

PARTICULARITĂȚILE MĂSURILOR ACTIVE DE STIMULARE A OCUPĂRII FORȚEI DE MUNCĂ ÎN REPUBLICA MOLDOVA

Larisa PANTEA, *drd., INCE*

Politica activă de ocupare a forței de muncă are scopul să crească competitivitatea forței de muncă pentru a facilita ajustarea între cerere și ofertă pe piața muncii. Măsurile politicii active de ocupare cuprind formarea profesională și recalificarea, consilierea profesională, asistența în căutarea unui loc de muncă etc. Atenție deosebită merită măsurile active care cresc flexibilitatea forței de muncă, adică mobilitatea ei geografică și profesională. Articolul de față are scopul de a aprecia eficiența măsurilor active în creșterea ocupării forței de muncă în Republica Moldova.

Cuvinte cheie: ocuparea forței de muncă, formare profesională, consiliere profesională, medierea muncii.

Introducere. Restructurarea economică, schimbările demografice și procesele integraționiste din regiune au ridicat provocări majore pentru piața muncii din Republica Moldova. Soluția pentru funcționarea eficientă a pieței muncii o reprezintă îmbunătățirea flexibilității profesionale și geografice a forței de muncă, care se poate realiza prin implementarea corectă a politicii active de ocupare a forței de muncă. Prezentul articol se axează pe descrierea conținutului și analiza eficienței măsurilor active de ocupare și anume: informarea și consilierea profesională, medierea muncii și formarea profesională a șomerilor. Acest ansamblu de măsuri este realizat de agențiile teritoriale de ocupare a forței de muncă. Vom omite analiza angajării șomerilor în lucrări publice, deoarece considerăm că această acțiune nu influențează calitativ asupra forței de muncă disponibile.

Conținutul măsurilor active de ocupare a forței de muncă. Măsurile active de combatere a șomajului și ocupare a forței de muncă reprezintă totalitatea opțiunilor realizate cu scopul creșterii ocupării forței de muncă la nivelul unei comunități.

Aceste acțiuni vizează:

- prevenirea șomajului;
- îmbunătățirea ocupării forței de muncă, atât în ansamblu, cât și pe ramuri economice, zone geografice, categorii de vârstă etc.;
- reintegrarea persoanelor pe piața muncii într-un timp cât mai redus;
- asistență în încadrare persoanelor din categoriile defavorizate ale populației (invalidi etc.);
- răspândirea informațiilor privind structura calitativă și cantitativă a cererii și ofertei pe piața muncii;
- asigurarea tratării egale a participanților de pe piața muncii;
- dezvoltarea potențialului, a competențelor profesionale ale forței de muncă în corespundere cu cerințele pieței etc. [3, p. 26].

Măsurile active de ocupare pot fi direct sau indirect

FEATURES OF ACTIVE MEASURES OF LABOUR MARKET SUPPORT IN THE REPUBLIC OF MOLDOVA

Larisa PANTEA, *PhD Student, NIER*

Active labour market policy aims at rising labour force's competitiveness to enhance adjustment between labour demand and supply. The measures of active labour market policy comprise vocational training and requalification, professional counseling, job search assistance etc. A special attention require active measures that increase labour force flexibility, i.e. its geographic and professional mobility. Present article has the goal to appreciate the efficiency of active measures in rising labour force employment in the Republic of Moldova.

Key words: labour force employment, vocational training, professional counseling, employment mediation.

JEL Classification: J21, J24, J60, J61, J62, J63, J68

Introduction. Economic restructurization, demographic changes and regional integration have risen major challenges for the labour market in the Republic of Moldova. The solution for an efficient functioning of labour market is given by the improvement of professional and geographic flexibility of labour force, which can be made through appropriate implementation of active labour market policy. Present article is based on contents' description and efficiency analysis of active measures of employment and specifically: professional informing and counseling, employment mediation and professional formation of unemployed. This set of measures is implemented by territorial agencies for labour force employment. We shall skip the analysis of public works for unemployed, since we consider that they do not entail any qualitative influence on labour force.

The contents of active labour market measures. Active measures designed to combat unemployment and to enhance job matching process comprise the totality of actions undertaken with the goal of raising workforce employment on the level of a certain community.

These measures refer to:

- unemployment prevention,
- a higher degree of workforce employment, both in general and in particular economic field, geographical area, age category etc.,
- workforce reintegration in the labour market in the shortest period of time,
- assistance in the employment of disadvantaged categories (disabled people etc);
- spreading information regarding qualitative and quantitative structure of labour demand and supply,
- ensuring an equal treatment of all participants in the labour market,
- development of workforce professional competences and potential in compliance to market's needs etc. [3, p. 26].

Active labour market measures can directly or

generatoare de locuri de muncă sau pot avea rolul de activare a pieței muncii [1, p.79]. Astfel de acțiuni precum crearea parcurilor industriale, a incubatoarelor de afaceri, organizarea centrelor de consultanță în afaceri și asistență financiară pentru stimularea antreprenoriatului mic și mijlociu conduc la creșterea numărului de locuri de muncă oferite de economia națională.

Măsurile cu rol de activare a pieței muncii vizează ajustarea ofertei de muncă la cererea de muncă prin formare profesională, recalificarea șomerilor, dezvoltarea competențelor în căutarea eficientă a unui loc de muncă, orientare și consiliere în carieră, organizarea târgurilor de locuri de muncă etc.

Măsurile care vizează creșterea șanselor de ocupare a persoanelor în căutare de locuri de muncă cuprind serviciile de informare, de consiliere profesională a participanților la piața muncii, de mediere a muncii, de calificare și recalificare a lor [1, p. 80].

Serviciile de informare și documentare profesională sunt prestate de agențiile teritoriale pentru ocuparea forței de muncă. Tipurile de informații furnizate includ:

- 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;
- oportunități 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.

Consilierea profesională include:

- evaluarea personalității solicitantului în vederea verificării aptitudinilor psiho-profesionale ale solicitantului și orientării lui profesionale etc.;

- instruirea în vederea însușirii sau perfecționării metodelor și tehnicilor de căutare a unui loc de muncă;

- dezvoltarea abilităților de luare a deciziilor asupra propriei cariere, stabilirea obiectivelor profesionale [1, p.85].

Consilierea profesională poate fi individuală sau de grup (workshopurile), ultimele fiind destinate dezvoltării capacităților personale necesare și a unor tehnici comportamentale utile pentru susținerea cu succes a interviului de angajare și integrării profesionale reușite. Aceste servicii vizează, în special, absolvenții instituțiilor de învățământ. Aceștia reprezintă o categorie de populație defavorizată din punct de vedere al accesului pe piața muncii din cauza lipsei sau insuficienței de experiență într-un domeniu de activitate [1, p.85-86].

Job Cluburile (cluburile șomerilor) reprezintă o măsură activă care se adresează persoanelor ce sunt șomeri de mai mult timp și tinerilor fără experiență de muncă. În cadrul acestor cluburi 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. [1, p.90].

Serviciile de mediere a muncii presupun procesul de îndrumare 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

indirectly generate jobs or can play the role of labour market activators [1, p.79]. Thus, such measures as creating industrial parks, business incubators, organizing business consulting and financial assistance centers to stimulate small and medium business lead to an increase in the number of jobs offered by national economy.

Measures that activate labour market target the adjustment of labour supply to labour demand, through vocational training, requalification of unemployed, developing efficient job search competences, professional orientation and career counseling, organizing Job Clubs etc.

Measures that target the growth of chances of employment of persons looking for a job comprise professional informing and counseling, employment mediation, professional qualification and requalification of unemployed [1, p. 80].

Professional informing and documentation is provided by territorial employment agencies. Supplied information comprises:

- job vacancies currently opened and available in the future,
- evolution of occupations,
- most required professions in a specific geographic area,
- necessary competences required by various jobs,
- opportunities to start and develop small businesses,
- the system of unemployment allowances,
- information on legislative framework of labour relations between individual and economic agent etc.

Professional counseling includes:

- personality assessment of applicant with a view to check the psycho-professional abilities of individual and his professional orientation, etc.,

- training in acquiring and improvement of job search methods and techniques,

- developing decision-making abilities in career and establishment of professional goals [1, p.85].

Vocational guidance and counseling can be performed individually or in groups (workshops), the last being designed for development of necessary personal qualities and useful behavioural techniques. These measures are aimed especially at graduates of educational institutions. They represent a disadvantaged category of population from the point of view of access to labour market, due to the lack or insufficiency of work experience [1, p.85-86].

Job Clubs represent a measure of active labour market policy that addresses long term unemployed and young persons without work experience. Within these Clubs are organized seminars for development of abilities required in recruiting: accurate composition of a Curriculum Vitae, of a Cover Letter, presentation at interview, efficient job search etc. [1, p.90].

Services of employment mediation imply the process of individual guidance of job seekers, regardless of their statute on the labour market- employed or jobless – so that they could find a job according to their training and skills [1, p. 87]. Employment mediation

loc de muncă conform pregătirii și aptitudinilor proprii [1, p. 87]. Serviciile de mediere pun accent pe realizarea de profiluri ocupaționale specifice fiecărei meserii solicitate. Serviciile se acordă gratuit de agențiile teritoriale de ocupare a forței de muncă. Pentru șomerii care beneficiază de indemnizația de șomaj participarea la serviciile de mediere este obligatorie. Pot beneficia de servicii de mediere gratuite și persoanele ocupate, care manifestă intenția de a schimba locul de muncă.

Organizarea cursurilor de formare și perfecționare profesională 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. 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 a persoanelor cu șanse de a pierde locul de muncă este acțiunea cu efect benefic pe termen lung asupra competitivității forței de muncă.

concentrates on description of occupational profiles for each required job. Employment mediation is provided free of charge by territorial employment agencies. Unemployed persons who receive unemployment allowance are required to attend these mediation services. People who already have a job may also benefit free of charge from these services, if they have the intention to change their job.

The courses of vocational training and professional improvement are organized on the basis of several factors: initial professional training that one has, the existence of a certain work experience, seniority, current and future labour market requirements, one's personal choice etc. These type of measure is the most appropriate during the period of economic restructuring. Thus, the payment of unemployment allowances can become a challenge for state budget during the period of massive layoffs, while the allocation of financial resources aimed at requalification of unemployed and individuals facing the risk of losing the job represents the action with long term benefits on workforce competitiveness.

Tabelul 1/Table 1

Locurile de muncă anunțate vacante la Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM), inclusiv structura pe sectoare și categorii de lucrători/ Vacant jobs announced to National Agency for Workforce Employment (NAWE), including their structure by sectors and categories of workers

	2009	2010	2011	2012
Numărul total al locurilor de muncă anunțate libere la ANOFM/ The total number of job vacancies announced at NAWE	27109	30248	28250	35054
Ponderea locurilor de muncă libere destinate muncitorilor (%) / The share of job vacancies for workers (%)	75,2	77,5	79,6	78,6
Ponderea locurilor de muncă libere destinate funcționarilor (%) / The share of job vacancies for clerks (%)	24,8	22,5	20,4	21,4
Locuri de muncă din sectorul privat (%) / The number of job vacancies in the private sector (%)	54,1	58,4	60	60,52
Locuri de muncă din sectorul public (%) / The number of job vacancies in the public sector (%)	31,1	27,4	26	24,32
Locuri de muncă din organizații cu alte forme de proprietate (%) / The number of job vacancies in organizations of other forms of ownership (%)	14,8	14,2	14	15,17

Sursa/Source: elaborat de autor în baza datelor ANOFM/created by author based on NAWE data, [2, p.28][7, p.10][8, p.10][9, p.7].

Observăm că pe parcursul ultimilor patru ani are loc creșterea numărului de locuri libere destinate muncitorilor și o ușoară reducere a numărului de locuri de muncă destinate funcționarilor. Deasemenea, în totalul locurilor de muncă vacante prezentate la agențiile teritoriale de ocupare a forței de muncă, crește ponderea locurilor de muncă din sectorul privat, de la 54% în 2009, la 60% în 2012.

We can see that during the last four years there is an increase in the number of job vacancies for workers and a slight decrease in the number of job vacancies for clerks. Besides, from the total amount of presented job vacancies at territorial employment agencies, the share of jobs in the private sector raised from 54% in 2009 to 60% in 2012.

Tabelul 2 /Table 2

**Modalitatea de prezentare a locurilor de muncă libere (% din total) /
Means of presentation of job vacancies (% from total)**

	2009	2010	2011	2012
Vizite la sediul angajatorului/Visits to employer's office	15	13	13	16
Comunicate direct de către angajatori (în scris, prin telefon, fax)/Announced directly by the employer (in written form, by phone or fax)	56	61	64	61
Prezentate de angajatori la Agenții/ Presented at the employment agency	29	26	23	23

Sursa/Source: elaborat de autor în baza datelor ANOFM/created by author based on NAWE data, [2, p.28][7, p.10][8, p.10][9, p.7].

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

Thus, the means by which employers announce existing job vacancies is mainly by phone, fax or submitting in written form. We consider it appropriate to implement the usage of an online form available on employment agencies websites (and since territorial employment agencies don't have websites they should be created). Thus, the employer could save time and update information on job vacancies in real time.

Tabelul 3 / Table 3

Serviciile de mediere a muncii/ Services of employment mediation

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Beneficiari ai serviciilor de mediere/Beneficiars of mediation services	69978	67121	105488	104457	85694	71685
Servicii de mediere electronică/ Electronic mediation services	626	2034	6877	6263	3348	7113
Servicii ale cabinelor telefonice/Services of mediation by phone	5558	7546	6074	4207	3775	6108
Seminare informative organizate/ Informative seminars	368	431	371	484	683	669
Tîrguri de locuri de muncă/Job Fairs	71	81	45	63	71	91
Numărul agențiilor economice participante/ the number of economic agents participants in Job Fairs	777	936	413	458	366	541
Numărul persoanelor în căutare de locuri de muncă - participanți/ The number of jobseekers attending Job Fairs	13375	14267	6424	11100	8600	11900
Numărul persoanelor angajate în urma târgurilor/ The number of employed persons as a result of Job Fairs	2529	3182	1444	1785	1840	1800
Ponderele persoanelor plasate în câmpul muncii din numărul participanților la târguri (%) / The share of employed persons in the total number of Job Fairs' attendants	18,9	22	22,5	16,1	21,4	15,2

Sursa/Source: elaborat de autor în baza datelor ANOFM/created by author based on NAWE data [2, p.29][7, p.8][8, p.8][9, p.6]

Observăm că în ultimii patru ani a crescut vertiginos numărul beneficiarilor de servicii de mediere electronică. Numărul târgurilor de locuri de muncă a oscilat, înregistrând scădere în 2009, probabil datorită restrîngerii vacanșilor anunțate de angajatori, ca urmare a crizei economice. După anul 2010 numărul târgurilor a crescut, ajungînd la cifra de 91 în anul 2012. Eficiența acestor măsuri este evidențiată în tabelul 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%.

We can see that during the last four years the number of beneficiars of electronic mediation services has raised significantly. The number of Job Fairs has oscillated, recording a decrease in 2009, possibly due to a drop in the number of job vacancies announced by employers, as the result of economic crisis. After 2010 the number of Job Fairs has increased, reaching the number of 91 in 2012. The efficiency of these actions is shown in table 3. Although in 2009 the number of Job Fairs has decreased and the number of attendants has dropped significantly to 6424 persons, the share of employed persons as a result of these Fairs was the highest – 22.5%.

Tabelul 4 / Table 4

Informarea și consilierea profesională/ Professional informing and counseling

	2009	2010	2011	2012
Beneficiari de servicii de informare și consiliere profesională/Beneficiars of professional informing and counseling services	31100	56400	66900	69647
❖ Ponderele persoanelor plasate în câmpul muncii față de numărul total al beneficiarilor/ The share of employed persons in the total number of beneficiars of professional informing and counseling (%)	10,9	7,5	7,8	10,4
Au beneficiat de consultații individuale/Benefited of individual consultations	26300	50488	61506	60866
Ședințe ale Clubului Muncii/ Job Club' sessions	329	339	321	329
Participanți la Clubul Muncii/ Participants of Job Club	4060	4142	3922	4008
❖ Ponderele persoanelor plasate în câmpul muncii în numărul total de participanți la ședințele Clubului Muncii/ Share of employed persons in the total number of participants in Job Club' sessions (%)	13,67	11,08	15,09	11,83
Seminare de instruire în tehnici și metode de căutare a unui loc de muncă /Training seminars in techniques and methods of job searching	247	252	669	634
❖ Ponderele persoanelor plasate în câmpul muncii în numărul total de participanți la seminare/ Share of employed persons in the total number of participants in seminars (%)	11,87	9,73	17,39	9,25

Sursa/Source: elaborat de autor în baza datelor ANOFM/created by author based on NAWE data [2, p.30][7, p.11.][8, p.11][9, p.8]

Informarea și consilierea profesională a fost pe larg solicitată de femei (73% din totalul beneficiarilor în 2012). Repartizarea pe vârste a beneficiarilor a fost neuniformă, cuprinzând în special persoane tinere (circa 73% din totalul beneficiarilor în 2012).

Numărul ședințelor Clubului Muncii a oscilat în ultimii patru ani între 230- 340, iar numărul participanților a variat în jurul a 4000 de persoane. Ponderea persoanelor plasate în câmpul muncii după frecventarea ședințelor Clubului a fost cea mai înaltă în anul 2011 – 15,09% din totalul participanților. Deasemenea în anul 2011 a fost comparativ mai înaltă și rata de plasare în câmpul muncii a participanților la seminarele de instruire în tehnici și metode de căutare a locului de muncă – 17,39%.

Professional informing and counseling has been largely requested by women (73% from the total number of beneficiars in 2012). Age distribution of the beneficiars was non-uniform, mainly comprising young people (about 73% in the total number of beneficiars in 2012).

The number of Job Clubs sessions has oscillated in the last four years between 320-340 sessions, while the number of participants had varied around 4000 people. The share of employed persons as the result of Job Club attendance was the highest in 2011 – 15.09% from the total number of participants. The share of employed persons from the total number of attendants of seminars of trainings in techniques and job search methods was also the highest in 2011 – 17.39%.

Tabelul 5 /Table 5

**Orientarea și formarea profesională a șomerilor/
Professional orientation and formation of unemployed**

	2009	2010	2011	2012
Înmatriculați/ Enrolled	4100	1946	2441	2400
din ei femei / of these women (%)	71,2	69,7	73,6	72,7
din ei tineri / of these young people (%)	72	75,6	73,2	73
Urmas pregătirea profesională la început de an/ Attended training at the beginning of the year	2250	1731	1208	1301
Au absolvit cursurile/ Graduated trainings	4453	2380	2235	2485
Absolvenții cursurilor de pregătire profesională inițială/ Graduates of vocational training (%)	72,3	70,7	77,3	70,7
Absolvenții cursurilor de recalificare / Graduates of requalification courses (%)	20,0	23,1	15,9	23,8
Absolvenții cursurilor de perfecționare / Graduates of professional improvement courses (%)	7,7	6,2	6,8	5,5
Plasați în câmpul muncii după absolvire / Employed after graduating	2987	1751	1506	1839
Ponderea persoanelor plasate în câmpul muncii după absolvirea cursurilor / The share of graduates employed (%)	67	73,6	67,4	74

Sursa/Source: Elaborat de autor în baza datelor ANOFM/Created by author based on NAWÉ data [2, p.31][7, p.13] [8, p.13][9, p.8]

Se solicită preponderent, de către angajatori, profesii și meserii ca: medic, cusătoreasă, vânzător, bucătar, asamblor, muncitor în agricultură, muncitor auxiliar etc. În același timp profesiile/meseriile pentru care au fost absolvite cursurile de formare profesională au fost după cum urmează: bucătar, frizer, operator la calculator, contabil, barman, lăcătuș în repararea automobilelor, manichiuristă etc. [5]. Observăm în anul 2012 preponderența persoanelor tinere și a femeilor în rândul celor înmatriculați la cursuri de formare profesională – aproximativ 73%. Peste 70% din cei înmatriculați au absolvit cursurile de pregătire inițială, iar cursurile de perfecționare – doar aproximativ 6%. Dorim să evidențiem că circa o pătrime din persoanele înmatriculate au absolvit cursurile de recalificare.

The most requested professions and crafts on the labour market are: physician, seamstress, seller, cook, assembler, agricultural worker, auxiliary worker etc. In the meantime, professions and crafts most frequently graduated were the following: cook, hairdresser, PC operator, accountant, barman, locksmith, manicurist etc. [5]. We note the high share of young people and women among those enrolled to trainings – around 73%. The percentage of graduates from vocational training was above 70%, while people who attended professional improvement courses represented about 6% only. We want to emphasize that around a quarter of enrolled persons were requalified.

Tabelul 6 / Table 6

**Eficiența măsurilor active de stimulare a ocupării forței de muncă în anul 2012/
Efficiency of measures of active labour market policy in 2012**

Cheltuieli ce țin de medierea muncii (mii lei)/Spending for employment mediation (thou. MDL)	Nr. persoanelor angajate ce au beneficiat de servicii de mediere/The number of persons employed due to mediation services	Cheltuieli pentru informarea și consilierea profesională (mii lei)/Spending for professional informing and counseling (thou. MDL)	Nr. persoanelor angajate ce au beneficiat de servicii de informare și consiliere profesională/The number of persons employed due to professional informing and counseling	Cheltuieli pentru formarea profesională (mii lei)/Spending for vocational trainings (thou. MDL)	Nr. persoanelor angajate ce au beneficiat de servicii de formare profesională/The number of persons employed due to vocational trainings
680,8	15600	32,8	7224	8485,5	1839
Eficiența serviciilor de mediere: procentul persoanelor plasate în câmpul muncii din numărul total al beneficiarilor/ Efficiency of employment mediations services: percentage of persons employed in the total number of beneficiaries (%)		Eficiența serviciilor de informare și consiliere profesională: procentul persoanelor plasate în câmpul muncii din numărul total al beneficiarilor/ Efficiency of professional informing and counseling: percentage of persons employed in the total number of beneficiaries (%)		Eficiența serviciilor de formare profesională: procentul persoanelor plasate în câmpul muncii din numărul total al beneficiarilor/ Efficiency of vocational training: percentage of persons employed in the total number of beneficiaries (%)	
21,7		10,4		74	
Cheltuieli per persoană angajată în urma serviciilor de mediere, lei / Spending per person employed due to employment mediation services, MDL		Cheltuieli per persoană angajată în urma serviciilor de informare și consiliere profesională, lei / Spending per person employed due to professional informing and counseling, MDL		Cheltuieli per persoană angajată în urma serviciilor de formare profesională, lei / Spending per person employed due to vocational training, MDL	
43,64		4,54		4614,19	

Sursa/Source: Elaborat de autor în baza datelor ANOFM/Created by author based on NAWÉ data [5, p. 26]

Cheltuielile sunt cele mai înalte în cazul formării profesionale – 4614,19 lei, dar și rata de plasare în câmpul muncii este superioară celorlalte măsuri – 74%. Pe lângă aceasta, rezultatul calitativ este net superior: se asigură perfecționarea competențelor profesionale ale populației, pe când primele două tipuri de servicii vizează doar mobilitatea populației.

Putem estima că cheltuielile în cazul formării profesionale constituie o cifră de o sută de ori mai mare decât cheltuielile pentru medierea muncii și de peste o mie de ori mai mare în cazul informării și consilierii profesionale. Totodată procentul plasării în câmpul muncii a șomerilor este doar de 3,4 ori mai mare decât în cazul beneficiarilor serviciilor de mediere și de 7 ori mai mare în cazul serviciilor de informare și consiliere profesională.

Concluzie. Putem constata că varietatea măsurilor active de ocupare a forței de muncă în Republica Moldova prezintă niveluri diferite de eficiență în angajarea în câmpul muncii a șomerilor, dar și diferite cheltuieli financiare necesare.

Putem afirma că, pentru funcționarea cu succes a pieței muncii, toate tipurile de măsuri prezintă importanță, unele având efect asupra intensificării contactelor între căutătorii

The highest spendings were recorded in case of vocational training – 4614.19 lei, but the ratio of employment due to trainings was superior than in the case of other measures – 74%. Besides, the qualitative effect is much higher: an improvement of workforce professional competences, while the first two types of services are aimed to enhance workforce mobility.

We can appreciate that the spendings in case of vocational training represent a value over one hundred times higher than the spendings for employment mediation and over one thousand times higher comparing to professional informing and counseling. In the meantime, the percentage of unemployed hiring is only 3.4 times higher than in case of beneficiaries of unemployment mediation and seven times higher than in case of professional informing and counseling.

Conclusion. We can ascertain that the whole variety of measures of active labour market policy undertaken in the Republic of Moldova by employment agencies presents various levels of efficiency in unemployed hiring, but different financial spendings required, as well.

We can affirm that all types of measures are significant for a successful functioning of labour market. Some of

de muncă și ofertanți, altele producând impact asupra caracteristicilor profesionale ale forței de muncă. Coerența politicii active de ocupare a forței de muncă și focusarea pe segmentul corespunzător al forței de muncă sunt momente cruciale pentru eficiența managementului pe piața muncii.

them have effects on identification of contacts between job seekers and employers, others produce an impact on professional features of workforce. Coherence of active labour market policy and focusing on appropriate segment of workforce are crucial for an efficient labour market management.

Referințe bibliografice/ References:

1. CACE, S. Politici de ocupare în Europa Centrală și de Est. București: Ed. Expert, 2006. 237 p. ISBN 9789736180835.
2. MINISTERUL MUNCII, PROTECȚIEI SOCIALE ȘI FAMILIEI AL REPUBLICII MOLDOVA. Raport social anual 2009. Chișinău, 2010. 192 p.
3. MINISTERUL MUNCII, PROTECȚIEI SOCIALE ȘI FAMILIEI AL REPUBLICII MOLDOVA. Raport social anual 2010. Chișinău, 2011. 192 p.
4. MINISTERUL MUNCII, PROTECȚIEI SOCIALE ȘI FAMILIEI AL REPUBLICII MOLDOVA. Raport social anual 2011. Chișinău, 2012. 174 p.
5. AGENȚIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ. Raport de activitate pentru anul 2012. Chișinău, 2013. 35 p.
6. AGENȚIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ. Raport statistic ianuarie - decembrie 2009. Chișinău, 2010 [accesat 16 noiembrie 2013]. Disponibil: <http://www.anofm.md/documents/59?page=2>
7. AGENȚIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ. Raport statistic ianuarie - decembrie 2010. Chișinău, 2011 [accesat 21 octombrie 2013]. Disponibil: <http://www.anofm.md/documents/59?page=2>
8. AGENȚIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ. Raport statistic ianuarie - decembrie 2011. Chișinău, 2012 [accesat 11 octombrie 2013]. Disponibil: <http://www.anofm.md/documents/59?page=2>

Recomandat spre publicare: 20.11.2013