

CZU 331.5(4)

DOI 10.5281/zenodo.7885853



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



Mariana GOLOVATII

POLITICI DE MUNCĂ ÎN EUROPA ȘI ITALIA

Prin studiul de față vrem să oferim o imagine de ansamblu asupra politicilor care vizează încurajarea politicilor de muncă și protejarea lucrătorilor în fiecare etapă a relației de muncă, în vederea creșterii economice a țării, dar și a politicii sociale. Vom înțelege modul în care Uniunea Europeană intenționează să promoveze progresul social și îmbunătățirea condițiilor de viață și de muncă ale populației europene [1]. Vom menționa obiectivele comune ale politicii de ocupare a forței de muncă, de a combate șomajul și de a crea noi locuri de muncă de înaltă calitate. Vom analiza comportamentul Italiei în ceea ce privește politicile de muncă și toate măsurile, programele și intervențiile publice care au ca obiectiv reglementarea pieței muncii, creșterea capacității de angajare, facilitarea plasării în muncă și asigurarea suportului de venit pentru persoanele aflate în dificultate.

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

Through the study of labor policies, we want to provide an overview of policies aimed at encouraging labor policies and protecting workers at every stage of the labor relationship, with a view to the economic growth of the country, but also the social policy. We will understand how the European Union intends to promote social progress and improve the living and working conditions of the European population. We will mention the common objectives of employment policy, to fight unemployment and create new high-quality jobs. We will analyze Italy's behavior in terms of labor policies and all public measures, programs and interventions aimed at regulating the labor market, increasing employability, facilitating job placement and ensuring income support for people in difficulty.

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

Introducere. Expresia „politici de ocupare” [2] se referă la acele politici, care pe lângă faptul că acționează direct asupra pieței muncii (și nu indirect, de exemplu asupra sistemului de învățământ și, în consecință, asupra dotării de capital uman a viitorilor lucrători), diferă de aranjamentele generale și instituționale de

reglementare, acționând asupra acestora într-o manieră selectivă.

Prin urmare, în schemele de clasificare a politicilor de muncă utilizate la nivel internațional (cum ar fi schema utilizată de Eurostat), politicile incluse sunt doar cele care vizează persoanele cu nevoi și dificultăți spe-

cifice (în ceea ce privește căutarea unui loc de muncă, cu riscul de a-l pierde sau de a fi descumpraj în căutarea unui loc de muncă) [3]. Politicile de muncă sunt împărțite în pasive și active. Primii sunt identificați cu cei al căror obiectiv este reducerea dificultăților sociale generate de insuficiența veniturilor individuale legate de șomaj, cu un efect în general de agravare a soldurilor de ocupare.

În mod specific, politicile pasive sunt identificate în diferite scheme de beneficii de șomaj și de pensionare anticipată, definite ca plase de protecție socială în Italia. Politicile active, în schimb, constau în acele intervenții care afectează oportunitățile de angajare ale persoanelor, crescând probabilitatea de a găsi un loc de muncă sau de a nu-l pierde, însă pentru cei mai expuși riscului se redistribuie oportunitățile de angajare între diverși subiecți.

Este vorba de intervenții cu forme și metode extrem de variate: de la costuri de formare (de natură selectivă), la intervenții de activare (precum orientare direcționată, ajutoare pentru căutarea unui loc de muncă etc.) implementate de serviciile publice de ocupare, până la schemele de recrutare a anumitor categorii de subiecte precum șomeri, tineri în căutarea primului loc de muncă, crearea locurilor de muncă în sectorul public.

Pe baza diviziunii politicilor muncii între activ și pasiv, se fac adesea recomandări de politică. Din orientarea lor diferită derivă adesea o distincție între politicile rele și cele bune, sau politici care sunt doar sedative ori cu adevărat curative, implicând o judecată evidentă de valoare. Cu toate acestea, trebuie subliniat faptul că ambele probleme trebuie abordate cu o oarecare prudență. Mai exact, este necesar să se evite juxtaponerea politicilor pasive și active pentru că pot înrăutăți echilibrul de ocupare [4].

O tendință relevantă este integrarea politicilor pasive și active. Eficacitatea fiecărei politici individuale trebuie analizată prin referire la detaliile concrete ale aceleiași politici, luând în considerare ansamblul obiectivelor politicii, și nu doar cele de ocupare. În același

timp, este necesar să se țină seama de contextul instituțional general în care funcționează politicile, fie el activ, fie pasiv.

Scopul studiului este de a oferi o analiză cât mai detaliată a politicilor actuale de muncă, de a descrie în mod specific distincția dintre politicile active și cele pasive, comparând legislația europeană cu cea italiană. Politici care vizează promovarea economiei, coeziunii sociale și teritoriale.

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

Rezultatele obținute și discuții. Pentru a înțelege funcționarea diferitelor scheme de politică a muncii, trebuie luată în considerare interacțiunea dintre politicile individuale și instituționale. În plus, vom ține cont de faptul că, deși sunt diferite, acestea adesea tind să satisfacă același tip de obiective fundamentale [5].

Din analiza empirică a diferitelor modele instituționale și de reglementare a pieței muncii, se constată că țările nordice, care tind să protejeze lucrătorii de pe piață și, prin urmare, au constrângeri reduse în ceea ce privește concedierile, dar subvenții generoase pentru șomeri, și un mare angajament față de politici active, diferă de unele țări, precum cele mediteraneene, unde se asigură o protecție la locul de muncă, limitând astfel posibilitățile de concediere pentru companie, dar cu subvenții nu foarte generoase și cu un recurs limitat la politici active.

Ambele abordări, în ceea ce privește un scop general identic, și anume garantarea securității economice a lucrătorilor, par a fi echivalente din punct de vedere funcțional. Prin urmare, reformarea unuia fără a lua în considerare efectele asupra celuilalt ar putea duce la consecințe nedorite. În plus, contextul

instituțional general influențează impactul și eficacitatea concretă a unui număr mare de politici.

O condiție necesară pentru eficacitatea politicilor de activare a șomerilor este prezența unui flux mare de intrări în lumea ocupării forței de muncă, care, în media ciclului economic, pentru protecția raporturilor de muncă e influențat de sistem.

Aceste conexiuni între politici și aranjamente generale instituționale există pentru a exclude, pe cât posibil, acele conotații de selectivitate utilizate pentru identificarea politicilor. Selectivitatea mai mică sau mai mare a politicilor ia mai degrabă forma unui atribut concret specific al diferitelor sisteme decât a unui prag, a cărui depășire este o condiție pentru includerea unei intervenții specifice în categoria politicilor de muncă.

În special, este necesar să se evite limitarea sferei politicilor la intervenții calibrate exclusiv în favoarea șomerilor sau, și mai rău, a celor care tranzitează prin serviciile publice de ocupare. În realitate, statisticile referitoare la politicile de muncă, au riscul de a pierde din vedere elemente importante, fără a lua în considerare, de exemplu, schemele pasive, precum îndemnizațiile de invaliditate și schemele de asistență socială, care au un impact direct asupra locului de muncă [6].

În mod similar, amintim că politicile active tradiționale nu includ scheme de sprijin fiscal pentru veniturile din muncă sau beneficiile profesionale, ale căror ținte sunt lucrătorii cu salarii potențial mici și nu șomerii ca atare și a căror importanță la nivel cantitativ este în creștere în multe țări. Atunci când comparăm și examinăm diferite tendințe ale politicilor de muncă din țările europene, este esențial să depășim limitările clasificărilor statistice prin inserarea politicilor tradiționale de muncă în contextul mai larg al sistemelor de bunăstare.

Spre exemplu, Strategia europeană de ocupare a forței de muncă, din 1997, a stabilit obiective comune pentru politica privind problemele legate de ocuparea forței de muncă. Datorită procesului de monitorizare, precum și

instrumentelor de finanțare aferente acestuia, a încurajat „coordonarea flexibilă” [7] între țările membre. De asemenea, unul dintre obiectivele cheie ale Strategiei Europa 2020 a fost crearea de locuri de muncă mai multe și mai bune [8].

Pe măsură ce Europa intră într-un nou deceniu, Comisia a propus obiective mai ambițioase privind locurile de muncă, competențele și protecția socială pentru a construi o Europă socială puternică până în 2030. Legea UE este importantă în anumite sectoare, deși responsabilitatea pentru ocuparea forței de muncă și politică socială revine în mare parte guvernelor naționale.

Printre principiile, activitățile și obiectivele incluse în Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE) se numără promovarea unui nivel înalt de ocupare a forței de muncă prin dezvoltarea unei strategii coordonate [9], acordând o atenție deosebită creării unei forțe de muncă calificate, competente și adaptabile, precum și a muncii care poate răspunde în mod adecvat la schimbările economice. Potrivit prevederilor art. 9 TFUE, la definirea și implementarea politicilor și activităților Uniunii trebuie să se țină seama de obiectivul unui nivel ridicat de ocupare a forței de muncă [10].

Deja la mijlocul secolului trecut, lucrătorii beneficiau de „granturi de reajustare” [11] în Comunitatea Europeană. Aceste subvenții au fost acordate lucrătorilor din sectorul cărbunelui și oțelului ale căror locuri de muncă erau amenințate de conversia industrială. Fondul Social European (FSE), creat la începutul anilor 1960, a reprezentat principala armă împotriva șomajului.

La sfârșitul anilor 1980 și începutul anilor 1990, programele de acțiune pentru ocuparea forței de muncă s-au concentrat pe grupuri țintă specifice, fiind înființate diverse sisteme de raportare și observare [12].

Într-un context de șomaj, prezent în majoritatea statelor membre ale Uniunii Europene, Cartea albă din 1993 privind creșterea, competitivitatea și ocuparea forței de muncă a dat naștere unei dezbateri asupra Strategiei

economice și de ocupare a forței de muncă a Uniunii, punând ca o prioritate pe agenda UE, problema ocupării forței de muncă.

Noul titlu „Ocuparea forței de muncă” [13] din Tratatul de la Amsterdam, care a intrat în vigoare în luna mai 1999, stă la baza stabilirii Strategiei europene de ocupare a forței de muncă [14] și a Comitetului pentru ocuparea forței de muncă [15], organism permanent cu atribuții consultative, cu scopul de a promova coordonarea politicilor statelor membre privind ocuparea forței de muncă și problemele pieței muncii [16]. Astfel, competența cu privire la politica de ocupare a forței de muncă rămâne în sarcina statelor membre [17], iar includerea unui „protocol social” [18] în tratat a îmbunătățit considerabil implicarea partenerilor sociali [19].

Summitul extraordinar pentru ocuparea forței de muncă, desfășurat în noiembrie 1997 la Luxemburg [20], a dat naștere Strategiei europene de ocupare a forței de muncă și metodei deschise de coordonare, așa-numitul Procesul Luxemburg, adică un ciclu anual de coordonare și monitorizare a politicilor naționale de ocupare a forței de muncă, la baza căruia se regăsește angajamentul țărilor membre de a stabili un set comun de scopuri și obiective [21].

Un nivel ridicat de ocupare a forței de muncă a fost stabilit în cadrul Strategiei europene de ocupare a forței de muncă, comparabil cu obiectivele macroeconomice de stabilitate și creștere.

În anul 2000, Consiliul European de la Lisabona a aprobat noul obiectiv strategic de a face din Uniunea Europeană „cea mai competitivă și dinamică economie din lume bazată pe cunoaștere”, urmând să includă ocuparea deplină a forței de muncă printre obiectivele generale și sociale ale politicii de ocupare a forței de muncă, și stabilirea unor obiective concrete de atins până în 2010.

Strategia europeană de ocupare a forței de muncă a fost revizuită din nou în 2002 și relansată trei ani mai târziu, concentrându-se pe creștere și locuri de muncă. Pentru a facilita și

eficientiza procesele, a fost introdus un cadru multianual, al cărui prim ciclu a acoperit perioada 2005-2008, în timp ce orientările privind ocuparea forței de muncă au fost incluse în direcțiile generale de politică economică.

În 2010, după criza financiară, a fost adoptată Strategia Europa 2020, introducând semestrul european ca mecanism de coordonare a politicilor economice și financiare [22].

Această strategie, activă pe 10 ani pentru locuri de muncă și creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii, a definit mai multe obiective cheie, printre care trebuie menționate următoarele [23]:

- creșterea cu 75% până în 2020 a participării pe piața muncii a persoanelor cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani [24];

- ieșirea a cel puțin 20 de milioane de persoane din riscul de excluziune și sărăcie;

- reducerea ratei de părăsire timpurie a școlii de la 15% la 10% și creșterea de la 31% la 40% a procentului persoanelor de 30-34 de ani care au absolvit studii superioare sau echivalente [25].

Țările membre au trebuit să includă toate cele cinci obiective principale în obiectivele lor naționale, ținând cont de pozițiile lor inițiale și de situațiile naționale [26].

Ciclul de monitorizare a politicilor de ocupare a forței de muncă include:

- orientări privind ocuparea forței de muncă, expuse de Comisie și adoptate de Consiliu [27];

- programe naționale de reformă (PNR);

- rapoartele de țară și recomandările specifice fiecărei țări, emise de Comisie și, în cazul recomandărilor, adoptate ulterior de Consiliu [28];

- un raport comun privind ocuparea forței de muncă, publicat de Comisie și adoptat de Consiliu [29].

Orientările privind problematica ocupării forței de muncă, stipulate în art. 148 TFUE, stabilesc obiective strategice pentru politicile naționale de ocupare a forței de muncă și includ priorități strategice în domeniile ocupării forței de muncă, incluziunii sociale și educației,

care completează prioritățile politice cu diverse elemente cheie în vigoare [30]. Patru orientări privind ocuparea forței de muncă fac parte din cele zece orientări integrate, care includ și șase orientări generale de politică economică (articolul 12 din TFUE) [31].

În anul 2018, orientările privind ocuparea forței de muncă au fost aliniate la principiile Pilonului European al Drepturilor Sociale, iar Parlamentul European le-a confirmat pentru anul următor [32]. Cele mai recente orientări îmbogățesc cele patru dimensiuni ale Strategiei anuale de creștere durabilă [33], în special dimensiunea de sustenabilitate, reflectând ceea ce este menționat în comunicarea Comisiei de la începutul anului 2020, intitulată „O Europă socială mai puternică pentru tranziții juste” [34], care integrează dezvoltarea durabilă.

Domeniile abordate sunt:

- relansarea cererii de muncă prin crearea de noi locuri de muncă, impozitarea muncii și stabilirea salariilor;

- îmbunătățirea funcționării piețelor muncii și a eficacității dialogului social [35];

- consolidarea forței de muncă și îmbunătățirea accesului la competențe, abilități și locuri de muncă [36];

- să promoveze șanse egale pentru toată lumea, să încurajeze incluziunea socială și să combată sărăcia [37].

Planul de acțiune privind punerea în aplicare a Pilonului european al drepturilor sociale, instituit la începutul lunii martie 2021, stabilește trei obiective cheie pentru UE privind ocuparea forței de muncă, competențele și protecția socială, care trebuie atinse până în 2030 [38]. Aceste obiective sunt:

- cel puțin 78% din populația europeană cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani ar trebui să aibă un loc de muncă până în 2030 [39]. Pentru a atinge acest scop, UE trebuie să reducă la jumătate decalajul de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, să crească disponibilitatea instituțiilor de educație formală și de îngrijire a copiilor, precum și să reducă la 9% rata tinerilor cu vârste cuprinse între 15

și 29 de ani care nu au niciun loc de muncă, nu au studii sau pregătire [40];

- cel puțin 60% dintre adulți ar trebui să participe la activități de formare în fiecare an;

- reducerea cu cel puțin 15 milioane a numărului de persoane expuse riscului de sărăcie sau excluziune socială până la sfârșitul deceniului [41].

Comisia, de comun acord cu țările membre, a propus un tablou de bord social care să fie înțeles ca principalul instrument de monitorizare în cadrul semestrului european, pentru a reflecta mai bine prioritățile și acțiunile strategice stabilite în planul de acțiune [42]. Tabloul de bord social actualizat va fi utilizat și în procesul Programului de reformă economică pentru țările candidate în vederea monitorizării progreselor înregistrate în implementarea pilonului, pe baza disponibilității datelor [43].

Tabloul de bord este alcătuit din 12 indicatori principali care fac posibilă examinarea rezultatelor obținute de țările membre în ceea ce privește ocuparea forței de muncă în funcție de trei dimensiuni generale [44]:

- 1) egalitatea de șanse;

- 2) condiții echitabile de muncă;

- 3) protecție socială și incluziune.

Acești indicatori urmăresc să evalueze progresul înregistrat în implementarea principiilor pilonului într-un mod mai complet și să monitorizeze implementarea acțiunilor strategice propuse în planul de acțiune. În acest context, Comisia va extinde domeniul de aplicare și va aprofunda controlul raportului comun privind ocuparea forței de muncă, precum și va organiza evenimente specifice pentru a prezenta progresele înregistrate.

O serie de directive, regulamente și decizii au fost adoptate pe baza prevederilor TFUE referitoare la domeniile ocupării forței de muncă și afacerilor sociale, pentru a se asigura că există standarde minime între statele membre ale UE în următoarele domenii [45]:

- egalitatea de șanse pentru bărbați și femei: egalitate de tratament la locul de muncă, concediu de sarcină, maternitate și concediu

parental;

- sănătatea și securitatea în muncă: drepturi și obligații generale și specifice, echipamente de lucru, riscuri specifice, precum substanțe cancerigene sau alte substanțe periculoase [46];

- protecția împotriva discriminării pe criterii de sex, rasă, religie, vârstă, dizabilitate și orientare sexuală;

- servicii de suport, prevăzute în decizia nr. 573/2014/UE a Parlamentului European și a Consiliului, privind o mai bună cooperare între serviciile publice de ocupare a forței de muncă, prelungită cu încă 7 ani până în 2027;

- condiții de muncă, printre ele contracte pe durată determinată, munca cu fracțiuni de normă, program de lucru, angajarea tinerilor, informarea și consultarea lucrătorilor.

În plus, legislația UE susține libertățile fundamentale care guvernează circulația persoanelor, a serviciilor și a capitalului pe piața unică a UE [47]:

- libera circulație a lucrătorilor: tratament egal, acces la beneficii sociale;

- detașarea lucrătorilor: salariu, durată, sectoare vizate.

De asemenea, față de numeroase instrumente juridice obligatorii, există diverse instrumente de drept, fără caracter obligatoriu, care încurajează coordonarea între statele membre ale UE, cum ar fi recomandările Consiliului, care sunt acte juridice complementare, precum și alte inițiative politice ale Comisiei. Astfel de măsuri pot avea un impact considerabil dacă sunt bine pregătite, sprijinite și controlate de UE. Printre cele mai importante inițiative politice ale UE se numără [48]:

- Recomandarea Consiliului de a înființa o Garanție europeană pentru tineret (aprilie 2013) în vederea asigurării că toate persoanele cu vârsta sub 25 de ani primesc o ofertă de muncă de bună calitate, educație continuă, precum și o ofertă de ucenicie sau de stagiu în termen de patru luni după ce au devenit șomeri sau care părăsesc educația formală, cu speranța că această garanție pentru tineret va

deveni obligatorie;

- Alianța Europeană pentru Ucenicie (iulie 2013);

- Recomandarea Consiliului privind un cadru de calitate pentru stagii (martie 2014);

- Recomandarea Consiliului privind integrarea șomerilor de lungă durată pe piața muncii (2016);

- Corpul European de Solidaritate a Tinerilor, al cărui scop principal este de a oferi asistență în caz de dezastre naturale sau de a ajuta la rezolvarea problemelor sociale din comunități (2016);

- Agenda pentru competențe în Europa (iunie 2016), un pachet care include 10 acțiuni cheie cu scopul de a dota cetățenii cu competențele necesare pentru piața muncii. Pe baza acestei agende, în iulie 2020, Comisia a prezentat un nou plan cincinal pentru a ajuta cetățenii și întreprinderile să își dezvolte competențe mai bune și mai multe. Acesta include 12 acțiuni care se concentrează pe competențele necesare pentru angajare în vederea asigurării că dreptul la formare și la învățare pe tot parcursul vieții este o realitate în întreaga Europă [49].

Pentru a îmbunătăți condițiile de muncă, inclusiv protecția socială, precum și mobilitatea echitabilă, toate cele trei instituții ale UE au susținut în noiembrie 2017 Pilonul european al drepturilor sociale, adoptând o declarație comună la Summitul social de la Göteborg privind ocuparea forței de muncă și creșterea echitabilă [50]. Cele 20 de principii ale pilonului acționează ca o busolă care va putea ghida țările membre UE către o redresare puternică, durabilă și favorabilă incluziunii. De asemenea, îi va putea îndrepta către o convergență economică și socială ascendentă.

În mai 2021, la Summitul social de la Porto, liderii UE, instituțiile, partenerii sociali și reprezentanții societății civile au promis eforturi suplimentare pentru punerea în aplicare a Pilonului european al drepturilor sociale.

Concluzii. Protecția muncii este unul dintre cele mai importante principii pe care

se bazează sistemul juridic european, precum și cel italian [51]. Recursul la cuprinsul art. 1 din Constituția Italiei, pe care atât instituțiile, cât și opinia publică îl fac în mod continuu, nu trebuie interpretat ca un pur apel manierist, ci o conștientizare a faptului că pe centralitatea muncii se bazează întregul sistem republican ca instrument ce permite cetățeanului să posede un mijloc de trai mai econom, dar și pentru a-și dezvolta propria personalitate [52].

Statul, prin propriile articulații teritoriale, este chemat să pună în aplicare orice inițiativă utilă și necesară pentru a se asigura că lucrătorii își vor vedea acest drept recunoscut. Cu siguranță nu este o sarcină ușoară, fiind

necesare o serie de acțiuni pe mai multe fronturi în același timp [53].

Aspectul cel mai delicat este cel inerent politicilor pasive, adică celor care intervin în faza cea mai dramatică a unei persoane, care coincide cu pierderea unui loc de muncă [54]. Importanța acestora vizează un sprijin economic imediat celor care nu sunt capabili, temporar sau definitiv, să lucreze. Acest fapt a fost deosebit de evident în ultimii doi ani în care economia mondială a fost grav afectată de pandemia de COVID-19, ce a dus la încetinirea multor activități și a avut efecte grave în multe sectoare, în special în cele legate de domeniile turismului, alimentației și divertismentului [55].

BIBLIOGRAFIE

BIBLIOGRAPHY

1. <https://www.europarl.europa.eu/doceo/docume...>, accesat la 3.01.2023.
2. <https://www.europarl.europa.eu/doceo/docum...>, accesat la 4.01.2023.
3. <https://www.europarl.europa.eu/doceo/docum...>, accesat la 5.01.2023.
4. Gualmini E., Rizza R. (2013), *Le politiche del lavoro*, Il Mulino, p. 50.
5. Vesan P. (2012), *La politica del lavoro*, in M. Ferrera, *Le politiche sociali*, 2012, Il Mulino.
6. Marzano G. (2020), *Manuale di Politiche del Lavoro*, Independently published, p. 20.
7. <https://www.europarl.europa.eu/doceo/docum...>, accesat la 6.01.2023.
8. Cfr. *Politica dell'occupazione* su www.europarl.europa.eu.
9. <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument...>, accesat la 3.01.2023.
10. Spattini S. (2008), *Il governo del mercato del lavoro tra controllo pubblico e neo-contrattualismo*, Giuffrè, Milano, p.33.
11. <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument...>, accesat la 3.01.2023.
12. <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/ro/s...>, accesat la 4.01.2023.
13. <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/ro/s...>, accesat la 5.01.2023.
14. <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/ro...>, accesat la 5.01.2023.
15. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TX...>, accesat la 5.01.2023.
16. <https://www.ilegis.ro/eurolegis/ro/index/act/88...>, accesat la 5.01.2023.
17. <https://ilegis.ro/eurolegis/ro/index/act/85616>, accesat la 6.01.2023.
18. <https://servicii.gov.md/ro/event/C6>, accesat la 6.01.2023.
19. <https://european-union.europa.eu/priorities-a...>, accesat la 7.01.2023.
20. <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/ro/s...>, accesat la 7.01.2023.
21. <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/ro/s...>, accesat la 7.01.2023.
22. Montanino A., Sestito P. (2013), *Le politiche del lavoro in Italia ed in Europa in una logica di benchmarking*, su www.bancadati.anpalservizi.it.
23. <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/ro...>, accesat la 8.01.2023.
24. <https://www.europarl.europa.eu/doceo/docum...>, accesat la 8.01.2023.
25. <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-ets/ro/s...>, accesat la 5.01.2023.

- expla..., accesat la 8.01.2023.
26. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TX...>, accesat la 8.01.2023.
 27. <https://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/ro/FT...>, accesat la 9.01.2023.
 28. <https://servicii.gov.md/ro/event/C6>, accesat la 9.01.2023.
 29. <https://www.europarl.europa.eu/doceo/docum...>, accesat la 9.01.2023.
 30. <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumente...>, accesat la 9.01.2023.
 31. <https://servicii.gov.md/ro/event/C6>, accesat la 9.01.2023.
 32. <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/ro...>, accesat la 9.01.2023.
 33. <https://social.gov.md/wp-content/uploads/202...>, accesat la 10.01.2023.
 34. <https://op.europa.eu/webpub/com/eu-what-it-...>, accesat la 10.01.2023.
 35. <https://www.ilegis.ro/eurolegis/ro/index/act/88...>, accesat la 10.01.2023.
 36. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TX...>, accesat la 10.01.2023.
 37. <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumente...>, accesat la 10.01.2023.
 38. <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/ro/s...>, accesat la 11.01.2023.
 39. <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-expla...>, accesat la 11.01.2023.
 40. <https://ilegis.ro/eurolegis/ro/index/act/85616>, accesat la 11.01.2023.
 41. <https://www.europarl.europa.eu/doceo/docum...>, accesat la 11.01.2023.
 42. <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/ro...>, accesat la 12.01.2023.
 43. Cfr. Strategia europeană per l'occupazione, su www.ec.europa.eu.
 44. <https://www.europarl.europa.eu/doceo/docum...>, accesat la 12.01.2023.
 45. <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/ro...>, accesat la 12.01.2023.
 46. <https://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/ro/FT...>, accesat la 12.01.2023.
 47. <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/ro/s...>, accesat la 13.01.2023.
 48. <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/ro/s...>, accesat la 13.01.2023.
 49. ANPAL (2019), *Le politiche attive del lavoro in Italia*, Collana Biblioteca ANPAL.
 50. <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/ro/s...>, accesat la 13.01.2023.
 51. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT...>, accesat la 14.01.2023.
 52. <https://www.europarl.europa.eu/doceo/docum...>, accesat la 14.01.2023.
 53. <https://www.europarl.europa.eu/doceo/docum...>, accesat la 15.01.2023.
 54. <https://www.eurofound.europa.eu/ro/topic/em...>, accesat la 15.01.2023.
 55. <https://social.gov.md/wp-content/uploads/202...>, accesat la 15.01.2023.

DESPRE AUTORI

Liliana CREANGĂ,

*doctor în drept, conferențiar universitar,
Catedra „Drept public, securitate a frontierei,
migrație și azil” a Academiei „Ștefan cel Mare”
e-mail: creanga_liliana@mail.ru
ORCID: 0000-0002-7118-9715*

Mariana GOLOVATII,

*licențiată în Guvernanța Organizațiilor
Publice, Facultatea de Economie
a Universității Ca'Foscari din Veneția, Italia
e-mail: mariana.golovatii@yahoo.it
ORCID: 0009-0002-7459-5556*