

UNIVERSITATEA BABEȘ-BOLYAI
FACULTATEA DE ȘTIINȚE POLITICE, ADMINISTRATIVE ȘI ALE
COMUNICĂRII
ȘCOALA DOCTORALĂ DE ADMINISTRAȚIE ȘI POLITICI PUBLICE

**REDUCEREA ȘOMAJULUI ȘI CREȘTEREA GRADULUI DE OCUPARE. ANALIZA
FORMĂRII PROFESIONALE - STUDIU DE CAZ JUDEȚUL MUREȘ
(Rezumatul tezei de doctorat)**

COORDONATOR ȘTIINȚIFIC:

Prof. univ. dr. Felicia-Cornelia MACARIE

DOCTORAND:

Anca Maria Elisabeta ODOBLEJA

CLUJ-NAPOCA

2020

Cuprins:

1. Scop și obiective de cercetare	4
2. Structura și conținutul tezei.....	8
3. Metodologie	14
4. Principalele rezultate obținute	19
5. Recomandări de politici publice.....	27
6. Potențiale cercetări viitoare	28
Cuprinsul complet al tezei de doctorat	37
Lista de figuri a tezei	39
Lista de tabele a tezei	42
Referințe bibliografice.....	43

Lista de tabele și figuri a rezumatului:

Tabel 1: Dimensiunile și ipotezele cercetării	15
Figura 1: Structura analizei cantitative și calitative a tezei	16
Figura 2: Rezultatele analizei comparative asupra implementării măsurilor active în România și UE.....	20

Cuvinte cheie: politici active și pasive ale pieței muncii; măsuri active; șomajul în România; ocuparea de pe piața muncii; formare profesională; șomaj județul Mureș.

Mulțumiri

La finalul acestei etape fundamentale a pregătirii mele profesionale, gândurile încărcate de gratitudine mi se îndreaptă către acei fără de care eforturile mele ar fi fost zadarnice.

Mulțumesc doamnei Prof. Univ. Dr. Felicia-Cornelia Macarie pentru sprijinul și îndrumările oferite.

Dedic această lucrare domnului Prof. Univ. Dr. Dan Sorin Șandor cu mulțumiri pentru șansa oferită de a urma studiile școlii doctorale și tot sprijinul acordat.

Finalizarea acestei teze nu ar fi fost posibilă fără ajutorul familiei mele, care mi-a fost alături, m-a încurajat și susținut cu dragoste și încredere, motiv pentru care îmi exprim mulțumirile și dragostea mea.

1. Scop și obiective de cercetare

Prezenta lucrare este situată la joncțiunea dintre științele economice și cele sociale. Prin natura subiectului său, teza capătă atribuții multidisciplinare. Caracterul de noutate al lucrării este redat de studierea și analizarea măsurilor active de reintegrare pe piața muncii pentru șomerii, cu accent pe formare profesională, fiind identificate atât punctele forte cât și vulnerabilitățile acestora. Piața muncii împreună cu problematica șomajului sunt și vor fi mereu subiecte de actualitate, chestiuni mereu prezente în tematica de studiu a cercetătorilor, teoreticienilor și practicienilor, de vreme ce cauzele și metodele de combatere a acestui efect negativ constituie subiecte care aduce cu sine reale provocări. Importanța temei și a problematicii vizate derivă din însăși multitudinea studiilor în domeniu, a strategiilor și programelor existente la nivelul Uniunii Europene, la nivelul tuturor statelor membre și, în consecință, și în România.

Caracteristicile reies din lecturile parcurse și din sursele primare și secundare analizate, lucrarea încercând să le ofere o structură, o interpretare și chiar să vină cu propuneri de soluții la problematicile identificate privind șomajul. Noutatea acestui subiect de analiză este confirmată de puținele surse scrise disponibile privind România și județul Mureș. Pe parcursul studiului de față am utilizat surse primare, pentru a extrage informația brută, iar interpretarea acestora a fost consolidată de literatura de specialitate. Bibliografia este formată atât din surse primare (documente oficiale emise de instituții europene, instituții internaționale ori instituții de rang național și local) cât și surse secundare (volume, articole în cadrul unor volume editate, articole electronice). Am încercat să consult cele mai actuale publicații din domeniul nostru de cercetare, în speranța ca cercetarea să fie cât mai precisă.

Scopul lucrării este analizarea politicilor de reintegrare pe piața muncii pentru șomerii în general, în România comparativ cu situația înregistrată la nivelul Uniunii Europene, cu

accent pe măsurile active și apoi, în special pe cursurile de formare profesională aplicate la nivelul județului Mureș.

Principalele obiective ale cercetării au fost îndeplinite total și se referă la:

O1. Determinarea situației de la nivel național cu privire la măsurile de reintegrare pe piața muncii și identificarea programelor măsurilor active care funcționează cel mai bine.

O2. Identificarea de puncte comune și de convergență cu politicile active europene de reinserție pe piața muncii menite să aducă în discuție aplicabilitatea anumitor măsuri active în funcție de provocările comune.

O3. Creionarea exemplelor de bune practici din domeniul pieței muncii și realizarea unei paralele între țările europene (model) de urmat în ceea ce privește nivelul ridicat de participare la măsurile de reducere a șomajului.

O4. Evaluarea eficacității, impactului și rezultatelor programelor măsurilor active și îndeosebi a cursurilor de formare profesională asupra persoanelor care le-au urmat la nivelul județului Mureș și asupra pieței muncii în general.

O5. Propunerea unui set de recomandări pe baza cercetării în vederea eliminării practicilor neproductive în domeniul măsurilor active folosite de către Agențiile Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă din România.

Obiectivele secundare au în vedere următoarele:

- Identificarea unor posibile elemente, precum genul persoanei sau vârsta, dacă stau la baza angajării mai rapide în cazul persoanelor care au urmat programe de formare profesională.
- Stabilirea unei dependențe între gradul de mulțumire al șomerilor care au urmat un curs de formare profesională și genul respectiv vârsta șomerilor precum și corespondența între mulțumirea față de cursurile de formare profesională și dobândirea unui loc de muncă.

- Determinarea raportului dintre participarea la mai multe cursuri de formare profesională și creșterea ratei angajabilității și a legăturii dintre nivelul ultimei școli absolvite și perioada în care persoana își găsește un loc de muncă.
- Verificarea legăturii între programele de formare profesională și efectele calitative asupra ocupării forței de muncă precum și raportul dintre o perioadă prelungită de inactivitate și rapiditatea cu care o persoană își găsește un loc de muncă în urma participării la un curs de formare profesională.

Ideea proiectului de cercetare are ca și punct de plecare lucrarea de disertație susținută în cadrul Facultății de Științe Politice, Administrative și ale Comunicării în 2014 și astfel, reprezintă de fapt o continuare care își dorește să reitereze tema și să o amplifice. Lucrarea de disertație s-a intitulat *Impactul social al programelor de reinsertie pe piața muncii pentru șomeri* și s-a concentrat pe evidențierea dimensiunilor, structurilor și a trăsăturilor șomajului, precum și pe evaluarea efectelor pe care le-au avut măsurile active întreprinse de Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă pentru sporirea gradului de ocupare a forței de muncă, studiu aplicat la nivelul județului Mureș.

Interesul pentru problematica șomajului și a metodelor de combatere a acestuia, a crescut odată cu bursa de cercetare primită la Parlamentul European de la Bruxelles în octombrie 2014. În acest cadru, timp de nouă luni, am avut posibilitatea de a mă familiariza cu acest subiect iar în urma participării la ședințele de lucru ale Comisiei pentru Ocuparea Forței de Muncă și Afaceri Sociale, am constatat că atât în dezbaterile membrilor cât și în studiile și articolele publicate de către Institutul de Cercetare a Parlamentului nu se evidențiază o situație clară și generală a României la nivelul Uniunii cu privire la rezultatele măsurilor active întreprinse pentru reducerea șomajului.

De asemenea, de cele mai multe ori accentul este pus pe studiile economice și pe cele de evaluare a tendinței șomajului. Astfel, am decis să îmi lărgesc aria de cercetare cu privire

la tema amintită, să încerc să observ care e situația la momentul actual, să văd ce anume se poate schimba și îmbunătăți în acest sens, să realizez un studiu nou, comparativ cu alte state membre europene, pentru ca în final să pot oferi o imagine cât mai clară și cuprinzătoare asupra situației României.

În ultimii zece ani, un număr mare de state membre ale Uniunii Europene și-au îmbunătățit semnificativ situația de pe piața muncii, prin aceea că un număr tot mai ridicat de șomeri au fost reintegrați pe piața muncii, în timp ce alte țări au înregistrat un număr mai mare de șomeri. Care sunt motivele pentru succesul țărilor care și-au îmbunătățit situația? Pot alte țări să învețe ceva din această experiență? Există cristalizat deja un precedent, un ghid de bune practici întocmit până în prezent?

Această lucrare își propune să analizeze politicile de succes pe piața muncii înregistrate de diferite țări din Europa comparativ cu situația consemnată la nivelul României. Printre obiective se numără și împărtășirea de cunoștințe din studiul asupra unor țări precum Suedia, Danemarca, Germania, țări care reprezintă un model de urmat în ceea ce privește nivelul ridicat de participare la măsurile de reducere a șomajului.

În condițiile în care problematica șomajului se află pe agenda zilnică a instituțiilor europene abilitate în acest sens și cunoscând diferențele de aplicare a politicilor pieței muncii de la stat la stat, se impune evaluarea impactului fiecărui program național adresat șomerilor în termenii obiectivelor propuse și găsirea celor mai adecvate politici pentru realizarea scopurilor, mai ales în țara noastră.

Combaterea șomajului, a căpătat o prioritate sporită în ultimul deceniu iar ideea care se impune tot mai adesea privește orientarea politicilor pieței muncii de la măsuri preponderent pasive spre măsuri active, care sprijină ocuparea forței de muncă. Așa cum reiese din cercetarea de față, notorietatea măsurilor active se regăsește în creșterea eficacității pieței muncii, precum și asupra posibilității scăderii șomajului prin asigurarea corelării cererii

cu oferta de forță de muncă și a menținerii persoanei șomere în contact cu piața muncii, sporindu-i în același timp, aptitudinile și competențele necesare reintegrării pe piața muncii.

Dincolo de caracterul de experiment a celor expuse mai sus, ne vom concentra pe monitorizarea implementării măsurilor active de combatere a șomajului la nivel național, comparativ cu Uniunea Europeană și în final la nivelul comunității locale din județul Mureș.

Prin aceste măsuri se urmărește la nivelul ofertei de pe piața muncii, respectiv a grupurilor țintă, a șomerilor/a potențialilor șomeri, în principal, a unui comportament activ, constând în participarea lor directă și susținută pe piața muncii. Totodată, măsurile active se adresează și cererii de forță de muncă, cu scopul de dezvoltarea unui mediu antreprenorial precum și de a încuraja crearea de noi locuri de muncă.

2. Structura și conținutul tezei

Pornind de la aceste considerente, capitolul introductiv se concentrează pe identificarea problemei și tratează politicile de reducere a șomajului și de creștere a gradului de ocupare în România, prezentând măsurile active și pasive de diminuare a șomajului și de creștere a gradului de ocupare, pentru ca în final să fie realizată o analiză a categoriilor de măsuri care definesc politica de ocupare a forței de muncă și de combatere a șomajului. De asemenea, primul capitol își propune să observe în ce fel bugetul acordat măsurilor active contribuie în privința rezultatelor și anume, dacă există o legătură între sumele alocate și numărul de persoane integrate pe piața muncii.

Cel de-al doilea capitol (*Modelarea și dinamica șomajului. Abordări reformatoare în politicile de ocupare a forței de muncă în România*) definește sectorul în care se încadrează politicile pieței muncii. Vorbim astfel despre șomaj ca dezechilibru al pieței muncii dar și ca fiind o politică socială menită să stabilizeze sectorul public ce se află într-un continuu proces de reformă. În același sens, am considerat utilă trecerea în revistă a aspectelor ce țin de

caracteristicile Noului Management Public și implicațiile acestuia în privința managementului public tradițional.

Cel de-al treilea capitol (*Măsuri de îmbunătățire a șanselor pe piața muncii pentru șomeri în uniunea europeană*) vine ca o continuare firească a celui de-al doilea capitol și îndreaptă lucrarea înspre politicile active de ocupare de la nivelul statelor membre, cu accent pe modelul regăsit în Germania și țările nordice.

Capitolul patru (Metode și modele de evaluare a programelor măsurilor active cu referințe în cercetarea de față) oferă o perspectivă asupra posibilelor efecte ale programelor măsurilor active asupra persoanelor care le-au urmat și implicit asupra pieței muncii. La bază a stat procedeul meta-analizei, instrument statistic care presupune sintetizarea, analizarea și rezumarea rezultatelor cercetărilor într-un eșantion de studii individuale care analizează impactul măsurilor active asupra angajării.

Capitolul cinci (*Unele considerații cu privire la formarea profesională ca măsură activă de reintegrare pe piața muncii*) definește aspectele relevante ce țin de evaluarea programelor de formare profesională, începând cu istoricul privind formarea, concepte și clasificări și trecând înspre eficacitatea programelor de formare profesională.

Partea finală ce include cel de-al șaselea capitol (*Analiza politicilor de ocupare aplicate de AJOFM Mureș*) ne conduce înspre analiza formării profesionale ca măsura activă de reintegrare pe piața muncii la nivelul județului Mureș și încheie lucrarea de față cu elemente practice. Fundamentul în această analiză îl constituie datele colectate de la Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă a județului Mureș, care organizează gratuit cursuri de calificare/recalificare pentru șomeri cu scopul de a mări șansele ocupării unui loc de muncă. Teză se încheie cu o serie de concluzii și propuneri, urmate de o listă de referințe bibliografice și o serie de patru anexe.

Rațiunea care a stat la baza acestei idei de proiect o reprezintă printre altele conștientizarea problematicii șomajului odată cu finalizarea studiilor masterale, precum și identificarea diferitelor probleme cu care se confruntă șomerii, printre care amintim: lipsa intrării profesionale, nereușita în a obține certificate de calificare în școală, lipsa experienței de muncă ori existența unei calificări ce nu are căutare.

Deoarece metodele de intervenție a statelor europene sunt diferite, am considerat având o deosebită însemnătate cunoașterea strategiilor adoptate de diverse state europene constituind astfel o bogată sursă de informație pentru cei interesați de aspectele privind măsurile active pentru ocuparea forței de muncă.

În aprofundarea problemei, definierea persoanelor șomere, a adus cu sine conștientizarea faptului că acestea se pot indentifica cu un grup de persoane stigmatizate, grup în care nevoile acestora și abilitățile concrete nu sunt corelate sau este resimțită existența unor obstacole mai mult sau mai puțin obiective în obținerea locurilor de muncă.

În urma analizei cantitative, am înțeles că șomerii își doresc și au nevoie pe lângă un loc de muncă și o remunerație, de sfaturi și ajutor în problemele cu care se confruntă, precum și de consiliere ca metodă de evitare a excluderii sociale și enunțarea de modalități pentru redobândirea calificării profesionale.

Domeniul șomajului, este unul foarte cunoscut și dezbătut în zilele noastre. Există o sumedenie de definiții dar este important să amintim că șomajul nu poate fi definit pur și simplu, ca reprezentând acel număr de oameni fără un loc de muncă. O definiție atât de generală și simplă ar include și copii care sunt prea tineri pentru a munci și pensionarii, care se află la vârsta încetării activității, sau alte categorii de oameni care nu doresc să desfășoare o muncă remunerată. Șomajul se referă la toți oamenii care doresc și pot să lucreze dar nu reușesc să-și găsească un loc de muncă.

Este cunoscut faptul că șomajul reprezintă un fenomen social, complex, ce a avut și are efecte în diverse domenii (social, psihologic, economic). Amploarea fenomenului și creșterea numărului de șomeri în plan mondial a focalizat atenția Uniunii Europene asupra problematicii forței de muncă și a celei privind ocuparea forței de muncă dezvoltându-se o serie de strategii (Amsterdam 1997, Lisabona 2000, Stockholm 2001, Lisabona 2005, Bruxelles 2010) pentru ca astăzi să fie conturată o Strategie europeană de ocupare a forței de muncă¹, care are ca și prim scop combaterea șomajului la nivelul Uniunii Europene.

Un domeniu separat în cadrul politicilor sociale îl reprezintă politicile de reducere a șomajului și de creștere a gradului de ocupare, al căror obiectiv principal îl constituie menținerea și creșterea gradului de ocupare, prin acțiuni directe sau indirecte, menite să asigure locuri de muncă pentru tinerii care intră pe piața muncii, pentru șomeri sau alte persoane care vor să se angajeze ca salariați.

Un anumit grad de șomaj există și reprezintă o trăsătură inevitabilă a oricărei economii de piață liberă. În consecință, România încearcă tot mai mult să mențină la niveluri rezonabile (cât mai scăzute) șomajul, mai degrabă decât să prevină orice formă a acestuia.

În general, problematica protecției sociale a șomerilor și a ocupării forței de muncă este abordată, prin două tipuri de politici sociale și anume:

- politici pasive - constituind suportul financiar al șomerilor și presupun plata în numerar pe o anumită perioadă a unor indemnizații bănești și
- politici active - al căror obiectiv este sprijinirea șomerilor în găsirea unui loc de muncă (Osoian, 2005, p. 156).

Măsurile active se referă la intervențiile pe piața muncii privind participanții a căror activitate principală o constituie căutarea activă a unui loc de muncă și care se finalizează prin modificarea statutului participanților pe piața muncii (Guț, 2009, p. 157). Măsurile active

¹În prezent face parte integrantă din *Strategia pentru creștere economică Europa 2020*

vizează, în primul rând, acele intervenții guvernamentale care furnizează suport financiar dar temporar, grupurilor dezavantajate de pe piața muncii, deoarece acest tip de măsuri au ca și obiectiv principal susținerea persoanelor active prin diferite forme, de a trece de la inactivitate involuntară la ocupare sau mai mult, la menținerea locurilor de muncă pentru persoanele amenințate de somaj.

Într-o altă viziune, politicile active au drept scop:

- scurtarea perioadei de căutare a unui loc de muncă printr-o corelare mai bună între numărul locurilor de muncă vacante și numărul celor aflați în căutarea unui loc de muncă (între cererea și oferta de muncă);

- instruire și calificare cu rolul de a îmbunătăți sau diversifica calificările lucrătorilor;

- creare directă de locuri de muncă (Calmfors, 1994, p. 8 *apud.* Guț, 2009, p. 165).

Măsurile active contribuie, atât la îmbunătățirea deprinderilor și calificărilor șomerilor cât și la încurajarea mobilității forței de muncă, datorită accentului pus pe finanțarea pregătirii profesionale.

În țara noastră, conform legii privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă², măsurile active au la bază două obiective majore:

- ✓ creșterea șanselor de ocupare a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă;
- ✓ stimularea angajatorilor pentru încadrarea în muncă a șomerilor și crearea de noi locuri de muncă.

Măsurile pasive se refera la intervențiile care furnizează asistență financiară, direct sau indirect, persoanelor dezavantajate de pe piața muncii. Cei care beneficiază de acest tip de intervenții sunt persoanele fără loc de muncă și care se află în căutarea activă a unui loc de muncă, dar și persoane pensionate timpuriu (Guț, 2009, p. 157). Măsurile pasive ale pieței

² Legea nr. 76 din 2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, M. O. nr. 103 din 6 februarie 2002.

muncii se referă la ajutorul financiar acordat direct sau indirect persoanelor dezavantajate pe piața muncii, principala măsură pasivă referindu-se la ajutorul de șomaj.

În cadrul măsurilor pasive sunt incluse beneficiile în caz de șomaj (indemnizația de șomaj și asistența socială în caz de șomaj) și plățile compensatorii. Indemnizația de șomaj a fost stabilită în baza Legii nr. 76/2002 ca fiind o sumă lunară, fixă și neimpozabilă ce reprezintă 75% din salariul de bază minim brut pe țară în vigoare la data stabilirii acesteia, la care se adaugă o sumă procentuală, în funcție de vechimea în muncă. Plata compensațiilor, se acordă persoanelor ale căror contracte individuale de muncă sunt desfăcute în urma unor concedieri colective.

Motivația alegerii analizei măsurilor active de diminuare a șomajului și de creștere a gradului de ocupare vine de la faptul că măsurile pasive de ajutor acordate cu bune intenții, nu fac altceva decât să susțină din punct de vedere psihologic și chiar material la cei asistați, pasivitatea – așa cum este definită ea în dicționare (DEX, 2009) - lipsă de activitate, de inițiativă, de interes, renunțare la acțiune, inactivitate, resemnare. Din punctul meu de vedere, o astfel de măsură care dezvoltă o atitudine de pasivitate nu este nicidecum benefică în încercarea de a-i ajuta pe șomerii aflați în căutarea unui loc de muncă, ba mai mult, nu va ajuta la îndeplinirea obiectivului declarat al politicii sociale asumat de România și de către alte state membre ale Uniunii, de a promova ocuparea persoanelor apte de muncă, de a îmbunătăți condițiile de viață și de muncă și de a atenua condițiile cadru pentru mai multă muncă și dezvoltare. Adaug totodată ideea conform căreia o persoană educată (fie în școli de ucenicie, prin training, fie prin intermediul programelor de integrare a lucrătorilor pe piața muncii, programe de facilitare a tranziției de la școală la locul de muncă), cu una sau mai multe specializări are mai multe șanse de a reduce șomajul de lungă durată sau cel ciclic decât o persoană căreia îi sunt alocate sume de bani pe o perioadă determinată de timp.

Această opinie este întărită și de faptul că la nivel european, în ciuda faptului că politica ocupării forței de muncă aparține statelor membre iar orice încercare de armonizare este exclusă, se apelează totuși la politici de stimulare și de sprijin, iar accentul cade de cele mai multe ori pe implementarea de programe și proiecte menite să stimuleze angrenarea persoanelor șomere în diferite activități. În acest sens, noul *Program european pentru ocuparea forței de muncă și inovare socială* (EaSI, 2014-2020) al Uniunii, reunește trei axe care susțin ocuparea forței de muncă, politica socială și mobilitatea forței de muncă în întreaga Uniune Europeană (PROGRESS, EURES și Microfinanțare Progress). La acestea se adaugă *Pachetul de investiții sociale pentru promovarea creșterii și coeziunii*, care constă printre altele într-o gestionare mai eficientă a cheltuielilor pentru a asigura o protecție socială adecvată și durabilă, ca de exemplu prin participarea la cursuri de formare, investiții în competențele și capacitățile cetățenilor, pentru a le spori șansa de a se integra în societate și pe piața forței de muncă (Pachetul de investiții, 2013).

3. Metodologie

Cercetarea de față se include în sfera studiilor cantitative și calitative, urmărind demersul științific și metodologic al lucrărilor de specialitate. Aspectele metodologice ale cercetării au inclus stabilirea obiectivelor și definirea ipotezelor. În cadrul prezentei cercetări, ipotezele cercetării au fost corelate și formulate pornind de la obiectivele cercetării, pe baza lor fiind dezvoltate ulterior trei dimensiuni, respectiv: dimensiunea personală, structurală și cea a competențelor. Pentru testarea fiecărei ipoteze au fost folosite mai multe metode de cercetare aplicate în mai multe etape și au constat în diferite instrumente.

Tabel 1: Dimensiunile și ipotezele cercetării

<u>Dimensiunile cercetării</u>			
<u>Dimensiunea personală</u>	<u>Dimensiunea competențelor</u>	<u>Dimensiunea structurală</u>	
<u>Ipoteze</u>	1. Programele de formare profesională conduc la angajarea mai rapidă în cazul bărbaților (<i>infirmată</i>)	5. Participarea la mai multe cursuri de formare profesională crește rata angajabilității (<i>confirmată</i>)	7. Programele de formare profesională tind să aibă efecte minore dar de calitate asupra ocupării forței de muncă (<i>confirmată</i>)
	2. Angajabilitatea depinde de vârsta persoanelor care au urmat cursuri de formare profesională (<i>infirmată</i>)	6. Nivelul ultimei școli absolvite prezice perioada în care persoana își găsește un loc de muncă (<i>infirmată</i>)	8. O perioadă prelungită de inactivitate afectează rapiditatea cu care o persoană își găsește un loc de muncă în urma participării la un curs de formare profesională (<i>confirmată</i>)
	3. Gradul de mulțumire al șomerilor care au urmat un curs de formare profesională crește în funcție de genul și vârsta șomerilor (<i>infirmată</i>)		
	4. Mulțumirea față de cursurile de formare profesională influențează dobândirea unui loc de muncă (<i>confirmată</i>)		

Sursa: Autoarea

Astfel, prima etapă, etapa documentării a constat în cercetarea teoretică și a cuprins analiza literaturii de specialitate. A doua etapă, etapa elaborării matricei de analiză, a avut ca și puncte de plecare construirea metodologiei de cercetare și a instrumentelor de cercetare necesare prin formularea ipotezelor cercetării, aplicarea instrumentelor de cercetare, realizarea analizei și interpretarea datelor colectate. Ultima etapă, a constat în sintetizarea datelor și informațiilor obținute în urma cercetării.

Plecând de la considerațiile teoretice, obiectivul prezentei cercetări este acela de a investiga impactul măsurilor active (a cursurilor de formare profesională) iar ca metodă de **analiză cantitativă** am folosit chestionarul. În privința **analizei calitative** am fost folosit interviul, analiza de conținut a documentelor și rapoartelor ANOFM, a bazei de date furnizate de către AJOFM Mureș și analiza cererii de pe piața muncii din județul Mureș.

Practic, prezentul studiu se împarte în **trei mari secțiuni, prima** este realizată în jurul persoanelor în căutarea unui loc de muncă, a viitorilor angajați, **a doua secțiune** este dedicată interpretării datelor furnizate de către AJOFM Mureș, furnizorul cursurilor de formare, iar **cea de-a treia secțiune** o putem defini ca fiind secțiunea angajatorilor, secțiune în care am analizat cererea de pe piața muncii din județul Mureș.

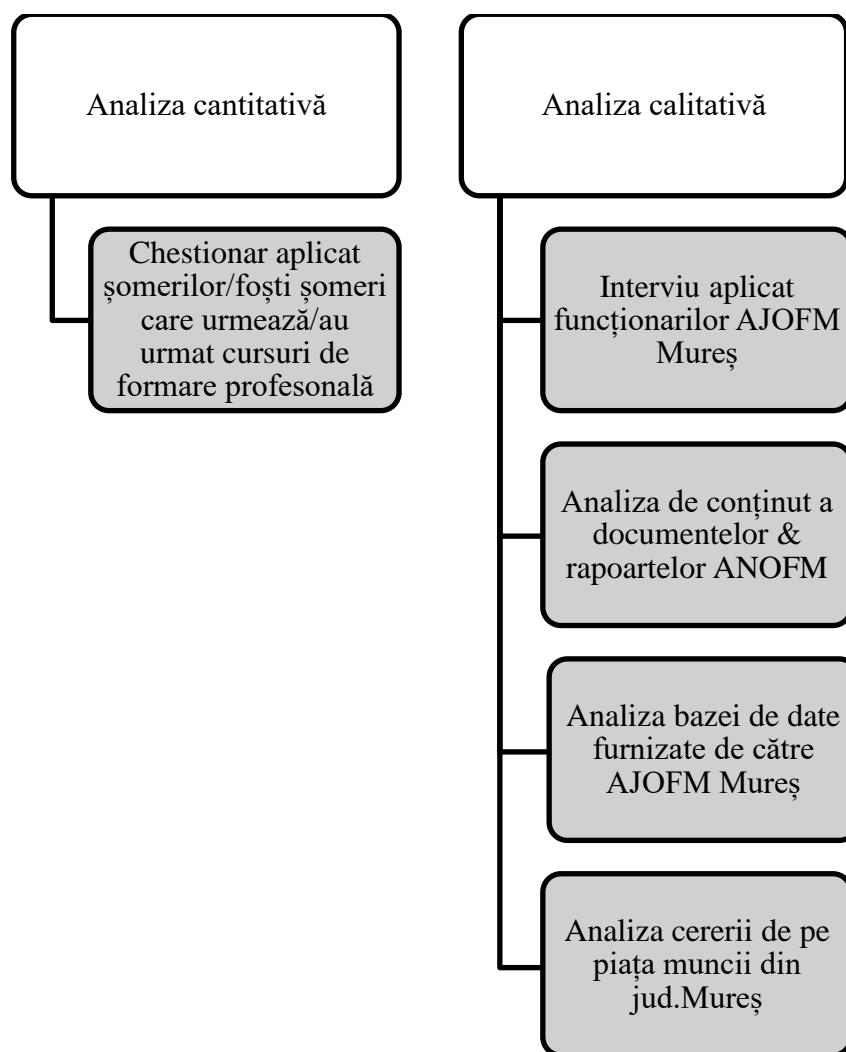


Figura 1: Structura analizei cantitative și calitative a tezei

În centrul cercetării analizei cantitative a datelor se află sondajul de opinie, iar instrumentul utilizat este **chestionarul**. Elementele studiate în cadrul celor 96 de chestionare aplicate pe cetățenii șomeri/foști șomeri care au urmat sau urmează cursuri de calificare și care au apelat la serviciile Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Mureș în acest sens s-au referit la aspecte ce țin de vârsta, genul persoanei, mediul din care provin, aprecierea cursurilor de formare profesională, capacitatea profesională a persoanei, nivelul ultimei școli absolvite și la factori externi precum: nevoile de pe piața muncii, durata perioadei de inactivitate, efectele cursurilor de formare profesională asupra persoanei, etc.

Atât în analiza și interpretarea datelor cantitative colectate cât și în privința celor calitative, am avut ca și punct de plecare ipotezele concentrate în cele trei mari dimensiuni: personală, privind competența și structurală.

Interviul, ca metodă de cercetare a analizei calitative, a fost aplicat pe doi funcționari publici ai departamentului de „Formare profesională” și patru ai departamentului „Medierea muncii, consiliere, orientare și formare profesională”. Instrumentul de cercetare folosit a fost **ghidul de interviu semistrukturat** care a cuprins un număr de întrebări, menite să ajute la testarea cât mai complexă a ipotezelor.

Tot în cazul cercetării calitative am folosit și metoda de analiză de conținut a documentelor și rapoartelor ANOFM și a bazei de date furnizate de către AJOFM Mureș respectiv analiza numărului de cereri de pe piața muncii din județul Mureș.

În privința **datelor furnizate de către AJOFM Mureș** din perioada 2013-2017, analiza s-a concentrat pe identificarea numărului total de participanți la cursurile de formare și numărului de persoane asupra cărora cursurile de formare profesională au avut un impact și astfel s-au angajat. Procesul de angajare presupune o perioadă de probă. Astfel, am considerat util să cunoaștem dacă în urma perioadei de probă, persoanele care au urmat cursuri de formare profesională rămân în câmpul muncii.

Analiza cererii de pe piața forței de muncă pornește de la ideea de a afla în ce măsură cererea de pe piața muncii din jud. Mureș „solicită” persoane cu o anumită calificare pentru posturile vacante. Odată cu evoluția tehnologiei și apariția internetului, se apelează mai des la publicarea și căutarea unor posibile posturi vacante pe internet. Astfel, colectarea și evaluarea cerințelor posturilor valabile pe piața muncii din județul Mureș s-a realizat cu ajutorul anunțurilor de angajare de pe portalurile de căutare precum și de pe platforma AJOFM Mureș, secțiunea „Locuri de muncă vacante”. Astfel, în perioada 13.07.2016-21.11.2017 au fost supuse analizei un număr de 444 de anunțuri de angajare, principalul scop fiind verificarea cerințelor necesare posturilor vacante.

Metodologia de cercetare folosită în lucrare are la bază evaluarea formativă, fiind de altfel o evaluare intermediară, realizată în timpul implementării programelor măsurilor active, cu scopul de a analiza situația și de a facilita îmbunătățirea programelor oferite de către AJOFM Mureș.

Plecând de la ideile semnalate mai sus, consider că pe de o parte prin realizarea acestei cercetări s-au relevat date noi care vor fi utile atât în plan teoretic cât și în cel practic. Pe de altă parte, apreciez că se va evidenția atenția deosebită ce trebuie acordată măsurilor active de pe piața muncii la nivel național în procesul de gestionare a riscurilor și de evaluare a șomajului, care trebuie să parcurgă numeroase etape pentru realizarea convergenței către posibile modele europene de succes existente. În acest fel vom respecta prevederile art. 147, din Titlul IX, Ocuparea forței de muncă, a *Tratatului privind Funcționarea Uniunii Europene* (TFEU, 2012, p. 66), care menționează că „uniunea contribuie la realizarea unui nivel ridicat al ocupării forței de muncă prin încurajarea cooperării dintre statele membre” cu scopul de a facilita schimburile de informații între statele membre dar mai ales a schimburilor de bune practici în privința combaterii șomajului.

4. Principalele rezultate obținute

Principalele rezultate ale lucrării se referă la faptul că uneori necesitatea anumitor măsuri rezultă atât din utilizarea acestora cât și din succesul lor, mai exact a numărului de persoane angajate în urma participării la acestea. Reorientarea politicilor pasive spre cele active, subliniază eficacitatea politicilor pe piața muncii, mai ales a factorilor pozitivi a acestora care contribuie la îmbunătățirea calității forței de muncă, la creșterea ofertei de muncă și implică o participare mai activă a șomerilor în procesul de căutare de noi locuri de muncă.

Modul „activ” de a căuta un loc de muncă aduce un plus strategiilor de creștere a ocupării pe piața muncii, aspect regăsit și în practică la nivelul județelor țării iar potrivirea între calificările persoanelor și pregătirea lor profesională în corelație cu specificul de la nivel local întărește și mai mult regula conform căreia rezolvarea vine cel mai adesea din referința internă a persoanelor raportat la referința externă a pieței muncii.

Bugetul acordat măsurilor active este deosebit de important, rezultatele reflectându-se în relația pozitivă și puternică între variabila numărul de persoane integrate pe piața muncii și suma alocată măsurii respective. Astfel, cu cât bugetul este mai mare cu atât numărul de persoane integrate pe piața muncii crește.

Fie că vorbim despre șomaj ca fiind un cost social, financiar sau economic, acesta reprezintă un factor negativ care impune costuri societății. Așa cum se poate anticipa, costul social este probabil cel mai important indicator dar și unul imposibil de calculat fiind pentru individ un factor demoralizator care poate să ia diferite forme în funcție de felul șomajului ori durata acestuia. Consecințele șomajului de scurtă durată sunt ceva mai reduse pe când cel pe termen lung poate afecta grav persoana și poate conduce la un stadiu avansat de degradare socială implicând totodată și membrii familiei.

La o scurtă privire comparativă asupra politicilor și măsurilor pieței muncii adoptate în țări precum Suedia, Germania sau Danemarca remarcăm modelul de flexisecuritate danez, rolul asigurării securității sociale ca element definitoriu pentru stabilizarea pieței forței de muncă suedeze și un model german reformat în privința reducerii ajutoarelor de șomaj. Reiese astfel importanța aplicării unor măsuri de reformare a sistemelor de protecție socială, precum: condiționarea acordării ajutorului de șomaj pentru căutarea activă a unui loc de muncă și pentru participarea la programe de reconversie profesională precum și reducerea cuantumului ajutorului de șomaj și a duratei acordării acestuia.

În România:	În Europa:
- progrese înregistrate cu privire la programele de formare profesională, în special cele destinate persoanelor din mediul rural;	- programele de formare profesională sunt cele mai utilizate măsuri active de pe piața muncii în Europa;
- medierea muncii, informarea și consilierea profesională au avut o contribuție semnificativă la integrarea persoanelor în câmpul muncii, fiind cele mai des utilizate măsuri în perioada 2014-2016;	- programele de formare profesională au cea mai mare pondere cu efect pozitiv asupra participanților, urmată de serviciile de orientare/consiliere;
- numărul persoanelor șomere care s-au angajat în urma formării profesionale a crescut semnificativ de la 35% to 44,30% (2014-2016).(Europa 2020 - Stadiul implementării în România, 2014)	- efecte mai mari asupra femeilor participante la măsurile active și mai reduse asupra bărbaților. (Kluve, 2006, p. 10)

Figura 2: Rezultatele analizei comparative asupra implementării măsurilor active în România și UE

Evaluarea realizată asupra eficacității programelor măsurilor active scoate în evidență faptul că măsurile de formare profesională arată efecte modeste dar pozitive în general dar cu impact mai mare pe termen lung. La acestea se adaugă faptul că efectele măsurilor se regăsesc în principal asupra duratei perioadei șomajului, cu rezultate importante înregistrate asupra

creșterii ratei de ocupare. Pe de altă parte, efectele sunt mai reduse în privința oferirii unei stabilități pe piața forței de muncă și asupra tranziției de la șomaj la ocupare.

În vederea îmbunătățirii calificării și competenței forței de muncă, totul pornește de la sursă, de la primul nivel de educație, și creșterea calității învățământului primar, prin ameliorarea programelor preșcolare.

Relația directă între rata șomajului și nivelul de educație nu mai trebuie dovedită ci reiese cu ușurință din datele care indică că rata șomajului scade pe măsură ce se atinge un nivel superior de educație.

În prezenta analiză am pornit de la un set de întrebări, la care, pe parcursul cercetării de față am încercat să le aduc un răspuns, fie dintr-o perspectivă teoretică, fie dintr-o perspectivă practică, iar acestea s-au referit, în linii mari, la următoarele aspecte:

a) dacă cursurile de formare profesională sunt frecventate de către șomeri și care este impactul acestora ?

b) câți șomeri au reușit să se angajeze în urma participării la cursurile de formare profesională?

c) în ce măsură dobândirea unui loc de muncă de către șomeri depinde de participarea la formarea profesională ori de educația individuală?

d) dacă mulțumirea față de cursul urmat și modalitatea de dobândire a calificării pentru șomeri are un impact asupra angajării?

e) dacă intervalul de timp între dobândirea statutului de șomer și participarea la un curs de formare profesională are vre-un impact asupra angajării ulterioare?

Astfel, pe baza întrebărilor mai sus amintite și în raport cu cele trei mari dimensiuni cea personală, cea privind competența și dimensiunea structurală pe care s-a sprijinit analiza părții de cercetare a lucrării, a reieșit în privința *datelor cantitative*, faptul că:

- în general măsurile active, și aici mă refer strict la cursurile de formare profesională pentru șomeri, sunt frecventate, asta reieșind și din analiza datelor statistice puse la dispoziție de către AJOFM Mureș;

- un număr semnificativ de persoane chestionate (42,5%) și-au găsit un loc de muncă după aproximativ un an iar alte 31% și-au găsit un post într-un interval de 2 până la 5 luni, o posibilă cauză care stă la baza acestor perioade este neconcordanța cu cererea reală de forță de muncă;

- din totalul de 96 de persoane chestionate, ca urmare a frecventării cursurilor de calificare, rata persoanelor care s-au angajat a fost de 55,21% (reprezentând 53 de persoane) și doar 20,8% (însușind 20 de persoane) au declarat că nu s-au angajat după ce au urmat aceste cursuri;

- din perspectiva dimensiunii personale, am constatat că în privința angajării nu există o legătură semnificativă în ceea ce privește vârsta sau genul persoanelor care au urmat cursuri de formare profesională, asta și pe fondul faptului că eșantionul a fost format din 96 de persoane unde vârsta dominantă a fost cea de 26-35 de ani iar genul persoanelor chestionate a înclinat înspre cel masculin (51 persoane de genul masculin și 39 de genul feminin); Totodată, înțelegem că genul și vârsta nu constituie un factor important în privința mulțumirii față de cursul urmat în schimb se remarcă o legătura puternică între mulțumirea față de un curs de formare profesională și angajare. Cu alte cuvinte, persoanele care au dobândit un loc de muncă sunt ceva mai mulțumite de cursul de formare profesională urmat decât cele care nu s-au angajat.

- referitor la dimensiunea privind competența, a rezultat că de cele mai multe ori participarea la mai multe cursuri de formare profesională constituie o condiție importantă în privința angajabilității iar nivelul de studii contează în raport cu scurtarea duratei de timp în care o persoană este angajată, fapt ce întărește ideea primordială a cercetării de față;

- în ceea ce privește dimensiunea structurală, cu referire la factorii de mediu externi, reies următoarele efecte minore dar de calitate asupra celor care au urmat cursuri, astfel, cei mai mulți respondenți văd în cursurile de formare profesională avantajul de a avea o șansă în plus la angajare, urmat de beneficiul de a dobândi o diplomă de calificare și adaptarea mai ușoară la cerințele actuale din câmpul muncii. De asemenea, reținem faptul că o perioadă prelungită de inactivitate afectează rapiditatea cu care o persoană își găsește un loc de muncă în urma participării la un curs de formare profesională.

- educația unei persoane surclasează calificarea atunci când este vorba de un loc de muncă ce necesită un curs de formare profesională dar de asemenea, rezultă rolul marginal pe care îl joacă calificarea în recrutarea și retenția persoanelor în câmpul muncii.

- în general durata de timp după care o persoană șomeră participă la un curs de formare este relativ scurtă dat fiind caracterul obligatoriu al dovedirii faptului că persoana șomeră caută un loc de muncă sau datorită faptului că recalificarea favorizează prelungirea șomajului (și implicit a perioadei în care aceștia primesc indemnizația de șomaj), cu toate acestea analiza de față relevă faptul că perioada de inactivitate nu reprezintă un impediment în privința angajării.

- în completarea rezultatului anterior, trebuie precizat faptul că o mare parte din persoanele chestionate, mai exact un procent de 42,5% din totalul persoanelor chestionate și-au găsit un loc de muncă după aproximativ 1 an iar 31% și-au găsit un post într-un interval de 2 până la 5 luni după ce au urmat cursuri de formare profesională.

Pe scurt, **principalele constatări ale cercetării cantitative** accentuează că printre cele mai frecventate măsuri active se află cursurile de formare profesională având un număr semnificativ de persoane care se angajează ca urmare a frecventării acestora. Am constatat că nu există legături importante în privința angajării în raport de vârsta sau genul persoanelor care au urmat cursuri de formare profesională dar și că aceste două elemente, genul și vârsta,

nu constituie un factor fundamental în privința mulțumirii persoanelor față de cursul urmat. Pe de altă parte, există o legătură puternică între mulțumirea față de un curs de formare profesională și angajare. Cu alte cuvinte, persoanele care au dobândit un loc de muncă sunt ceva mai mulțumite de cursul de formare profesională urmat decât cele care nu s-au angajat. De altfel, participarea la mai multe cursuri de formare profesională constituie o condiție importantă în privința angajabilității iar nivelul de studii contează de cele mai multe ori la scurtarea duratei de timp în care o persoană este angajată. Cu toate acestea, educația unei persoane surclasează calificarea atunci când este vorba de un loc de muncă ce necesită un curs de formare profesională.

Analiza calitativă efectuată, a fost bazată pe răspunsurile funcționarilor departamentelor de „Medierea muncii, consiliere și orientare și formare profesională” și „Formare profesională” din cadrul AJOFM Mureș la întrebările din interviu. Subliniem faptul că prin interviu, ca metodă specifică calitativă se pot obține informații precise care au capacitatea de a atinge scopul propus cu un mare grad de obiectivitate în contextul subiectivismului gestionarului interviului ca persoană interesată dar și al intervievaților ca persoane implicate în activitatea supusă cercetării, astfel se pot trage următoarele concluzii generale dar și specifice:

- piața forței de muncă din județul Mureș este una ținută în cote normale, fiind înregistrat un număr suficient de locuri de muncă disponibile, în diferite ramuri de activitate de la domeniul telecomunicații, construcții, comerț și până la domeniul servicii;

- programele de formare profesională reprezintă măsuri active esențiale în reinserția persoanelor în căutarea unui loc de muncă. Acestea acordă șansa de a dobândi noi competențe ori chiar de a-și schimba total domeniul de activitate;

- în privința dimensiunii structurale, reținem faptul că avantajul acestor cursuri de formare profesională este reintegrarea pe piața muncii, dezvoltarea competențelor

profesionale în mod gratuit, ocuparea durabilă, prelungirea vieții active, avantaje la nivel social, psihosocial și psihologic, la care se adaugă beneficiile financiare primite din bugetul Asigurărilor pentru Șomaj precum și posibilitatea de ocupare-angajare în calificări diferite și multiple, obținute de-a lungul traseului profesional;

- în ceea ce privește dimensiunea privind competența calificările devin ineficiente atunci când pregătirea de bază a unei persoane este deficitară;

- cu privire la dimensiunea personală, se observă necesitatea eliminării diferențelor de vârstă în ceea ce privește un anumit gen de activitate ocupațională (fără efort) și accentuarea diferențelor de vârstă la alte genuri de activități fără însă a se crea situații discriminatorii imputabile.

- necesitatea monitorizării permanente, anterioare și posterioare a reinsertiei, pentru eficientizarea metodei și absorbția totală a forței de muncă;

- în corelație cu majoritatea răspunsurilor persoanelor chestionate care și-au arătat mulțumirea față de cursurile de calificare urmate, funcționarii intervievați, la rândul lor s-au arătat mulțumiți de acestea, reieșind totodată importanța acestora în privința angajării;

- șomerii înregistrați din județul Mureș sunt interesați de cursurile de calificare dar se resimte o diminuare a frecvenței acestora;

- nevoia unei legislații coerente, flexibile și moderne în domeniu care să cuprindă atât norme generale stabile referitoare la aplicarea unitară a legii dar și norme specifice cu aplicabilitate zonală, temporală în raport de cerințele imediate ale pieței muncii și asimilarea imediată a forței de muncă.

În concret, **cercetarea calitativă** relevă faptul că printre avantajele cursurilor de formare profesională regăsim reintegrarea pe piața muncii, dezvoltarea competențelor profesionale în mod gratuit, ocuparea durabilă, prelungirea vieții active, avantaje la nivel social, psihosocial și psihologic, la care se adaugă beneficiile financiare primite din bugetul

Asigurărilor pentru Șomaj precum și posibilitatea de ocupare-angajare în calificări diferite și multiple, obținute de-a lungul traseului profesional. În subsidiar, calificările devin ineficiente atunci când pregătirea de bază a unei persoane este deficitară. În schimb regăsim necesitatea monitorizării permanente, anterioare și posterioare a reinsertiei, pentru eficientizarea metodei și absorbția totală a forței de muncă.

În urma analizei sistemului de formare profesională în județul Mureș se evidențiază următoarele aspecte principale:

- ✓ în decursul perioadei analizate 2014-2017, observăm că au fost adăugate o serie de noi ocupații și calificări actualizate în funcție de cererea care exista pe piața muncii dar este oare suficient?
- ✓ nu există o corelare în adevăratul sens al cuvântului în privința anticipării competențelor solicitate pe piața muncii și acest lucru se poate observa doar din planificarea curriculei formării profesionale inițiale. Dar pot oare acestea pe viitor să anticipeze nevoile formării profesionale?
- ✓ ne putem gândi la faptul că formarea profesională inițială nu este una atractivă pentru elevi pe de-o parte iar formarea profesională continuă nu este motivantă pentru adulți pe de altă parte. Cum se poate „remedia” acest „trend”? Sunt de ajuns campaniile de conștientizare și promovare a formării profesionale inițiale și continue sau este nevoie de un alt gen de intervenție?
- ✓ se constată lipsa unui sistem național de colectare a datelor ori un mecanism de evaluare a dezvoltării din domeniul măsurilor active oferite șomerilor în vederea reintegrării pe piața muncii, constituind totodată motivul primordial care a stat la baza prezentei lucrări. Așadar, avem capacitatea de a dezvolta un astfel de sistem de colaborare interinstituțional?

- ✓ se remarcă absența unui cadru de reglementare și implementare pentru asigurarea calității formării profesionale ceea ce decredibilizează major acest tip de formare. Care ar fi pașii de urmat pentru o astfel de orânduire?

Sintetizând cele expuse mai sus, reținem faptul că, formarea profesională a șomerilor nu este numai un factor de (re)integrare profesională, ci și un factor de reducere a vulnerabilității acestora la șomaj. Relevanța acestor cursuri constă și în menținerea și întreținerea competențelor profesionale ale șomerilor de lungă durată a căror meserie își păstrează actualitatea dar este relevantă de asemenea și în modernizarea competențelor persoanelor active și adaptarea lor la piața muncii; procesul integrării prin formare profesională ghidează persoanele în căutarea unui loc de muncă spre autonomie profesională și ocupare durabilă.

5. Recomandări de politici publice

Ca și recomandări, o primă propunere este pentru diversificarea și înmulțirea învățământului ocupațional prin diferite specializări ale școlilor generale, liceelor și chiar facultăților ținând cont de cererea de locuri de muncă de la nivel local, regional. Scopul final constând în întărirea rolului comunitar al școlilor și liceelor prin dezvoltarea de relații cu mediul exterior și a acțiunilor de dezvoltare locală, prin pași mici, bine definiți, realizabili. De altfel, deosebit de importante ar fi și dezvoltarea și încheierea de parteneriate între agenți economici, instituții publice și școală, în vederea asigurării și garantării că învățământul rămâne esențial pentru cerințele pieței muncii. În paralel, orientarea și consilierea profesională ar trebui realizate într-o manieră realistă, cu scopul de a asigura echilibrul dintre studiile universitare teoretice, cele tehnice și profesionale.

Este lesne de înțeles că o persoană educată are mai multe șanse de a se integra pe piața muncii, de a găsi un loc de muncă conform cu nivelul său de competență. În plan economic și social performanțele sale fiind superioare iar șansele multiple.

Concentrând informațiile expuse identificăm nevoia unei legislații coerente, flexibile și moderne în domeniul politicilor pieței muncii care să cuprindă atât norme generale stabile referitoare la aplicarea unitară a legii dar și norme specifice cu aplicabilitate zonală, temporală în raport de cerințele imediate ale pieței muncii și asimilarea imediată a forței de muncă. În ideea în care ne raportăm la formarea profesională a șomerilor nu numai ca fiind un factor de (re)integrare profesională, ci și ca un factor de reducere a vulnerabilității acestora la șomaj, importanța acestor cursuri rezidă atât în menținerea și întreținerea competențelor profesionale ale șomerilor de lungă durată a căror meserie își păstrează în unele domenii contemporaneitatea dar și în perfecționarea competențelor persoanelor active și adaptarea lor pe piața muncii. Acest întreg proces reprezentând un deziderat realist pentru piața muncii a oricărei economii moderne.

6. Potențiale cercetări viitoare

Specialiștii au început să studieze șomajul abia de când a devenit o problemă care nu se mai putea ascunde. Implicațiile asupra unei persoane sunt multiple și poate avea consecințe majore. E mult prea devreme să adoptăm concluzii rigide și să punem capăt unei dezbateri care nici nu a început bine. De aceea, prin prezenta cercetare am considerat de important să reușim să cunoaștem cât mai multe abordări diferite cu putință și să punem întrebările potrivite.

Ocuparea și șomajul reprezintă două componente de bază ale pieței muncii care se bucură de o mare atenție în plan național, în fiecare țară precum și la scară internațională. Rezultatele acestor eforturi tot mai conjugate sunt însă extrem de diferite de la o țară la alta,

unele reușind mai mult, altele mai puțin, unele obțin rezultate cantitative și mai puțin calitative etc. în funcție de o multitudine de factori dintre care amintim dimensiunea economică, posibilitățile economice și financiare ale unei persoane, orientarea investițiilor și a resurselor de protecție socială, eficiența mecanismelor folosite în procesul de ajustare a resurselor umane etc.

Un rol important îl ocupă formarea profesională a șomerilor în vederea restructurării și modernizării situației de pe piața muncii, ca răspuns la inadaptarea ofertei de muncă la exigențele cererii.

Problematika șomajului trebuie tratată de la rădăcină astfel, o importanță sporită trebuie acordată educației, ca principal motor în privința dezvoltării unei persoane. De altfel, în perspectivă de durată trebuie să putem privi spre viitor odată ce ne asigurăm că dezvoltarea și formarea a avut loc încă din educația timpurie a unei persoane.

Un alt aspect important, care le revine agențiilor județene de ocupare a forței de muncă este, informarea ca măsură de prevenire a șomajului și de ajustare a cererii de muncă cu oferta. În acest context, este necesar un efort suplimentar în dezvoltarea relațiilor de cooperare între agenții economici, agențiile forței de muncă, cât și colectarea și diseminarea către șomeri a informației despre locurile de muncă vacante.

Astfel, e lesne de înțeles că trebuie promovat un sistem diversificat și complex de măsuri în cadrul politicilor de ocupare, în vederea constituirii unui mecanism real și viabil de reducere a șomajului.

Evident că pentru respectarea standardului academic de specialitate în administrație și politici publice limitele par înguste, sărace în perspectivă dar ele constituie o bază serioasă în demersul nostru de a porni o adevărată muncă de Sisif în delimitarea studiului comparativ în ceea ce privește România, dorința ei de integrare totală în Uniunea Europeană.

Limitele se referă doar la acuratețea datelor expuse raportate la realități și studii deja efectuate în domeniu.

Declararea, cu modestie, a faptului că această lucrare reprezintă un punct de plecare solid, argumentat, științific nu poate însemna decât că cercetarea de acest gen se încadrează în cerințele și standardul de specialitate ceea ce nu poate fi caracterizat ca o limitare formală sau atitudine de inerție în studiul evoluției de zi cu zi a fenomenului supus atenției.

Consider că **scopul** lucrării și anume analizarea politicilor de reintegrare pe piața muncii pentru șomeri în general, în România comparativ cu situația înregistrată la nivelul Uniunii Europene, cu accent pe măsurile active și apoi, în special pe cursurile de formare profesională aplicate la nivelul județului Mureș a fost îndeplinit iar obiectivele au fost atinse. Astfel, în primul capitol am identificat care este situația la nivel național cu privire la măsurile de reintegrare pe piața muncii și am stabilit care sunt programele măsurilor active care funcționează cel mai bine. Pentru ca mai apoi, odată cu trecerea înspre capitolul doi să îndeplinim cel de-al doilea obiectiv, respectiv să identificăm punctele comune și de convergență între politicile active naționale cu cele europene în privința reinsertiei pe piața muncii a șomerilor, reușind în acest fel să aducem în discuție aplicabilitatea anumitor măsuri active în funcție de provocările comune. De asemenea, obiectivul trei a fost îndeplinit prin creionarea exemplilor de bune practici din domeniul pieței muncii și realizarea unei paralele între țările europene precum Germania, Danemarca sau Suedia care reprezintă modele de urmat în ceea ce privește nivelul ridicat de participare la măsurile de reducere a șomajului. Potrivit cu situația actuală din România și pentru că fondul general este pentru politica activă, ținta politicilor pieței muncii ar trebui să se îndrepte spre caracteristicile modelului danez care ar putea fi preluat și adaptat. De exemplu, reorientarea programelor educaționale din învățământul românesc înspre anumite tipuri de locuri de muncă dat fiind faptul că combinațiile programelor de educație cu locurile de muncă oferă efecte mai mari reinsertiei pe

piața muncii decât participarea în programe singulare de recalificare. Conceptul danez de flexisecuritate implementat cu succes oferă un grad ridicat de securitate socială și poate fi adaptat la sistemul național prin combinația dintre managementul macroeconomic bine organizat, reforme ale politicii pieței muncii, un grad ridicat de flexibilitate, transpusă și într-o mobilitate ridicată a locurilor de muncă, o forță de muncă bine educată și o cooperare tripartită funcțională bazată pe consens social și politic.

Evaluarea eficacității, impactului și rezultatelor programelor măsurilor active îndeosebi a cursurilor de formare profesională asupra persoanelor care le-au urmat și asupra pieței muncii ca obiectiv principal al prezentei cercetări a fost îndeplinit prin tratarea subiectului în capitolul cinci iar propunerile de recomandări și soluții a reprezentat punctul final concentrat în concluziile tezei în vederea eliminării practicilor neproductive din domeniul măsurilor active folosite de către agențiile naționale pentru ocuparea forței de muncă.

Totodată, o altă întrebare care s-a ivit pe parcursul cercetării s-a referit la importanța prevenirii ori a tratamentului în cauza șomajului. Nu mai este o noutate faptul că o persoană care este de mai mult timp șomeră are șanse mai mici să revină pe piața muncii, datorită capacității, a calificării acestora care se perimează în decursul anilor. Financiar vorbind, costurile vor fi adeseori mai ridicate pentru participantul care a petrecut mai mult timp în statutul de șomer.

Rezultă cu pregnanță că fiecare cărămidă aflată la baza studiului creează la rândul ei un nou prag, un nou zid ce trebuie analizat, demontat dacă situația o cere, reconstruit în direcția ce se impune potrivit modificărilor de rigoare politică, socială, economică, comportamentală.

Ca să propunem acum, la stadiul actual al României un model sau altul, fără să ținem cont de specificul național apare ca o analiză retorică a unor modele de succes care și-au avut bazele cu ani de zile înainte de efectuarea studiului de față.

Astfel, modelul danez și cel suedez au o vechime de aproximativ peste 100 de ani iar modelul german de peste 60 de ani. Aceste modele au fost îmbunătățite în decursul anilor ceea ce ne determină să afirmăm că decalajul existent în acest moment pentru România și cele trei țări este mult prea mare și prea greu de remontat. Îndrăznim să propunem preluarea schemelor deja experimentate și depășirea etapelor intermediare. Asta înseamnă:

- o reală descentralizare;
- un management dinamic și permanent, adaptabil la schimbare;
- eforturi susținute în implementarea unor programe diversificate, flexibile și utile la nivel micro social;
- reducerea ajutoarelor de șomaj atât ca perioadă cât și sub aspectul cuantumului;
- investiții majore în programe privind starea sănătății populației, educației ei, măririi capacității de muncă, schimbarea mentalităților privind utilitatea socială;
- salarii atractive, garantate și mai ales corect corelate cu aportul real adus economiei naționale.

Mai trebuie abordată cu seriozitate influența politică fluctuantă și sincopată în ceea ce privește ocuparea locurilor de muncă precum și eliminarea deficitară a tendințelor de subapreciere a muncii fizice, a muncii productive, a muncii utile în folosul comunităților, societăților în general.

Un subiect care reprezintă un interes în circumstanțele temei dezbătute, se referă la situația de multe ori întâlnită în context local, național și chiar european, când există locuri de muncă și disponibilități financiare pentru susținerea persoanelor aflate în șomaj dar nu există solicitanți pentru locurile de muncă. Datele arată că la târgurile, bursele locurilor de muncă, numărul de cereri de pe piața forței de muncă este mai redus vis-a-vis de cel al ofertei, rezultă astfel apetența persoanelor șomere pentru locurile de muncă disponibile. Se pune întrebarea din ce resurse își asigură aceste persoane existența? Putem pleca de la următoarele realități:

existența unui membru al familiei beneficiar de venituri substanțiale ce asigură un trai decent tuturor celorlalți membri care nu sunt nevoiți să muncească pentru a-și asigura la rândul lor existența, ori activități ilicite sau la granițele licitului fără a fi luate în evidența activităților economice.

Migrația este un alt factor care reduce forța de muncă disponibilă în România, tendință continuă în ultimele decenii încurajată în principal de câștigurile salariale superioare oferite. Oficiile naționale ale forței de muncă întâmpinând reale probleme în privința organizării fluxurilor cererii și ofertei de muncă, asupra reconversiei și formării profesionale.

Propunerea unui model unic de urmat în problematica discutată pe parcursul cercetării de față iese din ecuație datorită diversității situațiilor naționale privind șomajul, a diversității sistemului educațional, social și cultural în general. În contextul politicii europene centrate pe identificarea și susținerea de linii directoare de acțiune și asumarea responsabilității de către autoritățile naționale, regionale și locale, obiectivul prezentei lucrări nu a fost acela de a găsi un set de reguli comune de aplicat în viitor ci mai degrabă de a identifica puncte comune și de convergență menite să aducă în discuție aplicabilitatea anumitor măsuri active în funcție de provocările curente, comune.

Pentru a depăși limitele acestui studiu trebuie mers mai departe iar ca **viitoare direcții de cercetare** îmi propun să includ în analiza și contextul problematicii șomajului și femeile și tinerii ca și grup țintă. Criza economică din 2008-2009 a provocat un șoc pentru milioane de cetățeni iar printre persoanele afectate s-au aflat femeile și tinerii. Strategia Europa 2020 a venit ca o soluție pentru a transforma economia UE într-una inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii, caracterizată prin niveluri ridicate de ocupare a forței de muncă, productivitate și coeziune socială. În acest sens, Europa 2020 propune trei priorități care se susțin una pe alta:

- creștere inteligentă bazată pe cunoaștere și inovare;
- creștere durabilă ce vizează alocarea eficientă a resurselor;

– creștere favorabilă inclusivă ce își propune atingerea unor nivele ridicate de incluziune, cu o rată ridicată a ocupării forței de muncă, care să asigure coeziunea socială.

La aceste priorități au fost adăugate o serie de obiective care să conducă înspre o economie ecologică și o creștere competitivă. În acest sens, pentru a face legătura cu tema cercetării de față și corelarea cu îndeplinirea obiectivului național de a avea o rată de 75% pentru populația cu vârstă cuprinsă între 20-64 de ani trebuie să avem o implicare mai mare a femeilor, a lucrătorilor în vârstă și a tinerilor, grupuri vulnerabile care au fost grav afectați de criză.

Acțiunile ce trebuie întreprinse în vederea soluționării acestor situații au fost menționate pe parcursul lucrării, respectiv: necesitatea modernizării și consolidării politicilor în materie de ocupare a forței de muncă, dar și educație și formare precum și a sistemului de protecție socială, după modelul danez. În acest fel rezultatele vor consta în sporirea participării pe piața muncii și reducerea șomajului structural, precum și în creșterea responsabilității sociale a comunității cu referire la toți actorii interesați (agenți economici, întreprinderi, organizații, etc.).

Ca direcții viitoare, consider că va fi important ca principiile privind flexisecuritatea să fie puse în aplicare și să se confere cetățenilor posibilitatea de a dobândi noi competențe care să le permită să se adapteze la noile condiții și la eventualele schimbări de carieră.

Privind în perspectivă ne este foarte greu să proiectăm viitorul și cum vor arăta următorii 50 sau 100 de ani sau cum v-a arăta piața muncii în 2050. Dacă ar fi totuși să îndrăznim să ne imaginăm acest lucru, pe de-o parte ne putem gândi că într-o mare măsură învățarea automată și robotica vor exista în toate sectoarele muncii iar miliarde de oameni vor fi disponibilizați. Pe de altă parte, o previziune ceva mai optimistă ne-ar putea duce cu gândul că automatizarea va genera în continuare noi locuri de muncă și poate mai multă prosperitate pentru omenire.

Așa cum menționează Yuval Noah Harari în cartea sa *21 de lecții pentru secolul XXI* (Harari, 2018, p. 33-37), temerile că automatizarea va genera un șomaj masiv datează din secolul al XIX-lea iar până în clipă de față nu s-au materializat. De la începutul revoluției industriale, pentru fiecare slujbă pierdută în favoarea unei mașini a fost creată cel puțin o slujbă nouă, iar nivelul mediu de trai a sporit simțitor.

Pierderea multor slujbe tradiționale din toate domeniile, de la artă, servicii și industrie, va fi compensată parțial de crearea unor noi locuri de muncă. Trebuie să avem speranța că piața muncii din 2050 ar putea fi caracterizată mai degrabă de cooperarea dintre om și robotizare decât de concurența lor. Problema principală ridicată de noile slujbe este că cel mai probabil nivelurile ridicate de competență nu vor rezolva problemele șomerilor necalificați. Crearea unor noi slujbe pentru oameni s-ar putea dovedi mai ușor de făcut decât recalificarea oamenilor în vederea ocupării acestor locuri de muncă. În cazul valurilor anterioare de automatizare, oamenii puteau trece de obicei de la o slujbă de rutină, de calificare redusă, la alta. De exemplu, atunci când a intervenit mecanizarea, un muncitor concediat dintr-o fermă își putea găsi un loc de muncă într-o fabrică producătoare de utilaje agricole așa cum un muncitor concediat dintr-o fabrică putea să se angajeze într-un magazin pentru că astfel de schimbări ocupaționale erau fezabile deoarece necesitau o recalificare limitată. În schimb, odată cu apariția unui număr mare de slujbe noi pentru oameni am putea asista la apariția unei noi clase care să se simtă inutile. Spun asta nu numai din cauza lipsei absolute a locurilor de muncă și a educației relevante ci și din cauza stresului la care va fi supus datorită schimbărilor constante la care este martor. Acest fapt ar putea conduce la o rată a șomajului sporită și o insuficiență a forței de muncă calificate.

Consider că volatilitatea noilor slujbe va face dificilă garantarea drepturilor muncitorilor iar crearea unor noi locuri de muncă și reconversia profesională a oamenilor în vederea ocupării lor nu vor constitui un efort singular. Mă gândesc numai la faptul că nu vom

mai putea vorbi de „slujbe pe viață” datorită rapidității cu care vor evolua sectoarele pieței muncii pe fondul robotizării sau a inteligenței artificiale. Chiar dacă am putea să inventăm în permanență slujbe noi și să recalificăm forța de muncă, ne-am putea întreba dacă omul de rând va putea rezista la schimbările marcate de asemenea transformări fără sfârșit?

Firește, o mare parte din enunțurile anterioare rămân pentru moment la simple speculații pentru că nimeni nu poate ști sigur ce fel de impact vor avea automatizarea și robotizarea asupra diferitelor profesii în viitor și este dificil să estimăm momentul la care acestea se vor produce pentru că depind de deciziile politice, sociale, culturale și nu doar de progresele tehnologice dar rămâne totuși o idee de explorat.

Cuprinsul complet al tezei de doctorat

Cuprins:	1
INTRODUCERE.....	3
CAPITOLUL I. POLITICILE DE REDUCERE A ȘOMAJULUI ȘI DE CREȘTERE A GRADULUI DE OCUPARE ÎN ROMÂNIA.....	20
1.1. Intervenții privind diminuarea șomajului și creșterea gradului de ocupare	22
1.1.1. Servicii privind piața muncii	28
1.1.2. Măsuri privind piața muncii (măsuri active)	29
1.1.3. Suporturi financiare privind piața muncii (măsuri pasive).....	35
1.2. Analiza categoriilor de măsuri actuale care definesc politica de ocupare a forței de muncă și de combatere a șomajului în România.....	38
1.3. Situația la nivel național cu privire la măsurile active de reintegrare pe piața muncii.....	49
1.4. Analiza bugetului destinat măsurilor active raportat la numărul de persoane angajate ...	58
1.4.1. Ocuparea forței de muncă și situația bugetară 2008-2017	58
1.5. Concluzii	70
CAPITOLUL II. MODELAREA ȘI DINAMICA ȘOMAJULUI. ABORDĂRI REFORMATOARE ÎN POLITICILE DE OCUPARE A FORȚEI DE MUNCĂ ÎN ROMÂNIA.....	74
2.1. Interpretarea economică a fenomenului șomajului	74
2.1.1. Costurile șomajului și dificultatea stabilirii numărului real de persoane șomere.....	74
2.1.2. Tipuri de șomaj și cauzele care stau la baza lor	79
2.2. Implicațiile Noului Management Public în politicile de ocupare a forței de muncă.....	85
2.3. Concluzii	99
CAPITOLUL III. MĂSURI DE ÎMBUNĂTĂȚIRE A ȘANSELOR PE PIAȚA MUNCII PENTRU ȘOMERI ÎN UNIUNEA EUROPEANĂ.....	101
3.1. Evoluția politicii europene în domeniul ocupării forței de muncă.....	102
3.2. Provocări pe piața muncii.....	105
3.3. Activarea politicilor de pe piața muncii	111
3.4. Politicile (active) de ocupare în statele membre	116
3.4.1. Modelul suedez	117
3.4.2. Modelul danez	124
3.4.3. Modelul german	134
3.5. Concluzii	137
CAPITOLUL IV. METODE ȘI MODELE DE EVALUARE A PROGRAMELOR MĂSURILOR ACTIVE CU REFERINȚE ÎN CERCETAREA DE FAȚĂ	139

4.1. Diferențe în utilizarea și implementarea măsurilor active de diminuare a șomajului și de creștere a gradului de ocupare	141
4.2. Concluzii	154
CAPITOLUL V. UNELE CONSIDERAȚII CU PRIVIRE LA FORMAREA PROFESIONALĂ CA MĂSURĂ ACTIVĂ DE REINTEGRARE PE PIAȚA MUNCII...	
5.1. Despre formarea profesională. Concepte și clasificare	159
5.1.1. Formarea profesională inițială.....	165
5.1.2. Formarea profesională continuă	168
5.2. Elemente de eficacitate în privința programelor de formare profesională	175
5.3. Concluzii	178
CAPITOLUL VI. ANALIZA POLITICILOR DE OCUPARE APLICATE DE AJOFM MUREȘ	
6.1. Politici de ocupare aplicate de către AJOFM Mureș.....	180
6.2. Studiu de caz: analiza cursurilor de formare profesională – măsură activă de reintegrare pe piața muncii la nivelul județului Mureș	188
6.2.1. Metodologia cercetării.....	193
6.2.2. Prezentarea, analiza și interpretarea datelor cantitative	199
6.2.3. Prezentarea, analiza și interpretarea datelor calitative	225
6.2.3.1. Analiza datelor primite de la AJOFM Mureș.....	225
6.2.3.2. Analiza cererii de pe piața forței de muncă din județul Mureș	230
6.2.3.3. Interviu	234
6.2.4. Concluziile cercetării cantitative și calitative.....	251
6.2.5. Scurte expuneri.....	256
CONCLUZII TEZĂ	257
Lista figurilor.....	265
Lista tabelor	268
BIBLIOGRAFIE	269
Anexa 1	278
Anexa 2	281
Anexa 3	282
Anexa 4.....	285

Lista de figuri a tezei

Figura 1: Principalele măsuri active întreprinse și oferite de către AJOFM	57
Figura 2: Hartă Rata Șomajului – anul 2014.....	59
Figura 3: Evoluția ratei șomajului în perioada 2008-2017 (sursa ANOFM)	61
Figura 4: Distribuția șomerilor după nivele de instruire în perioada 2008-2015	65
Figura 5: Ponderea cheltuielilor pentru realizarea măsurilor active de ocupare a forței de muncă în PIB, în perioada 2002-2015.....	66
Figura 6: Ponderea măsurilor active în totalul cheltuielilor finanțate din bugetul asigurărilor pentru șomaj în perioada 2000-2015	66
Figura 7: Încadrarea populației pe categorii în funcție de participarea pe piața muncii	78
Figura 8: Ratele ocupării forței de muncă, ale șomajului și ale participării la forța de muncă în UE-28, în total și în rândul femeilor	109
Figura 9: Șomajul înregistrat în Uniunea Europeană în decursul anilor 2007-2015.....	110
Figura 10: Dinamica creșterii ratei de ocupare (grupa de vârstă 20-64 ani) în cele 28 de state membre, 2013-2015	111
Figura 11: Creșterea forței de muncă în funcție de sectorul economic, UE-28	112
Figura 12: Cheltuieli pentru serviciile de pe piața muncii, măsuri active și măsuri pasive (% din PIB; partea stanga), iar rata șomajului (în partea dreaptă), în Statele Membre UE, 2013 (sursa ALMP, 2016).....	115
Figura 13: Evoluția cheltuielilor cu politicile pieței muncii (% PIB) în statele UE, 2007-2014, Sursa: Eurostat Statistics	115
Figura 14: Cheltuieli publice pentru măsuri active. Sursa: Eurostat.....	122
Figura 15: Cheltuieli publice pentru măsuri pasive. Sursa: Eurostat	123
Figura 16: Numărul participanților la măsuri active în Danemarca în perioada 2006-2015....	127

Figura 17: Triunghiul de aur - Modelul danez	133
Figura 18: Rata mobilității în statele Uniunii Europene, pentru populația cu vârstă cuprinsă între 25-64 ani, comparativ 2008 și 2015. Sursa: Eurostat	135
Figura 19: Ocuparea forței de muncă în Germania, procent din populația totală în perioada 2002-2016. Sursa: Eurostat	138
Figura 20: Șomaj pe sexe și vârstă - medie anuală în Germania, procent din populația activă, în perioada 2002-2015. Sursa: Eurostat	139
Figura 21: Numărul programelor măsurilor active și rezultatul acestora (Sinteza metaanaliza Kluge, 2002).....	146
Figura 22: Dinamica utilizării programelor măsurilor active în perioada 1986-2002 (Sinteza metaanaliza Kluge, 2002).....	147
Figura 23: Participarea la programele măsurilor active în funcție de genul persoanei (Sinteza metaanaliza Kluge, 2002).....	147
Figura 24: Participanți la măsurile active în anul 2016 în funcție de tipul măsurii – (Eurostat, 2017).....	149
Figura 25: Rezultatele (pozitive/negative) asupra efectelor măsurilor active (Sinteza metaanaliza Kluge, 2002).....	150
Figura 26: Utilizarea programelor măsurilor active – procentaje (Sinteza metaanaliza Kluge, 2010).....	151
Figura 27: Efectul asupra programelor măsurilor active – procentaje (Sinteza metaanaliza Kluge, 2002).....	152
Figura 28: Cele trei forme ale educației pe tot parcursul vieții	168
Figura 29: Rata de ocupare după nivelul de educație grupa de vârstă 20-64 ani în UE.....	169
Figura 30: Rata de ocupare după nivelul de educație grupa de vârstă 20-64 ani în România.....	169
Figura 31: Rata de participare la educație și formare în UE și România. Sursa: Eurostat....	175

Figura 32: Rezultatele analizei comparative asupra implementării măsurilor active în România și UE.....	191
Figura 33: Numărul persoanelor șomere, a celor participante la cursuri de formare profesională, respectiv a celor care s-au angajat în urma participării la acestea în perioada 2013-2017(sursa: AJOFM Mureș)	230
Figura 34: Proporția anunțurilor posturilor vacante ce conțin informații privind nivelul de studii	233
Figura 35: Proporția anunțurilor posturilor vacante ce conțin informații privind nivelul de experiență în muncă	234
Figura 36: Proporția anunțurilor posturilor vacante ce conțin sau nu în descrierea lor cerințe educaționale/calificare necesare.....	235

Lista de tabele a tezei

Tabel 1: Categoriile LMP – clasificarea intervențiilor după tipul acțiunii	30
Tabel 2: Realizările programului de ocupare a forței de muncă în anul 2014	55
Tabel 3: Principalele măsuri active întreprinse și oferite de către AJOFM	56
Tabel 4: Evoluția ratei șomajului la femei și bărbați în perioada 2008-2017	64
Tabel 5: Distribuția șomerilor pe niveluri de instruire în perioada 2008-2015.....	66
Tabel 6: Execuția bugetară pe perioada 2008-2015 pentru măsurile active	69
Tabel 7: Numărul de persoane care au beneficiat de măsurile active și persoanele încadrate pe piața muncii în perioada 2008-2015	72
Tabel 8: Indicatorii relativi ai numărului de persoane care au valorificat măsurile active frecventate	73
Tabel 9: Situația Danemarcei cu privire la piața muncii și alți indicatori, în 2010-2015.	132
Tabel 10: Șomerii cuprinși în cursurile de formare profesională, în România, în perioada 2015-2017.....	173
Tabel 11: Efectul cursurilor de formare profesionale oferite de către agențiile județene pentru ocuparea forței de muncă asupra persoanelor șomere, în perioada 2015-2017.....	175
Tabel 12: Media pe ani a categoriilor de șomeri neindemnizați, a celor indemnizați, precum și rata șomajului în județul Mureș și în țară, în perioada 2007-2017.....	187
Tabel 13: Ocuparea și șomajul în România în intervalul de ani 2007-2017	187
Tabel 14: Situația șomajului în anul 2018 (ianuarie-septembrie) în județul Mureș.....	190
Tabel 15: Situația șomerilor după nivelul de studii în anii 2015, 2016 și 2017 în județul Mureș	191
Tabel 16: Sinteza bazei de date AJOFM Mureș, 2014-2017	230
Tabel 17: Numărul de anunțuri ale posturilor vacante ce conțin în descrierea lor informații privind studiile și vechimea.....	235

Referințe bibliografice

1. Abbring, J.H., Van den Berg G.J. (2003) *The nonparametric identification of treatment effects in duration models*. *Econometrica* 71(5):1491–517.
2. ADR Centru, [online] disponibil la adresa: <http://www.adrcentru.ro/detaliu.aspx?t=rcprezentare>, accesat la data de 29 ianuarie 2019.
3. Aceleanu, Mirela Ionela (2012) *Modelul suedez în domeniul ocupării forței de muncă. Soluții postcriză*, [online] disponibil la adresa: http://store.ectap.ro/articole/712_ro.pdf, accesat în data de 15.01.2017.
4. Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Alba, Brașov, Covasna, Harghita, Mureș și Sibiu, [online] disponibile la adresa: <http://www.alba.anofm.ro/informatii.html>, <http://www.ajofm-bv.ro/>, http://www.covasna.anofm.ro/ajofm%20covasna_files/page3.html, <https://locuridemuncaharghita.ro/Rapoarte%20de%20activitate/>, <http://www.mures.anofm.ro/programe.htm>, <http://www.mures.anofm.ro/programe.htm>, accesate la data de 30 ianuarie 2019.
5. ALMP (2016) [online] disponibil la adresa: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/2016/active_labour_market_policies_2016_05.pdf, accesat la data de 3 septembrie 2016.
6. Autoritatea Nationala pentru calificari (ANC), [online] disponibil la adresa: http://site.anc.edu.ro/romanii_de_pretutindeni/, accesat la data de 8 august 2018.
7. Anderonke Osikominu, *The dynamics of training programs for the unemployed*, [online] disponibil la adresa: <https://wol.iza.org/articles/dynamics-of-training-programs-for-unemployed/long>, accesat la data de 6 iulie 2018.
8. Andragogie (2012) [online] disponibil la adresa: <http://tinread.usarb.md:8888/tinread/fulltext/socoliuc/andragogie.pdf>, accesat la data de 30 aprilie 2018.
9. Androniceanu Armenia (2008) *Noutăți în Managementul Public*, Editura Universitară, București.
10. Anxo, Dominique, Niglasson Harald (2009), *European Employment Model in Flux, A comparison of institutional change in nine European countries – Recent transformations of the Swedish model*, MacMillan, United Kingdom.
11. ANOFM, [online] disponibil la adresa: <http://www.anofm.ro/servicii-de-preconcediere>, accesat la data de 12 ianuarie 2016.
12. ANOFM, [online] disponibil la adresa: <http://www.anofm.ro/files/Programul%20National%20de%20Formare%20Profesionala%202017.pdf>, accesat la data de 5 iunie 2018.
13. Băcescu, M., Băcescu-Cărbunaru, A., (1998) *Macroeconomie și politici macroeconomice*, Editura All Educational, București.
14. Bergemann A., Van den Berg, G.J., Caliendo M., (2008). *The effect of active labor market programs on not-yet treated unemployed individuals*, *Journal of the European Economic Association*, 7(2-3), 606–616.
15. Better life index, Sweden, (2015) [online] disponibil la adresa: <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=BLI>, accesat la data de 15 ianuarie 2017.
16. Bredgaard, Thomas, Larsen, Flemming, Madsen, Per Kongshøj, (2005) *The flexible Danish labour market - a review*, Denmark: Centre for Labour Market Research (CARMA) Aalborg University, [online] disponibil la adresa: http://www.resqresearch.org/uploaded_files/publications/bredgaard4.pdf, accesat la data de 6 februarie 2017.

17. Crépon, Bruno, Van den Berg, Gerard J., *Active labor market policies* [online] disponibil la adresa: <http://www.ifau.se/globalassets/pdf/se/2016/wp2016-17-active-labor-market-policies.pdf>, accesat la data de 18 septembrie 2017.
18. Buletin informativ nr. 1/2015 – ANOFM, [online] disponibil la adresa: <http://www.anofm.ro/files/BULETIN%20INFORMATIV%20IANUARIE.pdf>, accesat la 26 ianuarie 2016.
19. Buletin statistic - dizabilitati, (2015) [online] disponibil la adresa: http://www.mmuncii.ro/j33/images/buletin_statistic/dizabilitati_sem_I_2015.pdf, accesat la 26 ianuarie 2016.
20. Carcillo & Grubb (2006), [online] disponibil la adresa: <http://www.oecd.org/els/emp/36945194.pdf>, accesat la data de 18 septembrie 2017.
21. Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, (2016), [online] disponibil la adresa: https://www.ecb.europa.eu/ecb/legal/pdf/oj_c_2016_202_full_ro_txt.pdf, accesat la data de 14 mai 2018.
22. Card, D., Kluve J., Weber A., (2010), *Active Labour Market Policy Evaluations: A Meta-analysis*, Economic Journal 120(548):F452---F477, [online] disponibil la adresa: <http://www.nber.org/papers/w16173>, accesat la data de 18 septembrie 2017.
23. Card, D., Kluve, J., Weber A., (2015) *What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations*, Iza, Bonn.
24. Centrul Național de Dezvoltare a Învățământului profesional și tehnic (CNDIPT), [online] disponibil la adresa: <http://www.tvet.ro/index.php/ro/despre-noi.html>, accesat la data de 30 aprilie 2018.
25. Chirică, Sofia, (2003) *Inteligența organizațiilor. Rutinele și managementul gândirii colective*, Presa Universitară Clujeană, Cluj-Napoca.
26. Cole, G. A., (2000) *Managementul personalului*, Editura CODECS, București.
27. Comisia Europeană, *Recomandările Consiliului privind Programul național de reformă al României pentru 2015*, (2015), [online] disponibil la adresa: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2015/csr2015_romania_ro.pdf, accesat la data de 4 aprilie 2016.
28. Constantinescu, Șt., (2013) *Economia socială și ocuparea forței de muncă*, Institutul de Economie Socială, [online] disponibil la adresa: http://www.ies.org.ro/library/files/raport_economia_sociala_si_ocuparea_forței_de_munca_furnizorii_de_formare_profesionala_si_servicii_de_stimulare_a_ocupării.pdf, accesat la data de 24 aprilie 2017.
29. Deaconu, A., Podgoreanu S., Rașcă, L., (2004) *Factorul uman și performanțele organizației*, Editura ASE, București.
30. Dolton Peter, O'Neill Donal, (2002) *The Long-Run Effects of Unemployment Monitoring and Work-Search Programs: Experimental Evidence from the United Kingdom*, Journal of Labor Economics, University of Chicago Press, vol. 20(2), pages 381-403.
31. De Beer, Paul, Schils, Trudie, (2009) *The Labour Market Triangle – Employment Protection, Unemployment Compensation and Activation in Europe*, MPG Books Group, UK.
32. DEX – Dicționar explicativ al limbii române (2009), [online] disponibil la adresa: <http://dexonline.ro/definitie/> pentru cuvintele: *pasivitate, formare*, accesat la data de 3 aprilie 2018.
33. EaSI 2014-2020, [online] disponibil la adresa: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1081&langId=ro>, accesat la data de 10 decembrie 2015.

34. Ecorys/IZA, *Analysis of Costs and Benefits of Active Compared to Passive Measures*, (2012) [online] disponibil la adresa: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7601&langId=en>, accesat la data de 12 septembrie 2016.
35. Eichhorst, W., Kaufmann, O., Konle-Seidl, R., Reinhard, H. J., (2008) *Bringing the Jobless into Work? An introduction to activation policies*, Springer, Berlin.
36. Enache Sorina (2013), *Interdependența dintre piața muncii și șomaj în economia postcriză*, Revista Economie Teoretică și Aplicată, nr. 8, [Online] disponibil la adresa: http://store.ectap.ro/articole/894_ro.pdf, accesat la data de 23 iulie 2019.
37. *Europa 2020 - Stadiul implementării în România*, (2014) [online] disponibil la adresa: http://europedirectbucuresti.ier.ro/wp-content/uploads/brosura_europa_2020_8mb.pdf, accesat la data de 15 aprilie 2016.
38. Europa 2020, *Strategia europeană privind ocuparea forței de muncă*, (2014), [online] disponibil la adresa: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=ro>, accesat la data de 17 aprilie 2016.
39. Europe 2020, indicators, (2016) [online] disponibil la adresa: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Europe_2020_indicators_-_employment, accesat la data de 17 aprilie 2016.
40. European Commission and Eurostat, *Labour market policy database. Methodology. Revision of june 2006*, (2006) [online] disponibil la adresa: http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3859598/5896441/KS-BF-06-003_EN.PDF/51701111-3a9e-4aca-99e7-44c4cfe2f93d?version=1.0, accesat la data de 5 iunie 2016.
41. Eurostat, (2019) *Statistici privind ocuparea forței de muncă* [online] disponibil la adresa: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/ro#Ratele_de_ocupare_a_for.C8.9Bei_de_munc.C4.83_.C3.AEn_func.C8.9Bie_de_sex.2C_v.C3.A2rst.C4.83_.C8.99i_nivel_d_e_studii, accesat la data de 29 iulie 2019.
42. Eurostat, (2017) *LMP participants by type of action - summary tables* [online] disponibil la adresa: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>, accesat la data de 30 septembrie 2017.
43. Escudero, V., (2015) *Are active labour market policies effective in activating and integrating low-skilled individuals? An international comparison*, ILO, Geneva.
44. Fondul social european, (2018) [online] disponibil la adresa: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=35&langId=ro>, accesat la data de 8 august 2018.
45. Fundația Internațională de Management – FIMAN, București, (1996) *Studiu asupra locurilor de muncă în țările OCDE*.
46. Guț, Maria, C., (2009) *Șomajul în România. Prezent și perspective*, Alma Mater, Cluj-Napoca.
47. Harari, Yuval Noah, (2018) *21 de lecții pentru secolul XXI*, Ediura Polirom, Iași.
48. Harasty, C., (2004) *Successful employment and labour market policies in Europe and Asia and the Pacific*, ILO, Geneva.
49. Hardwick, Philip, Langmead, John, Khan, Bahadur (2002) *Introducere în economia politică modernă*, Editura Polirom, Iași.
50. Heckman, James J., Hidehiko Ichimura, Jeffrey A. Smith, and Petra Todd (1999). *Characterizing Selection Bias Using Experimental Data*, *Econometrica* 66 (5):1017-1098.
51. Heckman et al. (1999), Kluve and Schmidt (2002) - Heckman, J.J., R.J. LaLonde and J.A. Smith (1999), *The economics and econometrics of active labour market*

- programs*, O. Ashenfelter and D. Card (eds.), *Handbook of Labor Economics* 3, Elsevier, Amsterdam. Kluve, J. and C.M. Schmidt (2002), *Can training and employment subsidies combat European unemployment?*, *Economic Policy* 35, 409-448.
52. Higher education in Sweden, (2016) [online] disponibil la adresa: http://english.uka.se/download/18.6ae0944a15510e7b6ec470/1465990190084/UKA%CC%88_eng_A%CC%8Arsrapport+2016+webb.pdf, accesat la data de 14 ianuarie 2017.
 53. Hîncea Călin, (2007) *Management public*, Editura Accent, Cluj-Napoca.
 54. Hîncea Călin Emilian, Șandor Sorin Dan, *Reformă și administrație publică*, *Revista transilvană de științe administrative* nr. 1(3)/2000, [online] disponibil la adresa: <http://rtsa.ro/rtsa/index.php/rtsa/article/view/430/425>, accesat la data de 22 iulie 2019.
 55. Inițiativele incluse în Strategia Europa 2020, [online] disponibil la adresa: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=ro&catId=956>, accesat la data de 18 decembrie 2015.
 56. INSSE, *Anuar Statistic.Statistica politicilor privind piața muncii*, (2012), [online] disponibil la adresa: http://www.insse.ro/cms/files/statistici/comunicate/com_anuale/piata%20muncii/piata%20muncii_12r.pdf, accesat la data de 6 iunie 2016.
 57. INSSE, 2014 - [online] disponibil la adresa: http://www.insse.ro/cms/files/statistici/comunicate/com_anuale/ocup-somaj/somaj_2014r.pdf, accesat la data de 26 ianuarie 2016.
 58. INSSE, 2017 - [online] disponibil la adresa: http://www.insse.ro/cms/sites/default/files/com_presa/com_pdf/somaj_2017r.pdf, accesat la data de 25 septembrie 2018.
 59. INSSE - Șomeri cuprinși în cursurile de formare profesională, în perioada 2015-2017, [online] disponibil la adresa: <http://statistici.insse.ro/shop/?page=tempo2&lang=ro&context=15>, accesat la data de 8 august 2018.
 60. INSSE – Populația rezidentă la 1 ianuarie 2017, [online] disponibil la adresa: http://www.insse.ro/cms/sites/default/files/com_presa/com_pdf/poprez_ian2017r.pdf, accesat la data de 8 august 2018.
 61. Jacobi Lena, Kluve Jochen, *Before and after the Hartz reforms: the performance of active labour market policy in Germany*, (2006) [online] disponibil la adresa: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/33357/1/511408439.pdf>, accesat la data de 6 februarie 2017.
 62. Kluve, J. și C.M. Schmidt, (2002), *Can training and employment subsidies combat European unemployment?*, *Economic Policy*.
 63. Kluve, Jochen *The effectiveness of European Active Labor Market Policy*, (2006), Iza, Bonn.
 64. Kluve, J., *Active Labour Market Policies with a focus on youth*, (2014) [online] disponibil la adresa: [http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/4AA8C1C2FC72E77BC1257D69002AE631/\\$file/ALMPs_youth.pdf](http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/4AA8C1C2FC72E77BC1257D69002AE631/$file/ALMPs_youth.pdf), accesat în octombrie 2014.
 65. Kooning, de Jaap, Mosley, H., (2003) *Labour Market Policy and Unemployment, Impact and Process Evaluations in Selected European Countries*, Edward Elgar, UK.
 66. Lechner M, Miquel R, Wunsch C., (2011) *Long-run effects of public sector sponsored training in West Germany*, *Journal of the European Economic Association* 9(4):742–84.

67. Legea șomajului, 76/2002, [online] disponibil la adresa: <http://legeaz.net/legea-somajului-76-2002/>, accesat în decembrie 2015.
68. Legea privind prevenirea și combaterea marginalizării sociale, [online] disponibil la adresa: <http://lege5.ro/Gratuit/gm4tcmru/legea-nr-116-2002-privind-prevenirea-si-combaterea-marginalizarii-sociale>, accesat la data de 25 ianuarie 2016.
69. Legea nr.1/2011 - Legea educației naționale, cu modificările și completările ulterioare, accesat [online] disponibil la adresa: http://www.dreptonline.ro/legislatie/legea_educatiei_nationale_lege_1_2011.php, accesat la data de 3 aprilie 2018.
70. Lifelong learning, (2017) [online] disponibil la adresa: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Lifelong_learning, accesat la data de 3 aprilie 2018.
71. Martin John, Grubb David, (2001), *What works and for whom: a review of OECD countries' experiences with active labour market policies*, [online] disponibil la adresa: <http://www.ifau.se/globalassets/pdf/se/2001/wp01-14.pdf>, accesat la data de 18 septembrie 2017.
72. Mediarea muncii - [online] disponibil la adresa: <http://www.anofm.ro/medierea-muncii-actualizat-la-28-03-2011>, accesat la data 25 ianuarie 2016.
73. Memorandum asupra învățării permanente, (2000) [online] disponibil la adresa: http://arhiv.acs.si/dokumenti/Memorandum_on_Lifelong_Learning.pdf, accesat la data de 16 aprilie 2018.
74. Ministerul finanțelor publice, (2019) [online] disponibil la adresa: <http://www.mfinante.gov.ro/execbug.html?pagina=domenii>, accesat la data de 24 iulie 2019.
75. Ministerul muncii, (2018) [online] disponibil la adresa: http://www.mmuncii.ro/j33/images/buletin_statistic/2018/Ocupare_II_2018.pdf, accesat la data de 30.07.2019.
76. Moldovan-Scholz, Maria, (2000) *Managementul resurselor umane*, Editura Economică, București.
77. Monitorul educației și al formării, (2016) [online] disponibil la adresa: <https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/monitor2016-ro.pdf>, accesat la data de 25 ianuarie 2016.
78. Monitorul educației și formării, (2017) [online] disponibil la adresa: https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/monitor2017-ro_ro.pdf, accesat la data de 25 ianuarie 2016.
79. Mora, Cristina, *Aspecte ale managementului resurselor umane în domeniul public*, Revista transilvană de științe administrative nr. 1(2)/1999, Cluj-Napoca.
80. Mora Cristina, (2009) *Introducere în Administrația Publică*, Editura Accent, Cluj-Napoca.
81. Mora Cristina, (2011) *Studiul administrației publice*, Editura Accent, Cluj-Napoca.
82. Neagu Alina, (2000) *Problematika șomajului în România sfârșitului de mileniu*, Revista transilvană de științe administrative nr. 1(3)/2000, [online] disponibil la adresa: <http://rtsa.ro/rtsa/index.php/rtsa/article/download/427/422>, accesat la data de 22 iulie 2019.
83. Observatorul național privind ocuparea și formarea profesională - [online] disponibil la adresa: <http://www.mmuncii.ro/pub/img/site/files/20b24c3781c88028a109766c91efca67.pdf>, accesat la data de 15 decembrie 2015.

84. Ocuparea și șomajul, (2008) [online] disponibil la adresa: http://www.insse.ro/cms/files/statistici/comunicate/com_anuale/ocup-somaj/somaj_2008.pdf, accesat la data de 7 iunie 2016.
85. Odobleja, Anca, (2016) Politici de reducere a șomajului și de creștere a gradului de ocupare în România, Cluj-Napoca: Revista Transilvana de Științe Administrative, 1 (38)/2016, pp. 71-90, [online] disponibil la adresa: <http://rtsa.ro/rtsa/index.php/rtsa/article/view/524>.
86. Odobleja, Anca, (2019) Some considerations regarding the professional training as active measure of reintegration on the labor market, Journal of Romanian Literary Studies, Tirgu-Mures: Arhipeleag XXI Press, Issue no. 16/2019, p. 811-825, [online] disponibil la adresa: <https://old.upm.ro/jrls/JRLS-16/Volume-16.pdf>.
87. Osoian, Codruța, (2005) *Piața forței de muncă. Restructurare – Șomaj – Ocupare*, Editura Dacia, Cluj-Napoca.
88. Pachetul de investiții sociale pentru promovarea creșterii și coeziunii, [online] disponibil la adresa: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=9755&langId=ro> consultat în 2015.
89. Păunescu Mihai, (2010) *Management public în România*, Editura Polirom, Iași.
90. Petrescu E. I., Neaguț A., (2016) *Modele de organizare și funcționare a învățământului profesional și tehnic din România*, Revista Calitatea Vieții, Editura Academiei Române, pp. 304-323, [online] disponibil la adresa: <https://www.revistacalitateavietii.ro/2016/CV-4-2016/CV-4-2016.pdf>, consultat în 22 iulie 2019.
91. Piața muncii - *Politica privind piața muncii și ocuparea forței de muncă*, (2005) [online] disponibil la adresa: http://beta.ier.ro/documente/formare/Piata_muncii.pdf, accesat la data de 14 ianuarie 2017.
92. Pitariu, Horia D., (2000) *Managementul resurselor umane: Evaluarea performanțelor profesionale*, Editura ALL BECK, București.
93. Plan național de dezvoltare profesională - [online] disponibil la adresa: <http://www.anofm.ro/files/Plan%20formare%202015.pdf>, accesat la data de 27 ianuarie 2016.
94. Politt Christopher, (2007) *Noul management public – o privire de ansamblu asupra poziției sale actuale*, ASE, București.
95. Politica de ocupare a forței de muncă, (2016), [online] disponibil la adresa http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/ro/FTU_5.10.3.pdf, accesat la data de 28 august 2016.
96. Politică socială și de ocupare a forței de muncă: principii generale, (2016), [online] disponibil la adresa: http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/ro/displayFtu.html?ftuId=FTU_5.10.1.html, accesat la data de 28 august 2016.
97. Raport ANOFM 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, [online] disponibil la adresele:
<http://www.anofm.ro/node/1542>
<http://www.anofm.ro/node/2138>;
<http://www.anofm.ro/node/2757>;
<http://www.anofm.ro/files/Raport%20de%20activitate%20al%20ANOFM%20pentru%20anul%202011.pdf>;
<http://www.anofm.ro/files/raport%20de%20activ%202012.PDF>;
<http://www.anofm.ro/files/RAPORT%20ACTIVITATE%20ANOFM%20%202013.pdf>;

- <http://www.anofm.ro/files/RAPORT%20ACTIVITATE%20ANOFM%20%202014.pdf>;
<http://www.anofm.ro/files/RAPORT%20DE%20ACTIVITATE%202015.pdf>,
accesate în data de 8 iunie 2016.
98. Raport de activitate pe anul 2014 Alba, [online] disponibil la adresa:
<http://www.alba.anofm.ro/Documente/public/Raport%20de%20activitate%20anul%202014.pdf>, accesat în data de 14 aprilie 2016.
 99. Raport de activitate pe anul 2014 Bihor, [online] disponibil la adresa:
<http://www.bihor.anofm.ro/files/LMV/AJOFM%20BIHOR%20RAPORT%20ACTIVITATE%202014%20.pdf>, accesat în data de 14 aprilie 2016.
 100. Raport de activitate pe anul 2014 Iasi, [online] disponibil la adresa:
http://www.ajofmiasi.ro/sites/default/files/content/raport_activitate/raport_activitate_2014.pdf, accesat în data de 14 aprilie 2016.
 101. Raport de activitate pe anul 2014 Mehedinti, [online] disponibil la adresa:
<http://www.prefecturamehedinti.ro/uploads/files/colegiul%20prefectural/AJOFM%20Mehedinti%20raport%20activitate%202014.pdf>, accesat în data de 14 aprilie 2016.
 102. Raport de activitate pe anul 2014 Tulcea, [online] disponibil la adresa:
<http://tulcea.accesibilitateajofm.ro/wp/wp-content/uploads/2015/01/RAPORT-ACTIVITATE-AJOFM-TULCEA-2014.pdf>, accesat în data de 14 aprilie 2016.
 103. Raport de activitate pe anul 2014 Caraș-Severin, [online] disponibil la adresa:
http://ajofmcs.ro/site/info_public/02022015/RAPORT%20ACTIVITATE_2014.pdf,
accesat în data de 14 aprilie 2016.
 104. Raport de activitate pe anul 2014 Dâmbovița, [online] disponibil la adresa:
<http://targovistenews.ro/live/ajofm-dambovita-a-dat-raportul-pe-2014-uite-ce-activitate-a-avut/>, accesat în data de 14 aprilie 2016.
 105. Raport de activitate pe anul 2014 Hunedoara, [online] disponibil la adresa:
http://www.prefecturahunedoara.ro/fileadmin/user_upload/temp_Colegiu/C30_01_15/AJOFM.pdf, accesat în data de 14 aprilie 2016.
 106. Raport de activitate pe anul 2014 Teleorman, [online] disponibil la adresa:
<http://www.prefectura-teleorman.ro/doc/comunicate/raport-ajofm-2014-10-luni.pdf>,
accesat în data de 14 aprilie 2016.
 107. Raport de activitate pe anul 2014 Salaj, [online] disponibil la adresa:
<http://www.salaj.anofm.ro/ACTUALIZARE%20SITE%202015/Raport%20de%20activitate%202014.pdf>, accesat în data de 14 aprilie 2016.
 108. Raport de activitate pe anul 2014 Brașov, [online] disponibil la adresa:
<http://www.ajofmbv.ro/site/rapoarte/raport%20activitate%202012%20luni%202014.pdf>,
accesat în data de 14 aprilie 2016.
 109. Raport pe țară, Danemarca – Comisia Europeană, (2016) [online] disponibil la adresa:
http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2016/cr2016_denmark_en.pdf, accesat la data de 6 februarie 2017.
 110. Raportul strategic 2017, conform datelor la data de 31.12.2016, [online] disponibil la adresa:
http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/official/reports/strat_rep_2017/strat_rep_2017_en.pdf, accesat la data de 8 august 2018.
 111. Reinventing government, [online] disponibil la adresa:
<http://govinfo.library.unt.edu/npr/whoweare/historypart1.html>, accesat la data de 18 aprilie 2016.
 112. Rezoluție a Consiliului, (2008) Rezoluție a Consiliului și a reprezentanților guvernelor statelor membre reuniți în cadrul Consiliului din 21 noiembrie 2008 privind o mai bună integrare a orientării de-a lungul vieții în strategiile de învățare de-a lungul vieții,

- [online] disponibil la adresa: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:42008X1213\(02\)&from=RO](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:42008X1213(02)&from=RO), accesat la data de 8 mai 2018.
113. Rusu, I., I., (2012) *Abordarea sistemică a procesului de formare profesională a adulților*, Editura Lumen, Iași.
 114. Sachelarie, O.M., Petrișor, N. F., (1998) *Resursele umane: o provocare pentru managementul contemporan*, Ed. Paralela 45, București.
 115. Samuelson, Paul A., Nordhaus, William D., (2001) *Economie politică*, Editura Teora, București.
 116. SEOFM, *Strategia europeană pentru ocuparea forței de muncă* [online] disponibil la adresa: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=ro>, accesat în data de 5 iunie 2016.
 117. September Compromise, (2000) [online] disponibil la adresa: <http://online.liverpooluniversitypress.co.uk/doi/abs/10.3828/hsir.2000.10.3>, accesat la data de 6 februarie 2017.
 118. Sistemul educațional - precizări metodologice, (2015), [online] disponibil la adresa: http://www.insse.ro/cms/files/statistici/comunicate/com_anuale/sistem%20educational/precizari%20metodologice.pdf, accesat în data de 30 aprilie 2018.
 119. Sperrmann Alexander, *How to fight long-term unemployment: lessons from Germany*, 2015 [online] disponibil la adresa: <https://izajolp.springeropen.com/articles/10.1186/s40173-015-0039-4>, accesat la data de 7 februarie 2017.
 120. Strategia Educației și formării (EFP), 2016-2020, [online] disponibil la adresa: https://www.edu.ro/sites/default/files/fi%C8%99iere/Minister/2016/strategii/Strategia_VET%2027%2004%202016.pdf, accesat în data de 3 aprilie 2018.
 121. Strategia națională de învățare pe tot parcursul vieții, 2015-2020, [online] disponibil la adresa: [https://www.edu.ro/sites/default/files/fi%C8%99iere/Minister/2016/strategii/Strategie%20LLL%20\(1\).pdf](https://www.edu.ro/sites/default/files/fi%C8%99iere/Minister/2016/strategii/Strategie%20LLL%20(1).pdf), în data de 8.08.2018, accesat la data de 7 februarie 2017.
 122. Strategia europeană privind ocuparea forței de muncă, [online] disponibil la adresa: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=ro>, accesat în 2015.
 123. Strategia 2020, Inițiative majore [online] disponibil la adresa: http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/flagship-initiatives/index_ro.html, accesat în data de 3 iunie 2016.
 124. Strategie ANOFM 2014-2020 - [online] disponibil la adresa <http://www.anofm.ro/files/Strategie%20ANOFM%202014-2020.pdf>, accesat la data de 16 decembrie 2015.
 125. Șerban, A.C., (2013) *Politici publice care țintesc rigiditățile pieței forței de muncă*, Economie teoretică și aplicată, București.
 126. The Danish Labour Market, (2017) [online] disponibil la adresa <http://uk.bm.dk/en/Themes/The%20Danish%20Labour%20Market.aspx>, accesat la data de 5 februarie 2017.
 127. Tratatului privind Funcționarea Uniunii Europene (TFEU), [online] disponibil la adresa: <http://eur-lex.europa.eu/legalcontent/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=EN>, consultat în 2015.
 128. Ucenicia la locul de muncă, [online] disponibil la adresa http://www.dreptonline.ro/legislatie/legea_179_2013_modificare_lege_279_2005_uce_nicia_la_locul_de_munca.php, accesat la data de 26 ianuarie 2016.