

# SPECIFICUL POLITICILOR PUBLICE DE OCUPARE A FORȚEI DE MUNCĂ ÎN REPUBLICA MOLDOVA

VALENTINA POSTOLACHI

*R*igiditatea pieței forței de muncă devine o problemă din ce în ce mai importantă în condițiile șocurilor asociate crizelor economice, datorită necesității de creștere a capacității de adaptare și a vitezei de răspuns la acestea. Astfel, politicile publice care vizează piața forței de muncă necesită o orientare spre atenuarea rigidităților determinate de factorii instituționali, demografici sau de neconcordanța dintre cererea de calificări și oferta sistemului de învățământ.

Prezenta lucrare evidențiază rolul politicilor active care sunt orientate spre creșterea flexibilității pieței forței de muncă, subliniind importanța și impactul acestora asupra capacității de adaptare operativă și eficiență la schimbările macroeconomice.

**Cuvinte-cheie:** politici active ale pieței muncii; flexibilitatea pieței muncii; serviciul public de ocupare; revigorarea pieței muncii.

## INTRODUCERE

Într-o piață a muncii dinamică și flexibilă, forța de muncă este capabilă să schimbe locurile de muncă relativ rapid, stimulând astfel crearea de locuri de muncă mai productive și dispariția celor mai puțin productive. Dinamismul pieței muncii contribuie la creșterea ratelor de ocupare, în timp ce barierele în calea ocupării formale mută angajații în sectoarele informale mai puțin productive, sau chiar în inactivitate (Kuddo, 2009).

Luând rata șomajului ca principal indicator al pieței forței de muncă, se face distincție între șomajul ciclic, determinat de reducerea temporară a cererii agregate, și șomajul structural, determinat de funcționarea defectuoasă a pieței muncii. Delimitarea între cele două nu este o problemă ușoară, însă se apreciază că există o componentă ciclică și datorită faptului că ratele șomajului au fost ridicate în decursul unor perioade îndelungate, există și o componentă structurală destul de pronunțată (Calmfors, 2004; Ailenei și Mosora, 2011).

Necesitatea realocării, din timp în timp, a angajaților între diferite alternative productive (Mortensen și Pissarides, 1999) se manifestă cu atât mai mult cu cât piața muncii trebuie să se adapteze rapid la noile condiții impuse de criza economică.

---

**Adresa de contact a autorului:** Valentina Postolachi, Universitatea de Stat din Moldova, str. Alexei Mateevici 60, Chișinău 2009, Republica Moldova, e-mail: postolachivalentina@yahoo.com.

Realocarea rapidă și eficientă a angajaților devine, în aceste condiții, elementul esențial al succesului înregistrat de răspunsul pieței muncii la șocul în cererea de șomaj social crizei actuale.

*Flexibilitatea pieței muncii* reprezintă, astfel, cel mai important element al unei strategii de combatere eficientă a efectelor crizei economico-financiare care a afectat toate statele lumii. Aceste elemente apar pe fondul unei populații îmbătrânite, al unor decalaje în ceea ce privește cererea și oferta de calificări pe piața forței de muncă și al unor rate încă reduse ale ocupării forței de muncă la nivel național, dar și la nivelul Uniunii Europene comparativ cu obiectivele strategiei Lisabona sau Europa 2020. Vârsta înaintată, precum și deficitul de calificări sau nivelul redus de educație al celor rămași fără loc de muncă pun presiuni suplimentare pe strategiile de flexibilizare a forței de muncă.

## ACTIVIZAREA POLITICILOR PUBLICE PE PIAȚA MUNCII

Promovarea politicilor publice în ceea ce privește piața muncii trebuie să vizeze atât șomerii, cât și populația ocupată, dar ar trebui să vizeze și reactivarea forței de muncă prin politici care să stimuleze reintrarea în rândul forței de muncă a populației inactive. Aceste politici trebuie să urmărească atât efectele pe termen scurt, cât și pe termen mediu și lung. Politicile pe termen lung urmăresc ameliorarea flexibilizării forței de muncă în condițiile unor schimbări profunde și repetate. Promovarea măsurilor active și mai ales extinderea aplicabilității lor ar putea contribui la menținerea șomajului la niveluri acceptabile și la flexibilizarea pieței muncii. Scopul politicilor pieței muncii este de a atinge o funcționare eficientă și corectarea dezechilibrelor apărute pe piața muncii și de a sprijini anumite categorii considerate de interes pentru buna funcționare a pieței muncii, respectiv categoriile cu dificultăți: șomerii, persoanele aflate la risc de pierdere involuntară a slujbei, persoanele considerate inactive, dar care ar dori să intre pe piața muncii. În continuare ne vom referi la Recomandările Comisiei Europene cu privire la furnizarea unor politici active ale pieței muncii, care includ *măsurile* privind piața muncii și *serviciile* pieței muncii (servicii publice de ocupare), dar și un sistem adecvat de protecție socială, care include *suportul financiar*, respectiv politicile pasive ale pieței muncii.

În opinia experților europeni, programele de reformă trebuie să asigure investiții în tranziții reușite pe piața muncii, dezvoltarea unor competențe adecvate prin sistemul de educație și formare, astfel încât să se realizeze combaterea eficientă a sărăciei și excluziunii sociale, reducerea șomajului structural, a șomajului în rândul tinerilor și a inactivității, dar și protecția socială adecvată și durabilă favorabilă incluziunii sociale (European Commission, 2010).

Măsurile pasive ale pieței muncii se referă la asistența financiară acordată direct sau indirect persoanelor dezavantajate pe piața muncii, principala măsură pasivă referindu-se la ajutorul de șomaj. Există două efecte ale alocațiilor de șomaj.

Primul se referă la influența asupra intensității căutării, judecată în termenii coordonării dintre șomaj și locuri de muncă vacante. Al doilea efect se referă la faptul că beneficiile generoase fac șomajul mai puțin dureros și tind să crească salariile negociate. Ambele efecte duc la creșterea duratei șomajului și a ratei naturale (Blanchard, 2006).

Alocații generoase de șomaj reprezintă o cauză a rigidităților pieței muncii și a ratelor ridicate ale șomajului. Beneficiile de șomaj trebuie evaluate atât din punct de vedere al nivelului veniturilor, comparativ cu veniturile anterioare obținute din muncă (rata de înlocuire), cât și al perioadelor de acordare.

În condițiile actuale, datorită extinderii formelor atipice de ocupare și creșterii ratei de părăsire a pieței muncii, devine mai dificil a se îndeplini condițiile de contribuție ca bază a acordării protecției împotriva șomajului în viitoare perioade de lipsă a locului de muncă. În plus, indemnizația de șomaj nu răspunde problemei șomajului de lungă durată, fenomen care este considerabil mai extins decât acum câteva decenii, în special în rândul celor care nu dispun sau dispun de calificări reduse (Clasen și Cregg, 2006). În plus, beneficiile pasive au pierdut teren, după 1990, în multe țări. În cele mai dezvoltate state ale bunăstării din Europa, acestea au scăzut cu 10–20%, comparativ cu salariile minime. Scăderea nu s-a produs numai în statele în care nivelul de trai era ridicat, cum este cazul Suediei și Olandei, ci și în cazul statelor cu nivel redus, Germania sau Belgia (Cantillon, 2010). Reducerea generozității a fost determinată, în plus, de expansiunea modalităților de testare a eligibilității și de înăsprirea condiționării.

În condițiile în care protecția prin măsurile pasive pe piața muncii rămâne principala modalitate de alocare a cheltuielilor pentru politicile pieței muncii în majoritatea statelor Uniunii Europene, obiectivul fundamental al politicilor pe piața muncii este de a lupta împotriva șomajului prin complementaritatea dintre măsurile pasive și activarea pieței muncii, respectiv reintegrarea profesională (Hemerijck, 2011).

Trebuie înțeles caracterul stimulator al sprijinului financiar în scopul determinării unui comportament activ al forței de muncă pentru găsirea (menținerea) unui loc de muncă. Dacă măsurile pasive se referă la acordarea unui venit de înlocuire în timpul perioadelor de șomaj, măsurile active accentuează (re)integrarea pe piața muncii prin training, crearea de noi locuri de muncă, subvenții pentru angajare, sprijin pentru demararea unor afaceri de către șomeri etc. (Meager, 2008).

Pe baza recomandărilor organismelor internaționale, fiecare țară își concepe propria politică cu privire la ocuparea forței de muncă. În acest sens, există recomandarea standard a organizațiilor internaționale de realocare a resurselor dinspre alocațiile de șomaj ca beneficii pasive spre măsurile active ale pieței muncii (Calmfors, 2004). Trecerea de la măsurile pasive la cele active: politici publice care țintesc rigiditățile pieței forței de muncă, a fost un pilon important al strategiei europene de ocupare, cel puțin începând cu Lisabona (European Commission, 2010). Politicile active sunt mai eficiente decât cele pasive, pe de o parte, datorită costurilor mai scăzute, dar și

datorită faptului că sprijină îmbunătățirea competențelor și a competitivității la nivel individual, național, regional.

Conceptul de politici de activare presupunând legături mai strânse (chiar condiționarea) între politicile pasive și cele active implică o creștere a intrărilor și participării pe piața muncii și eliminarea treptată a ieșirilor de pe piața muncii pentru cei în vârstă de muncă (pensionări anticipate, medicale, beneficii de lungă durată pentru motive medicale) (Clasen și Clegg, 2006). Activarea îi ajută pe cei în căutarea unui loc de muncă să fie mai activi, prin îmbunătățirea posibilităților lor de angajare, prin investiția în propriile calificări (Kuddo, 2012), dar condiționează beneficiile pasive de obligația de participare în diferite programe, modificând balanța între drepturile și obligațiile șomerilor (World Bank). Politicile active pe piața muncii, ca parte integrantă a conceptului de activare a pieței muncii, reprezintă o modalitate de a face față ratelor ridicate ale șomajului din multe țări.

Trebuie subliniat faptul că în unele țări șomajul nu este foarte ridicat, în ciuda unor dezechilibre majore pe piața muncii în ceea ce privește șomajul în rândul tinerilor sau șomajul de lungă durată, ocuparea în mediul rural sau ocuparea persoanelor de peste 50 de ani. O cauză a ascunderii șomajului este rigiditatea pieței muncii și lipsa eforturilor pentru flexibilizarea ei. În aceste condiții, ea nu poate răspunde în mod optim necesităților de (re)alocare a forței de muncă. Unul din motivele care fac necesare politicile active se referă la eșecul pieței (Greve, 2006), datorat lipsei de transparență, precum și investițiilor insuficiente în training. În anumite sectoare există o structură rigidă a salariilor și o posibilă discriminare pentru anumite grupuri. În plus există și o autosusținere a riscului de șomaj (deja devenit șomer devine din ce în ce mai greu găsirea unui loc de muncă). Eșecul pieței se referă la faptul că piețele muncii nu se golesc și nu asigură ocuparea deplină, ceea ce determină o neconcordanță între cererea și oferta de muncă. Politicile active acționează pentru a permite să participe activ pe piața forței de muncă tuturor celor care pot. Politicile active de ocupare reprezintă unul din cei patru piloni ai politicilor de flexicuritate promovate de Uniunea Europeană (European Commission, 2007). Aceste politici au două obiective principale (World Bank):

- unel economic: creșterea probabilității ca șomerii să găsească de lucru, creșterea productivității și veniturilor;

- unel social: îmbunătățirea incluziunii și participării asociate cu ocuparea.

Politicile active de ocupare a forței de muncă includ o gamă largă de activități de stimulare a ocupării și productivității, cum sunt: creșterea calității forței de muncă (training pentru actualizarea și îmbunătățirea calificărilor), creșterea cererii de forță de muncă (crearea de noi locuri de muncă în sectorul public, dar și subvenționarea sectorului privat) și îmbunătățirea concordanței dintre cererea și oferta de forță de muncă (prin consiliere și asistență, dar și prin calificarea și recalificarea celor aflați în șomaj sau a celor aflați la risc de șomaj) (OECD, 1994). Politicile active ale pieței muncii ajută șomerii să se reîntoarcă la muncă prin servicii de plasare și consiliere, dar și prin programe de training și creare de locuri de muncă (Kuddo, 2009). Există

o puternică eterogenitate în ceea ce privește efectele măsurilor active, apreciindu-se că pentru anumite grupuri sunt mai eficiente decât pentru altele. De asemenea, se apreciază că evaluarea efectelor pe termen lung este mai favorabilă decât evaluarea pe termen scurt, șomajul de lungă durată fiind un indicator cheie al evaluării măsurilor active de ocupare (Boone și van Ours, 2004).

Politicile de ocupare sunt în principal politici macroeconomice care se adresează categoriilor globale macroeconomice, cum ar fi cererea globală de consum, investiția globală, etc.

Obiectivul politicilor de ocupare este de a oferi oportunități de ocupare productivă tuturor celor care doresc să lucreze și de a menține rata șomajului la minim posibil.

Instrumentele utilizate de politicile de ocupare sunt următoarele: politici fiscale (impozite, subvenții), politici monetare (dobânzi, rate de schimb valutar, oferta monetară), politici de salarizare (salariul minim, indexarea salariilor), politici sociale (vârsta de pensionare, alocații pentru copii etc.), investiții în infrastructura publică, promovarea exporturilor și așa mai departe.

Ceea ce este important pentru noi este ca politicile de ocupare ar putea avea un impact pozitiv sau unul negativ asupra *volumului* ocupării. Dacă oferta de forță de muncă și structura internă a ocupării rămân constante, succesele înregistrate prin intermediul politicilor de ocupare conduc la o reducere corespunzătoare a șomajului (și viceversa). Deoarece atât oferta de forță de muncă, cât și structura internă a ocupării sunt într-o permanentă schimbare, este important de monitorizat dezvoltarea în toate cele trei domenii, adică modificările la angajări (cererea de forță de muncă), oferta de forță de muncă și structura ocupării. Rata șomajului se poate modifica în cazul în care același volum de ocupare a fost distribuit mai multor persoane (prin creșterea ponderii muncii cu fracțiune de normă sau prin reducerea și redistribuirea muncii desfășurate peste program). Sau șomajul ar putea crește datorită faptului că mai multe persoane au absolvit sistemul educațional, dar volumul ocupării a rămas constant.

De asemenea, nu se poate garanta ca toate politicile care intenționează să creeze locuri de muncă chiar reușesc să facă acest lucru. Creșterea salariului minim pe economie, de exemplu, ar putea conduce la un consum global mai mare al persoanelor care trăiesc la nivelul salariului minim. Creșterea consumului ar putea duce la creșterea producției de bunuri și servicii, iar această creștere de producție este de așteptat că va determina creșterea ocupării. Pe de altă parte, salarii minime mai mari înseamnă costuri crescute pentru întreprinderi. De aceea, întreprinderile ar putea reduce numărul angajaților care primesc salariul minim și să sporească automatizarea producției. Mai multă automatizare ar putea crea mai multe locuri de muncă pentru muncitorii care dețin calificări superioare în detrimentul celor necalificați, care primesc salariul minim.

De remarcat este faptul că deși politicile de ocupare influențează doar *indirect* volumul ocupării, rolul lor rămâne deosebit de important. Politicile active

pe piața muncii au însă o influență *directă*, dar sunt de obicei mai puțin importante. Aceste politici este de așteptat să aibă un impact marginal asupra volumului ocupării și/sau al șomajului (chiar dacă în titlul lor „crearea de locuri de muncă” sună foarte promițător).

Referindu-ne la Republica Moldova finanțarea activității Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă se realizează din Bugetul de Stat și din Bugetul Asigurărilor Sociale de Stat.

Programul „Ocuparea forței de muncă și protecția socială” este elaborat anual, în directă corespondență cu Legea 102-XV din 13 martie 2003 privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. Realizarea Programului anual este efectuată în conformitate cu limitele mijloacelor financiare prevăzute Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă și structurilor teritoriale. Potrivit Legii bugetului anual, finanțarea activității Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă se realizează din bugetul de stat și din Bugetul Asigurărilor Sociale de Stat.

Analizând Programul de Dezvoltare Strategică al Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă pentru 2013–2015, menționăm că, din totalul cheltuielilor – 55% revin pentru plata ajutorului de șomaj, iar pentru măsurile active – 22%. Acest lucru ne permite să menționăm că măsurile pasive au o pondere de 2, 5 ori mai mare decât măsurile active, iar această tendință se menține constantă. Ar fi trebuit să inversăm situația, să creăm locuri de muncă, fapt pentru care se cer anumite programe de stimulare a agenților economici în scopul eficientizării managementului financiar al pieții muncii și reducerii resurselor pentru plata măsurilor pasive.

### **IMPORTANȚA MĂSURILOR ACTIVE PENTRU FLEXIBILIZAREA PIEȚEI MUNCII**

Scopul măsurilor active este de a îmbunătăți concordanța dintre cererea și oferta de forță de muncă în scopul depășirii rapide, fără implicații sociale, a perioadelor de șomaj și de a asigura o structură ocupațională echilibrată a forței de muncă necesară la nivel național. Aceasta presupune o adaptare mai rapidă la noile cerințe ale pieței muncii prin calificare și recalificare. Îmbunătățirea sau dobândirea de calificări noi sunt cerute atât de evoluții nefavorabile ale mediului economic național sau global, cât și de schimbarea structurii ocupațiilor impuse de progresul tehnic și înaintarea spre economia cunoașterii.

Măsurile active sprijină atât angajații și șomerii, cât și angajatorii, permițându-le primilor să rămână sau să reintre pe piața muncii și oferindu-le celor din urmă o forță de muncă mai bine calificată.

Politicile active reprezintă o parte importantă a politicilor orientate spre „*noile riscuri sociale*”. Se apreciază că societatea actuală se confruntă cu noi riscuri sociale rezultate ale transformărilor socioeconomice determinate de postindustrializare.

Noile riscuri sociale sunt concentrate pe anumite grupuri, de cele mai multe ori tineri, familii monoparentale și femei aflate pe piața muncii. Ele se referă la reconcilierea dintre muncă și viața de familie, schimbări în structura familiei, familii monoparentale și participarea tot mai mare a femeilor pe piața muncii, existența unor calificări reduse sau învechite, protecția socială insuficientă, tineri având calificări reduse. Persoanele cu venituri și calificări reduse întâmpină dificultăți suplimentare datorită acumulării dezavantajelor care le afectează poziția socială (Armingeon și Bonoli, 2006). În plus, schimbările pieței muncii au întărit relația dintre educație și ocupare (Taylor-Gooby, 2004). Rolul politicilor active pe piața muncii este de a integra sau reintegra, de a ajuta aceste grupuri să facă față noilor provocări prin diferite măsuri adoptate la nivel național. Canalele prin care acționează politicile active sunt:

- ✓ creșterea intensității căutării de noi locuri de muncă prin consiliere și acces facil la informații;

- ✓ îmbunătățirea calificărilor participanților la programe;

- ✓ adaptarea calificărilor la cerințele pieței muncii.

În acest fel, politicile active pot duce la creșterea ratelor de ocupare și reducerea șomajului printr-o *mai bună concordanță a ofertei cu cererea pe piața muncii*. Crește competitivitatea prin faptul că participanții la aceste măsuri pun presiune suplimentară asupra celor aflați deja pe piața muncii (ca angajați), datorită îmbunătățirii nivelului de calificare. Unii autori (Hujer și alții, 2004) evidențiază efectul favorabil asupra productivității muncii și deci asupra performanței economice de ansamblu. Cererea agregată este un element care condiționează succesul politicilor active. În lipsa unor schimbări semnificative în cerere, politicile active vor acționa prin substituirea lucrătorilor care părăsesc piața muncii (pensionare) sau prin înlocuirea celor care nu mai corespund din punct de vedere al calificărilor. Chiar dacă politicile active pot acționa și prin crearea de locuri de muncă în sectorul public sau prin subvenționarea angajării în sectorul privat, măsurile care se referă direct la training și asistență pentru găsirea locurilor de muncă sunt măsurile cele mai eficiente pentru integrarea sau reintegrarea pe piața muncii a șomerilor, persoanelor descurajate, tinerilor și șomerilor de lungă durată, grupurilor defavorizate. Calificarea și recalificarea forței de muncă sprijină integrarea de lungă durată a participanților pe piața muncii, făcându-i adaptabili, prin creșterea capacității de a face față unui mediu economic într-o continuă schimbare. Având în vedere efectele pe termen lung ale calificării, acestea sunt măsurile cele mai eficiente din punct de vedere al costurilor (Meager, 2009).

*Politica de creștere a mobilității pe piața muncii* reprezintă o politică activă eficientă, în cazul Republicii Moldova.

În sublinierea importanței trainingului ca măsură „clasică” de politici active pe piața muncii trebuie menționată și tendința de *îmbătrânire* demografică, care caracterizează perioada actuală. Aceasta implică, de cele mai multe ori, existența unor calificări slabe sau învechite care necesită actualizare urgentă, pentru că populația

de peste 50 de ani este foarte expusă riscului de a părăsi piața muncii prin programe de pensionare anticipată, pensionări medicale sau, pur și simplu, descurajare. Chiar dacă proaspăt intrați pe piața muncii, *tinerii* absolvenți sunt, de asemenea, o importantă categorie-țintă a politicilor active. Aceștia sunt lipsiți de experiență și uneori lipsiți de calificări datorită unui sistem de educație mai puțin bazat pe dobândirea de competențe și mai mult pe dobândirea de cunoștințe teoretice. O perioadă de șomaj/inactivitate prelungită la începutul intrării pe piața muncii poate afecta uneori ireversibil șansele de integrare cu succes a acestei categorii. Riscul de a degenera, datorită insuccesului pe piața muncii, în efecte sociale nefavorabile datorate alcoolului, consumului de droguri etc., este mai mare la această categorie de vârstă decât la altele. Prin urmare, sprijinirea integrării tinerilor, proaspăt absolvenți, pe piața muncii este o investiție pe termen lung în coeziunea socială. O categorie care necesită atenție deosebită în Republica Moldova o reprezintă persoanele subocupate. Deși nu dețin încă o pondere foarte mare în totalul ocupării, această categorie este importantă datorită faptului că mai mult de jumătate din cei afectați se află involuntar în această situație. Trebuie crescute, deci, șansele acestora de a obține un loc de muncă cu normă întreagă, pentru a elimina riscul de marginalizare și excluziune socială. Învățarea pe tot parcursul vieții este importantă pentru toate categoriile de vârstă datorită schimbării continue a cererii de calificări. Privit astfel, trainingul este o măsură de *prevenire* care poate garanta rămânerea pe piața muncii a persoanelor. Din acest motiv, măsurile active din diferite țări au început să țintească și persoanele angajate, *trainingul* reprezentând cheia adaptabilității forței de muncă.

## CONCLUZII

Succesul politicilor pe piața muncii depinde de numeroase caracteristici ale economiei respective, nu numai ale pieței muncii, de aceea acestea trebuie analizate împreună. În primul rând trebuie evaluate politicile pasive, implicit ajutoarele de șomaj ca principal element, din punct de vedere al generozității, ca nivel al plăților și ca durată de acordare. Dacă politicile active au drept scop flexibilizarea pieței muncii prin creșterea șanselor de adaptare a forței de muncă la anumite condiții, politicile pasive pot avea efecte puternic negative, stimulând rigiditatea și lipsa de comportament *activ* pe piața muncii. Tocmai de aceea politicile de activizare prin creșterea ponderii măsurilor active au devenit de importanță majoră pentru toate statele și figurează printre recomandările organismelor internaționale. În al doilea rând trebuie avute în vedere măsurile privind diferite politici macroeconomice, cum ar fi politica de impozitare asupra veniturilor. Dacă în trecut politicile publice cu privire la ocupare urmăreau contracararea efectelor nefavorabile apărute pe piața muncii, după producerea acestora, accelerarea modificărilor tehnologice din ultimii ani impun necesitatea creșterii adaptabilității angajaților la condițiile în continuă schimbare, în scopul reducerii riscului de a deveni șomer în viitor.



## BIBLIOGRAFIE

- Aceleanu, M. I., *The Swedish Model in Employment. Post-Crisis Solutions*, in “Theoretical and Applied Economics”, no. 4, 2012.
- Ailenci, D., Mosora, L., *Economics of Sustainable Development. Competitiveness and Economic Growth*, in “Theoretical and Applied Economics”, vol. XVIII, no. 2 (255), 2011.
- Armington, K., Bonoli, G., *The politics od Post-industrial welfare states: adapting postwar social policies to new social risks*, Routledge, Taylor & Francis e-Library, 2006.
- Blanchard, O., *The politics od Post-industrial welfare states: adapting postwar social policies to new social risks*, Routledge, Taylor & Francis e-Library, 2006.
- Boone, J., Ours, J., *Effective Active Labor Market Policies*, discussion Paper no. 1335, October 2004, IZA, Bonn, 2004, available online at <http://ftp.iza.org/dp1335.pdf>.
- Calmfors, L., *ALMP and unemployment – a framework for the analysis of crucial design features*, in “OECD Economic Studies”, no. 22, Spring 1994, available online at <http://www.oecd.org/economy/productivityandlongtermgrowth/33936463.pdf>.
- Calmfors, L., *The Limits of Activation in Active Labour Market Policies*, Keynote speech at the International Reform Monitor Conference on „Activation without Perspective? – Increasing Employment Opportunities for the Low-Skilled”, arranged by the Bertelsmann Foundation in Berlin 31 March 2004, available online at <http://people.su.se/~calmf/berlin3.pdf>.
- Cantillon, B., *Disambiguating Lisbon. Growth, employment and social inclusion in practice*, Paper prepared for the EU Presidency Joint Conference Assuring Adequate Pensions and Social Benefits for All European Citizens, Liège, September 7–8, 2010, available online at [http://socialsecurity.fgov.be/eu/docs/agenda/06-08\\_09\\_10\\_paper\\_bea\\_cantillon.pdf](http://socialsecurity.fgov.be/eu/docs/agenda/06-08_09_10_paper_bea_cantillon.pdf).
- Clasen, J., Clegg, D., *Beyond Activation: Reforming European unemployment Protection Sytems in Post-Industrial Labour Markets*, in “European Societies”, vol. 8, no. 4, 2006, Taylor & Francis, available online at [http://www.aog.ed.ac.uk/\\_data/assets/pdf\\_file/0011/10163/ClasenClegg\\_06\\_beyondactivation.pdf](http://www.aog.ed.ac.uk/_data/assets/pdf_file/0011/10163/ClasenClegg_06_beyondactivation.pdf).
- European Commission, *Towards Common Principles of Flexicurity: More and Better Jobs Through Flexibility and Security*, 2007a, available online at <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102&langId=en&furtherPubs=yes> [Accessed September 2012].
- Hemerijck, A., *21st Century Welfare Provision is more than the “social insurance state”: A reply to Paul Pierson*, in “ZeS-Arbeitspapier”, no. 03, 2011, available online at <http://hdl.handle.net/10419/52138> [Accessed October 2012].
- Hujer, R., Thomsen, S. L., Zeiss, C., *The Effects of Vocational Training Programmes on the Duration of Unemployment in Eastern Germany*, in “IZA Discussion paper series”, no. 1117, 2004, available online at <http://hdl.handle.net/10419/20352>.
- Kuddo, A., *Employment Services and Active Labor Market Programs in Eastern European and Central Asian Countries*, Washington DC, World Bank, 2009.
- Meager, N., *The Role of Training and Skills Development in Active Labour Market Policies*, Institute of Employment Studies, Brighton, 2008, available online at <http://www.employment-studies.co.uk/pdf/library/wp15.pdf>.
- Mortensen, D., Pissarides, C., *New Developments in Models of Search in the Labor Market*, Ch. 39 in Ashenfelter and Card, in “Handbook of Labor Economics”, vol. 3B, Elsevier National Institute of Statistics, Statistical Yearbook, Monthly Statistical Bulletins, 1999, available online at [www.insse.ro](http://www.insse.ro).
- OECD, *Labour market policies that work*, Policy Brief July 2001, available online at <http://www.oecd.org/social/labourmarketshumancapitalandinequality/2007171.pdf>
- Taylor-Gooby, P., New risks and social change, in Taylor-Gooby, P., (ed.). *New risks, newwelfare: The transformation of the European welfare state*, Oxford, Oxford University Press, 2004, pp. 1–28, available online at <http://fds.oup.com/www.oup.co.uk/pdf/0-19-926727-8.pdf>.

\*\*\* Legea 102-XV din 13 martie 2003 privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.

\*\*\* Programul de Dezvoltare Strategică al Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă pentru 2013–2015, ANOFM, Chișinău, 2012.

*The rigidity of the labor market becomes an issue of more and more importance considering the shock associated to the economic crises due to the need to increase the adaptability and the speed of response. Thus, public policies aimed at labor market require an orientation towards softening the rigidities determined by the institutional, demographic or mismatching factors between the demand and the supply of the qualified education system.*

*This paper highlights the role of active policies that are aimed at increasing labor market flexibility, stressing the importance and the impact on the operative and effective adaptation towards macroeconomic changes.*

**Keywords:** *active labor market policies, labor market flexibility, public employment, reviving the labor market.*