



Liliana CREANGĂ,
dr., conf. univ.
PhD,
Associate Professor



Mariana GOLOVATII

POLITICI PASIVE DE MUNCĂ ÎN EUROPA – EXEMPLUL ITALIEI

Una dintre caracteristicile reformelor din domeniul muncii este creșterea ratelor de înlocuire și a duratei prestațiilor, precum și extinderea condițiilor de obținere a drepturilor care necesită, în mod evident, cheltuieli suplimentare. În schemele de tip asigurare, angajații și companiile contribuie direct la finanțarea beneficiilor. Astfel de contribuții sunt, în general, considerate a fi extrem de asemănătoare cu plata impozitelor, iar o acoperire mai largă a prestațiilor care necesită contribuții mai mari ar putea duce la crearea de locuri de muncă mai puține. Se estimează, totuși, că aceste reforme vor permite pieței muncii și economiei să își îmbunătățească funcționarea pe termen mediu, contribuind la generarea de venituri fiscale mai mari din veniturile de muncă, deși cu rentabilitate descrescătoare a sumei cheltuite pentru prestațiile de șomaj și măsuri de activare.

Cuvinte-cheie: politici de muncă, politici sociale, angajați, angajatori, progres social.

PASSIVE WORK POLICIES IN EUROPE – THE EXAMPLE OF ITALY

One of the features of the labor reforms is the increase in replacement rates and the duration of benefits, as well as the expansion of the conditions for obtaining rights that obviously require additional expenditure. In insurance-type schemes, employees and companies contribute directly to the funding of benefits. Such contributions are generally considered to be very similar to paying taxes and a wider coverage of benefits requiring higher contributions could lead to the creation of fewer jobs. These reforms are, however, expected to allow the labor market and the economy to improve their functioning in the medium term, helping to generate higher tax revenues from labor income, albeit with diminishing returns on the amount spent on unemployment benefits and activation measures.

Keywords: labor policies, social policies, employees, employers, social progress.

1. INTRODUCERE.

Politicile pasive de muncă, cunoscute și sub denumirea de amortizoare sociale, urmăresc să definească ce intervenții publice au ca scop susținerea veniturilor persoanelor al căror raport de muncă este suspendat sau al celor care rămân șomeri involuntar în urma unei concedi-

eri sau a încheierii perioadei de angajare precunizate [1]. Prin urmare, cei care beneficiază de aceste politici sunt cei disponibilizați și șomerii subvenționați. La nivel european, politicile pasive includ pensionarea anticipată, deoarece reprezintă o alternativă la prestațiile de șomaj.

De fapt, politicile de muncă, conform ca-

tegorisirii europene LMP (Labour Market Policies), sunt împărțite în trei macro-tipologii [2]:

- Servicii (categoria 1);
- Măsuri de activare sau politici active (categoriile 2-7);
- Intervenții de sprijinire a veniturilor sau politici pasive (categoriile 8 și 9).

Categoria 8 include intervenții de sprijin în cazurile de absență de la muncă, în timp ce categoria 9 se referă la pensionarea anticipată. Pentru Italia, așadar, categoria 8 conține intervenții de susținere a venitului atât pentru lucrătorii suspendați, parțial sau total, cât și pentru șomeri.

În urma reprojectării și raționalizării implementate prin Legea locurilor de muncă sau prin Decretul Legislativ Nr. 148/2015 (reorganizarea plaselor de protecție socială), există următoarele instrumente [3]:

- 1) cu referire la lucrătorii suspendați:
 - fond de concediere obișnuit (indemnizație obișnuită - Cigo), rezervat angajaților companiilor industriale și întreprinderilor de construcții artisanale, dacă activitatea companiei este suspendată sau redusă din cauza unor evenimente temporare și tranzitorii;
 - fond de concediere extraordinar (indemnizație extraordinară - CIG), rezervat angajaților companiilor industriale cu peste 15 angajați și companiilor comerciale cu peste 50 de lucrători, care se confruntă cu o situație de criză gravă și care au nevoie de restructurare și reorganizare;
 - fond de integrare salarială (FIS), rezervat tuturor angajaților companiilor cu mai mult de cinci angajați neacoperiți de Cigo sau CIG;
 - fonduri suplimentare de solidaritate, pe bază teritorială sau sectorială, cu apartenență pe bază de negociere colectivă.

2) cu referire la cei care și-au pierdut locul de muncă:

- noi asigurări sociale pentru ocuparea forței de muncă (NASpI), pentru toți angajații [4];
- DisColl (indemnizație lunară de șomaj, rezervată colaboratorilor coordonați, cercetătorilor și doctoranzilor);
- indemnizație de șomaj agricol, pentru lucrătorii cu durată determinată din sectorul agricol.

Istoria reglementării diverselor instrumente ale politicilor pasive de muncă este foarte articulată: de-a lungul anilor s-au schimbat foarte mult condițiile pieței muncii, ideile de reglementare, echilibrele dintre instrumente, precum și însăși extinderea acoperirii politicilor pasive [5]. Până aproape de sfârșitul secolului trecut, specificul italian a fost recurgerea la concedieri, foarte importantă pentru companiile mari în fiecare fază de criză sau restructurare, și uneori amânate de zeci de ani, în timp ce subvențiile pentru șomaj erau din ce în ce mai consolidate abia din ultimul deceniu al ultimului secol [6].

În ultimii douăzeci de ani, s-a ajuns la o structură mai puțin categorică, mai omogenă a politicilor pasive pentru fiecare lucrător, fără distincție de sector, mărime a companiei sau chiar de vârstă [7].

Scopul studiului este de a oferi o analiză cât mai detaliată a politicilor actuale de muncă, descriind în mod specific politicile pasive și comparând legislația europeană și cea italiană. Aceste politici vizează promovarea economiei, coeziunii sociale și teritoriale.

2. METODOLOGIE.

În vederea realizării scopului și a obiectivelor trasate ne-a ghidat de un complex de metode teoretice și empirice: la nivel teoretic – analiza literaturii metodice, juridice, istorice, psihologice în domeniul problemei cercetate; generalizarea, analogia, sinteza materialului empiric, interpretarea, modelarea. La nivel experimental – observația.

3. REZULTATE.

3.1. Prezența șomerilor în Italia

Conform statisticii reieșite din datele privind ocuparea forței de muncă în Italia, aferente lunii ianuarie 2022, numărul de ocupați rămâne stabil la 59,2% față de decembrie 2021 [8]. Datele ISTAT (Institutul național de statistică) precizează că rata șomajului scade printre populația între 15 și 24 de ani până la 25,3 la sută.

Din datele ISTAT [9] referitoare la ocuparea forței de muncă, în Italia, numai în prima lună a anului 2022 rata șomajului s-a micșorat până la 8,8%, în scădere cu 0,2 puncte procen-

tuale față de luna precedentă, și cu 1,5 puncte față de ianuarie 2021. Cifra este legată de creșterea ratei de inactivitate (+0,2 puncte total, +0,4 pentru femei) [10]. De altfel, comparativ cu luna precedentă, rata de ocupare a rămas stabilă la 59,2%. Șomeri au fost în ianuarie 2.192.000, cu o scădere de 51.000 de unități față de decembrie și de 326.000 față de ianuarie 2021 [11].

În ianuarie 2022 s-a confirmat stabilitatea ocupării forței de muncă, observată în decembrie 2021. Rata de ocupare pentru prima lună a anului 2022 rămâne de 59,2%. Stabilitatea ocupării forței de muncă rezultă din sinteza creșterii numărului de bărbați angajați, angajați permanenți, sub 25 de ani și peste 50 de ani, și scăderea în rândul femeilor, angajaților temporari și a celor aparținând grupelor de vârstă intermediare [12]. Rata de ocupare a crescut pe o bază de trend în fiecare grupă de vârstă, dar cea mai mare cifră a fost înregistrată la grupa între 25 și 34 de ani, cu o creștere de 4,5 puncte [13].

De anul trecut, în ianuarie 2022, s-a înregistrat o creștere de circa 730.000 de persoane angajate, iar rata de ocupare a crescut cu 2,4 puncte procentuale. Comparativ cu decembrie, sunt cu aproximativ 77.000 de femei mai puține angajate și cu 69.000 de bărbați în plus [14].

Rata de ocupare a bărbaților între 15 și 64 de ani în ianuarie a fost de 68,1%, cu o creștere de +0,4 față de decembrie 2021 și de +2,5 față de ianuarie 2021. Rata de ocupare a femeilor, însă, pentru grupa de vârstă între 15 și 64 de ani în ianuarie 2022 a fost de 50,3% [15].

Analizând datele comparativ cu nivelurile pre-pandemice (februarie 2020), rata de ocupare este de 59,2%, cu 0,2 puncte mai mare. Comparând trimestrul noiembrie 2021 - ianuarie 2022 cu cel anterior (august - octombrie 2021), nivelul de ocupare a forței de muncă este cu 0,5% mai mare, egal cu 120.000 de persoane ocupate în plus [16]. Creșterea ocupării forței de muncă înregistrată în comparația trimestrială este legată de scăderea numărului de persoane aflate în căutarea unui loc de muncă (-1,8%, egal cu -41.000 unități) și a celui inactiv (-1,4%, egal cu -188.000 unități) [17].

În ianuarie 2022, stabilitatea salariilor este rezultatul creșterii angajaților permanenți

(+0,2%), scăderii angajaților temporari (-1,0%) și stabilității persoanelor care desfășoară activități independente [18]. În ultimele 12 luni, ocuparea forței de muncă a crescut datorită creșterii numărului angajaților permanenți (+2,8%), dar și al celor temporari (+11,5%). O ușoară creștere s-a înregistrat și pentru cei care desfășoară activități independente (+0,3%). Prin urmare, dintr-un număr de 22.817 angajați [19]:

– numărul de angajați în ianuarie 2022 este de 17.911, sau -8.000 față de decembrie 2021, și +4,1% față de ianuarie 2021. Angajații permanenți sunt 14.889 și 3.021 temporari;

– numărul lucrătorilor independenți în ianuarie 2022 a fost de 4.907, adică stabil față de decembrie 2021 și +0,3% față de ianuarie 2021.

Rata șomajului în ianuarie 2022 scade la 8,8% per total. Adică, cifra este de -0,2 puncte față de decembrie și -1,5 față de ianuarie 2021 [20]. Și șomajul în rândul tinerilor scade drastic la 25,3% (-1,3 puncte față de decembrie 2021).

Mai exact, rata șomajului masculin în ianuarie 2022 a fost de 8% (-0,4 față de decembrie 2021 și -1,6 față de ianuarie 2021). În schimb, rata șomajului feminin în ianuarie 2022 a fost de 9,8% (+ 0,1 față de decembrie 2021 și -1,3 față de ianuarie 2021) [21].

Scăderea numărului de solicitanți de muncă (-2,3%, egal cu -51.000 de unități față de decembrie 2021), înregistrată de ISTAT, se observă în rândul bărbaților și pentru toate grupele de vârstă, cu singura excepție a grupei de vârstă între 35 și 49 de ani [22]. Creșterea numărului de persoane inactive cu vârste cuprinse între 15 și 64 de ani (+0,6%, egal cu +74.000 unități) este rezultatul creșterii observate în rândul femeilor și al celor sub 50 de ani. Rata de inactivitate crește la 35,0 % (+0,2 puncte față de decembrie 2021) [23].

Comparativ cu ianuarie 2021, în prima lună a anului 2022 a scăzut atât numărul persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă (-12,9%, egal cu -326.000 unități), cât și al celor inactive, cu vârste cuprinse între 15 și 64 de ani (-5,0%, egal cu -684.000) [24].

Spre exemplu, rata de inactivitate a bărbaților pentru grupa de vârstă între 15 și 64 de ani în ianuarie 2022 a fost de 25,9% (la fel față

de decembrie 2021 și -1,3 față de ianuarie 2021). În schimb, rata de inactivitate a femeilor pentru grupa de vârstă între 15 și 64 de ani în ianuarie 2022 este egală cu 44,1% (+0,4 față de decembrie 2021 și -1,3 față de ianuarie 2021) [25].

3.2. Strategia italiană de integrare a șomerilor de lungă durată

Una dintre cauzele care stau la baza inegalității și excluziunii sociale este în mod clar șomajul de lungă durată, deoarece poate duce la pierderea veniturilor și a competențelor, poate avea un efect negativ asupra sănătății și poate duce la creșterea sărăciei gospodăriilor (nucleelor familiare) [26]. Pentru a combate acest fenomen, Consiliul UE prin recomandarea din februarie 2016 privind integrarea șomerilor de lungă durată pe piața muncii recomandă țărilor membre [27]:

1) să încurajeze înregistrarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, precum și o mai mare orientare pe piața muncii a măsurilor de integrare, în special printr-o legătură mai strânsă cu angajatorii;

2) să ofere o evaluare individuală șomerilor de lungă durată;

3) să ofere un acord de intrare pe piața muncii, dacă șomerii au ajuns cel târziu la 18 luni de șomaj.

Prin urmare, UE sfătuiește țările membre să încurajeze solicitanții să se înregistreze la un serviciu de ocupare a forței de muncă, în special printr-o mai bună informare cu privire la sprijinul disponibil [28]. Practicile de evaluare și abordare individuală trebuie apoi puse în aplicare de către serviciile de ocupare a forței de muncă, împreună cu alți parteneri, ca să sprijine intrarea acestora pe piața muncii prin oferirea de îndrumări specifice pentru fiecare șomer care s-a înregistrat, cel târziu la împlinirea a 18 luni de șomaj [29]. O astfel de evaluare ar urma să arate indivizilor perspectivele lor de angajare, impedimentele în calea angajării lor, precum și încercările anterioare de a găsi un loc de muncă, inclusiv prin intermediul serviciilor europene de ocupare a forței de muncă sau EURES (EUROPEAN EMPLOYMENT SERVICES – o rețea de cooperare la care participă serviciile publice de ocupare a forței de muncă din țările Spațiului Economic European și asociațiile patronale și

sindicale, coordonate de Comisia Europeană. În Italia EURES este coordonat de Ministerul Muncii) [30].

Un alt aspect al recomandării este utilizarea instrumentelor de negociere care vizează angajarea cetățenilor și a serviciilor de ocupare a forței de muncă: de exemplu, în cele 18 luni de șomaj, șomerului înregistrat trebuie să i se ofere un acord de plasare a unui loc de muncă care să includă cel puțin o ofertă individuală de servicii care vizează găsirea unui loc de muncă și identificarea unui singur punct de contact, bazat, de exemplu, pe un cadru de coordonare între diferite instituții [31]. În funcție de disponibilitatea în țările membre și de circumstanțe, aranjamentul de plasare a unui loc de muncă ar putea include sprijin pentru căutarea unui loc de muncă, validarea învățării non-formale și informale, consiliere și orientare, educație, reabilitare, formare profesională, experiență de muncă, asistență socială, servicii de îngrijire a sănătății și îngrijire pe termen lung, îngrijire timpurie, precum și consiliere și management al mobilității [32].

Pentru a crește numărul de oportunități de angajare pentru șomerii înregistrați, Consiliul UE sugerează stabilirea unor legături mai strânse cu angajatorii:

– sunt încurajate și dezvoltate parteneriatele între angajatori și cele sociale, serviciile de ocupare a forței de muncă, autoritățile publice, serviciile sociale, fiind susținuți furnizorii de educație și formare;

– dezvoltarea serviciilor pentru angajatori, cum ar fi monitorizarea locurilor de muncă vacante, mentorat și formare la locul de muncă, plasare și sprijin;

– posibile stimulente concentrate pentru angajare.

De asemenea, acțiunile transversale trebuie să se refere la evaluarea și monitorizarea plasamentelor, evaluarea furnizării de servicii publice de ocupare, schimbul de experiențe, precum și la schimbul de bune practici în cadrul procesului de învățare comparativă al rețelei europene a serviciilor publice de ocupare creată prin Decizia 573/2014/UE a Parlamentului European și a Consiliului, privind o cooperare mai bună între fondurile europene structurale și de

investiții pentru o utilizare mai eficientă a serviciilor publice de ocupare a forței de muncă [33].

Un instrument eficient pentru a face față șomajului de lungă durată este Strategia italiană, care se bazează pe Recomandarea Consiliului UE din 15 februarie 2016. În definirea acestei strategii ne-am bazat pe conceptul de „șomaj de lungă durată”, utilizat de Eurostat pentru persoanele care nu au un loc de muncă și care îl caută de cel puțin 12 luni. Strategia pleacă de la o abordare personalizată și multidimensională, prin care să reunească diversele instrumente și resurse utilizate de actorii instituționali, garantând flexibilitatea implementării intervențiilor în teritorii, în conformitate cu programarea și prioritățile la nivel regional [34].

Pe de o parte, este esențială creșterea sinergiei dintre serviciile teritoriale de serviciu personal, consolidarea și recalificarea acestora, armonizarea instrumentelor și metodologiilor de intervenție. Pe de altă parte, este important să proiectăm cai personalizate de preluare a controlului, orientând din nou atenția către oameni, nevoile acestora și alegerile lor de dezvoltare profesională, mai ales atunci când există condiții de fragilitate multiformă, prin oferirea de răspunsuri concrete, flexibile și direcționate. Regiunile pot direcționa șomerii pe cai de reintegrare care sunt finanțate din resurse naționale, regionale sau chiar din fondul social european.

Strategia se concentrează pe:

- verificarea aprofundată a situației personale după primele 12 luni de șomaj;
- definirea unui acord de intrare pe piața muncii;
- evoluția centrului de locuri de muncă ca punct unic de contact;
- consolidarea infrastructurii informaționale pentru înregistrarea și activarea șomerilor de lungă durată.

După 12 luni, șomerul va fi contactat de centrele de ocupare pentru a-și evalua situația personală în vederea verificării perspectivei sale de angajare, a eventualelor obstacole, examinând și acțiunile de căutare a unui loc de muncă implementate în lunile precedente. Șomerii vor fi direcționați și informați cu privire la potențialele oferte de locuri de mun-

că de pe piață și, dacă se consideră oportun, și în alte teritorii, inclusiv posibilitățile din rețeaua EURES. Pentru verificarea nivelului competențelor de bază ale șomerului pot fi folosite instrumente de autoevaluare precum PIAAC Online (Programul pentru Evaluarea Internațională a Competențelor Adulților), pregătit de Comisia OCDE-UE (Organization for Economic Co-operation and Development), care este testat în o sută de centre de angajare [35].

În cazul în care șomerul este orientat spre munca pe cont propriu, operatorul Centrului de Ocupare va ajuta utilizatorul să se îndrepte către servicii care însoțesc definirea proiectului de afaceri, tot în legătură cu Uniunea Camerelor de Comerț, Industrie și Meșteșuguri, cu Organismul Național de Microcredite, precum și cu alte organisme regionale care activează în sector. Pentru șomerii care au o vârstă mai mare de 60 de ani și care nu au dobândit încă dreptul la limită de vârstă sau la pensionare anticipată, se va examina implicarea în proiecte de muncă de utilitate publică, conform prevederilor art. 26 din Decretul Legislativ Nr. 150/2015 [36].

Experiența ultimilor ani, atât la nivel național, cât și local, referitoare la măsurile de incluziune socială pentru persoanele defavorizate, demonstrează importanța îngrijirii integrate printr-un Punct Unic de acces la rețeaua de servicii locale. De fapt, asigură mai multe informații utilizatorului, facilitând accesul la serviciile disponibile [37].

Crearea de Puncte unice de contact și acces este esențială pentru simplificarea dialogului șomerilor cu serviciul public, încurajând coordonarea interinstituțională și cooperarea între diverși actori care funcționează într-un sistem integrat, având de fapt rolul de legătură între contextul productiv, sistemul de formare, serviciile sociale, piața muncii și realitatea lumii asociative. Având în vedere specificul țintei șomerilor de lungă durată, este esențial să se aibă în vedere o strategie de intervenție conectată între serviciile de ocupare a forței de muncă, sistemele de formare profesională și educație a adulților, în vederea învățării pe tot parcursul vieții și a validării învățării formale, informale și non-formale, a certificării califică-

rilor și competențelor, în ceea ce privește utilizarea acestora pe piața muncii.

Centrele de ocupare a forței de muncă vor oferi informații și acces direct la oportunități de angajare și experiență de muncă, la sistemul de formare profesională și educație a adulților, la servicii de atestare sau certificare a competențelor obținute atât în contexte informale, cât și non-formale [38].

Persoanelor care nu beneficiază de instrumente de susținere a veniturilor, Centrele de ocupare a forței de muncă le vor oferi informații cu privire la veniturile de incluziune, acționând ca intermediar între utilizator și oficiile competente [39]. În plus, ținând cont de specificul teritorial și de gradul necesar, regiunile și provinciile autonome vor pune la dispoziția Centrelor de ocupare a forței de

muncă informații despre servicii care simplifică reconcilierea dintre viața personală și muncă, cum ar fi: îngrijirea copiilor, concesiunile de transport public, sprijin pentru locuințe, precum și servicii sociale și sanitare [40].

4. CONCLUZII

Pentru sistemul european de protecție socială sunt extrem de importante prestațiile de șomaj. Acestea protejează lucrătorii și familiile acestora de pierderea locului de muncă și le oferă o plasă de siguranță vitală împotriva sărăciei [41]. Mai mult, acționează ca stabilizatori ai ciclului economic, susțin veniturile celor care și-au pierdut serviciul și sunt în căutarea unui alt loc de muncă, facilitând realocarea forței de muncă în economie, în vederea recalificării șomerilor [42].

BIBLIOGRAFIE

BIBLIOGRAPHY

1. <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/ro...>, accesat la 02.01.2024.
2. Anastasia B. Politiche passive per il lavoro, su www.disuguagliazesociali.it, 2019.
3. <https://publications.europa.eu/code/ro/ro-410...>, accesat la 02.01.2024.
4. <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-expla...>, accesat la 02.01.2024.
5. <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/ro...>, accesat la 02.01.2024.
6. Anastasia B., Mancini M., Trivellato U. Il sostegno al reddito dei disoccupati: note sullo stato dell'arte. Tra riformismo strisciante, inerzie dell'impianto categoriale e incerti orizzonti di flexicurity, Working paper Isae, 2009, p. 112.
7. <https://economedia.ro/rata-de-ocupare-a-for...>, accesat la 02.01.2024.
8. <https://servicii.gov.md/ro/event/C6>, accesat la 03.01.2024.
9. Istat, Occupati e disoccupati, www.istat.it, marzo 2022.
10. <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/ro...>, accesat la 03.01.2024.
11. <http://anofm.md/ro/node/63>, accesat la 03.01.2024.
12. <http://www.anofm.md/ro/node/63>, accesat la 03.01.2024.
13. <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-expla...>, accesat la 04.01.2024.
14. <https://infocons.ro/stiri-scurte/in-2022-s-a-inr...>, accesat la 04.01.2024.
15. <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-expla...>, accesat la 04.01.2024.
16. <https://statistica.gov.md/ro/forta-de-munca-o...>, accesat la 04.01.2024.
17. <https://www.stiripesurse.ro/ins-rata-de-ocupa...>, accesat la 04.01.2024.
18. <https://economedia.ro/rata-de-ocupare-a-for...>, accesat la 05.01.2024.
19. <https://social.gov.md/wp-content/uploads/202...>, accesat la 05.01.2024.
20. <https://conf.ro/wp-content/uploads/2019/10...>, accesat la 05.01.2024.
21. <https://www.ceccarbusinessmagazine.ro/rata...>, accesat la 05.01.2024.
22. <https://www.forbes.ro/ins-populatia-activa-a-...>, accesat la 05.01.2024.
23. <https://www.forbes.ro/rata-de-ocupare-a-locu...>, accesat la 06.01.2024.
24. <https://anofm.md/files/elfinder/Nota-analitica...>, accesat la 06.01.2024.
25. https://ro.wikipedia.org/wiki/Agentia_Naționa..., accesat la 06.01.2024.

26. <https://servicii.gov.md/ro/event/C6>, accesat la 08.01.2024.
27. https://ro.wikipedia.org/wiki/Agencia_Naționa..., accesat la 08.01.2024.
28. <https://europa.eu/youreurope/business/selling...>, accesat la 08.01.2024.
29. Anpal, Strategia italiana per l'integrazione dei disoccupati di lungo periodo nel mercato del lavoro, Raccomandazione del 16.02.2016.
30. Giorgi F. La recente evoluzione dell'indennità di disoccupazione in Italia, in Questioni di economia e finanza, Banca d'Italia, 2018, p. 459.
31. Pirrone S., Sestito P. Disoccupati in Italia. Tra Stato, Regioni e cacciatori di teste, Bologna, Il Mulino, 2016.
32. <https://www.infozoom.ro/articole/10-de-sfatu...>, accesat la 08.01.2024.
33. Ufficio Parlamentare di Bilancio, Gli ammortizzatori del mercato del lavoro dopo il Jobs Act, Focus tematico, 2018.
34. Altamura R., Spattini S. Best Practices nella lotta alla disoccupazione di lunga durata, www.csmb.unimo.it, 2018.
35. Commissione Europea, Scheda Tematica Per Il Semestre Europeo Prestazioni Di Disoccupazione, 2017.
36. <https://wb2021.fic.ro/ro/forta-de-munca>, accesat la 08.01.2024.
37. <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/ro/natio...>, accesat la 08.01.2024.
38. <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/ro...>, accesat la 09.01.2024.
39. <http://anofm.md/ro/node/63>, accesat la 09.01.2024.
40. <http://www.anofm.md/ro/node/63>, accesat la 09.01.2024.
41. <https://wb2021.fic.ro/ro/forta-de-munca>, accesat la 09.01.2024.
42. <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/ro/natio...>, accesat la 09.01.2024.

Liliana CREANGĂ,

*conferențiar universitar, doctor în drept,
Catedra „Drept public, securitate a frontierei,
migrație și azil”,
Academia „Ștefan cel Mare” a
MAI al Republicii Moldova,
e-mail: lilianacreanga28@gmail.com,
ORCID ID: 0000-0002-7118-9715*

Mariana GOLOVATII,

*licențiată în Guvernanța Organizațiilor
Publice, Facultatea de Economie
a Universității Ca'Foscari
din Veneția, Italia,
e-mail: mariana.golovatii@yahoo.it*