind evidențiate numărul de luni de îndemnizare pînă la sistarea ajutorului de șomaj [197].

Șomajul este analizat și în lucrarea autoarei Neguț V. Se acordă atenție analizei conceptului de muncă și șomaj, inclusiv tipurile lui, cauzele, corelația cu creșterea economică. Se cercetează impactul globalizării asupra forței de muncă, cu accent pe dumpingul social. Este elaborat un diagnostic al ocupării forței de muncă în România, în comparație cu țările UE. Recomandările vizează intensificarea măsurilor active, completarea legislației din România și întărirea cadrului instituțional privind combaterea șomajului (majorarea salariului minim brut pe țară, adoptarea modelelor europene de contracarare a creșterii șomajului – îmbunătățirea accesului IMM la finanțare; modificarea mărimii subvențiilor pentru angajarea șomerilor, extinderea termenului de acordare a îndemnizației de șomaj etc.) [139].

Privită din punct de vedere a reglementării, piața muncii a fost abordată prin prisma dialogului social de către Lipciu A., fiind descris rolul actorilor la dialogul social în funcționarea pieței muncii, prin intermediul reglementării relațiilor de muncă la întreprinderi, negocierii salariilor și găsirii „dimensiunii corecte a salariului minim care să reabiliteze rolul său social” [124, p. 141]. Autoarea se referă în propunerile sale la eliminarea muncii nedeclarate, legalizarea migrației forței de muncă prin intervenirea sindicatelor, promovarea instruirii forței de muncă, inclusiv, crearea Consiliului Național de Formare Profesională a Adulților (pe exemplul

României), implicarea dialogului social în asigurarea legăturii dintre sistemul de educație și mediul de afaceri, promovarea dezvoltării unei forțe de muncă flexibile, paralel cu optimizarea cheltuielilor în educație [124].

Dmitrenco S. abordează problemele sociale ale utilizării forței de muncă și ale șomajului, depistând legitățile sociale ale comportamentului individului pe piața muncii, evidențind stereotipurile de comportament și relațiile sociale pe piața muncii. [98]

După cum este bine evidențiat de Subași B.: „În procesul organizării monitoringului pieței muncii atenție deosebită s-a acordat problemelor corelate cu funcționarea piețelor muncii și cu șomajul. Aceasta se referă în primul rând la analiza direcțiilor și tendințelor de utilizare a potențialului populației apte de muncă, indicilor și criteriilor care reflectă starea și direcțiile ocupării, precum și căile de depășire sau atenuare a utilizării incomplete a forței de muncă și a șomajului la nivelurile macro și micro, referitor la categoriile de gen-vîrstă, grupele profesional-calificate de populație. Este importantă formarea aparatului și metodicii de determinare a unor sau altor indici ai ocupării și șomajului” [190].

Ansamblul lucrărilor tratează spectrul larg al fațetelor pieței muncii, însă problema perfecționării MgPM al Republicii Moldova în contextul integrării în Uniunea Europeană, ținând cont de evoluția situației economico - sociale la etapa actuală, a fost cercetată și elucidată insuficient în arealul științific autohton.

Esența MgPM poate fi descrisă ca activitate specifică, orientată asupra realizării modificărilor în conținutul pieței muncii, corespunzător intereselor naționale, regionale, a întreprinderilor și indivizilor, pe calea influenței concertate a subiectelor pieței muncii asupra ansamblului de factori de dezvoltare a pieței muncii, în scopul atingerii echilibrului între parametrii de funcționare a acesteia [301, p. 33].

În opinia unor autori există 3 metode de MgPM – administrativă, economică și tradițională [301, p.36].

În sensul îngust, mecanismul MgPM cuprinde baza normativ - legislativă de care se conduc partenerii sociali în realizarea politicii de ocupare. În sensul larg, acest mecanism se referă la o serie de factori economici, juridici, sociali și psihologici care determină funcționarea pieței muncii. Această reglementare se realizează prin intermediul sistemului de ocupare, care include o rețea largă de agenții de ocupare, bănci de date cu privire la locurile de muncă vacante, programe de asistență publică pentru dobândirea cunoștințelor profesionale și angajare, de recalificare profesională etc. [300].

Managementul pieței muncii poate fi abordat prin prisma a patru funcții generale ale managementului: planificarea, organizarea, leading (coordonare) și control [128, p. 6-7].

Astfel, proiectând aceste patru funcții asupra MgPM, reiese că este necesar de analizat informația existentă privind piața muncii, de formulat strategiile, politicile și acțiunile în domeniu, de elaborat modelul managerial de organizare al cadrului instituțional de ocupare a forței de muncă și de elaborat indicatorii de monitorizare a gradului de atingere a obiectivelor stabilite inițial (figura 1.1).



Fig. 1.1. Funcțiile managementului pieței muncii

Sursa: elaborat de autor

Managementul pieței muncii cuprinde, pe lângă cele menționate, și gestionarea gamei variate a măsurilor politicii active de ocupare, presupunând realizarea următoarelor funcții:

- de prognozare – ex.: previziunea necesităților de cunoștințe și abilități cerute pe piața muncii;
- de organizare – ex.: elaborarea algoritmului de desfășurare a măsurilor politicii active de ocupare;
- de coordonare – ex.: reglarea proceselor de ocupare prin corelarea cererii cu oferta etc.;
- de evidență – ex.: monitoring-ul pregătirii profesionale a forței de muncă, calculul indicatorilor de ocupare și a celor privind eficiența utilizării forței de muncă;
- de analiză – ex.: aprecierea gradului de corespundere a locurilor de muncă cu distribuția forței de muncă, monitorizarea eficacității utilizării forței de muncă [303, p.7-8].

Conform opiniei autorului tezei, **managementul pieței muncii** constă în analiza caracteristicilor generale și particulare privind funcționarea pieței muncii, dezvoltarea cadrului legislativ și organizarea celui instituțional, planificarea direcțiilor principale de acțiuni, ce reies din strategiile și politicile în domeniul reglementării statale a pieței muncii, monitorizarea și controlul implementării acțiunilor, elaborarea modalităților de perfecționare a pieței muncii, în vederea atingerii obiectivului major de ocupare durabilă, eficientă și deplină a forței de muncă.

Obiectivul de bază al managementului pieței muncii este asigurarea funcționării eficiente a pieței muncii, care presupune ocupare cât mai deplină a populației, inclusiv prin

măsuri de formare profesională și recalificare, realizarea echilibrului între cererea și oferta de muncă pe economie în ansamblu și pe ramuri aparte.

Sarcinile managementului pieței muncii care derivă din acest obiectiv sunt:

- a) ridicarea calificării forței de muncă în concordanță cu abilitățile cerute pe piața muncii,
- b) asigurarea ocupării cât mai depline a populației și eliminarea oricăror forme de discriminare pe piața muncii,
- c) implementarea formelor avansate de monitorizare și control a rezultatelor politicilor implementate.

La etapa actuală de dezvoltare, creșterea eficienței ocupării rămâne a fi principala condiție de asigurare a creșterii economice. În acest context, aspectul important al MgPM este coordonarea intereselor subiecților pieței muncii, ceea ce se realizează prin cadrul juridic corespunzător [292, p.51].

Având în vedere condițiile globalizării și integrării economice regionale, a deschiderii frontierelor în calea circulației forței de muncă, se intensifică procesele migraționiste, are loc modificarea cantitativă și calitativă a structurii pieței muncii generând necesitatea dezvoltării managementului acestui proces.

Managementul pieței muncii presupune conducerea nu doar sub aspect funcțional, dar și structural, și informațional. Următoarele elemente contribuie la MgPM eficient:

- organizare instituțională eficientă, prin delegarea autorității, drepturilor și obligațiilor aferente funcțiilor executate,
- sisteme informaționale cuprinzătoare de date relevante și oportune,
- finanțare adecvată și asigurarea bazei tehnico-materiale,
- existența personalului calificat etc.

Ca esență, MgPM presupune organizarea conștientă a funcționării pieței muncii și a elementelor sale. Managementul permite a soluționa contradicțiile care apar în procesul funcționării pieței muncii și a reacționa la conjunctura internă și externă în permanentă schimbare.

Luarea deciziilor manageriale în cadrul pieței muncii comportă următoarele trei caracteristici:

- majoritatea deciziilor se iau în contextul fără precedente, deoarece situația socioeconomică este în permanentă schimbare și nu se repetă niciodată întocmai,
- alegerea variantelor de decizie are loc în condiții de incertitudine pronunțată,
- chiar și cele mai importante decizii se iau în termeni de timp foarte limitați de circumstanțe.

Luarea deciziilor manageriale privind piața muncii presupune îmbinarea intereselor, deseori contradictorii, ale diverșilor subiecți.

Problematika cercetării MgPM este dictată de natura complexă a acestui proces, ceea ce presupune desfășurarea investigației pe mai multe direcții. Abordările metodologice și metodele concrete utilizate în prezenta lucrare au fost dictate de varietatea fenomenelor și proceselor supuse cercetării.

Abordări metodologice – abordarea complexă și abordarea sistemică

Cercetarea impactului proceselor ce țin de MgPM s-a bazat pe utilizarea a două abordări metodologice și anume: **abordarea complexă** și **abordarea sistemică**, ceea ce permite investigații profunde a tuturor problemelor care există în domeniu.

Abordarea sistemică examinează orice obiect sau proces ca un sistem relativ independent, cu specificul propriu de funcționare și dezvoltare, al cărui elemente componente formează un tot integru, interacționează cu mediul extern și sunt destinate unui scop. Abordarea sistemică presupune cercetarea și evidențierea maxim posibilă a trăsăturilor semnificative ale elementelor constitutive, determinarea particularităților conexiunilor existente dintre elementele respective, însușirilor etc.

Sistemul dispune de intrări (resurse materiale, financiare, umane, informaționale etc.) și ieșiri (produse, servicii, informație etc.). Principiile abordării sistemice includ următoarele:

- interacțiune și interdependență a elementelor componente ale sistemului;
- structură specifică, caracterizată prin locul și funcția concretă pe care o deține fiecare element constituent;
- ierarhie - la rândul său, sistemul poate fi divizat în subsisteme, ce vor prezenta particularități diferite de cele ale ansamblului integru;
- interdependența între mediu și sistem;
- descrierea complexă a sistemului prin multitudinea de modele, ce au scopul de a explica diverse aspecte de funcționare ale acestuia.

Prin urmare, abordarea sistemică reprezintă o metodologie de analiză a ansamblurilor, care permite pătrunderea mai profundă a esenței lor și identificarea căilor optime de dezvoltare și management al acestora.

Managementul pieței muncii reprezintă un proces de natură demo-socioeconomică, fiind compus din totalitatea elementelor/proceselor aparținând pieței muncii, inclusiv cadrul de drept, instituțional, al raporturilor de muncă etc. Piața muncii, ca obiect, asupra căruia este direcționat managementul, reprezintă un sistem de natură socioeconomică, fiind compusă din totalitatea piețelor muncii pentru diferite profesii și domenii de ocupații. La rândul său, piața muncii este un

subsistem al sistemului economic al întregii țări. Reieșind din aceasta, putem afirma, că sistemul pieței muncii dispune de următoarele caracteristici:

- complexitatea particularităților și necesitatea studierii acestora sub aspect economic, social, psihologic, managerial etc.;
- varietatea relațiilor între elementele componente;
- dinamica schimbărilor evolutive pe piața muncii;
- resurse deficitare și bugete limitate pentru soluționarea problemelor;
- globalizarea și integrarea economică regională, generatoare de intensificare a mișcării forței de muncă etc.;
- intensificarea rolului factorului uman în management.

Trăsăturile enumerate impun o abordare sistemică a pieței muncii, ceea ce face posibil, în opinia noastră, trasarea direcțiilor optime de dezvoltare și asigurarea calității luării deciziilor în MgPM.

Abordarea sistemică în management are ca scop înțelegerea și controlul structurilor complexe și evolutive [100, p.5]. Abordarea sistemică în MgPM permite formarea imaginii de ansamblu, cu caracter integrator, și analiza separată a părților constituente. După cum menționează Dumitrașcu V. „a alege anumite structuri și mecanisme manageriale echivalează cu a alege anumite orientări comportamentale” [100, p.5].

Structura sistemică a pieței muncii este evidențiată de către Onofrei A.: „piața muncii în ansamblul ei cuprinde sistemul integral de relații cu referință la cererea și oferta forței de muncă la toate nivelele. Scopurile principale și social importante ale reglementării pieței muncii constituie reducerea maximă a nivelului șomajului, menținerea corelării optime a cererii și ofertei de forță de muncă (implicit și stabilirea indirectă a prețului acesteia). În vederea realizării acestor scopuri este necesară crearea unei infrastructuri eficiente a pieței muncii” [313, p. 167].

Abordarea sistemică cercetează obiectul de studiu în ansamblul său, pe când abordarea complexă tratează obiectul de cercetare prin prisma versatilității acestuia. Reieșind din specificul MgPM a fost utilizată și abordarea complexă. Abordarea complexă în management presupune luarea deciziilor în condițiile interacțiunilor și interconexiunilor dintre factorii mediului extern și intern. Acești factori sunt de ordin economic, social, demografic, psihologic, politic etc.

Abordarea complexă cuprinde ansamblul proceselor analitice și de gestiune, a metodologiilor menite să reflecte trăsăturile specifice ale proceselor și fenomenelor cercetate. În cazul MgPM, abordarea complexă se justifică prin orientare strategică spre competitivitate, perfecționare, ridicarea eficienței și asigurarea viabilității pieței muncii. Abordarea complexă permite a găsi poziționarea corectă a diverselor segmente de populație pe piața muncii, a

identifica direcțiile de creștere a competitivității forței de muncă, a trasa vectori de dezvoltare durabilă a instituțiilor pieței muncii.

Conform literaturii de specialitate, MgPM trebuie orientat spre gestionarea nu a resurselor, cât a potențialului acestor resurse (atât materiale, cât și umane) [333, p. 351]. Abordarea complexă este binevenită în cazul creșterii eficienței funcționării agențiilor de ocupare a populației. Această abordare este cu atât mai indispensabilă, cu cât mediul în care funcționează aceste agenții este mai sensibil la factori externi. Ea permite determinarea gradului de rezultativitate, sub forma coraportului dintre rezultatul efectiv și suma cheltuielilor curente, care au asigurat obținerea rezultatului preconizat. Pentru obținerea unei evaluări complexe a impactului politicilor de ocupare asupra angajării în muncă a populației, prin prisma relației cost-eficiență, va fi utilizată abordarea în termeni de resurse și cheltuieli. Efectul va fi determinat prin utilizarea unui sistem de indicatori propuși pentru măsurarea eficienței măsurilor active de ocupare (s-a efectuat aprecierea eficienței serviciilor de ocupare, capitolul III paragraful 3.2.).

Ținând cont de complexitatea evaluării multifactoriale a impactului proceselor ce au loc pe piața muncii, precum și, invers, provocările acesteia asupra dezvoltării socio-economice, prezentăm mai jos metodele utilizate.

Metoda de expertiză constă în utilizarea opiniilor specialiștilor de calificare înaltă, practica savanților în domeniu, ceea ce oferă posibilitate de a argumenta tendințele înregistrate pe piața muncii sau efectele generate de procesele și fenomenele din cadrul acestei piețe, a elabora deciziile necesare în domeniu etc. Interviuul utilizat în cercetare poate fi structurat, semistrukturat sau nestructurat. Poate fi aplicat individual sau în grup. Poate fi realizat față în față, prin telefon sau prin poștă. Interviuul semistrukturat aplicat în cercetarea autorului se bazează pe teme preestabilite în jurul cărora se poartă discuția. Pe teren se utilizează ghidul de interviu. „Ghidurile de interviu cunosc o mare varietate de forme, începînd de la unele ce cuprind doar cîteva teme mai generale, pînă la altele cu o listă lungă de subiecte și întrebări specifice” [180, p.87].

Metoda logico-abstractă oferă posibilitate de a studia mai profund dezvoltarea pieței muncii, divizînd-o în elemente separate, precum și analizînd particularitățile calitative și cantitative, tendințele de dezvoltare ale acestora, atât separat cât și pe ansamblu. Metoda respectivă a fost utilizată la raționamentul de evidențiere a principalelor trăsături ale teoriilor privind piața muncii. Deasemenea, cele două modalități de raționalizare din cadrul acestei metode, și anume, inducția și deducția, au fost aplicate la elaborarea concluziilor la fiecare etapă de cercetare.

Metoda economico-matematică permite a realiza o îmbinare a analizei cantitative și calitative a procesului/fenomenului cercetat și a elabora o prognoză privind dezvoltarea viitoare

a acestuia. În cazul dat se utilizează modelarea, prin crearea unui analog a procesului/fenomenului analizat în care vor fi reflectate cele mai importante caracteristici ale structurii interne, interlegături de cauze și efecte, legitățile și condițiile de dezvoltare, fiind excluse trăsăturile nesubstanțiale. Modelele realizate în prezenta cercetare se bazează pe utilizarea formulelor. În cadrul cercetării ne-am bazat, în special, pe următoarele :

- modelul econometric de prognoză a productivității muncii pe activități economice în baza trendului, ceea ce a făcut posibil prognozarea cererii de forță de muncă;
- metoda comparativă - aplicată la comparația evoluției indicatorilor pieței muncii;
- metoda matematică – utilizarea formulelor în calculul ponderilor diferitor categorii ale populației prezente pe piața muncii, calculul eficienței serviciilor de ocupare etc.

Metoda grafică și tabelară ajută la interpretarea rezultatelor obținute, tendințelor de dezvoltare, interconexiunilor respective etc. Această metodă a fost aplicată la prezentarea evoluțiilor calitative și cantitative ale pieței muncii în Republica Moldova, a evoluției eficienței în termeni de cost și de rezultat a serviciilor de ocupare, a prezentării sintetice a unor idei atât teoretice, cât și practice.

Metoda monografică sau studierea profundă și descrierea situației ce ține de MgPM și influența exercitată de promovarea politicilor de ocupare. Această metodă subînțelege utilizarea analizei complexe, analizei comparative, unor detalizări necesare în domeniu etc. Cu ajutorul acestei metode au fost analizate abordările teoretice, conceptuale ale noțiunilor de MgPM, a particularităților funcționării acesteia.

Analiza sistemică, subînțelege metoda de cercetare a oricărui obiect în calitate de sistem, reprezentat de totalitatea componentelor structurale. Analiza sistemică presupune realizarea următoarelor etape:

- *descompunerea* sistemului respectiv pe sub-sisteme, componente separate mai mici;
- *analiza* se referă la căutarea particularităților sistemului, elementelor sale componente și ale mediului extern, în scopul determinării legităților de funcționare a acestora. Analiza studiază interacțiunea dintre componentele structurale, evoluția istorică și de perspectivă, aprecierea eficacității funcționării etc.;
- *sinteza* este etapa următoare ce constă în determinarea modelului, parametrilor cantitativi și ale altor trăsături caracteristice sistemului studiat, care asigură funcționarea lui eficientă, precum și atingerea scopurilor preconizate.

Analiza sistemică se bazează pe principiul priorității scopului final, realizarea ei impune respectarea următoarelor reguli:

- formularea scopului de bază a cercetării;

- identificarea particularităților, indicatorilor sau criteriilor de evaluare (atât cantitativi, cât și calitativi), reieșind din scopul prestabilit;
- realizarea sintezei, în cadrul căreia se verifică, dacă modificările și perfecționările propuse pentru eficientizarea sistemului, într-adevăr vor contribui la atingerea obiectivului general formulat inițial.

Aplicarea analizei sistemice va oferi posibilitatea de a:

- determina și evidenția elementele componente, structura, scopurile, parametrii de funcționare a sistemului;
- evidenția însușirile interne și externe;
- identifica conexiunile dintre componentele sistemului;
- evidenția problemele, factorii de influență care împiedică dezvoltarea sistemului;
- determina sarcinile, etapele și consecutivitatea realizării acestora pentru eficientizarea funcționării sistemului în ansamblu cât și a elementelor sale luate aparte;
- elabora modele care vor permite atingerea scopului final;
- trasa alternative de acțiuni în domeniu etc.

Aplicarea metodei analizei sistemice în cercetarea MgPM a permis analiza tendințelor de dezvoltare a componentei forței de muncă (separat pe categoriile de populație activă, ocupată, șomeri), evidențierea trăsăturilor acestor categorii, identificarea particularităților ocupării populației (pe ramuri economice, pe medii de reședință etc.), a tendințelor de migrare a forței de muncă și a factorilor care determină acest proces, tipurilor și caracteristicilor politicilor de ocupare promovate de autoritățile în domeniu, precum și efectelor lor. Analiza sistemică a permis elaborarea și argumentarea formulelor de determinare a impactului politicilor de ocupare asupra modificărilor survenite pe piața muncii.

În orice analiză se utilizează principiul de măsurare cantitativă, de determinare a scopurilor și indicatorilor principali, cu ajutorul cărora vor fi evidențiate progresele/rezultatele cantitative și calitative. În cazul MgPM, indicatorii cuprind asemenea elemente ca: ratele de activitate, ocupare și șomaj, numărul de locuri de muncă create și lichidate în economie, volumul diverselor tipuri de servicii de ocupare prestate populației, eficiența lor, cheltuielile aferente acestor servicii etc. Alegerea indicatorilor pentru analiză depinde de scopul stabilit la moment, inclusiv și de rezultatele așteptate de la promovarea politicilor și acțiunilor planificate.

Analiza SWOT se bazează pe identificarea părților tari (Strengths), părților slabe (Weaknesses), oportunităților (Opportunities) și amenințărilor (Threats) ale fenomenului analizat. Realizarea analizei SWOT a pieței muncii permite formularea obiectivelor în materie de MgPM, determinarea direcțiilor de acțiuni în domeniu și aprecierea eficacității MgPM.

Analiza SWOT a pieței muncii permite a trasa direcțiile de acțiune pe viitor, în funcție de situația creată la moment, întărind punctele forte și eliminându-le pe cele slabe. Oportunitățile și amenințările depistate dau posibilitatea de a contura posibilitățile de adaptare la schimbările mediului și de a formula obiective concrete în materie de creștere a ocupării durabile a populației.

Efectuarea analizei SWOT a pieței muncii a presupus realizarea următoarelor acțiuni:

1. determinarea sistemului de indicatori cantitativi și calitativi ce caracterizează situația pieței muncii la momentul curent și în dinamică;
2. evidențierea părților tari și slabe ale pieței muncii, a constrângerilor care provin din mediul extern precum și identificarea oportunităților de dezvoltare favorabilă a pieței muncii;
3. elaborarea măsurilor preventive, a acțiunilor de diminuare a tendințelor nefavorabile și formularea acțiunilor de valorificare a oportunităților și dezvoltarea părților tari ale pieței muncii;
4. aplicarea unor practici inovatoare în domeniu.

Metoda descriptiv analitică și metoda sintetică au fost utilizate pentru analiza tendințelor pe piața muncii din Republica Moldova, evidențierea efectelor migrării forței de muncă etc.

Metoda istorică a fost aplicată în scopul evidențierii tendințelor de dezvoltare a pieței muncii.

Abordarea procesului de gestiune a pieței muncii din perspectiva managerială presupune aplicarea funcțiilor generale ale managementului. După cum este evidențiat în literatura de specialitate, MgPM cuprinde, pe lângă cele menționate, și gestionarea gamei variate a măsurilor politicii active de ocupare, presupunând realizarea funcțiilor de prognozare, de organizare, de coordonare, de evidență, de analiză.[216, p.7-8].

Metodele enumerate mai sus au permis realizarea unei cercetări ample și profunde în domeniul MgPM, cu elaborarea propunerilor de perfecționare a acestuia în contextul integrării Republicii Moldova în Uniunea Europeană.

1.3 Politicile de ocupare – parte a instrumentarului managementului pieței muncii

Dintre toate instrumentele aplicate de autorități în domeniul MgPM, politicile de ocupare joacă un rol major. În vederea atingerii scopurilor propuse, autoritățile trebuie să elaboreze acel mix de instrumente și măsuri, care va corespunde cel mai bine situației create pe piața muncii. Alegerea corectă a măsurilor de ocupare a populației necesită o analiză inițială a structurii șomajului după vîrstă, sex, mediu geografic, profesie, durată. Este binevenit a analiza structura ocupării forței de muncă după sectorul economic, profesie, preferințe pentru orarul de lucru și tipul ocupării (permanent sau temporar) etc., pentru a evidenția tendințele de ocupare a locurilor

de muncă. Corelarea acestor informații cu premisele de ordin economic, demografic și social va oferi o imagine mai completă despre scopurile și direcțiile prioritare de acțiune în domeniul ocupării.

Politicile în domeniul ocupării forței de muncă prezintă o paletă largă de măsuri. **„Politicile de ocupare** reprezintă ansamblul de măsuri promovate de autoritățile statale care au scopul de a interveni pe piața muncii și vizează crearea de noi locuri de muncă, eliminarea discrepanțelor dintre cererea și oferta de forță de muncă, lichidarea disfuncționalităților pieței muncii. Totalitatea politicilor în domeniul creșterii ocupării forței de muncă și reducerii șomajului se împart în politici active și pasive” [141, p. 153]. Conform lui Trofimov V.: **„politica de ocupare** reprezintă ansamblul de intervenții publice pe piața muncii, atât pentru asigurarea unui nivel cât mai deplin de ocupare a populației active, cât și a unui nivel decent de protecție socială a șomerilor” [197, p. 67].

Conform lui Gh. Oprescu, unul dintre scopurile politicilor de ocupare este creșterea gradului de mobilitate a salariaților și transferul lor din ramurile aflate în declin către cele în expansiune și, respectiv, promovarea specializărilor solicitate pe piața muncii. Setul respectiv de măsuri contribuie la evitarea șomajului pe termen lung.

Politicile de ocupare se împart în două categorii: active și pasive.

Politicile active privind ocuparea forței de muncă prezintă avantajul că sînt mai puțin costisitoare și, în același timp, mult mai eficiente decît cele pasive. Politicile active prezintă efecte pe termen lung, contribuie la creșterea competitivității forței de muncă prin intermediul dezvoltării competențelor profesionale. O definiție cuprinzătoare este dată de Căce S.: **„Măsurile active pentru combaterea șomajului** reprezintă acțiuni individuale, de grup sau comunitare, sprijinite, de obicei, de autoritatea publică centrală sau locală cu scopul declarat al creșterii ocupării la nivelul unei unități teritorial-administrative bine determinate (localitate, regiune, ramură industrială), prin atragerea la realizarea acestora, în principal, a celor direct afectați (șomeri), dar și a tuturor factorilor responsabili de la nivelul comunității, luată în sensul cel mai cuprinzător (autorități publice, comunitate de afaceri, sindicate, organizații neguvernamentale etc) aceasta conferă măsurilor active un caracter preponderent partenerial” [53, p.79]. Obiectivul primordial al politicilor active de ocupare îl reprezintă anticiparea și facilitarea adaptării ofertei forței de muncă la cerere, diminuarea șomajului în valoare absolută, relativă și ca durată. Conform lui Trofimov V.: „ocuparea deplină a forței de muncă poate fi atinsă prin următoarele obiective specifice:

- asigurarea volumului necesar de locuri de muncă sub aspect cantitativ, calitativ și structural;
- adaptarea pregătirii forței de muncă la condițiile schimbătoare ale pieței muncii;

- flexibilizarea pieței muncii prin crearea condițiilor instituționale, legislative, informaționale capabile să promoveze realizarea mecanismelor de ajustare a cererii cu oferta de muncă.” [197, p.67-68].

Politicile pasive au scopul de a sprijini financiar categoriile vulnerabile ale populației, de a contribui la reproducerea forței de muncă în condițiile șomajului.

Politicile active se împart după mai multe criterii:

- după potențialul de creare a noilor locuri de muncă,
- în funcție de aria teritorială sau economică acoperită,
- după plasarea în timp față de situația critică creată pe piața muncii [53, p.81].

Clasificarea măsurilor ce fac parte din politicile active de ocupare, în funcție de criteriile menționate, este descrisă în tabelul A2.1. În funcție de obiective, măsurile active pot fi divizate în trei mari grupuri:

- măsurile care cresc șansele de ocupare a șomerilor;
- măsuri care stimulează angajatorii pentru încadrarea în muncă a șomerilor; [53, p.82]
- măsuri care direct generează noi locuri de muncă [53, p.81].

Conținutul detaliat al acestor categorii de măsuri este descris în tabelele A2.2, A2.3 și A2.4.

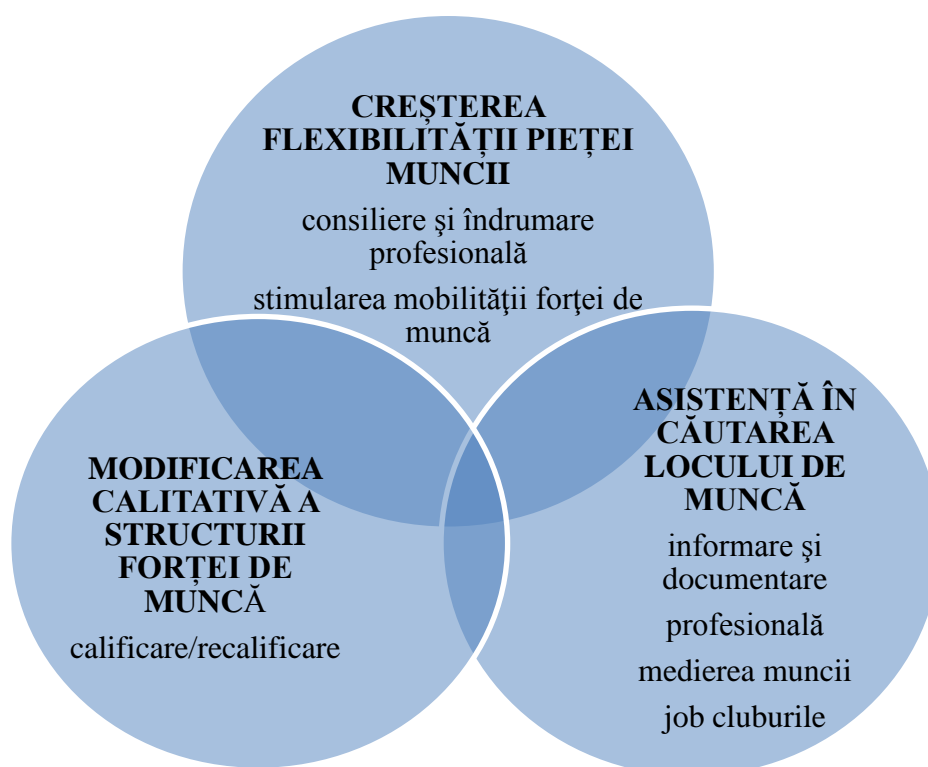


Fig. 1.2. Efectele asupra pieței muncii a serviciilor de ocupare a forței de muncă

Sursa: elaborat de autor

În ce privește serviciile de ocupare a forței de muncă, efectele acestora asupra pieței forței de muncă sunt arătate în figura 1.2.

Autorul lucrării consideră că, din măsurile prezentate în figura 1.2, serviciile de calificare/recalificare duc la modificarea structurii calitative a forței de muncă (în termeni de competențe profesionale), fiind binevenite în cazul șomajului structural și ciclic, pe când medierea muncii, inclusiv job cluburile, precum și informarea și documentarea populației contribuie la soluționarea șomajului fricțional. Rolul serviciilor de orientare și consiliere profesională, precum și a măsurilor de stimulare a mobilității forței de muncă este de a contribui la ajustarea cererii de muncă la ofertă, prin creșterea gradului de flexibilitate a forței de muncă.

Obiectivul principal al politicilor active este remedierea disfuncționalităților pieței muncii. Spre deosebire de politicile pasive, cele active influențează calitativ forța de muncă - crește mobilitatea geografică și profesională a forței de muncă, potențialul profesional al indivizilor, are loc creșterea productivității muncii, fiind influențat nivelul competitivității forței de muncă atât pe plan local, național, cât și pe plan internațional [155, p.182].

În termeni de resurse financiare, cheltuielile pentru măsurile active de ocupare se pot dovedi mai mult investiții, deoarece ele contribuie la revitalizarea economică a comunității, stimulează creșterea profesională a populației, dezvoltă abilități de orientare în câmpul muncii.

O atenție deosebită solicită serviciile de calificare/recalificare și subvenționare a locurilor de muncă. *Serviciile de calificare / recalificare* se fac ținându-se cont de cerințele de moment și de perspectivă ale pieței muncii și în concordanță cu opțiunile individuale și experiența de muncă ale persoanei respective. În perioadele de restructurare economică, salariații disponibilizați din ramurile aflate în declin nu își pierd doar locul de muncă, ci și pregătirea lor profesională. În literatura de specialitate [141] este susținută ideea că sporirea eficienței cursurilor de calificare și recalificare ar putea fi obținută prin orientarea lor către șomerii pe termen lung, tinerii fără specialitate, persoanele trecute de vârsta medie, adică grupurile vulnerabile pe piața muncii. În același timp, calificarea și recalificarea persoanelor care au șanse sporite de angajare în câmpul muncii să fie lăsată în seama sectorului privat.

Acest tip de măsuri este cel mai indicat în perioadele de restructurare economică. Astfel, dacă plata indemnizațiilor de șomaj poate deveni o provocare pentru bugetul de stat în perioada de concedieri masive, atunci alocarea resurselor financiare pentru recalificarea șomerilor și persoanelor cu șanse de a pierde locul de muncă este acțiunea cu efecte benefice pe termen lung asupra competitivității forței de muncă [316, p.336].

Subvenționarea locurilor de muncă. Această măsură este supusă în literatura de specialitate în mai multe rînduri unei analize de cost – eficiență. Există argumente pro și contra. Avantajele acestei măsuri constau în aceea că „în loc de a primi ajutor de șomaj, cei care nu au de lucru și vor să muncească primesc un cupon (voucher) care îi asigură că statul va acoperi o parte a salariului lor în cazul în care își găsesc de lucru” [141]. Prin intermediul acestui

mecanism, costurile aferente salarizării sunt reduse, firmele sunt stimulate să angajeze salariați suplimentari. Practic, cheltuielile statului cu plata indemnizațiilor de șomaj sunt substituite cu plata subvențiilor pentru angajare.

Experiența demonstrează apariția unor deficiențe în proiectarea și implementarea acestor măsuri, și anume:

- apariția unor costuri implicite – unii șomeri oricum ar fi găsit de lucru, chiar și fără acordarea subvenției respective, ceea ce o face inutilă;
- firma va prefera să angajeze un șomer aflat în șomaj de lungă durată, dar care este subvenționat, în defavoarea unui șomer care se află în șomaj de timp mai puțin, dar nu este subvenționat, manifestându-se așa numitul „efect de substituire”. În aceste condiții apare riscul de preferință a unui contingent de șomeri ca potențiali angajați, în defavoarea altora;
- firmele care vor primi subvenții pentru angajarea lucrătorilor vor putea să-și coboare costurile și să câștige din cota de piață a firmelor rivale, conducând la reducerea cererii de muncă în firmele concurente, apare așa-numitul „efect de dislocare”;
- subvenționarea locurilor de muncă generează expansiunea netă a cererii de muncă, dar pe termen scurt. [272, p.11]

Succesul acestei categorii de măsuri depinde de modul de concepere și segmentul de persoane vizat: este dezirabilă orientarea către șomerii pe termen lung. Majorarea subvenției odată cu creșterea duratei șomajului este justificată de faptul, că odată cu creșterea perioadei de șomaj, calificarea șomerului respectiv se diminuează, la fel ca și șansele de a găsi un loc de muncă. Pe de altă parte, șansele angajatului de a fi concediat sunt invers proporționale cu vechimea salariatului în post. Astfel, mărimea subvenției ar trebui să se diminueze o dată cu creșterea duratei de ocupare precedentă a beneficiarului. Apare riscul că agentul economic va proceda la concedierea mai intensă a angajaților subvenționați, după expirarea termenului de acordare a subvenției. Soluția propusă în literatura de specialitate este acordarea unor ajutoare financiare din partea statului și pentru pregătirea profesională a angajaților subvenționați, firmele fiind mai reticente în concedierea salariaților în calificarea cărora au investit. [272, p.12].

O politică bine elaborată și eficientă va preîntâmpina riscul, ca angajatorii să înlocuiască în continuu angajații pentru care nu mai primesc subvenții, cu salariați noi, pentru care vor fi oferite subvențiile. Însă, după cum este evidențiat de J. Richardson, există riscul, ca posturile ocupate de salariații concediați, pentru care nu se mai acordă subvenție, să fie lichidate. Însă din moment ce presupunem, că aceste măsuri nu influențează calitativ cererea de forță de muncă, nu avem motiv de a considera, că odată ce subvenționarea va înceta, postul respectiv va fi lichidat. [272, p.13]

Este interesantă și realistă modalitatea de sporire a eficienței mecanismului de subvenționare pentru angajare, propusă de Gh. Oprescu: „orice persoană cu o durată a șomajului mai mare de 12 luni este eligibilă, subvenția acordată crește o dată cu durata șomajului și scade pe măsura creșterii perioadei de ocupare precedente șomajului; subvenția se acordă pe o perioadă de numai 6 luni, dar firmele care își mențin salariații respectivi pe o perioadă de un an primesc o sumă suplimentară. În plus, sub forma unui stimulent automat, muncitorii care nu acceptă locul de muncă oferit, nu mai sunt eligibili pentru o anumită perioadă de timp” [141].

Eficiența politicilor active de ocupare a forței de muncă nu a fost profund cercetată. Se face prezumție, că aceste măsuri diferă, ca efect produs asupra creării noilor locuri de muncă și reducerii șomajului, deoarece vizează componente ale pieței muncii eterogene după esența lor [155, p.180]. Politicile care presupun măsuri directe de îmbunătățire a șanselor persoanei de a obține un loc de muncă stabil sînt mai eficiente atunci cînd se centrează pe persoane aflate în șomaj de lungă durată sau pentru care există riscul de a face parte din acest contingent. Se consideră oportun de a acorda subvenții pentru acei indivizi care se află în căutare de loc de muncă cel puțin 1 an. Asistența la căutarea unui loc de muncă trebuie acordată persoanelor necalificate sau care au mai fost în situația de șomeri. Conform unor estimări a specialiștilor măsurile active de ocupare a forței de muncă ar putea reduce rata șomajului cu 2%, cu un efect net major asupra șomajului de lungă durată [272, p. 31].

Pe lîngă cele menționate, politicile active au efectul de a stopa abuzurile privind îndemnizațiile de șomaj: persoanele care dețin loc de muncă, dar nu îl declară sau persoanele care nu caută asiduu loc de muncă, vor fi ezitante să se angajeze la un loc de muncă cu jumătate de normă sau să urmeze un curs de recalificare profesională.

Unii specialiști [251] sînt de părere că, pentru a studia eficiența politicilor de ocupare a forței de muncă, este necesar și mai ușor de analizat nu șomajul, ci ocuparea populației. În favoarea acestei opinii sînt aduse un șir de argumente, atît de ordin metodologic, cît și social – economic. A măsura nivelul șomajului presupune anumite diferențieri subtile între indivizii care fac parte din populația activă și cei care nu intră în această categorie: persoane descurajate, care nu mai caută activ un loc de muncă, nu sînt luate în calculul numărului șomerilor. Și invers, mulți dintre cei care pretind că caută loc de muncă, ar putea în realitate să nu fie dornici să lucreze [251]. Datele despre șomaj nu indică tipurile de profesii solicitate pe piața muncii sau condițiile în care sînt ocupate de către angajați; deasemenea nu există informație despre faptul că se caută locuri de muncă temporare sau permanente, cu normă redusă sau întregă. Analiza ocupării forței de muncă permite a aprecia efectele creșterii ratei de participare a femeilor pe piața muncii, permite a estima dacă promovarea ocupării cu ziua de muncă incompletă duce la crearea de noi locuri de muncă sau le „înghite” pe cele cu norma întregă etc. [251].

O țară în care are loc crearea rapidă a locurilor de muncă se caracterizează prin raport înalt între angajați și pensionați, reducându-se costul poverii sociale. Prevederile legislative care îngreunează procedura de disponibilizare, fac relativ dificilă concedierea angajaților, dar în același timp, stopează ritmul de creare a noilor locuri de muncă și nu prezintă efecte semnificative asupra ratei șomajului [251].

Deși în literatura de specialitate s-a descris tipologia și conținutul politicilor de ocupare, recomandările de aplicare a fiecărui tip de măsură diferă în funcție de caz. Fondul Monetar Internațional a întreprins un studiu care avea ca scop cercetarea creării locurilor de muncă în țările Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică. Obiectivele cercetării au fost identificarea oportunității aplicării unei sau altei măsuri de creare a locurilor de muncă și descrierea factorilor ce au influențat efectul acestora. Astfel, rezultatele studiului au stabilit corelația dintre numărul locurilor de muncă nou-create și factori precum vârsta populației active, sectoarele economice cu rate înalte ale ocupării, tipurile de contracte de muncă (cu normă întreagă vs. cu normă parțială; temporare vs. permanente), fiscalitatea aferentă forței de muncă angajate, mărimea indemnizațiilor de șomaj, mărimea PIB-ului.

Rezultatele studiului Fondului Monetar Internațional privind performanța măsurilor de ocupare au demonstrat următoarele.

1. Creșterea economică nu va genera întotdeauna sporirea ocupării, deoarece un PIB mai înalt poate fi obținut grație creșterii productivității muncii. [251]

2. Costurile scăzute asociate concedierii și fiscalitatea redusă pot fi destul de eficiente în crearea noilor locuri de muncă. Același efect îl are și legislația de protecție a ocupării, care stabilește condițiile de concediere (termenul de anunțare a salariatului, numărul de salarii lunare ce urmează a fi plătite și complexitatea procedurilor de concediere) [251]. S-a observat că șomajul a crescut ca rezultat a măririi poverii fiscale asupra firmelor, dar nu și a impozitelor pe venit. S-a dedus că o reducere a taxelor cu 1% duce la crearea locurilor de muncă cu 0,05% [251].

3. Țările a căror populație a fost preponderent ocupată în agricultură și industrie au înregistrat rate mai mici de creștere a numărului de locuri de muncă, pe când țările care se caracterizau cu ponderea înaltă a lucrătorilor în sfera serviciilor, au înregistrat rate mai înalte de creștere a locurilor de muncă. Însă această legătură nu poate fi considerată general valabilă [251].

4. Tipurile de locuri de muncă create, în special în Europa, au fost determinate preponderent de dezvoltarea tehnologiei sau forței de muncă.

5. În majoritatea țărilor UE, creșterea ocupării a fost înregistrată preponderent la femei, mai puțin la bărbați, oglindind creșterea ratei de participare a femeilor.

6. Descreșterea ocupării tinerilor a fost pusă în seama numărului mai mare de ani de școală și a condițiilor de pe piața muncii [251].

7. Reducerea ocupării cu norma întreagă a fost acompaniată de o creștere ușoară a numărului de locuri de muncă nou - create. În sectorul serviciilor s-a observat că creșterea numărului locurilor de muncă cu norma redusă a generat creșterea numărului total de locuri de muncă, și doar parțial a dus la reducerea locurilor de muncă cu norma întreagă [251].

Un obiectiv primordial în formularea, elaborarea și aplicarea măsurilor active de creștere a ocupării este identificarea corectă a nevoilor pieței, a profesiilor pentru care există cerere de forță de muncă [155, p.182].

Autorul consideră că măsurile de diminuare a șomajului și creștere a ocupării forței de muncă vizează nu doar salariații și șomerii, dar și angajatorii. În această privință, practicile utilizate de firme în cadrul managementului resurselor umane, strategiile orientate spre dezvoltarea personalului, ridicarea calificării angajaților vor conduce la scăderea fluctuației, creșterea siguranței privind stabilitatea locului de muncă, și implicit, reducerea șomajului.

Odată luată decizia privind segmentul de populație căruia i se vor adresa măsurile de ocupare, se va analiza costul aferent acestor măsuri și vor fi estimate efectele și beneficiile. Măsurile active de stimulare a ocupării se dovedesc mai eficiente în termeni de cost-beneficiu, decât simpla acordare a indemnizațiilor de șomaj, iar efectul lor este unul de durată.

Un rol major în MgPM îl joacă serviciile de ocupare a populației implementate de agențiile de stat. Aceste structuri guvernamentale abilitate cu elaborarea și implementarea politicilor și măsurilor de încadrare în muncă a populației sunt denumite generic Servicii Publice de Ocupare (în continuare - SPO). În procesul cercetării noastre, am analizat rezultatele studiului asupra rolului SPO în creșterea flexibilității pe piețele europene a muncii [279], [243]. Acest studiu a cuprins o gamă largă de bune practici din activitatea SPO europene. Obiectivele acestora, conținutul, măsurile ce trebuie implementate, la fel și rezultatele, diferă semnificativ, de vreme ce premisele activității SPO sînt reprezentate de trăsăturile principale ale pieței muncii naționale a fiecărei țări în parte.

În procesul analizei ne-au captat atenția o serie de practici de ocupare orientate spre optimizarea activității serviciilor publice de ocupare, creșterea ratei de participare a populației pe piața muncii prin atragerea în câmpul muncii a unor categorii aparținînd populației inactive, stimularea tranziției din șomaj în ocupare, perfecționarea calificărilor forței de muncă. Aceste bune practici au potențial de aplicabilitate și pentru Republica Moldova, reieșind din conjunctura socioeconomică. În tabelul 1.3 sunt expuse scopurile acestor practici, iar conținutul lor detaliat este expus în tabelul 1 din anexa 3.

Tabelul 1.3 Bune practici europene privind măsurile politicii de ocupare
care pot fi aplicate în Republica Moldova

Denumirea practicii	Țara	Scopul
Introducerea indemnizației pentru ocupare și suport	Marea Britanie	Stimularea creșterii gradului de activitate al populației
Management orientat spre ocupare	Germania	
Ghid la discreția consilierului	Marea Britanie	Flexibilizarea SPO : - acomodarea serviciilor la necesitățile fiecărui șomer individual prin descentralizarea responsabilităților acordate colaboratorilor SPO; - identificarea oportunităților de ocupare prin compararea profilurilor candidaților cu baza de posturi vacante a SPO; - promovarea utilizării bazelor de date din Internet în procesul căutării locului de muncă;
Revizuirea sistematică a profilurilor clienților SPO	Germania	
Jobnet	Danemarca	
Politica de reacționare la disponibilizările în masă	Estonia	Stimularea tranziției de la un post la altul: - stimularea tranziției de la un post la altul în caz de concedieri masive; - tranziția rapidă între două ocupări, prevenirea șomajului și reducerea duratei lui la minimum; - scurtarea perioadei de tranziție de la un post la altul, reducerea perioadei de șomaj.
Plasamentul de pe un post pe altul	Germania	
„Un nou model de înfruntare a crizei industriale în provincia Parma”	Italia	
Inovarea pieței muncii prin activare - INNOACT	Estonia	Corelarea cererii și ofertei de competențe profesionale: - a permite forței de muncă neocupate să profite de oportunitățile create de progresul tehnologic; - motivarea angajatorilor de a investi în calificarea lucrătorilor cu vechime mare în muncă și calificare joasă.
Finanțarea educației continue a lucrătorilor	Germania	
Servicii de ocupare oferite în colaborare dintre agențiile de ocupare private și universități	Italia	Creșterea interacțiunii între sistemul de educație și piața muncii
Stagieri și formare vocațională	Polonia	
Proiectul Laborlab	Italia	Extinderea formelor alternative de ocupare prin cooperarea continuă între agențiile de recrutare publice și private
Acordul de cooperare între SPO și agențiile de muncă temporară	Germania	

Sursa: elaborat de autor în baza [243], [247], [265, p.142].

Spre exemplu, reducerea numărului populației active (reflectedată în punctele slabe de analiza SWOT a pieței muncii din paragraful 2.2) poate fi depășită prin introducerea indemnizației pentru ocupare și suport, pe baza exemplului Marii Britanii, care vizează populația

inactivă, inaptă de muncă, reclamantă de beneficii sociale. Îndemnizația a plasat accentul pe identificarea acelor tipuri de lucrări pe care persoanele le pot executa, în loc de a declara persoanele total inapte de muncă.

Necorelarea cererii și ofertei forței de muncă, poate fi depășită prin serviciile de ocupare oferite în colaborare dintre agențiile de ocupare private și universități (Italia).

Lipsa experienței în muncă la tineri poate fi abordată prin stagieri și formare vocațională, care constă în acordarea asistenței categoriilor de populație fără experiență de muncă, prin oferirea oportunităților de a dezvolta abilitățile practice și competențele profesionale (Polonia).

Accesul limitat al salariaților la cursuri de perfecționare profesională ar putea fi abordat prin finanțarea educației continue a lucrătorilor (Germania), care constă în motivarea angajatorilor de a investi în calificarea lucrătorilor cu vechime mare în muncă și calificare joasă.

Rata joasă a activității economice a populației poate fi ameliorată prin cooperarea între SPO și agențiile de muncă temporară, care constă în promovarea oportunităților oferite de munca temporară, ca formă alternativă de ocupare (Germania). Obiectivul de modernizare a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă poate fi realizat prin descentralizarea responsabilităților acordate colaboratorilor agențiilor de ocupare teritoriale, pentru ca aceștia să ia de sine stătător deciziile asupra tipului de servicii necesare fiecărui șomer în parte (Marea Britanie).

Practicile sus-menționate contribuie la creșterea flexibilității pieței muncii, prin stimularea tranziției de la un post la altul, prevenind șomajul de lungă durată, prin extinderea formelor alternative de ocupare. În condițiile îmbătrânirii forței de muncă înregistrate în majoritatea statelor UE, se justifică atenția specială ce trebuie acordată creșterii ratei de activitate a populației. Funcționarea eficientă a pieței muncii este asigurată de creșterea interacțiunii între sistemul de educație și piața muncii, cu accent pe corelarea cererii și ofertei de competențe profesionale.

Rolul SPO pe piața muncii crește constant și gama acestora se diversifică. Se impune colaborarea SPO cu alți actori sociali și contractarea altor instituții pentru servicii specializate, dezvoltarea unor servicii noi și perfecționarea abordărilor existente asupra ocupării. Activitatea SPO trebuie să se bazeze pe principiile intervenției timpurii, personalizare și sustenabilitate.

1.4 Strategii și politici europene privind managementul pieței muncii

Libera circulație a forței de muncă, alături de cea a mărfurilor și capitalurilor, reprezintă o condiție indispensabilă procesului de integrare economică. În aceste condiții, pornind de la raționamentul că integrarea economică reprezintă nu o simplă sumă a economiilor naționale, ci o

treaptă calitativ nouă, bazată pe efect sinergetic, putem presupune că problematica managementului pieței muncii capătă dimensiuni noi.

Reieșind din rolul imens pe care îl prezintă piața muncii, managementul acesteia este reglementat la mai multe niveluri - internațional, regional, național și local.

La nivel internațional piața muncii este dirijată de Organizația Internațională a Muncii (abreviat ILO), creată în 1919 și devenită instituție a ONU în 1946. [256]

Obiectivele strategice ale ILO se referă la promovarea șanselor de ocupare prin susținerea investițiilor, antreprenoriatului, dezvoltării abilităților etc.; garantarea drepturilor în muncă; lărgirea protecției sociale; promovarea dialogului social. [256]

La baza Convențiilor adoptate de Organizația Internațională a Muncii au stat principiile și drepturile fundamentale ale muncii emise de ILO:

- a) libertatea sindicală și recunoașterea dreptului de negociere colectivă,
- b) eliminarea oricărei forme de muncă forțată sau obligatorie,
- c) abolirea muncii copiilor,
- d) egalitatea de remunerare,
- e) eliminarea discriminării în materie de angajare și profesie.

Oficiul Organizației Internaționale a Muncii din Republica Moldova își concentrează eforturile asupra managementului migrației, încurajării dezvoltării social-economice prin migrație, apărarea drepturilor și demnității umane ale migranților [143].

Ratificarea principalelor convenții ale ILO și aderarea la diverse organisme internaționale impun adoptarea unor decizii la nivel național în materie de politici a ocupării forței de muncă.

Creșterea gradului de ocupare a forței de muncă și includerea în câmpul muncii a unui segment cât mai vast din populație a constituit preocuparea autorităților europene de mai multe decenii. Vectorul de bază în MgPM european îl constituie crearea de noi locuri de muncă, ameliorarea condițiilor de lucru, dezvoltarea competențelor lucrătorilor.

Actualmente, la nivel european sînt trasate linii directe privind ocuparea forței de muncă, iar rolul statelor membre este de a coordona măsurile întreprinse cu scopul relansării și re consolidării ocupării forței de muncă în concordanță cu politica socio-economică de ansamblu. Politicile socio-economice trebuie să fie integrate pentru a favoriza dezvoltarea durabilă a pieței muncii sub aspect economic (nivel mai ridicat al salariilor în corelație cu performanța), social (cuprinderea mai mare în câmpul muncii a populației active) și educațional (formarea deprinderilor și asimilarea cunoștințelor necesare pentru muncă).

După cum este bine evidențiat de Steliana Perț „într-o uniune economică în care statele membre sînt interconectate nu se pot promova politici economice prin care șomajul să fie exportat în alte state membre” [165, p.13]. De asemenea, este exclus ca ocuparea forței de muncă

să se înfăptuiască prin intermediul deficitelor bugetare. După cum menționează S. Peț, statele membre ale UE sînt interconectate, promovarea unor politici sociale restrictive poate permite crearea locurilor noi de muncă, dar va reprezenta o practică de dumping social. Astfel, reformele aplicate pe piețele muncii ale statelor membre trebuie implementate în concordanță cu obiectivele generale ale comunității, iar consecințele lor trebuie atent prevăzute înainte de implementare. Experiența Greciei și Portugaliei au demonstrat că eșuarea în atingerea ocupării generează un șir de alte probleme de ordin economico- financiar, sporind povara de austeritate, care ulterior descurajează populația.

Strategia Europeană privind Ocuparea Revizuită în baza căreia au fost elaborate Planurile Naționale de Acțiune [229] pentru fiecare stat membru al UE a vizat următoarele orientări:

- îmbunătățirea capacității de integrare profesională pe piața muncii,
- susținerea dezvoltării spiritului antreprenorial,
- creșterea gradului de flexibilitate a forței de muncă, a capacității de adaptare a ei la cerințele pieței,
- promovarea politicilor de egalitate a șanselor,
- stimularea posibilităților de dezvoltare și adaptare a întreprinderilor cu scopul creșterii rezistenței acestora în fața luptei concurențiale, în vederea menținerii locurilor de muncă existente și crearea altora noi [77].

Comitetul pentru ocuparea forței de muncă este alcătuit din reprezentanți ai statelor membre și ai Comisiei Europene avînd ca scop coordonarea obiectivelor în materie de ocupare.

Responsabilitățile pentru politicile din domeniul ocupării forței de muncă, afacerilor sociale și incluziunii revin atît Uniunii, cît și statelor membre. Are loc conlucrarea Comisiei Europene, a Comitetului Economic și Social European, a Comitetului regiunilor, Parlamentului European și partenerilor sociali din țările membre. Organelor specializate ale Uniunii Europene le revin sarcinile de coordonare și monitorizare a politicilor naționale, de promovare a schimbului de bune practici în domenii precum ocuparea forței de muncă, pensii, combaterea sărăciei și a excluziunii sociale etc. [231]

Directivele adoptate de Consiliul UE în materie de ocupare sunt obligatorii pentru țările membre, dar nu împiedică adoptarea în legislația națională a unor condiții mai favorabile decît cele stipulate. Directivele reglementează un șir de aspecte care țin de piața muncii – relațiile de muncă, condițiile de muncă etc. Aspectele reglementate la nivel supranațional vizează aspectele enumerate mai jos.

Directiva 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea tratamentului egal privind ocuparea forței de muncă și condițiile de muncă, care prevede eliminarea oricărei discriminări în funcție de orientare sexuală, vîrstă, religie sau convingeri personale, dar, în

aceiași timp, admite unele excepții obiective și logice în ce privește criteriile de eligibilitate pentru anumite posturi [90].

Directiva 2002/14/CE stabilește cadrul general privind informarea și consultarea angajaților referitor la situația și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă la întreprindere, inclusiv necesitatea de formare profesională a lucrătorilor pentru a le mări șansele de reinsertie pe piața muncii [89].

Directiva 97/81/CE privind acordul cadru cu privire la muncă pe fracțiunea de normă, care are ca scop flexibilizarea ocupării și eliminarea discriminării lucrătorilor angajați pe fracțiune de normă, inclusiv în ce privește accesul la formarea profesională și posibilitatea încadrării în muncă cu norma întreagă [93].

Directiva 99/70/CE se referă la acordul cadru privind munca pe durată determinată, la fel, are ca scop promovarea securității locului de muncă și a flexibilității timpului de lucru, fiind stipulate drepturile lucrătorilor cu contract pe durată determinată [91].

Directiva 98/59/CE privind concedierile de personal, care descrie procedura prin care se efectuează concedierile colective, obligativitatea de a iniția consultări cu reprezentanții lucrătorilor, informațiile furnizate lucrătorilor etc. [92].

Directiva 2008/94/CE privind protecția lucrătorilor salariați în cazul insolvenței angajatorului, prevede modalitatea de achitare a creanțelor cuvenite angajaților [87].

Directiva 92/85/CEE privind protecția femeilor însărcinate la locul de muncă, inclusiv obligativitatea informării angajatorului privind starea femeii și evitarea activităților cu expunere la risc [96].

Directiva 96/34/CE, privind acordul - cadru referitor la concediul pentru creșterea copilului, prevede drepturile lucrătorilor în cazul nașterii sau adopției copilului (abrogată prin *Directiva 2010/18/UE*) [86].

Directiva 94/33/CEE privind protecția tinerilor la locul de muncă, care îi clasifică pe categorii de vârstă și conține prevederi referitoare la protecția muncii și sănătății copiilor, inclusiv tipurile de lucrări și condițiile de muncă total interzise copiilor [95].

Directiva 96/71/CEE privind condițiile de lucru aplicabile angajaților detașați în deplasări temporare de serviciu în alte state, inclusiv salariul minim, regimul de muncă și odihnă, concediile, durata detașării, condițiile de muncă. [94]

Directiva 2003/88/CE care reglementează timpul de lucru și de repaos a lucrătorilor, în funcție de diferite tipuri de activități desfășurate [88].

Egalitatea de gen reprezintă o preocupare a Comisiei Europene, fiind formulată în *Strategia pentru egalitatea între femei și bărbați (2010-2015)* [80]. Obiectivul Strategiei Europa 2020 - de atingere a unei rate de ocupare în proporție de 75% din populația activă, impune

acțiuni de atragere pe piața muncii a femeilor. Prin programele UE este încurajat antreprenoriatul feminin. În plan social sînt apărute drepturile la concedii din motive familiale, se impune dezvoltarea structurilor de îngrijire a copiilor, se promovează condițiile favorabile la locul de muncă și serviciile de asistență socială, pentru a împăca viața profesională cu viața familială. Comisia Europeană manifestă intenția de a promova participarea femeilor în posturi cu putere de decizie în proporția de 25%, de a favoriza creșterea numărului de femei în comitetele și grupurile de experți stabilite de comisie cu o cotă de minim 25% femei [80], să încurajeze participarea femeilor la alegerile Parlamentului European.

În lumina provocărilor pe piața europeană a muncii, în Strategia Europa 2020 au fost formulate o serie de obiective de natură socio-economică (figura 1.3).

Obiectivele de natură socio - economică incluse în Strategia Europa 2020		
integrarea pe piața muncii a 75% din persoanele cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani	reducerea sub 10% a abandonului școlar și creșterea pînă la cel puțin 40% a ponderii absolvenților de studii superioare în rîndul populației în vîrstă de 30-34 de ani	reducerea cu cel puțin 20 de milioane a numărului persoanelor care suferă de pe urma sărăciei și a excluziunii sociale

Figura 1.3. Obiectivele de natură socio-economică stipulate în Strategia Europa 2020.

Sursa: elaborat de autor după [76].

Aceste obiective se întrepătrund și corelează, iar efectele măsurilor ce sînt întreprinse pentru atingerea acestor obiective formează un efect sinergetic. După părerea autorului, obiectivele majore ale Strategiei Europa 2020 vor contribui la dezvoltarea durabilă a pieței muncii pe următoarele direcții:

- crearea noilor locuri de muncă în sectorul de cercetare – inovare;
- dezvoltarea și diversificarea competențelor, ca factor generator de securitate a ocupării;
- dezvoltarea și valorificarea potențialului economiei digitale, inclusiv în domeniul muncii, ceea ce va perfecționa circulația informației și mecanismul de luare a deciziilor, stimulînd, în același timp, crearea locurilor de muncă în sectorul de tehnologii informaționale;
- favorizarea incluziunii sociale, inclusiv promovarea accesului nediscriminatoriu pe piața muncii a tuturor categoriilor de populație;
- stimularea activității IMM, respectiv, crearea locurilor de muncă în acest sector.

Sintetizînd premisele și obiectivele care au stat la baza elaborării Strategiei Europene de Ocupare și Strategiei Europa 2020, evidențiem următoarele **probleme și provocări cu care se confruntă piața muncii din UE:**

- a) îmbătrânirea demografică, care conduce la schimbarea raportului de vârste pe piața muncii și a raportului de dependență;
- b) șomajul în rândul tinerilor, paralel cu numărul scăzut al tinerilor încadrați în câmpul muncii;
- c) necesitatea încadrării în muncă a imigranților;
- d) ocuparea în muncă a persoanelor cu dizabilități la munci pe care le pot îndeplini;
- e) promovarea învățării de-a lungul vieții și ridicarea nivelului de pregătire profesională a forței de muncă;
- f) promovarea flexibilității muncii, prin abordarea unor variante alternative ale ocupării (ocuparea cu jumătate de normă);
- g) promovarea siguranței ocupării prin asigurarea drepturilor salariaților;
- h) asigurarea securității la locul de muncă, promovarea unor condiții de lucru decente și motivante, care să contribuie la creșterea productivității muncii;
- i) asigurarea tratamentului nediscriminatoriu în materie de ocupare și remunerare;
- j) înlăturarea deficitelor de forță de muncă existente în UE;
- k) promovarea mobilității forței de muncă, în scopul acoperirii deficitelor de forță de muncă în regiunile defavorizate;
- l) elaborarea unui mecanism de protecție socială coerent, echitabil, capabil să asigure un nivel de trai decent pentru populație, dar în același timp să contribuie la stimularea populației să se încadreze în câmpul muncii.

Strategia europeană pentru ocuparea forței de muncă încurajează **măsurile** care vizează o mai bună funcționare a pieței muncii, dezvoltarea competențelor, ameliorarea calității locurilor de muncă și a condițiilor de lucru, crearea de noi locuri de muncă [231].

În contextul menționat, **Strategia Europa 2020** cuprinde mai multe **inițiative** care au menirea să contribuie la atingerea obiectivelor enumerate mai sus, și anume: Tineretul în mișcare, Agendă pentru noi competențe și noi locuri de muncă și Platforma europeană de combatere a sărăciei și excluziunii sociale [73].

Parte a Strategiei Europa 2020 este „**Agenda pentru noi competențe și noi locuri de muncă**”, lansată în anul 2010 în scopul reformării pieței muncii, prin intermediul creșterii potențialului profesional al forței de muncă, lărgirii competențelor și creării noilor locuri de muncă. Cu ajutorul Agendei va fi atins obiectivul major în domeniul ocupării, și anume, ca 75% din populație cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani să aibă un loc de muncă [66]. **Agenda** cuprinde o serie de măsuri concrete, care să permită atingerea următoarelor obiective:

- promovarea reformelor în vederea creșterii nivelului flexibilității și securității pe piața muncii;

- asigurarea dezvoltării competențelor de care au nevoie cetățenii UE pentru a fi competitivi și a se încadra eficient pe piața muncii;
- sporirea calității ocupării prin îmbunătățirea condițiilor de lucru și perfecționării locurilor de muncă;
- asigurarea condițiilor propice pentru crearea de noi locuri de muncă [66].

Promovarea învățării de-a lungul vieții este o condiție indispensabilă pentru flexibilitatea pieței muncii. “Flexicuritatea se adresează sistemelor de ocupare europeană pentru care noua provocare le va obliga să combine flexibilitatea în scopul adaptabilității și competitivității cu un nivel înalt de securitate socială. Abordarea flexicurității poate fi descrisă ca o strategie politică comprehensivă de măsuri coordonate de promovare, pe de o parte, a flexibilității pe piața muncii și modernizarea organizării muncii și relațiilor de muncă și, pe de altă parte, securitatea slujbei și protecția socială în special a grupurilor vulnerabile și dezavantajate de pe piața muncii” [99, p.26-28] Flexicuritatea vizează măsuri orientate spre obiective precum: sporirea adaptabilității lucrătorilor, creșterea numărului populației active și intensificarea dezvoltării capitalului uman prin formarea continuă [156, p.147].

Învățarea de-a lungul vieții reprezintă unul din pilonii politicii europene în domeniul ocupării. Obiectivele sale se referă la promovarea, în cadrul ocupării populației, a corelației dintre aspirațiile profesionale ale indivizilor și nevoile pieței muncii; creșterea competitivității forței de muncă; perfecționarea cunoștințelor și modalităților de îndeplinire a activităților profesionale [113]. **Cadrul european privind competențele – cheie** solicitate în procesul de învățare de-a lungul vieții reprezintă un reper pentru formularea priorităților în instruire. Guvernele țărilor membre sunt îndemnate să includă aceste competențe cheie în Strategiile lor de învățare pe tot parcursul vieții. Este subliniat că aceste competențe cheie sunt fundamentale pentru membrii societății bazate pe cunoaștere:

1. comunicarea în limba maternă,
2. comunicarea în limbi străine,
3. competența matematică și competențe de bază privind știința și tehnologia,
4. competența digitală,
5. capacitatea de a învăța procesul de învățare,
6. competențe sociale și civice,
7. simțul inițiativei și al antreprenoriatului,
8. conștiința și expresia culturală. [69]

Lansată în 2008, *Inițiativa „Noi competențe pentru noi locuri de muncă”* are ca obiectiv perfecționarea anticipării cererii de competențe, îmbunătățirea corelării competențelor cu nevoile de pe piața muncii prin ajustarea mediului educațional cu cel profesional. [75].

Provocarea în domeniul ocupării forței de muncă vine și din sectorul financiar, deoarece există un conflict de obiective din partea nevoii de sprijin financiar pentru crearea noilor locuri de muncă, păstrarea celor existente și susținerea socială a forței de muncă. În acest context de idei, sînt justificate programele și fondurile europene, care, fiind orientate spre creștere economică, implicit favorizează și ocuparea populației în câmpul muncii [81].

Resursele financiare, direcționate prin varietatea de programe comunitare spre sectoare și ramuri declarate prioritare, generează locuri de muncă, respectiv, forța de muncă reacționează la aceste modificări și se orientează spre sectoarele și ramurile economice corespunzătoare. În acest context, oferta de muncă într-un stat nu mai poate fi dirijată de autoritățile naționale, deoarece ea depășește hotarele țării și se orientează după conjunctura socială și economică regională, nu națională. Finanțarea europeană își propune să sprijine eforturile naționale și să vină în completarea acestora printr-un șir de programe care sprijină ocuparea forței de muncă și politica socială [70]:

- Fondul social european (FSE),
- Programul PROGRESS,
- Fondul european de ajustare la globalizare (FEAG),
- Instrumentul european de microfinanțare Progress și altele. (tabelul A1.1).

Începînd cu anul 2013 programul PROGRESS, microfinanțarea Progress și programul EURES au fost unite în Programul european pentru ocuparea forței de muncă și inovare socială (EaSI) [77]. Obiectivele axei EURES reprezintă „promovarea mobilității forței de muncă prin asigurarea informațiilor transparente privind ofertele de muncă disponibile în diferite țări – membre ale UE, cererile de locuri de muncă și toate informațiile aferente pentru solicitanți și angajatori, prin înființarea unor servicii de recrutare și de plasare a forței de muncă și prin intermediul unor parteneriate transfrontaliere” [68].

Funcționarea eficientă a pieței muncii presupune îmbunătățirea capacității de inserție profesională a persoanelor slab calificate și dezavantajate economic. În acest context, se impune necesitatea validării cunoștințelor, abilităților și competențelor achiziționate prin învățare non-formală sau informală. Recunoașterea rezultatelor acestor tipuri de învățare este un proces indispensabil în vederea creșterii șanselor de încadrare pe piața muncii. În Uniunea Europeană, aceasta se bazează pe Cadrul European al Calificărilor privind învățarea pe tot parcursul vieții și Cadrul Național al Calificărilor. Certificatele acordate de instituțiile autorizate în recunoașterea calificărilor au aceeași validitate ca și cele din sistemul formal de educație.

În Republica Moldova a fost întreprinsă încercarea de a elabora un Proiect de Hotărîre a Guvernului cu privire la aprobarea Concepției Sistemului Național de validare a învățării non-formale și informale [175].

Cadrul legislativ și instituțional al Uniunii Europene ce vizează piața muncii are drept scop asigurarea unei ocupări durabile și depline. Totodată, în diferite țări membre ale UE se observă diferite modele ale pieței muncii. Este unanim recunoscut, că modelul scandinav al pieței muncii se caracterizează printr-o funcționare eficientă, cu o rată scăzută a șomajului, salarii decente și nivel înalt de trai al populației.

Pentru ilustrarea unui exemplu reușit de model al MgPM, care este recunoscut pentru funcționalitate, a fost luat modelul danez. Danemarca reprezintă una din cele patru țări care se încadrează în cel mai reușit model al pieței muncii - modelul scandinav – o îmbinare optimă dintre elementele economiei de piață și orientării sociale (tabelul 1.4).

Tabelul 1.4 Pilonii modelului danez al managementului pieței muncii

PILONII MODELUL DANEZ AL MANAGEMENTULUI PIEȚEI MUNCII			
FLEXIBILITATE LA ANGAJARE	SISTEM DE PROTECȚIE SOCIALĂ	POLITICĂ ACTIVĂ DE OCUPARE	DIALOG SOCIAL DEZVOLTAT
<ul style="list-style-type: none"> ➤ mobilitate înaltă a forței de muncă (30% din populație activă) ➤ oportunități numeroase pentru angajarea persoanelor vulnerabile ➤ procedură simplă de disponibilizare stimulează întreprinderile să creeze ușor noi locuri de muncă 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ indemnizații a de șomaj - aproape de nivelul salariului minim ➤ perioada lungă de plată a indemnizației de șomaj - pînă la 4 ani 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ accent pe activizarea populației în vîrstă de muncă ➤ asistență sporită în căutarea locului de muncă ➤ combaterea șomajului prevăzută expres în Constituție ➤ promovarea prin legislație a instruirii continue a forței de muncă - dreptul la un curs de pregătire profesională de 2 săptămîni odată pe an 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ grad înalt de legitimitate a deciziilor primite în cadrul negocierilor colective ➤ contribuții majore ale patronatelor, sindicatelor și guvernului asupra evoluției pieței muncii ➤ principiile de angajare și salarizare stabile de-a lungul timpului ➤ la nivel de firme există consilii interne de lucru care soluționează conflictele

Sursa: elaborat de autor în baza sursei [249].

Astfel, observăm că modelul pieței muncii din Danemarca prezintă patru piloni, care îi determină o orientare socială puternică, dar în același timp, sunt păstrate unele trăsături ce favorizează angajatorii. Deși principala trăsătură a pieței muncii daneze este flexibilitatea, generată de mobilitatea înaltă a forței de muncă, angajare și, în același timp, disponibilizare facilă, totuși, sistemul generos de protecție socială asigură condiții pentru reproducția forței de muncă. Dialogul social dezvoltat contribuie la apărarea drepturilor salariaților, iar accentul

puternic pe măsurile politicii active de ocupare aduce aportul la asigurarea unei rate mici a șomajului – în jur de 6% [230].

Globalizarea, progresul tehnologic accentuat și schimbările demografice ridică provocări majore pentru economiile europene. Condiție importantă a creșterii competitivității acestora devine flexibilitatea sporită a pieței muncii și un grad înalt de protecție socială a lucrătorilor. Identificarea competențelor-cheie necesare pe piața muncii, finanțarea programelor de dezvoltare a lor, stimularea lucrătorilor de a se perfecționa, încurajarea creării noilor locuri de muncă reprezintă doar câteva măsuri prin care piața muncii europeană se poate ridica pe o treaptă superioară.

1.5 Concluzii la capitolul 1.

În conformitate cu **obiectivele formulate pentru capitolul 1 - sintetizarea conceptelor teoretico – metodologice ale funcționării pieței muncii și particularităților managementului ei; analiza direcțiilor strategiilor și politicilor europene privind MgPM; evidențierea experienței statelor europene în materie de MgPM cu potențial de aplicabilitate în Republica Moldova;** au fost generalizate conceptele teoretice și metodologice privind piața muncii și particularitățile managementul ei; au fost identificate și analizate direcțiile strategiilor și politicilor europene în managementul pieței muncii; au fost evidențiate bunele practici europene în domeniul managementului pieței muncii care pot fi aplicate în Republica Moldova. Reieșind din cele menționate, au fost realizate următoarele concluzii:

1. Teoriile privind piața muncii analizează la nivel macro și microeconomic mecanismul de echilibrare a cererii cu oferta de muncă, de stabilire a salariului, procesul de căutare a locului de muncă de către individ, de angajare și menținere în firme etc. Deși aria de cercetare este vastă, nu există o singură teorie care ar trata exhaustiv MgPM.
2. Cele mai potrivite abordări metodologice în cercetarea MgPM sunt complexă și sistemică, ele dau posibilitatea de a dezvoltă mai deplin și mai profund, procesele ce au loc pe piața muncii și provocările din domeniu, în condițiile procesului integraționist.
3. Problematika MgPM a fost abordată pe larg în lucrările savanților autohtoni și străini. Transformările pieței muncii generate de aderarea la UE sunt cercetate, în mod special, de autorii români. Savanții autohtoni se concentrează preponderent asupra particularităților ocupării, șomajului, efectuării prognozelor, aprecierii potențialului forței de muncă, lăsând cercetat insuficient aspectul privind MgPM a Republicii Moldova, acest subiect fiind actual în contextul integrării în UE.
4. În baza analizei conceptelor teoretice din lucrările savanților străini și autohtoni, autorul a elaborat definiția proprie a MgPM. Din analiza bazei teoretice, autorul și-a format viziunea că

îmbunătățirea esenței MgPM trebuie efectuată prin: creșterea calificării forței de muncă, a flexibilității pieței muncii, promovarea diverselor forme de ocupare, perfecționarea cadrului instituțional și legislativ etc.

5. Analizând experiența internațională de promovare a politicilor active și pasive, în special, cea europeană, s-a dedus, că anume politicile active de ocupare constituie baza pentru perfecționarea MgPM în Republica Moldova.

6. Studiul întreprins privind bune practici de ocupare, implementate în țările UE, a permis a presupune că măsurile în scopul flexibilizării SPO, creșterii ratei de participare a populației pe piața muncii, reducerii duratei șomajului, corelării cererii cu oferta de competențe profesionale, a sistemului de educație cu piața muncii sunt binevenite a fi aplicate în Republica Moldova.

7. Multitudinea de mecanisme și instrumente, elaborate de autoritățile europene pentru a servi atingerii scopurilor socio-economice formulate în Strategia Europa 2020, vizează mai multe nivele ale MgPM - internațional, național, regional și local. În baza experienței europene, MgPM din Republica Moldova ar trebui să prevadă dezvoltarea bazei legislative, rețelelor de instituții specializate, mecanismelor de finanțare și platformelor informaționale.

8. Evidențierea modelului MgPM din Danemarca, ca exemplu reușit al modelului scandinav, poate servi ca reper pentru direcțiile de perfecționare a MgPM autohtone.

Analiza și generalizarea conceptelor teoretico – metodologice ale funcționării pieței muncii și particularităților managementului ei, precum și analiza direcțiilor strategiilor, politicilor și experienței europene privind MgPM, a permis formularea **problemei științifice importante soluționate**, care constă în fundamentarea teoretico-metodologică și practică a direcțiilor principale de MgPM autohtone, bazat pe ridicarea competitivității forței de muncă, consolidarea funcționării structurilor de stat în sfera muncii și îmbunătățirea monitorizării proceselor specifice pe piața muncii, în vederea perfecționării MgPM a Republicii Moldova în contextul integrării în Uniunea Europeană.

Scopul cercetării constă în generalizarea și completarea conceptelor teoretico – metodologice ale funcționării pieței muncii, fundamentarea și elaborarea recomandărilor de perfecționare a managementului pieței muncii din Republica Moldova în baza experienței statelor europene și în contextul integrării în Uniunea Europeană.

Pentru atingerea scopului au fost **trasate și soluționate următoarele obiective:**

1. sintetizarea conceptelor teoretico – metodologice ale funcționării pieței muncii și particularităților managementului ei;
2. analiza direcțiilor strategiilor și politicilor europene privind MgPM;
3. evidențierea experienței statelor europene în materie de MgPM cu potențial de aplicabilitate în Republica Moldova;

4. analiza pieței muncii din Republica Moldova, determinarea tendințelor de evoluție a ei și examinarea particularităților specifice ale acesteia;
5. identificarea direcțiilor de perfecționare a MgPM autohtone în baza rezultatelor obținute în procesul cercetărilor efectuate;
6. elaborarea recomandărilor privind perfecționarea MgPM al Republicii Moldova în contextul integrării în Uniunea Europeană.

Problema de cercetare constă în fundamentarea teoretico - metodologică și practică a direcțiilor principale de management al pieței muncii autohtone, iar **direcțiile de soluționare a problemei de cercetare** se bazează pe analiza situației actuale pe piața muncii din Republica Moldova, evidențiindu-se obstacolele în calea funcționării reușite a acesteia; studierea experienței europene în domeniul managementului pieței muncii, în scopul implementării bunelor practici și elaborarea recomandărilor privind direcțiile de perfecționare a managementului pieței muncii a Republicii Moldova în contextul integrării în Uniunea Europeană.

2. SITUAȚIA ACTUALĂ ȘI TENDINȚELE DEZVOLTĂRII PIEȚEI MUNCII ÎN REPUBLICA MOLDOVA

2.1. Analiza tendințelor actuale de dezvoltare a pieței muncii

Obiectivul formulat pentru capitolul 2 cuprinde *analiza pieței muncii din Republica Moldova, determinarea tendințelor de evoluție a ei și examinarea particularităților specifice ale acesteia, precum și identificarea direcțiilor de perfecționare a MgPM autohtone în baza rezultatelor obținute în procesul cercetărilor efectuate.*

Tranziția de la sistemul economiei centralizate la economia de piață a impus serioase transformări. Consecințele acestor schimbări au fost reducerea numărului populației, dezechilibrele între cererea și oferta de muncă, înrăutățirea condițiilor de muncă, redistribuirea forței de muncă. În legătură cu modificările survenite s-a inversat coraportul între populația activă și inactivă.

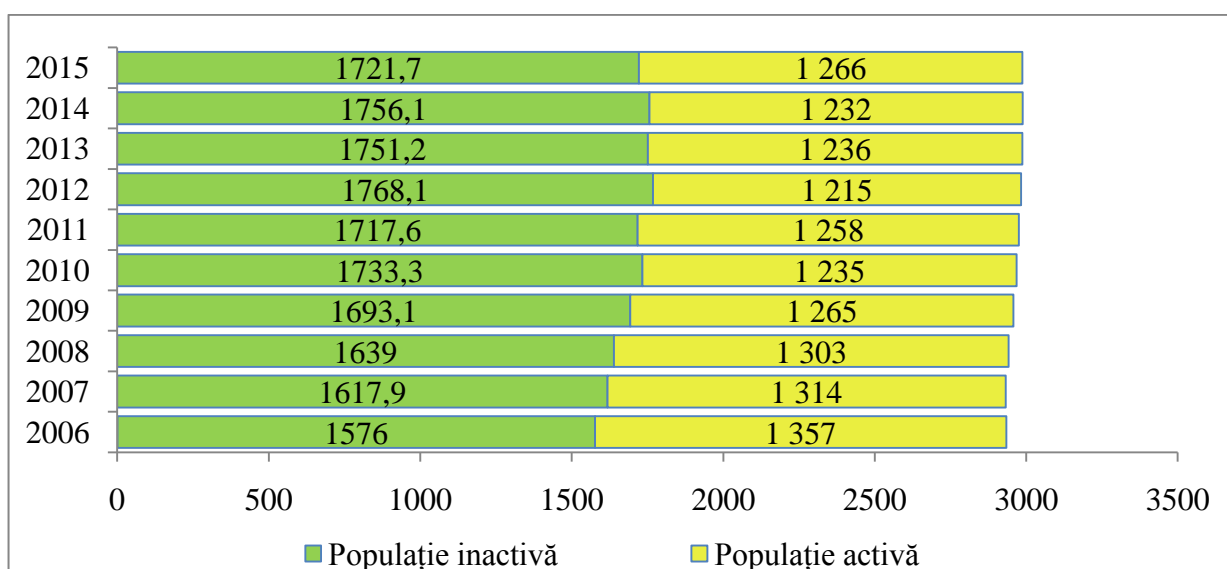


Fig. 2.1. Evoluția populației active și inactice, anii 2006 - 2015, mii persoane

Sursa: elaborat de autor în baza [26]

Populația economic activă a țării s-a diminuat semnificativ, în 2006 constituind 1357 mii persoane, reducându-se spre anul 2015 cu 6,7% (figura 2.1). În același timp, numărul persoanelor economic inactive a crescut de - a lungul anilor 2006 – 2015 cu 9 % (de la 1576 mii la 1722 mii persoane) [26].

Populația ocupată, de asemenea, s-a redus numeric de la 1257 mii (anul 2006) la 1204 mii persoane (anul 2015), adică cu 4,2% față de nivelul anului 2006 (figura 2.2).

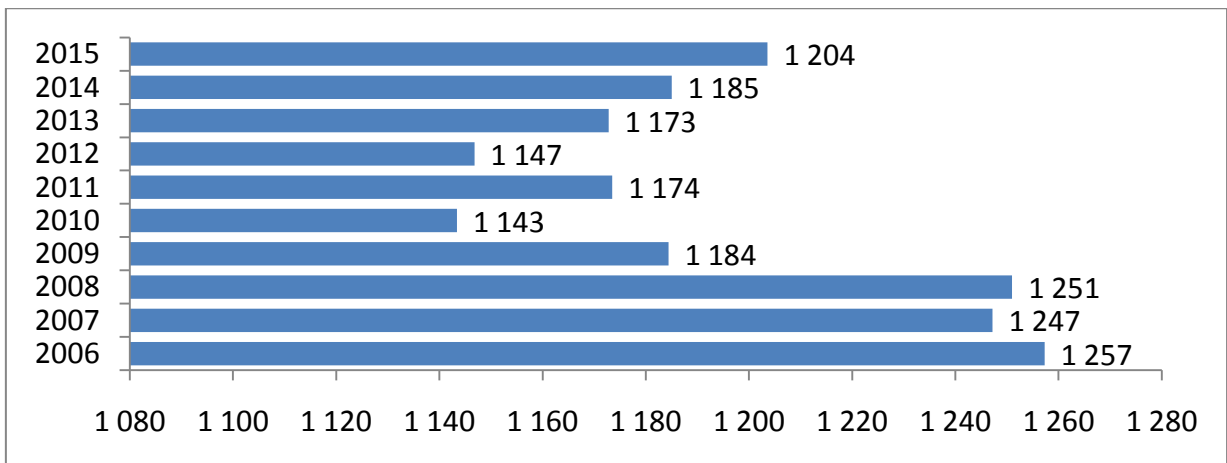


Fig. 2.2. Evoluția populației ocupate, anii 2006 - 2015, mii persoane

Sursa: elaborat de autor în baza [26]

Figura 2.3 ilustrează corelația dintre ratele de activitate, ocupare și șomaj pe parcursul ultimilor 10 ani. Observăm că rata de activitate s-a redus pe parcursul ultimilor 10 ani cu 4 p.p., rata de ocupare – cu 3 p.p., iar rata șomajului – cu 2,5 p.p. Așadar, observăm că reducerea ratei șomajului are loc pe fondul reducerii ratei de activitate și nu datorită ameliorării stuației ocupaționale, cum ar fi dezirabil.

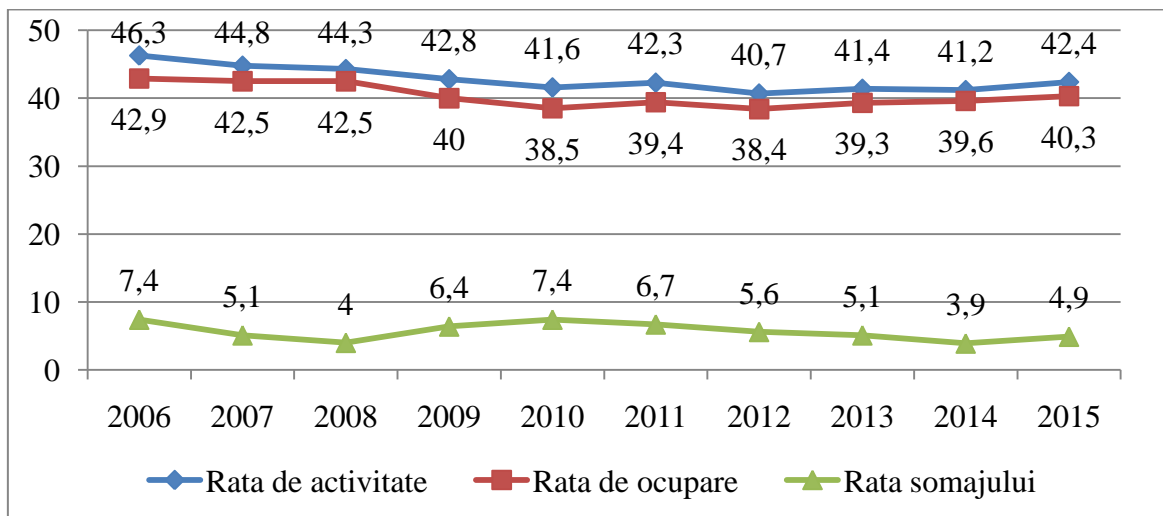


Fig. 2.3. Evoluția ratelor de activitate, ocupare și șomaj, anii 2006-2015, %

Sursa: elaborat de autor în baza [26]

Analizînd situația pe piața muncii în profil teritorial (tabelul A4.1), putem evidenția că ratele de activitate în anul 2015 pe mediul urban și rural diferă cu 4 p.p. Comparativ cu 2006, diferența este mai mică cu 2 p.p. Rata de ocupare manifestă aceeași tendință – în anul 2015 diferență de 3 p.p. între mediile urban și rural, comparativ cu 2006 înregistrîndu-se o reducere ușoară a ratei de ocupare în mediul urban (cu 3p.p.) și valori aproape constante în mediul rural.

Procesele demografice actuale din republică au condiționat nu numai reducerea populației, dar și procesul ireversibil de îmbătrînire. Rezervele de creștere numerică a populației

în vîrstă aptă de muncă sunt epuizate datorită diminuării drastice a natalității din anii '90, fapt confirmat și de reducerea constantă a populației sub vîrstă aptă de muncă, de la 658 mii persoane în anul 2006 la 568 mii persoane în 2015. În același timp, ponderea acestei categorii a crescut de la 16,0 % la 18,3 % pe parcursul anilor 2006-2015 (tabelul A5.2).

Dacă analizăm evoluția populației pe grupe de vîrstă, rezultă nu doar că procesul de îmbătrînire demografică se desfășoară în continuare, dar și că, în ultimii ani, s-a accentuat. Conform datelor Biroului Național de Statistică vîrsta medie a populației la începutul anului 2015 a constituit 37,5 de ani, comparativ cu vîrsta de 32 de ani înregistrați două decenii în urmă[26]. Așadar, vîrsta medie a populației se majorează, însă cu o rată descrescătoare. Indiscutabil, această tendință are influențe puternice asupra pieței muncii și pe viitor. Conform literaturii de specialitate, în Republica Moldova participarea la forța de muncă a populației de 50 – 64 ani se consideră medie [59, p.17] (vezi tabelul A5.1).

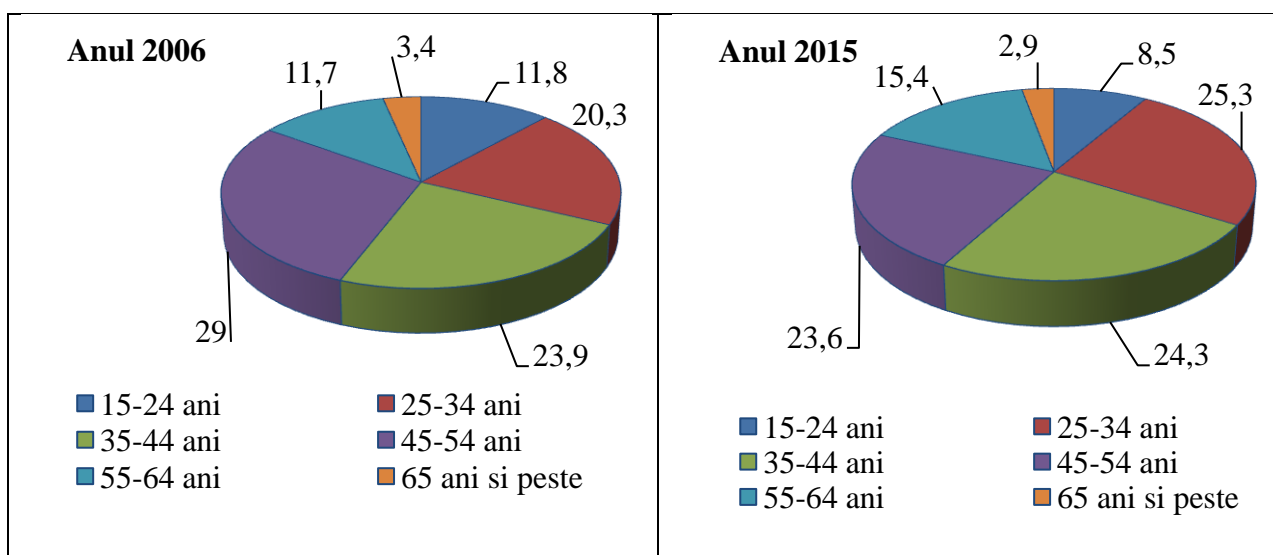


Fig. 2.4 – 2.5. Reducerea ratelor de activitate a populației (pe grupe de vîrstă) în anii 2006 – 2015, p.p.

Sursa: elaborat de autor în baza [26]

Din figurile 2.4 - 2.5 observăm că cea mai drastică reducere a ratei de activitate se înregistrează la categoria de persoane cu vîrsta cuprinsă între 25-34 ani, urmată de categoria de populație cu vîrsta 55-64 ani, pe locul trei fiind categoria de persoane cu vîrsta între 45-54ani. Reducerea ratei de activitate a categoriilor de populație cu vîrsta 15-24 ani și peste 65 ani este aproape identică –aproximativ egală cu 2 și, respectiv, 2,7 %.

Constatăm reducerea semnificativă a ponderii grupului de persoane cu vîrsta peste 65 ani angajați în activitate profesională. Astfel, pe parcursul ultimilor 10 ani ponderea persoanelor active în numărul total de persoane cu vîrsta peste 65 ani s-a redus cu 2,7 p.p (vezi figura 2.6).

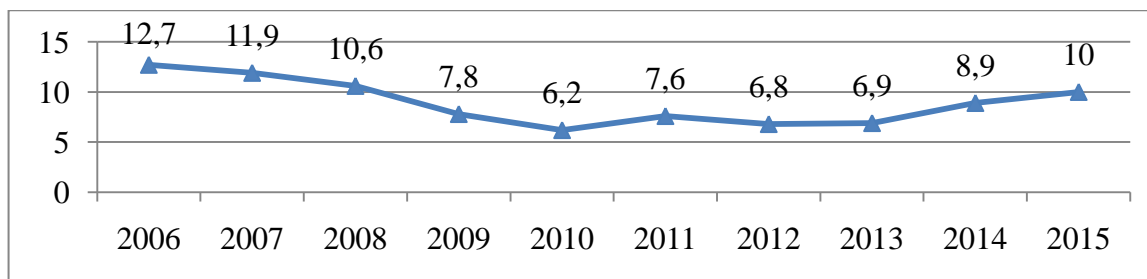


Fig. 2.6 Rata de activitate a persoanelor cu vârsta peste 65 ani, anii 2006-2015, %

Sursa: [26]

Consecință a faptului, că nivelul pensiilor în Republica Moldova este redus, comparativ cu minimumul de existență, persoanele vârstnice sunt forțate să continue activitatea profesională, spre deosebire de țările europene, unde continuarea activității profesionale după atingerea vârstei de pensionare are un aspect mai mult psihologic și social. Astfel, conform datelor Biroului Național de Statistică (în continuare BNS), co-raportul dintre mărimea medie a pensiei lunare stabilite și valoarea medie a minimumului de existență pentru pensionari, în %, în semestrul I al anului 2012 a constituit 76,1%, în perioada corespunzătoare a anului 2014 a reprezentat 78,0% și 81,1% pentru perioada respectivă a anului 2015 (tabelul A5.3) [39].

Rata de dependență a persoanelor vârstnice în Republica Moldova a constituit în anul 2015 valoarea de 0,239 sau 23,92% (calculat de autor conform formulei indicate de BNS – raportul dintre vârstnici și persoanele de vârstă 15-59 ani la începutul anului de referință). În același timp, semnificativ s-a redus și numărul de contribuabili în sistemul public de asigurări sociale. De asemenea, numărul mare de migranți la lucru peste hotare a influențat hotărâtor asupra reducerii volumului de prestații. Potrivit datelor statistice, numărul migranților se cifrează la 325,4 mii persoane în anul 2015 [26], cu toate că, datorită ocupării informale a multor migranți, această cifră se apreciază a fi și mai înaltă. De menționat este și faptul, că nivelul salariilor migranților este cu mult mai înalt decât salariile înregistrate în Republica Moldova, așadar sistemul de asigurări sociale autohton este lipsit de contribuții financiare substanțiale.

Republica Moldova se află la început de cale în ce privește direcția de adaptare a economiei și societății în ansamblu la procesul de îmbătrânire a populației. Îmbătrânirea populației este un proces dificil de influențat. Efectele acestuia se manifestă pe multiple planuri: social, economic, psihologic. Măsurile adoptate de autorități au în mare parte un caracter reactiv, scopul acestora fiind adaptarea societății la îmbătrânirea populației. Reducerea efectivului de populație activă este atenuat în majoritatea țărilor prin creșterea vârstei de pensionare, completată cu politică de stimulare a imigrației. Însă schimbările de ordin calitativ sunt mai greu de cuantificat și gestionat. Îmbătrânirea demografică ridică probleme privind echilibrul vârstelor pe piața muncii, strategiile de asigurare a nediscriminării, politicile în domeniul educației continue

și a formării profesionale etc. Îmbătrânirea populației conduce la creșterea rigidității pieței muncii, provoacă instabilitate în situația ocupațională, crește riscul șomajului. Măsurile de contracarare a acestor efecte negative necesită suport financiar considerabil și angajament din partea tuturor actorilor sociali [151, p. 139].

Ponderea populației ocupate pe niveluri de instruire relevă rata înaltă a persoanelor cu studii superioare, care, însă, înregistrează o scădere continuă de-a lungul ultimilor 10 ani (de la 66,3% la 57% în anul 2015) (tabelul A4.3). Pondere înaltă în rândul populației ocupate o dețin și persoanele cu studii medii de specialitate (45,7%), precum și cu studii secundar profesionale (46,9%).

Egalitatea de șanse în domeniul ocupațional prezintă actualitate pentru piața muncii din Republica Moldova. Repartiția populației ocupate pe sexe și statut profesional prezintă următorul tablou. Datele statistice arată că din 2006 pînă în 2015 în Republica Moldova, ca patroni și membri ai cooperativei, ponderea femeilor a crescut cu 16,5% cu p.p., reprezentînd, în același timp, cu 15,2 p.p. mai puțin în raport cu numărul bărbaților. În același timp, ca lucrători familiari neremunerați, femeile întrec bărbații cu 42 p.p., iar pe parcursul anilor 2006-2015 ponderea lor s-a redus ne semnificativ – cu 2 p.p. Ponderea femeilor cu statut de lucrători pe cont propriu s-a redus cu 6 p.p., în anul 2015 fiind cu 6,6 p.p. mai mică decît a bărbaților. Discrepanța în ponderea femeilor ca salariați față de ponderea bărbaților a crescut cu 6 p.p. pe parcursul anilor 2006-2015 (tabelul A4.8 și figura A4.3). Considerăm că ar fi oportun ca în baza de date a BNS să fie prezente informații privind promovarea în funcții a bărbaților și femeilor pe activități economice și datele referitor la ponderea femeilor în categorii de salariați care au urmat cursuri de pregătire pentru a putea face concluzii mai pertinente [149, p. 204].

Conform Sondajului sociologic „Fenomenul discriminării în Republica Moldova: percepția cetățeanului” realizat de CBS-AXA, 21% din respondenți consideră că femeile sunt discriminate la locul de muncă, iar 23,5% din respondenți sunt de părere că femeile sunt discriminate la angajarea în muncă [56, p.41]. Circa 85% din respondenți consideră că egalitatea de șanse între femei și bărbați presupune acces egal la aceleași profesii [56, p.43]. În același timp, 27,9% persoane chestionate consideră că femeile nu pot practica anumite profesii [56, p.45].

Analizînd repartiția populației ocupate pe vîrste și sexe, (tabelul A4.2) observăm că grupurile care prezintă cea mai înaltă rată de ocupare sunt bărbații și femeile de 45-54 ani, atît din mediul urban, cît și din cel rural. Pe locul doi urmează grupul de persoane cu vîrsta între 35-44 ani. Bărbații de 25-34 ani din mediul urban înregistrează o pondere mai înaltă a ocupării (55,6%), comparativ cu bărbații de aceeași vîrstă din mediul rural (doar 45,1%). În linii generale, este notabilă prevalarea persoanelor din mediul urban în rândul populației ocupate, pentru toate

grupele de vîrste. O astfel de schemă a distribuției în ocupare se explică prin diferența domeniilor de activitate a persoanelor în mediul urban și rural, existența preferinței pentru profesii în care sunt angajate preponderent persoane pînă la 45 de ani și practicarea acestor profesii în special în mediul urban (comerț, construcții, transporturi și telecomunicații, administrație publică etc.).

Trăsăturile ocupării populației rurale sînt determinate de următorii factori:

- 1) cea mai solicitată este munca necalificată, puțin retribuită (de regulă, pentru activitățile sezoniere agricole);
- 2) activitatea agricolă se caracterizează prin nivel foarte redus de industrializare și implementare a tehnologiilor avansate și pondere mică a specialiștilor de calificare înaltă.

Dispersia inegală a ofertei de forță de muncă între localitățile rurale și urbane a determinat migrația populației din mediul rural în cel urban. Astfel, apare un cerc vicios: datorită depopulării satelor și migrației populației în mediul urban sau în străinătate, se modifică infrastructura socială, se reduce accesul la servicii medicale și educaționale, ceea ce provoacă în viitor o depopulare și mai mare [159, p.169].

O trăsătură importantă a ocupării populației rurale o are caracterul sezonier al activității de muncă, în special, autoocuparea. „Tradițional, specificul ocupării din mediul rural determină un nivel relativ mai mic al șomajului, comparativ cu mediul urban. Într-adevăr, ponderea mare a populației din mediul rural ocupate în sectorul agrar determină un număr destul de mare de persoane ocupate pe cont propriu, inclusiv în gospodăria auxiliară privată pentru consum propriu sau vînzare, precum și o parte considerabilă care nu este prezentă pe piața muncii și, prin urmare, deghizează șomajul în alte forme de inactivitate” [109, p. 81]. Activitățile predominante în mediul rural sunt cele agricole și de construcții. Ele se caracterizează prin sezonabilitate și concentrează majoritatea lucrătorilor din mediul rural, generînd un număr semnificativ de șomeri atunci cînd se finisează. [159, p.173]

Pe parcursul anilor 2006 - 2015 reducerea populației active din mediul rural a constituit 9 p.p. (de la 739,4 mii persoane la 672,1 mii persoane); populația ocupată a înregistrat o scădere cu 7 p.p. (de la 696,4 mii la 648,3 mii persoane) (tabelul A4.4). Distribuția pe sexe, în perioada 2006-2015 s-a inversat, ponderea bărbaților de 48,7% s-a ridicat la 51%, iar la femei a scăzut de la 51,2% la 49% (tabelul A4.7). Pe parcursul perioadei 2006- 2015 numărul șomerilor în mediul rural s-a redus cu 45 p.p. Autorul ține să sublinieze, că această reducere, acompaniată de reducerea populației active și a celei ocupate, este rezultatul migrației masive la lucru peste hotare a locuitorilor rurali, retragerii de pe piața muncii și, nu în ultimul rînd, migrației în mediul urban.

În anul 2015, agricultura a reprezentat domeniul principal de ocupare pentru mai mult de jumătate din totalul populației ocupate din mediul rural; pe locul doi s-a clasat sectorul administrației publice, învățământului, sănătății și a asistenței sociale – aici au fost antrenate în jur de o cincime din populație ocupată. Pe locul trei s-au plasat industria și comerțul. (tabelul A4.5).

După nivelul de instruire, cea mai mare pondere din populația ocupată din mediul rural o dețin persoanele cu studii gimnaziale, urmate de cele cu studii secundar profesionale și medii generale (liceale) (tabelul A4.6 și figura A4.1).

Observăm că pe parcursul anilor 2006-2015 în mediul rural se înregistrează îmbătrânirea populației ocupate. Astfel ponderea populației ocupate în vârstă de 15-24 de ani s-a redus cu 2,9 p.p. , iar a populației cu vârsta 55-64 de ani a crescut cu 3,7 p.p. (figura A 4.2). Angajarea și menținerea tinerilor în mediul rural este o problemă stringentă, deoarece acesta nu reprezintă un mediu atractiv, generând exodul de forță de muncă dinspre rural spre urban. În vederea ameliorării situației se impune luarea unor măsuri precum: oferirea unor facilități de asigurare cu spațiu locativ, crearea locurilor de muncă mai atractive din punct de vedere financiar, crearea infrastructurii pentru petrecerea timpului de odihnă și dezvoltare personală, a infrastructurii comunicaționale etc.[152, p. 413]. Lipsa de atractivitate a locurilor de muncă datorită remunerării joase, oportunități reduse de angajare în mediul rural, inexistența perspectivei de dezvoltare profesională etc., completeate cu aspirațiile persoanelor tinere de a obține venituri înalte într-un timp scurt, alimentează tendința de migrare a populației din mediul rural spre cel urban.

În tabelul A4.9 și figura 2.7 prezentăm repartiția populației ocupate după activități economice. Observăm o creștere a numărului populației ocupate în agricultură, înregistrată după anul 2012. În ramura de construcții are loc o creștere a numărului persoanelor ocupate pînă în 2009, după care timp de trei ani are loc o reducere, generată de criză și încetinirea proiectelor de construcție, pentru ca după anul 2011 să oscileze. Numărul persoanelor ocupate în industrie s-a redus nesemnificativ în perioada analizată. Sectorul transporturi și comunicații a înregistrat o ușoară creștere a numărului persoanelor ocupate spre anul 2015. Comerțul înregistrează aproximativ același număr de persoane ocupate, ca și în anul 2006, deși pe parcursul anilor 2006-2015 valorile oscilează, atingînd în perioada analizată maxima de 17,7 mii (anul 2011). În administrația publică, învățămînt, sănătate și asistență socială în anul 2015 se observă o tendință de ameliorare a situației, însă numărul persoanelor ocupate continuă să rămînă mai mic decît înainte de anul 2013. Numărul persoanelor antrenate în alte activități ajunge la 8,5 mii, respectiv o creștere cu 1500 persoane față de anul 2006.

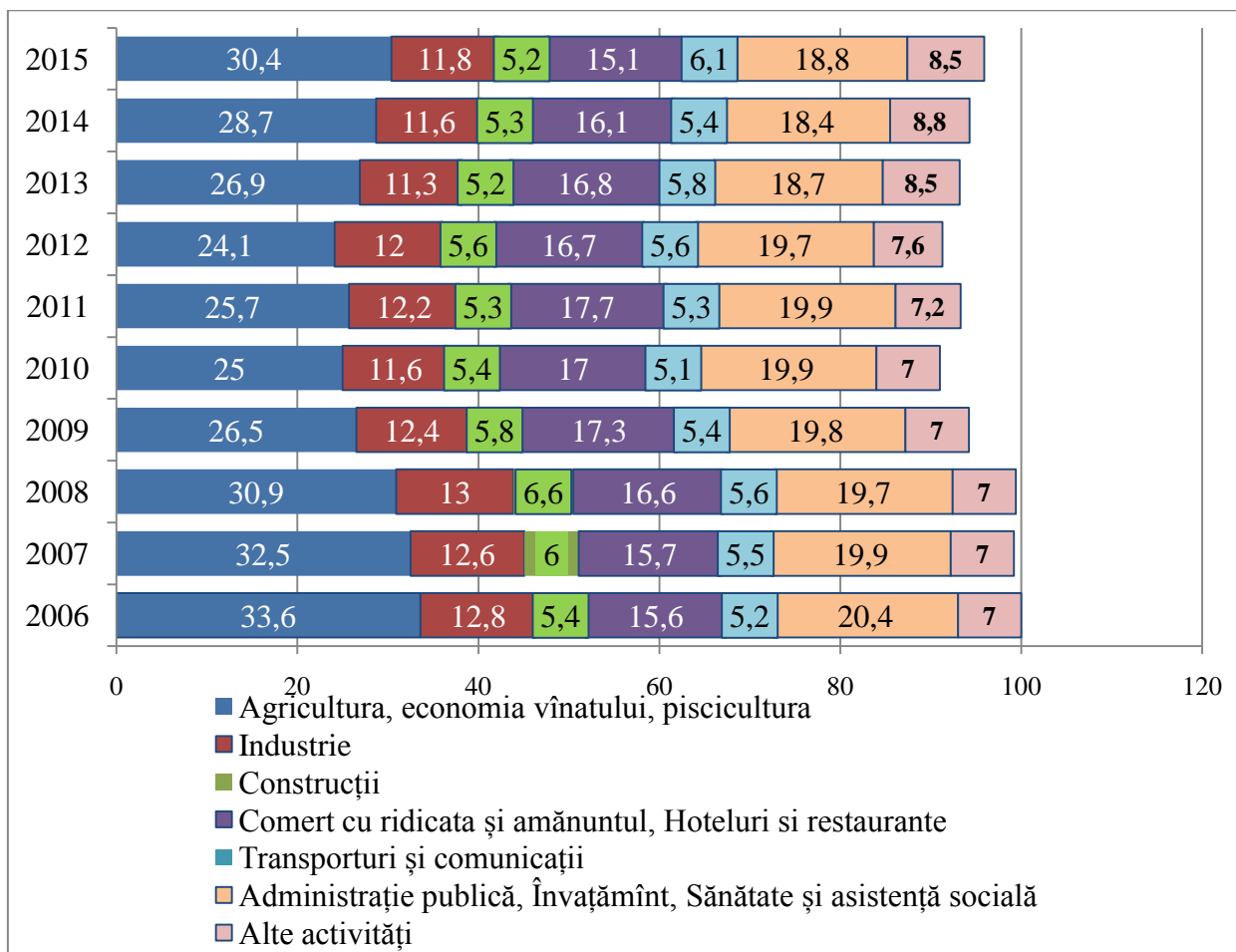


Fig. 2.7. Repartiția populației ocupate după activități economice, anii 2006- 2015, mii persoane

Sursa: elaborat de autor după [26]

Ocuparea persoanelor în funcție de forma de proprietate a unității economice, deasemenea a suferit modificări de-a lungul anilor (figura 2.8).

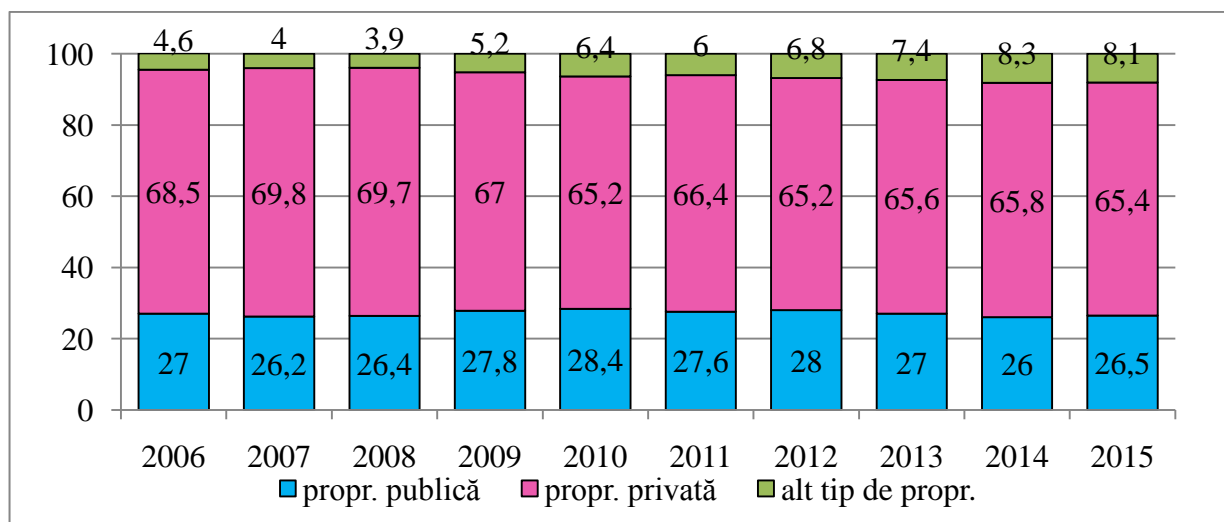


Fig. 2.8. Ponderea populației ocupate după forma de proprietate a organizației, anii 2006-2015, %

Sursa: elaborat de autor după [26]

Din figura 2.8 observăm că ponderea persoanelor ocupate în sectorul public scade în continuu după anul 2006, cunoscând o oarecare remediere a situației în anul 2015, iar ponderea celor ocupați în sectorul privat scade pînă în anul 2013, după care, reia creșterea.

Un subiect aparte al ocupării îl reprezintă formele atipice de ocupare. Pe piețele muncii din multe țări se observă procesul de înlocuire a formei clasice de ocupare cu forme atipice. În condițiile unei tensiuni sociale formele atipice de ocupare cresc nivelul flexibilității pieței muncii, reduc șomajul, asigură un nivel minim de venituri.

Forma clasică sau tipică de ocupare presupune lucrul salariat în baza contractului de muncă în regim de ocupare completă. [304, p.151] Formele atipice ale ocupării includ ocuparea temporară (inclusiv leasing-ul de personal), ocuparea incompletă, ocuparea neformală și autoocuparea, inclusiv și freelance-ul (liber profesioniștii).

La segmentul populației autoocupate sunt atribuite persoanele care își exercită liber profesia sau ocupația, fără a încheia contracte de muncă și a fi angajat la patron; ele își desfășoară activitatea în mod independent, deținînd propria afacere. Gradul de flexibilitate al acestei categorii a forței de muncă este cel mai înalt, deoarece persoanele autoocupate sunt libere în alegerea domeniului de activitate și orarului de lucru. În categoria de persoane autoocupate intră și liber profesioniștii (freelancer-ii) – artiști, avocați, programiști, traducători etc. Acest tip de ocupare presupune plusuri și minusuri. La plusuri se atribuie flexibilitatea orarului de lucru, colaborarea cu mulți contractanți, inexistența riscului de concediere, autonomie în lucru, posibilitatea alegerii comenzilor ș.a. [308, p.107]. Freelancer-ii se deosebesc de celelalte persoane autoocupate prin aceea că ei se angajează în proiecte de scurtă durată, avînd ca scop acumularea experienței vaste și diverse [308, p.107]. Minusurile vizează inexistența garanțiilor privind un venit stabil, responsabilitate totală pentru derularea activităților din punct de vedere financiar, logistic, material etc.

Ocuparea temporară reprezintă un segment care se dezvoltă intensiv în ultimul timp, cuprinzînd categorii diverse a salariaților – lucrători sezonieri, persoane angajate pentru executarea unor lucrări specifice etc. La ocuparea temporară este atribuită și munca prin agenție de muncă temporară sau leasing-ul (arenda) de personal, acesta presupune angajarea de către agenție a persoanelor subcontractați ulterior altor firme, în scopul executării unor lucrări sau prestării unor servicii.

În Republica Moldova munca temporară este mai des întîlnită sub forma angajării în baza contractului pe durată nedeterminată. În acest sens, în Codul Muncii al Republicii Moldova (art. 55 punctul k) este prevăzut care categorii de persoane pot fi angajați în muncă cu contract pe perioadă determinată. În forma clasică, leasing-ul de personal nu este practicat în Republica Moldova. Deși unele agenții de recrutare menționează printre serviciile prestate și leasing-ul de

personal (HR - Consulting). Angajatorii recurg la serviciile companiei HR-Consulting în următoarele cazuri: când se stabilește un număr limită pentru angajații filialei unei companii străine; când se planifică reducerea personalului din state cu păstrarea numerică a personalului efectiv; când angajatorul desfășoară în Republica Moldova o activitate fără înregistrare juridică a companiei; când compania are nevoie de angajați pe termen scurt pentru executarea unor proiecte; când organizația urmărește reducerea cheltuielilor administrative și volumului de muncă aferente evidenței personalului și calculației salariilor. Mai detaliat asupra aplicabilității leasingului de personal, ne vom referi în capitolul III, paragraful 3.4.

Ocuparea incompletă îmbracă forma săptămânii comprimate, zilei de muncă reduse etc. salariatul are normă redusă de lucru, iar retribuirea muncii se efectuează în baza numărului de ore lucrate sau volumului de lucrări executat. Eliberarea angajatului din funcție survine automat la expirarea termenului pentru care a fost încheiat contractul de muncă pe perioadă determinată [304, p.152].

Conform metodologiei BNS, ocuparea în sectorul informal include toate persoanele care, indiferent de statutul lor profesional, în timpul perioadei de referință au fost ocupate în întreprinderi ce aparțin sectorului informal. Întreprinderile sectorului informal sunt definite ca întreprinderi necorporative (fără statut juridic), care nu sunt înregistrate.

„Ocuparea informală include:

- lucrătorii pe cont propriu, care lucrează în întreprinderile sectorului informal;
- patronii, care lucrează la întreprinderile sectorului informal;
- membrii cooperativelor informale de producție;
- ajutorii familiari angajați la întreprinderile sectorului formal sau la întreprinderile sectorului informal;
- salariații angajați la întreprinderile sectorului formal, la întreprinderile sectorului informal sau în gospodăriile particulare ale cetățenilor, care satisfac cel puțin unul din criteriile de mai jos:
 - patronul nu plătește contribuțiile sociale pentru ei;
 - nu beneficiază de concediu anual plătit;
 - nu beneficiază, în caz de boală, de concediu medical plătit.
- persoanele ocupate cu producerea de produse agricole în gospodăriile casnice, în exclusivitate pentru consumul propriu, cu o durată a săptămânii de lucru de 20 de ore și mai mult.” [26]

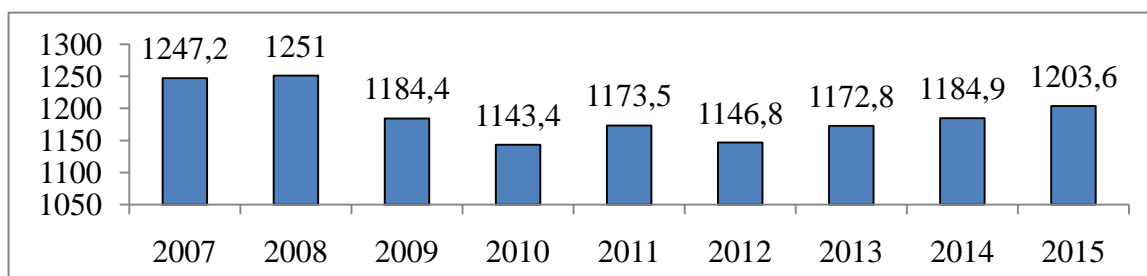


Fig. 2.9 Evoluția numărului populației ocupate neformal, anii 2007-2015, mii persoane

Sursa: elaborat de autor în baza [26]

Observăm că din 2007 pînă în 2010, ocuparea neformală scade, dar, începînd cu anul 2012, înregistrează tendința de creștere (figura 2.9).

Distribuția populației antrenate în ocuparea neformală denotă ponderea înaltă acesteia în cadrul locurilor de muncă formale (figura 2.10). Prin urmare, ocuparea unui număr semnificativ de persoane (785,2 mii persoane în anul 2015) are loc în condiții de încălcări ale drepturilor angajaților.

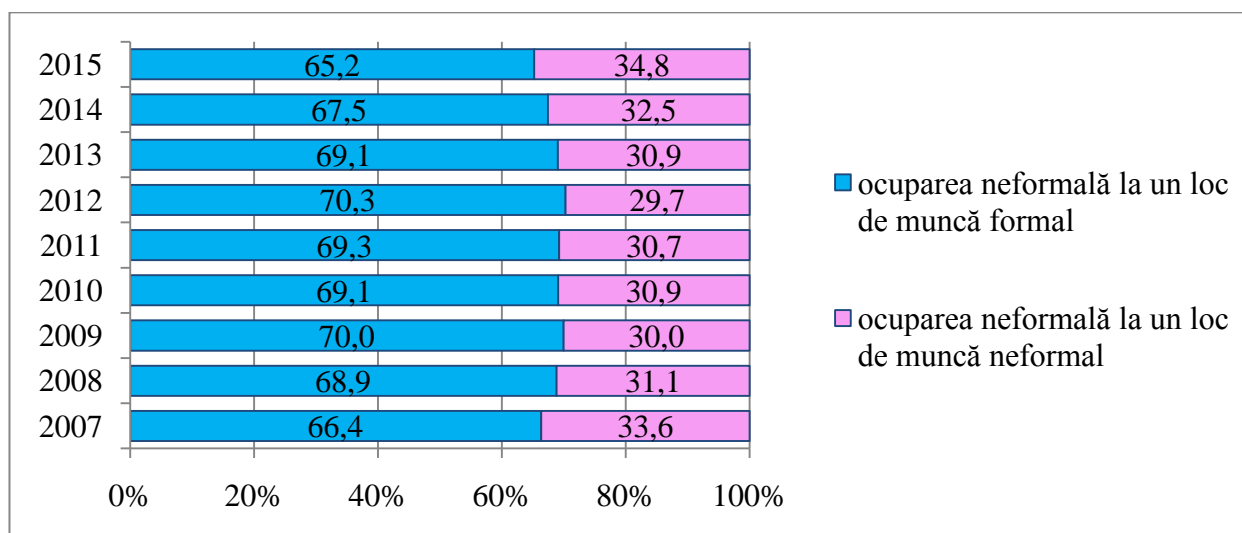


Fig. 2.10. Distribuția populației antrenate în ocupare neformală, anii 2007-2015, %

Sursa: elaborat de autor în baza [26]

În contextul cercetării capătă interes analiza situației creării locurilor de muncă în economia Republicii Moldova. Conform prognozelor elaborate de ANOFM pentru anul 2016 [10, p. 16] procesul de creare a locurilor de muncă, comparativ cu anul 2015, va avea o tendință negativă. Drept cauză a acestei înrăutățiri este adusă vulnerabilitatea sistemului socio-economic al țării. Se estimează reducerea capacității de dezvoltare pe termen scurt a economiei țării. Se așteaptă modificări structurale în repartiția pe activități economice în anul 2016, ceea ce va determina o stagnare asupra procesului de creare/lichidare a locurilor de muncă. Cele mai multe locuri de muncă vor fi create în agricultură avînd tendința de creștere (948 locuri noi create față de cele 87 locuri lichidate) și în sectorul comerțului cu ridicata și cu amănuntul (843 locuri noi

create față de cele 69 locuri lichidate) (tabelul 2.1). Cel mai mare număr de locuri vor fi lichidate în transport și depozitare -1201 locuri de muncă.

Tabelul 2.1 Locurile de muncă prognozate a fi create/lichidate pe sectoare economice în a. 2011 și a. 2016

Activitatea economică	create 2011	lichidate 2011	create 2016	lichidate 2016
Agricultura, silvicultură, piscicultura	1501	653	948	87
Industria prelucrătoare	6051	267	1161	691
Producția și furnizarea de energie electrică	88	91	133	8
Construcții	406	99	222	163
Comerț cu ridicata și amănuntul	1295	428	843	69
Transport și depozitare	366	95	292	1201
Hoteluri și restaurante	95	0	110	8
Tranzacții imobiliare	192	28	90	18
Învățământ	13	1	73	75
Sănătate și asistență socială	207	37	689	630

Sursa: elaborat de autor după sursele [4, p. 13] și [8, p. 17].

Comparând prognozele ANOFM, pentru anii 2011 și 2016 (drept an de bază s-a luat spre comparare anul 2011 din cauza lipsei datelor corespundente mai vechi), observăm că în anul 2011, în sectoarele industriei prelucrătoare, agriculturii și comerțului s-au creat cele mai multe locuri de muncă. Cele mai multe locuri de muncă s-au lichidat în anul 2011, de asemenea, în agricultură. În anul 2016 cele mai multe locuri de muncă se preconizează a fi create în industrie, agricultură, comerț. În sectorul sănătății și asistenței sociale va fi creat, dar și lichidat un număr semnificativ de locuri de muncă. Cele mai multe locuri vor fi lichidate în serviciile de transport și depozitare.

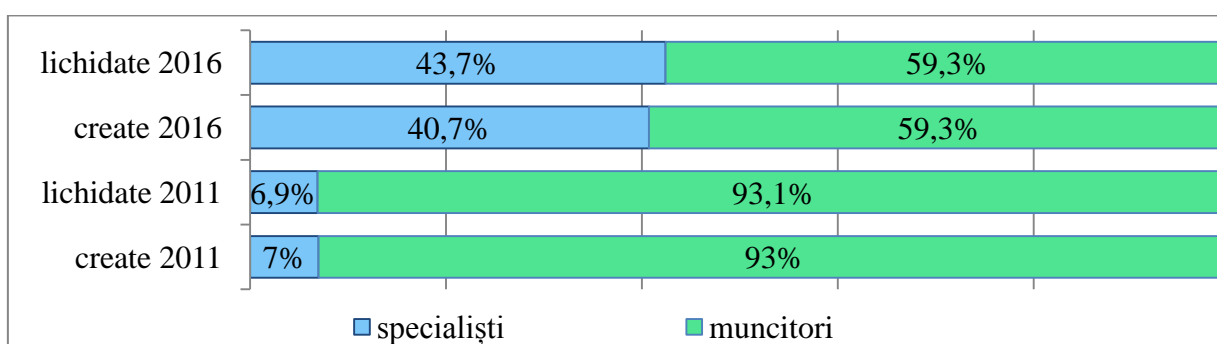


Fig. 2.11 Crearea și lichidarea locurilor de muncă în funcție de profesii în a. 2011 și a. 2016, %

Sursa: elaborat de autor după sursele [4, p. 14] și [8, p. 18].

Din figura 2.11 observăm, că în anul 2016 față de anul 2011 a crescut ponderea locurilor de muncă create pentru specialiști (cu 33,7 p.p.), dar s-a micșorat ponderea locurilor de muncă create pentru muncitori (cu 33,7 p.p.) (drept an de bază s-a luat spre comparare anul 2011 din

cauza lipsei în rapoartele ANOFM datelor corespondente mai vechi). Ponderea locurilor lichidate a crescut la specialiști cu 36,8 p.p., iar la muncitori –cu 33,8 p.p.

Pentru a studia influența procesului de creare a locurilor de muncă asupra situației șomajului, autorul a efectuat calculele privind crearea netă a locurilor de muncă și gradul de acoperire a șomajului prin aceasta. Spre comparație au fost luați anii 2011 și 2016. Rezultatele calculelor sunt reflectate în tabelul 2.2.

Tabelul 2.2. Crearea netă a locurilor de muncă, anii 2011 și 2016

	2011				2016			
	Create	Lichidate	Crearea netă	Șomeri	Create	Lichidate	Crearea netă	Șomeri
Specialiști	743	115	628	27520	1914	1417	497	20016
Muncitori	9937	1546	8391	8212	2784	1827	957	7132

Sursa: elaborat de autor după sursele [4, p. 13] și [8, p.18].

Autorul a realizat analiza creării nete a locurilor de muncă, pentru că anume aceasta reflectă oportunitățile de creștere a ocupării. Observăm din tabelul 2.2 că tendința de creare netă a unui număr mai mare de locuri de muncă pentru muncitori, comparativ cu numărul locurilor de muncă pentru specialiști, se păstrează și pentru anul 2016.

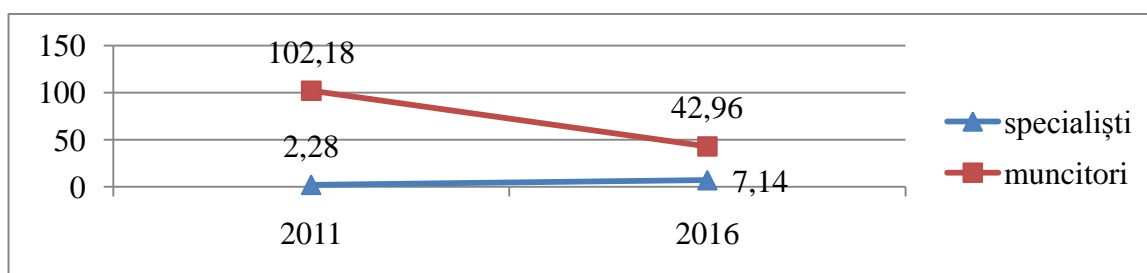


Fig 2.12. Gradul de acoperire a șomajului prin crearea netă a locurilor de muncă, %

Sursa: elaborat de autor în baza [4, p. 13] și [8, p. 18].

Datele din figura 2.12 reflectă situația în care numărul locurilor de muncă create acoperă doar în anul 2011 numărul șomerilor, și anume, pentru categoria muncitorilor. În anul 2015 numărul locurilor de muncă create a acoperit doar pe jumătate numărul șomerilor. În ce privește specialiștii, situația este nefavorabilă, deoarece locurile de muncă create acoperă în 2011 doar puțin mai mult de 2% din numărul șomerilor, iar în anul 2015 – în jur de 7%. De aici putem face concluzia, că dacă această tendință se păstrează, atunci șomajul în rândul specialiștilor, respectiv, a persoanelor cu studii superioare și secundar profesionale, va persista.

Evoluția numărului șomerilor oficial înregistrați este reflectată în figura A4.4. Putem menționa că numărul persoanelor fără loc de muncă a fost în scădere, cu excepția anilor 2009 - 2010, când au avut loc disponibilizări din cauza crizei. Dar și această scădere a numărului de șomeri se datorează creșterii migranților la lucru peste hotare, deoarece crearea noilor locuri de

muncă în economie este nesemnificativă. În anul 2015 numărul șomerilor înregistrează din nou o creștere.

Din tabelul A4.10 observăm că valori înalte a numărului de șomeri se înregistrează la persoane tinere, de 15-24 ani, care, de regulă, nu sunt angajați la muncă datorită lipsei de experiență și a calificării. Este notabilă creșterea șomajului la persoanele din grupa cu vârsta de 25-34 ani. Șomajul înalt din acest grup se datorează nedorinței de a se încadra la lucrul slab remunerat, astfel, aceste persoane preferă să stea acasă decât să muncească pentru un salariu nesatisfăcător.

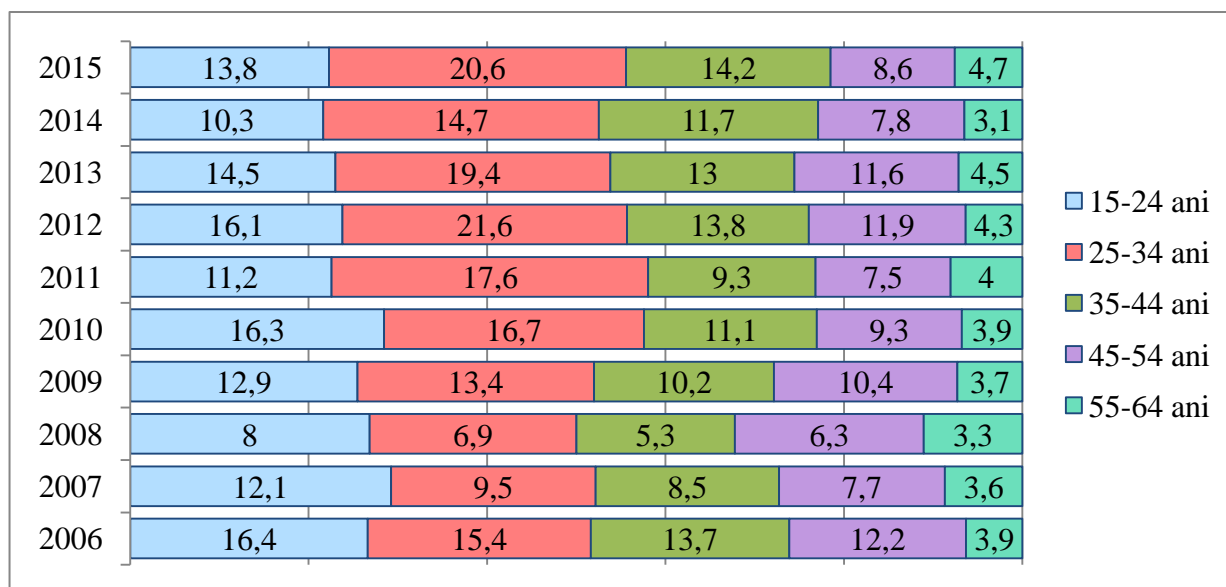


Fig. 2.13. Rata șomajului pe grupe de vârste, anii 2006-2015, %

Sursa: elaborat de autor în baza [26].

Analizând distribuția șomerilor pe vârste, putem deduce următoarele: cea mai înaltă rată a șomajului se înregistrează la persoanele cu vârsta 25-34 de ani, ceea ce presupune că o bună parte a potențialului forței de muncă este irosit (figura 2.13). Pe parcursul anilor 2006-2015 rata șomajului la această categorie de populație a crescut cu 5,2 p.p. Urmează categoria persoanelor cu vârsta 15-24 de ani. Rata șomajului în rândul tinerilor tinde să se reducă cu 2,6 p.p. în perioada analizată.

În contextul celor expuse mai sus, considerăm necesară analiza șomajului în rândul tinerilor. Șomajul înalt în rândul tinerilor, sporirea numărului tinerilor care vor să plece la muncă în străinătate, perioada relativ mare de aflare în căutarea unui loc de muncă, reticența patronilor de a angaja tineri fără experiență în muncă, pe de o parte, și lipsa oportunităților de a căpăta experiență relevantă crează o situație precară pentru încadrarea tinerilor în câmpul muncii [152, p.412], [157, p. 371-372] [160]. Destul de relevante sunt și datele privind numărul persoanelor tinere în vârstă de 15-24 ani declarate plecate peste hotare care, fiind în componența populației inactive, au constituit 60,6 mii persoane în 2015 sau 18,4% din totalul persoanelor declarate

plecate peste hotare din republică. Din ele, 48,4 mii persoane sunt din mediul rural și numai 12,2 mii persoane sunt din mediul urban [26]. Spre deosebire de mediul urban, în cel rural se observă un deficit de forță de muncă pentru anumite meserii și profesii (lucrători medicali, învățători). Pentru majoritatea tinerilor, mediul rural nu reprezintă un mediu atractiv, de aceea și există exodul de forță de muncă dinspre rural spre urban.

Privitor la rata șomajului analizată pe sexe, putem concluda că există o continuă prevalare a ponderii bărbaților în numărul șomerilor (figura 2.14). Aceasta se explică parțial prin faptul că femeile sunt de acord să lucreze pentru un salariu mai mic, decât bărbații, care vor prefera să se afle în șomaj în speranța de a găsi un loc de muncă mai bine plătit, decât să se angajeze la un salariu nesatisfăcător pentru dînșii. Deasemenea, acest raport poate fi explicat și prin existența unor stereotipuri privind muncă pentru bărbați și pentru femei, acest fapt influențând decizia de angajare.

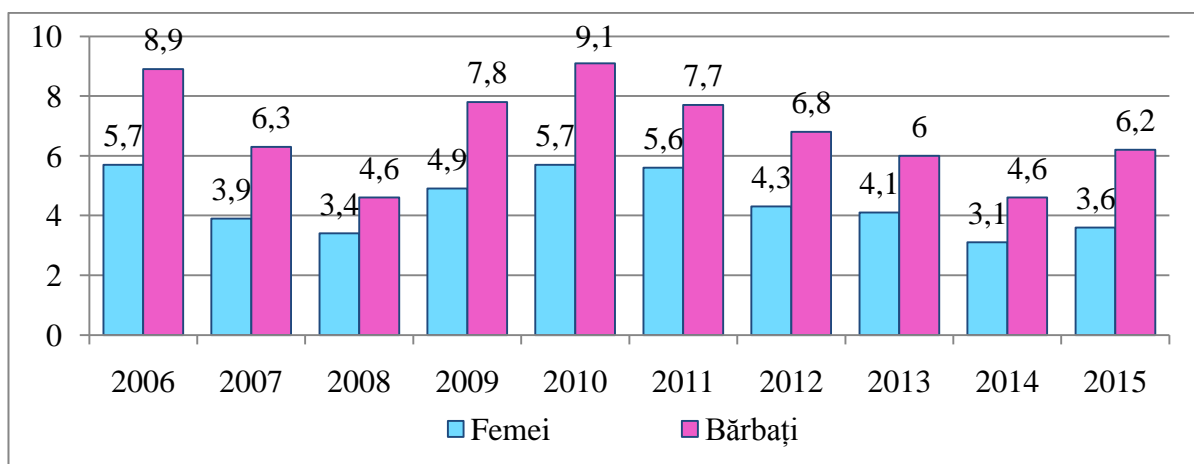


Fig. 2.14. Rata șomajului pe sexe, anii 2006-2015, %

Sursa: [26]

Din figura 2.14 observăm că diferența între ratele șomajului la femei și bărbați oscilează, fiind mai mare în 2010, micșorându-se în 2008 și 2014. Din anul 2013 ratele șomajului la bărbați și la femei tind să se apropie, iar spre anul 2015 se înregistrează din nou o mărire a diferenței.

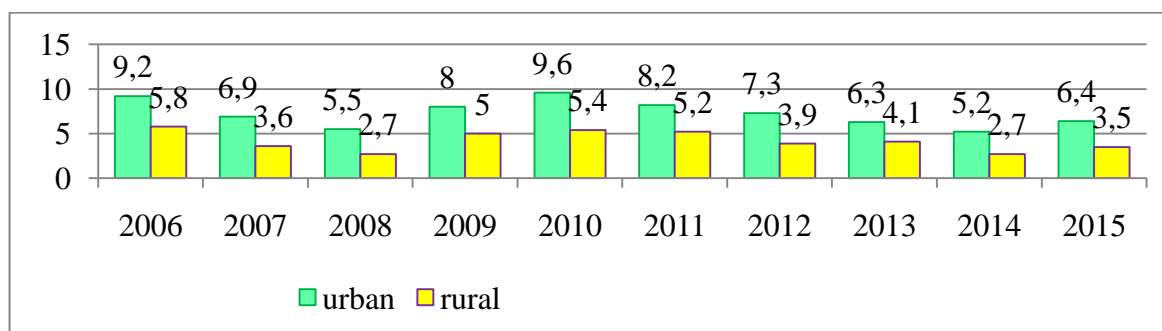


Fig. 2.15. Rata șomajului pe medii, anii 2006-2015, %

Sursa: elaborat de autor în baza [26].

Rata șomajului în rândul populației din mediul urban, pe parcursul anilor 2006-2015 a oscilat cu o diferență puțin mai mare decât rata șomajului populației rurale – 4,4 p.p. față de 3,1 p.p. pe parcursul ultimilor 10 ani (figura 2.15). Șomajul mai redus în mediul rural, comparativ cu mediul urban, este explicat prin faptul că un locuitor rural practic întotdeauna are o ocupație în sfera agricolă, fie chiar și neaducătoare de venit monetar, ci doar în natură.

Evoluția șomerilor pe niveluri de studii denotă că pe parcursul deceniului s-a schimbat și contingentul șomerilor – în anul 2006 în rândul șomerilor prevalau persoane cu studii secundare profesionale – 25,2%, iar în anul 2012 ponderea șomerilor cu studii superioare și cele secundare profesionale s-au egalat (figura 2.16).

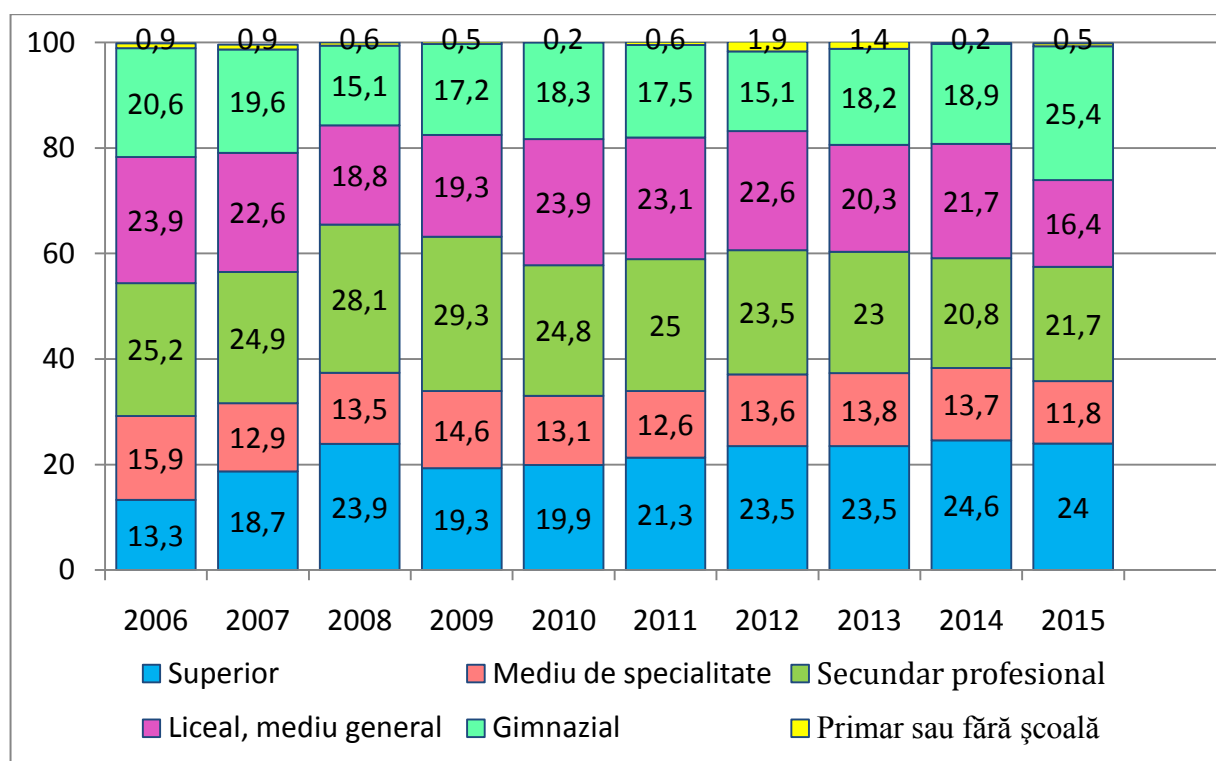


Fig. 2.16. Ponderea șomerilor pe niveluri de studii, anii 2006 -2015, %

Sursa: elaborat de autor în baza [26]

Către anul 2014 ponderea șomerilor cu studii superioare a atins cota maximă pe parcursul ultimilor 12 ani – 24,6%, adică aproape o pătrime din numărul total de șomeri. Ponderea șomerilor cu studii medii de specialitate a înregistrat o stabilizare în anii 2010-2014, variînd în limitele a 13-14%, iar în 2015 s-a redus ușor la 11,8%. Procentajul șomerilor cu studii liceale a oscilat în ultimul deceniu între valorile de 23-19%, iar în 2015 s-a coborît la 16,4%. Șomerii cu studii gimnaziale au înregistrat în 2015 cea mai mare pondere – 25,4%, iar cei cu studii primare – s-au redus.

La distorsionarea componenței șomerilor în funcție de studii a contribuit surplusul de specialiști în anumite profesii considerate la moment prestigioase în rândul tineretului. Ghidați de dorința de a absolvi o facultate considerată de perspectivă, tinerii nu țin cont de cerințele

existente pentru profesii pe piața muncii. De aici rezultă și imposibilitatea de a se angaja în câmpul muncii după absolvire.

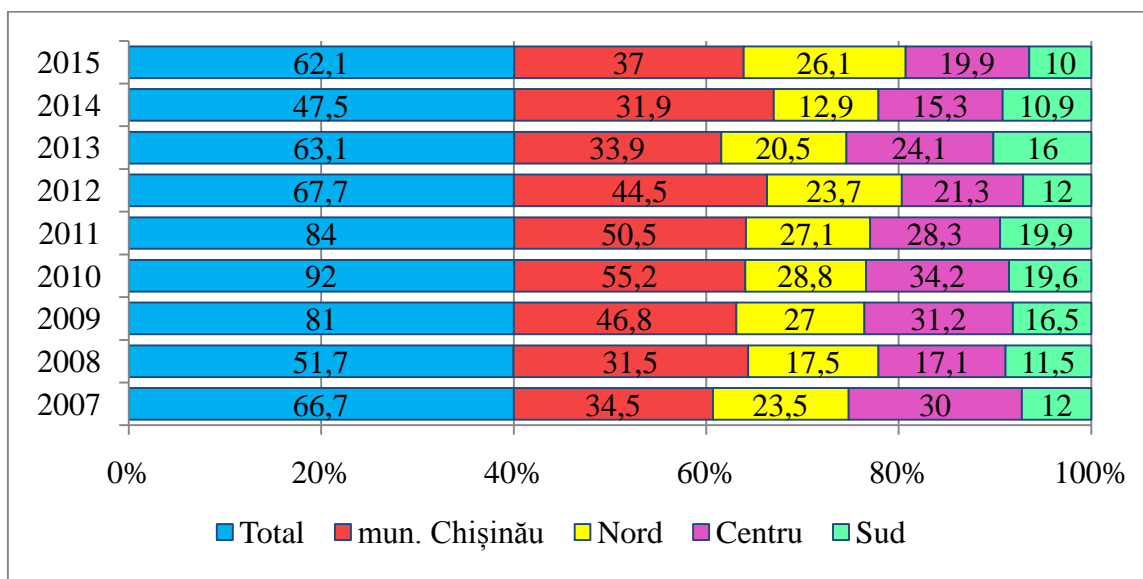


Fig. 2.17. Ponderea șomerilor oficial înregistrați pe regiuni statistice, anii 2007-2015, %

Sursa: elaborat de autor după [26]

În privința distribuției șomerilor pe regiuni statistice, observăm, că în municipiul Chișinău, numărul șomerilor oficial înregistrați prevalează semnificativ asupra celorlalte zone. Pe parcursul anilor 2008-2013 șomajul în cele cinci regiuni statistice evoluează în același ritm: cote înalte în anii 2009-2011 și reducere în anii 2012-2013. Către anul 2015, se observă, că la sud șomajul rămâne aproximativ în aceeași limită (de fapt scade cu circa 1 p.p.), iar în celelalte regiuni statistice ale țării el crește. Șomajul în regiunea de nord a crescut în anul 2015 cu 13,2 p.p. (figura 2.17) (notă: datele privind numărul șomerilor oficial înregistrați pe regiuni statistice, sunt prezentate pe site-ul web al BNS doar începând cu anul 2007).

Tabelul A4.11 arată că în anul 2006 ponderea cea mai mare a revenit șomerilor de lungă durată – 24,9% se aflau în șomaj peste 2 ani, iar 13,2% - peste 1 an. Situația s-a schimbat major de-a lungul deceniului, în anul 2015 ponderea cea mai mare revenind persoanelor care se află în șomaj mai puțin de 3 luni - 19,7 %. Grupul persoanelor aflate în șomaj mai mult de 2 ani reprezintă categoria cea mai puțin numeroasă; însă e negativ faptul că, în comparație cu anul 2014, în anul 2015 a crescut ponderea acestui grup – 8,2% față de 4,8% în 2014. Aceasta se explică prin faptul că prevalează șomajul structural, iar deficitul cronic de locuri de muncă atractive și salariile mici comparativ cu țările vecine impune populația să migreze la lucru peste hotare.

Proгноza evoluției cererii de forță de muncă pe ramuri economice.

În vederea perfecționării MgPM pe linia asigurării cu forță de muncă necesară, din punct de vedere cantitativ și calitativ, este propusă prognoza evoluției cererii de forță de muncă pe

ramuri economice. Această prognoză va oferi o imagine privind evoluția necesarului de specialiști pe activități economice (grupate corespunzător metodologiei aplicate de BNS).

Cererea de resurse de muncă în anul de prognoză se calculează ca raportul dintre volumul planificat pentru producere către productivitatea muncii planificate pentru fiecare lucrător angajat în economie.

Productivitatea muncii (y) pentru anul de prognoză, cât pe ansamblul economiei, atât și pe ramuri economice aparte, a fost determinată prin trend, și anume, prin ecuația de corelație de regresie, care reflectă dependența acestui indice de factorul de timp (t), parametrii a și b fiind productivitatea muncii (independentă de factorul de timp) și coeficientul sensibilității productivității muncii la factorul timp.

Valorile parametrilor din ecuații au fost determinate prin metoda celor mai mici pătrate, în aplicația EXCEL. Rezultatele calculelor sunt prezentate în anexa 6.

Criteriul de selecție l-a reprezentat abaterea minimă a valorilor calculate reale ale lui (S) [334, p. 209]:

$$S = \sum (y^* - y_i) \rightarrow \min \quad (2.1)$$

unde: i – indicele de observare;

n – numărul de observări empirice;

y – valoarea reală a funcției;

y^* - valoarea calculată a funcției;

\bar{y} - valoarea medie a funcției;

și valoarea maximă a coeficientului de corelație (R) [334, p. 217]:

$$R = \frac{\sum(x-\bar{x})(y-\bar{y})}{\sqrt{\sum(x-\bar{x})^2 \sum(y-\bar{y})^2}} \quad (2.2)$$

Importanța selectată pentru ecuația de prognoză a fost determinată prin F- statistic [334, p. 221]:

$$F = R^2 / (1 - R^2) * (n - m) / (m - 1) \quad (2.3)$$

unde: m - numărul de parametri;

R^2 - coeficientul de determinare, [334, p. 220]

$$R^2 = \frac{\frac{\sum(Y - \bar{y})^2}{n}}{\frac{\sum(y - \bar{y})^2}{n}} \quad (2.4)$$

Ecuația a fost considerată fiabilă dacă valoarea lui F , obținută din ecuație, depășea valoarea tabelară a lui F , la o rată de 95%.

Evaluarea parametrilor ecuației, a fost realizată prin valorile lui t-statistic [298, p.235]:

$$t = R \sqrt{(n - 2) / (1 - R^2)} \quad (2.5)$$

Bază statistică pentru realizarea calculului de prognoză au servit seriile de valori ale volumului brut de producție pentru anii 2000-2016.

Deoarece datele privind volumul planificat al producției brute au lipsit, acestea au fost determinate în baza raportului producției și PIB-lui, valorile de prognoză ale căruia au fost calculate de Institutul Național de Cercetări Economice.[116, p. 195]

Evaluarea exactității calculului prognozei a fost realizată cu ajutorul metodei de extrapolare retrospectivă. Gradul de discrepanță între datele estimate și cele reale a fost calculat conform indicelui erorii medii de aproximare [306, p. 353]:

$$\beta = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \frac{|y_i^* - y_i|}{y_i} \times 100\% \quad (2.6)$$

Din moment ce, conform estimărilor noastre $\beta < |5\%|$ (este în jur de 4%), atunci putem vorbi despre admiterea utilizării ecuației obținute pentru prognoza productivității muncii.

Prognoza structurii ocupării forței de muncă sectoriale a fost realizată pe etape. La prima etapă a fost determinată nevoia generală de forță de muncă. La cea de-a doua etapă a fost calculată cererea de lucrători din anumite sectoare ale economiei. Apoi, însumând datele din ramurile economiei, am obținut cererea totală de forță de muncă. La cea de a treia etapă a fost realizată ajustarea datelor obținute la primele două etape. În acest scop, conform datelor etapei a doua a fost calculată structura ocupării forței de muncă pe ramuri ale economiei. Apoi, în conformitate cu structura obținută s-a distribuit cererea totală a forței de muncă, ca rezultat al primei etape. În final a fost determinată cererea de forță de muncă pentru fiecare ramură economică aparte.

Tabelul 2.3 Volumul de producție, mii lei

	2014	2015	2016	2017
Agricultura, economia vînatului, piscicultura	27804925	27680182	31051047	32365878,7
Industria	60693193	66214798	70896166	77507762,3
Construcții	19143012	20752471	20330435	21293341,3
Comerț cu ridicata și amănuntul, hoteluri și restaurante	31123623	33952455	38342646	42586682,6
Transporturi și comunicații	26607074	30445221	34188369	38895836,7
Administrație publică, învățămînt, sănătate și asistență socială	23576820	25175403	26785882	28958944,1
Alte activități	32555582	36065100	38415271	42302771,3
Total	221504229	240285629	260009815	283911217

Sursa: elaborat de autor în baza [26] și [116]

Conform datelor de prognoză ale Institutului Național de Cercetări Economice al Academiei de Științe a Republicii Moldova, Produsul Intern Brut pentru anul 2017 comparativ cu 2014 va crește cu 22,4%, inclusiv în anul 2017 – cu 3,5%. Corespunzător va crește și volumul de producție de bunuri și servicii (tabelul 2.3).

Ritmuri cele mai înalte de creștere va înregistra producția în sfera serviciilor, iar cele mai mici ritmuri vor fi atestate în agricultură. Eterogenitatea dezvoltării unor ramuri va genera modificări în structura ramurală a economiei (tabelul 2.4).

Tabelul 2.4 Structura ramurală a economiei, în % față de total

	2014	2015	2016	2017
Agricultura, economia vînatului, piscicultura	12,6	11,5	11,9	11,4
Industria	27,4	27,6	27,3	27,3
Construcții	8,6	8,6	7,8	7,5
Comerț cu ridicata și amănuntul, hoteluri și restaurante	14,1	14,1	14,7	15,0
Transporturi și comunicații	12,0	12,7	13,1	13,7
Administratie publică, învățămînt, sănătate și asistență socială	10,6	10,5	10,3	10,2
Alte activități	14,7	15,0	14,8	14,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Sursa: calculele autorului în baza [26] și [116]

În anul 2017 comparativ cu 2014, în volumul total al producției va crește ponderea comerțului, transportului și se va reduce ponderea deținută de agricultură, construcții și activitățile din domeniul administrației publice, ocrotirii sănătății, educației și asistenței sociale. Cea mai mare pondere în volumul de producție va continua să fie deținută de către industrie, iar cea mai mică - de către construcții. Ponderea joasă a construcțiilor se explică prin cererea redusă la serviciile ramurii date, care se explică prin cheltuielile aferente și nivel relativ scăzut de venituri ale populației.

Tabelul 2.5. Productivitatea muncii, mii lei

	2014	2015	2016	2017
Agricultura, economia vînatului, piscicultura	77000,6	72480,2	75562,1	79960
Industria	416848,9	446492,2	478611,0	504415
Construcții	288298,4	317316,1	333627,6	353379
Comerț cu ridicata și amănuntul, hoteluri și restaurante	153469,5	179074,1	192110,7	204268
Transporturi și comunicații	393014,4	399019,9	448669,2	473923
Administratie publică, învățămînt, sănătate și asistență socială	102108,4	106765,9	119842,9	127205
Alte activități	295154,9	338957,7	383147,9	405759
Total	186955,0	199622,5	213200,2	227737

Sursa: calculele autorului în baza [26] și [116]

Asupra volumului de producție de bunuri și servicii va manifesta influență modificarea productivității muncii (tabelul 2.5).

Cele mai înalte ritmuri de creștere ale productivității muncii, la fel ca și în trecut, se vor înregistra în industrie, iar cele mai scăzute - în agricultură, datorită faptului că utilizarea forței de muncă în producția acestei ramuri are caracter extensiv, iar tehnică pentru producția agricolă este insuficientă. Pe lângă aceasta, o influență majoră asupra volumului producției agriculturii manifestă clima și relativa limitare a piețelor de desfacere.

Deoarece ritmurile de creștere a volumului de bunuri și servicii produse în economie vor excede ritmurile de creștere a productivității muncii, în perioada analizată va fi observată creșterea cererii de muncă (tabelul 2.6).

Tabelul 2.6. Numărul persoanelor ocupate în economie, mii persoane

	2014	2015	2016	2017
Agricultura, economia vînatului, piscicultura	361,1	381,9	410,9	406,6
Industria	145,6	148,3	148,1	154,3
Constructii	66,4	65,4	60,9	60,5
Comerț cu ridicata și amănuntul, hoteluri și restaurante	202,8	189,6	199,6	209,4
Transporturi și comunicații	67,7	76,3	76,2	82,4
Administrație publică, învățămînt, sănătate și asistență socială	230,9	235,8	223,5	228,7
Alte activități	110,3	106,4	100,3	104,7
Total	1184,8	1203,7	1219,6	1246,7

Sursa: calculele autorului, în baza [26] și [116]

În anul 2017 comparativ cu anul 2014 necesitatea în forță de muncă va crește cu 5,5%, inclusiv în anul de prognoză se așteaptă o creștere cu 2,2% (tabelul 2.7).

Tabelul 2.7. Ritmurile anuale de creștere (reducere) a numărului de persoane ocupate în economie, în %

	2014	2015	2016	2017
Agricultura, economia vînatului, piscicultura	-6,4	5,8	7,6	-1,1
Industria	-2,2	1,9	-0,1	4,2
Constructii	-2,1	-1,5	-6,8	-0,7
Comerț cu ridicata și amănuntul, hoteluri și restaurante	4,2	-6,5	5,3	4,9
Transporturi și comunicații	8,1	12,7	-0,1	8,2
Administrație publică, învățămînt, sănătate și asistență socială	2,0	2,1	-5,2	2,3
Alte activități	-2,8	-3,5	-5,8	4,4
Total	-1,0	1,6	1,3	2,2

Sursa: elaborat în baza calculelor efectuate de autor

În perioada de raportare, cu ritmuri cele mai înalte a crescut cererea la forța de muncă în activitățile de agricultură, economia vînatului și piscicultură, precum și în sectorul de transporturi și comunicații. Însă, trebuie notat că, în anul de prognoză se prevede o reducere ușoară a numărului de persoane ocupate în agricultură și construcții, ceea ce se explică prin reducerea volumului real al producției de bunuri și servicii în aceste ramuri.

Deși în anul de prognoză se prevede o oarecare reducere a numărului de persoane antrenate în agricultură, acest sector economic va continua să dețină poziția de lider conform numărului de persoane ocupate. În anul 2017, comparativ cu 2014, ponderea persoanelor ocupate în acest sector va crește cu 2,1 p.p. (tabelul 2.8).

Tabelul 2.8. Structura populației ocupate pe activități economice, în % față de total

	2014	2015	2016	2017
			anticipat	prognozat
Agricultura, economia vînatului, piscicultura	30,5	31,7	33,7	32,6
Industria	12,3	12,3	12,1	12,4
Constructii	5,6	5,4	5,0	4,9
Comerț cu ridicata și amănuntul, hoteluri și restaurante	17,1	15,8	16,4	16,8
Transporturi și comunicații	5,7	6,3	6,2	6,6
Administrație publică, învățămînt, sănătate și asistență socială	19,5	19,6	18,3	18,3
Alte activități	9,3	8,8	8,2	8,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Sursa: elaborat în baza calculelor efectuate de autor

În perioada anilor 2015-2017 în cererea totală de forță de muncă va crește ponderea activităților de transport și comunicații. În același timp, în anul 2017 se va restrînge ponderea activității de construcții, de comerț cu ridicata și cu amănuntul, inclusiv hoteluri și restaurante și ponderea activităților de administrație publică, sănătate, învățămînt și asistență socială, cu toate că toate activitățile sus-menționate vor continua să dețină o pondere semnificativă în cererea totală de forță de muncă.

Prognoza elaborată ne face să concluzionăm că, reieșind din faptul că se va păstra aceeași structură a ocupării pe ramuri economice, deficitul de unele profesii/ocupații și surplusul de altele va continua, generînd șomaj și tendință spre migrație.

2.2 Procesele migraționiste ale forței de muncă: trăsături și consecințe asupra pieței muncii

Analiza detaliată a proceselor migraționiste a forței de muncă se justifică prin apartenența migranților la populația aptă de muncă, însă neangajată în Republica Moldova, reprezentînd o pierdere semnificativă pentru piața muncii națională. „Migrația face parte din cei mai importanți

factori care conduc la reducerea activității de muncă și sporirea inactivității. Conform metodologiei naționale, migranții sunt calculați ca pondere a populației inactive, cu toate că aceștia reprezintă un segment important al populației active, care însă, de facto, este implicată în activități economice din alte țări.” [103, p. 103] Conform autorilor N. Fillip și N. Branașco „migrația internațională a forței de muncă apare ca o reacție la „nefuncționarea” pieței muncii, din cauza neconcordanței intereselor participanților la piața națională a muncii” [103, p. 101].

Deși procesele de imigrare a forței de muncă sunt prezente în Republica Moldova, ele au impact nesemnificativ asupra pieței muncii, datorită numărului redus de imigranți (figura 2.18). Aceștia includ persoane care lucrează în filialele companiilor transnaționale, în funcții de management de vîrf, persoane care fac voluntariat, persoane originare din fostele republici ale URSS care sosesc la muncă în Republica Moldova etc.

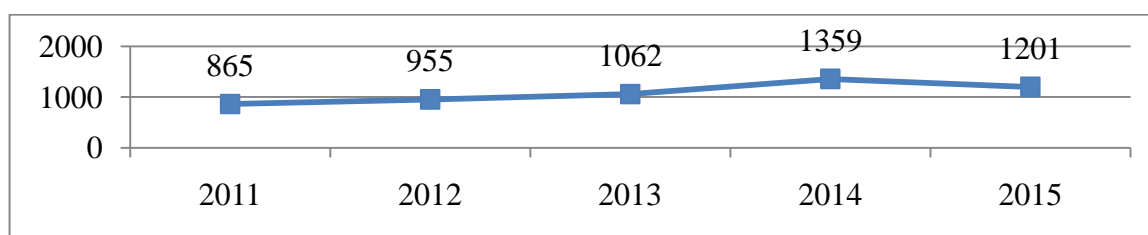


Fig. 2.18. Numărul imigranților în scop de muncă, anii 2011-2015, mii pers.

Sursa: [26]

Tratamentul aplicat forței de muncă în perioada tranziției a fost nefavorabil atât pentru gradul ocupării, cât și pentru calitatea ei, resursele umane au fost marginalizate, fiind împinse să caute soluția câștigului existenței peste hotarele țării, adesea în condiții severe atât fizic, cât și psihologic. Dependența societății moldovenești față de migrarea forței de muncă, ca mijloc de ocupare, și remitențe, ca venituri, determină un grad înalt de deschidere spre exterior a economiei și, respectiv, vulnerabilitate crescută a pieței muncii în fața mediului extern instabil.

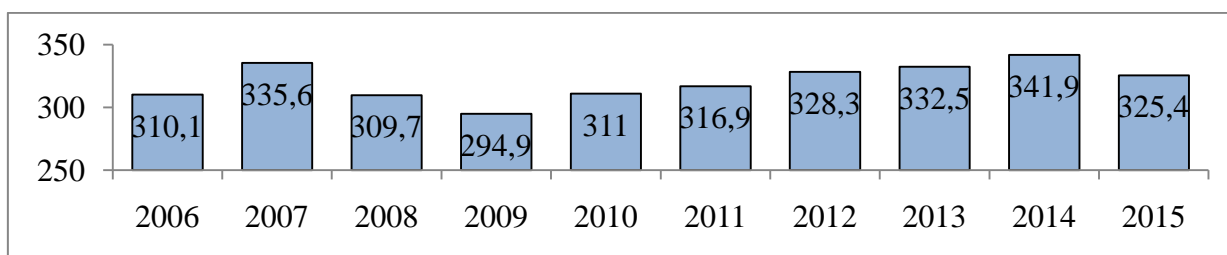


Fig. 2.19. Evoluția numerică a forței de muncă migrante, anii 2006-2015, mii persoane

Sursa: elaborat de autor în baza [26]

Pe parcursul perioadei anilor 2006-2015 numărul migranților la lucru peste hotare a oscilat, înregistrând creștere constantă din 2009 pînă în 2014, cu 47 mii persoane (figura 2.19). Către anul 2015 s-a înregistrat o ușoară scădere cu 16,5 mii persoane.

Deși la început, motivele principale de plecare la muncă peste hotare au fost, deopotrivă,

lipsa locurilor de muncă atractive în țară și salariile mici, în perioada curentă, sporirea oportunităților de angajare în câmpul muncii în Moldova nu a determinat o creștere semnificativă a ocupării și reducere a migrării.

Studiul „Inovație în migrația circulară. Migrație și dezvoltare în Moldova” (octombrie 2014) realizat în cadrul proiectului NEXUS de către Agenția Internațională pentru Informație din Țara de Origine (IASCI) a relevat următoarele:

- a fost apreciat că numărul de migranți moldoveni la lucru peste hotare constituie 479 mii, dintre care 370 mii persoane sunt efectiv încadrați în muncă în străinătate, iar 109 mii persoane muncesc sezonier [57, p. 25];
- 107 mii respondenți au exprimat dorința de a migra la muncă peste hotare pe viitor [57, p. 25], iar intenție de a migra cu scopul angajării în câmpul muncii în următoarele 12 luni au prezentat 56 mii persoane sau 2% din totalul populației [57, p.32];
- circa 3,3% din totalul populației a fost antrenată în fluxul de migrație sezonieră la lucru în anul 2013;
- migrația externă pe termen lung cuprinde circa 12,4% din numărul total al populației, dintre care 370 mii persoane (11% din populație) pleacă în scop de lucru [57, p. 28];
- vârsta medie a migranților este de 36,4 ani [57, p. 41];
- marea majoritate a migranților intervievați (90,4%) au plecat pentru prima dată peste hotare în ultimii 6 ani;
- perioada medie pe care a petrecut-o un migrant peste hotare (incluzând revenirile pe termen scurt) a fost de 2,1 ani, iar femeile au petrecut peste hotare un timp mai îndelungat decât bărbații [38, p.6].

Se apreciază că cifra reală de migranți este mult mai mare. Numărul persoanelor plecate la lucru peste hotare variază, după diferite estimări, între 300 mii și 600 mii persoane. Există o multitudine de factori care determină migranții să se întoarcă fie temporar, fie definitiv în țară, cum ar fi: situația familială, pierderea locului de muncă în țara gazdă și imposibilitatea de a găsi un loc de muncă timp îndelungat. Însă există situații, în pofida cărora migranții vor rămâne în țara gazdă. Conform sondajului efectuat de V. Moșneaga, acestea sunt: reducerea salariilor cu o treime (90% din respondenți), lipsa unui loc de muncă timp de 3-4 luni (55%), lipsa temporară a venitului pentru subzistență (32%), dacă în Moldova se va propune un salariu de 500 dolari SUA (75%) [329, p.56]. Un rol important în înțelegerea situației și perspectivelor migrației forței de muncă îl au planurile de viitor ale migranților. Faptul că migranții încurajează membrii familiilor sale de a urma calea plecării la lucru în străinătate, reprezintă o dovadă că, peste o perioadă de timp, piața muncii din Republica Moldova se va confrunta cu un deficit impunător de forță de

muncă. În acest context, în literatura de specialitate se vorbește de „cultura de migrare”, când migrarea la lucru este privită ca unica soluție și „cultura de dependență” când membrii familiilor migranților așteaptă pasiv remitențele trimise de peste hotare și nu se grăbesc să se angajeze în câmpul muncii [148, p. 334]. Această reticență a populației, de a se angaja în muncă, se explică prin salariile mici practicate, în continuare, în multe domenii ale economiei autohtone (în Moldova salariul minim în sectorul real se preconiza să crească la 2100 lei pe lună în anul 2016 [133], adică în jur de 95 Euro. Spre comparație, în România salariul minim lunar pentru anul 2015 a constituit 217,5 Euro pe lună, în Bulgaria- 184,07 Euro, în Cehia – 331,7 Euro). [230].

Repartiția migranților pe sexe denotă o prevalare constantă a bărbaților, pe parcursul ultimilor 10 ani ponderea lor oscilează între 64 și 67%, iar a femeilor - între 33 și 37% și acest coraport continuă să se mențină (figura 2.20).

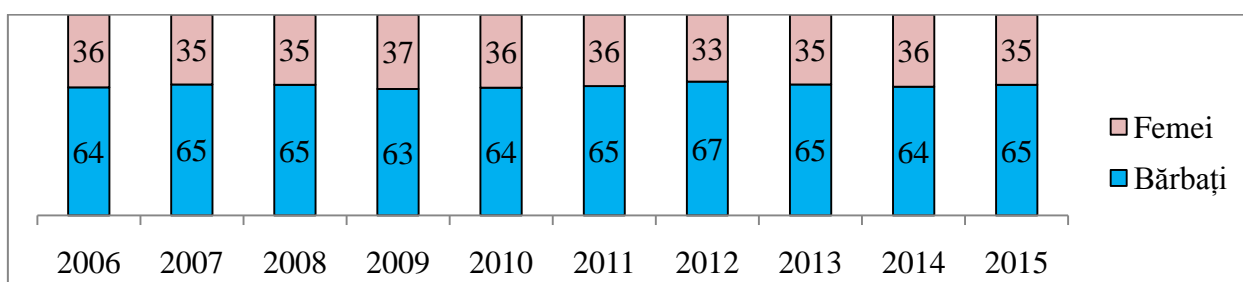


Fig. 2.20. Distribuția migranților la lucru peste hotare pe sexe, anii 2006-2015, %

Sursa: elaborat de autor în baza [26]

Distribuția după medii de reședință arată prevalarea migranților din mediul rural (figura 2.21). În perioada anilor 2006-2015 ponderea migranților din spațiul rural, comparativ cu migranții din spațiul urban, a fost de 2,2-2,7 ori mai mare.

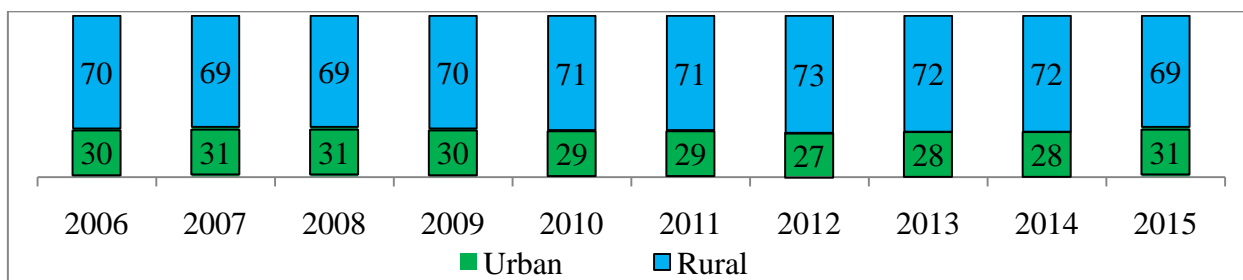


Fig. 2.21. Distribuția migranților la lucru peste hotare pe medii de reședință, anii 2006-2015, %

Sursa: elaborat de autor în baza [26]

Figura 2.22 prezintă evoluția numărului de migranți la lucru pe grupe de vîrstă în ultimii 10 ani. Începînd cu anul 2009 și pînă în anul 2015, ponderea persoanelor cu vîrsta 15-24 ani scade, însă continuă să fie foarte ridicată – 21%. Cea mai mare pondere în rîndul migranților o deține grupul cu vîrsta de 25-34 ani, acesta fiind în creștere începînd cu anul 2009 și pînă în anul 2015. Ponderea lor înaltă periclitează reproducția forței de muncă în Republica Moldova. Descreștere ușoară se înregistrează în ponderile migranților de 45-54 ani și 35-44 ani. Totodată,

se observă o creștere constantă a numărului migranților cu vârsta cuprinsă între 55-64 ani. Ponderea persoanelor migrante cu vârsta de 65 ani și mai mult nu este redată în figură datorită valorilor foarte mici (0,0 – 0,7 mii persoane).

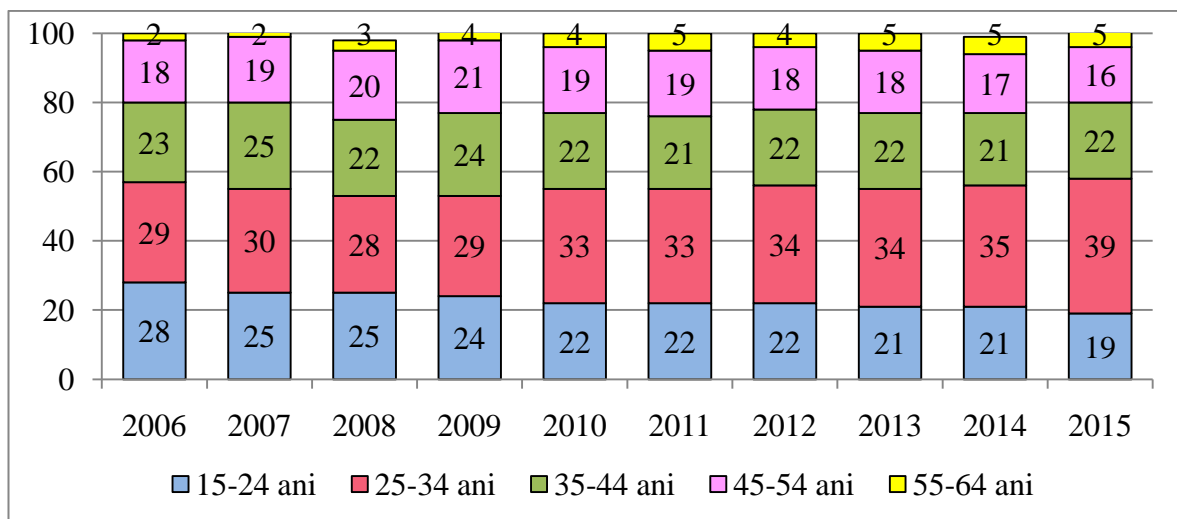


Fig. 2.22. Distribuția migranților la lucru peste hotare pe grupe de vârstă, anii 2006-2015, %

Sursa: elaborat de autor în baza [26]

Analizând distribuția procentuală a migranților pe niveluri de studii (figura 2.23), observăm că ponderea cea mai înaltă o dețin persoanele cu studii secundar profesionale și liceale. Ponderea migranților cu studii superioare a oscilat pe parcursul ultimilor 9 ani, cuprinzând valori între 11 și 24 %.

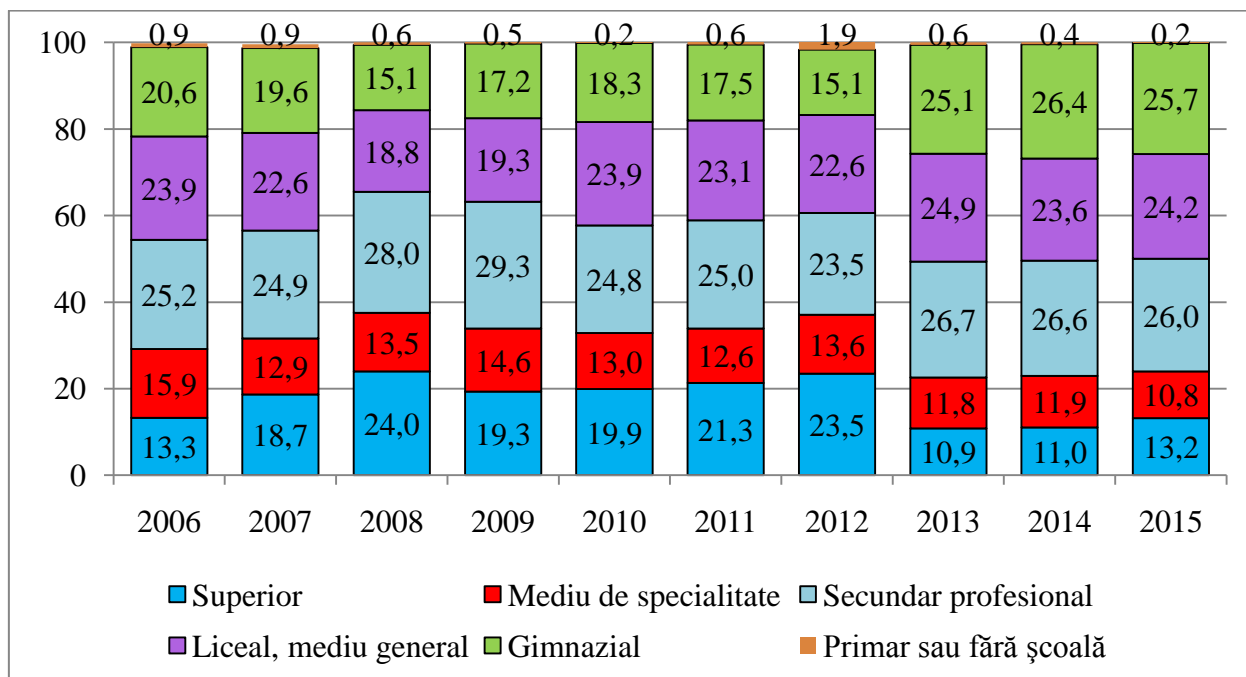


Fig. 2.23. Distribuția migranților pe niveluri de studii, anii 2006 – 2015, %

Sursa: elaborat de autor în baza [26]

Studiind variația structurii migranților în funcție de starea lor civilă, observăm că pe parcursul anilor 2007-2015 a crescut ponderea persoanelor necăsătorite cu 7,8 p.p. (figura 2.24), s-a redus ponderea persoanelor căsătorite (cu 8,3 p.p.) ponderea celorlalte categorii rămânând, practic, neschimbată.

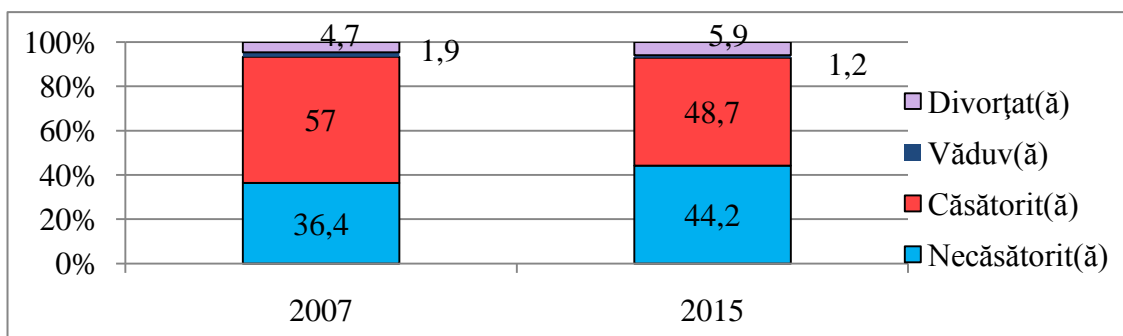


Fig. 2.24. Ponderea migranților în funcție de starea lor civilă, anul 2007, anul 2015, %

Sursa: elaborat de autor în baza [29, p.146] și [36, p.146]

În ce privește repartitia migranților în funcție de existența copiilor de vîrstă preșcolară, pe parcursul anilor 2007-2015 s-a redus ponderea persoanelor care nu au nici un copil de vîrstă preșcolară cu 7,9 p.p. și a crescut ponderea migranților cu cel puțin un copil de vîrstă preșcolară (figura 2.25).

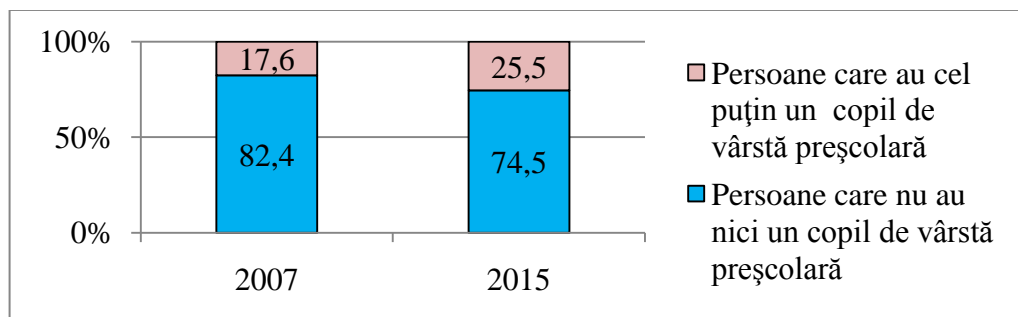


Fig. 2.25. Ponderea migranților în funcție de existența copiilor de vîrstă preșcolară, anul 2007, anul 2015, %

Sursa: elaborat de autor în baza [29, p. 146] și [36, p. 146]

Țările de destinație a migranților variază în funcție de sexul persoanelor care pleacă, studii și cunoștințe lingvistice, posibilitățile financiare inițiale și distanța față de țara gazdă. Cei mai mulți migranți lucrează în Rusia (63% în anul 2015) (figura 2.26), alegerea fiind dictată de cheltuielile relativ mici pentru deplasare, intrarea fără viză, cunoașterea limbii ruse etc. Majoritatea migranților moldoveni în Rusia sunt bărbați din mediul rural – 76% în anul 2015. [26] În comparație cu migranții din Rusia, cei din UE sunt mai în vîrstă, au un nivel de studii mai ridicat și, pînă la plecarea peste hotare, o bună parte din ei, aveau un loc de muncă. Dintre țările UE cea mai populară destinație este Italia: în anul 2015 numărul migranților în Italia, conform datelor BNS, a fost de 49,2 mii persoane, respectiv 15% din totalul migranților. Pe lîngă Italia și

Rusia, populația migrează la lucru în Spania, Turcia, Grecia, Franța, România, Ucraina. Domeniile de lucru, în general, cuprind: sectoarele petrolier, industrial și de construcție, transporturi, comerțul, servicii casnice. După caracterul muncii și preferințele de gen, se deosebesc țări de destinație „masculină” (Rusia, Ucraina, Spania, Portugalia, Germania – construcții) și „feminină” (Italia, Turcia, Grecia, Ciprul – sectorul serviciilor și lucrul în gospodăriile casnice).

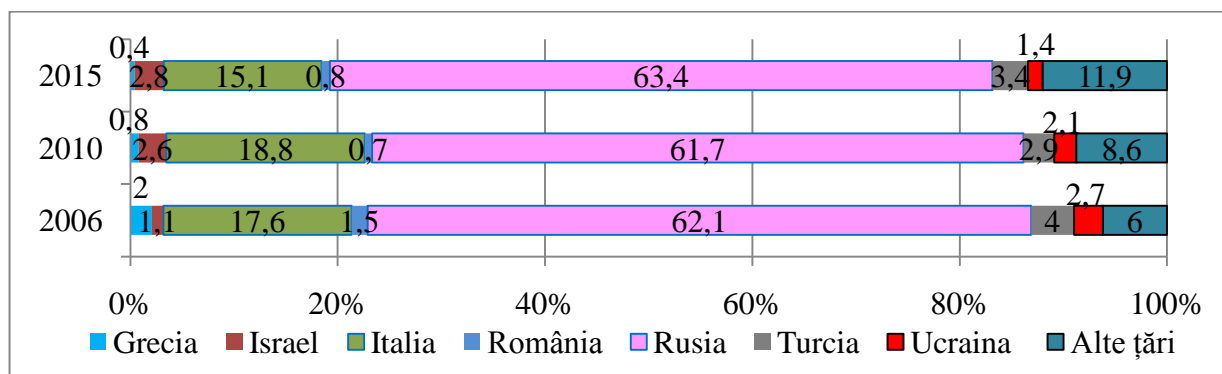


Fig. 2.26. Repartizarea ponderii migranților pe țări de destinație, anul 2006, anul 2010 și anul 2015, %

Sursa: elaborat de autor în baza [26]

Insuficiența datelor oficiale privind migrația persoanelor la lucru peste hotare ne-a determinat să recurgem la rezultatele studiilor în domeniul migrației forței de muncă întreprinse de Biroul Național de Statistică [37]. Conform datelor BNS, 56,5% din migranți au fost ocupați în construcții, 18,5% prestau servicii casnice, iar 9,7% lucrau în comerț [37, p.13]. Facem prezumția că, în prezent, de asemenea, aceste trei sectoare reprezintă pilonii ocupării în muncă a migranților moldoveni peste hotare. Studiind corelația ocupațiilor practicate de migranți înainte de plecare peste hotare și în timpul aflării, putem evidenția că există o necoincidență semnificativă între ele. Doar în cazul lucrătorilor în servicii, gospodării de locuințe și deservire comunală, precum și comerț există o oarecare corepondență– 17% au practicat aceste ocupații peste hotare față de 12% care au lucrat în acest domeniu în țara noastră. [37, p.12].

Distribuția migranților conform situației economice de pînă la plecare relevă că majoritatea persoanelor fie aveau un loc de muncă plătit (39,4%), fie erau persoane casnice (21,3%) fie aveau o afacere a familiei (20,3%) (figura 2.27) [37, p. 10-11].

Observăm că, înainte de plecare, peste o treime din migranți au avut un loc de muncă, iar o pătrime aveau o afacere a familiei, ceea ce ne determină să facem concluzia că este insuficient a asigura populația cu locuri de muncă, important este ca remunerarea să corespundă așteptărilor.

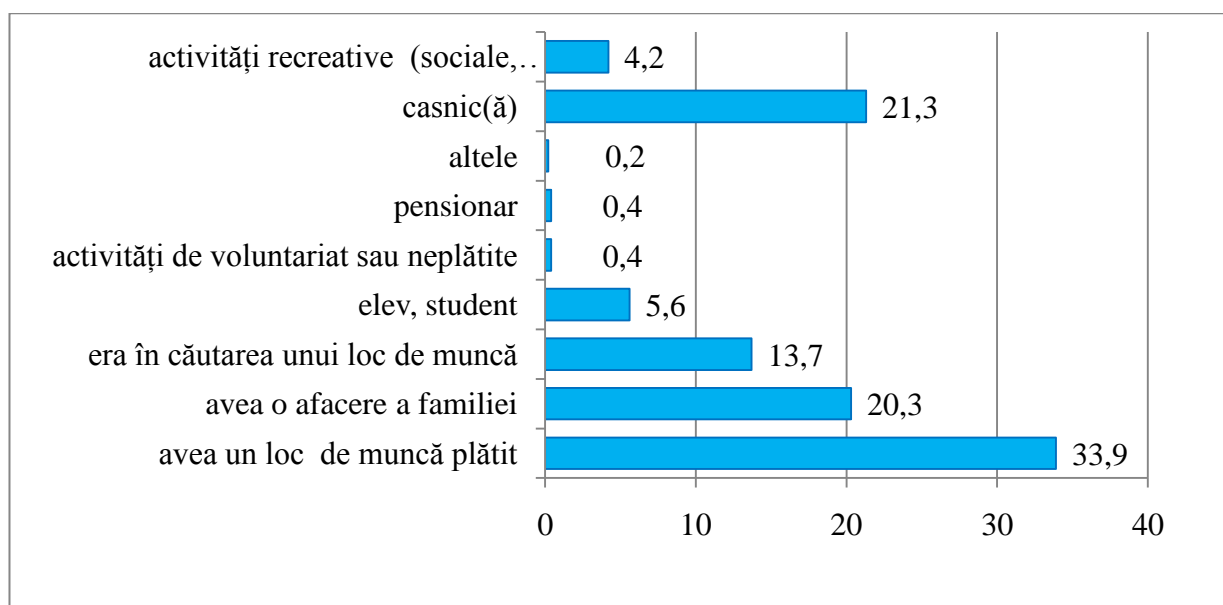


Fig. 2.27. Repartiția migranților conform situației economice înainte de plecare, %

Sursa: [37, p. 10-11.]

Factorii determinanți ai plecării peste hotare, indicați de migranți, sunt: salariile mici, lipsa locurilor de muncă conform competențelor, condițiile de muncă proaste. [37, p.31]

Analiza distribuției migranților după domeniile de formare profesională, avută pînă la plecarea peste hotare, relevă următoarele: 39,8% persoane aveau o pregătire în domeniul științelor inginerești, 29,9% - în domeniul serviciilor, 11,8% - științelor sociale, afacerilor și dreptului, 6,4% - educației, 4,8% - agriculturii și 4,2% - în domeniul sănătății și asistenței sociale [37, p.10-11].

Majoritatea covârșitoare a migranților nu au urmat vreo instruire în scopul angajării sau acomodării mai lejere la traiul de peste hotare. Ponderea celor care au urmat vreo pregătire a fost foarte mică - doar 2,4% din bărbați și 7,4% din femei, aceștia fiind tineri cu vârsta cuprinsă între 15 și 35 de ani [37, p. 11]. Studiul relevă că, în special, migranții cu vârsta cuprinsă între 25 și 34 ani au studiat de sine stătător peste hotare (32,7% din totalul migranților). Pregătirea menționată a constat în învățarea unei meserii și acumularea experienței din lucru (circa o treime din respondenți). În jur de o pătrime din migranți au studiat o limbă străină [37, p. 10-11].

Fenomenul migrației forței de muncă are implicații sociale, economice și demografice profunde atât la nivel național, cât și internațional. Migrarea populației la lucru peste hotare permite atenuarea șomajului, creșterea veniturilor gospodăriilor a căror membri lucrează peste hotare, ameliorarea condițiilor de trai. Consecințele negative în plan social presupun rămînerea copiilor fără grija părinților, iar în plan demografic - depopularea țării, și, în special, a localităților rurale. Migrația provoacă schimbări în structura forței de muncă a țării, deoarece pleacă preponderent forța de muncă în vîrstă reproductivă, generînd deficit de lucrători, la nivel

local, în țara de origine. La nivel economic, migrația contribuie la creșterea consumului menajelor, într-o oarecare măsură generează investiții în afaceri, în special cele mici și mijlocii, impulsivând creșterea economică; însă pe termen lung, migrația la lucru peste hotare induce dependență de oferta de locuri de muncă în străinătate, dependența de remitențe; are loc reducerea posibilităților populației economic active de a susține populația pensionată prin cotizatii la fondul social datorită deficienței în impunerea fiscală a remitențelor etc.

Principala motivație și, totodată, consecință economică a migrației forței de muncă o reprezintă remitențele. Un aspect important este destinația acestor sume de bani. Studiul BNS a reliefat (în cadrul sondajului cu răspunsuri multiple) că doar 28,7% din respondenți intenționau să economisească banii câștigați, circa 89% planificau să le cheltuie pentru necesități curente, iar 50% – să procure sau să repare locuințe [37, p.44]. Analizând distribuția migrantilor după scopul de utilizare a banilor trimiși și pe grupe de vîrstă, subliniem că, anume grupul de persoane de 35-44 de ani manifestă preferință pentru investirea remitențelor obținute [37, p. 44].

Deși conform metodologiei de calcul a PIB-ului construirea locuințelor de către menaje se consideră investiție [269], canalizarea banilor în dezvoltarea unor afaceri în industrie sau agricultură este infimă. Prin urmare, acești bani sînt utilizați în vederea acoperirii necesităților curente ale populației, și nu pentru o dezvoltare durabilă a economiei țării și creării noilor locuri de muncă. Dat fiind că în consumul populației predomină bunurile de import, banii trimiși din străinătate nu contribuie la ridicarea producției naționale. În aceste condiții, dependența de lucrul peste hotare și de remitențe nu se reduce, ci din contra crește. Din aceste considerente, este argumentată necesitatea dezvoltării unor mecanisme eficiente de direcționare pentru dezvoltarea durabilă a economiei naționale și crearea noilor locuri de muncă pentru populație.

În literatura de specialitate unii autori [263, p.12] ridică întrebarea, dacă este cazul a interveni în direcționarea remitențelor. Argumentul acestora este că menajele cunosc mai bine care necesități vor fi acoperite cu banii trimiși de peste hotare, prin urmare vor manifesta raționalitate economică. Considerăm că este necesară intervenția autorităților publice atât centrale, cât și locale, pentru canalizarea remitențelor spre activități de dezvoltare durabilă, inclusiv spre sectorul producției, activități care ar genera locuri de muncă și ar contribui la creșterea veniturilor populației. În această ordine de idei trebuie menționat rolul Programului PARE 1+1, destinat lucrătorilor migranți sau rudelor de gradul întâi ai acestora care doresc să investească în lansarea sau/și dezvoltarea unei afaceri proprii. [148, p. 337] Responsabilă de acest Program este ODIMM. Programul activează în baza regulii 1+1, astfel „fiecare leu investit din remitențe este suplinit cu un leu în formă de grant pentru lansarea unei întreprinderi noi sau dezvoltarea unei întreprinderi existente, în special din zona rurală.” Suma maximă a finanțării constituie 200 mii lei. Programul „PARE 1+1” a fost susținut financiar de către Uniunea

Europeană. Pe parcursul anilor 2010-2014 au fost implementate 504 contracte de finanțare nerambursabilă și au fost investiți peste 184 mil. de lei. Conform Raportului pe anii 2010-2014 „Programul a contribuit la prevenirea migrației a cel puțin 271 de persoane, care beneficiază de remitențele transmise de rudele de gradul I.” [145] S-a constatat următoarele: „pentru contractele din anii 2011 - 2013, a căror investiție este efectuată integral de către beneficiar (cu excepția unor contracte semnate în 2013), fiecare leu investit din grant atrage circa 2,5 lei investiții în economie. Pentru contractele semnate în 2014 multiplicatorul reprezintă circa 1,97 lei.” [145] În baza chestionării întreprinderilor beneficiare a Programului „PARE 1+1” s-a dedus că acestea angajează permanent circa 2300 persoane. Având în vedere faptul că aproximativ jumătate din ele au fost create datorită Programului „PARE 1+1”, cel puțin 1100 locuri de muncă au fost create datorită Programului. Pe lângă „Cofinanțarea afacerilor” o componentă a programului este și „Instruirea și consultanța”. Rațiunea ei se justifică prin faptul că în majoritatea cazurilor persoanele care intenționează să-și deschidă afacerea proprie nu dispun de cunoștințe și abilități corespunzătoare. Pe parcursul derulării Programului au fost desfășurate 55 cursuri de instruire, la care au participat 1094 de migranți și /sau rudele acestora. [145, p. 10] Făcând referire nu doar la migranți, ci la populație în general, promovarea și susținerea antreprenoriatului mic și mijlociu, ca sursă a autoangajării, implică dezvoltarea unui sistem educațional de pregătire a antreprenorilor, ajustat la nevoile economiei de piață. În acest sens, putem menționa rolul organizațiilor și asociațiilor precum Fundația Pro WOMEN, Centrul de Instruire și Consultanță în Afaceri al ASEM (MACIP), Programul Gestiunea Eficientă a Afacerii (GEA) organizat de ODIMM etc. [150, p.204] Studiind experiența țărilor europene putem afirma că conlucrarea SPO cu organizațiile prestatoare de cursuri de antreprenoriat ar contribui semnificativ la autoocuparea populației aflate în șomaj.

Consecințele socio - economice ale migrației forței de muncă, inclusiv câștigurile obținute, depind în mare măsură de gradul de integrare a migranților în societatea țării gazdă. Imposibilitatea integrării depline a migranților pe piața muncii a țării gazdă este determinată de următorii factori cu influență negativă: statutul migrantului, necunoașterea limbii țării de destinație sau slaba posedare a ei, pregătirea profesională inițială insuficientă, necorespunderea pregătirii profesionale cu cerințele angajatorilor, lipsa unor abilități profesionale precum comunicarea, lucrul eficient în echipă, persuasiune în lucrul cu clienții etc.

Trăsăturile integrării migranților din Republica Moldova în țările Uniunii Europene, în special în Italia, comparativ cu Rusia, sunt evidențiate în tabelului A7.1. Analizând datele tabelului, observăm că pregătirea a fost mai bună în cazul plecării la lucru în Rusia (96,4%), în mare parte grație lipsei barierei lingvistice. Însă, în ce privește statutul de ședere în țara gazdă, migranții în statele UE au beneficiat în proporție mai mare de permise oficiale de ședere și de

lucru (25,7%) și în cazuri mai rare au avut probleme cu autoritățile locale (5,7%). Deasemenea, ponderea celor care au avut de lucru a fost mai înaltă în statele Uniunii Europene (98,9%), această categorie de migranți beneficiind în proporție mai mare de ajutoare sociale (6,9%), comparativ cu migranții în Rusia (2,9%). Totuși, remarcăm că ponderea persoanelor dezamăgite de locurile de muncă ocupate a fost înaltă în ambele categorii. Plecarea viitoare la lucru peste hotare este planificată mai des de persoanele care au lucrat în UE (3,5%).

Plecarea specialiștilor cu înaltă calificare este proces notabil în cadrul migrației forței de muncă din Republica Moldova. Acest proces, cunoscut sub denumirea de “exod al creierilor” (“brain drain” în engleză) duce inevitabil la pierderea capitalului intelectual. Influența negativă a exodului de creieri rezultă și din caracterul permanent al acestei emigrări. De obicei, la plecarea în altă țară, specialistul analizează posibilitatea angajării pe termen lung, excluzând alternativa întoarcerii. În acest caz, emigrarea este calitativ diferită față de migrarea temporară la lucru peste hotare, practică de persoane cu studii medii sau fără studii. Respectiv, și politicile care vizează combaterea sau, cel puțin, atenuarea acestui proces trebuie să fie calitativ diferite.

În anii '90 și la începutul secolului XXI țările Uniunii Europene au știut să profite de atragerea savanților, cercetătorilor științifici și lucrătorilor înalt calificați din republicile ex-URSS, cu scopul asigurării dezvoltării economice de durată. Politicile UE în această privință sunt în perfecționare continuă. Un rol important revine deciziilor politice ale Comisiei Europene, care stimulează mobilitatea migrațională a forței de muncă înalt calificate atât în interiorul UE, cât și cu țările transfrontaliere, prin intermediul filierelor comune de avansare profesională și de instruire continuă a tinerilor specialiști din diferite țări. Globalizarea sistemului educațional facilitează acest proces. [170, p.134-135].

Deasemenea, se observă tendința de plecare cu traiul permanent a tinerilor moldoveni în Canada. În special, sunt stimulați să emigreze specialiștii tineri, cu studii superioare și căsătoriți. Astfel, dacă în cazul plecării în țările europene la lucru, emigranții acceptă ideea de reîntoarcere în scopul reîntregirii familiei, în cazul emigrării în Canada, aceste perspective sunt apriori excluse. Pierderea forței de muncă în acest caz este irecuperabilă. Dacă pe viitor această tendință se va păstra sau, mai rău, se va intensifica, Republica Moldova va pierde un număr semnificativ de specialiști cu studii superioare, cu vârsta cuprinsă între 25-40 de ani, adică forță de muncă cu potențial profesional major. Plecarea în Canada se prezintă mult mai ademenitoare pentru tineri, deoarece ei sunt asigurați cu asistență din partea guvernului canadian în privința cazării, locului de muncă, grădiniței sau școlii pentru copii etc. Există multe organizații comunitare care se ocupă cu integrarea imigranților și au consilieri specializați pe probleme de imigranți. Emigrarea în Canada se face pe baze legale, spre deosebire de emigrarea în UE, care poartă de multe ori caracter ilegal [153, p.57].

Irosirea potențialului uman este generată și de imperfecțiuni în mecanismele de monitorizare a angajării tinerilor moldoveni ce au urmat instruirea peste hotarele țării. În mod ideal, aceștia ar trebui să revină acasă, să se încadreze în piața muncii autohtonă și să contribuie la valorificarea cunoștințelor și experienței străine în țara noastră. Însă acest ideal nu este nici pe departe realizat. Plecarea tinerilor specialiști din țară și din activitatea științifică este o provocare majoră pentru Republica Moldova. În scopul valorificării potențialului uman emigrat peste hotare cu traiul permanent, a cunoștințelor tinerilor care au studiat în străinătate, precum și pentru a facilita reîntoarcerea migranților și reintegrarea lor în câmpul muncii, de către autorități au fost dezvoltate o serie de programe, implementate în comun cu organizațiile internaționale și non-guvernamentale:

A. Diaspora Engagement Hub (februarie 2016) - program de granturi tematice, lansat cu scopul aplicării cunoștințelor diasporei pentru dezvoltare; el cuprinde 6 subprograme – Centre educaționale în diasporă, Abilitarea femeilor în diasporă, Program local de revenire voluntară a diasporei, Proiecte inovatoare ale diasporei, Reîntoarcerea profesională a diasporei, Parteneriate tematice regionale.

B. Programul local de revenire voluntară (26 iulie 2016 - 31 martie 2017) - vizează reîntoarcerea temporară a diasporei pentru susținerea localităților de origine și rezolvarea unei probleme prioritare de nivel local. La Program participă 25 de primării pilot. Sunt oferite granturi pentru domeniile agriculturii, ocrotirii sănătății, asistenței sociale, dezvoltării urbane și rurale etc. [174].

C. Proiectul “Susținerea implementării componentei de migrație și dezvoltare a Parteneriatului de Mobilitate UE-Moldova și valorificarea beneficiilor acestuia pentru locuitorii regiunii Transnistriei a Republicii Moldova” (iunie 2015) - în cadrul acestuia au fost realizate două programe orientate spre promovarea revenirii de peste hotare și facilitarea reintegrării în țara de baștină a migranților originari din Republica Moldova și a tinerilor cu studii în străinătate. [43]

În pofida migrării masive a tinerilor, investirea în dezvoltarea intelectuală este eficientă din punct de vedere a obținerii dividendelor economice, tehnologice și sociale [170, p.138]. Reproducerea forței de muncă sub aspect calitativ presupune continuarea eforturilor de pregătire a specialiștilor înalt calificați, eforturi care trebuieacompaniate imperativ cu măsuri de motivare a tinerilor pentru angajare în economia autohtonă sau, în cel mai rău caz, de angajare a lor peste hotare în posturi corespunzătoare profesiei, dar pe o perioadă limitată.

Desigur că, pe lângă implicațiile economice, migrația populației la lucru în străinătate atrage și consecințe de ordin social. Migrația ilegală, traficul de ființe umane, traumatismul și accidentele la locul de muncă, lăsarea copiilor în grija rudelor sau chiar persoanelor străine,

imposibilitatea reîntoarcerii în țară cauzată de lipsa de bani, necunoașterea drepturilor, discriminarea în remunerare sînt problemele principale majore pe care le au de înfruntat migrații moldoveni.

Intervenția instituțiilor guvernamentale în vederea prevenirii și reducerii migrației forței de muncă, în special a celei ilegale, implică informarea populației privind riscurile aferente migrației, recomandările în vederea diminuării, soluționării problemelor care au tangențe cu migrația populației. Ca exemplu, poate servi Campania Națională demarată de MMPSF, în cadrul căreia, în perioada 18-23 decembrie 2015, ANOFM a organizat seminare informative pentru tineri, cărora li s-au explicat drepturile lucrătorilor migrații, oportunitățile de angajare în Republica Moldova, posibilitățile de angajare legală peste hotare și riscurile migrației ilegale, serviciile prestate de către instituțiile statului la fiecare etapă a migrației.[136] [2] În perioada 16-23 octombrie 2014 Secretariatul permanent al Comitetului național pentru combaterea traficului de ființe umane a lansat oficial Campania națională „Săptămâna de luptă împotriva traficului de ființe umane”, scopul căreia a fost informarea populației, în special a tinerilor, despre riscurile legate de acest fenomen cu accent pe metodele de recrutare în mediul on-line [79].

Astfel, beneficiile de pe urma migrației cuprind:

- asigurarea materială a familiilor migraților, prin remitențele trimise,
- posibilitatea de implicare într-un alt mod de viață social-economică, cunoașterea altor culturi,
- posibilitatea și manifestarea inițiativei antreprenoriale la revenire în țară,
- reducerea ratei șomajului,
- creșterea PIB-ului, ca urmare a creșterii venitului personal disponibil și stimularea consumului menajelor.

În același timp, migrația ridică și serioase probleme:

- deficit de forță de muncă pe plan local,
- pierderea capacităților și abilităților profesionale, dacă individul lucrează la muncă necalificată,
- creșterea raportului de dependență după vîrstă, numărul de persoane în afara vîrstei de muncă care revin la o persoană aptă de a munci este mai mare,
- sunt atrași alți membri ai familiei migrantului, se pierde motivația de a lucra în țara natală,
- apare fenomenul de „exod al creierilor”, se pierd investițiile făcute în educația și pregătirea profesională a persoanelor, se stopează multiplicarea cunoștințelor,

- plecarea peste hotare în condiții ilegale, inclusiv cu riscul pentru individ, care poate nimeri în traficul de ființe umane, copiii minori rămași fără supraveghere, câteodată și imposibilitatea întoarcerii acasă la momentul cînd emigrantul are nevoie,
- remitențele creează dependență economică, PIB-ul crește ca urmare a amplificării consumului și nu a investițiilor productive, are loc aprecierea valutei naționale ca urmare a intrării masive a valutei străine, de aici generîndu-se reducerea exporturilor. [146, p. 203].

În concluzie, fenomenul migrației la muncă peste hotare continuă să prezinte importanță pentru analiză, deoarece amploarea manifestării acestuia influențează decisiv asupra pieței muncii în Republica Moldova. Fenomenul migrației are implicații sociale, economice și demografice la nivel național și internațional. Migrația aduce cu sine declinul demografic, determinat de pierderea capitalului uman, provocînd modificări pe termen lung în structura pe vârste a populației. La nivel economic, aceasta creează deficit semnificativ de forță de muncă, induce dependență de oferta de locuri de muncă în străinătate, dependență de remitențe. În această ordine de idei, se impune, în continuare, promovarea unui sistem de măsuri menite să reducă migrația forței de muncă, să susțină crearea noilor locuri de muncă în țară, să contribuie la reîntoarcerea migranților etc. Impactul migrației forței de muncă se resimte pe multiple planuri – economic, social, demografic, politic etc., ceea ce impune dezvoltarea unor măsuri de atenuare a efectelor negative și exploatare a beneficiilor de pe urma migrației forței de muncă.

2.3. Particularitățile managementului pieței muncii și direcțiile de perfecționare a acestuia

Cadrul legislativ și instituțional al pieței muncii. Managementul pieței muncii presupune o organizare eficientă a structurii instituționale. Rolul de bază în MgPM îl joacă Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei (în continuare - MMPSF). El colaborează cu celelalte instituții din domeniul reglementării relațiilor de muncă, participă la elaborarea, încheierea și realizarea legislației din domeniul muncii, în corespundere cu standardele europene, elaborează politica în domeniul muncii și supraveghează implementarea acesteia. MMPSF dispune de atribuții în domeniul dezvoltării resurselor umane și ocupării forței de muncă, migrației forței de muncă, a raporturilor de muncă, retribuirii muncii, sănătății și securității în muncă, precum și a parteneriatului social [133].

Inspectoratul de Stat al Muncii, ca instituție subordonată MMPSF are funcția de a asigura aplicarea dispozițiilor actelor legislative privind condițiile de muncă și protecția salariaților în exercitarea atribuțiilor de serviciu, difuzarea informației privind mijloacele de respectare a legislației muncii și informarea MMPSF despre problemele legate de respectarea prevederilor

legislative. Organ central al serviciului public de specialitate, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (în continuare - ANOFM) are funcția de promovare a politicilor, strategiilor și programelor în domeniul dezvoltării pieței muncii, protecția socială a indivizilor în căutare de locuri de muncă, prevenirea șomajului, implementarea politicii de migrație a forței de muncă, supravegherea activității agențiilor private pentru ocuparea forței de muncă etc. [2]

Reglementarea problemelor social - economice în Republica Moldova este efectuată în baza dialogului social. Acesta se realizează în cadrul funcționării Comisiei tripartite, formate din Guvern (reprezentat în cazul pieței muncii prin MMPSF), Patronate și Sindicate. Instituirea și funcționarea acestei Comisii a fost reglementată prin Hotărârea Guvernului nr. 772 din 26.11.1992, cu privire la Regulamentul Comisiei Tripartite pentru reglementarea problemelor social-economice în Republica Moldova, publicată pe 30.11.1992 în Monitorul Parlamentului Nr. 11 art Nr. 355. Obiectivele creării Comisiei tripartite cuprind examinarea proiectelor și propunerilor privind reformele economice și sociale, reglementarea juridică a relațiilor de muncă și soluționarea eventualelor litigii apărute.

Pentru a depăși situația creată pe piața muncii, autoritățile au elaborat Strategia Națională privind politicile de ocupare a forței de muncă pe anii 2007-2015 [111]. Aceasta prevedea patru obiective pe termen lung: consolidarea creșterii economice și impulsivitatea creării noilor locuri de muncă, armonizarea legislației Republicii Moldova cu cea a Uniunii Europene, creșterea competitivității forței de muncă în termeni de mobilitate, capacitate de adaptare și costuri, alinierea cadrului național de reglementare a muncii la obiectivele și standardele Strategiei Europene de Ocupare Revizuită.

În prezent, este elaborată Strategia Națională privind Ocuparea Forței de Muncă pentru perioada 2017-2021 [176]. Obiectivele acestei Strategii se axează pe promovarea ocupării formale, acces egal la muncă și dezvoltare profesională, corelarea sistemului educațional cu cerințele pieței muncii prin ridicarea nivelului de calificare și de flexibilitate a forței de muncă, valorificarea oportunităților create de procesul emigraționist pentru dezvoltarea sustenabilă a țării.

Baza legislativă care reglementează piața muncii în Republica Moldova este vastă. Ea cuprinde Codul Muncii al Republicii Moldova [62], adoptat prin Legea nr. 154 –XV din 28 martie 2003, Legea nr. 102-XV din 13 martie 2003 privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă [121], Strategia națională privind politicile de ocupare a forței de muncă pe anii 2007-2015 [111] etc. Cadrul legislativ și cel normativ cuprinde peste 21 de acte și este completat de setul de convenții colective semnate la nivel național și internațional (Anexa 8).

În contextul integrării europene, una din preocupările autorităților din Republica Moldova este revizuirea legislației naționale și alinierea ei în corespundere cu standardele europene. Participarea Republicii Moldova la proiectul “Revizuirea politicilor de ocupare a forței de muncă în țările Pactului de Stabilitate pentru Europa de Sud-Est” constituie dovada acțiunilor statului de implementare a standardelor internaționale în domeniul muncii.

Astfel, în baza Strategiei Europa 2020, în Republica Moldova, s-a elaborat proiectul Strategiei Naționale de Ocupare a Forței de Muncă 2017 – 2021 (abreviat – SNOFM 2017-2021). SNOFM are ca obiectiv principal creșterea nivelului ocupării formale, în condițiile unei dezvoltări durabile. Acest obiectiv urmează a fi atins prin adaptarea calificărilor la nevoile pieței muncii, prin intermediul corelării sistemului educațional cu piața muncii, managementul proceselor migraționiste ale forței de muncă etc. SNOFM este elaborată în concordanță cu Strategia „Moldova 2020” și cu Acordul de Asociere între Republica Moldova și Uniunea Europeană.

Din rîndul actelor normative care ajustează legislația națională la standardele internaționale face parte Programul de Țară privind Munca Decentă (2016-2020) elaborat de Organizația Internațională a Muncii pentru Republica Moldova. Printre prioritățile acestui program se numără promovarea ocupării forței de muncă prin dezvoltarea sustenabilă a mediului de afaceri; realizarea dialogului social prin intermediul fortificării instituțiilor statale și ranforsarea partenerilor sociali; asigurarea condițiilor de muncă mai bune și a protecției sociale eficiente. El cuprinde reglementarea și perfecționarea cadrului legal în domeniile evidențiate în obiective, eficientizarea sistemului de inspecție a muncii, a politicilor salariale, a mecanismelor de consultări colective, reformarea sistemului de protecție socială, îmbunătățirea condițiilor de protecție a muncii, precum și rezultate scontate de autorități, asupra cărora autorul tezei consideră necesar să se oprească mai detaliat, și anume – perfecționarea sistemului de informare privind piața muncii, dezvoltarea potențialului uman și promovarea politicilor de ocupare [142, p.2].

Reieșind din situația critică a ocupării forței de muncă, autoritățile publice au elaborat și implementat mai multe programe și documente strategice pentru ameliorarea situației: „Strategia de Creștere Economică și Reducere a Sărăciei” (2004-2006) (aprobată prin Legea nr. 398 din 02 decembrie 2012, [123]); „Strategia națională privind politicile de ocupare a forței de muncă” (2007-2015) (aprobată prin Hotărîrea Guvernului nr. 605 din 31.05.2007, [111]), Strategia Națională de Dezvoltare (2008-2011) (aprobată prin Legea nr. 295, din 21.12.2007, [122]) ș.a. Aceste strategii și programe au fost orientate, inclusiv, spre dezvoltarea sectorului business-ului mic și mijlociu, respectiv impulsionează creșterea nivelului ocupării.

Cadrul legislativ din Republica Moldova, care promovează egalitatea de șanse se bazează pe Legea cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, din 9 februarie 2006, în special articolul 10, în care este stipulat tratamentul egal al femeilor și bărbaților la locul de muncă [120]. Articolul 8 al Codului Muncii prevede interzicerea discriminării în sfera muncii, inclusiv și discriminarea în bază de gen.

În scopul extinderii gradului de participare a persoanelor vârstnice la viața socială și economică a fost elaborată Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 406 din 02.06.2014 „cu privire la aprobarea Programului pentru integrarea problemelor îmbătrînirii în politici” [110]. Angajamentul 5 al Strategiei Regionale pentru Implementarea Planului vizează asigurarea capacității pieței muncii de a răspunde la consecințele economice și sociale ale îmbătrînirii populației. Conform acestui Angajament măsurile prioritare cuprind:

„a) întreprinderea măsurilor de combatere în rîndul patronilor, angajaților și a sindicatelor, a discriminării explicite a vîrstnicilor;

b) aplicarea mai largă în practică a aranjamentelor flexibile de muncă și îmbunătățirea mediului de muncă;

c) îmbunătățirea programelor de învățare și de formare pe tot parcursul vieții, pentru a facilita productivitatea continuă a lucrătorilor vîrstnici;

d) sporirea disponibilității informației cu privire la posibilitățile de angajare, consiliere de carieră și drepturile de angajare pentru persoanele neangajate și cei în căutare de a-și schimba cariera, inclusiv persoanele în vîrstă;

e) raționalizarea și îmbunătățirea transparenței în înregistrarea și administrarea afacerii și examinarea posibilității de a oferi credite impozitare vîrstnicilor care se lansează în afaceri.” [110].

Din cele expuse, putem deduce că, legislația Republicii Moldova este în continuu actualizată, în vederea adaptării la conjunctura economico – socială și perfecționarea funcționării pieței muncii. Considerăm, totodată, că evoluția diferitor forme de ocupare, inclusiv cea de muncă prin agenție de muncă temporară, propusă de autorul tezei în paragraful 3.4, ar solicita concomitent și ajustări legislative, în vederea reglementării specificului relațiilor de muncă sus-menționate.

Analiza SWOT a pieței muncii din Republica Moldova. Pentru aprofundarea cercetării și identificarea direcțiilor prioritare de management al pieței muncii, ne-am propus a elabora analiza SWOT a pieței muncii în Republica Moldova. Rezultatele acesteia sunt prezentate în tabelul 2.12.

Tabelul 2.9 Analiza SWOT a pieței muncii în Republica Moldova

Puncte forte	Puncte slabe
<p>Populația cunoscătoare de limbi moderne Prezența specialiștilor pentru posturi recent apărute și în plină dezvoltare - specialiști în TI, reprezentanți comerciali ai firmelor farmaceutice, operatori call- center etc. Dezvoltarea strategică continuă a ANOFM și agențiilor teritoriale aflate în subordine Ameliorarea situației în domeniul șomajului (tendință de scădere a ratei șomajului, reducerea șomajului de lungă durată) Numărul de locuri vacante înregistrate de agențiile de ocupare este în creștere Bază legislativă este în continuă adaptare la realitatea pieței muncii</p>	<p>Reducerea numărului populației active, ocupate și salariate Modificarea structurii pe vârste a populației active și ocupate ca urmare a îmbătrânirii demografice Tendința de creștere a populației inactive Șomaj ridicat nereflectat în statistici oficiale Ponderea înaltă a ocupării informale Înclinație limitată spre autoocupare Rată joasă de ocupare a tinerilor Lipsa experienței în muncă la tineri Necorelarea cererii și ofertei forței de muncă Integrarea dificilă pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități Acces limitat al salariaților la cursuri de perfecționare profesională Ponderea relativ scăzută a persoanelor cu studii secundare profesionale Distribuția inegală a populației active și ocupate, atât în funcție de sex, cât și de mediu de reședință Persistența șomajului de scurtă durată, în special în rândul tinerilor absolvenți, precum și în rândul populației rurale Practicarea de către migranți a unor activități necalificate, care nu cer investiții în capitalul uman Irosirea potențialului uman prin angajarea populației în ocupații inferioare calificării deținute</p>
Oportunități	Amenințări
<p>Apariția și dezvoltarea locurilor de muncă cu salarii înalte – specialiști în tehnologii informaționale, reprezentanți comerciali ai firmelor farmaceutice, operatori call- center etc. Implementarea practicilor de management al resurselor umane ceea ce permite elucidarea perspectivelor de evoluție a carierei angajaților, investiții mai înalte în pregătirea lor profesională etc. Măsurile de ameliorare a situației în domeniul salarizării – indexarea salariilor lucrătorilor bugetari, majorarea salariului minim Remitențele contribuie la creșterea nivelului de trai și de educație</p>	<p>Model de dezvoltare economică bazat pe consum și mai puțin pe dezvoltarea producției, capabil să genereze crearea de noi locuri de muncă Migrația externă masivă a forței de muncă, în special a celei cu vârsta cuprinsă între 25 și 44 ani Insuficienta exploatare a oportunităților de obținere a granturilor cu scopul dezvoltării infrastructurii și creării noilor afaceri în mediul rural Adâncirea discrepanțelor în ocuparea populației în mediul rural și urban Sistemul imperfect de remunerare a muncii Creșterea raportului de dependență economică cu impact asupra sistemului de protecție socială Spectrul îngust al activităților profesionale solicitate în mediul rural Procesele demografice negative – îmbătrânirea populației, spor natural cu valori negative Salarii mici comparativ cu nivelul salariilor</p>

	practicate în țările vecine sau în țările europene Diminuarea accentuată a ponderii salariului în totalul veniturilor populației comportă un rol demotivant pentru angajarea în muncă Lipsa oportunităților de angajare în mediul rural Sistem secundar de învățământ profesional nepopular Reducerea numărului studenților înmatriculați în instituții de învățământ superior
--	--

Sursa: elaborat de autor

Identificarea amenințărilor mediului extern și punctelor slabe ale pieței muncii, a permis a trasa direcțiile spre care ar trebui îndreptate eforturile în MgPM a Republicii Moldova la etapa actuală.

Obiectivul general formulat în SNOFM 2017-2021: *creșterea nivelului de ocupare formală bazată pe competitivitate economică, competențe și calificări adecvate, în condiții de dezvoltare durabilă și incluzivă* [176, p.4] corespunde conjuncturii socioeconomice create, încadrându-se în direcția de aliniere la standardele europene.

În condițiile de asociere a Republicii Moldova la UE, pilonii de bază ale MgPM, permit atingerea unui nivel mai înalt de competitivitate a pieței muncii, de utilizare mai rațională a forței de muncă.

Reieșind din obiectivele și prioritățile, formulate în SNOFM 2017-2021, autorul a elaborat modelul managementului pieței muncii autohtone (figura A9.1). În baza lui, observăm că, se urmărește consolidarea capacităților de stat în domeniul ocupării forței de muncă; este prezentă direcția de flexibilizare a formelor de angajare și dezvoltare durabilă a forței de muncă. Managementul efectelor procesului migraționist are dublu scop – de a motiva reîntoarcerea migranților și de a gestiona mai eficient remitențele în vederea susținerii creării locurilor noi de muncă în baza acestor surse. Dezvoltarea dialogului social, deși stipulată în direcțiile strategice, nu prezintă aceeași influență ca în statele europene (Danemarca fiind un exemplu concludent în acest sens).

În vederea completării aspectului calitativ al cercetării a fost realizat interviul cu experții în domeniul MgPM.

Interviul experților în domeniul managementului pieței muncii din Republica Moldova. În scopul concretizării rezultatelor obținute în urma cercetării a fost realizat interviul aprofundat cu experții, aceasta fiind o metodă calitativă de cercetare. Interviul desfășurat a fost de tip semistructurat.

Experții au fost aleși din rîndul persoanelor cu funcții de conducere în Guvernul Republicii Moldova, MMPSF, Ministerului Economiei, ANOFM, BNS și reprezentanților

mediului academic (institutului de cercetare și instituției superioare de învățământ). Reprezentanții acestor instituții sunt nemijlocit antrenați în procesul de perfecționare a MgPM, în particular, în argumentarea, elaborarea, implementarea și evaluarea politicilor pe piața muncii.

Interviul a fost realizat de autorul tezei de doctor. Au fost realizate 7 interviuri. Perioada de realizare a interviurilor a cuprins 20 decembrie 2016 –8 februarie 2017. Ghidul de realizare a interviului este prezentat în Anexa 10.

Rezultatele interviului au permis a identifica și concretiza direcțiile principale și acțiunile de perfecționare a managementului pieței muncii a Republicii Moldova în contextul asocierii la Uniunea Europeană.

Interviul a relevat următoarele rezultate cu privire la tematica cercetării.

Ca **probleme principale în domeniul MgPM** au fost identificate următoarele:

- corelarea slabă între aptitudinile profesionale ale forței de muncă și nevoile angajatorilor, respectiv, racordare imperfectă a sistemului educațional la cerințele pieței muncii, /interv.1/
- inexistența, la moment, a unui centru cu funcția de analiză complexă, sinteză și prelucrare a informației privind piața muncii, /interv. 1/
- insuficiența informației privind migrația forței de muncă, aceste lacune generând reducerea eficienței politicilor de integrare pe piața muncii a migrantilor, /interv. 1/
- dificultăți economice și organizaționale, ce împiedică crearea locurilor de muncă atractive și durabile, /interv. 1/, insuficiente eforturi de susținere a sectorului IMM, ca sursă principală de locuri de muncă, /interv. 7/
- reticența populației, în special a celei care caută loc de muncă, de a se adresa la serviciile ANOFM, lipsa cointeresării angajaților de a ridica nivelul calificării muncitorilor și stagiatorilor care se află la practică, /interv. 7/
- mecanisme insuficiente de integrare în câmpul muncii a persoanelor cu nevoi speciale (celor cu dizabilități, din familii vulnerabile, etc.), /interv. 1/
- insuficiența resurselor umane cu pregătire și calificare solicitate de transformările care au loc la moment, în cadrul instituțional și pe piața muncii în general, necesitatea completării numerice a personalului antrenat în managementul pieței muncii./interv. 2/

Drept **principalele direcții și acțiuni în domeniul MgPM** pe care ar trebui să se pună accentul în Republica Moldova au fost evidențiate, în urma interviurilor:

- facilitarea creării locurilor de muncă atractive pentru populație și durabile, /interv. 1/, inclusiv prin mecanisme de motivare a angajatorilor de a investi în crearea locurilor de muncă, în special în mediul rural /interv. 4/;

- dezvoltarea capitalului uman, în vederea creșterii nivelului de competitivitate a forței de muncă și sporirii șanselor de angajare, respectiv cuprinderea unei părți mai mari de populație în procesul instruirii de-a lungul vieții, o corelare mai strânsă între sistemul de formare profesională cu piața muncii, /interv. 1/; accelerarea reformei în învățământul tehnic profesional, eliminarea disproporțiilor în nivelul instruirii posedat de populație /interv. 4/;
- perfecționarea cadrului instituțional de elaborare, implementare și monitorizare a politicilor de ocupare /interv. 1/;
- valorificarea potențialului migrației pentru dezvoltarea durabilă a economiei țării și o mai bună gestiune a procesului migraționist al forței de muncă /interv. 1/;
- asigurarea unei baze de informație statistică și de analiză mai cuprinzătoare, oportune, în vederea luării deciziilor optime în managementul pieței muncii /interv. 1/.

Privind **aspectele de perfecționare a serviciilor publice de ocupare** au fost menționate:

- instruirea și dezvoltarea profesională a cadrelor SPO, /interv. 1/, /interv. 2/
- implementarea metodelor moderne de management, inclusiv îmbunătățirea sistemului informațional, a sistemului de planificare, monitorizare și evaluare, /interv. 1/, reorganizarea funcțiilor manageriale /interv. 2/; perfecționarea competențelor resurselor umane din cadrul SPO, în scopul creșterii gradului de reacție în fața schimbărilor externe /interv. 2/;
- sporirea calității serviciilor prestate și diversificarea lor, /interv. 1/; revizuirea și modernizarea funcțiilor SPO și adoptarea unor noi măsuri de ocupare /interv. 2/; intensificarea eforturilor în domeniul informării și consilierii profesionale. Se cere de acordat atenție informării sistematizate și obligatorii a absolvenților școlilor și liceelor privind tendințele pe piața muncii, de organizare a testării talentelor, tipurilor de personalități, înclinației spre diverse profesii; /interv. 7/;
- susținerea categoriilor defavorizate de șomeri (tineri fără experiență de muncă, persoane cu dizabilități etc.) /interv.7/;
- promovarea încadrării în câmpul muncii a migranților reîntorși de peste hotare /interv. 6/.

Aspectul privind **subvențiile care ar fi binevenite pe piața muncii, precum și categoriile pe care trebuie să le vizeze** a fost descris în următorul mod.

Subvențiile ar trebui alocate pentru angajarea șomerilor cu șanse mai înalte de încadrare pe piața muncii /interv.1/, /interv. 3/, ținând cont de nivelul lor de pregătire profesională /interv. 4/. În aceste condiții, mecanismul de subvenționare capătă raționalitate economică. O sugestie făcută /interviul 3/ a vizat acordarea subvențiilor în baza de concurs, astfel ca să fie identificată persoana cu potențial mai înalt de a face față locului de muncă, șansele persoanei de revenire în șomaj vor fi mai mici. În aceste condiții, însăși mecanismul de subvenționare capătă raționalitate

economică. Aici au fost menționate persoanele de vîrstă prepensionară, care reprezintă forță de muncă calificată, proaspeții absolvenți, avantajul cărora este energia, capacitatea de învățare și, eventual, unele categorii defavorizate datorită unor caracteristici terțe, decît capacitatea lor profesională, cum ar fi părinții din familii monoparentale, unici întreținători, pentru care angajatorii deseori manifestă reticență. /interv.1/

Un alt aspect privind subvențiile este alegerea corectă a grupului de beneficiari. S-a propus a introduce subvenții pentru șomerii beneficiari ai indemnizației de șomaj aflați în căutarea locului de muncă timp de 6 luni. Prin aceasta se urmărește motivarea grupului respectiv de persoane să se încadreze în muncă./interv. 4/ Angajîndu-se în muncă, beneficiarul ar primi o indemnizație unică, în mărime de 50% din suma indemnizațiilor de șomaj pe care le-ar fi primit în următoarele 6 luni. Beneficiile aduse ca argumente sînt: crește ocuparea, se evită șomajul de lungă durată, șomerii devin contribuabili la fondul social, suma plătită sub forma indemnizației unice, oricum, ar fi mai mică decît suma pe care ar primi persoana aflată în șomaj, pînă la termenul de 1 an, prin urmare, s-ar economisi banii din fondul de șomaj. Părerea noastră este că, într-adevăr, astfel de subvenție ar motiva șomerii să caute mai activ un loc de muncă, pe de altă parte, există riscul ca persoana să se angajeze „la negru” și să rămînă în statut de șomer pentru a beneficia de întreaga indemnizație.

Necesitatea subvențiilor de mobilitate a fost confirmată în mai multe rînduri de către respondenți, mai ales utilizarea ei în cazul suplinirii unor specialiști foarte solicitați, care lipsesc în localitatea dată (în special cazul localităților rurale) /interv. 1/, /interv. 2/, /interv. 7/. Deși ele au fost prevăzute de legislație, nu au fost aplicate o perioadă bună de timp, dar au fost reactivate în anul 2017. Subvențiile de mobilitate se consideră o modalitate de creștere a flexibilității forței de muncă și depășire a deficiențelor cauzate de infrastructură și repartiție teritorială eterogenă a oportunităților de angajare. Deja la finele anului 2017 se va putea vorbi de nivelul de eficiență a acestora în Republica Moldova./interv.1/. Acordarea acestor tipuri de subvenții trebuie condiționate de analiza cazurilor de aplicabilitate /interv. 2/

Privitor la ***necesitatea cuantificării procesului de tranziție de la studii la activitate profesională***, respondenții au subliniat rolul cuantificării acestui proces în caracterizarea gradului de corelare a sistemului educațional cu nevoile pieței muncii. /interv. 1/, /interv.2/ Cuantificarea acestei tranziții oferă un tablou concret privind succesul sau eșecul tinerilor de a se încadra în cîmpul muncii conform specialității. Elaborarea și implementarea indicatorilor de cuantificare a tranziției de la studii la viața profesională, indicatori, care, la moment, nu există, ar facilita aprecierea progreselor sistemului educațional în furnizarea ofertei educaționale corespunzătoare nevoilor pieței muncii. /interv.1/ Informația furnizată prin intermediul cuantificării tranziției de la studii la activitate profesională va permite o reacție promptă din

partea sistemului educației la semnalele pieței muncii. Ca exemplu a efortului de corelare a ofertei educaționale la cerințele pieței muncii este crearea Colegiului de Inginerie în cadrul ZEL Strășeni. La elaborarea curriculei se preconizează să participe nemijlocit agenții economici rezidenți ai ZEL Strășeni, care vor angaja tinerii după absolvirea Colegiului dat. /interv. 3/

Tranziția de la studii la activitatea profesională a fost descrisă în două rînduri în cadrul studiilor efectuate de Biroul Național de Statistică la comanda ILO, în cadrul proiectului Youth for Work. /interv. 5/ Deși statistica oficială duce evidența absolvenților la diferite specialități, nu există date oficiale privind angajarea în muncă a tinerilor conform specialităților.

Referitor la ***necesitatea perfecționării bazei informaționale a pieței muncii*** aproape toți respondenții s-au pronunțat afirmativ pentru acest aspect.

Creșterea nivelului de accesibilitate a informației și promptitudinea obținerii datelor a fost unul din aspectele evidențiate ca necesare de perfecționat (deasemenea, actualizarea în timp util a informației și datelor). Deasemenea, ar trebui îmbunătățită culegerea informației privind locurile de muncă vacante. /interv. 7/

Necesitatea creării unui centru care ar sintetiza toată informația privind piața muncii, din diferite surse oficiale, producînd informație calitativ diferită decît cea primară /interv. 1/, /interv. 2/, /interv.5/. Este binevenit ca toată informația privind piața muncii (generată de ANOFM, MMPSF etc.) să fie grupată pe un singur portal. /interv. 5/

Privitor la ***completitudinea și calitatea informației privind migrația forței de muncă peste hotare***, intervievații au confirmat că aceasta lasă de dorit din motive pur obiective: imposibilitatea identificării exacte a acestei categorii de migranți în rîndul persoanelor care pleacă din țară. Evidența este îngreunată și de monitorizarea insuficientă a migrației în direcția estică, prin teritoriul necontrolat de autoritățile constituționale.

Perfecționarea procesului de monitorizare a migrației forței de muncă prezintă interes datorită influenței exercitate asupra pieței muncii din Republica Moldova. Implementarea practicilor țărilor europene în domeniul estimării dimensiunilor calitative și cantitative ale procesului de migrație a forței de muncă va furniza informație de valoare pentru elaborarea politicilor în domeniu. Continuitatea acestui sistem în timp va asigura obținerea datelor comparabile, respectiv, luarea unor decizii corecte și oportune /interv.1/.

Migrația forței de muncă nu este suficient reflectată, nu există cifre concrete, veridice, privind numărul, structura profesională a migranților /interv.3/. Persoanele care au traversat clandestin frontiera sunt puține, majoritatea au plecat în baza vizelor turstice, după 2007 - în baza pașapoartelor străine sau pe alte căi, la fel legale. Din aceste considerente la frontieră nu putea fi evidențiată migrația forței de muncă ca atare. /interv.5/

Informația privind migrația poate fi tratată din diverse aspecte, cum ar fi particularitățile relațiilor de muncă a migranților pe piața muncii din țara gazdă, caracteristicile profesional – ocupaționale, alte aspecte socio-demografice, protecția socială a migranților în țara de destinație și ocrotirea sănătății acestora la revenirea în țară etc. Studiile efectuate de BNS în anii 2008 și 2012 au fost realizate în baza proiectului susținut de Organizația Internațională a Migrației în colaborare cu MMPSF (la comanda acestui minister). Ele au vizat preponderent domeniile muncii forțate și competențele profesionale a migranților. Pe viitor nu se prevăd alte studii privind migrația forței de muncă, nici introducerea cărorva altor indicatori suplimentari privind plecarea la lucru peste hotare a populației. /interv. 5/

Așadar, rezultatele interviului experților în domeniul MgPM a relevat că, obiectivele formulate în prezenta cercetare se confirmă, iar direcțiile evidențiate de autor privind MgPM al Republicii Moldova corespund priorităților de politică economică.

Obiectivele formulate pentru capitolul 2 au fost realizate, fiind efectuată analiza pieței muncii din Republica Moldova, fiind determinate tendințele de evoluție a ei și examinate particularitățile specifice ale acesteia; de asemenea, au fost identificate direcțiile de perfecționare a MgPM autohtone în baza rezultatelor obținute în procesul cercetărilor efectuate.

2.4 Concluzii la capitolul 2.

În conformitate cu **obiectivele formulate pentru capitolul 2: de a analiza piața muncii din Republica Moldova, a determina tendințele de evoluție a ei și a examina particularitățile specifice ale acesteia; a identifica direcțiile de perfecționare a MgPM autohtone în baza rezultatelor obținute în procesul cercetărilor efectuate**, au fost formulate următoarele concluzii:

1. Cercetările autorului relevă că situația actuală și tendințele de evoluție pe piața muncii se caracterizează prin:

- a) diminuarea numărului populației active, pe parcursul perioadei 2006-2015 populația activă reducându-se cu 6,7%;
- b) coraportul deformat dintre populația activă și cea inactivă, care contiuună să se agraveze datorită creșterii numărului populației inactivă – cu 9% în perioada 2006-2015;
- c) reducerea populației ocupate, pe parcursul perioadei 2006-2015 această categorie s-a diminuat cu 4,2%;
- d) ponderea înaltă a populației ocupate în agricultură – 30,4%;
- e) reducerea șomajului, însă persistența nivelului înalt al șomajului în rîndul șomerilor a grupului de tineri cu vîrsta 25-34 ani – 20,6% în 2015 față de 15,4% în 2006;
- f) fluxuri migraționiste a forței de muncă la lucru peste hotare, inclusiv pe parcursul anilor 2009-2015 cu 15,3 mii persoane.

2. Reliefarea caracteristicilor forței de muncă migrante, sunt identificate trăsături comune - populația care pleacă la lucru peste hotare este cuprinsă, în principal, de persoane necăsătorite, în special de bărbați tineri din mediul rural, cu studii profesional secundare. Crește ponderea persoanelor plecate care au cel puțin un copil de vîrstă preșcolară. Situația creată necesită îmbunătățirea managementului fluxurilor migraționiste ale forței de muncă, inclusiv reîntoarcerea migranților și integrarea lor pe piața muncii.

3. Efectuarea analizei SWOT a pieței muncii ne-a permis să evidențiem următoarele părți slabe și amenințări:

- a) rata înaltă a inactivității populației;
- b) rata joasă a ocupării tinerilor;
- c) crearea lentă a noilor locuri de muncă;
- d) intensificarea proceselor migraționiste etc.

Realizarea analizei a SWOT a permis depistarea direcțiilor de acțiune în vederea îmbunătățirea funcționării pieței muncii.

4. Cercetarea de ordin cantitativ, prin aplicarea modelului econometric, a permis identificarea tendinței în ocuparea populației pe activități economice și prognozarea, pînă în anul 2017, a cererii de muncă pe tipuri de activități economice.

Prognoza elaborată ne face să concluzionăm că, reieșind din faptul că se va păstra aproximativ aceeași structură a ocupării pe ramuri economice, deficitul de unele profesii/ocupații și surplusul de altele va continua, persistînd șomajul și tendința spre migrație.

5. Studiul calitativ efectuat de autor s-a bazat pe interviul experților în vederea identificării și confirmării direcțiilor de perfecționare a MgPM:

- a) facilitarea creării locurilor de muncă atractive, în special în mediul rural;
- b) dezvoltarea capitalului uman;
- c) perfecționarea cadrului instituțional de elaborare, implementare și monitorizare a politicilor de ocupare,
- d) valorificarea potențialului migrației forței de muncă,
- e) asigurarea unei baze de informație statistică și de analiză mai cuprinzătoare.

În baza studiului calitativ întreprins a fost elaborat modelul MgPM autohton, precum și recomandările practice de perfecționare a MgPM a Republicii Moldova în contextul integrării în Uniunea Europeană, aduse în capitolul 3.

3. GESTIONAREA EFICIENTĂ A PIETEI MUNCII ÎN CONDIȚIILE ASOCIERII REPUBLICII MOLDOVA LA UNIUNEA EUROPEANĂ

3.1 Sporirea nivelului de calificare a forței de muncă ca factor al managementului modern al pieței muncii în contextul integrării în Uniunea Europeană

Rezultatele cercetării asupra temei date confirmă rolul și importanța MgPM evidențiat în capitolul 1 al lucrării, iar analiza efectuată în capitolul 2 a completat baza pentru realizarea obiectivului stabilit pentru capitolul 3 - *a elabora recomandări privind perfecționarea managementului pieței muncii a Republicii Moldova în contextul integrării în Uniunea Europeană.*

În condițiile actuale de dezvoltare socioeconomică, unul din obiectivele prioritare ale MgPM îl constituie ajustarea ofertei de muncă la cerere. Această ajustare presupune nu doar aspectul cantitativ, ci și calitativ. Reieșind din aceasta, MgPM se focusează pe creșterea competitivității forței de muncă, ceea ce presupune un grad sporit de flexibilitate, capacitatea de adaptare la cerințele angajatorilor. Unul din aspectele flexibilității, și anume, mobilitatea profesională va contribui la creșterea șanselor de încadrare pe piața muncii. Astfel, se justifică necesitatea și importanța intensificării eforturilor în creșterea nivelului de pregătire profesională a forței de muncă. Soluția pentru realizarea acestor deziderate o reprezintă promovarea învățării pe tot parcursul vieții, care este importantă atât pentru angajat, cât și pentru angajator, deoarece ea presupune: a) forță de muncă de o calificare superioară, b) nivelul înalt de motivare a lucrătorilor, c) satisfacerea cerințelor crescânde privind nivelul calificării profesionale.

Certificarea învățării non-formale și informale va asigura promovarea angajării pe posturi ierarhic superioare, pentru obținerea unui titlu sau a unei calificări profesionale. Experiența dobândită de o serie de țări poate fi utilă în proiectarea procesului de validare a învățării non-formale și informale în Republica Moldova.

Competențele cheie specificate în inițiativele UE privind ocuparea forței de muncă au ca scop favorizarea integrării pe piața muncii, fiind transferabile între diferite domenii de ocupație, contribuind la creșterea mobilității profesionale ale lucrătorilor. Pe fundalul studierii experienței internaționale, autorul lucrării a formulat aspectele legate de competențele sus-menționate, care prezintă importanță pentru forța de muncă autohtonă:

- cunoașterea limbilor străine;
- competențe de bază privind procesul de producție (de prestare a serviciilor), inclusiv competențe în domeniul tehnologiilor aplicate;
- competențe de comunicare (inclusiv aspectul tehnic: e-mail, programul skype etc. și aspectul psihologic- relațional);

- competențe digitale – cunoașterea avansată a programelor Windows – Word, Excel, PowerPoint ș.a.;
- capacitatea de a învăța;
- abilități în domeniul antreprenoriatului;
- competențe sociale, civice și culturale.

După cum afirmă Bîrcă A. „un alt aspect important ce vizează piața muncii se referă la învățarea pe tot parcursul vieții. Conceptul învățării pe tot parcursul vieții este esențial pentru competitivitatea economiei bazate pe cunoaștere și cuprinde atât populația activă, cât și cea inactivă. Învățarea de-a lungul vieții este menită să ofere cetățenilor instrumente de dezvoltare personală, integrare socială, participare la economia bazată pe cunoaștere și oportunitate de a se menține activ pe piața muncii.” [47, p.137] Așadar, intensificarea procesului de învățare de-a lungul vieții, în vederea dezvoltării capitalului uman, devine o prioritate pentru MgPM autohtone la etapa actuală.

Învățarea de-a lungul vieții în Uniunea Europeană. Urmărind obiectivul stipulat în Strategia Europa 2020, țările europene și-au concentrat eforturile în domeniul instruirii pe tot parcursul vieții. Media europeană a ratei de participare la instruire continuă a populației cu vîrsta între 25-64 ani a fost 10,7% în anul 2015. Spre comparație, acest indicator a reprezentat 9,3% în anul 2010, respectiv valoarea ratei de participare la instruire continuă a crescut foarte încet pe parcursul anilor 2010-2015. Dispersia valorii acestei rate pe țări este foarte mare. În anul 2015, conform datelor Eurostat, cele mai înalte valori au fost înregistrate în Elveția (32,1%), Danemarca (31,3%) și Suedia (29,4%), iar cea mai mică – în România (1,2%) (tabelul A11.1). Aceleași țări sunt lideri și ca rată de participare la instruire continuă a categoriilor de populație activă și ocupată. În ce privește instruirea adulților inactivi – liderul în anul 2015 este Islanda (33,5%). La instruirea șomerilor cea mai înaltă rată de participare se înregistrează în Suedia (44%).

Tabelul 3.1 Topul țărilor membre ale UE cu cele mai înalte rate de participare la instruire continuă a populației, pe categorii de populație, %

Total		Populație activă		Populație ocupată		Șomeri		Populație inactivă	
<i>Media UE</i>	10,7	<i>Media UE</i>	11,4	<i>Media UE</i>	11,6	<i>Media UE</i>	9,5	<i>Media UE</i>	8,2
Elveția	32,1	Elveția	34,1	Elveția	34,6	Suedia	44	Islanda	33,5
Danemarca	31,3	Danemarca	31,7	Danemarca	31,9	Islanda	33,7	Danemarca	29,3
Suedia	29,4	Suedia	29,5	Suedia	28,7	Danemarca	28,9	Suedia	28,5
Islanda	28,1	Islanda	27,5	Finlanda	27,3	Elveția	22,6	Finlanda	20,1
Finlanda	25,4	Finlanda	26,7	Islanda	27,3	Luxembourg	22	Elveția	17,9

Sursa: elaborat de autor în baza [230]

Tabelul 3.1 prezintă topul a cinci țări din UE cu cele mai înalte rate de participare a populației adulte la instruire continuă. Observăm că rata de participare la instruire în aceste țări întrece peste 3 ori media europeană.

Din tabelul 3.2 observăm că cea mai joasă rată de participare a populației la instruirea continuă între statele prezentate se înregistrează în România. Pe locul întâi se află Cehia, unde 8,3% din populația cu vârsta 25- 64 ani în ultimele patru săptămâni la training sau alte cursuri de calificare. Cehia este liderul în această listă în ce privește instruirea continuă a populației ocupate, active, a șomerilor și a populației inactive. E demn de reținut aspectul că Cehia, Ungaria și Polonia acordă atenție mai mare instruirii populației ocupate, iar România pune accentul pe ridicarea profesionalismului șomerilor. Bulgaria înregistrează cea mai înaltă rată a instruirii adulților din rândul populației inactive.

Tabelul 3.2 Ratele de participare la instruire continuă a populației din unele țări ale Europei Centrale și de Est, pe categorii de populație, %

Total		Populație activă		Populație ocupată		Șomeri		Populație inactivă	
<i>Media UE</i>	10,7	<i>Media UE</i>	11,4	<i>Media UE</i>	11,6	<i>Media UE</i>	9,5	<i>Media UE</i>	8,2
România	1,3	România	1,3	România	1,2	România	2,1	România	1,4
Bulgaria	2	Bulgaria	1,4	Bulgaria	1,4	Bulgaria	... ¹	Bulgaria	4,2
Polonia	3,5	Polonia	4	Polonia	4	Polonia	3,4	Polonia	2,1
Cehia	8,5	Cehia	9,3	Cehia	9,6	Cehia	3,8	Cehia	4,9
Ungaria	7,1	Ungaria	8,4	Ungaria	8,8	Ungaria	2,3	Ungaria	3,2

Sursa: elaborat de autor în baza [230]

Notă ¹: datele pentru Bulgaria nu sunt indicate pe site-ul Eurostat datorită fiabilității lor joase

Conform datelor tabelului 3.3, în patru state din cele cinci cu rate înalte de participare a adulților la instruire, participarea femeilor la pregătire profesională prevalează cu mult față de cea a bărbaților. Abaterea ratei, la fel, este mult mai înaltă decât media abaterii pe UE. Doar în Elveția, statul lider la participarea populației la instruire continuă, tabloul este diferit – aici la instruirea continuă predomină (însă, nesemnificativ) bărbații.

Tabelul 3.3 Ratele de participare la instruire continuă a bărbaților și femeilor din topul țărilor membre ale UE cu cele mai înalte rate de participare, %

Bărbați		Femei		Abaterea ratei de participare la instruire continuă în favoarea femeilor față de bărbați, p.p.	
<i>Media UE</i>	9,7	<i>Media UE</i>	11,7	<i>Media UE</i>	2,0
Elveția	32,8	Danemarca	37,3	Suedia	14,4
Danemarca	25,3	Suedia	36,7	Danemarca	12,0
Islanda	23,5	Islanda	32,7	Islanda	9,2
Suedia	22,3	Elveția	31,4	Finlanda	7,3
Finlanda	21,8	Finlanda	29,1	Elveția	-1,4

Sursa: calculat de autor în baza [230]

Din tabelul 3.4 observăm că în țările analizate din Europa Centrală și de Est participarea femeilor și bărbaților la instruirea continuă este aproape egală.

Tabelul 3.4 Ratele de participare la instruire continuă a bărbaților și femeilor din unele țări din Europa Centrală și de Est, %

Bărbați		Femei		Abaterea ratei de participare la instruire continuă în favoarea femeilor față de bărbați, p.p.	
<i>Media UE</i>	9,7	<i>Media UE</i>	11,7	<i>Media UE</i>	2,0
România	1,3	România	1,3	România	0
Bulgaria	1,9	Bulgaria	2,1	Bulgaria	0,2
Polonia	3,3	Polonia	3,8	Polonia	0,5
Cehia	8,3	Cehia	8,6	Cehia	0,3
Ungaria	6,8	Ungaria	7,5	Ungaria	0,7

Sursa: calculat de autor în baza [230]

Discrepanța între ratele de instruire continuă la femei și bărbați este nesemnificativă, avînd valoarea sub un procent, fiind mai mare în Ungaria și Polonia. Ținem să accentuăm că pentru Republica Moldova această discrepanță constituie 0,49 p.p. (figura 3.2).

Monitorizarea cerințelor de calificări profesionale pe plan european. Toți actorii de pe piața muncii europeană beneficiază de informare regulată privind schimbările ce survin pe această piață. Buletinul informativ editat trimestrial, Monitorul European al Vacanșilor (European Vacancy Monitor [241]), cuprinde o imagine de ansamblu a tendințelor curente pe piața muncii - posturile vacante și tendințele în angajare, abilitățile profesionale cerute etc.

Monitorizarea anunțurilor vacante și tendințelor pe piața europeană a muncii este efectuată sub ghidarea Comisiei Europene, care publică în acest scop Raportul European privind Vacanșile și Recrutarea [242], Observatorul European privind Posturile Vacante și Buletinul European privind Mobilitatea Ocupării [234]. Raportul European privind Vacanșile și Recrutarea include analiza tendințelor pe piața muncii în materie de acorduri contractuale, cererea de muncă pe sectoare și ocupații, poziții vacante dificil de acoperit și cerințele de abilități și calificări. În baza datelor Buletinului European privind Mobilitatea Ocupării pot fi evidențiate ocupațiile pentru care se înregistrează cele mai multe posturi vacante în diferite țări europene.

Un rol important îl joacă și EURES (program de cooperare între Comisia Europeană și Serviciile Publice de Ocupare ale statelor membre ale Spațiului Economic European) care oferă posibilitatea căutării posturilor vacante prin Portalul Mobilității Profesionale (Job Mobility Portal). Buletinul editat trimestrial de către EURES – Buletinul European privind Mobilitatea Profesională (European Job Mobility Bulletin) este destinat persoanelor care caută lucrul în altă localitate/țară decît cea de reședință. PLOTEUS este un alt portal în domeniu care permite identificarea oportunităților de educare în Europa, cuprinzînd universități, școli, cursuri de formare și pregătire profesională pentru adulți.

Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale (CEDEFOP) a lansat în anul 2001 proiectul privind Sistemul European de Prognozare a Nevoilor de Abilități, iar din anul 2004 rețeaua de experți Skillsnet, formată în cadrul acestui proiect, are scopul identificării timpurii a nevoilor de abilități și prognozarea cererii și ofertei acestora pe piața muncii [227]. Rezultatele cercetărilor au fost sintetizate în Prognoza cererii europene pentru abilități elaborată până în anii 2015 și 2020 (publicată în 2010) și Prognoza privind oferta de abilități până în anul 2020 (publicată în 2009) [276, p. 4]. Elaborarea unei prognoze de abilități pentru piața muncii din Republica Moldova, pe exemplul celei elaborate de Skillsnet, ar constitui un pas înainte în perfecționarea MgPM și ar permite reacționare în timp util la schimbările survenite. În acest scop, conform obiectivului SNOFM 2017-2021 este prevăzută crearea Observatorului Pieței Muncii.

Învățarea de-a lungul vieții în Republica Moldova. Racordarea pieței muncii autohtone la tendințele manifestate pe plan european, dezvoltarea și ocuparea forței de muncă reprezintă un obiectiv strategic pentru Republica Moldova în vederea creării unei veritabile societăți a cunoașterii și dezvoltării durabile. Promovarea învățării de-a lungul vieții, realizată în mod eficient și inovativ, contribuie la valorificarea potențialului forței de muncă, flexibilizarea ei și dezvoltarea securității ocupaționale. Conform Priorității nr.2 din SNOFM 2017-2021- „Dezvoltarea capitalului uman pentru șanse sporite de angajare”, promovarea accesului la instruirea de-a lungul vieții devine un obiectiv principal din domeniul MgPM.

Conform art. 126 al Codului Educației al Republicii Moldova (Cod nr.152 din 17.07.2014 [61]) formarea continuă a adulților include:

- a) educația generală, prin care se asigură dezvoltarea generală a adulților sub aspect cultural, socioeconomic, tehnologic, ecologic;
- b) formarea profesională continuă, prin care se înțelege orice proces de instruire în cadrul căruia un salariat, avînd deja o calificare ori 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.

Art. 127 prevede că formarea continuă a adulților se finanțează din mijloace achitate de persoane fizice și juridice, din mijloace ale asociațiilor profesionale și ale patronatelor, din sponsorizări, donații, taxe pentru studii, contribuții personale, fonduri externe (proiecte) și din alte surse legale.

Cadrul normativ al formării profesionale continue este oferit de Regulamentul cu privire la organizarea formării profesionale continue, aprobat prin Hotărîrea Guvernului nr. 1224 din 09.11.2004, publicat în Monitorul Oficial nr. 208-211 din 19.11.2004, aliniatul 9 al căruia

prevede că formarea profesională continuă se face prin calificare, perfecționare, specializare, obținerea unei calificări suplimentare și recalificare.

Regulamentul prevede că formele de formare profesională continuă sînt: cursurile organizate de angajatori în cadrul unității proprii sau de instituțiile specializate în formarea profesională; cursurile și programele de perfecționare sau recalificare; stagiile de practică și specializare în unități din țară sau din străinătate; seminarele, conferințele, mesele rotunde, atelierile; cursurile de formare continuă la distanță, precum și alte forme prevăzute de lege.

În ultimii zece ani ponderea participării populației în vîrstă de 25-64 ani la instruirea continuă nu s-a modificat semnificativ (figura 3.1). Participarea femeilor la instruirea continuă în anul 2015 a fost mai înaltă decît a bărbaților. Ponderea populației din mediul urban care a participat la instruire continuă fost mai înaltă de două ori (1,33% populație din mediul urban față de 0,68% din mediul rural) [30, p.188].

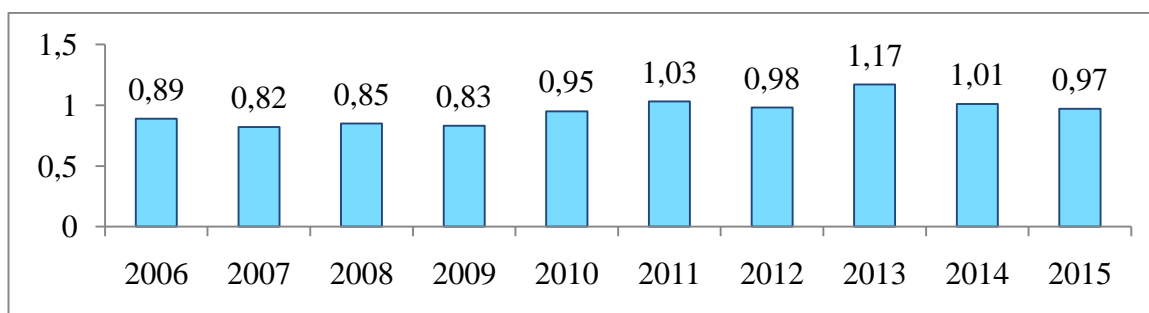


Fig. 3.1. Ponderea participării populației în vîrstă de 25-64 ani la instruirea continuă, anii 2006-2015, %

Sursa: elaborat de autor după [29, p. 188]

Participarea populației la instruire analizată pe sexe prezintă ponderea mai mare a femeilor față de bărbați. Această schemă de distribuție pe sexe este caracteristică și pentru țările Uniunii Europene. Abaterea ratei de participare la instruire continuă a femeilor față de bărbați se încadrează în limitele 0,1-0,5 p.p. (figura 3.2).

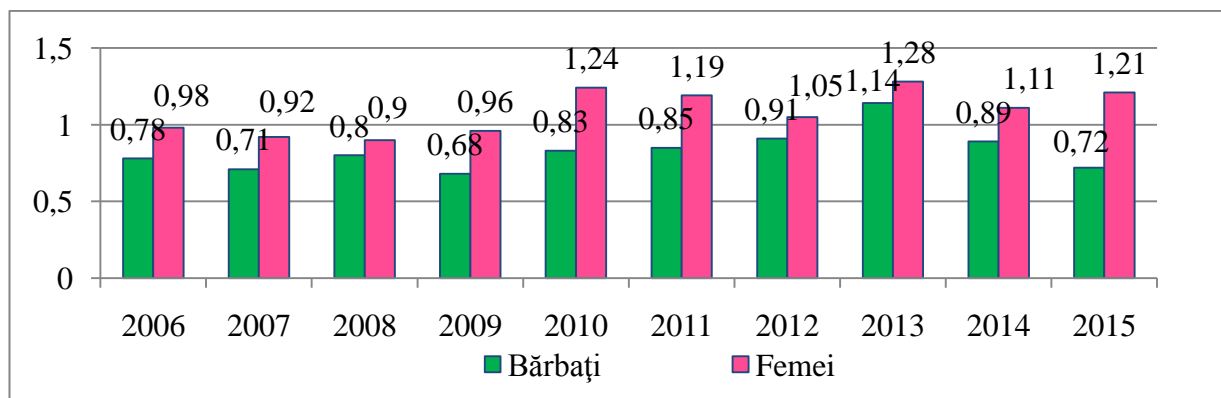


Fig. 3.2. Ponderea populației instruite, pe sexe, anii 2006-2015, %

Sursa: elaborat de autor după [29, p. 164]

O atenție aparte o prezintă pregătirea profesională a șomerilor înregistrați. Instruirea continuă în Republica Moldova îmbracă preponderent această formă, deoarece populația manifestă o atitudine mai mult reactivă, adică, cel mai des problema pregătirii profesionale a populației adulte se pune în cazul survenirii șomajului; spre deosebire de țările europene, unde perfecționarea profesională este un moment firesc în cariera angajatului.

Din figurile 3.3-3.4 observăm că pe parcursul ultimilor 4 ani a crescut numărul șomerilor înmatriculați la cursuri de pregătire profesională cu 6,2 p.p. Șomeri cu studii medii generale/liceale înmatriculați la cursuri au fost cu 4,2 p.p. mai puțin. Celelalte categorii de șomeri pe niveluri de instruire nu au variat semnificativ.

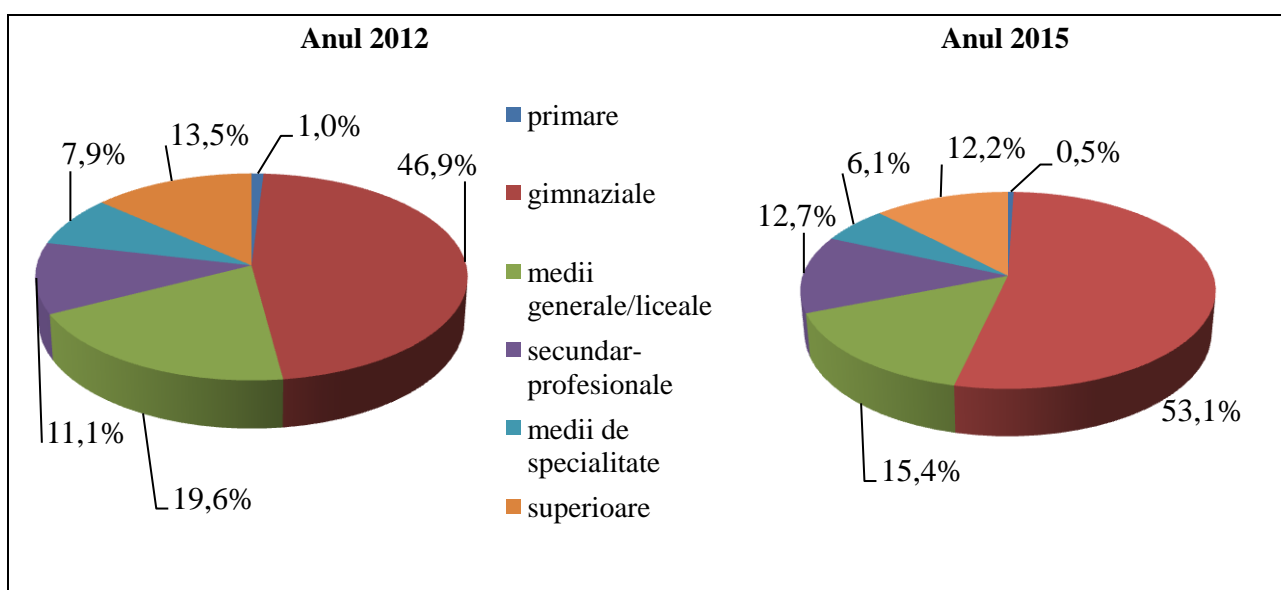


Fig. 3.3-3.4 Șomeri înmatriculați la cursuri de pregătire profesională, pe niveluri de instruire, a. 2012, a. 2015, %

Sursa: elaborat de autor după [11, p. 11] și [14, p. 11]

Repetiția absolvenților în funcție de cursurile urmate – calificare, recalificare sau perfecționare, deasemenea, a variat nesemnificativ. Cele mai multe persoane au absolvit cursurile de calificare – rata lor a fost de 71% (în afara anului 2013). Rata persoanelor care au urmat cursuri de recalificare a variat între 25% și 19%. Cea mai mică pondere au deținut-o pe parcursul perioadei analizate beneficiarii care au urmat cursuri de perfecționare – cota lor nu s-a ridicat mai sus de 10% (figura 3.5).

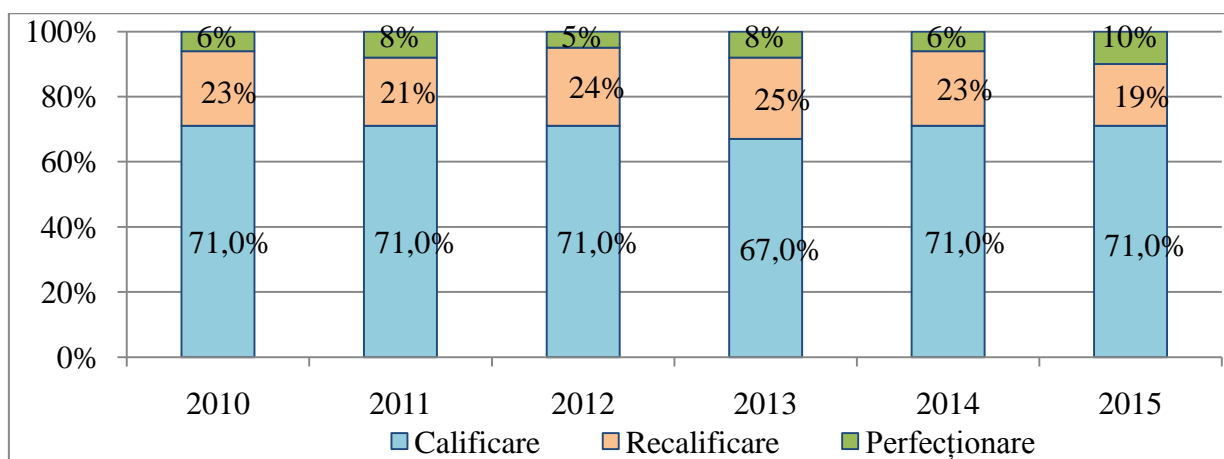


Fig. 3.5. Dinamica absolvenților după forma de instruire, %

Sursa: [11, p. 11]

Autorul lucrării a dorit să evidențieze în comparație, tematica cursurilor de pregătire profesională organizate în România (ca țară membră a UE) și Republica Moldova. În tabelul 3 din anexa 14 prezentăm topul a 5 cursuri de pregătire profesională din România, care au înregistrat cei mai mulți absolvenți. Comparând ocupațiile/meseriile la care s-au efectuat cursuri de pregătire profesională în România și în Republica Moldova, observăm că sunt asemănătoare în general, totuși ocupațiile la care s-au organizat cele mai multe cursuri în România presupun calificare mai înaltă, decât cele mai frecvent absolvite de către șomeri în Republica Moldova (vezi tabelele A11.2, A11.3, A11.4 și tabelul 3.5).

Tabelul 3.5. Top 5 ocupații la care s-au efectuat cursuri de pregătire profesională organizate de ANOFM în Republica Moldova și repartitia absolvenților la acestea, absolvenți în %

2012		2013		2014		2015	
Profesia	Abs.	Profesia	Abs.	Profesia	Abs.	Profesia	Abs.
Bucătar	21	Bucătar	17	Bucătar	22	Bucătar	18
Frizer	19	Frizer	15	Frizer	15	Frizer	15
Operator la calculatoare	7	Operator la calculatoare	9	Contabil	8	Operator la calculatoare	10
Contabil	7	Contabil	8	Operator la calculatoare	5	Contabil	8
Barman	5	Manichiuristă	7	Manichiuristă	5	Manichiuristă	5

Sursa: elaborat de autor în baza [11, p.11] [12, p. 19] [13, p. 16] [14, p.11]

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă contractează serviciile instituțiilor de învățământ cu scopul organizării formării, perfecționării și recalificării profesionale a șomerilor (tabelul A11.5). Majoritatea profesiilor la care se face pregătire în aceste instituții sunt: electromontor, electrogazosudor, lăcătuș la reparația automobilelor, tencuitor, zugrav, tîmplar, dulgher, operator la calculatoare, croitor – cusător, bucătar – cofetar, chelner – barman, secretar, contabil, frizer, manichiuristă – pedichiuristă, cosmetician, masor etc. Aceste profesii sunt solicitate pe piața muncii, observăm că ele presupun nivel de pregătire secundar profesional

[268, p. 162-163]. Identificarea profesiilor pentru care există cerere pe piața muncii este realizată de ANOFM în cadrul Barometrului Profesiilor.

Barometrul profesiilor elaborat de ANOFM este util în analiza și prognozarea gradului de coincidență a cererii și ofertei de profesii pentru specialiști și pentru muncitori. Această comparare permite a prognoza evoluția cererii la anumite profesii în viitorul apropiat și gradul de acoperire a cererii cu oferta de muncă.

Buletinul informativ prezentat periodic de ANOFM cuprinde o comparare a șomerilor înregistrați pe domenii de activitate, precum și locurile vacante disponibile în domeniile respective, fiind indicat gradul de concurență a șomerilor la un loc vacant.

Reieșind din iminența prevalării ofertei de muncă asupra cererii de muncă pe viitor în Republica Moldova, fenomenul de migrație la lucru peste hotare va continua să persiste. În aceste condiții, considerăm că efectul financiar benefic asupra economiei naționale, sub forma remitențelor, provenite din migrarea forței de muncă, ar putea fi mărit considerabil dacă migranții ar avea un nivel mai înalt de pregătire, dezvoltând abilități solicitate pentru posturi de calificare mai înaltă. Posturile de calificare superioară generează salarii mai înalte. Însă, migranții din Republica Moldova care pleacă să lucreze în Europa, sunt angajați preponderent la munci slab plătite, necorespunzătoare nivelului lor de calificare profesională. Totuși, autorul consideră că, pentru a-și asigura o mai bună inserție pe piața muncii, migranții moldoveni ar trebui să-și dezvolte o serie de abilități profesionale suplimentare. Reieșind din Buletinul European privind Mobilitatea Profesională [234], observăm că migranții moldoveni se încadrează parțial în cererea de muncă europeană și anume – lucrători în restaurante și menaje, îngrijire personală și construcții. Topul 5 a celor mai solicitate profesii pe piața muncii europeană include:

1. personal medical și de îngrijire,
2. specialiști în finanțe și vânzări,
3. lucrători în restaurante și servicii de menaj,
4. agenți de vânzări,
5. mecanici în domeniul aparatelor electrice și electronice [234, p.1].

Observăm că 4 ocupații din această listă presupun o bună relaționare cu clienții. Profesiile menționate mai sus oferă șanse de angajare și pentru migranții moldoveni la muncă. În același timp, dezvoltarea unor aptitudini și abilități specifice, cum ar fi comunicarea în afaceri, capacitatea de convingere a clienților, tehnici de vânzări etc. implică obligatoriu cunoașterea limbii țării de destinație. Prin urmare, este justificată necesitatea urmării unei instruirii prealabile, materializate cel puțin, în cursuri de limbă străină a țării de destinație.

Utilizarea potențialul uman al Republicii Moldova. Capitalul uman reprezintă una din resursele care oferă Republicii Moldova un avantaj comparativ, dar condiția pentru a fi valorificată la maxim este ca aceasta să fie specializată în domeniile solicitate de ofertanții locurilor de muncă. După cum este bine evidențiat de Constanța Mihăescu „forța de muncă nu contează numai ca dimensiune și structuri, mult mai importantă este eficiența utilizării ei” [130, p. 164].

Utilizarea eficientă a forței de muncă presupune angajarea ei în activități corespunzător pregătirii profesionale. Una din sarcinile de bază ale MgPM constă în asigurarea acestei concordanțe. În continuare, autorul și-a propus să analizeze gradul de corespundere a pregătirii profesionale a populației cu ocupațiile desfășurate (tabelul 3.6).

Tabelul 3.6 Corespunderea ocupației populației cu domeniul de pregătire, a. 2009, a. 2015, %

Nivelul de instruire	Total	Corespunderea ocupației cu domeniul de pregătire							
		Corespunde		Este inferioară		Este superioară		Echivalent, dar diferite	
		2009	2015	2009	2015	2009	2015	2009	2015
Total	100,0	79,8	51,7	13,3	19,5	3,8	21,4	3,0	7,3
Superior	100,0	78,8	57,0	15,7	27,7	1,1	5,9	4,4	9,4
Mediu de specialitate	100,0	64,0	43,1	29,5	43,4	4,0	9,7	2,4	3,8
Secundar profesional	100,0	71,4	43,8	19,9	29,7	2,2	6,3	6,5	20,2
Liceal/mediu general	100,0	90,2	52,9	0,0	0,0	9,2	47,1	0,0	-
Gimnazial	100,0	96,2	59,2	0,0	0,0	3,3	40,8	0,0	-
Primar / fără școală primară	100,0	99,3	71,4	0,0	-	0,0	0	0,0	-

Sursa: calculat de autor după [29, p. 84] și [34, p. 99]

Urmărind în dinamică, corespunderea ocupației cu domeniul de pregătire, observăm că, pe parcursul anilor 2009-2015, are loc tendința de scădere a ponderii persoanelor cu studii superioare care practică ocupații corespunzătoare nivelului lor de pregătire, ponderea lor reducându-se cu 21,8 p.p. Crește ponderea persoanelor cu studii superioare care practică ocupații inferioare (cu 12 p.p.) (tabelul 3.6). Aceeași tendință se înregistrează în cazul persoanelor cu studii medii de specialitate și cu studii secundar profesionale, ponderea celor la care ocupația corespunde studiilor a scăzut cu 20,9 p.p., respectiv cu 27,6 p.p. Deasemenea, aceste categorii au înregistrat creșterea ponderii persoanelor cu ocupație inferioară studiilor obținute – cu 12 p.p. și, respectiv cu 9,8 p.p.

În cazul persoanelor cu studii liceale/medii generale o pondere însemnată o dețin persoanele a căror ocupație este superioară studiilor – cota lor a crescut pe parcursul anilor 2009-2015 cu 37,9 p.p. În anul 2015 ponderea lor a atins 47,1%. Ponderea celor care desfășoară ocupație corespunzătoare studiilor s-a redus cu 37,3 p.p.

Tendința descrisă mai sus se observă și la persoanele cu studii gimnaziale – reducerea ponderii persoanelor care practică ocupații corespunzătoare studiilor cu 37 p.p. și creșterea ponderii persoanelor care desfășoară ocupații superioare nivelului de pregătire cu 37,5 p.p.

Ponderea categoriei cu studii primare sau fără școală a căror ocupație corespunde pregătirii s-a redus cu 27,9 p.p.

Evidențiem că persoanele cu studii secundar profesionale manifestă mobilitate profesională crescută, pentru că 20,2% din ei activează în ocupații echivalente, dar diferite față de domeniul de pregătire.

Datele prezentate justifică orientarea eforturilor spre recalificarea profesională a persoanelor practică ocupație echivalentă ca nivel, dar diferită față de domeniul de pregătire. Instruirea continuă a 20,2 % din persoane cu studii secundare profesionale va asigura obținerea unor performanțe mai înalte în procesul activității profesionale, crescând nivelul de competitivitate a forței de muncă.

Din tabelul 3.7 se observă că persoanele cu studii superioare sunt preponderent salariate (91,9%) și doar o mică parte din aceștia sunt lucrători pe cont propriu (6,8%). Patroni, în rândul tuturor categoriilor sunt foarte puțini – 0,6%. Dintre persoanele cu studii medii de specialitate majoritatea sunt salariați (76,7%), iar aproximativ o cincime - lucrători pe cont propriu (20,2%). Populația cu studii secundare profesionale cuprind atât salariații (61%), lucrători pe cont propriu (36,1%), cât și lucrători familiari neremunerați (2,3%). Odată cu scăderea nivelului de studii, scade ponderea salariaților și crește ponderea lucrătorilor pe cont propriu. Astfel, din persoanele cu studii gimnaziale 40,2% sunt salariați și 51,4% sunt lucrători pe cont propriu. Iar din persoanele cu studii primare 58,6% sunt lucrători pe cont propriu.

Tabelul 3.7 Populația ocupată după statutul profesional și nivelul de instruire, a. 2015, %

	Total	Salariați	Lucrători pe cont propriu	Lucrători familiari neremunerați	Patroni
Total	100	65,4	30,1	3,8	0,6
Superior	24,4	91,9	6,8	0	0
Mediu de specialitate	14,2	76,7	20,2	2,1	0
Secundar profesional	22,3	61	36,1	2,3	0
Liceal/ mediu general	19,9	55	38,4	6	0
Gimnazial	18,7	40,2	51,4	8,2	0
Primar sau fără școală primară	0,6	0	58,6	0	-

Sursa: calculat de autor după [29, p. 37]

Datele analizate justifică necesitatea intensificării eforturilor de creștere a nivelului de pregătire profesională a persoanelor cu studii gimnaziale, care constituie un segment deloc neglijabil – 18,7% din totalul populației ocupate și care formează, în același timp, cel mai vast

grup în rândul lucrătorilor familiali neremunerați. Creșterea nivelului de pregătire profesională a acestui segment va conduce la sporirea șanselor de ocupare în muncă.

Perfecționarea sistemului de pregătire profesională. Asigurarea instruirii de-a lungul vieții implică atât identificarea celor mai solicitate profesii sau competențe și abilități necesare de dezvoltat, cât și deteminarea modalității de finanțare.

Finanțarea cursurilor de recalificare este un aspect important de care trebuie de ținut cont, de vreme ce recalificarea și pregătirea profesională a lucrătorilor este o investiție aducătoare de beneficii pe termen lung. Una din soluții propusă în literatura de specialitate [313] este descentralizarea sistemului de ridicare a calificării profesionale a populației prin acordarea unui șir de responsabilități autorităților locale, ținând cont de experiența statelor Europei Occidentale, unde cursurile de pregătire profesională și calificare sunt finanțate din impozitele locale, rolul statului fiind acela de a asigura o distribuire echilibrată a finanțelor între zonele teritoriale cu diferite venituri din impozite.

Finanțarea instruirii continue a populației este insuficient reflectată în statistica națională. Deși cheltuielile privind pregătirea profesională a șomerilor sunt raportate sistematic de ANOFM, în statistica oficială lipsesc datele privind cheltuielile pentru pregătirea profesională a populației angajate în câmpul muncii. Ceea ce ține de cheltuieli pentru învățământ în general, efectuate din bugetul public național - acestea sunt prezentate în tabelul 3.8.

Tabelul 3.8 Cheltuielile pentru învățământ din bugetul public național, anii 2006-2014

Indicatori	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Cheltuielile pentru învățământ în % față de totalul cheltuielilor bugetare	20,1	19,0	19,8	20,7	22,4	21,4	20,9	18,3	17,6
Cheltuielile în învățământ în % față de PIB	8,1	8,0	8,2	9,4	9,2	8,3	8,4	7,0	7,0

Sursa: elaborat de autor în baza [27, p.36] [28, p.27]

Observăm că pe parcursul anilor 2006-2014 cheltuielile pentru învățământ în % față de totalul cheltuielilor bugetare a scăzut cu 2,5 p.p. Cel mai înalt nivel a fost înregistrat în anul 2010 - 22,4%. Față de acest nivel, valoarea din anul 2014 s-a redus cu 4,8 p.p. Cheltuielile în învățământ în % față de PIB au înregistrat aceeași tendință de fluctuație – o reducere cu 1,1 p.p. în 2014 față de 2006 și scădere a valorii cu 2,4 p.p. în anul 2014 față de anul 2009.

Una din tendințele înregistrate în domeniul organizării sistemului de pregătire profesională într-o serie de state europene este descentralizarea finanțării acestuia, exprimată prin atragerea finanțelor publice locale. Un rol important îl joacă posibilitatea obținerii unui credit de către firmă în scopul instruirii profesionale a angajaților, credite pentru persoanele care doresc să urmeze cursuri de antreprenariat etc.

Printre măsurile care contribuie la creșterea gradului de flexibilitate și eficiență a sistemelor de pregătire profesională se numără elaborarea de către stat a standardelor de pregătire profesională, implementarea unui sistem de control a agenților ofertanți de cursuri de pregătire profesională, inclusiv sprijinirea dezvoltării instituțiilor private de pregătire profesională a resurselor umane. [313, p. 174]

Statul trebuie să motiveze întreprinderile să investească resursele financiare în pregătirea profesională a personalului. În acest sens, într-o serie de țări sunt introduse înlesniri fiscale pentru organizațiile care au cheltuit resurse financiare în vederea ridicării nivelului de pregătire profesională a angajaților [313, p. 168-175]. Conform art. 213 al Codului Muncii, este prevăzut ca cel puțin 2% din fondul salarizării al întreprinderii să fie alocat pentru pregătirea profesională a angajaților. Reiese că, pentru anul 2015 suma cheltuielilor directe aferente remunerării forței de muncă au constituit 32 752 480,8 mii lei [26], iar 2% din suma respectivă, conform calculelor noastre, ar constitui 655 049 mii lei. Spre comparație, la nivelul Uniunii Europene, cel mai înalt procentaj alocat pregătirii angajaților se înregistrează în Franța – 2,5% în 2010 (ultimele date disponibile pe Eurostat), în Belgia - 2,4%, Malta - 2,3% și Olanda - 2,2%. Media pe Uniunea Europeană reprezintă 1,6 % din fondul salarizării [230].

Considerăm că și Ministerul Economiei ar putea contribui la promovarea pregătirii profesionale continue a lucrătorilor din cadrul IMM, prin atragerea finanțării acestor activități în baza granturilor europene.

Implementarea tehnologiilor informaționale își pune amprenta asupra conținutului profesiilor, conduce la apariția unor noi specialități, precum și la diversificarea celor existente.

Tranziția la economia de piață în Republica Moldova a generat transferul populației ocupate din unele sectoare în altele: ponderea celor ocupați în ramurile tradiționale - agricultura, industria prelucrătoare, construcții – s-a micșorat, ponderea celor ocupați în sfera serviciilor și infrastructurii – a crescut. Acest transfer este un proces anevoios implicând recalificarea și reintegrarea socio-profesională a indivizilor.

Corelația sistemului de educație cu piața muncii prin prisma tranziției de la studii la activitate profesională. Legătura strânsă între piața muncii și sistemul de învățământ este esențială pentru creșterea competitivității forței de muncă. Calitatea corelației dintre sistemul de educație și piața muncii influențează decisiv asupra ofertei de muncă. Unul din aspectele tratate de MgPM, în acest context, este tranziția de la studii la activitate profesională. Ea trebuie să se efectueze facil, în termeni cât mai scurți și să asigure aplicarea în profesia exercitată a cunoștințelor și abilităților achiziționate pe parcursul studiilor. Managementul eficient al tranziției de la educație la activitate profesională se bazează pe existența unor date complexe și relevante ce reflectă particularitățile tranziției date. Obținerea unor date utile și sugestive

presupune aplicarea indicatorilor de ordin cantitativ și calitativ, cu privire la angajarea absolvenților în baza specialității.

Deși BNS a efectuat în martie 2015 și martie 2013 cercetarea tranziției de la studii la viața profesională [41][42], indicatorii reflectați în aceste studii sunt preponderent axați pe cercetarea gradului de activitate a tineretului, intențiilor și motivațiilor sale, nefiind reflectat aspectul de angajare în baza specialității la care a studiat absolventul. În vederea clarificării acestui aspect, propunem aplicarea următorilor indicatori, elaborați de autor:

A. **Perioada între momentul absolvirii și angajării în câmpul muncii**, acest indicator reliefează durata de timp pînă la încadrarea în muncă a absolventului. [157, p. 374]

Indicatorul va fi descris prin formula propusă de autor:

$$T \text{ tranz} = t \text{ absolv } 1 + t \text{ absolv } 2 + t \text{ absolv } 3 \quad (3.1)$$

unde:

T tranz - perioada între momentul absolvirii și angajării în câmpul muncii,

t absolv 1 – numărul de zile nelucrate în anul absolvirii începînd cu ziua absolvirii,

t absolv 2 – numărul de ani compleți nelucrați între anul absolvirii și anul angajării,

t absolv 3 – numărul de zile nelucrate în anul angajării în primul loc de muncă.

Această durată va fi mult mai scurtă sau chiar poate lipsi (în cazul cînd absolventul a fost deja angajat în muncă la momentul finisării studiilor). Scurtarea acestei perioade de timp prin măsuri de mediere a muncii și consiliere profesională va permite reducerea semnificativă a șomajului în rîndul tinerilor, precum și micșorarea numărului persoanelor decepționate în găsirea unui loc de muncă. Calculul acestui indicator poate fi făcut în baza datelor furnizate de Casa Națională de Asigurări Sociale, pentru că la angajarea la serviciu fiecare persoană primește certificat de atribuire a codului personal de asigurări sociale, în care se menționează data eliberării, respectiv data cînd a fost angajată persoana pentru prima dată.

B. **Numărul tinerilor angajați conform specialității în primul an după absolvirea instituției de învățămînt**. Acest indicator nu este întîlnit în statisticile oficiale din Republica Moldova, însă prezintă interes aparte deoarece reflectă calitatea angajării și eficiența sistemului de educație. Din moment ce numeroși absolvenți se angajează la lucru care nu corespunde specialității lor, cunoașterea numărului proaspeților absolvenți care au găsit lucru pe specialitate denotă calitatea ocupării. Aceste date ar putea fi culese în baza unui sondaj, care să cuprindă un șir de organizații și întreprinderi de diferite profiluri, reprezentative pentru analiza tinerilor angajați pe domenii generale de studii, conform metodologiei BNS [157 p. 374]. Indicatorul va fi descris prin formula propusă de autor:

$$N \text{ angaj spec 1 an} = N \text{ absolv 1} - N \text{ angaj spec 1} \quad (3.2)$$

unde:

$N \text{ angaj spec 1 an}$ - numărul tinerilor angajați conform specialității în primul an după absolvirea instituției de învățământ;

$N \text{ absolv 1}$ - numărul tinerilor absolvenți în anul respectiv,

$N \text{ angaj spec 1}$ - numărul tinerilor absolvenți din anul respectiv angajați în muncă în același an, conform specialității.

C. Rata tinerilor angajați conform specialității în numărul total al absolvenților specialității respective. Acest indicator arată eficiența sistemului de educație, precum și a politicilor de ocupare. Indicatorul va fi descris prin formula propusă de autor [157, p. 375]:

$$R \text{ angaj spec} = N \text{ absolv angaj spec} / N \text{ absolv spec} \quad (3.3)$$

unde:

$R \text{ angaj spec}$ - rata tinerilor angajați conform specialității date în numărul total al absolvenților acestei specialități, în anul de referință,

$N \text{ absolv angaj spec}$ – numărul absolvenților angajați în baza specialității absolvite. Pentru calculul acestui indicator este necesar a efectua un studiu, care să cuprindă organizații și întreprinderi de diverse profiluri și care va evidenția câți proaspeți absolvenți au fost angajați în posturile corespunzătoare specialității lor, în anul de referință,

$N \text{ absolv spec}$ – numărul absolvenților specialității respective, în anul de referință, (indicatorul poate fi găsit pe site-ul BNS).

D. Perioada de timp petrecută la primul loc de muncă, deasemenea va reflecta calitatea ocupării tinerilor, va oferi o imagine privind concordanța așteptărilor tinerilor cu condițiile locului de muncă [157, p.376]. Acest indicator este posibil de calculat în baza unui studiu, efectuat pe baza unui șir de organizații și întreprinderi de diferite profiluri, care va analiza înscrierile în carnetele de muncă ale personalului. Indicatorul va fi descris prin formula propusă de autor:

$$T \text{ ang} = t_1 + t_2 + t_3 \quad (3.4)$$

unde:

$T \text{ ang}$ - perioada de timp petrecută la primul loc de muncă,

t_1 – numărul de zile lucrate în anul angajării la primul loc de muncă,

t_2 – numărul de ani compleți lucrați în primul loc de muncă,

t_3 – numărul de zile lucrate în anul concedierii din primul loc de muncă.

E. Ponderea absolvenților angajați conform specialității în totalul absolvenților care și-au găsit loc de muncă. Acest indicator este asemănător cu indicatorul *Rata tinerilor*

angajați conform specialității în numărul total al absolvenților, însă aprecierea situației ocupaționale a absolvenților pe care o realizează acest indicator este mai specifică. Indicatorul dat reflectă coincidența ofertei și cererii de profesii, descrie succesul tinerilor în procesul căutării unui loc de muncă dorit. Formula de calcul, propusă de autor, [157, p.375] va fi:

$$P \text{ absolv angaj spec} = N \text{ absolv angaj spec} / N \text{ absolv angaj} \quad (3.5)$$

unde:

$P \text{ absolv angaj spec}$ - ponderea absolvenților angajați conform specialității în totalul absolvenților care și-au găsit loc de muncă,

$N \text{ absolv angaj spec}$ - numărul absolvenților angajați conform specialității absolvite,

$N \text{ absolv angaj}$ – numărul absolvenților angajați în câmpul muncii, pentru calculul acestui indicator este necesar de efectuat un studiu. În baza informației prezentate de organizații și întreprinderi este posibil de estimat numărul persoanelor care au absolvit o instituție de învățământ în ultimele 12 luni și au fost angajați în câmpul muncii.

Acești indicatori sunt importanți, deoarece reflectă corespunderea ocupării cu profesia la care s-a efectuat pregătirea absolvenților în instituțiile de învățământ. La moment acești indicatori nu sunt aplicați. Îi considerăm necesari pentru că reflectată calitatea ocupării tinerilor absolvenți, precum și gradul de dificultate a tranziției de la studii la viața profesională.

La nivel internațional a fost introdus un Ghid referitor la Studiul privind Tranziția de la Școală la Lucru, studiu care evidențiază conceptele de bază, rolul și procesul de implementare, modele de chestionare, metodologia de formare a eșantionului, indicatori cheie privind încadrarea tinerilor pe piața muncii și diseminarea rezultatelor [257]. Considerăm binevenită elaborarea ghidului similar și în Republica Moldova, inclusiv efectuarea studiului în domeniul menționat.

De asemenea, în vederea creșterii eficacității utilizării potențialului uman este important de corelat necesitățile pieței muncii cu caracteristicile profesionale ale ofertei de muncă. Salariul ca factor de creștere a atractivității ramurii sau sectorului economic generează un excedent de ofertă de forță de muncă în sectorul sau ramura respectivă [158, p. 251], astfel ca urmărirea dinamicii acestuia permite a prognoza evoluția numărului de absolvenți pe diferite specialități în viitor.

Managementul eficient al politicilor de ocupare a forței de muncă se bazează pe conlucrare, pe acțiuni concertate ale actorilor sociali cointeresați. Acest deziderat ar putea fi atins prin dezvoltarea unei Platforme pentru Dialogul între universități și afaceri (asemenea celei lansate de Comisia Europeană în anul 2008) care este binevenit pentru Republica Moldova. Conduc sub egida Ministerului Educației, un astfel de dialog ar asigura promovarea angajării în

muncă a tineretului și eficientizarea sistemului de educație și, implicit, aceasta ar reduce timpul de tranziție de la studii la viața profesională.

3.2 Perfecționarea managementului în domeniul serviciilor publice de ocupare

Fiind instituția centrală a serviciului public de ocupare, ANOFM exercită atribuții în domeniul medierii muncii, în scopul corelării și apropierii cererii și ofertei de muncă, informării privind situația pe piața muncii, realizării și supravegherii executării măsurilor active și pasive de ocupare a forței de muncă.

Unul din obiectivele importante ale MgPM îl constituie asigurarea eficienței activității ANOFM, ceea ce permite a aprecia raționalitatea utilizării resurselor alocate măsurilor de politică activă, în special serviciului de mediere, de informare și consiliere, precum și de formare profesională.

Eficiența măsurilor de ocupare a forței de muncă în Republica Moldova. Măsurile care vizează creșterea șanselor de ocupare a persoanelor în căutare de locuri de muncă cuprind serviciile de informare, de consiliere profesională, de mediere a muncii, de calificare și recalificare. La conținutul acestor măsuri autorul s-a referit deja în capitolul 1 al tezei. În acest paragraf atenție se va acorda analizei măsurilor întreprinse de ANOFM și eficienței acestora.

Observăm că pe parcursul anilor 2009-2015, din totalul locurilor de muncă vacante anunțate la ANOFM, numărul locurilor vacante destinate funcționarilor înregistrează o creștere (ajungând la 28% în 2015), iar numărul locurilor de muncă destinate muncitorilor se reduce din 2011 pînă în 2015 cu 8 p.p. (reprezentînd 72% în anul 2015) (tabelul A13.1). Pe parcursul perioadei 2009-2015 din totalul locurilor vacante anunțate la ANOFM continuă să prevaleze vacanșile în organizațiile private (58% în 2015). În același timp, ponderea locurilor de muncă declarate vacante în organizații publice a ajuns la 26% din total în 2015 (tabelul A13.1).

Modalitatea prin care angajatorii anunță despre existența locurilor de muncă vacante este preponderent comunicare prin telefon, fax sau în scris (tabelul A13.2). Considerăm oportună implementarea utilizării unui formular on-line, pe site-urile web ale agențiilor teritoriale (și de vreme ce acestea nu există, ar fi binevenit să fie create), astfel ca angajatorul să poată actualiza informația privind locurile de muncă vacante în regim de timp real.[147, p.84]

Observăm că în anii 2009-2015 s-a redus semnificativ numărul beneficiarilor de servicii de mediere a muncii – cu 75224 persoane, respectiv cu 29 %. Numărul târgurilor de locuri de muncă a oscilat, fiind realizate 73 de târguri în anul 2015. Eficiența acestor măsuri este evidențiată în tabelul A13.3. Deși în 2009 s-au organizat mai puține târguri de locuri de muncă și au fost considerabil mai puțini participanți – 6424 persoane, procentul persoanelor angajate a

fost cel mai înalt – 22,5%. În anul 2015 ponderea persoanelor plasate în câmpul muncii din numărul participanților la târguri a constituit 19%. [147, p.85]

Numărul de beneficiari de servicii de informare și consiliere profesională s-a mărit pe parcursul anilor 2009-2015 de 3 ori (tabelul A13.4). Numărul persoanelor beneficiare de informare și consiliere profesională, care au fost încadrați în câmpul muncii grație acestor servicii, a crescut cu 11583 persoane, respectiv cu 4,65 %. Ponderea persoanelor plasate în câmpul muncii după frecventarea ședințelor Clubului Muncii a crescut nesemnificativ – cu 1,78 p.p., atingând în 2015 valoarea de 15,45%. Valoarea cea mai înaltă a fost înregistrată în anul 2014 – 19% din totalul participanților. Rata de plasare în câmpul muncii a participanților la seminarele de instruire în tehnici și metode de căutare a locului de muncă a atins în anul 2015 valoarea de 19,75%, reprezentând o creștere cu 7,88 p.p. [147, p.86]

Numărul persoanelor înmatriculate la cursuri de pregătire profesională s-a redus cu 22% pe parcursul anilor 2009-2015. Ponderea absolvenților cursurilor s-a redus cu 33%. Distribuția absolvenților pe cursuri de formare profesională, recalificare și perfecționare a rămas, practic, aceeași. Cota înaltă a absolvenților de cursuri de recalificare – circa 20% pe parcursul anilor 2009-2015 (tabelul A13.5) indică o orientare profesională inițială greșită, când persoana a ales profesia ignorând tendințele pieței muncii [315, p. 129] [147, p.87].

Ponderea persoanelor angajate în câmpul muncii în numărul total al absolvenților de cursuri de pregătire profesională a crescut cu 9,6 p.p. (tabelul A13.5).

Lucrările publice, la care sunt antrenați șomerii, reprezintă o alternativă a ocupării permanente. Pe parcursul anilor 2009-2015, numărul șomerilor antrenați la lucrări publice a oscilat în jurul a 1800 persoane (tabelul A13.6), dintre care șomeri din mediul rural dețin o pondere covârșitoare (aproape 90%).

Analizând eficiența serviciilor de ocupare realizate de ANOFM, autorul a aplicat indicatorii de apreciere a ponderii beneficiarilor de servicii de ocupare angajați în câmpul muncii și cheltuielile aferente pentru acordarea serviciilor respective unui beneficiar angajat și a comparat dinamica acestora în anii 2012-2015. Prin urmare, estimarea eficienței serviciilor prestate a fost efectuată atât în termeni de cost, cât și în termeni de rezultat.

Ținem să evidențiem că metodica aprecierii eficienței în termeni de cost implementată până în prezent de ANOFM este raportarea cheltuielilor la un beneficiar al serviciilor de ocupare (realizată pentru uz intern, nereflectată în rapoartele oficiale). Autorul lucrării consideră că pentru relevarea mai justă a eficienței serviciilor de ocupare este necesar de calculat cheltuielile anume per beneficiar angajat în câmpul muncii, ca urmare a serviciilor de ocupare prestate, deoarece cheltuielile destinate beneficiarilor neangajați pot fi considerate irosite.

Astfel, formulele utilizate la calculul eficienței serviciilor de ocupare a populației, aplicate de autorul prezentei lucrări [147, p.89], sunt următoarele:

$$\text{Chelt 1 angaj mediere} = \text{Chelt mediere} / \text{N beneficiari angaj mediere} * 100 \quad (3.6)$$

unde:

Chelt 1 angaj mediere – cheltuielile pe 1 persoană angajată în urma serviciilor de mediere,

Chelt mediere – cheltuielile aferente serviciilor de mediere,

N beneficiari angaj mediere – numărul total al beneficiarilor angajați grație serviciilor de mediere.

$$\text{Chelt 1 angaj inform cons} = \text{Chelt inform cons} / \text{N beneficiari angaj inform cons} * 100 \quad (3.7)$$

unde:

Chelt 1 angaj inform cons – cheltuielile pe 1 persoană angajată în urma serviciilor de informare și consiliere profesională,

Chelt inform cons – cheltuielile aferente serviciilor de informare și consiliere profesională,

N beneficiari angaj inform cons – numărul total al beneficiarilor angajați grație serviciilor de informare și consiliere profesională.

$$\text{Chelt 1 angaj form prof} = \text{Chelt form prof} / \text{N beneficiari angaj form prof} * 100 \quad (3.8)$$

unde:

Chelt 1 angaj form prof – cheltuielile pe 1 persoană angajată în urma formării profesionale,

Chelt form prof – cheltuielile aferente serviciilor de formare profesională,

N beneficiari angaj form prof – numărul total al persoanelor care au absolvit cursuri de formare profesională de la începutul anului și au fost angajați grație serviciilor de formare profesională.

Rezultatele calculelor indicatorilor de cost și eficiență a măsurilor active de ocupare sunt prezentate în tabelul 3.9.

Din tabelul 3.9 observăm că formarea profesională presupune cele mai înalte cheltuieli (10575,6 mii lei în 2015), comparativ cu 2009 ele au crescut cu 2090,1 mii lei, respectiv cu 24,6 %. Cheltuielile pentru 1 persoană angajată în urma formării profesionale au crescut doar cu 22,2 lei. În același timp, ponderea persoanelor plasate în câmpul muncii din totalul beneficiarilor de formare profesională s-a redus cu 2,8 p.p. Cu toate acestea, formarea profesională înregistrează în continuare cele mai înalte efecte, concretizate în angajarea în muncă.

Tabelul 3.9. Eficiența serviciilor de ocupare a populației realizate de ANOFM, anii 2012-2016

Indicatori	2012	2013	2014	2015	2016
MEDIEREA MUNCII					
Numărul beneficiarilor de servicii de mediere	60168	37639	25045	25935	28054
Numărul persoanelor angajate în urma serviciilor de mediere	15561	16722	16366	16780	17654
Cheltuieli ce țin de medierea muncii (mii, lei)	680,8	375,8	283,3	277,3	257,8
<i>Eficiența serviciilor de mediere: procentul persoanelor plasate în câmpul muncii din numărul total al beneficiarilor, %</i>	25,9	44,4	65,3	64,7	62,9
<i>Cheltuieli pe 1 persoană angajată în urma serviciilor de mediere (lei / 1 pers)</i>	43,75	22,47	17,31	16,53	14,60
INFORMARE ȘI CONSILIERE PROFESIONALĂ					
Numărul beneficiarilor de servicii de informare și consiliere profesională	48648	53354	26336	65392	70647
Numărul persoanelor angajate în urma măsurilor de informare și consiliere profesională	7001	11543	6408	14674	15845
Cheltuieli pentru informarea și consilierea profesională (mii, lei)	32,8	33,2	33,6	35,2	35,7
<i>Eficiența serviciilor de informare și consiliere profesională: procentul persoanelor plasate în câmpul muncii din numărul total al beneficiarilor, %</i>	14,4	21,6	24,3	22,4	22,4
<i>Cheltuieli pe 1 persoană angajată în urma serviciilor de informare și consiliere profesională</i>	4,69	2,88	5,24	2,40	2,25
FORMARE PROFESIONALĂ					
Persoane care au absolvit cursurile de formare profesională de la începutul anului	2485	2568	2884	2979	2902
Numărul persoanelor angajate în urma formării profesionale	1839	1977	2492	1586	2598
Cheltuieli pentru formarea profesională (mii, lei)	8485,5	9237,5	9972,7	10575,6	9655,2
<i>Eficiența serviciilor de formare profesională: procentul persoanelor plasate în câmpul muncii din numărul total al absolvenților, %</i>	74,0	77,0	86,4	53,2	89,5
<i>Cheltuieli pe 1 persoană angajată în urma serviciilor de formare profesională</i>	4614,19	4672,48	4001,89	6668,10	3716,40

Sursa: calcule efectuate de autor în baza [11], [12], [13], [14] și [2].

Serviciile de mediere a muncii, în perioada analizată, înregistrează o reducere a cheltuielilor cu 59,3 %, ajungând în 2015 la 277,3 mii lei, în condițiile creșterii ponderii persoanelor angajate grație medierii muncii – cu 36,2 p.p., atingând în anul 2015 valoarea de

aproape 58%. Concomitent, se reduc cheltuielile de mediere pentru 1 persoană angajată – cu 27,81 lei, respectiv cu 63,7 %.[147, p.91]

Informarea și consilierea profesională generează cheltuieli comparativ mai mici față de celelalte măsuri – 35,2 mii lei în 2015, care, la fel, înregistrează tendință de creștere – cu 7,3% față de anul 2012. Numărul beneficiarilor de informare și consiliere profesională, angajați în câmpul muncii, a crescut dublu în perioada analizată, iar ponderea persoanelor plasate în câmpul muncii a crescut cu 5,2 p.p., ajungând la valoarea de 15,6 % în anul 2015. Este notabil faptul că aproape de 2 ori s-au redus cheltuielile pentru 1 persoană angajată în urma acestor servicii – cu 48 %, în anul 2015 constituind 2,35 lei per beneficiar angajat. Autorul consideră, că acest tip de servicii prezintă potențial pentru creșterea eficienței și pe viitor, ținând cont că, implementarea tehnologiilor informaționale (în primul rând utilizarea Internetului) ar contribui la diseminarea mai largă a informațiilor în condițiile unor cheltuieli mai joase. [147, p. 91]

De vreme ce scopul final al serviciilor de ocupare este plasarea populației în câmpul muncii, măsurarea eficienței acestora a fost realizată prin compararea procentului de persoane plasate în câmpul muncii ca rezultat al serviciilor respective. În figura 3.6 prezentăm evoluția eficienței măsurilor active de ocupare sus-menționate.

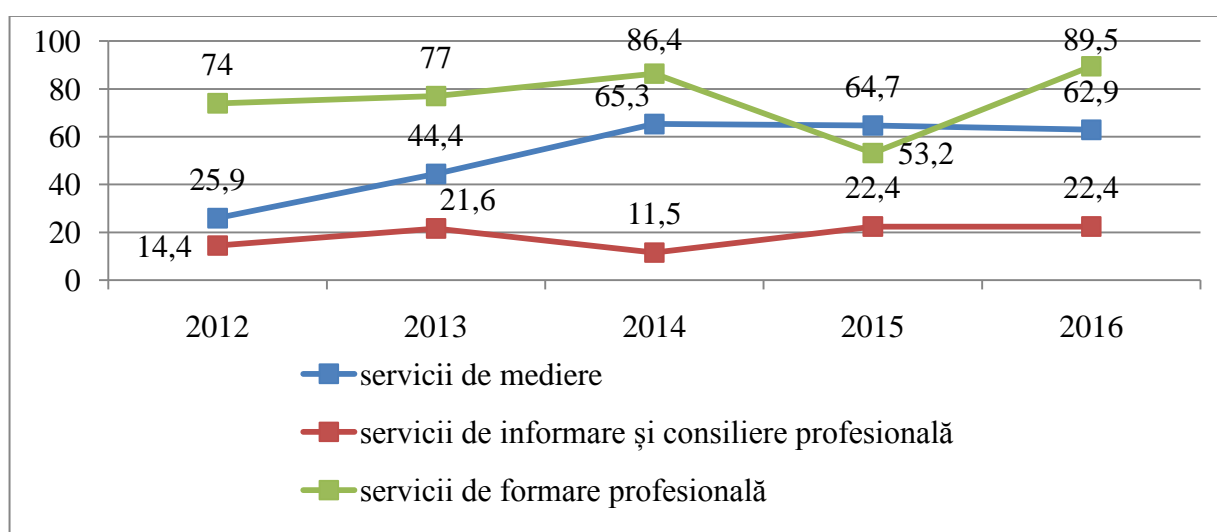


Fig. 3.6 Evoluția eficienței măsurilor active de ocupare a populației, anii 2012-2016

Sursa: elaborat de autor în baza calculelor efectuate

Observăm că pe parcursul anilor 2012-2014 eficiența serviciilor de mediere a crescut vertiginos, iar eficiența serviciilor de formare profesională a crescut mai lent. În anul 2015 eficiența acestor servicii s-a redus semnificativ, iar eficiența serviciilor de informare și consiliere profesională a crescut. În anul 2016 serviciile de formare profesională înregistrează din nou cel mai înalt nivel de eficiență.

Obiectivul de determinare a nivelului eficienței serviciilor de ocupare în plan teritorial a fost realizat prin cercetările desfășurate în baza raioanelor Soroca, Rîșcani (regiunea de Nord), Hîncești, Orhei (regiunea Centru), Cimișlia și Cahul (regiunea de Sud). Rezultatele calculelor sunt prezentate în tabelele 3.10, 3.11 și 3.12.

Din tabelul 3.10 observăm că eficiența serviciilor de mediere, în termeni de rezultat, este mai înaltă în mun. Bălți, comparativ cu mun. Chișinău, iar evidențiată în profil teritorial, în perioada anilor 2012-2016, se prezintă mai înaltă în raioanele Rîșcani și Cimișlia. Însă, ponderile înregistrate peste 100% se datorează deficiențelor în sistemul de evidență – o parte a persoanelor angajate în urma serviciilor de informare și consiliere profesională au fost atribuiți la beneficiari angajați în urma serviciilor de mediere. Eficiența în termeni de cost variază semnificativ. Cele mai mici costuri au fost înregistrate în anul 2016 în raionul Soroca – 6,26 lei pe un beneficiar angajat în câmpul muncii. De asemenea, observăm că pe parcursul anilor 2012-2016, în mun. Chișinău au fost cele mai înalte costuri per beneficiar angajat în urma serviciilor de mediere.

Tabelul 3.10. Eficiența serviciilor privind medierea muncii

	<i>Eficiența serviciilor de mediere: procentul persoanelor plasate în câmpul muncii din numărul total al beneficiarilor, %</i>					<i>Cheltuieli pe 1 persoană angajată în urma serviciilor de mediere</i>				
	<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>
<i>Nivel național</i>	26	44	65	65	63	43,75	22,47	17,31	16,53	14,60
<i>Mun. Chișinău</i>	29	42	56	59	58	83,31	39,52	43,90	47,51	32,18
<i>Mun. Bălți</i>	46	59	61	61	67	13,25	5,14	23,18	9,17	8,48
<i>pe raioane:</i>										
<i>Soroca</i>	34	83	87	87	77	25,74	10,86	8,64	6,79	6,26
<i>Rîșcani</i>	47	45	89	112	99	43,09	15,65	12,19	11,80	18,86
<i>Hîncești</i>	6	18	23	27	51	100,0	27,24	13,91	13,49	23,31
<i>Orhei</i>	27	51	63	55	79	15,61	6,74	8,67	11,58	9,79
<i>Cimișlia</i>	53	96	158	155	103	35,16	72,89	12,08	11,40	13,05
<i>Cahul</i>	103	78	125	78	44	25,07	12,02	9,09	17,21	6,49

Sursa: elaborat de autor în baza datelor ANOFM.

Eficiența în termeni de rezultat a serviciilor de informare și consiliere profesională se prezintă cea mai înaltă în anul 2016 în raionul Cimișlia (tabelul 3.11). În același timp, considerăm că valoarea de 46,3% ar putea fi depășită dacă evidența beneficiarilor de servicii ar fi corectă. Eficiența în termeni de cost a fost cea mai înaltă în în mun. Chișinău – 0,91 lei per beneficiar angajat.

Tabelul 3.11. Eficiența serviciilor privind informarea și consilierea profesională

	<i>Eficiența serviciilor de informare și consiliere profesională: procentul persoanelor plasate în câmpul muncii din numărul total al beneficiarilor, %</i>					<i>Cheltuieli pe 1 persoană angajată în urma serviciilor de informare și consiliere profesională</i>				
	<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>
<i>Nivel național</i>	14	22	24	22	22	4,69	2,88	5,24	2,40	2,25
Mun. Chișinău	23	28	34	36	40	0,95	0,52	1,02	0,97	0,91
Mun. Bălți	13	21	20	24	21	18,18	5,38	4,27	2,71	2,89
pe raioane:										
Soroca	14	29	31	23	20	3,73	2,10	1,87	1,54	1,60
Rîșcani	8	16	22	18	16	4,51	4,07	3,40	2,95	3,47
Hîncești	81	14	16	17	18	5,00	5,91	2,99	3,14	3,02
Orhei	29	30	30	21	32	8,62	2,42	1,37	2,09	1,96
Cimișlia	34	46	50	51	46	2,43	1,81	1,85	1,40	2,12
Cahul	14	35	36	26	26	2,26	1,39	1,41	2,03	1,82

Sursa: elaborat de autor în baza datelor ANOFM.

Datele tabelului 3.12 arată că eficiența în termeni de rezultat este cea mai înaltă în Orhei, Soroca și Rîșcani. În același timp, este imperativă precizarea că ponderile de peste 100% persoane angajate se datorează includerii aici și absolvenților cursurilor de formare profesională din anul precedent. Lider în eficiența serviciilor de formare profesională în anul 2015 este raionul Orhei – 124,5%.

Tabelul 3.12. Eficiența serviciilor privind formarea profesională

	<i>Eficiența serviciilor de formare profesională: procentul persoanelor plasate în câmpul muncii din numărul total al beneficiarilor, %</i>					<i>Cheltuieli pe 1 persoană angajată în urma serviciilor de formare profesională</i>				
	<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>
<i>Nivel național</i>	74	77	86	53	90	4614	4673	4002	6668	3716
Mun. Chișinău	96	86	106	81	93	6747	7186	5933	8434	6332
Mun. Bălți	54	56	80	82	96	8052	10363	5750	5527	6225
pe raioane:										
Soroca	17	72	56	49	122	2571	4172	2942	4909	1823
Rîșcani	54	74	78	90	100	3950	3984	1775	1582	2137
Hîncești	56	59	66	46	69	5634	4352	4306	8319	4310
Orhei	73	84	100	73	125	3587	2975	2538	3833	1760
Cimișlia	67	66	70	82	90	3471	4421	4204	4270	3441
Cahul	29	74	75	66	75	18368	6561	8429	7014	4826

Sursa: elaborat de autor în baza datelor ANOFM.

Aprecierea eficienței în termeni de cost se prezintă mai dificilă, deoarece nu în toate raioanele se petrece formarea profesională a șomerilor. Prin urmare, înregistrarea absolvenților cursurilor de formare profesională se efectuează conform raionului unde acesta se află la evidență, iar resursele financiare alocate pentru cursuri se transferă la AOFM teritorială unde se desfășoară cursurile respective. Astfel, raportarea cheltuielilor privind formarea profesională nu coincid, în aspect teritorial, cu repartiția resurselor conform bugetului planificat, prin urmare, aprecierea eficienței în termeni de cost va fi realizată cu abateri semnificative: spre exemplu, în cazul raionului Hîncești, formarea profesională se realizează atât în raion, cât și la Chișinău, astfel sumele raportate per absolvent sunt mult mai mici, comparativ cu celelalte raioane. În Rîșcani, Orhei și Cimișlia, începînd cu anul 2015 cursurile de formare profesională a șomerilor nu se petrec, respectiv cheltuielile privind formarea profesională includ doar transportul și cazarea cursanților. Coerența evidenței datelor prezintă rezerve de îmbunătățire.

Considerăm crearea parcului industrial din Cahul decisivă asupra creșterii nivelului ocupării în raion. Rolul AOFM Cahul va fi cel de coordonare a procesului de suplینire cu resurse umane a întreprinderilor înființate în parcul respectiv. Incubatorul de afaceri în Soroca ar trebui utilizat drept platformă pentru creșterea autoocupării populației în raionul respectiv. Inaugurarea centrelor de ghidare în carieră în Cahul și Soroca, deasemenea pot contribui la creșterea ocupării populației.

Cercetarea unor date mai cuprinzătoare, privind evoluția profesională de mai departe a șomerilor care au absolvit cursurile de pregătire profesională, ar permite determinarea mai corectă a eficienței programelor de pregătire profesională și perfecționarea acestora pentru atingerea efectului maxim din resursele financiare alocate. Spre regret, în rapoartele ANOFM lipsesc datele privind distribuția șomerilor în funcție de durata perioadei dintre momentul absolvirii cursurilor și angajării la lucru. De asemenea, lipsesc datele privind șomerii care au urmat cursuri de pregătire profesională de mai multe ori.

Perfecționarea activității ANOFM reprezintă unul din aspectele – cheie ale MgPM. Eficientizarea activității acestei organizații va permite utilizarea rațională a resurselor, atîngînd maxim de rezultate. Studiind practicile europene în materie de organizare a SPO, precum și documentele elaborate de agențiile de ocupare a forței de muncă din statele europene denumite „Fișe de țară”, care prezintă modelele de management al acestor structuri [240], autorul a adaptat acest document („Fișa de țară”) pentru a reflecta modelul de management al Agenției Naționale de Ocupare a Forței de Muncă. Structura „Fișei de țară” a fost păstrată conform modelelor prezentate de agențiile de ocupare din statele Uniunii Europene (cu mici ajustări). Autorul a completat rubricile respective în baza informației prezentate de ANOFM. Scopul „Fișei de țară” este de a reflecta modelul de management al acestei structuri.

Structura acestui formular este prezentată în tabelul 3.13. Documentul adaptat și completat de autor „Fișa de țară” este prezentat în mod integral în Anexa 12.

Tabelul 3.13 Modelul structurii „Fișei de țară” a ANOFM

DENUMIREA SERVICIULUI DE OCUPARE	
MODELUL ORGANIZAȚIONAL DE BAZĂ	Relația cu Guvernul
	Structura și nivelurile organizaționale
	Structura managerială și rolul partenerilor sociali
MODELUL DE FINANȚARE	Surse de finanțare
	Cheltuieli
RESURSE UMANE	Numărul angajaților sediului central
	Numărul angajaților agențiilor teritoriale
INTEGRAREA SERVICIILOR DE OCUPARE CU PLATA ÎNDEMNIZAȚIILOR	Rolul ANOFM în domeniul protecției sociale a șomerilor
	Gruparea beneficiarilor pe categorii
POLITICA ACTIVĂ DE OCUPARE A FORȚEI DE MUNCĂ	Servicii pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă:
	Servicii pentru angajatori
	Instrumente
	Cooperare și parteneriat
LOCURILE DE MUNCĂ VACANTE ÎNREGISTRATE ȘI RATA DE OCUPARE A LOR	Locuri de muncă vacante și declararea apariției acestora
	Corelarea cererii cu oferta
	Ponderea plasării șomerilor înregistrați
MANAGEMENTUL ȘI MĂSURAREA PERFORMANȚELOR	Procesul de planificare strategică
	Tipul obiectivelor stabilite
	Monitorizarea
	Modelul de management aplicat în vederea economisirii resurselor

Sursa: elaborat de autor în baza [2], [240]

Cercetarea modelelor de management ale SPO din țările europene, precum și elaborarea „Fișei de țară” pentru ANOFM a permis autorului lucrării a dezvolta propuneri de perfecționare a activității acestei instituții.

Propuneri elaborate pe baza „Fișei de țară”. În contextul schimbărilor care se petrec în economia Republicii Moldova și pe piața muncii, în special, apare necesitatea perfecționării serviciilor de ocupare a populației și adaptării lor la noi standarde impuse de factorii sociali, economici, politici și demografici. Conjunctura creată solicită diversificarea serviciilor în domeniul ocupării forței de muncă, creșterii gradului de activitate a populației pe piața muncii, modernizarea ANOFM. Propunerile elaborate în urma cercetării particularităților activității ANOFM, inclusiv a serviciilor prestate în domeniul ocupării forței de muncă, pot servi la realizarea misiunii și obiectivelor ANOFM, creșterea nivelului ei de performanță și eficiență.

Recomandările elaborate includ următoarele:

1. Facilitarea tranziției de la șomaj la ocupare și reducerea perioadei de plată a indemnizației de șomaj prin motivarea financiară a șomerilor, care primesc ajutor de șomaj, de a se încadra în muncă. Motivarea financiară poate consta în acordarea unei indemnizații unice, oferite la angajarea în câmpul muncii.
2. Perfecționarea sistemului de analiză și evaluare a măsurilor de politică activă de ocupare prin monitorizarea atentă a cheltuielilor per beneficiar angajat aferente serviciilor de mediere, informare și consiliere profesională și pregătirii profesionale, în vederea aprecierii eficienței politicilor implementate și resurselor financiare utilizate.
3. Îmbunătățirea sistemului informațional al ANOFM, implementarea pe scară largă a tehnologiilor informaționale în vederea culegerii în timp rapid a tuturor datelor necesare, inclusiv facilitarea prezentării de către angajatori a informației privind locurile de muncă vacante (crearea website-urilor agențiilor teritoriale) pentru facilitarea monitoring-ului pieței muncii. Această măsură este expusă mai detaliat în paragraful 3.4.
4. Perfecționarea profesională a colaboratorilor agențiilor teritoriale de ocupare a forței de muncă, în vederea dezvoltării abilităților și competențelor necesare adaptării activității la schimbările mediului extern.

Recomandări ce vizează în comun Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, ANOFM și Ministerul Economiei:

5. Oferirea subvențiilor pentru angajarea în muncă a persoanelor care necesită suport suplimentar pe piața muncii: persoane cu vârsta pînă la 25 de ani, persoane cu vârsta peste 45 de ani, persoane cu dizabilități, dar parțial apte de muncă, minorități etnice. Drept exemplu putem da România, unde în anul 2015 au fost angajate grație subvențiilor 15494 persoane cu vârsta peste 45 de ani și 5923 proaspeți absolvenți. [15, p.19]
6. Acordarea subvențiilor pentru încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap, dar parțial apte de muncă, inclusiv stimularea angajatorilor de a adapta locurile de muncă la necesitățile speciale ale persoanelor cu dizabilități. Spre exemplu în România, în 2015 142 persoane cu dizabilități au fost angajate în câmpul muncii [15, p.19].
7. Acordarea subvențiilor pentru angajarea în muncă a tinerilor fără experiență. Scopul acestor subvenții este stimularea angajatorilor să accepte candidatura la postul vacant a persoanei tinere și să investească în pregătirea profesională a tînărului, în scopul integrării mai rapide în activitatea organizației respective.
8. Acordarea alocației de instalare (primei de mobilitate) pentru a stimula specialiștii deficițari într-o anumită localitate să se mute cu traiul și să se accepte locul de muncă vacant dificil de supliniți. E vorba anume de specialiști deficițari într-o zonă anumită, care

sunt indispensabili și mutarea cărora poate fi subvenționată de către stat. Un exemplu elocvent în acest sens îl reprezintă România, unde grație acestei subvenții, în 2015, au fost ocupate în muncă 1291 persoane [15, p.19].

9. Susținerea autoocupării populației, în special, în rândul tinerilor. Acest obiectiv poate fi atins prin colaborare mai strânsă a agențiilor teritoriale de ocupare cu furnizorii de servicii de consultanță în domeniul inițierii afacerilor, organizării cursurilor de dezvoltare a abilităților de antreprenor. Instruirea în domeniul antreprenoriatului și dezvoltării abilităților aferente este oferită de ODIMM prin programele PNAET (Programul Național de Abilitare Economică a Tinerilor) și GEA (Gestiunea Eficientă a Afacerii), de MACIP (Centrul de Instruire și Consultanță în Afaceri al ASEM) precum și de alte agenții private.
10. Promovarea integrării în câmpul muncii a migranților reîntorși de peste hotare. În acest scop, realizarea măsurilor de susținere a autoocupării se pot dovedi foarte eficiente, ținând cont și de faptul că majoritatea migranților reîntorși posedă un capital de start pentru o afacere de tip familial.
11. Dezvoltarea relațiilor cu angajatorii, în special colaborarea cu Zonele Economice Libere (ZEL) în vederea ocupării populației la întreprinderile rezidente ale ZEL. Zonele Economice Libere joacă un rol important în furnizarea de noi locuri de muncă. Această măsură este expusă mai detaliat în paragraful 3.4.

În baza analizei experienței altor țări europene, precum și în urma studierii bunelor practici [240], [245], [246] aferente domeniului ocupării, am ajuns la concluzia că introducerea unor ajustări în managementul ANOFM ar permite îmbunătățirea interacțiunii dintre instituția dată și beneficiari (atât populația, cât și angajatorii):

1. Reflectarea mai vastă în statistica a trăsăturilor beneficiarilor de SPO:

A. Gruparea clienților, pe lângă criteriile deja practicate, ar putea fi realizată pe baza următoarelor criterii:

- apartenența la grupuri de risc (cautătorii de locuri de muncă tineri și în vârstă, persoane în șomaj de lungă durată, persoane cu dizabilități, foștii deținuți),
- durata șomajului – care, după părerea noastră, este insuficient oglindită în statistica măsurilor de ocupare,
- activitatea precedentă – la fel, este insuficient reflectată în informația statistică.

B. Gruparea angajatorilor în baza următoarelor criterii:

- după tipul capitalului (organizații publice și private),
- mărime (micro întreprinderi, întreprinderi mici, mijlocii și mari),
- activitatea economică desfășurată.

Deasemenea este binevenită practica de *a grupa organizațiile după gradul de colaborare cu ANOFM*:

- ✓ Grupul prioritar – întreprinderi mari care angajează un număr semnificativ de lucrători.
- ✓ Grupul activ – întreprinderi de talie medie și firme mici care publică anunțuri despre posturi vacante cel puțin o dată la trei luni.
- ✓ Grupul pasiv – angajatorii care nu oferă posturi vacante noi sau nu sunt interesați în măsurile de politică activă de ocupare.

2. Pe lângă cele menționate considerăm că *aprecierea nevoilor clienților* ar putea fi efectuată prin intermediul unor *focus grupuri*. Acestea ar releva mai concret necesitățile angajatorilor în ce privește calificările solicitate pentru locurile de muncă vacante.

3. Atragerea angajatorilor, care anunță ANOFM privind existența locurilor de muncă vacante, în procesul de elaborare a conținutului tematic al cursurilor de pregătire profesională a șomerilor, în baza nevoilor de calificări profesionale aferente locurilor vacante anunțate.

4. *Introducerea fișei de evaluare*, care să permită aprecierea satisfacției privind serviciile oferite de ANOFM căutătorilor de locuri de muncă și angajatorilor.

Studiind practicile europene de ocupare, am considerat oportună preluarea de către ANOFM a practicii din Danemarca - crearea și funcționarea Jobnet-ului, care constă în crearea bazei de date online cu posturile vacante și CV-urile șomerilor, care să presupună că șomerii să se înregistreze în mod obligatoriu pe site-ul respectiv și să caute activ un loc de muncă, iar căutarea postului vacant și numărul de interviuri petrecute să fie verificat de un angajatul ANOFM teritoriale, pentru a confirma faptul că șomerul caută activ un loc de muncă, se prezintă la interviuri și nu muncește la negru.

Considerăm că un interes aparte îl prezintă tranziția de la șomaj la ocupare, care ar putea fi măsurată pe diferite categorii de populație prezente pe piața muncii. Aceasta ar permite adaptarea măsurilor corespunzătoare pentru stimularea în muncă a fiecărei categorii în parte. Indicatorii care prezintă interes pentru calculul lor pe viitor sunt:

- a) timpul de tranziție de la șomaj la ocupare a persoanelor tinere,
- b) timpul de tranziție de la șomaj la ocupare a persoanelor cu vârsta peste 45 de ani,
- c) timpul de tranziție de la șomaj la ocupare a persoanelor aflate în șomaj de lungă durată,
- d) timpul de tranziție de la șomaj la ocupare după urmarea cursurilor de pregătire profesională.

Considerăm, că prezintă interes *numărul beneficiarilor de servicii ale agențiilor de ocupare pentru prima dată și numărul beneficiarilor de măsuri de ocupare respective de mai multe ori*. Aceasta ar evidenția care servicii, prestate de ANOFM, asigură angajare pe termen lung și după care tip de servicii de ocupare există probabilitatea survenirii șomajului repetat, respectiv adresarea repetată la agenția de ocupare.

Preluarea unui șir de bune practici în domeniul MgPM, presupune intervenția și participarea mai multor structuri guvernamentale. Atribuțiile acestor structuri și acțiunile propuse de autor ar fi următoarele:

Ministerul Educației – asigurarea promovării stagierilor de practică a studenților, organizate la instituțiile și întreprinderile din Republica Moldova, ceea ce le-ar oferi posibilitatea de a acumula experiență în muncă și a crește șansele de a fi încadrați în muncă după absolvire.

Ministerul Economiei – promovarea educației continue a lucrătorilor din cadrul IMM prin finanțarea în baza granturilor europene, rolul ANOFM fiind acel de asistență și coordonare a acțiunilor în domeniu.

Realizarea politicilor și strategiilor în domeniul ocupării populației presupune atingerea efectelor maxime în condițiile utilizării raționale a resurselor. Prin aplicarea soluțiilor propuse și indicatorilor elaborați de autor, activitatea ANOFM ar putea fi sensibil îmbunătățită.

3.3 Perfecționarea sistemului de indicatori cantitativi și calitativi de monitorizare a fluxului migrațional de muncă din Republica Moldova

Procesele migraționiste ale forței de muncă afectează profund piața muncii din Republica Moldova. Ele influențează asupra situației demografice și afectează dezvoltarea socioeconomică a țării. În aceste condiții, măsurarea impactului proceselor migraționiste apare, la etapa actuală, drept unul din obiectivele de bază ale MgPM. Unul din obiectivele de cercetare în cadrul prezentei lucrări îl reprezintă evaluarea sistemului existent de indicatori disponibili în domeniu, precum și a posibilităților acestora de reflectare și cuantificare a tuturor aspectelor și caracteristicilor specifice fluxurilor migraționiste. Abordarea acestui aspect în cercetare prezintă importanță datorită influenței majore a calității datelor statistice asupra luării deciziilor în cadrul MgPM, în general, și a gestionării proceselor migraționiste ale forței de muncă, în special.

Reieșind din obiectivele politicii de dezvoltare sustenabilă a Republicii Moldova, una din sarcinile primordiale este monitoringul proceselor migraționiste, care poate fi realizat printr-un sistem performant de indicatori ai circulației forței de muncă, coerent sub aspectul concepției și configurației sale. Elaborarea unei analize corecte și juste privind migrația forței de muncă peste hotare presupune accesul la informație statistică consistentă.

Datele statistice privind migrarea forței de muncă, prezentate de BNS cuprind următoarele criterii de clasificare a populației de 15 ani și peste, aflată la lucru sau în căutare de lucru în străinătate:

- ❖ pe grupe de vârstă, sexe, medii și trimestre,
- ❖ după țara de destinație, nivelul de instruire, pe grupe de vârstă, sexe și medii,
- ❖ pe regiuni statistice, după nivelul de instruire, pe grupe de vârstă și sexe.

Pe lângă acești indicatori, grupați conform criteriilor prezentate și calculați în mod sistematic de către BNS, migrația forței de muncă a fost analizată în două rînduri de instituția în cauză. Astfel, migrația forței de muncă a fost reflectată în publicațiile BNS în edițiile din anii 2009 și anul 2013. Prima cercetare a fost realizată de BNS în 2008 în cadrul proiectului „Eliminarea traficului de ființe umane din Republica Moldova și Ucraina prin măsuri ale pieței muncii”, implementat de către Organizația Internațională a Muncii împreună cu Centrul Internațional pentru Dezvoltarea Politicilor Migraționale și în parteneriat cu Ministerul Economiei și Comerțului. Cea de-a doua cercetare a migrației a fost realizată în 2012 în cadrul proiectului „Gestionarea eficientă a migrației de muncă și a calificărilor”, implementat în Moldova de ILO, cu suportul PNUD, United Nations Women și Guvernul Suediei. În baza afirmației administrației BNS, în anii 2013-2016, alte studii privind migrația forței de muncă nu au mai fost realizate, ceea ce face, spre regret, imposibilă obținerea unor date mai proaspete.

Cercetarea noastră s-a referit la evaluarea conținutului indicatorilor prezentați în ambele studii ale BNS, conform aspectului vizat, precum și a posibilităților de reflectare și cuantificare a caracteristicilor specifice ale fluxurilor migraționiste ale forței de muncă. Setul de indicatori din cadrul ambelor studii ale BNS (58 la număr) sunt prezentate în tabelul A14.1.

Pentru evaluarea profunzimii, complexității și capacității de oglindire a fluxurilor migraționale, autorul lucrării a efectuat repartitia indicatorilor pe grupe, în funcție de aspectul reflectat. Astfel, au fost formate 7 grupe (tabelul 3.14).

În baza analizei efectuate de autorul lucrării au fost depistate următoarele.

1. Din cei 58 de indicatori prezentați, o parte se repetă în ambele studii, altă parte se regăsesc doar în studiul din anul 2008 sau, respectiv, 2012, ceea ce face dificilă compararea datelor statistice.

2. Sintetizînd informația prezentată privind acești indicatori, autorul lucrării a concluzionat, că în studiul din anul 2008 s-a atras atenție specială impactului financiar al migrației la lucru, relațiilor de muncă și ocupațiilor / profesiilor desfășurate de emigranți peste hotare (vezi tabelul 3.14).

3. În studiul din anul 2012 atenție deosebită a fost acordată aspectului educațional al migranților (care, de altfel, lipsea în studiul din 2008), nivelului lor de pregătire, și, la fel, trăsăturilor ocupaționale. S-a pus un accent mai mare și asupra aspectului motivației și intențiilor migranților în ce privește plecarea lor peste hotare. Aspectului financiar i s-a atras atenție mai puțină decît în anul 2008. Lipsește total aspectul social (legat de problemele cu care s-au confruntat migranții în timpul aflării la lucru peste hotare).

Tabelul 3.14 Gruparea indicatorilor cu privire la migranți conform aspectelor principale reflectate în studiile efectuate de BNS

Denumirea aspectelor principale	Notarea convențională	Numărul indicatorilor specifici caracteristicii / aspectului		
		Proiectul din 2008	Proiectul din 2012	Lista propusă de autor
caracteristicile generale	Gener	2	2	4
trăsăturile educaționale	Educ	-	7	5
motivele și intențiile migrării	Motiv	2	5	4
statutul de ședere și de angajare pe piața muncii	Statut	3	5	5
caracteristicile profesional – ocupaționale	Prof	7	7	7
caracteristici financiare ale migrării la lucru peste hotare	Fin	9	6	7
caracteristici sociale ale migrării la lucru peste hotare	Social	3	-	3

Sursa: elaborat de autor după [37], [38]

Prin urmare, diferența semnificativă de conținut împiedică compararea acestor date în timp, reducând relevanța lor, deoarece reflectă situația din domeniul migrării existentă în perioadele vizate de studiile din cadrul proiectelor menționate.

În scopul creșterii gradului de congruență și asigurării comparabilității în timp a datelor, autorul lucrării a elaborat o listă (tabelul A14.2), care cuprinde o sintetizare a indicatorilor din studiile anterioare, unii indicatori fiind completați cu precizări metodologice, fiind propuși de autor indicatori noi (acești indicatori, în expresie nouă, sunt însoțiți de argumentarea necesității modificării lor), iar o parte din indicatori fiind comasați sau omiși (din motivul considerării irelevanței informației furnizate de aceștia). În opinia autorului, lista de indicatori revizuiți, modificați și indicatori noi propuși, ar descrie mai detaliat situația, grupând mai multe caracteristici și oferind un tablou mai complex.

Gruparea indicatorilor din lista revizuită conform aspectelor vizate este reflectată în ultima coloană din tabelul 3.14. Observăm că aspectul profesional este descris de 7 indicatori, cel educațional de 5 indicatori, iar cel financiar de 7 indicatori. O astfel de repartizare este argumentată de direcțiile de influență a migrării forței de muncă asupra pieței muncii și economiei în ansamblu.

Considerăm că, urmărind obiectivul de perfecționare a analizei și efectuare a unor previziuni ale pieței muncii, se impune cercetarea mai profundă și în funcție de mai multe criterii, a situației privind migrarea la lucru peste hotare a populației din Republica Moldova. Astfel, autorul propune ca următorul studiu privind migrarea forței de muncă, care va fi realizat

de către BNS (în calitate de autor al precedentelor două studii privind migrația la lucru peste hotare) să se bazeze pe acest set revizuit de indicatori.

În scopul aprecierii aspectelor calitative ale migrației la lucru peste hotare, autorul consideră rațional caracterizarea aspectului privind mobilitatea forței muncă. Astfel, propunem să fie incluși suplimentar, în cadrul cercetării statistice asupra gospodăriilor populației „Migrația forței de muncă”, ca modul complementar la cercetarea de bază „Ancheta forței de muncă”, doi indicatori privind mobilitatea profesională a forței de muncă în context migratoriu, și anume:

1. *Numărul persoanelor migrante care și-au schimbat ocupația în țara de destinație comparativ cu ocupația desfășurată în Republica Moldova, indiferent de cauzele care au generat această schimbare.*
2. *Rata mobilității profesionale în context migratoriu: numărul persoanelor migrante, care și-au schimbat ocupația în totalul persoanelor migrante la lucru peste hotare. Formula de calcul ar fi:*

$$\text{Rata mob prof migr} = \text{Migr prof modif} / \text{Migr total} \quad (3.9)$$

unde:

Rata mob migr – rata mobilității profesionale în context migratoriu,

Migr prof modif – numărul migranților la lucru peste hotare care și-au schimbat profesia,

Migr total – numărul total al persoanelor migrante la lucru peste hotare.

Acești doi indicatori vor descrie în mod implicit aptitudinile profesionale dezvoltate de migranți în urma schimbării profesiei peste hotare. Prin urmare, la reîntoarcere, aceștia vor dispune de competențe profesionale suplimentare, care vor putea fi aplicate în economia națională. Considerăm că, pentru dezvoltarea unei politici eficiente de stimulare a reîntoarcerii migranților, este de maximă importanță cunoașterea tipului de ocupație pe care o pot desfășura migranții, competențele dezvoltate peste hotare. Mobilitatea profesională este o caracteristică de bază a flexibilității pieței muncii. „Mobilitatea ocupațional – profesională implică fie schimbarea ca atare a profesiei sau meseriei, fie îmbogățirea pachetului de competențe pentru a răspunde noilor cerințe ale locului nou de muncă.” [166, p.15]

Un al treilea indicator pe care îl propunem spre calcul în cadrul studiului menționat este *Structura migranților la lucru peste hotare după durata aflării în șomaj înainte de plecare.* – inclusiv șomaj de scurtă durată (< 6 luni), de durată medie (< 12 luni), de lungă durată (> 12 luni).

Acest indicator va permite a identifica grupul de migranți potențiali din rândul șomerilor și de a îndrepta eforturile spre pregătirea lor profesională corespunzătoare pentru a le crește șansele de ocupare în economia autohtonă. După cum este menționat în literatura de specialitate „persoanele cu statut de șomeri, care ar putea servi ca o rezervă calificată de forță de muncă

pentru piața autohtonă a muncii, sunt dispuse de a se încadra mai repede în câmpul muncii peste hotarele țării decât pe piața autohtonă”. [103p.108] Astfel, depistarea categoriilor de șomeri cel mai mult înclinați spre părăsirea țării și canalizarea eforturilor spre retenția acestora în economia națională ar fi facilitată prin monitorizarea atentă a acestui indicator.

Autorul lucrării a analizat indicatorii din studiile privind migrația forței de muncă, efectuate de Biroul Național de Statistică, și a ajuns la concluzia că, cercetările viitoare trebuie să cuprindă și studenții, plecați peste hotare prin intermediul programelor Work and Travel. Fiind o formă de migrare legală, organizată și cu durata de timp strict determinată, această grupă de migranți este mai ușor de monitorizat și măsurat.

În unele surse științifice este analizat conceptul de „migrarea la studii”, în sensul plecării tineretului peste hotare pentru o perioadă determinată – perioada studiilor, cu angajarea ulterioară în statul gazdă respectiv. Conform autoarei Ursachi M.: „migrarea la studii devine o formă de tranziție la emigrare definitivă din țară și reprezintă o formă de „exod al creierilor” din republică”. [330, p.9] Considerăm necesar a preciza că aceste două tipuri de migrare sunt foarte diferite: migrarea la studii comportă un risc mai înalt de pierdere a cadrelor calificate, deoarece pe parcursul perioadei de studii migrantul – student se adaptează și se integrează în societatea țării gazdă, dezvoltă o rețea socială, care contribuie la angajare în câmpul muncii. În cazul plecării peste hotare prin programul Work and Travel, studentul nu posedă relații atât de strânse cu țara gazdă, este mai puțin adaptat și termenul petrecut peste hotare este mai mic.

Autorul consideră că este binevenită evidența acestui grup după:

- a) numărul plecărilor prin intermediul acestor programe (o dată, de mai multe ori),
- b) ponderea lor după ocupațiile practice,
- c) ponderea lor după țările de destinație,
- d) ponderea lor după facultatea la care sînt înmatriculați în Republica Moldova. [320]

Propunem a introduce acești patru indicatori în modulul „Migrația forței de muncă”, publicat pe site-ul BNS. În baza acestor patru indicatori va fi posibil de a realiza o analiză mai profundă a datelor privind munca studenților peste hotare.

Deasemenea, propunem ca viitoarele studii ale BNS să cuprindă și lista indicatorilor cuprinși în figura 3.7.

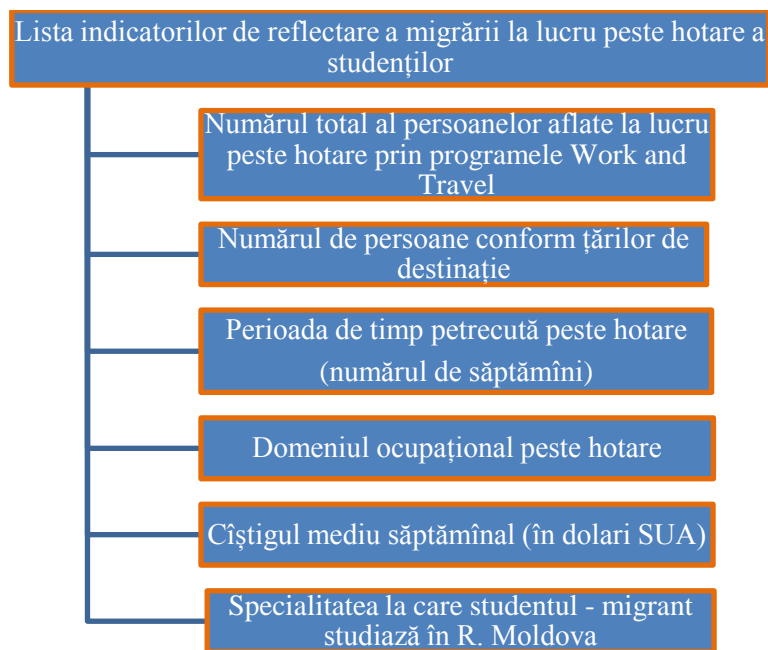


Fig. 3.7 Model de structurare a datelor privind studenții plecați la lucru peste hotare prin programele Work and Travel

Sursa: elaborat de autor

Considerăm, că pentru culegerea datelor enumerate în figura de mai sus, este necesară colaborarea specialiștilor din MMPSF cu agențiile private de recrutare, care asigură angajarea peste hotare a studenților. Facilitarea monitorizării acestui proces poate atinsă prin introducerea culegerii obligatorii a datelor în agențiile de recrutare, la revenirea studenților în țară. Tineretul, care a lucrat peste hotare, va indica în Curriculum Vitae informația privind experiența profesională (inclusiv și abilitățile dezvoltate). Indicatorii propuși vor caracteriza perioada cuprinsă între lunile mai-septembrie, deoarece anume în această perioadă studenții plecați prin programele Work and Travel se află peste hotare.

Prin urmare, studierea contingentului de migranți prin programele Work and Travel prezintă interes aparte și este importantă, deoarece acest grup intră în populație inactivă din țara noastră, însă peste hotare acești studenți formează populație activă. Astfel, pot fi evidențiate un șir de caracteristici ale angajării în muncă a tineretului nostru peste hotare, ceea ce va permite a elabora și dezvolta politici de ocupare corespunzătoare pentru acest segment de populație. La reîntoarcere în țară, studenții prezintă un șir de abilități profesionale, care le ridică nivelul de competitivitate pe piața muncii, comparativ cu semenii lor. Studierea structurii ocupării pe activități practice peste hotare de către tineret va permite aprecierea justă a competențelor și abilităților deținute de tineri pentru a prognoza evoluția viitoare a ofertei de muncă. [320]

3.4 Propuneri de consolidare a capacităților de stat privind managementul pieței muncii

Promovarea muncii prin agenție de muncă temporară ca formă alternativă de ocupare. Reieșind din dezideratul integrării în Uniunea Europeană, alinierea legislației Republicii Moldova la standardele europene presupune reglementarea unui aspect al ocupării populației, care la momentul actual nu se regăsește în cadrul juridic autohton, și anume - munca prin agenție de muncă temporară. *Activitatea salarială prin agenție de muncă temporară* (denumită în literatura de specialitate și munca prin agent de muncă temporară) este răspândită pe larg în statele europene. Pe parcursul ultimilor 5 ani acest tip de angajare a cuprins circa 11% din numărul total de angajați în Uniunea Europeană [230]. În Polonia ponderea angajaților temporari în totalul angajaților a constituit 21,9%, în Spania – 20,7%, iar în Portugalia 18,3% (tabelul A15.1). În România, numărul angajaților temporari a atins cifra de 78 000 angajați în anul 2015, constituind doar 1% din numărul salariaților [129].

Munca prin agenții specializate de muncă temporară este denumită și *leasing de personal*. Individul este angajat de către agenția de recrutare specializată. Utilizatorul achită firmei de recrutare o taxă pentru serviciul/lucrarea respectivă, iar lucrătorul temporar este remunerat de către agenția de recrutare. Această remunerare nu poate fi mai mică decât nivelul salariului pe care îl primește angajatul de bază, care prestează aceeași muncă sau una similară. Între două misiuni, agenția de muncă temporară plătește salariul persoanelor angajate la agenție, nivelul acestei retribuții nu poate fi mai mic decât salariul minim brut pe țară.

Firmele apelează lucrători temporari în cazul unor comenzi neprevăzute care impun creșteri bruște ale producției sau deservirea unui număr mai ridicat de clienți, în cazul existenței necesității de executat o muncă o perioadă determinată, după care nevoia de angajat dispare. Angajatorul poate încheia contract de muncă pe perioadă nedeterminată cu salariații temporari care au fost testați și se potrivesc postului și companiei respective. Unele organizații apelează în mod repetat la serviciile angajatului temporar care s-a dovedit competent și performant. O altă soluție este să-l încadreze la lucru permanent în poziția respectivă. Munca prin agenție de muncă temporară este răspândită în așa domenii precum agricultura, hotelurile și restaurantele, construcțiile, activitățile imobiliare, dar și o serie de servicii cu caracter sezonier (servicii foto, video, reparații) etc.

Beneficiile pentru firma, care apelează la lucrătorii agenției de muncă temporară includ: costuri operaționale privind angajarea temporară sunt mai reduse, comparativ cu angajarea personalului permanent [201]; se evită concedierile generate de ciclicitatea activității economice, patronii sînt la adăpost de eventualele litigii de muncă, deoarece la expirarea duratei contractului angajatul părăsește ușor întreprinderea.

Avantajele pentru lucrătorii temporari sunt: angajare mai facilă a studenților, tinerilor absolvenți și altor categorii de persoane fără experiență de muncă; posibilitatea de a acumula experiență, de a proba diverse activități și medii profesionale; libertatea de a stabili desinestător ritmul de dezvoltare a carierei și alternanța pauzelor profesionale; efectuarea decontărilor în fondul social, astfel individul beneficiază de protecție socială și își păstrează vechimea în muncă.

Crearea agențiilor private de angajare temporară în Republica Moldova ar putea constitui o soluție comodă pentru atenuarea șomajului. Clienții acestor agenții ar beneficia de orar optim de lucru, ceea ce ar fi convenabil în special pentru studenți. Ar putea fi rezolvată problema legată de reticența angajatorilor de a angaja tineri fără experiență de muncă și, în același timp, posibilitatea de căpătare a experienței profesionale de către absolvenți. „Metoda este binevenită pentru studenți care caută un loc de muncă cu normă redusă, pentru absolvenții fără experiență în muncă.” [23, p.290] Considerăm oportună alegerea acestei metode de ocupare și de către AOFM teritoriale. Astfel, ar putea fi create departamente din cadrul agențiilor de ocupare cu scopul angajării populației. Prin urmare, rolul agențiilor de ocupare ar fi acel de angajator, nu doar mediator. Desigur că, în acest caz, adăugarea unei noi funcții ar presupune și modificări în regulamentul ANOFM, precum și prevederi în legislația muncii.

Tabelul 3.15. Ponderea șomerilor care caută loc de muncă pentru prima dată, anii 2012-2015, %

Anul	2012	2013	2014	2015
Șomeri pentru prima dată în căutarea locului de muncă	24278	19632	19560	23464
Șomeri total	51378	43463	42166	50612
Ponderea șomerilor care caută pentru prima dată un loc de muncă în totalul șomerilor, %	47,25	45,17	46,39	46,36

Sursa: calcule efectuate de autor în baza [11], [12], [13], [14]

Din tabelul 3.15 observăm că ponderea șomerilor care caută prima dată un loc de muncă este destul de înaltă, aproape jumătate din șomerii înregistrați. Printre ei se regăsesc și absolvenții instituțiilor de învățământ care nu și-au găsit un loc de muncă. Crearea agențiilor de muncă temporară va facilita angajarea acestei categorii de șomeri. Prin urmare, promovarea muncii prin agenție de muncă temporară în Republica Moldova ar putea constitui o soluție comodă pentru atenuarea șomajului.

Exemplul României în aplicarea prevederilor legislative privind munca prin agent de muncă temporară ar putea servi ca bază pentru introducerea practicii respective și în Republica Moldova. În România această formă de angajare se practică mai mulți ani deja, iar munca prin agent de muncă temporară este reglementată în capitolul VII al Codului Muncii. În baza legii

sus-menționate, autorul tezei propune următoarele modificări și în Codul Muncii a Republicii Moldova, care să se refere la angajarea temporară:

- posibilitatea de desfășurare a activității de leasing de personal de către agențiile de recrutare specializate;
- termenul pentru care este contractat lucrătorul temporar să nu depășească 12 luni, cu posibilitatea prelungirii contractului sau a semnării unui contract pe durată nedeterminată;
- munca temporară să constituie o sarcină precisă, corectă și real descrisă în contractul dintre utilizator și agenție;
- durata perioadei de probă, care să nu depășească 30 de zile;
- contractul de punere la dispoziție a angajatului se semnează între agent de muncă temporară și utilizator și trebuie să cuprindă: durata desfășurării lucrărilor temporare; caracteristicile specifice postului - calificarea necesară, locul executării misiunii și programul de lucru; condițiile de lucru; echipamentele de protecție pe care salariatul temporar trebuie să le utilizeze; salariul plătit prin agenție, precum și alte recompense nefinanciare; ș.a. [63]

De asemenea, contractul de punere la dispoziție a lucrătorului temporar trebuie să prevadă clauzele de comunicare lunară de către patronul firmei contractoare a numărul de ore lucrate de angajat, modalitatea de achitare a salariului, frecvența achitării lui etc. [82, p.32-33]

Este esențială prevederea modalității de calcul a nivelului taxei (comisionului) care îi revine agenției de muncă temporară (bază de calcul a comisionului este cel mai adesea salariul brut al lucrătorului temporar). Comisionul achitat agenției poate varia în funcție de factori precum numărul angajaților puși la dispoziție, calificarea acestora, gradul de suplinire a pieței muncii cu specialiștii respectivi etc. [23, p.292] Agenția de muncă temporară reține și transferă toate contribuțiile și impozitele datorate de salariatul temporar către bugetul statului și plătește pentru acesta toate contribuțiile datorate în condițiile legii.

Salariatului temporar i se asigură de către patronul firmei contractoare condițiile de muncă și echipamentul necesar în conformitate cu prevederile legislative. Accidentele de muncă sau îmbolnăvirile angajatului sunt comunicate agenției. Dacă salariatul este angajat în firma contractoare, atunci perioada misiunii temporare se ia în calcul la stabilirea recompenselor financiare și nefinanciare [63].

Promovarea muncii prin agenție de muncă temporară va permite creșterea gradului de flexibilitate a pieței muncii în Republica Moldova, înscriindu-se în obiectivul general al Strategiei Naționale de Ocupare a Forței de Muncă de „creștere a nivelului de ocupare formală bazată pe competitivitate economică, competențe și calificări adecvate, în condiții de dezvoltare

durabilă și incluzivă.” Ocuparea prin agenție de muncă temporară va asigura o piață a muncii inclusivă, eliminând barierele de acces în câmpul muncii pentru categoriile de persoane fără experiență.

Perfecționarea bazei informaționale a pieței muncii. O premisă fundamentală a pieței muncii competitive este accesul la informația ce o caracterizează. Calitatea înaltă a acestei informații contribuie la perfecționarea funcționării eficiente a pieței muncii. Datele privind piața muncii cuprind următoarea informație: populația activă, inactivă și ocupată, șomerii, migranții la lucru peste hotare, aceste categorii fiind grupate pe medii, vârste, sexe, nivelul de instruire etc., informația privind orele de lucru, sectorul informal de ocupare etc.

După cum este stipulat în Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2017-2021 - obiectivul specific 1.2 este „asigurarea unei baze statistice și analitice pentru o mai bună integrare a obiectivelor de ocupare productivă în programele naționale de dezvoltare economică” [176, p.36]. În acest context sunt expuse drept direcții de acțiune crearea Observatorului Pieței Muncii, în vederea efectuării analizelor în domeniul ocupării populației, evoluției pieței muncii etc.; sporirea capacităților de prognozare pe piața muncii; îmbunătățirea colectării datelor necesare pentru elaborarea politicilor de ocupare, pentru procesele de monitorizare și evaluare a eficienței acestora [176, p.37].

Datele despre piața muncii sunt voluminoase și în continuă creștere; ele trebuie analizate intensiv și complex pentru a stimula procesul de luare a deciziilor. Creșterea rapidă a sistemelor de colectare a datelor și dezvoltarea instrumentelor de procesare inteligentă a datelor obținute pot soluționa multiple întrebări legate de informarea organizațiilor în procesul de luare a deciziilor și în prognozarea tendințelor pe piața muncii [105, p.119].

Informația în timp real despre piața muncii oferă o imagine exhaustivă și detaliată privind distribuția cererii și ofertei de muncă pe regiuni, ramuri economice, ocupații, având potențialul unei resurse valoroase în cercetarea pieței muncii. Sistemul informațional optim privind piața muncii corelează informația cantitativă privind cererea și oferta de muncă și prezintă rezultate de ordin calitativ: analiza cererii și ofertei de muncă, tendințe pe piața muncii și prognoze. Informația privind piața muncii include date cantitative și calitative, care au scopul să ajute la dezvoltarea strategiilor și politicilor guvernamentale, elaborarea planurilor, luarea deciziilor privind necesitățile întreprinderilor în resurse umane, planificarea carierelor, oferte educaționale și de traininguri profesionale, căutarea locurilor de muncă etc.

Informația privind piața muncii prezintă interes pentru public larg, iar obținerea datelor este un proces costisitor în termeni de timp și cost, ceea ce explică motivarea redusă de participare a unităților private în elaborarea acestor sisteme informaționale și aduce argumente pentru investiții din partea statului în dezvoltarea sistemului informațional privind piața muncii.

Expertiza umană în prelucrarea informației privind piața muncii este deseori ignorată, totuși analiștii ar trebui să posede abilități de interpretare și analizare a informației, oferind utilizatorilor concluzii calitative și suport.

Rolul informației în luarea deciziilor manageriale oportune, eficiente și complete, de către actorii pe piața muncii este imensă și indiscutabilă. Pentru realizarea furnizării în timp util a informației necesare un rol important îl prezintă sursele de Internet. Marea majoritate a structurilor guvernamentale cu rol pe piața muncii, dispun de site-uri web proprii, care conțin informație privind activitatea structurii respective sau datele privind domeniul pe care aceasta îl reglementează. Însă, aceste informații fiind răslețite, apare necesitatea creării unui portal care ar permite sintetizarea informației existente.

Pentru a explora posibilitatea și oportunitatea utilizării tehnologiilor informaționale în diseminarea datelor privind piața muncii în Republicii Moldova, autorul a întreprins un studiu al informației online disponibile pe website-urile organizațiilor de stat. Studiul a inclus organizațiile care procesează cele mai largi volume de date. Informația privind piața muncii prezentă pe respectivele site-uri web este prezentată în tabelul A16.1 [266, p.66-71] [105, p. 116-117].

Studiul întreprins de autorul lucrării (tabelul A16.1) a arătat informație de diferite tipuri: acte legislative, strategii, politici, rapoarte de activitate, statistică, informație privind posturile de lucru vacante. O parte imensă a informației online este legată de strategii și politici de dezvoltare a pieței muncii.

Cele mai largi volume de date sunt prelucrate de ANOFM. Aceste date apar cu o viteză înaltă. Spre exemplu, actualizarea informației privind locurile de muncă vacante necesită procesare rapidă. Identificarea locurilor de muncă libere se face de către AOFM teritoriale în baza vizitelor la sediul angajatorului, prin prezentare personală a angajatorilor la sediile agențiilor și prin comunicare directă de către angajatori – în scris, prin telefon sau fax. Observăm că o parte imensă a acestei informații ajunge în timp îndelungat, iar implementarea unei baze de date online ar putea facilita procesul atât pentru agenție, cât și pentru angajatori.

În cadrul ANOFM există o serie de centre specializate în oferirea informațiilor populației:

- Centrul de Apel al ANOFM furnizează la solicitarea populației informația privind măsurile de protecție socială în caz de șomaj; locurile de muncă libere; migrația legală în scop de muncă; imigrarea în Republica Moldova a cetățenilor străini și apatrizi. Solicitanții de informație pot contacta specialiștii prin e-mail, pe Skype sau linie telefonică fixă [3].
- Centrul de informare despre piața muncii (Chișinău, Bălți și Cahul) oferă informații privind oportunitățile de angajare existente pe piața muncii, tendințele de dezvoltare a ei

etc. Consultațiile acordate de acest Centru se fac prin vizită personală la sediul acestuia, ceea ce face dificil accesul la informație;

- 3 centre de ghidare în carieră (Chișinău, Cahul și Soroca).

Rezultatele studiului întreprins de autor au scos în evidență următoarele momente [105].

1. Există instituții care nu au website propriu, ceea ce face imposibilă obținerea informației în timp util.

2. Informația privind diferite aspecte ale pieței muncii este prezentată fragmentat pe mai multe site-uri ale diferitor organizații.

3. O parte din informație fie lipsește sau este incompletă, fie obținerea și mai ales procesarea ei implică apelarea la mai multe instituții guvernamentale. Deasemenea actualizarea informației online se face în timp diferit de la o instituție la alta.

4. Este dezirabilă continuitatea structurii și conținutului în prezentarea datelor privind situația pe piața muncii în rapoartele elaborate de ANOFM, inclusiv:

- a) datele privind medierea muncii – numărul planurilor individuale de mediere a muncii întocmite, repartizarea beneficiarilor după durata șomajului, vîrstă, ocupație; datele privind formarea profesională a șomerilor – repartizarea lor pe medii, sexe și vîrste, cu indicarea locului unde s-a desfășurat pregătirea (în cadrul instituțiilor de stat sau private);
- b) datele privind informarea și consilierea profesională – numărul beneficiarilor de consultații individuale, de grup, a seminarelor de instruire în tehnici și metode de căutare a unui loc de muncă, a ședințelor Clubului Muncii etc. [105, p. 119]

Considerăm coerența structurii datelor prezentate în rapoartele statistice imperativă pentru o bună transparență și posibilitatea efectuării analizei în dinamică a indicatorilor corespunzători. [266, p. 70]

Soluția eficientă în vederea asigurării oportunității informației este reprezentată de Sistemul Informațional Unic Integrat privind piața muncii. Obiectivul de bază al acestui Sistem ar fi reunirea informației necesare elaborării deciziilor manageriale în domeniul MgPM. Forma sugerată ar fi înființarea unui portal, care să cuprindă link-uri la toată informația existentă privind piața muncii, care este accesibilă pentru public. În acest mod va crește transparența și operativitatea activității actorilor pieței muncii.

Sistemul Informațional Unic Integrat ar trebui să ofere link-uri la surse de date statistice, indicatori macroeconomici, prognoze, rapoarte, legislație națională și internațională, oferte de cursuri de formare profesională, tendințe pe piața muncii, publicații etc. Interfața website-ului ar trebui proiectată astfel, ca orice vizitator să se orienteze ușor și să găsească rapid informația de interes.

După cum menționează autoarea Safonova O.E.: „scopul principal al sistemelor informaționale contemporane, ce funcționează în sfera economică este reprezentat de formarea unui nucleu informațional de conducere, asigurarea proceselor de luare a deciziilor în baza informației corecte și complete, de grad corespunzător de generalizare” [326, p.29]. Aceeași sursă precizează, că pentru funcționarea eficientă a pieței muncii ea trebuie să dispună de sistem informațional, care va permite: colectarea operativă a datelor, prelucrare veridică și calitativă, integritatea informației și protecția ei, corespunzător nivelului de luare a deciziilor.

Implementarea Sistemului Informațional Unic Integrat privind Piața Muncii ar permite elaborarea prognozei privind necesitatea de specialiști pe ramuri și ocupații, care, la momentul actual, lipsește. Agregarea datelor privind necesarul de specialiști, de la toate instituțiile și organizațiile, ar servi drept instrument de corelare a cererii de specialiști și numărul abiturienților/absolvenților la diferite specialități. [265, p. 70] De vreme ce întreprinderile raportează la AOFM teritoriale locurile de muncă vacante, datele prezentate ar trebui actualizate on-line, oferind un tablou în timp real al cererii pentru profesii, inclusiv după principiul teritorial.

În acest mod, prognoza de specialiști ar preveni deficitul de unele profesii și surplusul de altele, atenuând șomajul. Identificarea abilităților cerute în mod curent pe piață ar fi, de asemenea, posibil de realizat în baza Sistemului Informațional Unic Integrat. [105, p.119]

Colaborarea ANOFM cu rezidenții Zonelor Economice Libere și companiile cu capital străin care au filiale în Republica Moldova. Reieșind din faptul că migrarea la lucru peste hotare se prezintă, totuși, iminentă pentru anumite grupuri de populație, din cauza lipsei oportunităților atractive de angajare în comunitatea lor, eforturile autorităților trebuie îndreptate spre restrângerea perioadei de ședere peste hotare a forței de muncă migrante, inclusiv realizarea migrației pe căi legale. În acest context, se prezintă oportună conlucrarea ANOFM cu filialele companiilor transnaționale. Este binevenită inițiativa ANOFM de a angaja lucrători moldoveni în Israel la lucrări de construcții. Această măsură va stimula ocuparea bărbaților, în special a celor din mediul rural. Totodată, deoarece (conform condițiilor anunțate) doar 75% din candidați urmează a fi angajați, iar decizia privind angajarea sau respingerea candidatului este luată la sosirea acestuia în Israel, riscul de pierdere financiară este destul de înalt, el suportând atât costul examenului medical, cât și costul călătoriei spre Israel și, eventual, înapoi [2]. Considerăm că acest moment ar putea constitui cauza reticenței potențialilor candidați.

Propunerea noastră vizează participarea lucrătorilor din Republica Moldova angajați la filiale ale companiilor internaționale, precum Summa, Metro etc., la proiectele desfășurate în alte țări. În acest caz, angajatorii au posibilitatea de a evalua competențele lucrătorului și rezultatele muncii lui în Moldova, iar, ulterior, de a-l transfera la proiectele desfășurate în alte țări. Astfel,

companiile ar putea beneficia de costul mai scăzut al forței de muncă moldovenești, comparativ cu forța de muncă din alte țări, în același timp ar fi asigurată angajarea oficială a lucrătorilor.

Direcție importantă de stimulare a ocupării populației este colaborarea agențiilor de ocupare teritoriale cu întreprinderile rezidente ale Zonelor Economice Libere. Zonele economice libere (ZEL) joacă un rol important în furnizarea de noi locuri de muncă. Se apreciază că cele 7 ZEL din Republica Moldova au cuprins 8024 de locuri de muncă la data de 1 ianuarie 2017. Acest număr s-a majorat cu 23,4% comparativ cu 1.01.2016 [132, p.4]. Datele Ministerului Economiei [132, p.4] arată că volumul total al salariilor achitate angajaților ZEL a constituit 452,1 mil. lei., ceea ce reprezintă cu 21% mai mult comparativ cu aceeași perioadă a anului 2015. Salariul mediu al unui angajat s-a majorat în anul 2016 cu 6% și a constituit 5,6 mii lei [132, p.4].

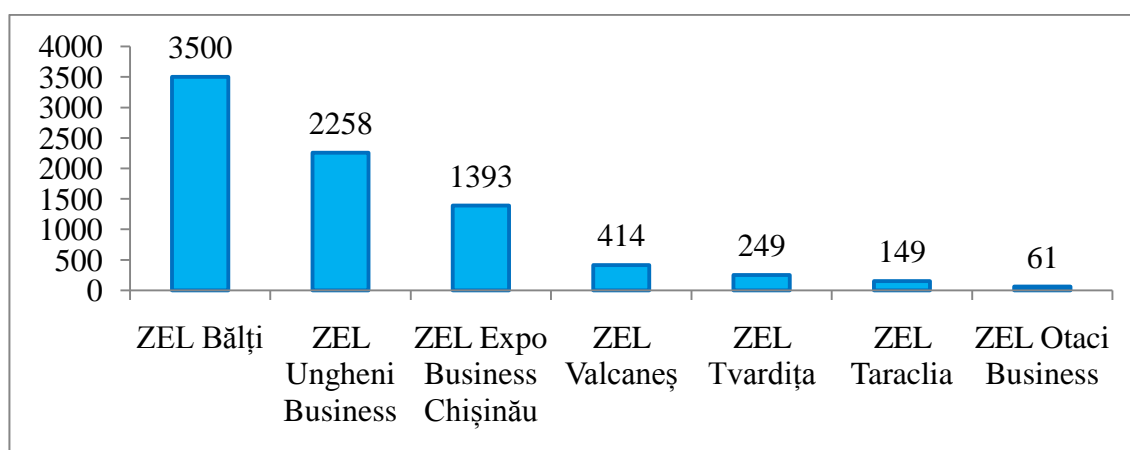


Fig. 3.8 Repartiția locurilor de muncă în ZEL din Moldova la 1.01.2017

Sursa: elaborat de autor în baza [132, p.4]

Conform situației din 1 ianuarie 2017 în 7 Zone Economice Libere erau înregistrați 181 de rezidenți. Numărul angajaților rezidenților ZEL pentru perioada de raportare a constituit 8024 persoane, majorându-se cu 23,4% în comparație cu 1 ianuarie 2016. Din numărul total al angajaților, 3500 persoane activează în ZEL „Bălți”, 2258 persoane în ZEL „Ungheni-Business”, 1393 persoane în ZEL „Expo-Business-Chișinău”, 414 persoane în ZEL „Valkaneș”, 249 persoane în ZEL „Tvardița”, 149 persoane în ZEL „Taraclia” și 61 persoane în ZEL „Otaci-Business” (figura 3.8). Considerăm importantă facilitatea activității ZEL și stimularea rezidenților pentru creșterea numărului de locuri de muncă nou-create, inclusiv prin conlucrarea mai strânsă între AOFM teritoriale și firmele rezidente ale ZEL. Un exemplu concludent în această direcție îl constituie desfășurarea pe 4-8 decembrie 2014 a târgului on-line a locurilor de muncă „Carriere în domeniul tehnologiilor informaționale”. La acesta au luat parte 49 de

companii, inclusiv rezidenții ZEL Bălți – „Draexlmaier Automotive” SRL și ZEL Ungheni – „Moldabella” SRL și „Lear Corporation” SRL.

Considerăm că, stimularea rezidenților Zonelor Economice Libere să creeze noi locuri de muncă, reprezintă soluția pentru acele localități, unde oportunitățile de ocupare în câmpul muncii sunt mult mai puține, este prezent un anumit contingent al forței de muncă, omogen ca nivel și tip de calificare, astfel ca apariția unei companii să contribuie la angajarea în muncă a unui număr semnificativ de oameni din zona geografică respectivă.

Valorificarea remitențelor migranților în vederea creării de noi locuri de muncă.

După cum a fost evidențiat în paragraful 2.3 utilizarea remitențelor în baza Programului PARE 1+1 promovează dezvoltarea sectorului IMM și generează crearea noilor locuri de muncă. Astfel, conform Raportului prezentat de ODIMM [145] la sfârșitul anului 2014 (cele mai recente date prezentate de ODIMM) existau 504 întreprinderi beneficiare care angajau permanent circa 2300 persoane [145, p. 23]. Conform raportului, aproximativ jumătate din întreprinderi beneficiare au fost create anume datorită Programului PARE 1+1, prin urmare, reiese că 1100 persoane au fost angajate grație acestui program.

Procesul migraționist va continua atît timp, cît oportunitățile de angajare peste hotare vor fi mai favorabile decît cele autohtone. În aceste circumstanțe, asistența în crearea afacerilor în baza remitențelor rămîne modalitatea optimă de valorificare a migrației cu influență pozitivă asupra creării locurilor de muncă. Considerăm că eforturile autorităților publice ar trebui îndreptate atît spre asigurarea prelungirii duratei de funcționare a Programului PARE 1+1, cît și spre identificarea variantelor alternative de finanțare a afacerilor în baza remitențelor.

Cercetările autorului permit formularea unor recomandări concrete privind cuantificarea tranziției de la studii la activitate profesională prin implementarea sistemului de indicatori propuși de autor, de perfecționare a sistemului de indicatori de monitorizare a migrației forței de muncă, de îmbunătățire a activității ANOFM, de perfecționare a măsurării eficienței în termeni de cost și rezultat a serviciilor de ocupare, de perfecționare a bazei informaționale a pieței muncii, de reglementare a formei alternative de angajare – munca prin agenție de muncă temporară, de intensificare a conclucrării ANOFM cu filialele companiilor transnaționale și rezidenții ZEL, de diversificare a programelor privind valorificarea remitențelor în sfera creării afacerilor, respectiv generării de noi locuri de muncă.

În capitolul 3 al tezei a fost realizat obiectivul de *elaborare a recomandărilor privind perfecționarea managementului pieței muncii a Republicii Moldova în contextul integrării în Uniunea Europeană.*

3.5 Concluzii la capitolul 3.

Realizarea **obiectivului stabilit pentru capitolul 3**: *elaborarea recomandărilor privind perfecționarea managementului pieței muncii a Republicii Moldova în contextul integrării în Uniunea Europeană*, a permis formularea următoarelor concluzii:

1. Instruirea continuă de-a lungul vieții în Republica Moldova prezintă rezerve de îmbunătățire, prin antrenarea unei părți mai largi din populație în procesul de învățare (până la media europeană).
2. Necesitatea orientării eforturilor spre recalificarea profesională a persoanelor care practică ocupație echivalentă ca nivel, dar diferită de domeniul de pregătire. Instruirea continuă a grupului respectiv, format în proporție de 20,2 % din persoane cu studii secundare profesionale, va asigura obținerea unor performanțe mai înalte în procesul activității lor profesionale.
3. Sistemul actualizat de indicatori, care cuprinde atât cei existenți deja în studiile BNS, cât și indicatori elaborați de autor, va permite perfecționarea monitorizării proceselor migraționiste ale forței de muncă. Implementarea setului actualizat de indicatori va conduce la creșterea gradului de congruență a datelor obținute, comparabilitatea lor în timp, acoperirea mai vastă a aspectelor analizate.
4. Crearea Sistemului Informațional Unic Integrat privind Piața Muncii, sub forma unui portal, va permite accesul rapid și ușor la diverse categorii de informații furnizate de instituțiile implicate în funcționarea pieței muncii, facilitând semnificativ procesul decizional în domeniul MgPM.
5. Implementarea muncii prin agenție de angajare temporară, pe baza experienței statelor europene, va atenua șomajul înregistrat, în special în rîndul persoanelor fără experiență de muncă și șomerilor înregistrați de ANOFM care caută loc de muncă pentru prima dată.
6. Intensificarea colaborării ANOFM și structurilor sale teritoriale cu filialele companiilor transnaționale care își desfășoară activitatea în Republica Moldova și cu întreprinderile rezidente ale Zonelor Economice Libere contribuie la creșterea nivelului de ocupare.
7. Implementarea sistemului de indicatori a permis aprecierea nivelului eficienței măsurilor de ocupare și analiza lor comparativă pe subdiviziuni teritoriale ale ANOFM. Calculele efectuate în procesul cercetării au demonstrat că managementul serviciilor de ocupare poate fi îmbunătățit în raioanele Hîncești, Orhei și Cimișlia. A fost identificată necesitatea perfecționării evidenței, pe tipuri de servicii prestate, a beneficiarilor angajați în cîmpul muncii.
8. Analiza efectuată în baza calculului indicatorilor a reliefat că pregătirea profesională generează cele mai înalte costuri, însă și efectul ei este maxim dintre toate măsurile active de

ocupare luate spre analiză, fiind urmată de informare și consiliere profesională și medierea muncii.

9. Perfecționarea managementului ANOFM, ținând cont de experiența europeană privind SPO, precum și de conținutul modelului de document european „Fișa de țară” (adaptat și completat de autor), îmbunătățirea fiind realizată prin optimizarea conlucrării cu populația și aplicarea indicatorilor de performanță suplimentari.

10. Introducerea subvențiilor pentru angajarea tinerilor fără experiență de muncă, a persoanelor cu dizabilități, a persoanelor de vîrstă prepensionară va contribui la creșterea ocupării acestor segmente de populație.

CONCLUZII GENERALE ȘI RECOMANDĂRI

În urma obiectivelor stabilite și cercetărilor realizate a fost **soluționată problema științifică principală**, care a constat în *fundamentarea teoretico-metodologică și practică a direcțiilor de management al pieței muncii autohtone, bazat pe ridicarea competitivității forței de muncă, consolidarea funcționării structurilor de stat în sfera muncii și perfecționarea procesului de monitorizare a proceselor specifice ce se desfășoară pe piața muncii, în vederea perfecționării managementului pieței muncii din Republicii Moldova în contextul integrării în Uniunea Europeană*. Acest fapt a determinat analiza situației actuale pe piața muncii din Republica Moldova, evidențiindu-se obstacolele în calea funcționării reușite a acesteia; studierea experienței europene în domeniul managementului pieței muncii, în scopul implementării bunelor practici; elaborarea recomandărilor privind direcțiile de perfecționare a managementului pieței muncii Republicii Moldova în contextul integrării în Uniunea Europeană.

Cercetările efectuate de autorul tezei au permis formularea următoarelor **concluzii generale**.

1. MgPM autohton, deși prezent în multiple cercetări ale autorilor naționali, nu a mai fost tratat în condițiile socio-economice actuale, în special în contextul integrării europene. [316], [317]
2. Politica activă de ocupare deține un rol major în MgPM, determinînd flexibilitatea pieței muncii, corelarea cererii cu oferta, reducerea șomajului și creșterea nivelului ocupării ș.a.m.d., fapt relevat în baza studierii strategiilor și politicilor europene în domeniul MgPM. [154], [265], [156]
3. Practicile în domeniul ocupării, evidențiate în urma analizei bunelor practici europene, corespund realității socio-economice din Republica Moldova și pot contribui la atingerea obiectivelor SNOFM. [265], [267]
4. Analiza tendințelor de evoluție și particularităților înregistrate pe piața muncii a R. Moldova, inclusiv prognoza cererii de muncă pe activități economice, analiza SWOT și interviuarea experților au evidențiat problemele care urmează să fie soluționate de MgPM performant. [146], [148], [149], [150], [151], [152], [153], [157], [158], [159], [160].
5. Formarea profesională a șomerilor, deși generează cheltuieli înalte, asigură obținerea și celor mai înalte efecte în planul angajării beneficiarilor în câmpul muncii. Pe locul doi, în privința eficienței în termeni de rezultat, se situează serviciile de informare și consiliere profesională, implicînd, totodată, cheltuieli mult mai mici, comparativ cu pregătirea profesională. Mediarea muncii ocupă locul trei, atît în planul cheltuielilor aferente, cît și ca rată de angajare a beneficiarilor. Evaluarea activității SPO este insuficient realizată pe anumite

segmente de activitate. Conexiunea SPO cu populația și angajatorii este insuficientă.[147], [154], [267]

6. Procesul de instruire continuă ar trebui să cuprindă o pondere mai mare a populației, atât șomeri, cât și persoane ocupate, apropiindu-se eventual, de media europeană. [268], [315]
7. Baza informațională a pieței muncii este imperfectă: unele date sunt dispersate, lipsind un sistem de informare integrat, ceea ce afectează procesul de luare a deciziilor manageriale privind piața muncii. [105], [266]
8. Sistemul existent de indicatori de monitorizare a migrației forței de muncă nu permite a estima pe deplin caracteristicile calitative ale potențialului uman aflat la lucru peste hotare, fiind depistate imperfecțiuni și inconsecutivități.
9. Lipsesc datele cantitative și calitative privind plecarea peste hotare a tinerilor aflați în procesul de formare profesională, multitudinea canalelor de plecare a populației în vârstă aptă de muncă fiind completată de agențiile Work and Travel. [320]

Având la bază cercetările efectuate, propunem următoarele **recomandări**, ce vor avea drept scop perfecționarea MgPM a Republicii Moldova în contextul integrării în UE.

În domeniul cercetărilor teoretice

1. Aplicarea, în cercetările privind MgPM, a abordării de pe pozițiile funcțiilor manageriale (planificare, organizare, coordonare și control), reieșind din definiția propusă de autor. Implementarea rezultatelor cercetării în disciplinele de „Teorie Economică”, „Managementul Resurselor Umane”, „Piața muncii”, „Politici sociale” ș.a.

În domeniul flexibilizării pieței muncii

2. Majorarea ponderii populației adulte antrenate în procesul de instruire continuă în Republica Moldova cel puțin pînă la media UE de 10%, inclusiv prin următoarele măsuri:
 - a) stimularea întreprinderilor din sectorul privat de a desfășura mai intens pregătirea profesională continuă a angajaților,
 - b) descentralizarea finanțării procesului de pregătire profesională a șomerilor,
 - c) adaptarea cursurilor de pregătire profesională la cerințele de abilități și competențe venite din partea angajatorilor. [268]
3. Corelarea mai strînsă a pieței muncii cu sistemul educațional, prin cuantificarea procesului tranziției de la studii la viața profesională în baza a 5 indicatori noi, elaborați de autor, privind calitatea ocupării absolvenților. [268]

În domeniul managementului ocupării forței de muncă

4. Elaborarea cadrului de drept privind munca prin agenții de angajare temporară, în vederea ocupării persoanelor fără experiență în muncă și reducerii numărului de șomeri aflați în căutarea primului loc de muncă.

5. Introducerea subvențiilor de mobilitate oferite specialiștilor înalt calificați pentru angajarea în teritoriile unde există deficit de astfel de profesii, a subvențiilor pentru angajarea tinerilor fără experiență în muncă, a persoanelor prepensionare, a persoanelor cu dizabilități. [265]
6. Intensificarea colaborării SPO cu angajatorii și populația, diversificarea gamei de servicii prestate beneficiarilor, perfecționarea procesului de feedback din partea beneficiarilor de servicii de ocupare. [267]
7. Aplicarea indicatorilor de performanță, argumentați științific de autor, în vederea evaluării eficienței măsurilor de ocupare în termeni de cost și rezultat, în special calculul cheltuielilor aferente per beneficiar angajat în câmpul muncii. Se subliniază necesitatea respectării stricte a principiilor evidenței beneficiarilor de servicii. [147] [154]

În domeniul perfecționării bazei informaționale privind piața muncii

8. Crearea Sistemului Informațional Unic Integrat privind Piața Muncii, sub forma unui portal, prin formarea unui tablou complex și ramificat privind necesarul de specialiști în diferite domenii, competențele solicitate, locurile de muncă vacante etc. pentru luarea deciziilor operative în MgPM. [105][266]

În domeniul monitorizării migrației forței de muncă

9. Aplicarea sistemului actualizat de indicatori privind migrația forței de muncă pentru a asigura congruența datelor și compararea lor în dinamică.
10. Includerea studenților și masteranzilor, plecați prin intermediul programelor Work and Travel, în studiile privind migrația forței de muncă, ceea ce va oferi informație privind abilitățile profesionale deținute de migranți la reîntoarcerea în țară cât și a cerințelor acestui segment față de condițiile de angajare. [320]
11. Evidențierea, în baza indicatorilor propuși de autor, a mobilității profesionale a forței de muncă în context migratoriu, ceea ce va permite aprecierea modificărilor calitative survenite în potențialul uman aflat peste hotare. [320]
12. Susținerea IMM create de migranți, prin modalități și surse adiționale, pe lângă Programul PARE 1+1, ca surse de noi locuri de muncă.

BIBLIOGRAFIE

Surse bibliografice în limba română

1. Aceleanu M.I. Modelul suedez în domeniul ocupării forței de muncă. Soluții postteriză. În: Economie teoretică și aplicată. 2012, volumul XIX, nr. 4(569), p. 70-78.
2. Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă. www.anofm.md
3. ANOFM. Centrul de apel. <http://angajat.md/node/68> (vizitat 11.10.2013)
4. ANOFM. Prognoza pieței muncii. 2016. www.anofm.md
5. ANOFM. Prognoza pieței muncii. 2015. <http://www.angajat.md/files/files/PROGNOZA%202011%20Pietei%20Muncii.doc> (vizitat 01.03.2014)
6. ANOFM. Prognoza pieței muncii. 2013. www.anofm.md
7. ANOFM. Prognoza pieței muncii. 2012. <http://anofm.md/page/prognoza-pietei-muncii-pentru-2012> (vizitat 12.02.2012)
8. ANOFM. Prognoza pieței muncii. 2011. <http://www.anofm.md/files/elfinder/Docs/prognoza/PROGNOZA-PIETII-MUNCII-2013-web.pdf> (vizitat 28.10.2013)
9. ANOFM. Prognoza pieței muncii. 2010. http://angajat.md/files/prognoza_2014.pdf (vizitat 17.12.2015)
10. ANOFM. Prognoza pieței muncii. 2009. <http://anofm.md/page/prognoze> (vizitat 12.12.2015)
11. ANOFM. Raport anual de activitate al ANOFM pentru anul 2015. www.anofm.md
12. ANOFM. Raport anual de activitate al ANOFM pentru anul 2014. www.anofm.md
13. ANOFM. Raport anual de activitate al ANOFM pentru anul 2013. www.anofm.md
14. ANOFM. Raport anual de activitate al ANOFM pentru anul 2012. www.anofm.md
15. ANOFM România. Raport de activitate ANOFM România. 2015. www.anofm.ro
16. ANOFM. Raport statistic privind măsurile de ocupare și protecție socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, realizate de către agențiile pentru ocuparea forței de muncă ale Republicii Moldova în ianuarie –decembrie 2015. www.anofm.md (vizitat 11.10.2016)
17. ANOFM. Raport statistic privind măsurile de ocupare și protecție socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, realizate de către agențiile pentru ocuparea forței de muncă ale Republicii Moldova în ianuarie –decembrie 2014. www.anofm.md (vizitat 11.10.2012)
18. ANOFM. Raport statistic privind măsurile de ocupare și protecție socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, realizate de către agențiile pentru ocuparea forței de muncă ale Republicii Moldova în ianuarie –decembrie 2013. www.anofm.md (vizitat 11.10.2013)
19. ANOFM. Raport statistic privind măsurile de ocupare și protecție socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, realizate de către agențiile pentru ocuparea forței de muncă ale Republicii Moldova în ianuarie –decembrie 2012. www.anofm.md (vizitat 11.10.2014)
20. ANOFM. Raport statistic privind măsurile de ocupare și protecție socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, realizate de către agențiile pentru ocuparea forței de muncă ale Republicii Moldova în ianuarie –decembrie 2011. Disponibil pe www.anofm.md (vizitat 11.10.2015)
21. ANOFM. Raport statistic privind măsurile de ocupare și protecție socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, realizate de către agențiile pentru ocuparea forței de muncă ale Republicii Moldova în ianuarie –decembrie 2010. www.anofm.md (vizitat 11.06.2016)
22. Bajura T., Turețchi V. Restructurarea economiei agrare și spațiului rural în condițiile

- exodului masiv al brațelor de muncă. În: „Creșterea economică în condițiile globalizării”. Materiale Conferinței Științifico – Practice. Chișinău: 2016, INCE, V. I, p. 272-275.
23. Băieșu M. Leasing-ul de personal – soluție flexibilă și eficientă pentru acoperirea nevoilor de personal. În: Competitivitatea și inovarea în economia cunoașterii. Chișinău: ASEM, 2014, vol. I. p.289-292
 24. Belobrov A. Efectele financiare ale migrației externe ale forței de muncă din Republica Moldova. Autoreferatul tezei de doctor în economie. Chișinău: ASEM, 2011. 30 p.
 25. Biroul de Migrație și Azil al MAI. <http://www.bma.gov.md/>
 26. Biroul Național de Statistică. <http://www.statistica.md/>
 27. Biroul Național de Statistică. Educația în Republica Moldova. Publicație statistică 2014/2015. Disponibil pe www.statistica.md (vizitat 16.08.2016)
 28. Biroul Național de Statistică. Educația în Republica Moldova. Publicație statistică 2009/2010. Disponibil pe www.statistica.md (vizitat 16.08.2016)
 29. Biroul Național de Statistică. Forța de muncă în Republica Moldova. Ocupare și șomaj. Chișinău: 2016
 30. Biroul Național de Statistică. Forța de muncă în Republica Moldova. Ocupare și șomaj. Chișinău: 2015
 31. Biroul Național de Statistică. Forța de muncă în Republica Moldova. Ocupare și șomaj. Chișinău: 2014
 32. Biroul Național de Statistică. Forța de muncă în Republica Moldova. Ocupare și șomaj. Chișinău: 2013
 33. Biroul Național de Statistică. Forța de muncă în Republica Moldova. Ocupare și șomaj. Chișinău: 2012
 34. Biroul Național de Statistică. Forța de muncă în Republica Moldova. Ocupare și șomaj. Chișinău: 2010
 35. Biroul Național de Statistică. Forța de muncă în Republica Moldova. Ocupare și șomaj. Chișinău: 2009
 36. Biroul Național de Statistică. Forța de muncă în Republica Moldova. Ocupare și șomaj. Chișinău: 2008
 37. Biroul Național de Statistică. Migrația forței de muncă. Chișinău, 2013. Disponibil pe <http://www.statistica.md/newsview.php?l=ro&idc=30&id=4255> (vizitat 15.09.2013)
 38. Biroul Național de Statistică. Migrația forței de muncă. Chișinău, 2009. Disponibil pe <http://www.statistica.md/newsview.php?l=ro&idc=30&id=4255> (vizitat 09.08.2013)
 39. Biroul Național de Statistică. Minimul de existență în semestrul I 2015. <http://www.statistica.md/newsview.php?l=ro&id=4885&idc=168> (vizitat 27.10.2016)
 40. Biroul Național de Statistică. Situația social –economică din Republica Moldova în anul 2015. Disponibil pe www.statistica.md (vizitat 27.10.2016)
 41. Biroul Național de Statistică. Tranziția de la școală la muncă. Chișinău, 2015. 30 p. Disponibil pe www.statistica.md
 42. Biroul Național de Statistică. Tranziția de la școală la muncă. Chișinău, 2014. 40 p. Disponibil pe www.statistica.md
 43. Biroul pentru Relații cu Diaspora. Program de revenire a 25 de absolvenți și 75 de cetățeni moldoveni de peste hotare. <http://brd.gov.md/ro/content/program-de-revenire-25-de-absolventi-si-75-de-cetateni-moldoveni-de-pest-hotare> (vizitat 27.08.2016)
 44. Bîrcă A. Asigurarea creșterii economice prin instruirea și dezvoltarea profesională a resurselor umane. În: Creșterea economică calitativă: aspecte teoretice și practice. Culegere de articole științifice și teze ale comunicărilor științifice prezentate în cadrul Conferinței Internaționale din 27 februarie 2014. Chișinău: ASEM, 2014. p.177-181.
 45. Bîrcă A. Conexiunea „Investiții - Resurse umane”: abordare geopolitică. În: Competitivitatea și inovarea în economia cunoașterii. Conferința științifică internațională din 26 – 27 septembrie 2014. Chișinău: ASEM, 2014, vol. I. p. 262-268.

46. Bîrcă A. Ocuparea forței de muncă în Republica Moldova: probleme și tendințe. În: Creșterea economică în condițiile globalizării. Conferința Internațională Științifico – Practică din 13-14 octombrie 2016. Ed. a XI-a. Chișinău: INCE, 2016. p. 221- 226.
47. Bîrcă A. Redimensionarea managementului resurselor umane în contextul integrării Republicii Moldova în Uniunea Europeană. Teză de doctor habilitat în științe economice. Chișinău: editura ASEM, 2015. 334 p.
48. Bîrcă A., Năstase M. Potențialul forței de muncă – politica de salarizare – costul vieții în economia de tranziție. În: *Economica*. Chișinău, 2000, nr. 1(27), p. 78-84.
49. Bîrcă A., Vaculovschi D. ș.a. Situația forței de muncă în mediul rural din Republica Moldova. Chișinău: ASEM, 2008. 88p.
50. Bîrcă A., Vaculovschi D. ș.a. Situația persoanelor defavorizate pe piața muncii din Republica Moldova. Chișinău: ASEM, 2008. 122 p.
51. Bîrcă A., Vaculovschi D. ș.a. Situația tinerilor pe piața muncii. Studiu. Ch.: 2008. <http://www.ase.md/facultatea/egd/catedra/mgs/informatii-utile.html> (vizitat 06.03.2011)
52. Branașco N. Migrația internațională a forței de muncă: tendințe și efecte social-economice. Teză de doctor în economie. Chișinău: 2014. 201 p.
53. Cace S. Politici de ocupare în Europa Centrală și de Est. București: Expert, 2006. 237 p.
54. Cara E., Bologan M. Migrația tinerilor din Republica Moldova – analiză statistică. În: *Revista Română de Statistică*, nr. 1, 2000. p.33-47.
55. Caușan C. Ocuparea forței de muncă în rîndul tinerilor din mediul rural. Teză de doctor în economie. Chișinău: UTM, 2015. 223 p.
56. CBS–AXA. Fenomenul discriminării în Republica Moldova: percepția cetățeanului. Sondaj sociologic. Chișinău, 2014. http://www.ipp.md/public/files/Evenimente/Sondaj_nediscriminare_pentru_prezentare.pdf (vizitat 11.10.2016)
57. Centrul de Analiză și Investigații Sociologice, Politologice și Psihologice (CIVIS). Inovație în migrația circulară. Migrație și dezvoltare în Moldova. http://nexusnet.md/pic/uploaded/IASCI_CIVIS_Studiu_de_piata_Inovatie_in_migratie_circulara.pdf (vizitat 02.07.2016)
58. Centrul de Analiză și Investigații Sociologice, Politologice și Psihologice (CIVIS). Situația pe piața muncii în Moldova în 2008. Ch.: 2008. <http://www.interlic.md/download/778/> (vizitat 02.07.2011)
59. Chawla M., Betcherman G., Banerji A. De la roșu la gri. “A treia tranziție” a populațiilor în curs de îmbătrînire din Europa de Est și din fosta URSS. Washington: Banca Mondială. 52 p.
60. Ciutacu C., Chivu L. Calitatea muncii și a ocupării forței de muncă în România. București: Expert, 2007. 123 p.
61. Codul Educației al Republicii Moldova. Cod Nr. 152 din 17.07.2014. În: *Monitorul Oficial*, 24.10. 2014, Nr. 319-324.
62. Codul Muncii al Republicii Moldova. Cod Nr. 154, din 28.03.2003. În: *Monitorul Oficial*, 29.07.2003, nr. 159-162.
63. Codul Muncii al României, aprobat prin Legea nr. 53 din 24 ianuarie 2003. În *Monitorul Oficial*, 05.02.2003, nr.72. http://www.avocat-dreptul-muncii.eu/codul_muncii_2016.php (vizitat 18.02.2016)
64. Colesnicova T. Problema emigrării forței de muncă în Republica Moldova și căi de soluționare. În: *Rolul euroregiunilor în dezvoltarea durabilă contextul crizei mondiale. Exemplu : Euroregiunea Siret-Prut-Nistru*. Vol. 11 / coord. I. Talaba [et al.]. Iași : Tehnopress, 2012. p.118-126.
65. Colesnicova T., Ciobanu E. Perfecționarea politicilor de stat de reglementare a problemelor tinerilor pe piața forței de muncă în Republica Moldova. În: *Rolul euroregiunilor în dezvoltarea durabilă contextul crizei mondiale. Exemplu : Euroregiunea Siret-Prut-Nistru*. Vol. 11 / coord. I. Talaba [et al.]. Iași : Tehnopress, 2012. p.146-155.

66. Comisia Europeană. Agenda pentru noi competențe și noi locuri de muncă. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=ro&catId=958> (vizitat 03.04.2012)
67. Comisia Europeană. Agricultură și dezvoltare rurală. Dezvoltare rurală 2014-2020. http://ec.europa.eu/agriculture/rural-development-2014-2020/index_ro.htm (vizitat 22.02.2016)
68. Comisia Europeană. Axa EURES - EaSI. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1083&langId=ro> (vizitat 22.02.2016)
69. Comisia Europeană. Competențe – cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=URISERV%3Ac11090> (vizitat 15.04.2012)
70. Comisia Europeană. Finanțare. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=86&langId=ro> (vizitat 03.04.2012)
71. Comisia Europeană. Fondul european de ajustare la globalizare (FEAG). <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=326&langId=ro> (vizitat 03.04.2012)
72. Comisia Europeană. Fondul European de Dezvoltare Regională. http://ec.europa.eu/regional_policy/ro/funding/erdf/ (vizitat 22.02.2016)
73. Comisia Europeană. Inițiativele incluse în Strategia Europa 2020. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=ro&catId=956> (vizitat 20.04.2016)
74. Comisia Europeană. Microfinanțarea PROGRESS. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=836&langId=ro> (vizitat 03.04.2012)
75. Comisia Europeană. Noi competențe pentru noi locuri de muncă. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=822&langId=ro> (vizitat 03.04.2012)
76. Comisia Europeană. Obiectivele Europa 2020. http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/targets/index_ro.htm (vizitat 30.04.2016)
77. Comisia Europeană. Programul european pentru ocuparea forței de muncă și inovare socială. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1081&langId=ro> (vizitat 10.08.2016)
78. Comisia Europeană. Programul PROGRESS. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=987&langId=ro> (vizitat 03.04.2012)
79. Comitetul național pentru combaterea traficului de ființe umane. Lansarea Campaniei naționale „Săptămâna de luptă împotriva traficului de ființe umane” cu sloganul „Protejat de comunitatea antitrafic”. <http://antitrafic.gov.md/libview.php?l=ro&idc=94&id=455&t=/Presa/Stiri-si-Evenimente/Lansarea-Campaniei-nationale-Saptamana-de-lupta-impotriva-traficului-de-ființe-umane-cu-sloganul-PROTEJAT-DE-COMUNITATEA-ANTITRAFIC> (vizitat 27.04.2016)
80. Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor din 21 septembrie 2010, Strategie pentru egalitatea între femei și bărbați 2010-2015 [COM(2010) 491 final – Nepublicată în Jurnalul Oficial]. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=URISERV:em0037> (vizitat 08.11.2012)
81. Comunicare a Comisiei. Europa 2020. O strategie europeană pentru o creștere inteligentă, ecologică și favorabilă incluziunii. Bruxelles, 2010. http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/index_ro.htm (vizitat 23.04.2013)
82. Cracea M. Contracte speciale: munca temporară. În: HR Manager. Nr. 27, mai – iunie 2013, p. 32-33.
83. Crețoiu Gh., Cornescu V., Bucur I. Economie politică. București: Editura Tempus, 1992. - 319 p.
84. Crețu A.Ș. Flexibilizarea pieței muncii. București: editura ASE, 2010. p.88.
85. Dimensiunea egalității de gen și măsuri pentru avansarea femeilor pe piața forței de muncă.

În: Monitor social. Nr. 10. - Chișinău, 2011.

86. Directiva 2010/18/UE a Consiliului din 8 martie 2010 de punere în aplicare a Acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului încheiat de BUSINESSEUROPE, EAPME, CEEP și CES și de abrogare a Directivei 96/34/CE, publicat în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 68/13 p.13- 20. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010L0018&from=RO> (vizitat 02.02.2016)
87. Directiva 2008/94/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 22 octombrie 2008 privind protecția lucrătorilor salariați în cazul insolvenței angajatorului, publicat în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 283/36 din 28.10.2008 p.36-42. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008L0094&from=RO> (vizitat 07.10.2015)
88. Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene vol. 7, L 299/9 din 18.11.2003, p.3- 13. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=RO> (vizitat 12.02.2016)
89. Directiva 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene; vol. 6, L80/29 din 23.02.2002, p. 120-124. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32002L0014&from=RO> (12.02.2016)
90. Directiva 2000/78/CE din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene vol. 6. L 303/16 din 02.12.2000, p. 7-13. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078&from=RO> (vizitat 07.10.15)
91. Directiva 99/70/CE din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene vol.5. L 175/43 din 10.07.1999, p. 129-134. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:31999L0070&from=EN> (vizitat 07.10.15)
92. Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene vol. 5 L 225 din 12.8.1998, p. 16-21. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:31998L0059&from=RO> (vizitat 07.10.16)
93. Directiva 97/81/CE a consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiuni de normă, încheiat de UCPE, CEIP și CES, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene vol.5, L 14/9 din 20.01.1998, p.35-40. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:31997L0081&from=RO> (vizitat 08.10.2015)
94. Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, publicată în Jurnalul Oficial al Comunității Europene, vol. 04, L 018/1 din 21 ianuarie 1997, p. 1-7. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX%3A31996L0071> (vizitat 07.10.15)
95. Directiva 94/33/CE a Consiliului din 22 iunie 1994 privind protecția tinerilor la locul de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, vol. 3. L 216/12 din 20.08.1994, p.88-96. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:31994L0033&from=RO> (vizitat 07.10.15)
96. Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează [a zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE], publicată în Jurnalul Oficial al Comunității Europene, vol. 3, L 348/1 din 28.11.1992, p. 3-10. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992L0085&from=RO> (vizitat 07.10.15)

97. Directiva 91/383/CEE a Consiliului din 25 iunie 1991 de completare a măsurilor destinate să promoveze îmbunătățirea securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătorilor care au un raport de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, vol. 2, L 206/12 din 29.07.1991, p.148-150.
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:31991L0383&from=RO> (vizitat 07.10.15)
98. Dmitrenco S. Omul pe piața muncii: probleme sociale ale utilizării forței de muncă și ale șomajului. Autoreferatul tezei de doctor habilitat în sociologie. Chișinău: AȘM, Institutul de Filosofie, Sociologie și Drept, 2000.
99. Dorneanu V., Dobrescu S. De ce flexicuritate? În: Tribuna Economică, 2007, nr. 42. p. 26-28.
100. Dumitrașcu V. Abordarea sistemică – instrument al managementului complexității. În: Economie teoretică și aplicată, 2006, nr. 2 (497). p.77-82.
101. Dumitru M. Ocupare și calitate a vieții. Rezultatele unei cercetări empirice. București: Centrul de Informare și Documentare Economică, 2007. 25 p.
102. Ețco C. Management în sistemul de sănătate. Chișinău: Epigraf, 2006. - 864 p
103. Filip N., Branașco N. Estimarea implicației migrației internaționale a forței de muncă în evoluția pieței muncii din Republica Moldova. În: Economica, nr. 2 (88), 2014. p. 101-108.
104. Forța de muncă tânără : oportunități și provocări ale integrării europene (coord. M. Balan). – București : Mustang, 2013. - 133 p.
105. Globa G. Pantea L. Inteligența business în luarea deciziilor pe piața muncii. În: Economie și Sociologie, nr. 4, 2013, p.114-119.
106. Gotișan Iu. Impactul politicilor economice din Republica Moldova în perspectiva de integrare europeană. <http://www.ipp.md/doc.php?l=ro&idc=167&id=499> (vizitat 02.07.2016)
107. Gotișan Iu. Evoluții, tendințe și prnosticuri referitoare la piața muncii din Republica Moldova. Chișinău: Bons Offices, 2007. 48 p.
108. Guslicova N. ș.a. Piața muncii în Republica Moldova. Evaluarea problemelor și măsurilor necesare. Chișinău: Institutul Național de Economie și Informație, 2003.
109. Hârbu E., Vaculovschi D., Precup G., Bulat V. Studiul situațional al forței de muncă, inclusiv prin prisma de gen.Chișinău, 2010. – 169 p.
http://www.undp.md/presscentre/2010/Statistics_06August/Studiu_MR_final.pdf (vizitat 22.02.2012)
110. Hotărîrea Guvernului nr. 406 din 02.06.2014 cu privire la aprobarea Programului pentru integrarea problemelor îmbătrînirii în politici, publicată în Monitorul Oficial Nr. 153-159 art. Nr: 453 la data de 13.06.2014
111. Hotărîrea Guvernului nr. 605 din 31.05.2007, pentru aprobarea Strategiei naționale privind politicile de ocupare a forței de muncă (2007-2015), publicată în Monitorul Oficial Nr. 82-85 art. Nr: 660 la data de 15.06.2007
112. Hotărîrea Guvernului nr. 1224 din 09.11.2004, cu privire la organizarea formării profesionale continue, publicată în Monitorul Oficial nr. 208-211 din 19.11.2004 art. Nr : 1424 la data de 19.11.2004
113. Importanța formării profesionale. Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013.
<http://www.thrgroup.ro/files/ImportantaFormariiProfesionale.pdf> (vizitat 24.09.2015)
114. Inspectoratul de Stat al Muncii. <http://www.inspectiamuncii.md/>
115. Institutul Național de Cercetări Economice. <http://www.ince.md/>
116. Institutul Național de Cercetări Economice. Raport științific intermediar. „Analiza și prognozarea indicatorilor macroeconomici ai Republicii Moldova”.Chișinău, 2016.
117. Irimia H. Piața europeană a muncii: dinamici și tendințe. În: Tribuna economică, 2006, nr.50. p. 102-103.

118. Keynes J.M. Teoria generală a folosirii mâinii de lucru, a dobânzii și a banilor. București: Editura Științifică, 1970. 409 p.
119. Lazarescu –Spetetchi L. Probleme social- economice ale muncii femeilor în perioada de tranziție și rolul managementului în soluționarea lor. Teză de doctor în științe economice. Chișinău: ASEM, 1998. 128 p.
120. Legea Nr. 5 din 09.02.2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, publicată în Monitorul Oficial Nr. 47-50 art. Nr: 200 la data de 24.03.2006
121. Legea nr. 102-XV din 13.03.2003, privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă publicată în Monitorul Oficial al R.Moldova nr.70-72/312 din 15.04.2003.
122. Legea nr. 295, din 21.12.2007, pentru aprobarea Strategiei Naționale de Dezvoltare (2008-2011), publicată în Monitorul Oficial Nr. 18-20 art. Nr: 57 la data de 29.01.2008
123. Legea nr. 398 din 02 decembrie 2012, pentru aprobarea Strategiei de Creștere Economică și Reducere a Sărăciei (2004-2006) publicat în Monitorul Oficial Nr. 5-12 art. Nr: 44 la data de 14.01.2005
124. Lipciu A. Dezvoltarea dialogului social și impactul lui asupra relațiilor industriale din Republica Moldova. Teză de doctor în economie. Chișinău: ASEM, 2013. 296 p.
125. Lundgren T. Migrația forței de muncă în condițiile economiei de piață. Autoreferatul tezei de doctor în economie. Chișinău: ULIM, 2009. 28 p.
126. Lupu V. Bazele teoretice ale dirijării statale a pieței muncii în economia tranzitorie. Teză de doctor în științe economice. Chișinău: Editura ASEM, 1995, 108 p.
127. Maddock N., Ramguttee L. Diminuarea remitențelor și revenirea migranților: tendințe și soluții. http://www.undp.md/publications/economic_crisis/Migrants_Article_Rom.pdf. (vizitat 09.08.2013)
128. Miclăuș I.M. , Miclăuș M.M. Management general. Arad: Gutenberg Univers, 2007. 296 p.
129. Mihai Adelina. Piața muncii temporare scade, dar numărul total de angajați crește. În: Ziarul financiar. <http://www.zf.ro/profesii/piata-muncii-temporare-scade-dar-numarul-total-de-angajati-creste-15080218> (vizitat 09.09.2016)
130. Mihăescu C. Populație & Ocupare. Trecut. Prezent. Viitor. București: Editura Economică, 2001. 320 p.
131. Ministerul Economiei al Republicii Moldova. <http://www.mec.gov.md/>
132. Ministerul Economiei al Republicii Moldova. Raport privind activitatea Zonelor Economice Libere ale Republicii Moldova în anul 2016. Chișinău, 2017. P. 4. Disponibil pe <http://mec.gov.md/ro/content/zon-economice-libere> (vizitat 01.04.2017)
133. Ministerul Muncii Protecției Sociale și a Familiei. <http://mmpsf.gov.md/>
134. Ministerul Muncii Protecției Sociale și a Familiei. Raport social anual 2009.
135. Moceanu R. „Locuri de muncă durabile” – deviza redresării economice: proiecții privind piața europeană a muncii în următorii zece ani. În: Euroconsultanța – ghidul firmei, 2009, nr.5. p. 3-9.
136. Moraru D., Răileanu A. O campanie națională privind migrația a început în R. Moldova. <http://www.timpul.md/articol/o-campanie-nationala-privind-migratia-a-inceput-in-r--moldova-84901.html?action=print> (vizitat 27.08.2016)
137. Morei V. Planificarea și prognozarea necesarului de forță de muncă în agricultură. Autoreferatul tezei de doctor în științe economice. Chișinău, UASM, 2003. 26 p.
138. Moșneaga V., Moraru V., Rusnac Gh., Țurcan V. Fațetele unui proces: migrația forței de muncă din Republica Moldova în Italia. Chișinău: Editerra Prim, 2011. 264 p.
139. Neaguț V. Șomajul în procesul globalizării activității economice. Autoreferatul tezei de doctor în științe economice. Chișinău: ULIM, 2003. 24 p.
140. Onofrei A., Cotuc E. Piața muncii din Republica Moldova, un nou jucător în spațiul resurselor umane - serviciul recrutațional de personal. În: Buletinul Științific al Universității de Stat din Cahul, octombrie, 2012. pag. 23-38.

141. Oprescu Gh. Piața muncii. București: Editura Expert, 2001. 170p.
142. Organizația Internațională a Muncii. Programul de Țară privind Munca Decentă (2016-2020).http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_453904.pdf (vizitat 18.08.2016)
143. Organizația Internațională a Muncii. Strategia IOM Moldova. <http://www.iom.md/index.php/ro/despre-noi/strategia-iom-moldova> (vizitat 15.06.2016)
144. Organizația pentru dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii. Disponibil pe <http://www.odimm.md/>
145. Organizația pentru dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii. Raport privind implementarea Programului- pilot de atragere a remitențelor în economie pentru anii 20120-2015 „PARE 1+1” <http://www.odimm.md/ro/menu-types/vizibilitate/rapoarte-pare.html> (vizitat 12.01.2016)
146. Pantea L. Consecințele socio-economice privind exportul masiv al forței de muncă. În: materialele Conferinței Internaționale Științifico – Practice „Creșterea economică în condițiile globalizării”. Chișinău: IEFS, 2012. p. 199-204.
147. Pantea L. Eficiența serviciilor de ocupare a forței de muncă în Republica Moldova. În: Performanțe într-o economie competitivă. Ediția 3. Conferință Internațională din cadrul Institutului Internațional de Management „IMI-NOVA”. Chișinău: Impressum, 2016. p.83 - 92.
148. Pantea L. Emigrarea forței de muncă din Republica Moldova: fenomen cu multiple fațete. Materialele Conferinței Internaționale Științifico-Practice „Creșterea economică în condițiile globalizării”. Ediția a VIII-a. Volumul II. Chișinău: INCE, 2013, p.334-339.
149. Pantea L. Fenomenul discriminării de gen pe piața muncii din Republica Moldova. În: Analele Institutului de Economie, Finanțe și Statistică. Ediția a III-a. Chișinău, 2013. p.202-205.
150. Pantea L. Fenomene migraționiste pe piața autohtonă a forței de muncă. În: materialele Conferinței Naționale „Cercetarea și inovarea în parteneriat cu mediul de afaceri”. Chișinău: IEFS, 2011. p. 202-205.
151. Pantea L. Îmbătrânirea populației și influența acesteia asupra pieței muncii. În: materialele Conferinței Internaționale Științifico – Practice a INCE Creșterea economică în condițiile globalizării (Sesiunea științifică „Structura demografică și calitatea potențialului uman”), Nr.9, 2014, Chișinău: INCE, 2014. p.133-140.
152. Pantea L. Particularitățile dezvoltării pieței muncii a Republicii Moldova: probleme și oportunități. În: materialele Conferinței Internaționale Științifico-Practice „Creșterea economică în condițiile internaționalizării”. Ediția a VI-a. Volumul II. Institutul de Economie, Finanțe și Statistică. Ch.: Complex Ed. al IEFS, 2011. p.411-414.
153. Pantea L. Particularitățile exportului forței de muncă calificate din Republica Moldova. În: Economie și Sociologie. Nr. 1, 2012. p.54-59.
154. Pantea L. Particularitățile măsurilor active de ocupare a forței de muncă în Republica Moldova. În: Economie și Sociologie, 2013, nr. 4. p.152-158
155. Pantea L. Politici de ocupare a forței de muncă: trăsături și conținut. În: materialele Conferinței Internaționale „Performanțe într-o economie competitivă”. Institutul Internațional de Management „IMI-NOVA”. . Ch.: Impressum, 2013. p.179-182.
156. Pantea L. Practici europene moderne privind gestionarea pieței forței de muncă. În: Materialele Conferinței Științifice Naționale „Tendințe moderne de dezvoltare economică și financiară a spațiului rural” . Volumul 31. Ch.: Universitatea Agrară de Stat din Moldova, 2012. p. 142 - 150.
157. Pantea L. Problemele tranziției tineretului din Republica Moldova: Educație și activitate profesională. În: Pregătim viitorul promovând excelența. Studii și articole. Iași: Editura Apollonia, 2016, p. 370-378.
158. Pantea L. Remunerarea muncii în Republica Moldova și în statele membre ale OCDE: evoluție și analiză comparativă. În: materialele Conferinței științifice internaționale

- „Republica Moldova: 20 de ani de reforme economice”, 23-24 sept. 2011. Ch.: complex editorial ASEM, 2011. – Vol. 1. p. 251 – 255.
159. Pantea L. Situația ocupațională a populației în mediul rural în Republica Moldova. În: Materialele Conferinței Științifice Naționale „Tendințe moderne de dezvoltare economică și financiară a spațiului rural”. Volumul 31. Chișinău: Universitatea Agrară de Stat din Moldova. 2012. p. 168-175.
 160. Pantea L. Starea actuală și tendințe de dezvoltare a pieței muncii în Republica Moldova. În: materialele Conferinței Științifico-Practice Internaționale a Tinerilor Cercetători „Dezvoltarea economiei bazate pe cunoaștere”. Institutul Internațional de Management „IMI-NOVA”. Ediția a II-a. Chișinău, 2011. CD-rom.
 161. Parteneriatul de mobilitate Uniunea Europeană – Republica Moldova. Buletin informațional Nr. 6, noiembrie 2012. <http://www.mfa.gov.md/img/docs/buletin-parteneriat-mobilitate-VI-rom.pdf> (vizitat 01.12.2012)
 162. Pavelescu F.M. Ocuparea și utilizarea forței de muncă în România în a doua jumătate a secolului al XX-lea. Bucuresti : CIDE, 2007. 42 p.
 163. Pavlinov I. Potențialul uman al Republicii Moldova: starea, problemele și rolul managementului în soluționarea lor. Autoreferatul tezei de doctor în științe economice. Chișinău: 2000. 21 p.
 164. Percepția fenomenului de discriminare de gen pe piața muncii din Republica Moldova: rezultatele studiului pilot. Chișinău: Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare, 2006.
 165. Perț S. Ocuparea forței de muncă din perspectiva racordării la coordonatele Strategiei Europene pentru Ocupare (SEO) – o abordare globală. București: Centrul de Informare și Documentare Economică, 2002. 111p.
 166. Perț S. Pavelescu F. Circulația forței de muncă în condițiile preaderării la UE: Deschideri. Restricții. Efecte. București: Centrul de Informare și Documentare Economică; 2002.
 167. Perț S. Vasile V. Circulația forței de muncă: scenarii, posibile evoluții. București: Centrul de Informare și Documentare Economică, 2004.
 168. Petrescu B. Gh. Reconvertia profesională a forței de muncă. În: Raporturi de muncă, nr. 4, 2004. p.24-28.
 169. Piața forței de muncă. (coord. Adumitrăcesei I.D., Niculescu N.G.) Chișinău: Editura Tehnică, 1995. 280 p.
 170. Poalelungi O. Competiția globală și regională pentru atragerea potențialului intelectual și profesional de înaltă calificare: cazul Republicii Moldova. În: Republica Moldova și Uniunea Europeană: problemele și perspectivele cooperării. Ch.: Știința, 2010.
 171. Poalelungi O. Particularitățile reglementării proceselor migraționale. În: Republica Moldova – provocările migrației. (coord. Moraru V.). Chișinău: Î.E.P. Știința, 2010. p.123-135.
 172. Preda D. Forța de muncă în România – performanțe și constrângeri din perspectiva aderării. București: Centrul de Informare și Documentare Economică, 2006. 57 p.
 173. Preda D. Ocuparea forței de muncă și dezvoltarea durabilă. București: Editura Economică, 2002. 336p.
 174. Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare. Diaspora Engagement Hub. Program local de revenire temporară a diasporei Pentru susținerea localităților de origine. <http://www.md.undp.org/content/dam/moldova/docs/Publications/Apel%20Public%20-%20Program%20Local%20de%20Revenire%20Voluntara.pdf> (vizitat 27.08.2016)
 175. Proiect de Hotărâre a Guvernului cu privire la aprobarea Concepției Sistemului Național de validare a învățării non-formale și informale. http://particip.gov.md/public/documente/137/ro_1121_HotGuvConceptiaSistemuldevalidareInformalNonformal.pdf (accesat 17.07.2014)
 176. Proiect Strategia Națională privind Ocuparea Forței de Muncă pentru perioada 2017-2021. <http://particip.gov.md/proiectview.php?l=ro&idd=3477> (vizitat 07.10.2016)

177. Raport Național de Dezvoltare Umană 2010/2011: Republica Moldova de la Excluziune Socială la o dezvoltare Umană Incluzivă. / Vaculovschi D., Vremeș M., Craevschi-Toartă V. Ch.: „Nova Imprim” SRL, 2011. 168 p.
178. Registrul de Stat al actelor juridice al Republicii Moldova <http://lex.justice.md/>
179. Romanescu G.O. Piața forței de muncă din România în contextul integrării în Uniunea Europeană. Autoreferatul tezei de doctor în economie. Chișinău: ULIM, 2014. 29 p.
180. Rotariu T., Iluț P. Ancheta sociologică și sondajul de opinie. Iași: Polirom, 2006. 277 p.
181. Sârbu O. Aspecte structurale și dimensionale a investițiilor în capitalul uman al Republicii Moldova. În: Lucrări științifice, UASM. Chișinău, 2012, vol. 31 Economie, p. 7- 20.
182. Sârbu O. Fenomenul îmbătrânirii populației și influența acestuia asupra pieței muncii în Republica Moldova. Materialele conferinței științifico – practice internaționale dedicate aniversării a 24 de ani de la fondarea Universității de Stat din Comrat ”Наука, образование, культура” 11 februarie 2015, Vol. I, Comrat, 2015, p. 29-35.
183. Savelieva G. Impactul pieței muncii asupra creșterii economice. În: Creșterea Economică în Condițiile Globalizării, Sesiunea științifică: „Dinamica populației și calitatea potențialului uman”: conferința internațională științifico-practică, 13-14 octombrie 2016. Ediția a XI-a. Institutul Național de Cercetări Economice. Chișinău: F.E-P. “Tipografia Centrală”, 2016, INCE. p. 14-25.
184. Savelieva G., Tomceac A. Problemele sociale ale tineretului în Republica Moldova. În: Analele Institutului Național de Cercetări Economice. Ed. a VII-a. Chișinău: Complexul Editorial, INCE, № 1, 2016, pp.64-71.
185. Savelieva G., Zaharova S. Evoluții pe piața muncii – provocare pentru politicile socio-economice durabile în Republica Moldova. În: Doncean M., Păduraru T., Tacu G., Alecu C., coord. Dezvoltarea economico-socială durabilă a Euroregiunilor și a zonelor transfrontaliere: conferința științifică internațională, 27 iunie 2014, Bălți (Republica Moldova). Ediția a X-a. Institutul de Cercetări Economice și Sociale “Gh. Zane”. Iași: Ed. Tehnopress, 2014, vol. XXI, pp. 75-90.
186. Savelieva G. Unele abordări cu privire la măsurarea multidimensională a impactului îmbătrânirii demografice în Republica Moldova / G. Savelieva, R. Taragan, A. Tomceac. În: Rolul euroregiunilor în dezvoltarea durabilă contextul crizei mondiale. Exemplu : Euroregiunea Siret-Prut-Nistru. Vol. 11 / coord. I. Talaba [et al.]. Iași: Tehnopress, 2012. p.156-164
187. Savelieva G., Zaharov S. Влияние демографического старения на рынок труда Молдовы. În: Analele Institutului Național de Cercetări Economice. Ed. a VII-a. Chișinău: Complexul Editorial, INCE, № 1, 2016, pp.72-78.
188. Stratan A., Savelieva G., Cotelnic V. Impactul migrației forței de muncă asupra Republicii Moldova: aspecte demografice și economice. În: Akademos, 2012, nr. 2(25), p.82-90.
189. Stratan A. Savelieva G., Cotelnic V. Situația tinerilor pe piața forței de muncă. În: Progrese în teoria deciziilor economice în condiții de risc și incertitudine. Iași: Ed. Tehnopress, 2011, vol. XIII, p.226-231.
190. Subași B. Monitoringul pieței muncii în Republica Moldova. Chișinău: complex editorial IEFS, 1999.
191. Șerban A.C. Analiza rigidităților pieței muncii în România. București: editura ASE, 2015. 162 p.
192. Șerban R. Flexibilitate și securitate sau “flexicuritate” pe piața europeană a muncii. În: Euroconsultanța: ghidul firmei, 2006, nr.5. p. 11-14.
193. Șerban R. Piețele muncii în UE. În: Raporturi de muncă, 2005, nr.9. p.60-64.
194. Tendințe și politici migraționiste în regiunea Mării Negre:cazurile R. Moldova, României și Ucrainei. Chișinău: 2008. http://www.viitorul.org/public/1675/ro/Migratia_rom_final.pdf

(vizitat 22.09.2011)

195. Tobă A., Malai A., Tobă D. Teorie economică generală. Chișinău: ULIM, 2001. 288 p.
196. Toma A. Piața muncii în perioada de tranziție. Autoreferatul tezei de doctor în științe economice. Chișinău: UASM, 2000. 24 p.
197. Trofimov V. Șomajul și direcțiile prioritare ale politicii de ocupare în economia în tranziție (în baza materialelor Republicii Moldova). Teză de doctor în științe economice. Chișinău: ASEM, 2001. 145p.
198. Ulian G. Micul business - bază a utilizării eficiente a resurselor de muncă în economia de tranziție (experiența mondială și aplicarea ei în Republica Moldova). Teză de doctor habilitat în științe economice. Chișinău: ASEM; 1999. 285 p.
199. Uniunea Europeană. Ocuparea forței de muncă și afaceri sociale. https://europa.eu/european-union/topics/employment-social-affairs_ro (vizitat 03.04.2012)
200. Ursachi I. Management. București: Editura ASE, 2001. 302p.
201. Ursu V. Munca temporară – o soluție pentru angajatori și angajați? <http://www.viitorul.org/libview.php?l=ro&id=4571&idc=159> (vizitat 09.09.2016)
202. Vaculovschi D. Calitatea potențialului uman din Republica Moldova, evoluții, perspective. În: Impactul calității resurselor umane asupra dezvoltării social-economice a Republicii Moldova. Materialele conferinței științifico-practice, 26 noiembrie 2013, Chișinău, Institutul muncii, 2014, p. 35-40.
203. Vaculovschi D. Impactul crizei economice mondiale asupra politicii de ocupare a forței de muncă din Republica Moldova. În: Economica. Chișinău: ASEM, nr.2(76), 2011. p. 51-60.
204. Vaculovschi D. Impactul migrației internaționale de muncă asupra situației persoanelor vârstnice din Republica Moldova (rezultatele unui studiu calitativ). În: Economica. Chișinău: ASEM, nr.3, 2011. p. 114-121.
205. Vaculovschi D. Integrarea migrației de muncă în politicile de dezvoltare din perspectiva de gen. În: „Competitivitatea și inovarea în economia cunoașterii”: Conferința științifică internațională din 25-26 septembrie 2015. Chișinău, ASEM, vol. IV, partea I, p.187-194.
206. Vaculovschi D. Piața muncii și fenomenul migrației: evoluții, perspective, recomandări. În: Priorități de guvernare 2009, Chișinău, ADEPT, 2009, p. 215-234.
207. Vaculovschi D. Piața muncii din Republica Moldova: tendințe contemporane. În: Tendințe în economie, 2005, Nr.6. p.61-70.
208. Vaculovschi D. Tendințe și pronosticuri referitoare la piața muncii din Republica Moldova. Chișinău: Institutul de Politici Publice, 2006. 42 p.
209. Work and Travel și J1 Internship, trainee în SUA prin intermediul Inter-Schimb. <http://jurnal.md/ro/advertorial/2015/11/16/work-and-travel-si-j1-internship-trainee-in-sua-prin-intermediul-inter-schimb/> (vizitat 23.12.2016)

Surse bibliografice în limba engleză

210. Becker G. S. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. În: Journal of Political Economy 70, nr. 5, Part 2, 1962. p. 9-49.
211. Bîrcă A., Chimacovschi A. Assuring sustainable development of the Republic of Moldova through investments in intellectual capital. În: Buletinul Universității Petrol Gaze, Ploiești, România, 2007, nr. 4, (60). p. 39-42.
212. Bîrcă A. International migration of the workforce from the Republic of Moldova – between East and the West. În: Проблемы современной науки и образования/Problems of modern science and education. Москва, Российская Федерация, 2016, nr. 27(69). p. 23-27.
213. Bîrcă A. The employability of youth in the European Union: priorities and institutional involvement. În: European science. Москва, Российская Федерация, 2016, nr. 11(21). p. 23-27.

214. Bîrcă A. The international migration flow of labor during the process of integration of the Republic of Moldova with the European Union. În: CES Working Papers Series. Iași, 2015, Volume VII, Issue 4. p. 813-824.
215. Bloom D. E., Boersch-Supan A. , McGee P., Seike A. Population Aging: Facts, Challenges, and Responses. În: Program on the Global Demography on Ageing. Working Paper Series, 2011. 11p.
216. Brown Ph., Lauder H. Globalisation and the knowledge economy : some observations on recent trends in employment, education and the labour market . În: School of Social Sciences, Cardiff University. Working Paper Series, 2003, Nr. 43.
217. Colesnicova T. Gender equality regulation in the sphere of employment in the Republic of Moldova. Chișinău: IEFS, 2012. 175 p.
218. Consolidated Version Of The Treaty On The Functioning Of The European Union. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=EN> (vizitat 23.04.2013)
219. Copenhagen Institute for Futures Studies. The Scandinavian Way. Member's Report Nr. 3, 2006.
220. Council Recommendation 86/379/EEC of 24 July 1986 on the employment of disabled people in the Community, in Official Journal L 225 , 12/08/1986 p. 0043 – 0047. Disponibil pe <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A31986H0379> (vizitat 08.10.15)
221. Crepon B., Ferracci M., Fougere D. Training the Unemployed in France: How Does It Affect Unemployment Duration and Recurrence? În: IZA Discussion Paper. – 2007. – Nr. 3215.
222. Dickens W. T, Lang K. A Test of Dual Labor Market Theory. În: The National Bureau of Economic Research Working Paper, 1984, nr. 1314.
223. Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion. Active policies for labour market management. <http://bookshop.europa.eu/en/active-policies-for-labour-market-management-pbCE4099001/> (vizitat 05.07.2016)
224. Dixon S. Implications of population ageing for the labour market. În: Labour market trends. February, 2003. p. 67-76.
225. Dovlo D. Managing the return and retention of national intellectual capacity. În: Bulletin of the World Health Organization, nr. 82 (8), 2004.
226. Ehrenberg R.G., Smith R.S. Modern Labour Economics. Theory and public policy. 7-th Edition. Addison Wesley Longman Inc., 2000. 651 p.
227. European Centre for the Development of Vocational Training. Skillsnet. <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/networks/skillsnet> (vizitat 08.05.2016)
228. European Commission. Adapting PES training policy to better service demand. Small scale study, 2012. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13382&langId=en> (vizitat 01.02.2015)
229. European Commission. Consolidated Version Of The Treaty On The Functioning Of The European Union. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=EN> (vizitat 23.04.2013)
230. European Commission. Eurostat database. <http://ec.europa.eu/eurostat>
231. European Commission. European Employment Strategy. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&intPageId=3427> (vizitat 19.02.2012)
232. European Commission. Flexicurity. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102&langId=en&moreDocuments=yes> (vizitat 01.02.2015)
233. European Commission. European Business Forum on Vocational Training. Challenges and trends in continuing development of skills and career development of the European Workforce. Survey Report.

- http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/forum-survey_en.pdf (vizitat 10.05.2016)
234. European Commission. European Job Mobility Bulletin, 2014, nr. 12. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11673&langId=en> (vizitat 06.04.2015)
235. European Commission. European Job Mobility Bulletin. No.11 / January 2014. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11673&langId=en> (vizitat 14.11.2014)
236. European Commission. European Job Mobility Partnership. Small Scale Study 1. Making Transitions Pay (Onwards and Upwards Mobility). 2010. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13334&langId=en> (vizitat 06.02.2015)
237. European Commission. European Job Mobility Partnership. Small Scale Study 1. Inclusion Through Mobility: Addressing the needs of the most vulnerable. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13335&langId=en> (vizitat 02.03.2015)
238. European Commission. European Job Mobility Partnership. Small-scale study III. The role of mobility policies in combating long-term unemployment. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13337&langId=en> (vizitat 01.02.2015)
239. European Commission. European Network of the Heads of Public Employment Services. The Case for Skills. A Response to the Recommendations regarding the Future Role of Public Employment Services under the New Skills for New Jobs Agenda. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7207&langId=en> (vizitat 09.03.2015)
240. European Commission. European Network of Public Employment Services. Studies. PES Business models and country fiches (2014). <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1100&langId=en> (vizitat 06.02.2015)
241. European Commission. European Vacancy Monitor. February, 2014. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=955> (vizitat 05.11.2014)
242. European Commission. European Vacancy and Recruitment Report 2014. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7711> (vizitat 20.06.2014)
243. European Commission. Making transitions pay (onwards and upwards mobility). June, 2010. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13334&langId=en> (vizitat 01.02.2015)
244. European Commission. Monitoring the job market. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=955> (vizitat 08.05.2016)
245. European Commission. Public works: how can PES contribute to increasing their value as an activation tool? Small scale study 2013. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13384&langId=en> (vizitat 06.02.2015)
246. European Commission. Small Scale Study on PES Business Models. June, 2014. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11972&langId=en> (vizitat 06.02.2015)
247. European Commission. Study on the role of the Public Employment Services related to `Flexicurity` in the European Labour Markets. VC/2007/0927. Final report. Policy and Business Analysis. March, 2009. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102&langId=en&moreDocuments=yes> (vizitat 01.02.2015)
248. Feldstein M.S. The effects of the ageing European population on economic growth and budgets: implications for immigration and other policies. In: NBER Working Paper Series. Working Paper 12736. Decembrie 2006.
249. Flexicurity in Denmark. Disponibil pe <http://www.da.dk/bilag/Flexicurity%20in%20Denmark.pdf> (vizitat 08.04.2017)
250. Gañta V. Measuring the integration of labour migrants abroad: the case of Moldova. CARIM-East Research Report 2013/34. http://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/29441/CARIM-East_RR-2013-34.pdf?sequence=1 (vizitat 01.12.2015)
251. Garibaldi P., Mauro P. Job Creation: Why Some Countries Do Better? International Monetary Fund. 2000.

252. Garrouste Ch., Loi M. School-to-work transitions in Europe: Speed of convergence to permanent employment. În: DEHEMS Conference Papers. Vienna, - 2011.
253. Gimpelson V. E., Kapeliushnikov R. Polarization or upgrading? Evolution of employment in transitional Russia. In: Russian Journal of Economics. 2016. Vol. 2. No. 2. p. 192-218.
254. Harbo Hansen, N. Limiting Long-Term Unemployment and Non-Participation in Sweden. OECD Economics Department Working Papers, 2011, nr. 842, OECD Publishing.
255. Human Capital in European peripheral regions. Brain drain and Brain gain. În: Summary of the conclusions for the end conference. Switzerland, 14-15 june, 2007.
http://www.hslu.ch/conclusions_brain_drain-2.pdf (vizitat 01.12.2013)
256. International Labour Organization. www.ilo.org
257. International Labour Organization. School- to-Work Transition Survey (SWTS).
http://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/work-for-youth/WCMS_191853/lang--en/index.htm (vizitat 08.04.2016)
258. International Labour Organization. Skills Mismatch in Europe. September, 2014.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_315623.pdf (vizitat 02.09.2016)
259. International Labour Organization. Structure. <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/who-we-are/lang--en/index.htm> (vizitat 05.08.2016)
260. International Labour Organization. The evaluation of active labour market measures for the long-term unemployed. 1997. http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_120317.pdf (vizitat 15.11.2013)
261. Jacobs R. L.; Hawley J. D. Emergence of Workforce Development: Definition, Conceptual Boundaries, and Implications. În: International Handbook of Technical and Vocational Education and Training, 2008.
262. Kupfer L., Hofman K., Jarawan R., McDermott J., Bridbord K. Strategies to Discourage Brain Drain. În: Bulletin of the World Health Organization, nr. 82 (8), 2004.
263. Mc Kenzie D., Sasin M. Migration, Remittances, Poverty and Human Capital. Conceptual and empirical challenges. World Bank Policy Research Working Paper, 2007, nr. 4272.
264. Milfort M., Kelley J. Innovations in labour market information and their application. Washington: 2012, 16 p.
265. Pantea L. Good practices of European Public Employment Services. În: materialele Conferinței Internaționale „Internaționalizarea învățământului superior: Realizări și perspective”. Institutul Internațional de Management „IMI-NOVA”. Ch.: Impressum, 2015. p. 136-142.
266. Pantea L. Issues on effective labour market information system: case of the Republic of Moldova. În: Social entrepreneurship in the context of the post-crisis period and the implementation of the Europe 2020 Strategy. Conference proceedings. Sibiu: Romanian – German University, 2014, p. 66-71.
267. Pantea L. Improvement of public employment services in the Republic of Moldova and their adjustment to European practices. În: Annals of the Romanian – German University of Sibiu – Economics. Nr. 15/2016. (în ediție).
268. Pantea L. The role of professional competencies in the integration of emigrants from the Republic of Moldova into the european labour market. În: Sănătate Publică, Economie și Management în Medicină, 2016, nr.2, p. 158-164
269. Principles of Macroeconomics – Section 6: Components of GDP.
<http://www.colorado.edu/economics/courses/econ2020/section6/GDP-components.html> (vizitat 11.10.2016)
270. Reich M., Gordon D.M., Edwards R. C. Dual Labor Markets: A Theory of Labour Market Segmentation. În: American Economic Review, 1973, nr. 63:2. p.359-365.

271. Richardson K., Van den Berg G. J.. The Effect of Vocational Employment Training on the Individual Transition Rate from Unemployment to Work. În: Swedish Economic Policy Review. 2001, nr. 8. p. 175–213.
272. Richardson J. Can Active Labour Market Policy Work? Some Theoretical Considerations. În: Centre for Economic Performance. Discussion Paper, 1997, nr. 331.
273. Romer D. Advanced macroeconomics. Mc Graw-Hill. 2012. 716 p.
274. Sârbu O. Economic and social aspects of the demographic ageing process in the Republic of Moldova. În: Scientific Papers Series “Management, Economic Engineering in Agriculture and Rural Development”. University of Agricultural Sciences and Veterinary Medicine, Bucharest – Romania, 2013, vol. 13 Issue 1/2013, p. 353-360.
275. Sârbu O. Particularities of employment in rural areas of the Republic of Moldova În: Scientific Papers Series “Management, Economic Engineering in Agriculture and Rural Development”. University of Agricultural Sciences and Veterinary Medicine, Bucharest – Romania, 2013, vol. 13 Issue 1/2013, p. 361-370.
276. Schmatko N. Graduates’ competencies for the innovation labour market. În: National research University. Higher School of Economics Working Papers. Series: science, technology, innovation, 2013.
277. Schmid K. Strategies to manage migration of health professionals to protect national health systems will be successful only if all stakeholders are involved in the process. În: Bulletin of the World Health Organization, 2004, nr. 82 (8).
278. Stigler G. The Economics of Information. În: The Journal of Political Economy. 1961. Volume 69, 3 edition. p. 213-225.
279. The role of the Public Employment Services related to ‘Flexicurity’ in the European Labour Markets. VC/2007/0927. Final Report.
280. Veblen Th. The Theory of Leisure Class. The Pennsylvania State University, 2003.
281. Wachter M.L. Primary and Secondary Labor Markets: a Critique of the Dual Approach . În: Brookings Papers on Economic Activity. 1974. No. 3. pp. 637-680.
282. Wachter M. L., Wright R. D. The Economics of Internal Labor Markets. Stanford - Hoover Institution, 1990.
283. Whelan A. Effectiveness of strategies for discouraging brain drain. În: Bulletin of the World Health Organization, 2004, nr. 82 (8).
284. Woods J.F., O’Leary C.J. Conceptual Framework for an Optimal Labour Market Information System. Final report. În: Upjohn Institute Technical Report, 2006, nr. 07-022.

Surse bibliografice în limba franceză

285. Pantea L. La politique europeenne quant à l’occupation de la main d’oeuvre et les compétences professionnelles dans le contexte de la société basée sur la connaissance. În: Le role des universites et des universitaires dans l’economie de la connaissance: Ouvrage collectif – recueil d’article du colloque intern. – Ch.: Impressum, Paris: S.n., 2012, p.203-210.

Surse bibliografice în limba rusă

286. Баторова Е.М. Регулирование регионального рынка труда как социально-экономической подсистемы региона. Автореферат диссертации на соискание степени к.э.н. Улан Удэ: Иркутский Государственный Университет, 2006. 18 стр.
287. Бегеева М.К. Особенности функционирования рынка труда на современном этапе реформирования экономики. Диссертация на соискание степени к.э.н. Саратов:

- Саратовский Государственный Технический Университет, 2003. 173 стр.
288. Буччану – Врабие М. Трудовые мигранты из Молдавии и их дети. În: Demoscop weekly. № 515-516. 18 июня – 31 июля 2012 г. Доступно на <http://demoscope.ru/weekly/2012/0515/tema01.php> (24.12.2106)
289. В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда / Под общ. ред.: В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников. М. : Издательский дом НИУ ВШЭ, 2014. 535 стр.
290. Воскобойников И. Б., Гимпельсон В. Е. Рост производительности труда, структурные сдвиги и неформальная занятость в российской экономике // Вопросы экономики. 2015. № 11. С. 30-61.
291. Гимпельсон В. Е., Ощепков А. Ю. Уровень и страх безработицы: есть ли между ними связь? // Экономический журнал Высшей школы экономики. 2011. Т. 15. № 3. С. 277-314.
292. Горланова А. Э. Вукович М. Д. Организационные механизмы управления рынком труда. În: Общество: социология, психология, педагогика, 2012. № 3. стр. 50-53.
293. Грязнова Л., Марусис Г. Занятость: уровень, структура и формы регулирования. Учебное пособие. Минск: 1994. 98 стр.
294. Доган Р. М. Труд в системе факторов производства, его проблемы в переходной экономике и механизм их решения. Teză de doctor în științe economice. Chișinău: ASEM, 2001. 117 р.
295. Еврокаталог. Жизнь за границей. <http://www.evrokatalog.eu/> (vizitat 13.01.2015)
296. Еремичева О.Ю. Рынок труда: его роль и особенности функционирования в современной экономике России. Автореферат диссертации на соискание степени к.э.н. Самара: Самарский Государственный Технический Институт, 2008. 22 стр.
297. Ермакова Е. М. Особенности современного рынка труда в рыночной и переходной экономике. Автореферат диссертации на соискание степени к.э.н. Москва: Московский Государственный Институт Международных Отношений (Университета) МИД России, 2010. 28 стр.
298. Иванова В. М., Калинина В.Н., Нешумова Л.А., Решетникова И. О. Математическая статистика учебник. Москва: Высшая школа, 1981. 371 стр
299. Исраилова Д. Трудовая миграция и денежные переводы. În: Вопросы экономических наук, 2010, №3. стр. 27-28.
300. Калина Алла. Управление рынком труда в нестабильной экономике. Проблемы теории практики управления. № 6, 1997.
301. Калинин С.Ю. Управление рынком труда: методологический аспект. În: Вестник Челябинского Государственного Университета. №1, volumul 8, 1999. стр.33-38
302. Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. Москва: ГУ ВШЭ, 2001. 307 стр.
303. Каратеев Ю.П. Основные принципы и функции управления региональным рынком труда. În: Экономика и управление в XXI веке: тенденции развития, 2015, nr. 22. стр. 7-11.
304. Колесникова Т. Атипичные формы занятости на мировом рынке труда. În: Analele Institutului de Economie, Finanțe și Statistică. Ediția a III-a. Chișinău: IEFS; 2013. P. 151-153.
305. Кривенко А. Молдова: страна массовой трудовой миграции. <http://demoscope.ru/weekly/2014/0605/analit05.php> (02.01.2017)
306. Крылов В.Е. Математика. Часть 3. Теория вероятностей и математическая статистика. Владимир: автономная некоммерческая организация Владимирский Институт Бизнеса, 2011.
307. Куценко Т.И. Социально – экономические механизмы регулирования внешней трудовой миграции. Автореферат диссертации на соискание научной степени кандидата экономических наук. Москва, 2004. 11 стр.

308. Лопухин В.Ю., Очкин Д.Н., Змеев В.Н. «Фрилансеры» – инновационная форма трудовой занятости. În: Теория и практика общественного развития, 2014, № 9 , p.106.
309. Лутовинов П.П., Тихонова О.К. Управление рынком труда в регионе на основе прогнозирования спроса. În: Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. 2014. № 1 / том 8. стр. 15-21.
310. Мобильность и стабильность на российском рынке труда / Под общ. ред.: Р. И. Капелюшников, В. Е. Гимпельсон. М. : Издательский дом НИУ ВШЭ, 2017. 529 стр.
311. Онофрей А. З., Дудогло Т. Динамика социально-демографической структуры населения Молдовы. În: материалы Международной научно-практической конференции "Интеграция экономической науки и практики как механизм эффективного развития современного общества". Кишинев: Славянский Университет, 2014.–344р . стр. 38- 43.
312. Онофрей А. З., Дудогло Т. Оценка влияния социально-демографических факторов на развитие трудового потенциала населения Молдовы. În: Studia Universitatis Moldaviae. Seria Ştiinţe exacte şi economice, 2014, nr. 7(77). Pag. 83-88.
313. Онофрей А. З. Интеграция национального рынка труда Молдовы в европейский рынок. Комрат: КГУ, 1999. 224 стр.
314. Онофрей А. З. Проблемы эффективного использования трудовых ресурсов в Молдове. În: Международная Научная Конференция "Актуальные вопросы современной экономики: теория и практика". Саратов: 2011.
315. Пантя Л. Профессиональная переподготовка безработных в Республике Молдова. În: Материалы международной научно-практической конференции «Интеллектуальный капитал Евразийского Союза: проблемы эффективного управления и использования в обществе, основанном на знаниях». Институт Философии Национальной Академии Наук Беларуси. Минск: 2014. стр. 127-129.
316. Пантя Л. Рынок труда и профессиональное ориентирование в Республике Молдова. În: Материалы Международной Научной Конференции Довгирдовские чтения IV: Тенденции духовно-нравственного развития современного общества. Институт Философии Национальной академии наук Беларуси. Минск: Право и экономика, 2013. стр. 336-338
317. Пантя Л. Сравнительный анализ современных теорий рынка труда. Двадцатые Апрельские экономические чтения: Материалы международной научно-практической конференции / Под ред. д.э.н., проф. В.В. Карпова и д.э.н., проф. А.И. Ковалева. – Омск: РОФ «ФРСР», 2014. - стр. 90- 94.
318. Перчинская Н., Колесникова Т. Фриланс – нестандартная форма занятости, инновационная тенденция на современном рынке труда. În: Инновации: научно-практический ежемесячный журнал. Санкт Петербург: ОАО «Трансфер», 2014, № 06 (188). стр. 42-46.
319. Перчинская Н., Колесникова Т. Аутсорсинг трудовых ресурсов – инновационный инструмент в развитии рынка труда в Республике Молдова. În: Инновации: научно-практический ежемесячный журнал. Санкт Петербург: ОАО «Трансфер», 2014, № 06 (188). стр. 78-84.
320. Перчинская Н., Пантя Л. Некоторые аспекты учета миграционных потоков рабочей силы из Республики Молдова. Россия: тенденции и перспективы. 2 часть. Москва: 2017. (în ediție)
321. Рофе А. Экономика труда: учебник. Москва: Кнорус, 2010. 400 с.
322. Рофе А., Збышко Б.Г., Ишин В.В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда. Учебное пособие. Москва: «МИК», 1997. 154 стр.
323. Роцин С.Ю. Переход учеба – работа: омут или брод? Москва: ГУ Высшая Школа Экономики, 2006. 52 стр.
324. Руденко Г.Г. Формирование рынков труда. Учебное пособие. Москва: «Экзамен», 2004. 414 стр.

325. Савельева Г. Анализ потенциала рабочей силы в Республике Молдова. În *Economic Growth in Conditions of Globalization, Scientific. Session: Demographic: Structure and Quality of Human Potential*: conferința internațională științifico-practică, 15-16 octombrie 2015. Ediția a X-a. Institutul Național de Cercetări Economice. Chișinău: F.E-P. "Tipografia Centrală", 2015, pp.112-127.
326. Сафонова (Петрунина) О.Е. Методологические аспекты проектирования информационно – аналитической системы мониторинга регионального рынка труда. În: *Управление экономическими системами: электронный научный журнал*. № 12 (60), 2013. стр. 29-37.
327. Селищев А.С. Макроэкономика. Санкт Петербург, Питер, 2001. 448 с.
328. Стратан А., Савельева Г., Котельник В., Захаров С. Трудовая миграция: проблема и реалии. În: *Analele Institutului de Economie, Finanțe și Statistică*. Ediția a III-a. Chișinău, 2013. стр.138- 145.
329. Улятовский В. Трудовая миграция. În: *Деньги и работа*. Кишинев, март, 2010. стр.54-56.
330. Урсаки М. В. Трудовая миграция из Молдовы в Россию: тенденции и последствия. Автореферат диссертации на соискание научной степени к.э.н. Москва, 2008. 24 стр.
331. Усманова Т. Дж. Теоретические вопросы функционирования и особенности рынка труда в условиях переходной экономики (на примере Республики Таджикистан). Автореферат диссертации на соискание степени доктора наук. Душанбе, 2006.
332. Цапенко И. Глобальный экономический кризис и рынок труда мигрантов. În: *Мировая экономика и международные отношения*. 2012. №4. стр. 51-63.
333. Шатрова А.П. Комплексный подход к управлению организациями сферы услуг – синтез потенциала, стратегии и конкурентоориентированности. În: *Теория и практика общественного развития*. 2013. - № 1. - стр. 351- 354.
334. Яблочник А. Л. Общая теория статистики. Москва: Статистика, 1976. 344 стр.
335. Янчева А. Свободные экономические зоны. Выход для экономики Молдовы? În: *Business class*, nr. 93, iunie, 2014.p.13-21.

ANEXE

Programele Uniunii Europene în domeniul finanțării ocupării

Tabelul 1. Programele UE care susțin politica în domeniul ocupării

Denumirea programului	Descrierea programului
Fondul Social European	<p>Scopul - reducerea șomajului în regiunile defavorizate, finanțarea parțială a cheltuielilor destinate recalificării profesionale și indemnizațiilor de reinstalare a muncitorilor, acordarea de ajutoare firmelor în redirecționarea activității, lupta împotriva dezechilibrelor structurale, integrarea în viața activă a tinerilor și muncitorilor defavorizați, adaptarea forței de muncă la mutațiile de pe piața muncii și evoluția tehnologică etc.</p> <p>Finanțările se acordă multor tipuri de organizații (publice și private) care îi ajută concret pe cetățeni să își găsească sau să își păstreze un loc de muncă.</p>
Programul PROGRESS	<p>Scopul - să sprijine dezvoltarea și coordonarea politicii UE în următoarele cinci domenii:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ocuparea forței de muncă; • incluziunea și protecția socială; • condițiile de lucru; • combaterea discriminării; • egalitatea de gen. <p>Programul PROGRESS este destinat statelor membre ale UE, țărilor candidate și țărilor potențial candidate, precum și țărilor AELS/SEE (Norvegia, Islanda și Liechtenstein).</p>
Fondul european de ajustare la globalizare (FEAG)	<p>Scopul - oferirea asistenței lucrătorilor în reintegrarea pe piața muncii sau dezvoltarea unor noi competențe (prin acordarea unui sprijin individual limitat, care include alocații pentru căutarea unui loc de muncă, alocații de mobilitate, alocații pentru participarea la programe de formare și de învățare de-a lungul vieții.).</p> <p>Beneficiarii - persoanele care și-au pierdut locul de muncă în urma:</p> <ul style="list-style-type: none"> • schimbărilor survenite în structura comerțului mondial, • crizei economice și financiare – în acest caz, finanțarea FEAG a fost disponibilă în perioada 1 mai 2009 - 30 decembrie 2011 mai târziu exitnsă pînă în 31 decembrie 2013. <p>Bugetul se cifrează la 500 de milioane de euro și este direcționat spre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • asistență pentru căutarea unui loc de muncă, • orientare profesională, • formare generală și reconversie profesională, • mentorat, • promovarea spiritului antreprenorial.
Microfinanțarea Progress	<p>Scopul - a facilita accesul întreprinderilor mici la microcredite (împrumuturi mai mici de 25000 de euro). Instrumentul nu oferă fonduri direct antreprenorilor, ci sprijină furnizorii de microcredite selectați la nivelul UE, oferindu-le:</p> <ul style="list-style-type: none"> • garanții, reducînd astfel riscul unor eventuale pierderi, • finanțare, pentru a mări volumul de microcredite. <p>Beneficiarii microfinanțării PROGRESS sunt persoanele care:</p> <ul style="list-style-type: none"> • doresc să desfășoare activități independente ori să înființeze sau să dezvolte o microîntreprindere (cu mai puțin de 10 angajați) - în special o întreprindere socială; • sunt șomere; • s-au retras temporar de pe piața muncii;

	<ul style="list-style-type: none"> • nu pot obține credite standard din motive legate de sex, vîrstă, handicap, apartenența la o minoritate etc.
Fondul European de Dezvoltare Regională (FEDR)	<p>Scopul - reducerea decalajelor între gradul de dezvoltare a regiunilor UE, prin creșterea competitivității regionale și ocuparea forței de muncă, favorizînd previziunea tehnologică, inovarea, cercetarea și dezvoltarea.</p> <p>Activitățile de bază cuprind: asistența financiară și tehnică pentru investiții în sectorul IMM, în vederea creării de locuri de muncă durabile, pentru dezvoltarea infrastructurii de cercetare-dezvoltare etc.</p>
Fondul European Agricol pentru Dezvoltarea Rurală (FEAGR)	<p>Scopul - îmbunătățirea competitivității agriculturii și silviculturii prin asistență în vederea restructurării, dezvoltării și inovației, sprijinirea capacității locale de ocupare a forței de muncă, îmbunătățirea nivelului de trai în mediul rural și diversificarea activităților agricole.</p>

Sursa: elaborat de autor în baza [70],[71], [72], [74], [78], [135]

Tipologia măsurilor active de ocupare

Tabelul 1. Clasificarea măsurilor de politică activă de ocupare

Criteriul	Tipologia măsurilor
după potențialul de creare a noilor locuri de muncă:	<ul style="list-style-type: none"> – acțiuni direct generatoare de locuri de muncă (crearea incubatoarelor de afaceri, parcurilor tehnologice, IMM); – acțiuni indirect generatoare de locuri de muncă (crearea condițiilor pentru creșterea ocupării populației (cursuri de instruire/recalificare, orientarea carierei etc.); – măsuri cu rol de activare a pieței muncii (susținerea inițiativei private, stimularea agenților economici etc.).
în funcție de aria teritorială se diferențiază:	<ul style="list-style-type: none"> – măsuri naționale, – regionale, – locale,
după ramura economică acoperită există:	<ul style="list-style-type: none"> – măsuri de ramură, – sectoriale, – la nivel de agent economic,
după plasarea în timp față de momentul critic:	<ul style="list-style-type: none"> – măsuri preliminare; – măsuri de fond,
în funcție de obiectivele:	<ul style="list-style-type: none"> – măsurile care vizează creșterea șanselor de ocupare a persoanelor în căutare de locuri de muncă; – măsuri care vizează stimularea angajatorilor pentru încadrarea în muncă a șomerilor; – măsuri care vizează crearea directă de noi locuri de muncă.

Sursa: elaborat de autor în baza [53]

Tabelul 2. Măsurile care vizează creșterea șanselor de ocupare a persoanelor în căutare de locuri de muncă

Denumirea măsurii	Descrierea
serviciile de informare și documentare	<p>Include informarea privind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • locurile de muncă disponibile în prezent și în viitorul apropiat; • evoluția ocupațiilor; • cele mai solicitate profesii în aria teritorială respectivă; • competențele necesare pentru diverse profesii; • posibilități pentru inițierea și dezvoltarea de mici afaceri; • sistemul asigurărilor de șomaj; • informații privind cadrul legislativ al raporturilor de muncă dintre individ și agentul economic etc.
serviciile de consiliere și îndrumare profesională	<p>Ele includ următoarele activități:</p> <ul style="list-style-type: none"> • evaluarea personalității solicitantului în vederea orientării profesionale, verificarea aptitudinilor psiho-profesionale ale solicitantului etc.; • instruirea în vederea însușirii sau perfecționării metodelor și

	<p>tehnicienilor de căutare a unui loc de muncă;</p> <ul style="list-style-type: none"> dezvoltarea abilităților de luare a deciziilor asupra propriei cariere, stabilire a obiectivelor profesionale .
serviciile de mediere a muncii	Presupun îndrumarea individuală a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, indiferent de statutul pe piața muncii – șomeri sau ocupați – astfel ca aceștia să poată găsi un loc de muncă conform pregătirii și aptitudinilor lor, pun accent pe realizarea profilelor ocupaționale specifice fiecărei meserii solicitate.
serviciile de calificare/recalificare	Se face în funcție de mai mulți factori: pregătirea profesională inițială a persoanei, existența unei experiențe de muncă, vechimea în muncă, cerințele de moment și de perspectivă pe piața muncii, opțiunile individuale ale persoanei etc. Acest tip de măsuri este cel mai indicat în perioadele de restructurare economică.
serviciile de stimulare a mobilității forței de muncă	<p>Cuprind:</p> <ul style="list-style-type: none"> primă de încadrare neimpozabilă - pentru persoanele care beneficiază de ajutor de șomaj și se angajează într-o altă localitate decât cea în care au domiciliu stabil primă de instalare - pentru persoanele care se angajează în altă localitate și schimbă domiciliul în localitatea respectivă
job cluburile.	În cadrul lor se organizează seminare privind dezvoltarea abilităților necesare în recrutare: alcătuirea corectă a unui Curriculum Vitae, a unei scrisori de intenție, prezentarea la interviu, căutarea eficientă a unui post vacant etc.

Sursa: elaborat de autor în baza [53]

Tabelul 3. Măsuri care vizează stimularea angajatorilor pentru încadrarea în muncă a șomerilor

Denumirea măsurii	Descrierea
subvenționarea locurilor de muncă	Vizează încadrarea în muncă a grupurilor vulnerabile pe piața muncii 0 absolvenți, persoane cu handicap, șomeri cu vârsta peste 45-50 de ani, șomeri unici întreținători în familie etc.
acordarea de credite în condiții avantajoase în vederea creării de noi locuri de muncă	<p>Aceste credite se acordă pentru IMM, asociații familiale, unități cooperatiste, persoane fizice autorizate. Suma creditului este destinată pentru trei categorii principale de cheltuieli:</p> <ul style="list-style-type: none"> – cheltuieli de capital (instalații, utilaje, echipament); – construcția obiectului de activitate; – cheltuieli generate de stocurile de materie primă.
acordarea unor facilități	Angajatorii care încadrează în muncă persoane din cadrul șomerilor, pe care le mențin în activitate pe o anumită perioadă, de regulă cel puțin șase luni din data angajării, beneficiază de reducerea contribuției la asigurări sociale.

Sursa: elaborat de autor în baza [53]

Tabelul 4. Măsuri care vizează crearea directă de noi locuri de muncă

Denumirea măsurii	Descrierea
incubatoarele de afaceri	Sunt oferite agenților economici, la prețuri subvenționate, servicii de asistență economico-financiară, juridică, secretariat, contabilitate etc. De regulă, este plasat într-o zonă afectată de șomaj ca urmare a unei restructurări industriale masive.
zonele de dezvoltare industrială	Caracterizate prin regim fiscal și vamal preferențial, cu scopul dezvoltării economice și ocupării forței de muncă în regiunea adiacentă acestora.
servicii de consultanță pentru inițierea și dezvoltarea de afaceri	Destinate persoanelor în căutarea unui loc de muncă, cuprind asistență juridică, de marketing, financiară, de aplicare a metodelor și tehnicilor de management etc.
programele de lucrări publice	Oferă locuri de muncă suplimentare, însă reprezintă o integrare reală în activitatea economică a beneficiarilor, fiind atrasă forța de muncă slab calificată, care odată cu terminarea acestor programe, rămâne la același stadiu de calificare profesională, este necesară desfășurarea concomitentă a unor cursuri de recalificare profesională.

Sursa: elaborat de autor în baza [53]

Bune practici de ocupare implementate în țările europene

Tabelul 1. Bune practici de ocupare implementate în țările europene

Țara	Marea Britanie
Denumirea practicii	Introducerea indemnizației pentru ocupare și suport
Scop	Stimularea creșterii gradului de activitate al populației
Conținut	Vizînd populația inactivă, reclamantă de beneficii sociale, indemnizația a plasat accentul pe identificarea acelor tipuri de lucrări pe care persoanele le pot executa, în loc de a declara persoanele inapte de muncă. Conform logicii acesteia, un individ poate fi incapabil să execute anumite tipuri de lucrări, dar nu exclusiv toate.
Țara	Germania
Denumirea practicii	Management orientat spre ocupare
Scop	Stimularea creșterii gradului de activitate al populației
Conținut	Practica s-a adresat grupurilor de risc de pe piața muncii, reclamantii de beneficii sociale, cărora li s-a oferit acces la măsuri active de ocupare (peste 70 de tipuri de servicii flexibile și individualizate prestate de agențiile de ocupare).
Țara	Marea Britanie
Denumirea practicii	Ghid la discreția consilierului
Scop	Acomodarea serviciilor la necesitățile fiecărui șomer individual prin descentralizarea responsabilităților acordate colaboratorilor SPO
Conținut	Promovarea flexibilității SPO prin creșterea nivelului autonomiei în acțiunile consilierilor
Țara	Germania
Denumirea practicii	Revizuirea sistematică a profilurilor clienților SPO
Scop	Stimulează identificarea oportunităților de ocupare prin compararea profilurilor candidaților cu baza de posturi vacante a SPO, permite identificarea barierelor în calea integrării pe piața muncii a diferitor categorii de șomeri
Conținut	Profilarea rezultă în clasificarea clienților pe grupuri. Aceasta ajută SPO să ofere servicii eficiente, să perfecționeze consilierea profesională și performanța în integrarea pe piața muncii, să asigure alocarea eficientă a resurselor și să atingă un nivel înalt de satisfacție a clienților.
Țara	Estonia
Denumirea practicii	Politica de reacționare la disponibilizările în masă
Scop	Stimularea tranziției de la un post la altul în caz de concedieri masive
Conținut	Prin concertarea eforturilor sindicatelor, inspectorilor muncii, comitetului privind piața muncii și a fondului privind asigurarea muncii se asigură că lucrătorii disponibilizați își cunosc drepturile, ele sunt respectate, fiind acordat suportul financiar și asistența în găsirea rapidă a ocupației alternative.

Țara	Germania
Denumirea practicii	Plasamentul de pe post pe altul
Scop	Tranziția rapidă între două ocupări, prevenirea șomajului și reducerea duratei lui la minimum
Conținut	Beneficiarii programului se înregistrează obligatoriu la SPO în termenii stabiliți și, împreună cu angajatul SPO, identifică punctele sale tari și slabe, care servesc ca bază pentru dezvoltarea „pachetului de lucru”.
Țara	Italia
Denumirea practicii	„Un nou model de înfruntare a crizei industriale în provincia Parma”
Scop	Scurtarea perioadei de tranziție de la un post la altul, reducerea perioadei de șomaj
Conținut	Monitorizarea și prognozarea crizei industriale și supervizarea serviciilor acordate muncitorilor disponibilizați, prin promovarea responsabilității sociale a întreprinderilor și integrarea serviciilor oferite de agențiile de ocupare private și publice.
Țara	Estonia
Denumirea practicii	Inovarea pieței muncii prin activare - INNOACT
Scop	A permite forței de muncă neocupate să profite de oportunitățile create de progresul tehnologic
Conținut	Proiectul INNOACT facilitează accesul la locuri de muncă prin promovarea perfecționării abilităților, prin aceasta, reducând discrepanța dintre abilitățile cerute de angajatori și setul de abilități deținut de șomeri.
Țara	Germania
Denumirea practicii	Finanțarea educației continue a lucrătorilor
Scop	Motivarea angajatorilor de a investi în calificarea lucrătorilor cu vechime mare în muncă și calificare joasă, asigurarea ocupării pe termen lung a grupurilor vulnerabile pe piața muncii
Conținut	Financiar, acesta a îmbrăcat forma de rambursare a costurilor cursurilor și seminarelor pentru angajații vizați de program. Pe lângă aceasta, el putea include subsidii suplimentare pentru cheltuieli educaționale adiționale. Pentru a acoperi timpul neproductiv cauzat de absența angajatului pe durata programelor de calificare, angajatorii aveau posibilitatea de a obține o subsidie la salariu pînă la 100% pentru lucrătorii slab calificați
Țara	Italia
Denumirea practicii	Laborlab
Scop	Creșterea gradului de incluziune pe piața muncii
Conținut	Proiectul a reprezentat un pachet de servicii oferit pe baza parteneriatului public - privat. Programul stabilea volumul de resurse aparținând unei persoane participante, care putea fi cheltuit pe servicii autorizate pentru reintegrare pe piața muncii. Beneficiarii au fost repartizați pe diferite categorii: tineri fără experiență de muncă, tineri fără contract permanent de muncă, femeile și lucrătorii peste 40 de ani.
Țara	Germania
Denumirea practicii	Acordul de Cooperare între SPO și agențiile de muncă temporară

Scop	Promovarea oportunităților oferite de munca temporară, ca formă alternativă de ocupare
Conținut	Acest parteneriat public - privat s-a realizat prin încheierea acordurilor dintre SPO regionale și agențiile regionale de muncă temporară mici și mijlocii. Aceste agenții oferă posturi vacante clienților SPO. În calitate de angajatori, li se garantează anumite servicii oferite de SPO (timpul rapid de răspuns, selectarea candidaților etc.) În schimb, agenția de muncă temporară să obligă să respecte principiile cooperării (să prezinte doar oferte reale de muncă ș.a.).
Țara	Polonia
Denumirea practicii	Stagieri și formare profesională
Scop	Acordarea asistenței categoriilor de populație fără experiență de muncă, prin oferirea oportunităților de a dezvolta abilitățile practice și competențele profesionale
Conținut	Practica respectivă se bazează pe acordul între SPO locale și angajatori. Acest acord oferă clienților SPO șansa de a realiza stagierea sau a urma cursuri de formare profesională. Stagierea în cauză nu oferă calificări formale, totuși participantul primește recomandări și referințe cu descrierea sarcinilor executate și abilităților dezvoltate. Durata stagierii practice este de 3-12 luni, iar a formării profesionale de 3-6 luni. Formarea profesională ținta în special grupurile vulnerabile pe piața muncii.
Țara	Italia
Denumirea practicii	Cooperare între agențiile de ocupare și universități
Scop	Asistență acordată studenților în efectuarea stagiilor de practică și căutarea unui loc de muncă
Conținut	Universitățile colectează CV-uri, organizează stagieri, găsesc locuri vacante pentru absolvenți și potrivesc CV-urile și profilurile candidaților cu posturile vacante găsite.
Țara	Danemarca
Denumirea practicii	Jobnet
Scop	Facilitarea tranziției de la un loc de muncă la altul
Conținut	Jobnet reprezintă o bază de date privind posturile vacante oferită pe Internet de către SPO pentru toți angajatorii și căutătorii de locuri de muncă. SPO din Danemarca sînt responsabile pentru dezvoltarea și administrarea Jobnet-ului, în timp ce agențiile locale pentru ocupare asigură calitatea CV-urilor în baza de date. Principala sa trăsătură este obligația șomerului să plaseze CV-ul pe Jobnet, cu scopul de a demonstra că este în căutare activă de muncă.
Țara	Polonia
Denumirea practicii	Pregătirea profesională a șomerilor participanți la lucrări publice
Scop	Dezvoltarea unor abilități și calificări certificate formal
Conținut	Pregătirea profesională a șomerilor participanți la lucrări publice de construcție a caselor sociale – o oportunitate de a dezvolta programe și a oferi loc de practică pentru formarea profesională, unde șomerii ar putea

	Învăța și/sau certifica ocupațiile pe care de obicei le practică fără calificare formală și în același timp să contribuie la beneficiul comunității.
Țara	Polonia
Denumirea practicii	Reactivarea meseriilor dispărute
Scop	Stimularea autoocupării în mediul rural
Conținut	Reactivarea meseriilor dispărute – acțiunea a vizat un grup de 50 de persoane din mediul rural, care au urmat o pregătire nu doar în meșteșuguri, dar s-au învățat cum să conducă o afacere în acest domeniu și să obțină venit din turismul rural.

Sursa: [243, p. 51-53], [279]

Particularitățile activității, ocupării și șomajului populației în Republica Moldova

Tabelul 1. Ratele de activitate și de ocupare în anii 2006 -2015 pe medii, în %

	Rata de activitate		Rata de ocupare	
	2006	2015	2006	2015
Urban	49,7	45,2	44,9	42,0
Rural	43,7	41,2	40,4	38,9

Sursa: elaborat de autor în baza [26]

Tabelul 2. Rata de ocupare a femeilor și bărbaților pe grupe de vârstă și medii
(a. 2015, în %)

	Bărbați		Femei	
	urban	rural	urban	rural
Grupe de vârstă - total	44,9	40,4	39,5	37,5
15-24 ani	20,4	20,7	18,2	13,7
25-34 ani	55,6	39,4	45,1	40,4
35-44 ani	56,7	53,4	65,4	59,6
45-54 ani	58,8	57,7	65,8	60,1
55-64 ani	49,2	52,6	32,2	35,3
65 ani și peste	9,7	16,5	4,4	11,2

Sursa: [26]

Tabelul 3. Rata de ocupare a populației după nivelul de studii, în %

Anii	Nivelul de instruire					
	Superior	Mediu de specialitate	Secundar profesional	Liceal, mediu general	Gimnazial	Primar sau fără școală
2006	66,3	55,4	55,2	37,4	30,9	10,5
2007	66,5	56,9	54,9	37,3	29,8	8,1
2008	64,9	56,1	54,5	37,2	30,0	6,2
2009	62,2	52,1	50,4	35,8	26,0	5,1
2010	60,6	48,9	49,4	34,8	24,9	3,9
2011	59,2	50,6	50,0	35,2	26,2	4,5
2012	59,3	48,0	46,4	34,0	25,1	4,4
2013	59,3	46,3	45,5	35,6	28,2	4,8
2014	57,8	44,9	47,0	35,7	29,1	5,6
2015	57	45,7	46,9	36,8	30,3	5,1

Sursa: [26]

Tabelul 4. Repartiția populației rurale după încadrarea în câmpul muncii, %

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Rata de activitate	43,7	43,1	42,2	39,3	37,5	38,0	36,0	38,1	39,1	40,4
Rata de ocupare	41,2	41,6	41,0	37,4	35,4	36,0	34,6	36,6	38,0	38,9
Rata șomajului	5,8	3,6	2,7	5,0	5,4	5,2	3,9	4,1	2,7	3,5

Sursa: elaborat de autor în baza [26]

Tabelul 5. Repartiția populației ocupate în mediul rural după activități economice, anii 2006 - 2015, %

Domeniul de activitate	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Agricultura, economia vînatului, piscicultura	58	56	54	50	49	49	48	51	53	55
Industrie	8	8	9	9	9	9	9	9	9	8
Construcții	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Comerț cu ridicata și cu amănuntul, hoteluri și restaurante	7	8	8	9	10	10	10	9	9	8
Transport și comunicații	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
Administrație publică, învățămînt, sănătate și asistență socială	18	18	18	20	21	20	21	18	17	17
Alte activități	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3

Sursa: elaborat de autor în baza [26]

Tabelul 6. Repartiția populației ocupate din mediul rural după nivelul de instruire, %

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Superior	8,9	8,6	9,3	10,2	10,6	10,3	10,8	10,9	10,6	11,2
Mediu de specialitate	15,1	14,4	13,6	14,0	13,4	14,0	13,9	12,5	11,9	12,0
Secundar profesional	23,8	26,1	26,8	28,8	28,1	26,5	26,6	26,6	27,4	25,3
Liceal, mediu general	22,8	23,1	23,6	22,4	22,9	22,3	21,3	21,2	20,6	22,1
Gimnazial	25,4	25,0	24,8	23,1	23,7	25,6	26,2	27,6	28,3	28,4
Primar sau fara scoala	4,0	2,9	1,9	1,6	1,2	1,3	1,2	1,2	1,2	1,0

Sursa: elaborat de autor în baza [26]

Tabelul 7. Repartiția populației ocupate rurale pe sexe, anii 2006-2015, %

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Bărbați	48,7	50,2	50,3	51,2	50,7	51,2	50,4	50,6	50,9	51,0
Femei	51,2	49,8	49,7	48,8	49,3	48,8	49,6	49,4	49,1	49,0

Sursa: elaborat de autor în baza [26]

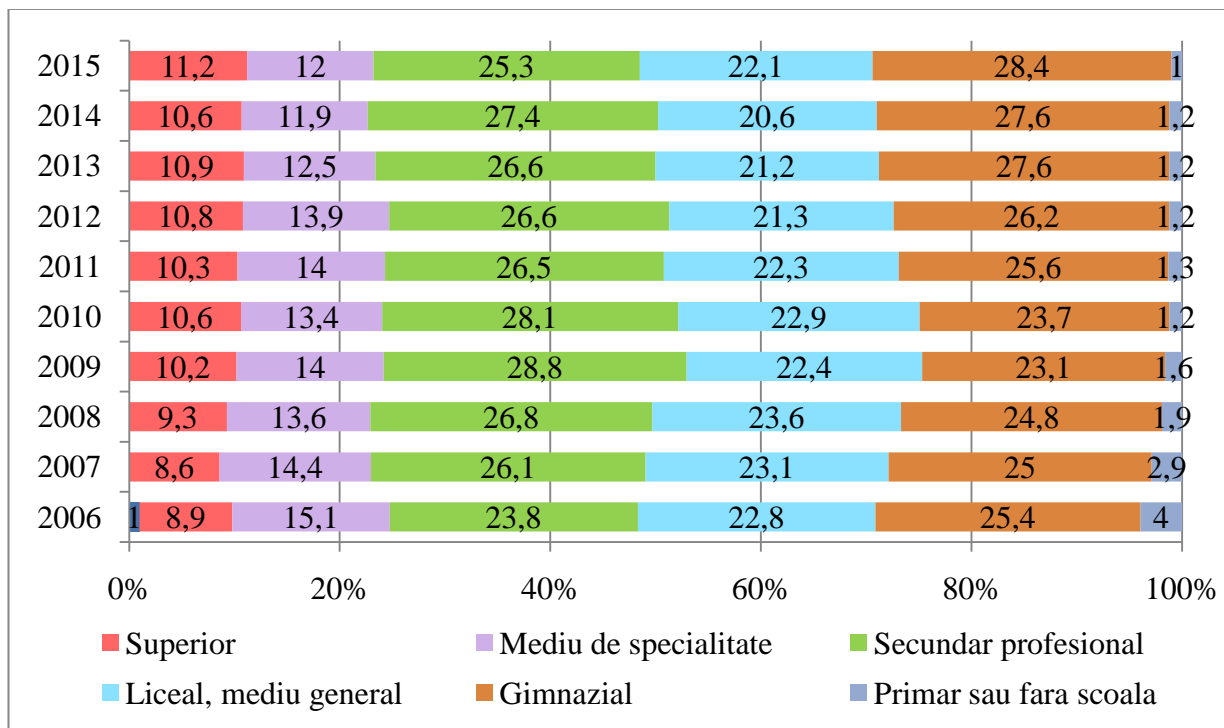


Fig. 1. Distribuția populației ocupate din mediul rural după nivelul de instruire, anii 2006-2015, %

Sursa: elaborat de autor în baza [26]

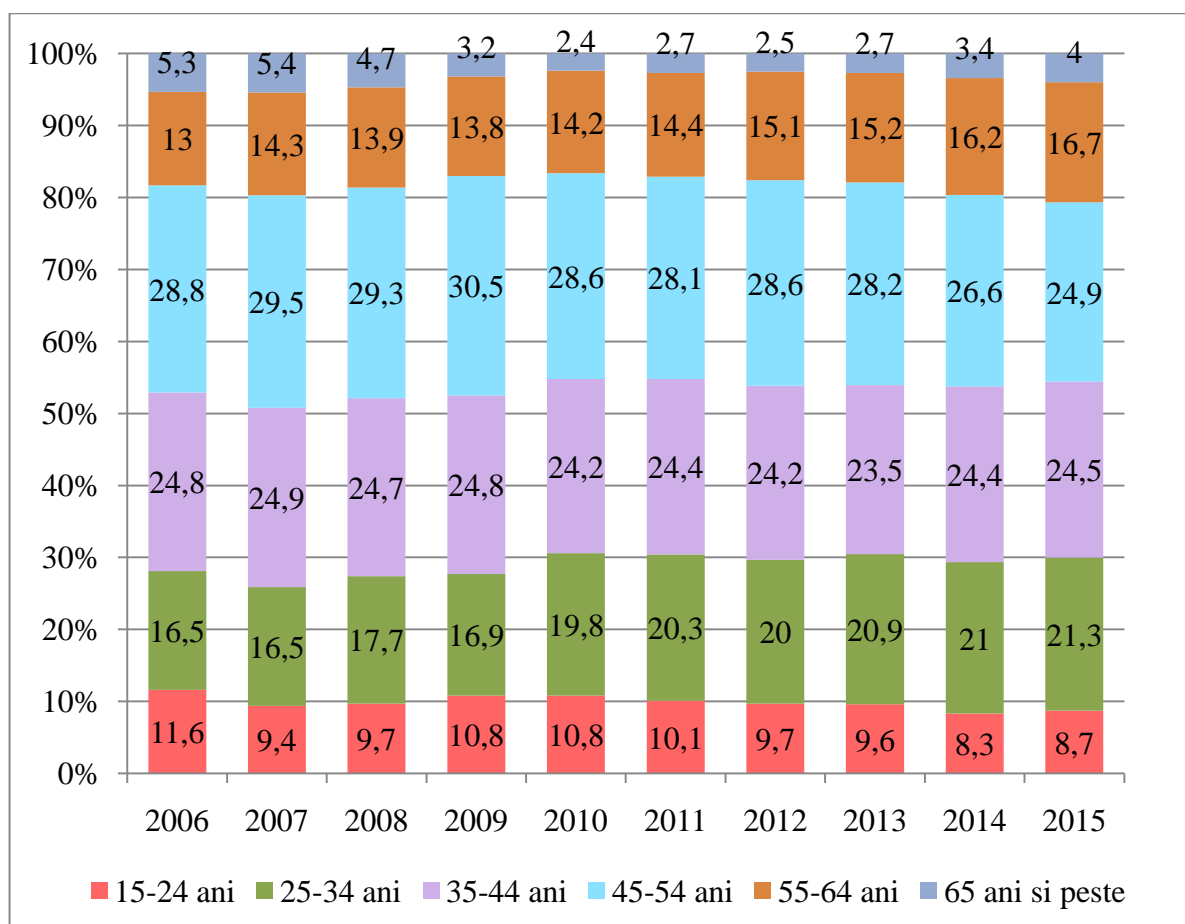


Fig. 2. Distribuția populației ocupate din mediul rural după vîrstă, anii 2006-2015, %

Sursa: elaborat de autor în baza [26]

Tabelul 8. Repartiția populației ocupate după statut profesional și sex, anul 2006, anul 2015, %

	2006		2015	
	barbati	femei	barbati	femei
Statut profesional - total	50,0	50,0	49,8	50,2
Salariați	48,7	51,3	45,7	54,3
Lucrători pe cont propriu	54,6	45,4	61,2	38,8
Lucrători familiali neremunerați	26,9	73,1	29,0	71,0
Patroni, membri ai cooperativei	74,2	26,6	58,3	43,1

Sursa: elaborat de autor în baza [26]

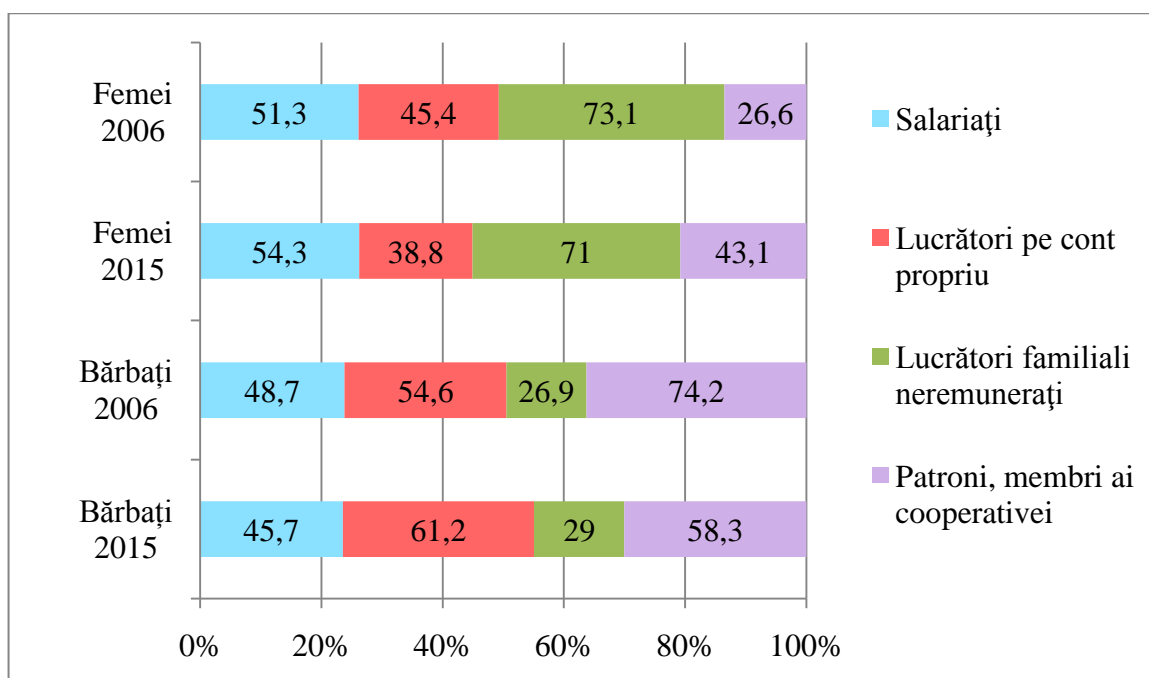


Fig. 3. Statutul profesional al bărbaților și femeilor, pe medii geografice, a. 2006, a. 2015, %

Sursa: elaborat de autor în baza [26]

Tabelul 9. Repartiția populației ocupate după activități economice, mii pers.

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Total	1 257,3	1 247,2	1 251,0	1 184,4	1 143,4	1 173,5	1 146,8	1 172,8	1 184,9	1 203,6
Agricultura, economia vînatului, piscicultura	422,4	408,6	388,6	333,7	314,7	323,0	303,3	337,9	361,1	381,9
Industrie	161,3	158,1	163,4	155,4	145,8	153,2	150,9	142,4	145,6	148,3
Construcții	67,3	75,7	82,8	72,9	67,5	66,8	70,2	65,0	66,4	65,4
Comerț cu ridicata și amănuntul, Hoteluri și restaurante	196,0	197,9	208,9	217,4	213,4	223,0	209,3	211,4	202,8	189,6
Transporturi și comunicații	65,3	68,7	70,8	68,0	63,7	67,0	70,5	73,2	67,7	76,3
Administrație publică, Invatamant, Sănătate și asistență socială	256,7	250,5	248,2	248,6	250,7	250,2	247,1	235,6	230,9	235,8
Alte activități	88,3	87,8	88,4	88,4	87,6	90,4	95,5	107,2	110,3	106,4

Sursa: [26]

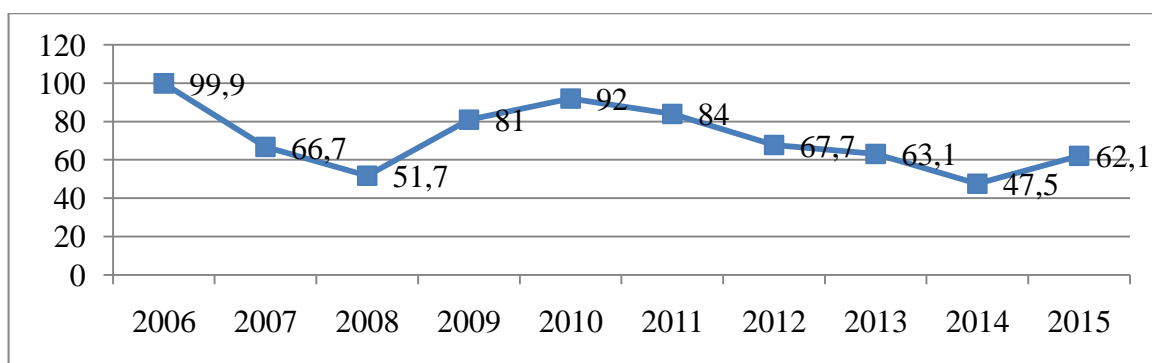


Fig. 4. Șomeri conform BIM, anii 2006-2015, mii persoane

Sursa: [26]

Tabelul 10. Repartiția șomerilor pe grupe de vîrstă, anii 2006 – 2015, mii persoane

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Total	7,4	5,1	4,0	6,4	7,4	6,7	5,6	5,1	3,9	4,9
15-24 ani	17,1	14,4	11,2	15,4	17,8	14,9	13,1	12,2	9,8	12,8
25-34 ani	8,6	5,8	4,4	7,3	8,8	9,1	7,0	6,1	4,6	6,4
35-44 ani	7,0	4,2	2,9	5,5	6,6	5,5	4,9	4,5	4,0	4,6
45-54 ani	5,3	3,4	3,1	4,8	4,9	4,2	3,9	3,7	2,6	2,9
55-64 ani	3,4	2,7	2,3	3,3	3,4	3,3	2,6	2,6	1,7	2,4
peste 65 ani	0,4	0,2	0,1	0,4	0,4	..	0,5

Sursa: [26]

Tabelul 11. Repartiția șomerilor după durata șomajului, anii 2006-2015, %

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Durata șomajului - total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
mai puțin de 3 luni	22,5	27,7	28,4	29,6	26,8	25,2	29,0	32,3	34,3	31,7
3-5 luni	22,6	19,9	24,6	23,3	22,5	23,7	22,5	25,2	22,1	23,0
6-11 luni	16,6	16,8	15,9	19,1	20,0	18,6	17,9	17,4	18,1	16,4
12-23 luni	13,2	14,7	13,5	13,6	17,9	19,3	16,8	13,0	15,6	15,6
24 luni și mai mult	24,9	20,8	17,8	14,3	12,8	13,3	13,9	11,9	10,1	13,2

Sursa: elaborat de autor în baza [26]

Dependența populației vîrstnice și evoluția populației sub vîrstă aptă de muncă, co-raportul dintre pensia medie și minimul de existență

Tabelul 1. Participarea la forța de muncă a populației de 50 - 64 ani și dependența populației vîrstnice, anii 2005 - 2020

Participarea la forța de muncă a populației de 50 – 64 ani	Schimbări ale ratei de dependență a vîrstnicilor		
	<i>Moderată</i>	<i>Mare</i>	<i>Foarte mare</i>
<i>Ridicată</i>	Armenia, Azerbaidjan, Georgia, Kazahstan, Kirghizia, Lituania; Turkmenistan, Uzbekistan	Estonia	Cehia
<i>Medie</i>	Belarus, Ucraina	Letonia, România, Rusia,	Albania, Bosnia și Herțegovina, Moldova, Slovacia
<i>Scăzută</i>	Tadjikistan	Bulgaria, Croația, Serbia și Muntenegru, Turcia	Ungaria, Macedonia, Polonia, Slovenia

Sursa: [59, p. 17].

Notă: conform datelor sursei participarea ridicată este mai mare sau egală cu 60%, medie înseamnă între 50 și 60%, iar scăzută – 50 % sau sub. Schimbarea moderată reprezintă mai puțin de 15%, mare este între 15% și 30%, iar foarte mare înseamnă 30%.

Tabelul 2. Numărul și ponderea populației sub vîrstă aptă de muncă, anii 2006 - 2015

Anul	Număr absolut (pers.)	Ponderea în totalul populației (%)
2006	657 876	18,3
2007	650 385	18,2
2008	627 860	17,6
2009	609 421	17,1
2010	595 496	16,7
2011	585 549	16,4
2012	577 290	16,2
2013	572 788	16,1
2014	569 242	16,0
2015	567 871	16,0

Sursa: calculele autorului după [26]

Tabelul 3. Co-raportul dintre pensia medie și minimul de existență în semestrul I al anului 2015

	2013	2014	2015
Mărimea medie a pensiei lunare stabilite, lei	1020,8	1084,6	1170,8
Minimul de existență, medii lunare pe o persoană, lei	1608,3	1667,7	1724,9
Co-raportul dintre mărimea medie a pensiei lunare stabilite și valoarea medie a minimului de existență pentru pensionari, în %	76,1	78,0	81,1

Sursa: [39]

Modelul de trend de prognozare a productivității muncii și aprecierea statistică a semnificației parametrilor acesteia

Tabelul 1. Volumul de bunuri și servicii, pe activități economice, mii lei

Anul	Agricultura, economia vînatului, piscicultura	Industria	Construcții	Comerț, hoteluri și restaurante	Transport și comunicații	Adm. publică, învățămînt, sănătate, asist. socială	Alte activități	Total
2000	8375899	9869135	1199652	3926652	3763047	2889886	3112285	33136556
2001	8773705	13290741	2146236	4341710	4955909	3523485	3272448	40304234
2002	9620313	15952508	2146236	5022901	6023788	5707224	4634433	49107403
2003	10493009	20227429	2951552	6284537	8135785	6383380	5750932	60226624
2004	11965678	22344185	5248793	6906259	9621993	7113970	7610934	70811812
2005	12866417	25519913	6778816	8301393	11862513	8124786	9216857	82670695
2006	13956525	27396412	9712640	10793277	13676792	9903167	11956447	97395260
2007	13068920	31586014	14202802	14124498	17180848	11850326	17488799	119502207
2008	16739766	36285913	17056954	17513236	20100098	13923271	21383252	143002490
2009	13594068	31896471	10645435	16974344	17498318	15437879	21619847	127666362
2010	20137018	37729620	12206563	19510910	19580948	16578689	24114912	149858660
2011	22938713	45401290	13542711	23195297	21962076	17643567	23483693	168167347
2012	20342429	47218139	14862676	25058867	22907251	19674092	25583106	175646560
2013	24335692	53407974	16220968	28133760	24622098	21294492	28544541	196559525
2014	27804925	60693193	19143012	31123623	26607074	23576820	32555582	221504229
2015	27680182	66214798	20752471	33952455	30445221	25175403	36065100	240285629
2016	31051047	70896166	20330435	38342646	34188369	26785882	38415271	260009815
2017	41389007	83457593	28194782	48526253	46925543	34791959	6989698	290274836

Sursa: datele BNS și calculele de prognoză ale autorului (pentru anul 2017)

Tabelul 2. Populația ocupată pe activități economice, mii persoane

Anul	Agricultura, economia vînatului, piscicultura	Industria	Construcții	Comerț, hoteluri și restaurante	Transport și comunicații	Adm. publică, învățămînt, sănătate, asist. socială	Alte activități	Total
2000	770,4	166,1	44,4	165,3	63,9	240,2	64,4	1514,7
2001	764,8	165,1	43,2	163,8	64,3	237,5	60,2	1498,9
2002	747,1	171,4	46,0	174,8	61,7	243,3	60,8	1505,1
2003	583,2	164,5	53,2	175,7	67,7	244,0	68,1	1356,4
2004	532,9	161,8	52,0	178,7	73,4	240,7	76,5	1316,0
2005	536,5	159,3	51,6	182,9	71,0	239,2	78,1	1318,6
2006	422,4	161,3	67,3	196,0	65,3	256,7	88,3	1257,3
2007	408,6	158,1	75,7	197,9	68,7	250,5	87,8	1247,3
2008	388,6	163,4	82,8	208,9	70,8	248,2	88,4	1251,1
2009	333,7	155,4	72,9	217,4	68,0	248,6	88,4	1184,4
2010	314,7	145,8	67,5	213,4	63,7	250,7	87,6	1143,4
2011	323,0	153,2	66,8	223,0	67,0	250,2	90,4	1173,6
2012	303,3	150,9	70,2	209,3	70,5	247,2	95,5	1146,9
2013	337,9	142,4	65,0	211,4	73,2	235,6	107,2	1172,7
2014	361,1	145,6	66,4	202,8	67,7	230,9	110,3	1184,8
2015	381,9	148,3	65,4	189,6	76,3	235,8	106,4	1203,7
2016	410,9	148,1	60,9	199,6	76,2	223,5	100,3	1219,6
2017	471,0	178,7	84,6	270,8	102,0	298,1	18,3	1423,5

Sursa: datele BNS și calculele de prognoză ale autorului (pentru anul 2017)

Tabelul 3. Productivitatea muncii pe activități economice, mii lei

Anul	Agricultura, economia vînatului, piscicultura	Industria	Construcții	Comerț, hoteluri și restaurante	Transport și comunicații	Adm. publică, învățămînt, sănătate, asist. socială	Alte activități	Total
2000	10872	59417	27019	23755	58890	12031	12031	204015
2001	11472	80501	49681	26506	77075	14836	14836	274907
2002	12877	93072	46657	28735	97630	23458	23458	325887
2003	17992	122963	55480	35769	120174	26161	26161	404700
2004	22454	138098	100938	38647	131090	29555	29555	490337
2005	23982	160200	131372	45388	167078	33966	33966	595952
2006	33041	169848	144319	55068	209446	38579	38579	688880
2007	31985	199785	187620	71372	250085	47307	47307	835461
2008	43077	222068	206002	83836	283900	56097	56097	951077
2009	40737	205254	146028	78079	257328	62099	62099	851624
2010	63988	258777	180838	91429	307393	66130	66130	1034685
2011	71018	296353	202735	104015	327792	70518	70518	1142949
2012	67070	312910	211719	119727	324926	79588	79588	1195528
2013	72020	375056	249553	133083	336367	90384	90384	1346847
2014	77001	416849	288298	153470	393014	102108	102108	1532848
2015	72480	446492	317316	179074	399020	106766	106766	1627914
2016	75562	478611	333628	192111	448669	119843	119843	1768267
2017	87868	467051	333376	179182	460120	116702	116702	1761001

Sursa: calculele autorului în baza datelor BNS și prognozei efectuate de autor (pentru a.2017)

Tabelul 4. Verificarea ecuației de corelație a productivității muncii în agricultură, economia
vînatului, piscicultură

$$Y = 88,13722 + 4876,66774 * t, \text{ unde } t - \text{ timpul}$$

SUMMARY OUTPUT						
<i>Regression Statistics</i>						
multiple R	0,97131					
R-square	0,94344					
Adjusted R-square	0,93967					
Standard Error	6227,204					
Observations	17					
<i>ANOVA</i>						
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>	
Regression	1	9703010391	9703010391	250,2190181	9,15026E-11	
Residual	15	581671037,6	38778069,17			
Total	16	10284681429				
	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t-stat</i>	<i>P - value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>
Intercept	88,13722	3159,05843	0,02790	0,978109848	-6645,236397	6821,510845
Timpul	4876,66774	308,29254	15,81831	9,15026E-11	4219,557756	5533,777717

Sursa: elaborat în baza calculelor autorului

Tabelul 5. Verificarea ecuației de corelație a productivității muncii în industrie

$$Y = 7801,96070 + 25513,85528 * t, \text{ unde } t - \text{ timpul}$$

SUMMARY OUTPUT						
<i>Regression Statistics</i>						
multiple R	0,98100					
R-square	0,96237					
Adjusted R-square	0,95986					
Standard Error	26313,847					
Observations	17					
<i>ANOVA</i>						
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>	
Regression	1	2,6559E+11	2,6559E+11	383,569135	4,27469E-12	
Residual	15	10386278044	692418536,3			
Total	16	2,75977E+11				
	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t-stat</i>	<i>P - value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>
Intercept	7801,96070	13349,00546	0,584460	0,56759804	-20650,77079	36254,69220
Timpul	25513,85528	1302,72954	19,584921	4,2747E-12	22737,15301	28290,55756

Sursa: elaborat în baza calculelor autorului

Tabelul 6. Verificarea ecuației de corelație a productivității muncii în construcții

$$Y = 5353,63711 + 18223,48131 * t, \text{ unde } t - \text{ timpul}$$

SUMMARY OUTPUT						
<i>Regression Statistics</i>						
multiple R	0,96977					
R-square	0,94046					
Adjusted R-square	0,93649					
Standard Error	23913,350					
Observations	17					
<i>ANOVA</i>						
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>	
Regression	1	1,35495E+11	1,35495E+11	236,942	1,34684E-10	
Residual	15	8577724613	571848307,5			
Total	16	1,44073E+11				
	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t-stat</i>	<i>P - value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>
Intercept	5353,63711	12131,23423	0,44131	0,665283	-20503,47645	31210,75067
Timpul	18223,48131	1183,88724	15,39292	1,35E-10	15700,08541	20746,87721

Sursa: elaborat în baza calculelor autorului

Tabelul 7. Verificarea ecuației de corelație a productivității muncii în comerț, hoteluri și restaurante

$$Y = -7410,3339 + 10366,2555 * t, \text{ unde } t - \text{ timpul}$$

SUMMARY OUTPUT						
<i>Regression Statistics</i>						
multiple R	0,97071					
R-square	0,94228					
Adjusted R-square	0,93844					
Standard Error	13380,243					
Observations	17					
<i>ANOVA</i>						
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>	
Regression	1	4,3843E+10	4,38E+10	244,8927727	1,06597E-10	
Residual	15	2685463607	1,79E+08			
Total	16	4,6529E+10				
	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t-stat</i>	<i>P - value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>
Intercept	-7410,33390	6787,79276	-1,09171	0,292183919	-21878,17162	7057,503816
Timpul	10366,25550	662,42074	15,64905	1,06597E-10	8954,33911	11778,17189

Sursa: elaborat în baza calculelor autorului

Tabelul 8. Verificarea ecuației de corelație a productivității muncii în transport și comunicații

$$Y = 32807,10311 + 23739,58131 * t, \text{ unde } t - \text{ timpul}$$

SUMMARY OUTPUT						
<i>Regression Statistics</i>						
multiple R	0,98981					
R-square	0,97971					
Adjusted R-square	0,97836					
Standard Error	17815,611					
Observations	17					
<i>ANOVA</i>						
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>	
Regression	1	2,29936E+11	2,29936E+11	724,444	4,116E-14	
Residual	15	4760939903	317395993,6			
Total	16	2,34697E+11				
	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t-stat</i>	<i>P - value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>
Intercept	32807,10311	9037,85331	3,62997	0,00247	13543,375	52070,83
Timpul	23739,58131	882,00417	26,91550	4,116E-14	21859,634	25619,53

Sursa: elaborat în baza calculelor autorului

Tabelul 9. Verificarea ecuației de corelație a productivității muncii în administrație publică, învățământ, sănătate și asistență socială

$$Y = -1475,72037 + 6565,44518 * t, \text{ unde } t - \text{ timpul}$$

SUMMARY OUTPUT						
<i>Regression Statistics</i>						
multiple R	0,98942					
R-square	0,97895					
Adjusted R-square	0,97755					
Standard Error	5021,125					
Observations	17					
<i>ANOVA</i>						
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>	
Regression	1	17586868713	17586868713	697,56778	5,43528E-14	
Residual	15	378175483,3	25211698,89			
Total	16	17965044197				
	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t-stat</i>	<i>P - value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>
Intercept	-1475,72037	2547,21512	-0,57935	0,5709544	-6904,98085	3953,54012
Timpul	6565,44518	248,58274	26,41151	5,435E-14	6035,60361	7095,28675

Sursa: Sursa: elaborat în baza calculelor autorului

Tabelul 10. Verificarea ecuației de corelație a productivității muncii în alte activități

$$Y = 15844,03950 + 20385,94888 * t, \text{ unde } t - \text{ timpul}$$

SUMMARY OUTPUT						
<i>Regression Statistics</i>						
multiple R	0,97664					
R-square	0,95383					
Adjusted R-square	0,95075					
Standard Error	23391,867					
Observations	17					
ANOVA						
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>	
Regression	1	1,696E+11	1,696E+11	309,8791	1,98824E-11	
Residual	15	8,208E+09	547179447			
Total	16	1,778E+11				
	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t-stat</i>	<i>P - value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>
Intercept	15844,03950	11866,68615	1,33517	0,20	-9449,20318	41137,28218
Timpul	20385,94888	1158,06999	17,60338	0,00	17917,58114	22854,31662

Sursa: elaborat în baza calculelor autorului

Caracteristica procesului de integrare a migranților din Republica Moldova
în țările Uniunii Europene și Rusia

Tabelul 1. Caracteristica procesului de integrare a migranților din Moldova
în țările UE și Rusia

Indicatorii care descriu ponderea emigranților, %	Total	Rusia	UE	Italia
Pregătirea pentru emigrare				
Cunosc limba țării gazdă	79,2	96,4	36,6	37,6
Se pregăteau independent de emigrare	21,8	24,6	11,0	11,4
Au încheiat contracte de muncă cu angajatorii	23,6	25,4	15,0	15,4
Integrarea în aspect juridic a emigranților				
Au cetățenia statului gazdă	1,2	1,1	1,5	1,9
Au permis de ședere și de lucru	17,7	14,0	25,7	23,3
Au avut permis temporar de ședere	40,5	57,7	19,7	21,7
Condițiile de aflare în statul gazdă				
Au avut probleme cu autoritățile locale	9,8	11,5	5,7	4,4
Termenul mediu de aflare peste hotare	1,9	1,6	2,8	2,9
Au avut de lucru peste hotare	97,7	97,1	98,9	99,5
Au avut beneficii sociale de bază	3,9	2,9	6,9	5,3
Interacțiunea cu angajatorul				
Dezamăgiți în locurile de muncă ocupate	48,8	48,3	53,4	47,5
Forțați să realizeze altă muncă	14,7	16,6	10,2	9,9
Posibilitatea emigrării în viitor				
Au rămas peste hotare sau planifică să rămână	2,2	1,2	3,5	2,5

Sursa: [328, p.143]

Cadrul legislativ și normativ al pieții muncii din Republica Moldova

Tabelul 1. Cele mai importante acte în domeniul politicilor active și pasive ale pieței muncii elaborate și adoptate în anii 2001-2006

I. Cadrul legislativ:	
1	Legea nr.714-XV din 6 decembrie 2001 cu privire la Fondul de șomaj al Republicii Moldova (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2001, nr.68-71, art.1307).
2	Legea nr.140-XV din 10 mai 2001 privind Inspecția Muncii (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2001, nr.68-71, art.505).
3	Legea nr.1518-XV din 6 decembrie 2002 cu privire la migrațiune (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr.1-2, art.2).
4	Codul muncii al Republicii Moldova, adoptat prin Legea nr.154-XV din 28 martie 2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr.159-162, art.648).
5	Legea nr.17-XV din 7 februarie 2003 pentru ratificarea Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr.151 privind protecția dreptului de organizare și procedurile de determinare a condițiilor de ocupare în serviciul public (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr.27-29, art.102).
6	Legea 102-XV din 13 martie 2003 privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr.70-72, art.312).
7	Legea nr.110-XV din 2 iunie 2005 pentru modificarea și completarea Codului cu privire la contravențiile administrative și Legii nr.140-XV din 10 mai 2001 privind Inspecția Muncii (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2005, nr.89-91, art.414).
8	Legea nr.5-XVI din 9 februarie 2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2006, nr.47-50, art.200).
II. Cadrul normativ:	
9	Concepția privind orientarea, pregătirea și instruirea profesională a resurselor umane, aprobată prin Hotărârea Parlamentului nr.253-XV din 19 iunie 2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr.155-158, art.640).
10	Concepția politicii migraționale a Republicii Moldova, aprobată prin Hotărârea Parlamentului nr.1386-XV din 11 octombrie 2002 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2002, nr.146-148, art.1140).
11	Hotărârea Guvernului nr.611 din 15 mai 2002 “Cu privire la aprobarea Strategiei ocupării forței de muncă în Republica Moldova” (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2002, nr.66-68, art.705).
12	Hotărârea Guvernului nr.1537 din 27 noiembrie 2002 “Cu privire la aprobarea Programului național de dezvoltare a lucrărilor publice remunerate pentru anul 2003”(Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2002, nr.162-165, art.1674).
13	Hotărârea Guvernului nr.862 din 14 iulie 2003 “Pentru aprobarea procedurilor privind accesul la măsurile de ocupare a forței de muncă” (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr.155-158, art.911);
14	Hotărârea Guvernului nr.1538 din 22 decembrie 2003 “Despre aprobarea Planului de măsuri pentru implementarea prevederilor Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr.184 privind securitatea și igiena muncii în agricultură” (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2004, nr.1-5, art.12).
15	Hotărârea Guvernului nr.422 din 26 aprilie 2004 “Cu privire la aprobarea

	Programului național de prevenire și diminuare a șomajului în rândurile tinerilor pentru anii 2004-2006” (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2004, nr.73-76, art.566).
16	Hotărârea Guvernului nr.450 din 29 aprilie 2004 “Despre aprobarea Regulamentului privind orientarea profesională și susținerea psihologică a populației în problemele ce țin de carieră” (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2004, nr.77-79, art.607).
17	Hotărârea Guvernului nr. 888 din 2 august 2004 “Despre aprobarea procedurii de înregistrare și examinare a cererilor pentru acordarea alocației de integrare sau reintegrare profesională” (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2004, nr.138-146, art.1068).
18	Hotărârea Guvernului nr.1121 din 14 octombrie 2004) “Pentru aprobarea procedurii de antrenare a șomerilor la lucrări publice” (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2004, nr.199-204, art.1369).
19	Hotărârea Guvernului nr.243 din 2 martie 2005 “Pentru aprobarea Procedurii de stimulare a mobilității forței de muncă” (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2005, nr.51-54, art.354).
20	Hotărârea Guvernului nr.594 din 20 iunie 2005 “Cu privire la aprobarea Procedurii de stimulare a angajatorilor pentru încadrarea în muncă a absolvenților instituțiilor de învățământ superior finanțati de la bugetul de stat” (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2004, nr.89-91, art.660).
21	Hotărârea Guvernului nr.1238 din 30 noiembrie 2005 “Privind aprobarea modificărilor și completărilor ce se operează în unele hotărâri ale Guvernului” (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2005, nr.168-171, art.1368).
	III. Convențiile Organizației Internaționale a Muncii în domeniul ocupării forței de muncă Republica Moldova a ratificat în domeniul vizat 36 de convenții, printre care:
22	Convenția nr.105 “Privind abolirea muncii forțate” (ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr.707-XII din 10 septembrie 1991)
23	Convenția nr.87 “Privind libertatea asocierii și protecția dreptului la organizație” (ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr.593-XIII din 26 septembrie 1995)
24	Convenția nr.98 “Privind aplicarea principiilor dreptului la organizație și de purtare a tratatelor colective” (ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr.593-XIII din 26 septembrie 1995)
25	Convenția nr.111 „Privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei” (ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr.593-XIII din 26 septembrie 1995)
26	Convenția nr.138 “Privind virsta minima de angajare” (ratificată prin Hotărârea Parlamentului 519-XIV din 15 august 1999)
27	Convenția nr.29 “Privind munca forțată sau obligatorie” (ratificată prin Hotărârea Parlamentului 610-XIV din 1 octombrie 1999)
28	Convenția nr.100 “Privind egalitatea de remunerare a mîinii de lucru masculină si a mîinii de lucru feminină pentru o muncă de valoare egală (ratificată prin Hotărârea Parlamentului 610-XIV din 1 octombrie 1999)
29	Convenția nr.182 “Privind interzicerea celor mai grave forme ale muncii copiilor și acțiunea imediată în vederea eliminării lor” (ratificată prin Legea 849-XV din 14 februarie 2002).
	IV: Convențiile de nivel național:
30	Convenția nr.2 din 9 iulie 2004 „Timpul de muncă și timpul de odihnă”,
31	Convenția nr.4 din 25 iulie 2005 „Cu privire la modelul Contractului individual de

	muncă”,
32	Convenția nr.8 din 12 iulie 2007 „Cu privire la eliminarea celor mai grave forme ale muncii copiilor”,
33	Convenția nr.11 din 28 martie 2012 ”Cu privire la criteriile de reducere în masă a locurilor de muncă”,
34	Convenția nr.12 din 9 iulie 2012 ”Formularul statelor de personal și permisul nominal de acces la locul de muncă”.

Sursa: elaborat de autor în baza [133] și [178]

Modelul de management al pieței muncii autohtone

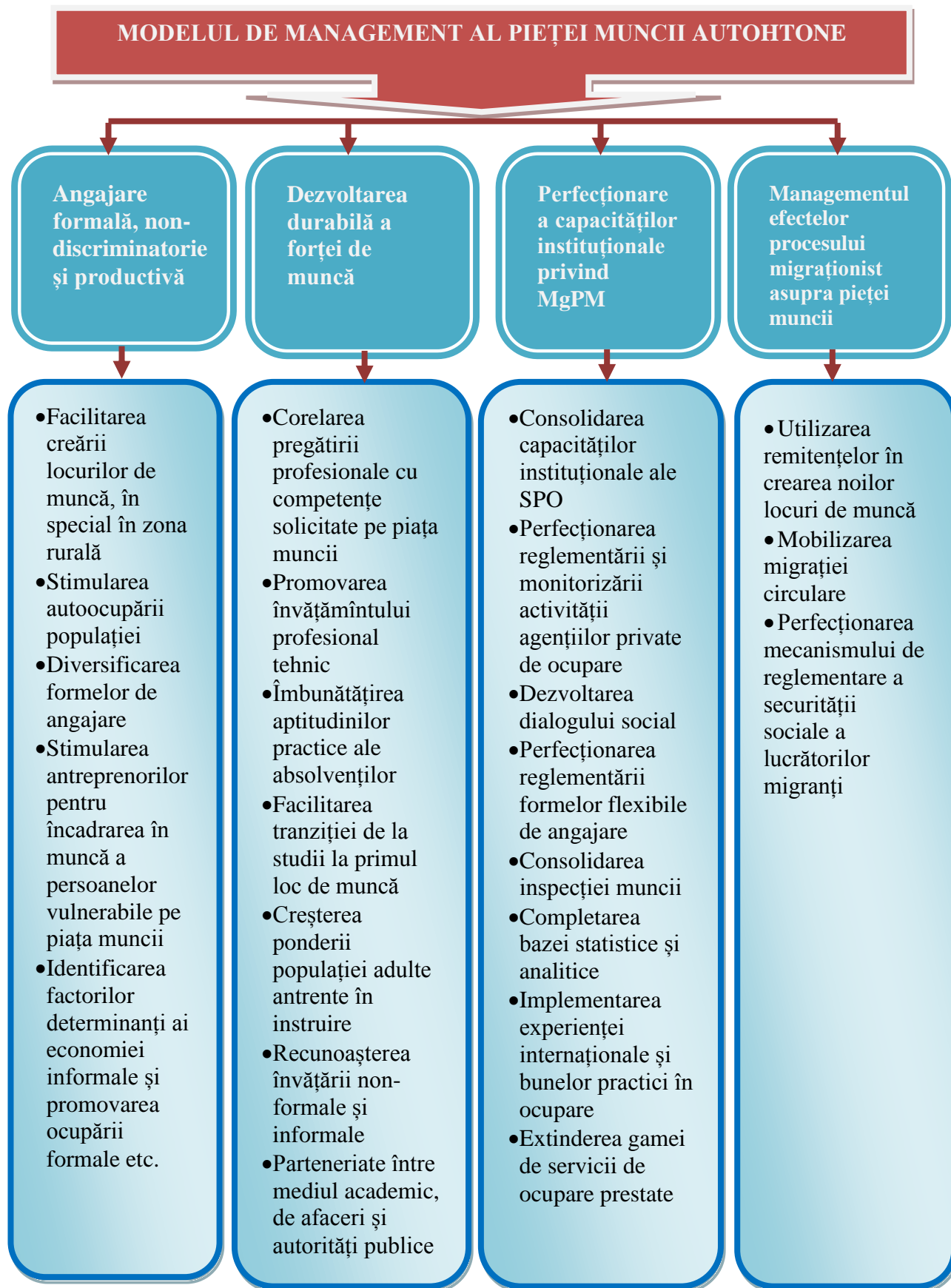


Fig. 1. Modelul de management al pieței muncii autohtone

Sursa: elaborat de autor în baza [176]

Ghid privind elaborarea interviului experților utilizat în cercetare

Participanții interviului: experții cu funcții de conducere în organele administrației publice și alte instituții publice antrenate în procesul de perfecționare a managementului pieței muncii, deasemenea și reprezentanți ai comunității academice, implicați în cercetarea problemelor evidențiate.

Scopul interviului: a concretiza direcțiile principale și acțiunile de perfecționare a managementului pieței muncii din Republica Moldova.

Sarcini:

1. A identifica principalele constrângeri existente la etapa actuală în managementul pieței muncii a Republicii Moldova.
2. A concretiza principalele direcții și acțiuni de perfecționare a managementului pieței muncii
3. A aprecia asigurarea informațională și metodică a procesului de management al pieței muncii în Republica Moldova.

Conținutul interviului.

Partea de bază

- 1) Care, în opinia Dvs., sunt constrângerile existente în managementul pieței muncii din Republica Moldova la etapa actuală? (în afara celor de ordin financiar).
- 2) Care sunt principalele direcții și acțiuni în domeniul managementului pieței muncii pe care ar trebui să se pună accentul în Republica Moldova?
- 3) Care ar fi aspectele de perfecționare a serviciilor publice de ocupare?
- 4) Unul din stimulentele de ocupare – subvențiile la angajare vor căpăta o pondere mai mare în baza prevederilor Strategiei Naționale de Ocupare a Forței de Muncă 2017-2020. Care ar fi, după părerea Dvs., grupurile prioritare care ar trebui să beneficieze de subvenții la angajare? Care este părerea Dvs. despre oportunitatea subvențiilor de mobilitate pentru Republica Moldova?
- 5) Există necesitatea de a perfecționa baza informațională a pieței muncii? Dacă da, în care aspecte/direcții?
- 6) Există necesitatea de a cuantifica procesul de tranziție de la studii la activitatea profesională?
- 7) Cum apreciați completitudinea (suficiența) și calitatea informației disponibile privind migrația forței de muncă în condițiile necesității luării deciziilor și elaborării politicilor în domeniul migrației?

Informația privind respondenții

Nr. interviului	Organizația reprezentată de respondent	Funcția deținută de respondent, titlul științific/didactic
1.	Guvernul Republicii Moldova	Consilier Principal de Stat al Prim Ministrului în domeniul ocrotirii sănătății și probleme sociale, doctor în științe
2.	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei	Șef Direcție Politici ocupaționale
3.	Ministerul Economiei	Șef Direcție Analiză, monitorizare și evaluare a politicilor
4.	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	Director adjunct
5.	Biroul Național de Statistică	Șef Direcție Statistica pieței muncii
6.	Institutul de Cercetări Juridice și Politice al Academiei de Științe a Moldovei	Cercetător științific Centrul Cercetări Politice și Relații Internaționale, doctor habilitat, profesor universitar
7.	Institutul Internațional de Management „IMI - NOVA”	Doctor în științe economice, conferențiar universitar, Catedra Business și Administrare

Instruirea continuă a populației în Uniunea Europeană, România și Republica Moldova

Tabelul 1. Rata de participare a populației adulte din UE la cursuri de pregătire profesională, anii 2010 și 2015, %

Statul	Populația totală		Populația activă		Populația ocupată		Șomeri		Populație inactivă	
	2010	2015	2010	2015	2010	2015	2010	2015	2010	2015
<i>Media UE</i>	9,3	10,7	9,9	11,4	10,0	11,6	9,5	9,5	7,3	8,2
Austria	13,8	14,4	14,8	15,2	14,6	15,1	19,8	16,6	10,6	11,2
Belgia	7,4	6,9	7,8	6,9	7,7	6,7	9,7	9	6,1	7,2
Bulgaria	1,6	2	1,2	1,4	1,2	1,4	:	0,9	2,8	4,2
Cehia	7,8	8,5	8,5	9,3	8,7	9,6	5,4	3,8	5,1	4,9
Cipru	8,1	7,5	8,4	7,7	8,5	8	6,1	5,8	6,5	6,3
Croația	3	3,1	2,2	2,5	2,2	2,5	2,4	2,4	4,9	4,9
Danemarca	32,6	31,3	33	31,7	33	31,9	33,6	28,9	30,6	29,3
Elveția	30,6	32,1	32,9	34,1	33,2	34,6	24,7	22,6	17,3	17,9
Estonia	11	12,4	12,1	13,3	13	13,5	7,1	9,9	5,5	7,9
Finlanda	23	25,4	24,5	26,7	25	27,3	16,8	19,1	17	20,1
Franța	5	18,6	5,1	20,1	5,1	20,7	5	14,7	4,5	12,8
Germania	7,8	8,1	7,7	7,8	7,9	7,9	5,8	6,2	8,1	9,8
Grecia	3,3	3,3	3,1	3	3	3,1	3,7	2,7	4	4,2
Irlanda	7	6,5	6,4	5,5	6,2	5,3	7,4	7,4	9	10,1
Islanda	25,4	28,1	24,2	27,5	24	27,3	27,3	33,7	33,5	33,5
Italia	6,2	7,3	6,2	7,4	6,2	7,6	6,3	5,3	6,2	7,2
Latvia	5,4	5,7	5,9	6,1	5,7	6,2	6,7	5,3	3,2	3,8
Lituania	4,4	5,8	4,6	6,4	4,9	6,8	3,3	1,8	3,3	2,9
Luxemburg	13,5	18	14,7	20,5	14,6	20,4	18,7	22	9,5	9,2
Macedonia	3,5	2,6	3,1	2,4	3,7	2,6	1,6	2,1	4,5	3,1
Malta	6,2	7,2	7,7	8,6	7,2	8,7	15,7	6,4	3,7	3,7
Marea Britanie	20,1	15,7	21,9	17,2	22	17,3	19,5	14,3	13,2	9,5
Norvegia	18,2	20,1	18,8	20,6	18,8	20,6	18,9	20,8	14,9	17,4
Olanda	17	18,9	18,5	20,6	18,5	20,8	18,3	18,3	11,1	11
Polonia	5,2	3,5	6,2	4	6,3	4	5,8	3,4	2,5	2,1
Portugalia	5,7	9,7	5,3	10	5	9,9	7,6	11,3	7,1	8,5
România	1,4	1,3	1	1,3	1	1,2	:	2,1	2,3	1,4
Slovacia	3,1	3,1	3	3,1	3,2	3,3	1,8	1	3,4	3,1
Slovenia	16,4	11,9	18,5	13,1	18,5	13,1	18,6	13,1	8,9	7,8
Spania	11,2	9,9	11,4	10,2	11	10	13,5	11,2	10,1	8,6
Suedia	24,7	29,4	24,5	29,5	23,4	28,7	40,8	44	25,8	28,5
Turcia	2,9	5,5	3,7	6,7	3,5	6,5	5,4	9	2	3,5
Ungaria	3	7,1	2,7	8,4	2,8	8,8	2,5	2,3	3,6	3,2

Notă: semnul convențional ":" arată că nu sunt date disponibile

Sursa: elaborat de autor în baza [230]

Tabelul 2. Profesiile la care se efectuează pregătirea profesională și numărul de beneficiari ai cursurilor respective în Republica Moldova, anul 2015

Profesia	Nr. absolv.	Profesia	Nr. absolv.
Bucătar	539	Maseur	37
Frizer	437	Cusător (în industria ușoară)	34
Operator la calculatoare	295	Conducător încărcător	25
Contabil	244	Lăcătuș-electrician în construcții	21
Manichiuristă	160	Chelner-ospătar	20
Barman	153	Sudor mase plastice	19
Electromontor la repararea și întreținerea utilajului electric	109	Operator în sala de cazane	18
Croitor (conf.îmbrăc. la comandă)	92	Croitor (industria confecțiilor)	11
Lăcătuș la repararea automobilelor	84	Mașinist (fochist) în sala de cazane	10
Vânzător	75	Secretar administrativ	8
Cusătoreasă (industria confecțiilor)	74	Casier bancă	7
Coafor	71	Contabil (calificare medie)	7
Manager (în alte ramuri)	68	Lăcătuș-instalator tehnică sanitară	7
Secretară	65	Lăcătuș-electrician la rep. utilajului electric	6
Casier în sala de comerț	56	Plăcător cu plăci	6
Electrogazosudor-montator	47	Tâmplar	6
Electrogazosudor	42	Conducător auto (șofer)	3
Cosmetician	41	Confecționar articole de marochinărie	2
Vânzător produse alimentare	40	Asamblor articole de marochinărie	1
Tencuitor	39	Total	2979

Sursa: [11, p. 11]

Tabelul 3. Profesiile la care se efectuează pregătirea profesională și numărul de beneficiari ai cursurilor respective în România, anul 2015

Profesia	Nr. absolv.
lucrător în comerț	3121
Inspector resurse umane	2798
operator introducere, validare și prelucrare date	2239
ospătar/chelner	2027
agent de securitate	1917
bucătar	1912
comunicare în limba engleză	1369
frizer-coafor-manichiurist-pedichiurist	1280
contabil	1242
instalator instalații tehnico-sanitare și de gaze	846

Sursa: [15, p.18]

Tabelul 4. Top 5 ocupații la care s-au efectuat cursuri de pregătire profesională organizate de ANOFM în România și repartitia absolvenților la acestea, %

2012		2013		2014		2015	
Lucrător în comerț	9	Lucrător în comerț	9	Lucrător în comerț	7	Lucrător în comerț	7
Operator introducere, validare și prelucrare date	9	Inspector resurse umane	8	Bucătar	6	Inspector resurse umane	6
Bucătar	7	Operator introducere, validare și prelucrare date	7	Operator introducere, validare și prelucrare date	6	Operator introducere, validare și prelucrare date	5
Inspector resurse umane	7	Ospătar/chelner	6	Agent de securitate	4	Ospătar/chelner	5
Ospătar/chelner	6	Agent de securitate	4	Inspector resurse umane	4	Agent de securitate	4

Sursa: [15]

Tabelul 5. Lista instituțiilor de învățământ contractate de ANOFM pentru instruire centralizată în anul 2015

Nr. d/o.	Denumirea ofertantului	Denumirea serviciilor	Durata instruirii
Mun. Chișinău			
1.	Școala Profesională nr.3 s.Botanica, bd.Decebal, 70	Lăcătuș - instalator tehnică sanitară Electrogazosudor - montator	6 luni 6 luni
2.	S.A.Artima s. Buiucani, Str. Calea Ieșilor, 6	Confecționar articole de marochinărie – asamblor articole de marochinărie	3 luni
3.	Școala Profesională nr.8 s.Centru,	Croitor-cusător Cusătoreasă (în industria confecțiilor)	6 luni 4 luni

	str.G.Coșbuc 5	Reglor utilaje tehnologice	6 luni
4.	Școala Profesională nr.9 s. Buiucani, str.Ion Pelivan 30	Electrogazosudor Electromontor la repararea și întreținerea utilajului electric Tencuitor-zugrav- plăcător cu plăci Lăcătuș la repararea automobilelor	6 luni 6 luni 6 luni 6 luni
5.	Școala Profesională nr.7 s.Coicana, str.M.Drăgan 3	Tîmplar-dulgher, parchetar Fierar betonist Tencuitor-zugrav-plăcător cu plăci Electrogazosudor-montator Lăcătuș-electrician în construcție	6 luni 3 luni 6 luni 6 luni 6 luni
6.	Asociația Obștească „Insula Speranțelor”, s. Rîșcani, str. Miron Costin, 26	Bucătar-cofetar Bucătar (perfecționare) Chelner-barman Manichiuristă – pedichiuristă Contabil (perfecționare) Contabil (perfecționare pr. 1C) Frizer Secretară Operator la calculatoare Vânzător produse alimentare și nealimentare Manager (în alte ramuri - antreprenor)	8 luni 2 luni 4 luni 3 luni 1 lună 2 săptămîni 6 luni 4 luni 2 săptămîni 4 luni 3 săptămîni
7.	S.R.L. „Insula Speranțelor”, s. Centru, Str. George Meniuc, 24	Cosmetician, vânzător articole de cosmetică	5 luni
Raionul Cahul			
8.	Colegiul Tehnologic din mun.Chișinău, s.Rîșcani, str.B.Voievod 8/1	Croitor-cusător Contabil (perfecționare) Contabil (perfecționare pr. 1C) Manager-antreprenor Operator la calculatoare	6 luni 1 lună 2 săptămîni 3 săptămîni 2 săptămîni
9.	Școala profesională nr. 1, r. Cahul, str. Șolohov, 40	Bucătar	6 luni
10.	Filiala din Cahul a Întreprinderii de Stat „Centrul de instruire și producție”, str. Victoriei, 11	Electrogazosudor Operator în sala cu cazane cu apă fierbinte	6 luni 2 luni
11.	Combinatul Didactic de Producție și Reabilitare Socială a Invalizilor și Orfanilor „Mariana” S.A., str. Păcii, 10	Frizer Bucătar – cofetar Chelner - barman	6 luni 6 luni 6 luni
mun. Bălți			
12.	Școala Profesională nr. 1, s. Dacia, str. I. Franco, 9	Bucătar – cofetar Bucătar Bucătar (perfecționare) Electrogazosudar	6 luni 5,5 luni 2 luni 6 luni

		Fierar betonist Lăcătuș -instalator tehnică sanitară Tîmplar Tîmplar – dulgher Tîmplar – dulgher - parchetar Pietrar zidar Tencuitor Plăcător cu plăci Tencuitor – zugrav –plăcător cu plăci Secretară	3 luni 5 luni 3 luni 4 luni 6 luni 4 luni 3 luni 3 luni 6 luni 4 luni
13.	Școala profesională nr. 3, Cartierul 6, str. Victoriei, 62a	Croitor (confeționar îmbrăcăminte la comandă), Cusător (în industria ușoară) Cusătoreasă (în industria confecțiilor) coafor	6 luni 4 luni 6 luni
14.	Școala Profesională nr. 4, Sectorul Dacia, str. I. Franco, 9	Îndreptător caroserii	3 luni
15.	Centrul de instruire și producție fil. Bălți, sectorul Centru, str. Sfântul Nicolae, 112	Mașinist (foclist) în sala de cazane Electrogazosudor Lăcătuș la repararea automobilelor Conducător încărcător (perfecționarea conducătorilor auto) Electromontor la repararea și întreținerea utilajului electric	4 luni 6 luni 6 luni 2 luni 6 luni
16.	S.R.L. „Miracol”, Sectorul Centru, Str. 26 Martie,1	Croitor (confeționar îmbrăcăminte la comandă) Cusătoreasă (industria confecțiilor) Brodeză Dantelăreasă Coafor Coafor (perfecționare) Manichiuristă – pedichiuristă Cosmetician, vânzător de articole de cosmetică Bucătar – cofetar Chelner – barman Casier în casa de comerț Masor Operator la calculatoare și calculatoare electronice Contabil (perfecționare) Contabil (perfecționare pr. 1 C) Manager antreprenor Secretară	6 luni 4 luni 5 luni 5 luni 6 luni 2 luni 3 luni 5 luni 6 luni 4 luni 3 luni 3 luni 2 săptămîni 1 lună 2 săptămîni 3 săptămîni 4 luni

Sursa: [2]

Fișa de țară privind activitatea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă
 Tabelul 1. Fișa de țară privind activitatea
 Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă

<p>FIȘA DE ȚARĂ Republica Moldova</p> <p>DENUMIREA SERVICIULUI DE OCUPARE Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă</p> <p>MODELUL ORGANIZAȚIONAL DE BAZĂ</p> <p><u>Relația cu Guvernul</u></p> <p>Autoritate administrativă subordonată Ministerului Muncii, Protecției Sociale și a Familiei</p> <p><u>Structura și nivelurile organizaționale:</u></p> <p>Oficiul central în Chișinău</p> <p>Agenții teritoriale (35 la număr, câte una în fiecare raion, în UTAG și municipii), 5 secții teritoriale în municipiul Chișinău, câte una în fiecare sector (Botanica, Buiucani, Centru, Ciocana, Rîșcani), care se subordonează AOFM din municipiul Chișinău, Centrul de Apel „Piața muncii”, Centrul de Informare „Piața Muncii”, 3 centre de ghidare în carieră (Chișinău, Cahul și Soroca).</p> <p>Deasemenea oficiul central coordonează activitatea departamentelor sale:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Direcția implementarea politicilor de ocupare • Direcția migrația forței de muncă • Direcția economie, finanțe și evidență contabilă • Direcția planificare, evaluare și sinteză • Direcția elaborarea și dezvoltarea sistemelor informaționale • Secția angajare peste hotare • Secția resurse umane • Serviciul juridic • Serviciul audit intern <p><u>Structura managerială și rolul partenerilor sociali:</u></p> <p><u>Management:</u></p> <p>Conducerea executivă cuprinde directorul și doi directori adjuncți.</p> <p><u>Supravegherea:</u></p> <p>Raportarea privind activitatea AOFM teritoriale către ANOFM se face regulat, iar monitorizarea activității ANOFM este realizată de Ministerul Muncii, Protecției Sociale și a Familiei.</p> <p><u>Partenerii sociali:</u></p> <p>Instituțiile implicate în realizarea politicilor în domeniul ocupării forței de muncă cuprind</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; b) ministerele și alte autorități administrative centrale; c) Comisia Națională pentru Consultări și Negocieri Colective; d) patronatele și sindicatele; e) Casa Națională de Asigurări Sociale; f) Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă; g) Inspectia Muncii; h) autoritățile administrației publice locale; i) comisiile ramurale și teritoriale pentru consultări și negocieri colective; j) angajatorii; k) agențiile private de ocupare a forței de muncă; l) organizațiile non-guvernamentale; m) organismele internaționale. <p>MODELUL DE FINANȚARE</p> <p><u>Surse de finanțare:</u> din Bugetul de Stat (56559,8 mii lei) și Bugetul Asigurărilor Sociale de Stat</p>
--

(35832,6 mii lei) (pentru anul 2015)

Cheltuieli:

Total buget realizat pentru anul 2015 - 92392,4 mii lei

Ponderea cheltuielilor din bugetul total realizat (anul 2015):

Cheltuieli pentru plata ajutorului de șomaj – 37,2%

Cheltuieli pentru ocuparea forței de muncă – 32,3%, dintre care cheltuielile pentru măsuri pasive – 65%, iar cele pentru măsuri active -35%.

Cheltuieli administrative 30,5%.

RESURSE UMANE

	Numărul angajaților
ANOFM	335
AOFM teritoriale	288

Sursa: Raportul anual de activitate al ANOFM. 2015. p.30. disponibil pe <http://anofm.md/page/rapoartel> (vizitat 21.04.2016)

INTEGRAREA SERVICIILOR DE OCUPARE CU PLATA ÎNDEMNIZAȚIILOR

Rolul ANOFM în domeniul protecției sociale a șomerilor.

ANOFM înregistrează beneficiarii de indemnizații, duce evidența drepturilor de beneficiar, calculează mărimea indemnizațiilor.

Gruparea beneficiarilor pe categorii

În cazul șomerilor înregistrați de ANOFM se aplică evidența pe criterii de gen, vîrstă, nivelul de instruire, mediu geografic, activitate economică practică înainte de șomaj, tipul capitalului unității unde au fost angajați anterior și conform motivelor aflării în șomaj.

Angajatorii nu sînt clasificați după careva criterii.

POLITICA ACTIVĂ DE OCUPARE A FORȚEI DE MUNCĂ

Tipurile serviciilor furnizate și instrumentele aplicate în furnizarea serviciilor

Servicii pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă:

- a) mediere a muncii;
- b) informare și consiliere profesională;
- c) consultanță și asistență pentru inițierea unei activități de întreprinzător;
- d) stimularea angajatorilor pentru încadrarea în câmpul muncii a absolvenților;
- e) stimulare a mobilității forței de muncă;
- f) orientare și formare profesională;
- g) organizarea lucrărilor publice.

Servicii pentru angajatori:

- a) Mediarea muncii – facilitarea interacțiunii dintre angajatori și persoanele aflate în căutarea unui loc de lucru, inclusiv prin publicarea informației privind locurile vacante disponibile
- b) Asistență la angajare prin selectarea candidaților, din baza de date a Agenției Naționale, pentru ocuparea locurilor de muncă vacante,
- c) Stimularea angajatorilor, prin subvențiile oferite, pentru a încadra în muncă șomeri și a crea noi locuri de muncă;
- d) Vizite la angajatori.

Instrumente

Publicarea / afișarea informațiilor privind locurile de muncă vacante și condițiile de ocupare a lor
Actualizarea bazei de date privind posturile vacante și CV persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă

Organizarea cursurilor de formare, calificare și recalificare profesională

Utilizarea cabinelor telefonice pentru serviciile de mediere

Organizarea ședințelor Clubului Muncii

Organizarea Tîrgurilor de locuri de muncă, inclusiv a Tîrgurilor on-line

Organizarea seminarelor privind tehnicile căutării locului de muncă, a identificării abilităților și capacităților, a potențialului profesional, inclusiv seminare individuale și de grup etc.

Vizite la angajatori

Cooperare și parteneriat

Măsurile de politică activă se realizează în colaborare cu ministerul de resort, cu administrația publică locală, cu furnizorii de cursuri de formare profesională etc.

LOCURILE DE MUNCĂ VACANTE ÎNREGISTRATE ȘI RATA DE OCUPARE A LOR

Locuri de muncă vacante și declararea apariției acestora – angajatorii sunt obligați să informeze în scris, prin telefon/fax, prin poșta electronică a agenției în a cărei rază își au adresa juridică, despre toate locurile de muncă devenite vacante, în termen de 5 zile lucrătoare de la data la care au devenit vacante.

La fiecare două săptămâni este elaborat un buletin informativ privind locurile de muncă vacante disponibile, înregistrate la agențiile de ocupare a forței de muncă. Numărul locurilor vacante înregistrate de ANOFM în anul 2015 – 42345 posturi. Semestrial se elaborează raportul analitic.

Corelarea cererii cu oferta – se realizează prin formarea profesională a șomerilor, care se face în baza necesităților pieței muncii. Barometrul profesiilor este elaborat anual, acesta prezentând profesiile la care se prognozează șanse înalte de angajare, șanse reduse și echilibrul între oferta și cererea de specialiști.

Ponderea plasării șomerilor înregistrați. În ce privește indicatorii ocupării, este calculată anual ponderea șomerilor angajați din numărul total de șomeri înregistrați și ponderea locurilor de muncă ocupate. Pentru anul 2015 numărul șomerilor angajați a reprezentat 33%.

MANAGEMENTUL ȘI MĂSURAREA PERFORMANTELOR

Procesul de planificare strategică presupune elaborarea odată la trei ani a Programului de Dezvoltare Strategică, cuprinzând obiective la nivel organizațional. În baza acestui Program sunt elaborate planuri anuale de acțiuni ale ANOFM.

Tipul obiectivelor stabilite:

Obiectivele prioritare pe termen mediu rezultă din Programele cuprinse în Programul de dezvoltare strategică pentru anii 2017-2019.

Programul	Scopul programului
Programul I: Protecția socială a șomerilor	Realizarea unui grad sporit de ocupare a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă;
Programul II: Diversificarea serviciilor în domeniul ocupării forței de muncă	Sporirea numărului de persoane implicate în măsuri active și angajate în câmpul muncii
Programul III: Susținerea financiară a persoanelor asigurate contra riscurilor de șomaj în sistemul asigurărilor sociale de stat	Acordarea atenției sporite persoanelor beneficiare de ajutor de șomaj
Programul IV: Modernizarea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă la nivel național și local	Sporirea calității serviciilor prestate și diversificarea lor

Monitorizarea

Procesul de monitorizare se face în baza Planului anual elaborat, reflectat în Raportul Anual de activitate al Agenției Naționale.

Modelul de management aplicat în vederea economisirii resurselor

În cadrul ANOFM se aplică managementul bazat pe obiective, care permite a identifica căile de utilizare eficientă a resurselor disponibile.

Sursa: elaborat de autor în baza [2], [240]

Măsurile de ocupare a populației realizate
de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

Tabelul 1. Locurile de muncă vacante anunțate la ANOFM, inclusiv structura pe sectoare și categorii de lucrători

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Nr. locurilor de muncă libere înregistrate de ANOFM	27109	30248	28250	35054	37530	41454	42345
Ponderea locurilor de muncă libere destinate muncitorilor (%)	75	78	80	79	74	70	72
Ponderea locurilor de muncă libere destinate funcționarilor (%)	25	22	20	21	26	30	28
Locuri de muncă din sectorul privat (%)	54	59	60	61	60	53	58
Locuri de muncă din sectorul public (%)	31	27	26	24	27	32	26
Locuri de muncă din organizații cu alte forme de proprietate (%)	15	14	14	15	13	15	17

Sursa: elaborat de autor în baza [2], [11], [12], [13], [14]

Tabelul 2. Modalitatea de prezentare a locurilor de muncă libere (% din total)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Vizite la sediul angajatorului	15	13	13	16	25	30	23
Comunicate direct de către angajatori (în scris, prin telefon, fax)	56	61	64	61	60	56	71
Prezentate de angajatori la Agenții	29	26	23	23	15	14	6

Sursa: elaborat de autor în baza [2], [11], [12], [13], [14]

Tabelul 3. Serviciile de mediere a muncii

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Nr. de beneficiari ai serviciilor de mediere	105488	104457	85694	71685	45661	25247	30264
Nr. de servicii de mediere electronică acordate	6877	6263	3348	7113	7435	7311	6935
Nr. de servicii acordate prin intermediul cabinelor telefonice	6074	4207	3775	6108	5635	4314	3786
Nr. de seminare informative organizate	371	484	683	669	718	693	854
Nr. de târguri ale locurilor de muncă	45	63	71	91	84	78	73
Nr. agenților economici participanți la târgurile locurilor de muncă	413	458	366	541	653	781	680
Nr. persoanelor în căutare de locuri de muncă participante târgurile locurilor de muncă	6424	11100	8600	11900	12100	10590	10432
Nr. persoanelor angajate în urma târgurilor locurilor de muncă	1444	1785	1840	1800	2100	1934	1960
Ponderea persoanelor plasate în câmpul muncii din numărul participanților la târguri (%)	22,5	16,1	21,4	15,2	17,4	18,3	18,8

Sursa: elaborat de autor în baza [2], [11], [12], [13], [14]

Tabelul 4. Informarea și consilierea profesională

Nr.		2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
1.	Beneficiari de servicii de informare și consiliere profesională	31100	56400	66900	69647	84519	86493	96332
	din rîndul 1:							
2.	plasați în cîmpul muncii grație serviciilor sus-menționate	3400	4252	5250	7224	11834	14160	14991
3.	dețineau statutul de șomeri (%)	73,2	79,3	72,9	69,8	63,1	64,6	67,9
4.	Ponderea persoanelor plasate în cîmpul muncii față de numărul total al beneficiarilor (%)	10,9	7,5	7,8	10,4	14	16,37	15,56
5.	Au beneficiat de consultații individuale	26300	50488	61506	60866	74034	75548	86707
	Din rîndul 5:							
6.	femei (%)	56,3	53,6	52,9	51,9	52,5	48,9	46,4
7.	Numărul ședințelor ale Clubului Muncii	329	339	321	329	345	352	390
8.	Numărul de participanți la ședințele Clubului Muncii	4060	4142	3922	4008	4274	4104	4697
	din rîndul 8:							
9.	înmatriculați la cursuri de formare profesională	1055	595	720	644	984	731	905
10.	plasați în cîmpul muncii	555	459	592	474	771	793	724
11.	ponderea persoanelor plasate în cîmpul muncii în numărul total de participanți la ședințele Clubului Muncii (%)	13,67	11,08	15,09	11,83	18,04	19,32	15,41
12.	Seminare de instruire în tehnici și metode de căutare a unui loc de muncă	247	252	669	634	698	594	771
13.	Numărul de participanți la seminarele de instruire în tehnici și metode de căutare a unui loc de muncă	4044	4102	8222	7851	9522	6847	9651
	din rîndul 13:							
14.	plasați în cîmpul muncii	480	399	1430	726	2074	1393	1906
15.	ponderea persoanelor plasate în cîmpul muncii în numărul total de participanți la seminare (%)	11,87	9,73	17,39	9,25	21,78	20,34	19,75

Sursa: elaborat de autor în baza [2], [11], [12], [13], [14]

Tabelul 5. Orientarea și formarea profesională a șomerilor

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Înmatriculați	4100	1946	2441	2400	3153	2650	3205
Ponderele femeilor în numărul total (%)	71,2	69,7	73,6	72,7	71,42	72,1	67
Ponderele tineretului în numărul total (%)	72	75,6	73,2	73	71	71	70
Continuau să frecventeze cursurile la începutul anului	2250	1731	1208	1301	1125	1576	1190
Au finisat cursurile de pregătire profesională	4453	2380	2235	2485	2568	2884	2979
Absolvenți ai cursurilor de formare profesională (%)	72,3	70,7	77,3	70,7	67,1	71	71
Absolvenți ai cursurilor de recalificare (%)	20,0	23,1	15,9	23,8	25,4	23	19
Absolvenți ai cursurilor de perfecționare (%)	7,7	6,2	6,8	5,5	7,6	6	10
Angajați în câmpul muncii după finisarea cursurilor de pregătire profesională	2987	1751	1506	1839	1977	2492	2281
Ponderele persoanelor angajate în câmpul muncii în numărul total al absolvenților de cursuri de pregătire profesională (%)	67	73,6	67,4	74	77	86,41	76,6

Sursa: elaborat de autor în baza [2], [11], [12], [13], [14]

Tabelul 6. Organizarea lucrărilor publice

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Numărul unităților unde au fost organizate lucrări publice	293	314	341	383	365	388
Șomeri ocupați la lucrări publice	1817	1707	1729	1812	1619	1773
din care:						
Femei	659	631	576	588	557	590
Ponderele femeilor în numărul șomerilor antrenați la lucrări publice (%)	36	37	33	32	34	33
Locuitori rurali	1489	1408	1539	1596	1394	1545
Ponderele locuitorilor rurali în numărul șomerilor antrenați la lucrări publice (%)	82	82	89	88	86	87

Sursa: elaborat de autor în baza [2], [11], [12], [13], [14]

Indicatorii privind migrația forței de muncă

Tabelul 1. Corespondența indicatorilor prezentați în studiile BNS privind migrația forței de muncă

<i>Aspectul vizat</i>	<i>Cercetarea migrației forței de muncă realizată de BNS în cadrul proiectului „Eliminarea traficului de ființe umane din Republica Moldova și Ucraina prin măsuri ale pieței muncii”</i>	<i>Aspectul vizat</i>	<i>Cercetarea migrației forței de muncă realizată de BNS în cadrul proiectului „Gestionarea eficientă a migrației de muncă și a calificărilor”</i>
Gener	Distribuția migranților după zone statistice în care locuiau în Moldova și grupele de țări în care au lucrat în perioada aflării peste hotare	Gener	Distribuția migranților după anul în care aceștia au plecat peste hotare pentru prima dată, sexe și medii
Motiv	Distribuția migranților după motivul plecării peste hotare și grupele de țări în care au lucrat, pe sexe și medii	Gener	Distribuția migranților după țara de destinație, sexe și medii
Motiv	Distribuția migranților după perioada de timp pe care intenționează să o petreacă peste hotare și grupele de țări în care au lucrat, pe sexe și medii	Educ	Distribuția migranților după nivelul de instruire înainte de plecare peste hotare, sexe și medii
Gener	Distribuția migranților după modalitatea de plecare peste hotare și grupele de țări în care au lucrat	Educ	Distribuția migranților după nivelul de educație înainte de plecare peste hotare și grupe de vârstă, sexe și medii
Fin	Costul mediu al plecării peste hotare, modalitatea de plecare peste hotare și grupele de țări în care au lucrat emigranții	Educ	Distribuția migranților după nivelul de instruire înainte de plecare peste hotare și țara de destinație
Fin	Suma medie împrumutată, după categorii de persoane de la care au împrumutat migranții bani pentru plecare și grupele de țări în care au lucrat	Educ	Distribuția migranților după domeniul de instruire înainte de plecare peste hotare și grupe de vârstă, sexe și medii
Fin	Distribuția migranților după categorii de persoane de la care au împrumutat bani pentru plecare, grupele de țări în care au lucrat, pe sexe și medii	Fin	Distribuția migranților după situația economică înainte de plecare peste hotare și grupe de vârstă, sexe și medii
Fin	Suma medie împrumutată, după categorii de persoane de la care au împrumutat migranții bani pentru plecare și grupele de țări în care au lucrat	Prof	Distribuția migranților după ocupații la ultimul loc de muncă înainte de plecare peste hotare și grupe de vârstă, sexe și medii
Statut	Distribuția migranților, după statutul de ședere al acestora peste	Prof	Distribuția migranților după activitatea economică la ultimul

	hotare și anul în care aceștia au plecat peste hotare pentru prima dată, pe sexe și medii		loc de muncă înainte de plecare peste hotare și grupe de vârstă, sexe și medii
Statut	Distribuția migranților, după statutul de ședere peste hotare, pe grupele de țări în care au lucrat, sexe și medii	Prof	Distribuția migranților după statutul profesional la ultimul loc de muncă înainte de plecare peste hotare și grupe de vârstă, sexe și medii
Social	Distribuția migranților care s-au confruntat cu probleme peste hotare, după tipul problemelor și grupele de țări în care au lucrat, pe sexe și medii	Motiv	Distribuția migranților după motivul plecării peste hotare și grupe de vârstă, sexe și medii
Social	Distribuția migranților care s-au confruntat cu probleme, după instituții/persoane a căror ajutor au solicitat și grupele de țări în care au lucrat	Educ	Distribuția migranților după nivelul de cunoaștere a limbii vorbite în țara de destinație înainte de plecare peste hotare și țara de destinație
Social	Distribuția migranților absenți din țară, după tipul ajutorului solicitat de la familie și grupele de țări în care au lucrat	Educ	Distribuția migranților care au studiat de sine stătător peste hotare și grupe de vârstă
Statut	Distribuția migranților absenți în țară, după intervalul de timp de la ultima comunicare cu familia și grupele de țări în care au lucrat, pe sexe și medii	Educ/Statut	Distribuția migranților aflați peste hotare care au solicitat recunoașterea oficială sau echivalarea studiilor și grupe de vârstă, sexe și medii
Prof/Social	Distribuția migranților după modalitatea de găsimă a ultimului loc de muncă peste hotare și grupele de țări în care au lucrat	Prof/Social	Distribuția migranților după durata de căutare de lucru peste hotare și grupe de vârstă, sexe și medii
Prof	Distribuția migranților, după activitatea economică a locului de muncă și grupele de țări în care au lucrat, pe sexe și medii	Prof	Distribuția migranților după statutul profesional la ultimul loc de muncă peste hotare și grupe de vârstă, sexe și medii
Prof	Distribuția migranților după activitatea economică la ultimul loc de muncă din Moldova, până la plecare, și activitatea economică la ultimul loc de muncă peste hotare	Statut/Prof	Distribuția migranților după relația de muncă peste hotare și grupe de vârstă, sexe și medii
Prof	Distribuția migranților după ocupația la ultimul loc de muncă peste hotare și grupele de țări în care au lucrat, pe sexe și medii	Statut	Distribuția migranților salariați după tipul relațiilor de muncă la ultimul loc de muncă peste hotare, țara de destinație și sexe
Prof	Distribuția migranților după ocupația la ultimul loc de muncă din Moldova, până la plecare, și ocupația la ultimul loc de muncă peste hotare	Statut	Distribuția migranților după beneficiile la ultimul loc de muncă peste hotare și grupe de vârstă
Prof	Distribuția migranților după statutul profesional la ultimul loc de muncă	Prof	Distribuția migranților după durata de lucru în ultimii 2 ani

	peste hotare și grupele de țări în care au lucrat, pe sexe și medii		peste hotare și grupe de vârstă, sexe și medii
Prof/Statut	Distribuția migranților - salariați, după tipul contractului de muncă și grupele de țări în care au lucrat, pe sexe și medii	Fin	Distribuția migranților după suma medie trimisă/adusă lunar familiei și grupe de vârstă, sexe și medii
Fin	Distribuția migranților, după suma medie trimisă lunar familiei și grupele de țări în care au lucrat	Fin	Distribuția migranților după metoda principală de trimitere sau transmitere a banilor și grupe de vârstă, sexe și medii
Fin	Distribuția migranților după metoda principală de trimitere a banilor familiei și grupele de țări în care au lucrat, pe sexe și medii	Fin	Distribuția migranților după metoda principală de trimitere a banilor familiei și suma medie lunară trimisă
Fin	Distribuția migranților, după metoda principală de trimitere a banilor familiei și suma medie lunară trimisă	Fin	Distribuția migranților după scopul principal de utilizare a banilor trimiși și grupe de vârstă
Fin	Distribuția migranților după scopul principal de utilizare a banilor trimiși și grupele de țări în care au lucrat	Fin	Distribuția migranților după mărimea medie a salariului lunar obținut și grupele de țări în care au lucrat
Fin	Distribuția migranților după scopul principal de utilizare a banilor și zonele statistice în care locuiau	Statut	Distribuția migranților, după statutul de ședere al acestora peste hotare și anul în care aceștia au plecat peste hotare pentru prima dată, sexe și medii
		Statut	Distribuția migranților după statutul de ședere peste hotare și grupe de vârstă, sexe și medii
		Statut	Distribuția migranților după statutul de ședere în țara de destinație și țara de destinație, sexe, medii
		Motiv	Distribuția migranților reîntorși după motivul principal de reîntoarcere în Moldova și sexe, medii
		Motiv	Distribuția persoanelor care intenționează să plece peste hotare în următoarele 6 luni după categorii, scopul plecării, sexe și medii (Persoane care nu au fost peste hotare în ultimele 24 luni în scop de lucru/ Migranți reîntorși de peste hotare)
		Motiv	Distribuția persoanelor care intenționează să plece peste hotare în următoarele 6 luni după scopul plecării și țara de destinație

		Motiv	Distribuția persoanelor care intenționează să plece peste hotare în următoarele 6 luni după durata planificată de ședere, sexe și medii
--	--	-------	---

Sursa: elaborat de autor în baza [37], [38]

Tabelul 2. Lista actualizată a indicatorilor, propuși de autor, spre studiul migrației forței de muncă din Republica Moldova la lucru peste hotare

Nr./ord.	Indicatorii deja existenți în studiile anterioare	
1	Distribuția migranților după zone statistice în care locuiau în Moldova și grupele de țări în care au lucrat în perioada aflării peste hotare	
2	Distribuția migranților după anul în care aceștia au plecat peste hotare pentru prima dată și statutul de ședere al acestora peste hotare, pe sexe, medii și grupe de vârstă	
3	Distribuția migranților după țara de destinație și statutul de ședere, pe sexe și medii	
4	Distribuția migranților după țara de destinație a ultimei migrări și anul ultimei plecări peste hotare, pe sexe și medii	
5	Distribuția migranților după nivelul de instruire înainte de plecare peste hotare și grupe de vârstă, pe sexe și medii	
6	Distribuția migranților după nivelul de instruire înainte de plecare peste hotare și țara de destinație	
7	Distribuția migranților după nivelul de cunoaștere a limbii vorbite în țara de destinație înainte de plecare peste hotare și țara de destinație	
8	Distribuția migranților care au studiat de sine stătător peste hotare și grupe de vârstă	
9	Distribuția migranților aflați peste hotare care au solicitat recunoașterea oficială sau echivalarea studiilor și grupe de vârstă, sexe și medii	
10	Distribuția migranților după situația economică înainte de plecare peste hotare și grupe de vârstă, sexe și medii	
11	Distribuția migranților - salariați, după tipul contractului de muncă și grupele de țări în care au lucrat, pe sexe și medii	
12	Distribuția migranților după modalitatea principală de trimitere a banilor familiei, suma medie lunară trimisă și grupele de țări în care au lucrat, pe sexe și medii	
13	Distribuția migranților după beneficiile la ultimul loc de muncă peste hotare și grupe de vârstă	
14	Distribuția persoanelor care intenționează să plece peste hotare în următoarele 6 luni, conform scopului plecării, pe sexe și grupe de vârstă	
15	Distribuția persoanelor care intenționează să plece peste hotare în următoarele 6 luni după durata planificată de ședere și țara de destinație	
16	Distribuția migranților după mărimea medie a salariului lunar obținut și grupele de țări în care au lucrat	
17	Distribuția migranților după durata de căutare de lucru peste hotare și grupe de vârstă, sexe și medii	
	Indicatorii propuși de autor spre cercetare în cadrul viitoarelor studii	Notă explicativă
18	Distribuția migranților după motivul plecării peste hotare și anul plecării peste hotare, pe sexe și medii	Acest indicator prezintă importanță pentru că permite identificarea motivațiilor de plecare la lucru peste hotare, corelând această intenție a migrantului cu anul calendaristic, respectiv faza ciclului economic

		(recesiune, avânt, criză sau boom economic) în țara de origine și corespunzător în țara de destinație. (Decizia de plecare la lucru este întotdeauna influențată de situația economică în țara gazdă).
19	Distribuția migranților după perioada de timp pe care intenționează să o petreacă peste hotare, suma de bani pe care planifică să o obțină și țara de destinație dorită.	Acest indicator caracterizează cel mai potrivit intențiile și așteptările migrantului privind rezultatele financiare ale muncii depuse peste hotare, indicând, implicit, și nivelul de venit personal disponibil care l-ar determina să rămână în țară.
20	Distribuția migranților după suma medie trimisă lunar familiei și costul mediu al plecării peste hotare, pe grupe de țări	Acest indicator va caracteriza rentabilitatea lucrului peste hotare pe diferite țări și va permite a prognoza repartiția geografică a fluxurilor de migranți pe țări.
21	Distribuția migranților după suma medie împrumutată și grupele de țări în care au lucrat	Indicatorul descrie investiția financiară necesară pentru plecarea peste hotare în funcție de țara de destinație, oglindind gradul de acces la lucru în diferite țări.
22	Distribuția migranților după statutul de ședere al acestora peste hotare, grupele de țări în care au lucrat și anul în care aceștia au plecat pentru prima dată în țara respectivă, pe sexe și medii	Indicatorul arată legătura dintre statutul de ședere a migrantului, anul primei plecări și țara de destinație, pentru a prezenta gradul de acomodare/integrare a emigrantului în țara respectivă
23	Distribuția migranților care s-au confruntat cu probleme peste hotare, după tipul problemelor, tipul ajutorului solicitat și grupele de țări în care au lucrat	Indicatorul este mai mult de natură socială; însă, în cazul problemelor de ordin financiar cu care se confruntă migranții sau probleme legate de angajare, el permite de a identifica țările cu riscuri mai înalte în ce privește angajarea la muncă.
24	Distribuția migranților după suma cheltuită pentru angajare și modalitatea de găsim a postului de calificarea cea mai înaltă și ocupat cel mai mult timp	Acest indicator îl propunem pentru calcul cu scopul evidențierii investiției efectuate la plecare și tipul ocupației practicate, inclusiv calea pe care a fost găsit locul de muncă, deoarece ea influențează semnificativ și suma de bani necesară pentru angajare în muncă (locul de muncă poate fi găsit prin rude sau cunoscuți, în acest caz investițiile pentru căutarea lui sunt mai mici, iar în cazul apelării la agenții de recrutare costul căutării locului de muncă este cu mult mai mare).
25	Distribuția migranților după modalitatea de găsim a ultimului post de calificarea cea mai înaltă și ocupat cel mai mult timp, precum și ocupația practică, pe grupe de țări în care au lucrat	Acest indicator arată gradul de încadrare socială și orientarea migrantului pe piața muncii, precum și abilitățile lui de căutare a unui loc de muncă în țara străină. Dezvoltarea unei vaste rețele sociale denotă faptul că migrantul s-a acomodat ușor și repede în țara de destinație. Este binevenită studiarea corelației modalității de găsim a locului de muncă și tipul ocupației practicate în cadrul aceluși post, pe motiv că posturile similare pot fi găsite pe căi identice.

26	Distribuția migranților după activitatea economică practică în postul de calificarea cea mai înaltă și ocupat cel mai mult timp, pe grupe de vîrstă, sexe și medii	Indicatorii utilizați de BNS în studiul privind migrații moldoveni la lucru peste hotare utilizează expresia „ultimul loc de muncă”, însă, considerăm că este irelevant ultimul loc de muncă, deoarece migrantul ar fi putut activa în perioada de referință a anchetei în mai multe locuri de muncă, iar la ultimul loc de muncă să lucreze o perioadă nesemnificativă, ceea ce distorsionează corectitudinea informației obținute și calitatea analizei. Pe lângă acest fapt, este necesar de evidențiat calificarea aferentă postului practicat, de aceea, autorul tezei propune introducerea sintagmei „postul de calificarea cea mai înaltă și ocupat cel mai mult timp”.
27	Distribuția migranților după activitatea economică la ultimul loc de muncă din Moldova pînă la plecare și activitatea economică în postul de calificarea cea mai înaltă și ocupat cel mai mult timp	
28	Distribuția migranților după ocupația la ultimul loc de muncă din Moldova pînă la plecare și ocupația în postul de calificarea cea mai înaltă și ocupat cel mai mult timp, pe grupe de vîrstă, sexe și medii.	
29	Distribuția migranților după ocupația practică timp cel mai îndelungat peste hotare (în perioada vizată de anchetă) și grupele de țări în care au lucrat, pe sexe și medii	
30	Distribuția migranților după statutul profesional aferent postului de calificarea cea mai înaltă și ocupat cel mai mult timp și grupele de țări în care a lucrat, pe sexe și medii.	
31	Distribuția migranților după statutul profesional în postul de calificarea cea mai înaltă și ocupat cel mai mult timp, pe grupe de vîrstă, sexe și medii	
32	Distribuția migranților după scopul principal de utilizare a banilor, pe zone statistice, medii și grupe de vîrstă.	
33	Distribuția migranților – salariați după tipul contractului de muncă, pe	Acest indicator caracterizează gradul de încadrare al migranților pe piața muncii a țării-gazdă, beneficiile sociale oferite, cît și probabilitatea rămîinerii în țara

	țări de destinație și grupe de vîrstă	gazdă pentru totdeauna, relevînd potențialul volum de forță de muncă ce poate fi pierdut ireversibil de către țara de origine.
34	Repartiția migranților după durata aflării peste hotare și țara de destinație	Specificarea duratei de aflare la muncă peste hotare deasemenea prezintă importanță, ea permite a estima probabilitatea rămînerii peste hotare pentru totdeauna, precum și eventuala intenție de reîntoarcere.
35	Repartiția migranților reîntorși după motivul principal de reîntoarcere în Moldova, sexe și grupe de vîrstă.	Considerăm că evidențierea vîrstei migrantului permite a trasa o corelație între aceasta și motivul reîntoarcerii de peste hotare, ceea ce va permite elaborarea unei politici corecte în domeniul repatrierii migranților.

Sursa: elaborat de autor în baza [37] și [38]

Ponderea angajaților temporari în numărul total de angajați în țările membre ale Uniunii
Europene, anul 2015

Tabelul 1. Ponderea angajaților temporari în numărul total de angajați în țările membre ale UE,
anul 2015

<i>Statul</i>	<i>%</i>	<i>Statul</i>	<i>%</i>	<i>Statul</i>	<i>%</i>	<i>Statul</i>	<i>%</i>
Polonia	21,9	Italia	10,6	Grecia	7,8	Estonia	2,8
Spania	20,7	Germania	10,1	Belgia	7,3	Lituania	1,8
Portugalia	18,3	Ungaria	10	Danemarca	7	România	1
Croația	16,9	Islanda	9,9	Irlanda	6,6	Liechtenstein	: ¹
Cipru	15,8	Macedonia	9,4	Norvegia	6,6	Munte negru	:
Slovenia	14,6	Slovacia	8,8	Malta	5,9	Albania	:
Olanda	14	Luxembourg	8,5	Austria	5,4	Serbia	:
Franța	13,9	Eveția	8,2	Marea Britanie	4,6		
Suedia	13,5	Cehia	8,1	Bulgaria	3,8		
Finlanda	12,1	Turcia	7,9	Letonia	3,1		

¹Notă: pentru Liechtenstein, Munte negru, Albani și Serbia – datele nu sunt disponibile.

Sursa: [230]

Tabelul 1. Informația privind piața muncii prezentă pe site-urile web a organizațiilor guvernamentale a Republicii Moldova

Denumire	Atribuțiile pe piața muncii	Tipul informației	Site-ul web
Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei	Elaborarea, promovarea și realizarea politicii statului în domeniile raporturilor de muncă, retribuirii muncii, sănătății și securității în muncă, dezvoltării resurselor umane și ocupării forței de muncă	Politici și strategii, Rapoarte de activitate, Acorduri internaționale în domeniu, Memorandumuri de cooperare cu societatea civilă, Studii, analize, evaluări	http://www.mpsfc.gov.md/
<i>Subordonat Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei:</i>			
<i>Inspectoratul de Stat al Muncii</i>	Asigurarea aplicării dispozițiilor actelor normative referitoare la condițiile de muncă și la protecția salariilor în exercitarea obligațiilor lor de muncă	Cerințe privind condițiile de securitate a muncii și protecție a vieții și sănătății angajaților	http://www.inspectiamuncii.md/
<i>Consiliul republican de expertiză medicală a vitalității</i>	Determină și evaluează dereglările funcționale și structurale ale organismului uman, însoțite de reducerea activității și capacităților individului cu vîrstă aptă de muncă de a participa la realizarea unor probleme situaționale vitale	Informația on-line lipsește	lipsește
<i>Întreprinderea de Stat „Centrul de Instruire în Domeniul Relațiilor de Muncă”</i>	Instruirea, perfecționarea și reciclarea în domeniul securității și sănătății în muncă a inspectorilor de muncă și a personalului din întreprinderi, instituții, organizații	Informația on-line e minimă, fiind prezentată într-un document plasat pe site-ul web al Ministerului Muncii – numărul cursurilor de instruire organizate, numărul orelor și numărul participanților	lipsește
<i>Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă (ANOFM)</i>	Informare pe piața muncii; medierea muncii; administrarea măsurilor active și pasive	Programe și strategii de dezvoltare a ANOFM Statistica privind măsurile de ocupare a forței de muncă Statistica privind protecția șomerilor Informație privind locurile de muncă disponibile Informație privind modalitățile de eficientizare a căutării unui loc de muncă, emigrare legală la lucru etc.	http://www.anofm.md/

Denumire	Atribuțiile pe piața muncii	Tipul informației	Site-ul web
Ministerul Economiei	Elaborarea și implementarea programelor și proiectelor pentru dezvoltarea businessului mic, contribuind astfel la autoangajare și creare a locurilor de muncă	Strategii și programe de dezvoltare a ramurilor și sectoarelor economiei, prognoze a indicatorilor macroeconomici, rapoarte privind evoluția economică, programe de susținere a antreprenariatului mic și mijlociu.	http://www.mec.gov.md/
<i>Subordonat Ministerului Economiei:</i>			
<i>Institutul Național de Cercetări Economice (INCE)</i>	Efectuarea cercetărilor științifice de profil economic, financiar, statistic, reformarea sferei sociale și integrarea Republicii Moldova în circuitul economic mondial	Diferite studii privind calitatea și ocuparea forței de muncă	http://www.ince.md/
<i>Organizația pentru dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii (ODIMM)</i>	Acordarea serviciilor de consultanță și instruire a managerilor și angajaților IMM; Crearea și dezvoltarea unei rețele de Incubatoare de Afaceri în Moldova; Susținerea formării de clustere și rețele inovative; Susținerea dezvoltării asociațiilor și instituțiilor de suport în afaceri	Oportunitățile de creare și dezvoltare a IMM, programe de asistență managerială și financiară	http://www.odimm.md/
Biroul Național de Statistică	Reprezintă statistica oficială a Republicii Moldova, elaborează sistemul de indicatori statistici și metodologiile de calcul	Date statistice privind populația ocupată, orele de lucru, șomeri, migrația forței de muncă, populația inactivă etc.	http://www.statistica.md/
Biroul de Migrație și Azil din cadrul MAI	Managementul emigrației, imigrației și repatrierii, ocuparea lucrătorilor imigranți și protecția lor socială	Informație privind drepturile pentru ședere temporară acordate	http://www.bma.gov.md/
Ministerul Finanțelor	În domeniul pieței muncii - monitorizarea fluxurilor de remitențe, a veniturilor populației, inclusiv a câștigurilor salariale etc .	Date statistice privind volumul remitențelor	http://www.mf.gov.md/
Ministerul Educației	În domeniul pieței muncii – pregătirea profesională a populației	Date statistice privind numărul absolvenților și a cadrelor didactice pe specialități și tipul instituțiilor de învățământ etc.	http://www.edu.gov.md/ro

Sursa: elaborat de autor în baza informației prezentate pe site-urile indicate în tabel.

Certificate de implementare



MINISTERUL MUNCII, PROTECȚIEI SOCIALE ȘI FAMILIEI AL REPUBLICII MOLDOVA
 МИНИСТЕРСТВО ТРУДА, СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ И СЕМЬИ РЕСПУБЛИКИ МОЛDOVA

1006601001023

AGENȚIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ
 НАЦИОНАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

№. CF-268 din 14.03.2017

ADEVERINȚĂ

**cu privire la implementarea rezultatelor cercetărilor
 științifice din teza de doctor în științe economice
 a dnei Pantea Larisa**

Referitor la ideile principale și concluziile din teza de doctorat „Managementul pieței muncii a Republicii Moldova în contextul integrării în Uniunea Europeană”, elaborată de d-na Pantea Larisa, remarcăm că recomandările înaintate în vederea perfecționării serviciilor în domeniul ocupării forței de muncă au fost utilizate la elaborarea Programului de Dezvoltare Strategică a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 2017-2019.

În speranța unei colaborări științifico-practice eficiente pe viitor.

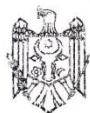
Director adjunct



Stefan Calancea



MD-2009, Chișinău, str. Vasile Alecsandri 1,
 tel. 72 10 03; fax 22 77 61; e-mail: anofm@anofm.md;
www.angajat.md; www.anofm.md.



MINISTERUL MUNCII, PROTECȚIEI SOCIALE ȘI FAMILIEI AL REPUBLICII MOLDOVA
МИНИСТЕРСТВО ТРУДА, СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ И СЕМЬИ РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА

AGENȚIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ
НАЦИОНАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

AGENȚIA PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ A RAIONULUI CAHUL
АГЕНТСТВО ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ РАЙОНА КАХУЛ

Nr. 102 din 21. 06. 2016

ADEVERINȚĂ

*Cu privire la implementarea rezultatelor cercetărilor științifice din teza de doctor
în științe economice a dnei Pantea Larisa*

Prin prezenta, cu referință la principalele idei și concluzii privind eficientizarea managementului instituțiilor statale implicate în reglementarea pieții muncii în condițiile transformărilor economice la relațiile de piață și expuse în teza de doctorat „MANAGEMENTUL PIEȚII MUNCII A REPUBLICII MOLDOVA ÎN CONTEXTUL INTEGRĂRII ÎN UNIUNEA EUROPEANĂ” de către doctoranda Pantea Larisa, merită a menționa, că evaluarea activității în baza indicatorilor de eficiență a serviciilor de ocupare a pieții forței de muncă a populației, au fost implementate în activitatea Agenției pentru Ocuparea Forței de Muncă a raionului Cahul, avînd ca scop optimizarea relației cost-eficiență în cadrul subdiviziunii prezente.

În speranța unei colaborări științifico-practice eficace pe viitor,

Șef AOFM Cahul

Eugenia Sarsaman



MINISTERUL MUNCII, PROTECȚIEI SOCIALE ȘI FAMILIEI AL REPUBLICII MOLDOVA
 МИНИСТЕРСТВО ТРУДА, СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ И СЕМЬИ РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА

AGENȚIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ
 НАЦИОНАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

AGENȚIA PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ A RAIONULUI SOROCA
 АГЕНТСТВО ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ РАЙОНА СОРОКА

Nr.96 din 07 iunie 2016

ADEVERINȚĂ

Cu privire la implementarea rezultatelor cercetărilor
 științifice din teza de doctor în științe economice
 a dnei Pantea Larisa

Referitor la ideile principale și concluziile privind eficientizarea managementului instituțiilor statale implicate în reglementarea pieței muncii în condițiile transformărilor economice la relațiile de piață din teza de doctorat „MANAGEMENTUL PIEȚEI MUNCII A REPUBLICII MOLDOVA ÎN CONTEXTUL INTEGRĂRII ÎN UNIUNEA EUROPEANĂ”, de autorul Pantea Larisa, remarcăm că evaluarea activității în baza indicatorilor de eficiență a serviciilor de ocupare a populației au fost implementate în activitatea Agenției teritoriale de ocupare din raionul Soroca pentru optimizarea relației cost-eficiență în cadrul subdiviziunii prezente.

În speranța unei colaborări științifico-practice eficiente pe viitor.



Șef AOFM

Marina Minăscurtă



MD-3000, or. Soroca, str. Vasile Alecsandri, 2
 tel/fax: 2-23-02, e-mail: soroca_aofm@anofm.md;
 www.anqaiat.md; www.anofm.md.

Nr. 11129

" 14 " 06 " 20 16

CERTIFICAT

**de implementare a rezultatelor științifice din cadrul tezei de doctor în economie, cu tema:
„Managementul pieței muncii a Republicii Moldova în contextul integrării în Uniunea
Europeană” elaborată de Dna PANTEA Larisa**

Doamna Larisa Pantea periodic prezintă rezultatele cercetărilor sale la ședințele Seminarului științific al „IMI-NOVA” și participă la elaborarea materialelor didactice pentru studenții ciclului I (Licență) și ciclului II (Masterat).

Rezultatele științifice ale cercetării au fost incluse în 3 lucrări metodice – Note de curs și și-au găsit reflectare în Curricula disciplinelor „Managementul resurselor umane”, „Teorie economică”, „Planificarea afacerilor”, „Investiții străine directe” (ciclul I) și „Administrarea afacerilor” și „Integrarea europeană” (ciclul II).

De către autorul tezei au fost propuse noi abordări metodologice de predare a disciplinei „Managementul resurselor umane”, abordări transdisciplinare dictate de analiza sistemică a pieței muncii. Implementarea rezultatelor științifice în procesul de studii a influențat pozitiv asupra calității lui, fapt remarcat și de către studenți/masteranzi.

Recomandările menționate în teza de doctor reprezintă o semnificație atât științifică cât și practică, și vor fi utilizate în activitățile aferente ale Institutului Internațional de Management „IMI-NOVA”.

Rector „IMI-NOVA”
Dr. hab., prof. univ.
Valentin RALEBAN



Declarația privind asumarea răspunderii

Subsemnata, declar pe răspundere personală că materialele prezentate în teza de doctorat sunt rezultatul propriilor cercetări și realizări științifice. Conștientizez că, în caz contrar, urmează să suport consecințele în conformitate cu legislația în vigoare.

Pantea Larisa

Data



Informații personale

Nume / Prenume PANTEA LARISA

Adresa(e)

Telefon(-oane) Mobil: (373)79448791

E-mail(uri) lora280403@gmail.com

Cetățenia R. Moldova

Experiența profesională

Perioada Septembrie 2006 - prezent

Funcția sau postul ocupat Lector universitar

Numele și adresa angajatorului Institutul Internațional de Management „IMI - NOVA”, or. Chișinău, str. Hristo Botev, 9/1

Educație și formare

Perioada 2010 - 2014

Calificarea / diploma obținută Studii de doctorat

Numele și tipul instituției de învățământ / furnizorului de formare Institutul Național de Cercetări Economice

Perioada 2005 -2006

Calificarea / diploma obținută Magistru în economie,
specialitatea Administrarea afacerilor

Numele și tipul instituției de învățământ / furnizorului de formare Academia de Studii Economice a Moldovei

Perioada 2001 -2005

Calificarea / diploma obținută	Licențiat în economie, specialitatea Relații Economice Internaționale				
Numele și tipul instituției de învățământ / furnizorului de formare	Institutul Internațional de Management „IMI - NOVA”				
Aptitudini și competențe personale	Responsabilitate, seriozitate, capacități decizionale, spirit organizatoric				
Limba(i) maternă(e)	Română				
Limba(i) străină(e)	Rusă - la perfecție, Engleză – nivel avansat, franceză – nivel mediu,				
Autoevaluare	Înțelegere		Vorbire		Scriere
Nivel european (*)	Ascultare	Citire	Participare la conversație	Discurs oral	Exprimare scrisă
Limba engleză	C2	C2	C1	C2	C1
Limba franceză	B1	B1	A2	A2	B1
Competențe și abilități sociale	Spirit de echipă, abilități de comunicare				
Competențe și aptitudini organizatorice	Abilități de leader si organizatorice (participare la Community of the Future School of Leadership, organizată de Fundația SOROS)				
Competențe și cunoștințe de utilizare a calculatorului	Cunoașterea calculatorului Microsoft Office™ (Word™, Excel™ și PowerPoint™)				
Domenii de interes	Managementul resurselor umane, piața muncii				

Participări la conferințe, foruri internaționale

Participări (cu rapoarte) la Conferințe:
Conferințe internaționale (peste hotare)

1. Congresul Internațional al Universității Apollonia: secțiunea Științe Social-Umane: ediția a XXVI-a, Iași, 2016
2. Universitatea Româno-Germană din Sibiu. Conferința Științifică Internațională „Social entrepreneurship in the context of the post-crisis period and the implementation of the Europe 2020 Strategy”. Sibiu, 2014.
3. Международная научно-практическая конференция «Двадцатые Апрельские экономические чтения». Омский Филиал Финансового Университета при Правительстве Российской Федерации

Федерации. Омск, 2014.

4. Международная научно-практическая конференция «Интеллектуальный капитал Евразийского Союза: проблемы эффективного управления и использования в обществе, основанном на знаниях». Институт Философии Национальной Академии Наук Беларуси. Минск, 2014.

5. Международная Научная Конференция Довгирдовские чтения IV: Тенденции духовно-нравственного развития современного общества. Институт Философии Национальной академии наук Беларуси. Минск, 2013

Conferințe internaționale în republică

6. Conferința Internațională „Performanțe într-o economie competitivă”. Ediția a 3-a. Institutul Internațional de Management „IMI-NOVA”. Chișinău, 2016.

7. Conferința Internațională „Internaționalizarea și profesionalizarea învățământului superior: Realizări și perspective”. Institutul Internațional de Management „IMI-NOVA”. Chișinău, 2015.

8. Conferința Internațională „Performanțe într-o economie competitivă”. Institutul Internațional de Management „IMI-NOVA”. Chișinău, 2014.

9. Conferința Internațională Științifico – Practică „Creșterea economică în condițiile globalizării”. Institutul Național de Cercetări Economice Chișinău, 2014.

10. Conferința Internațională Științifico-Practică „Creșterea economică în condițiile globalizării”. Institutul Național de Cercetări Economice. Chișinău, 2013.

11. Conferința Internațională „Performanțe într-o economie competitivă”. Institutul Internațional de Management „IMI-NOVA”. Chișinău, 2013.

12. Conferința Internațională ”Le role des universités et des universitaires dans l’économie de la connaissance” („Rolul universităților și al cadrelor universitare în economia cunoașterii”). Institutul Internațional de Management „IMI-NOVA”. Chișinău, 2012.

13. Conferința Internațională Științifico-Practică „Creșterea economică în condițiile globalizării”. Institutul de Economie, Finanțe și Statistică. Chișinău, 2012.

14. Conferința Internațională Științifico-Practică „Creșterea economică în condițiile internaționalizării”. Institutul de Economie, Finanțe și Statistică. Chișinău, 2011.

15. Conferința Științifico-Practică Internațională a Tinerilor Cercetători „Dezvoltarea economiei bazate pe cunoaștere”. Institutul Internațional de Management „IMI-NOVA”. Chișinău, 2011.

16. Conferința științifică internațională „Republica Moldova: 20 de ani de reforme economice”. Academia de Studii Economice. Chișinău, 2011.

Conferințe naționale

17. Conferința Științifică Națională „Tendințe moderne de dezvoltare economică și financiară a spațiului rural” Universitatea Agrară de Stat din Moldova. Chișinău, 2012.

18. Conferința Națională „Cercetarea și inovarea în parteneriat cu mediul de afaceri”. Academia de Științe a Moldovei. Institutul de

Publicații științifice **2. Articole în diferite reviste științifice**

2.3. în reviste din Registrul Național al revistelor de profil

Categoria B

1. Pantea Larisa. The role of professional competencies in the integration of emigrants from the Republic of Moldova into the European labour market. În: Sănătate Publică, Economie și Management în Medicină, Chișinău, 2016, nr.2, p.158-164. 0,61 c. a. ISSN 1729-8687.
2. Pantea Larisa. Particularitățile măsurilor active de stimulare a ocupării forței de muncă în Republica Moldova. În: Economie și Sociologie, Chișinău, 2013, nr. 4, p.152-158. 0,47 c.a. ISSN 1857-4130.
3. Globa Galina, Pantea Larisa. Inteligența business în luarea deciziilor pe piața muncii a Republicii Moldova. În: Economie și Sociologie, Chișinău, 2013, nr. 4, p.114-119. 0,4 c.a. ISSN 1857-4130.
4. Pantea Larisa. Particularitățile exportului forței de muncă calificate din Republica Moldova. În: Economie și Sociologie, Chișinău, 2012, nr. 1, p.54-59. 0,43 c. a. ISSN 1857-4130.

Categoria C

5. Pantea Larisa. Fenomenul discriminării de gen pe piața muncii din Republica Moldova. Analele Institutului de Economie, Finanțe și Statistică, Ediția a III-a, Chișinău, 2013, p.202-205. 0,36 c.a. ISBN 978-9975-4326-6-5. ISSN 1857-3630.

3. Articole în culegeri științifice

3.2. culegeri de lucrări ale conferințelor internaționale

6. Larisa Pantea. Problemele tranziției tineretului din Republica Moldova: Educație și activitate profesională. În: Pregătim viitorul promovând excelența. Congresul Internațional al Universității Apollonia. Ediția a XXVI-a. Secțiunea Științe Social-Umane. Studii și articole. Iași: Editura Apollonia, 2016, pp. 370-378. 0,34 c.a. ISBN 978-606-8410-74-6.
7. Pantea Larisa. Issues on effective labour market information system: case of the Republic of Moldova. În: Conference proceedings of 14-th International Scientific Conference „Social entrepreneurship in the context of the post-crisis period and the implementation of the Europe 2020 Strategy” of Romanian-German University of Sibiu, October 30th-31st, 2014. Sibiu: BURG Publishing

House, 2014, p. 66-71. 0,39 c.a. ISBN 978-973-7998-59-0.

8. Пантя Лариса. Сравнительный анализ современных теорий рынка труда. În: Двадцатые Апрельские экономические чтения: Материалы международной научно-практической конференции. Омский Филиал Финансового Университета при Правительстве Российской Федерации. Омск, 2014, стр. 90- 94. 0,46 c.a. ISBN 978-5-7779-1030-1.

9. Pantea Larisa. Îmbătrânirea populației și influența acesteia asupra pieței muncii. În: Creșterea economică în condițiile globalizării. Conferință Internațională Științifico – Practică. Sesiunea Științifică „Structura demografică și calitatea potențialului uman”. Ediția a IX-a. Chișinău: INCE, 2014. p.133-140. 0,4 c.a. ISBN 978-9975-9932-5-8

10. Pantea Larisa. Emigrarea forței de muncă din Republica Moldova: fenomen cu multiple fațete. În: Creșterea economică în condițiile globalizării. Conferință Internațională Științifico-Practică. Institutul Național de Cercetări Economice. Ediția a VIII-a. Volumul II. Chișinău: INCE, 2013, p.334-339. 0,47 c.a. ISBN 978-9975-4185-2-2.

11. Pantea Larisa. Consecințele socio-economice privind exportul masiv al forței de muncă. În: Creșterea economică în condițiile globalizării. Conferință Internațională Științifico-Practică. Institutul de Economie, Finanțe și Statistică. Ediția a VII-a. Volumul III. Chișinău: IEFS, 2012. p.199-204. 0,43 c.a. ISBN 978-9975-4381-1-7.

12. Pantea Larisa. Particularitățile dezvoltării pieței muncii a Republicii Moldova: probleme și oportunități. În: Creșterea economică în condițiile internaționalizării. Conferință Internațională Științifico-Practică. Institutul de Economie, Finanțe și Statistică. Ediția a VI-a. Volumul II. Chișinău: IEFS, 2011, p.411-414. 0,34 c.a. ISBN 978-9975-4176-7-9.

13. Pantea Larisa. Eficiența serviciilor de ocupare a forței de muncă în Republica Moldova. În: materialele Conferinței Internaționale „Performanțe într-o economie competitivă”. Ediția a 3-a. Institutul Internațional de Management „IMI-NOVA”. Chișinău: Impresum, 2016. p.83 - 92. 0,4 c.a. ISBN 978-9975-3085-2-6.

14. Pantea Larisa. Good practices of European Public Employment Services. În: Internaționalizarea învățământului superior: Realizări și perspective. Conferința Internațională din cadrul Institutului Internațional de Management „IMI-NOVA”. Chișinău: Impresum, 2015. p. 136-142. 0,61 c.a. ISBN 978-9975-4035-5-9.

15. Pantea Larisa. Fenomenul “exodului de creieri” în spațiul Republicii Moldova și strategii de gestiune a acestuia. În: Performanțe într-o economie competitivă. Conferință Internațională din cadrul Institutului Internațional de

Management „IMI-NOVA”. Ediția a II-a. 25-26 aprilie 2014. Chișinău: Impresum, 2014. p. 213-215. 0,32 c.a. ISBN 978-9975-4089-9-8.Vol. I. ISBN 978-9975-3069-0-4.

16. Pantea Larisa. Politici de ocupare a forței de muncă: trăsături și conținut. În: Performanțe într-o economie competitivă. Conferință Internațională din cadrul Institutului Internațional de Management „IMI-NOVA”. Chișinău: Impresum, 2013. p.179-182. 0,33 c.a. ISBN 978-9975-4215-3-9.

17. Pantea Larisa. La politique européenne quant à l’occupation de la main d’oeuvre et les compétences professionnelles dans le contexte de la société basée sur la connaissance. În: Le role des universites et des universitaires dans l’economie de la connaissance: Ouvrage collectif – recueil d’article du colloque intern. Chișinău: Impresum: Paris: S.n., 2012. p.203-210. 0,37 c.a. ISBN 978-9975-4215-2-2.

18. Pantea Larisa. Starea actuală și tendințe de dezvoltare a pieței muncii în Republica Moldova. În: Dezvoltarea economiei bazate pe cunoaștere. Conferință Științifico-Practică Internațională a Tinerilor Cercetători. Institutul Internațional de Management „IMI-NOVA”. Ediția a II-a. Chișinău, 2011. CD-rom. 0,26 c.a. ISBN 978-9975-4215-0-8.

19. Pantea Larisa. Remunerarea muncii în Republica Moldova și în statele membre ale OCDE: evoluție și analiză comparativă. În: Republica Moldova: 20 de ani de reforme economice. Conferință Științifică Internațională din 23-24 sept. 2011. Chișinău: ASEM, 2011. Vol. 1. p. 251 – 255. 0,23 c.a. ISBN 978-9975-75-587-0.

3.4. culegeri de lucrări ale conferințelor naționale

20. Pantea Larisa. Practici europene moderne privind gestionarea pieței forței de muncă. În: Tendințe moderne de dezvoltare economică și financiară a spațiului rural. Conferință Științifică Națională. Universitatea Agrară de Stat din Moldova.Volumul 31. Chișinău: UASM, 2012. p. 142 - 150. 0,45 c.a. ISBN 978-9975-64-235-4.

21. Pantea Larisa. Situația ocupațională a populației în mediul rural în Republica Moldova. În: Tendințe moderne de dezvoltare economică și financiară a spațiului rural. Conferință Științifică Națională. Universitatea Agrară de Stat din Moldova.Volumul 31. Chișinău: UASM, 2012. p. 168-175. 0,41 c.a. ISBN 978-9975-64-235-4.

22. Pantea Larisa. Fenomene migraționiste pe piața autohtonă a forței de muncă. În: Cercetarea și inovarea în parteneriat cu mediul de afaceri. Conferință Națională din 10 noiembrie 2011.Academia de Științe a Moldovei. Chișinău, 2011. p. 202-205. 0,33 c.a. ISBN 978-9975-4295-7-3.

4. Materiale/ teze la forurile științifice

4.1. conferințe internaționale (peste hotare)

23. Пантя Лариса. Профессиональная переподготовка безработных в Республике Молдова. În: Интеллектуальный капитал Евразийского Союза: проблемы эффективного управления и использования в обществе, основанном на знаниях. Международная Научно-Практическая Конференция. Институт Философии Национальной академии наук Беларуси. Минск: Право и экономика, 2014. стр. 127-129. 0,17 с.а. ISBN 978-985-552-317-9.

24. Пантя Лариса. Рынок труда и профессиональное ориентирование в Республике Молдова. În: Материалы Международной Научной Конференции «Довгирдовские чтения IV: Тенденции духовно-нравственного развития современного общества». Институт Философии Национальной академии наук Беларуси. Минск: Право и экономика, 2013. стр. 336-338. 0,17 с.а. ISBN 978-985-552-270-7.