



# GUVERNUL REPUBLICII MOLDOVA

**HOTĂRÂRE nr. \_\_\_\_**

**din \_\_\_\_\_ 2022**

**Chișinău**

**Pentru aprobarea Programului Național pentru Ocuparea  
Forței de Muncă 2022-2026 și a Planului de acțiuni  
pentru implementarea acestuia**

-----

În temeiul art. 6 lit. h) din Legea nr. 136/2017 cu privire la Guvern (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2017, nr.252, art.412), Guvernul HOTĂRĂȘTE:

**1. Se aprobă:**

- 1) Programul Național pentru Ocuparea Forței de Muncă 2022-2026, conform anexei nr.1;
- 2) Planul de acțiuni pentru implementarea Programului Național pentru Ocuparea Forței de Muncă 2022-2026, conform anexei nr. 2.

**2.** Ministerele și alte autorități administrative centrale cu responsabilități în domeniu vor întreprinde măsurile ce se impun în vederea realizării obiectivelor Programului Național pentru Ocuparea Forței de Muncă 2022-2026 și a Planului de acțiuni pentru implementarea acestuia;

**3.** Monitorizarea și coordonarea generală a implementării Programului Național pentru Ocuparea Forței de Muncă 2022-2026 și a Planului de acțiuni pentru implementarea acestuia se pune în sarcina Ministerului Muncii și Protecției Sociale, care va prezenta, anual, până la 1 aprilie, raportul de progres către Guvern.

**4.** Finanțarea activităților de implementare a Programului Național pentru Ocuparea Forței de Muncă 2022-2026 se va efectua din contul mijloacelor financiare bugetare, precum și din mijloacele financiare oferite de partenerii externi de dezvoltare.

**5.** Controlul asupra executării prezentei hotărâri se pune în sarcina Ministerului Muncii și Protecției Sociale.

6. Prezenta hotărâre intră în vigoare la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.

**Prim-ministru**

**NATALIA GAVRILIȚA**

Contrasemnează:

Ministrul muncii  
și protecției sociale

Marcel Spatari

Ministrul educației  
și cercetării

Anatolie Topală

Ministrul economiei

Sergiu Gaibu

Ministrul finanțelor

Dumitru Budianschi

Anexa nr. 1  
la Hotărârea Guvernului nr.

## **PROGRAMUL NAȚIONAL pentru ocuparea forței de muncă 2022-2026**

### **1. Introducere**

Programul național pentru ocuparea forței de muncă 2022-2026 este un document de politici publice în domeniul ocupării forței de muncă care urmărește creșterea nivelului de ocupare a forței de muncă și sporirea accesului pe piața muncii pentru toți.

Programul derivă din Acordul de Asociere între Republica Moldova, pe de o parte, și Uniunea Europeană și Comunitatea Europeană a Energiei Atomice și statele membre ale acestora, pe de altă parte din 27.06.2014, care prevede un Capitol aparte – Capitolul nr. 4 “Ocuparea forței de muncă, politica socială și egalitatea de șanse”, Programul de activitate al Guvernului Moldova Vremurilor Bune, Capitolul Protecția Socială și Muncă, care prevede promovarea ocupării forței de muncă și diminuarea discriminării pe piața muncii și Strategia Națională de Dezvoltare “Moldova Europeană 2030”.

Munca decentă pentru toate persoanele din Moldova reprezintă prioritatea Guvernului, cu atât mai mult după criza profundă generată de pandemia COVID-19. Această criză va avea efecte de durată asupra pieței muncii, pe care Programul național pentru ocuparea forței de muncă 2022-2026 le va aborda prin acțiuni concertate de politică privind piața muncii.

Astfel, prioritățile de politici pentru îmbunătățirea per ansamblu a ocupării forței de muncă se referă la educație și formare, dezvoltarea sectorului privat, politicile pieței muncii. Se presupune că interacțiunea acestora cu politicile macroeconomice, fiscale și de investiții va îmbunătăți atât cantitatea cât și calitatea locurilor de muncă.

Coerența politicilor și coordonarea dintre Ministerul Muncii și Protecției Sociale și alte ministere cu mandat privind politicile macroeconomice, fiscale, educaționale și de dezvoltare a întreprinderilor vor maximiza impactul acțiunilor de politici planificate asupra ocupării forței de muncă.

Concomitent, Programul este interconectat cu proiectul Programului privind gestionarea fluxului migrațional, azilului și integrării străinilor pentru anii 2022-2025; proiectul Programului Național de stimulare a veniturilor și facilitare a (re)integrării cetățenilor Republicii Moldova implicați în procesul de migrație pentru anii 2022-2026.

Programul este aliniat la Agenda de Dezvoltare Durabilă 2030 ODD). Astfel, Programul va contribui la atingerea:

**ODD 8: Muncă decentă și creștere economică**, ținte: (8.3) promovarea până în 2030 a unor politici orientate spre dezvoltare, care susțin activitățile productive, crearea locurilor de muncă decente, antreprenoriatul, creativitatea și

inovația, și care încurajează formalizarea și creșterea întreprinderilor micro, mici și mijlocii, inclusiv prin acces la servicii financiare; (8.6) atingerea, până în 2030, a unui nivel al ocupării similar cu media țărilor din Europa Centrală și de Est, și stimularea ocupării productive și a muncii decente pentru toate femeile și bărbații, inclusiv pentru tineri și persoanele cu dizabilități, precum și remunerarea egală pentru munca de valoare egală (ținta 8.5); reducerea proporției tinerilor fără un loc de muncă, fără educație sau formare până la un nivel similar cu media din țările Europei Centrale și de Est; (8.8) protecția drepturilor la muncă și promovarea mediilor de lucru sigure și securizate pentru toți angajații.

**ODD 10: Reducerea inegalității în interiorul statelor și între state**, ținte: (10.4) adoptarea politicilor, în special fiscale, salariale și de protecție socială, și realizarea progresivă a unei egalități sporite; (10.7) asigurarea unui proces de angajare legal, echitabil, bine informat al migranților.

**ODD 5: Realizarea egalității de gen și abilitarea tuturor femeilor și fetelor**, țintă: (5.4) Recunoașterea și aprecierea îngrijirii și lucrului casnic neplătit prin furnizarea de servicii publice, infrastructurii și politicilor de protecție socială și promovarea responsabilității partajate în gospodărie și familie.

**ODD 1: Eliminarea sărăciei în toate formele sale pe tot globul, ținta (1.3)** Implementarea unor sisteme de protecție socială adecvate la nivel național și a măsurilor necesare, inclusiv implementarea venitului minim garantat, pentru o acoperire substanțială a celor săraci și vulnerabili până în 2030.

La elaborarea Programului au fost considerate rezultatele implementării Strategiei Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă pe anii 2017-2021 (SNOFM 2017-2021). Conform raportului de implementare, SNOFM 2017-2021, nu a contribuit la atingerea integrală a țărilor stabilite, valoarea indicatorilor pieței muncii fiind încă la un nivel scăzut, iar nivelul muncii nedecarate a rămas același. S-a constatat că această situație se datorează capacității reduse ale unor instituții cu rol major pe piața muncii, precum este Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) și Inspectoratul de Stat al Muncii (ISM); slabei cooperări între instituțiile responsabile de implementarea acțiunilor stabilite în SNOFM 2017-2021 precum și finanțării inadecvate a măsurilor incluse în Planurile de Acțiuni anuale pentru implementarea SNOFM 2017-2021.

Astfel, Programul reprezintă o următoare etapă de planificare a acțiunilor pe termen mediu în domeniul îmbunătățirii funcționării pieței muncii, consolidării politicii de măsuri active pe piața muncii, capacităților instituționale ale instituțiilor de bază pe piața muncii.

Procesul de elaborare a Programului a fost unul participativ. Identificarea și selectarea domeniilor prioritare pentru intervenție strategică în domeniul ocupării forței de muncă au fost realizate într-un cadru de consultare largă, care a inclus analiza mai multor documente (rapoarte, analize, evaluări, documente de politici etc.).

Dimensiunile strategice, obiectivele generale și cele specifice, precum și acțiunile principale au fost stabilite și validate în cadrul a patru sesiuni ale

Grupului tehnic de lucru special instituit de Ministerul Muncii și Protecției Sociale, din care au făcut parte reprezentanți ai tuturor ministerelor și agențiilor cu atribuții în domeniul ocupării pieței muncii, societății civile și partenerilor de dezvoltare, într-un număr de circa 40 de persoane.

## Capitolul 2

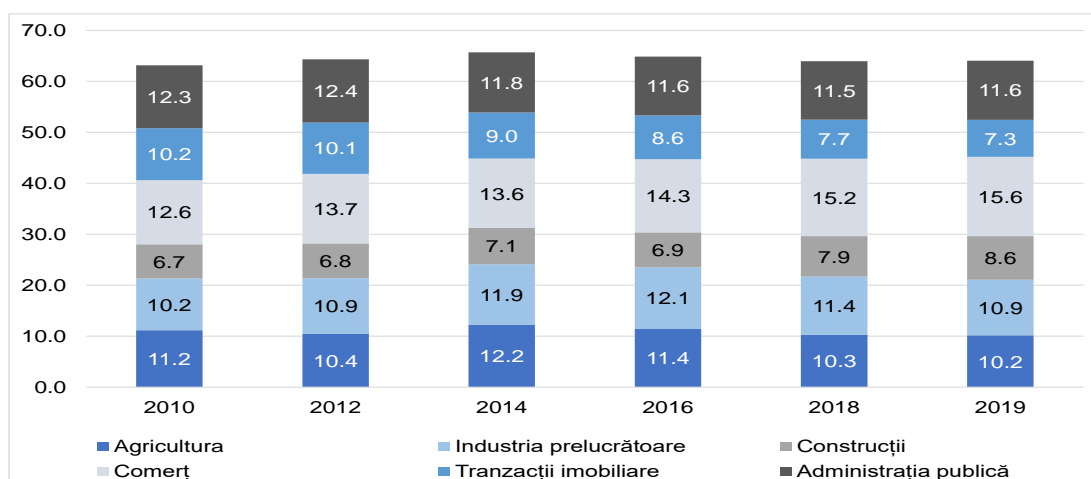
### Analiza situației

#### 2.1. Analiza contextului macroeconomic și social

##### Situația macroeconomică

În ultimele două decenii, Moldova a înregistrat progrese considerabile în ceea ce privește creșterea economică, cu o creștere medie a Produsului Intern Brut (PIB) de 6,6 procente anual în perioada 2014-2020 și reducerea sărăciei, cu rata sărăciei absolute în scădere de la 29,5 procente în 2014 la 24,5 procente în 2021.<sup>1</sup> Cu toate acestea, îmbătrânirea populației, emigrarea și creșterea lentă a productivității au încetinit convergența PIB pe cap de locuitor către media din Europa și Asia Centrală (EAC). În 2021, PIB pe cap de locuitor a fost echivalent cu 61,0 procente din media EAC, în ciuda ratelor anuale de creștere de aproximativ 4,3 procente.<sup>2</sup> Din anul 2000, țara a fost afectată de o creștere economică volatilă, din cauza dependenței economiei de producția agricolă, dependentă de condițiile meteorologice și a expunerii la șocuri atât externe, cât și interne.<sup>3</sup>

Pe partea cererii, consumul a fost principalul motiv al creșterii, alimentat de creșterile salariale și a remitențelor. În perioada 2013-2019, salariile nete au crescut în medie cu 11 procente anual (peste creșterea prețurilor de consum), în timp ce între 2000 și 2015 remitențele au reprezentat în medie 25 procente din PIB. Pe partea ofertei, sectoarele industriei prelucrătoare, comerțului și



<sup>1</sup> Banca Mondială, *Indicatori de dezvoltare mondială* (2000-2020), <https://data.worldbank.org/country/moldova>; Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova: *Statistica socială*, <https://statbank.statistica.md/PxWeb/pxweb/en/30%20Statistica%20sociala/>

<sup>2</sup> PIB pe cap de locuitor calculat la paritatea puterii de cumpărare (PPP) și la dolari internaționali constanți 2017. Vezi indicatorii de dezvoltare ai Băncii Mondiale.

<sup>3</sup> Banca Mondială, *Note de Politici Moldova 2019. Susținerea stabilității și revitalizarea creșterii*, World Bank Group 2019.

construcțiilor au alimentat creșteri ale producției, în timp ce ponderea agriculturii în Valoarea Adăugată Brută (VAB) a scăzut (Fig. 1).

**Fig. 1. Contribuții ale sectoarelor la Valoarea Adăugată Brută (VAB), 2010-2020, %**

*Sursa: Biroul Național de Statistică, Principalii indicatori macroeconomici, diverși ani*

Investițiile străine directe (ISD) au început să crească în 2004 (3,7 procente din PIB), cu un apogeu al intrărilor nete în 2008 (12,1 procente din PIB). Intrările ISD au scăzut brusc ulterior ajungând la doar 1 procent din PIB în 2016, din cauza crizei economice din 2008 și a fraudei bancare din 2014-2015.

Țara s-a confruntat cu două crize economice principale înainte de izbucnirea pandemiei de COVID-19 din 2020. Criza economică și financiară din 2008 a determinat o scădere bruscă a creșterii economice cu 6 procente, precum și scăderi ale volumului exporturilor cu peste 8 la sută, a consumului cu 7 procente și a fluxurilor de remitențe cu 6,3 puncte procentuale din PIB. Toate aceste pierderi au fost recuperate până în 2009. Rata șomajului, dimpotrivă, a crescut de la 4 procente în 2008 la 6,4 procente în 2009 și până în 2014 a rămas peste nivelurile înregistrate înaintea crizei.<sup>4</sup> În 2015, reducerea numărului de parteneri comerciali estici ai Moldovei și restricția impusă de Federația Rusă asupra importurilor au determinat o scădere a remitențelor și exporturilor, urmată de deprecierea cursului de schimb. Seceta de vară a provocat o scădere cu 20 procente a producției agricole. Criza bancară provocată de fraudă a trei bănci naționale a redus încrederea în sectorul bancar, determinând creșterea ratelor dobânzilor și reducerea împrumuturilor acordate sectorului privat. Costurile privind gestionarea băncilor insolvente (echivalentul a 12% din PIB) a condiționat datoria publică mai mare, rezerve valutare mai scăzute, o pierdere a încrederii întreprinderilor și mai puține amortizoare macroeconomice pentru a susține șocurile economice.<sup>5</sup> Economia s-a contractat cu 0,3 procente în 2015 pentru a-și reveni ulterior în următorii ani până la izbucnirea pandemiei de COVID-19 în 2020 (Tabelul 1).

Între 2000 și 2014, țara a menținut un deficit scăzut – în medie de 1,3 procente din PIB de la un an la altul. Acest lucru a ajutat Moldova să mențină datoria la aproximativ 20 procente din PIB până în 2008. Crizele menționate mai sus au determinat o creștere a datoriei la 30 procente în 2008 și 37 procente în 2016.

<sup>4</sup> Rata șomajului se raportează conform datelor Biroului Național de Statistică (banca de date statistice), care se bazează pe populația rezidentă. Această metodă de calcul a fost retrasă, iar principalii indicatori de pe piața muncii prezintă o întrerupere în serie din 2018.

<sup>5</sup> Banca Mondială, *Analiza finanțelor publice din Moldova*, World Bank Group, 2016, <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/862181500274376993/moldova-public-finance-review-towards-more-efficient-and-more-sustainable-public-finances>

**Tabelul 1. Indicatorii și proiecțiile macroeconomice cheie (2014-2023)**

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Proiecții		
								2021	2022	2023
Creșterea reală a PIB (variație procentuală)	-0.3	4.4	4.7	4.3	3.7	-7.4	13,9	7.5	4.5	5.5
Consum (variație procentuală)	-2.3	2.6	4.7	3.3	2.9	-6.4	13,2	6.5	4.0	3.9
Formarea brută de capital fix (variație procentuală)	-4.8	-0.9	8.0	14.5	11.9	0.4	0,4	5.8	5.6	6.0
Export de bunuri și servicii (variație procentuală)	2.6	9.8	10.9	7.2	8.2	-9.6	-5,0	11.1	6.5	8.5
Import de bunuri și servicii (variație procentuală)	-5.8	2.8	11.0	9.7	6.2	-5.0	9,8	7.9	5.6	5.2
Soldul administrației publice (% PIB)	-1.9	-1.5	-0.6	-0.8	-1.4	-5.1	-1,9	-5.2	-6.0	-5.1
<i>Venit</i>	30.0	26.4	27.9	28.5	27.8	28.6	32,0	29.7	29.9	30.4
<i>Cheltuieli</i>	31.8	27.2	27.4	27.8	28.0	31.8	33,9	33.5	33.9	33.2
Datoria publică și garantată public (% PIB)	29.6	37.0	32.7	30.3	27.9	35.0	-	37.1	40.0	42.0
Soldul contului curent (% PIB)	-6.0	-3.6	-5.7	-10.6	-9.3	-7.5	-11,6	-11.3	-10.2	-9.4

Remitențe primite (% PIB)	19.8	16.4	15.4	14.6	14.4	14.0	13,1	14.5	14.8	14.7
---------------------------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

*Sursa:* Biroul Național de Statistică: *Produsul Intern Brut* (diverși ani); Banca Mondială: Indicatori de dezvoltare mondială (diverși ani); Banca Mondială: *Note de Politici Moldova 2019. Susținerea stabilității și revitalizarea creșterii*; Fondul Monetar Internațional (FMI): Moldova, Raport de Țară FMI Nr. 22/1.

În 2020, creșterea producției a scăzut cu 7 procente, din cauza efectului combinat al izbucnirii pandemiei COVID-19 și al secetei severe, care a afectat producția agricolă. Recesiunea economică a fost determinată de o scădere a consumului gospodăriilor cu 8,3 procente, în timp ce măsurile de izolare au afectat negativ comerțul, industria, transporturile și activitățile profesionale. Între 2019 și 2020, agricultura a pierdut 7,2 procente din VAB (în milioane MLD). Măsurile adoptate de Guvern pentru atenuarea impactului economic și social al crizei COVID-19 (sprijin financiar pentru firme, lucrători și gospodării) au crescut cheltuielile publice și au determinat o diminuare a soldului bugetar (-4,6 procente din PIB), ceea ce a contribuit la creșterea datoriei publice. Economia a evoluat în 2021 cu o creștere medie de 7,5 procente, datorită creșterii consumului (alimentat de fluxul de remitențe), stimulentele fiscale pozitive (salarii și transferuri publice mai mari) și a politicii monetare acomodative.<sup>6</sup>

Întreprinderile mici și mijlocii (IMM-uri) din Moldova reprezintă aproape totalitatea companiilor (98,7 procente în 2018) și angajează aproximativ 70,6 procente din toți lucrătorii.<sup>7</sup> Microîntreprinderile reprezintă 82,9 procente din totalul companiilor. Acestea angajează aproximativ 21 procente din toți lucrătorii și generează 19,6 procente din valoarea adăugată. IMM-urile din sectorul comerțului generează cele mai multe locuri de muncă, cu o pondere de 34,7 procente și valoare adăugată de 36,8 procente, urmate de industria prelucrătoare unde sunt ocupate 20,9 procente din forța de muncă, generând 18,3 procente din valoarea adăugată. Productivitatea anuală a IMM-urilor, măsurată ca valoare adăugată per persoană angajată – este de 7.932 de euro, de cinci ori mai mică decât media realizată de IMM-urile din Uniunea Europeană (43,600 euro).<sup>8</sup> Întreprinderile de stat joacă un rol major în economia Republicii Moldova, deoarece reprezintă aproximativ o treime din PIB și angajează până la 24 procente din forța de muncă. Acestea primesc aproximativ patru la sută din PIB din ajutorul general direct de stat, dar există și un sprijin de stat indirect considerabil prin scutiri, reduceri, amânări și reeșalonare a plăților fiscale.<sup>9</sup>

<sup>6</sup> Banca Mondială: *Moldova Actualizare Economică*, 2021, <https://www.worldbank.org/en/country/moldova/brief/moldova-economic-update>

<sup>7</sup> Comisia Europeană: *Fișa informativă SBA 2019* Moldova, [https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/system/files/2019-11/sba-fs-2019\\_moldova.pdf](https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/system/files/2019-11/sba-fs-2019_moldova.pdf)

<sup>8</sup> Ibidem.

<sup>9</sup> Banca Mondială, *Note de Politici Moldova 2019. Susținerea stabilității și revitalizarea creșterii*, World Bank Group 2019, op.cit.

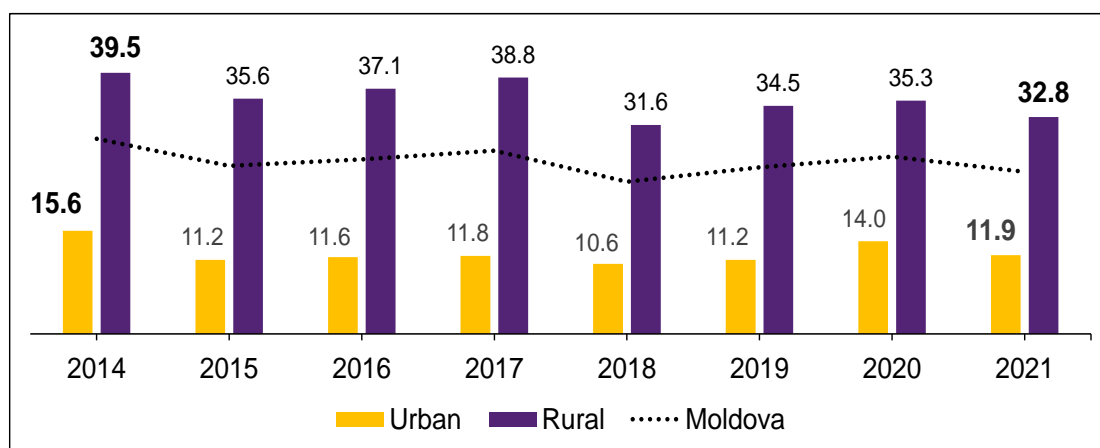


## Sărăcie, incluziune socială și egalitate

Sărăcia în Republica Moldova a scăzut în perioada 2014-2021 cu 5 puncte procentuale, determinată de evoluția economică pozitivă și creșterea consumului, alimentată de remitențe și cheltuieli mai mari la pensii. Coeficientul Gini în perioada anilor 2014-2021 a rămas la nivelul de 0,3.

În ciuda scăderii ratelor sărăciei, disparitățile regionale au rămas puternice, cu sărăcia absolută în zonele rurale de trei ori mai mare decât cea înregistrată în zonele urbane și cu rate mai mari ale sărăciei în sudul țării comparativ cu media națională (Fig. 2). Până în 2019, rata sărăciei absolute în sudul țării a ajuns la 40,4 procente, de nouă ori mai mare decât rata înregistrată la Chișinău (4.4 procente).<sup>10</sup>

Profilul de sărăcie al țării arată că gospodăriile conduse de femei, persoanele în vârstă, persoanele slab calificate, gospodăriile cu mai mult de trei copii și persoanele care locuiesc în mediul rural sunt mai expuse la sărăcie în comparație cu alte grupuri (Tabelul 2). Reducerea sărăciei în perioada 2014-2021 s-a resimțit mai mult în gospodăriile conduse de bărbați decât în cele de femei, rata sărăciei absolute în gospodăriile conduse de bărbați scăzând de două ori mai rapid decât cele conduse de femei (cu 5,2 și, respectiv, 4,5 puncte procentuale). Sărăcia a scăzut, de asemenea, mai rapid în cazul gospodăriilor conduse de persoane din grupa de vârstă principală (40-64 de ani) comparativ cu gospodăriile conduse de persoanele mai tinere și în vârstă; gospodăriile conduse de persoanele cu studii medii și mai mult în comparație cu gospodăriile conduse de persoanele slab calificate, precum și în rândul gospodăriilor cu copii, comparativ cu gospodăriile fără copii.



**Fig. 2. Sărăcia absolută, zonele rurale și urbane, 2014-2021**

*Sursa: Biroul Național de Statistică: Statistica socială. Sărăcia, 2014-2021*

De asemenea, cifrele arată că persoanele cu studii superioare sunt mai protejate de sărăcie. Sărăcia absolută în rândul persoanelor cu calificare scăzută nu numai că a fost de aproape trei ori mai mare decât rata constatată în rândul

<sup>10</sup> Biroul Național de Statistică: *Ratele sărăciei absolute, pe regiuni statistice, diverși ani.*

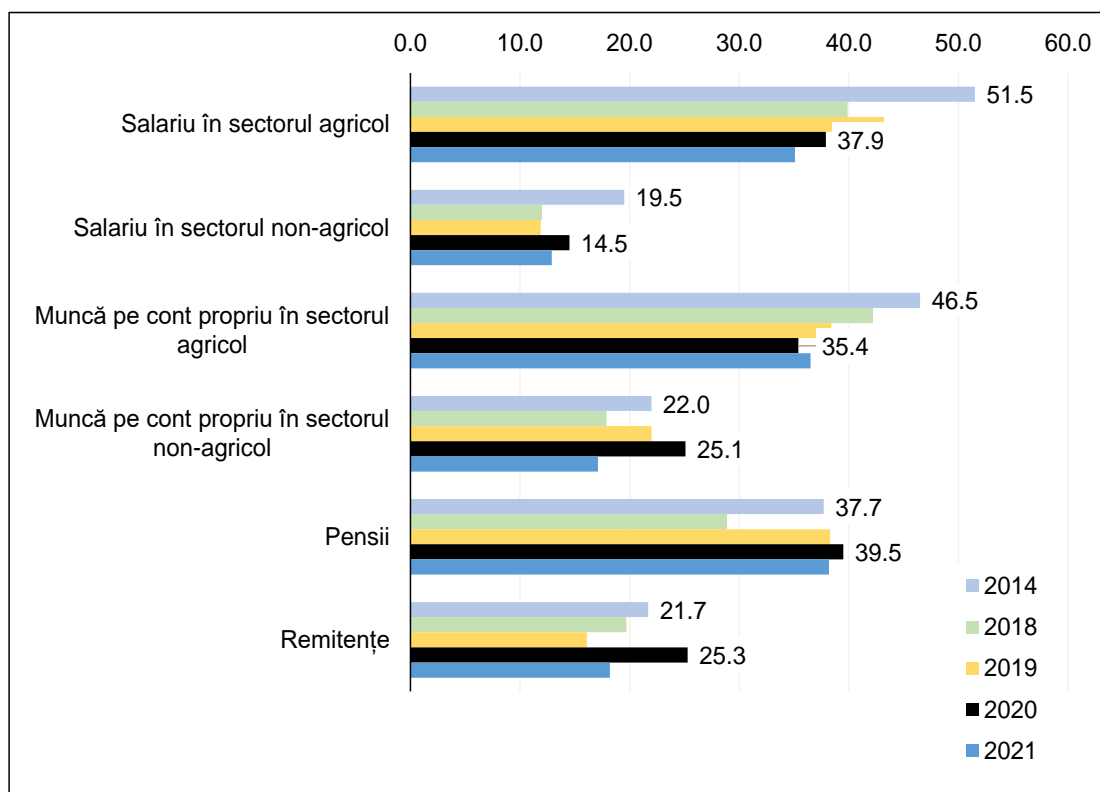
persoanelor cu studii secundare și peste, dar a crescut, de asemenea, în mod rațional din 2014, atingând valoarea de vârf de 76,1 procente în 2021.

**Tabelul 2. Sărăcia absolută conform caracteristicilor individuale, 2014-2021**

		2014	2016	2018	2020	2021
<b>Sexul capului gospodăriei</b>	Bărbați	28.8	26.6	22.6	25.6	23.6
	Femei	30.8	26.1	23.6	29.3	26.3
<b>Grup de vârstă a capului gospodăriei</b>	Până la 30 ani	18.1	16.1	13.1	16.7	15.4
	30 - 39 ani	25.4	20.1	20.5	22.3	18.6
	40 - 49 ani	28.9	28.6	22.7	23.3	23.3
	50 - 59 ani	30.2	25.0	23.6	26.2	21.1
	60 - 64 ani	33.8	31.9	22.9	28.5	26.6
	65 ani și peste	37.7	34.3	29.4	41.1	39.7
<b>Nivel de educație a capului gospodăriei</b>	Studii primare și fără studii	62.8	52.1	48.5	78.6	76.1
	Studii gimnaziale	44.6	44.8	40.1	45.2	42.0
	Studii liceale	31.2	27.9	25.1	27.8	25.6
	Studii profesional tehnice postsecundare	32.8	28.2	25.3	28.7	26.3
	Studii profesional tehnice postsecundare nonterțiare	17.0	17.5	11.1	19.1	16.6
	Studii superioare	8.6	4.3	5.2	6.6	4.9
<b>Componența gospodăriei</b>	Fără copii	26.6	24.8	22.1	28.4	25.3
	Cu 2 copii	31.6	24.0	22.3	21.4	22.4
	Cu 3 copii și mai mult	57.8	48.8	42.0	42.1	36.9

*Sursa: Biroul Național de Statistică.  
Statistica socială: Sărăcia, 2014-2021*

Cifrele privind sărăcia arată clar dezavantajele cu care se confruntă gospodăriile conduse de persoane angajate în producția agricolă în comparație cu alți muncitori, și pensionari față de alte grupuri de populație (Fig. 3). Între 2014 și 2018 ratele sărăciei au scăzut substanțial pentru toate grupurile de venituri, cu evoluție pozitivă în rândul gospodăriilor conduse de lucrătorii salariați din agricultură (-11,6 puncte procentuale), pensionari (-8,8 puncte procentuale) și lucrători salariați neagricoli (-7,5 puncte procentuale).

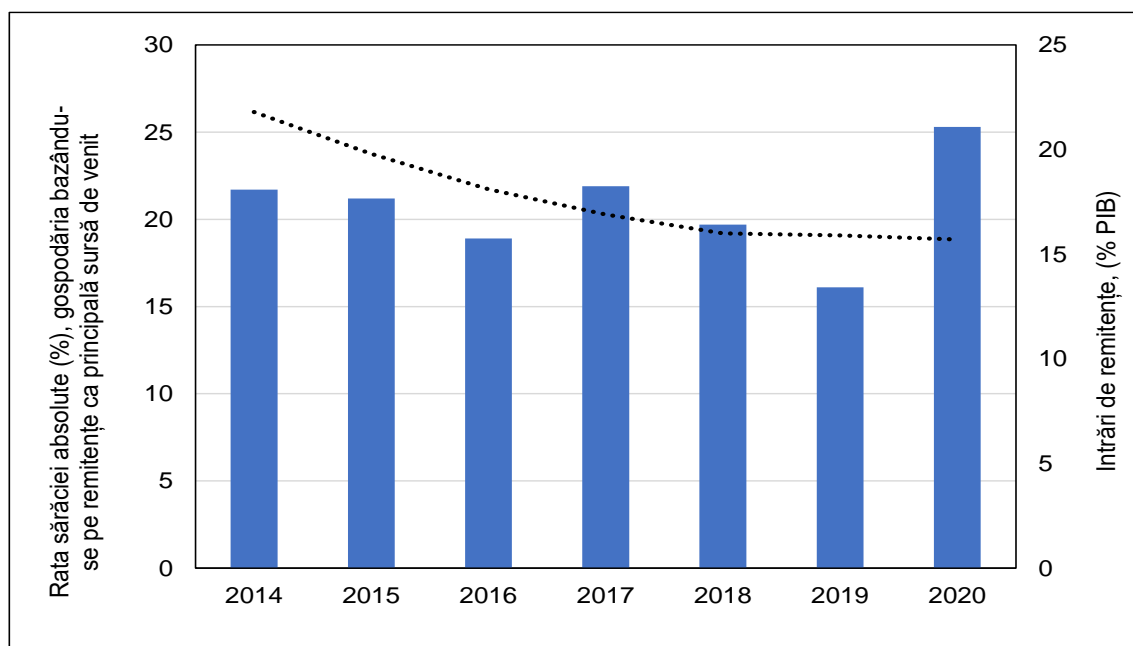


**Fig. 3. Sărăcie absolută după sursa principală de venit al capului gospodăriei, 2014-2021**

*Sursa: Biroul Național de Statistică:*

*Statistica socială: Sărăcia, 2014-2021*

Cu toate acestea, în 2019, sărăcia absolută a început să crească din nou, mai ales în rândul gospodăriilor conduse de pensionari, cu peste 9 puncte procentuale, de lucrătorii pe cont propriu, cu 4 puncte procentuale anual și în rândul muncitorilor agricoli salariați, cu 3,3 puncte procentuale. Ratele sărăciei gospodăriilor care se bazează pe remitențele ca sursă principală de venit al capului gospodăriei prezintă un model neuniform, cu ani în scădere (de exemplu, 2016 și 2019) și ani în creștere (de exemplu, 2017 și 2020), în pofida tendinței continue de scădere a fluxurilor de remitențe (Fig. 4). Corelația discordantă între sărăcie și fluxul de remitențe este cauzată probabil de extinderea/scăderea ocupării forței de muncă în agricultură ca sursă secundară de venit. În 2016, ocuparea forței de muncă a crescut, dar numai în zonele rurale (cu 1,1 procente), ajutând gospodăriile rurale, care trăiesc în principal din remitențe, să scape de sărăcia absolută.



**Fig. 4. Gospodării sărace care se bazează pe remitențe (%) și pe fluxurile de remitențe (% PIB), 2014-2020**

*Sursa:* Biroul Național de Statistică: *Statistica socială: Sărăcia*, 2014-2020; Banca Mondială, *Indicatorii de dezvoltare mondială*, remitențe personale, diverși ani

## 2.2. Piața muncii<sup>11</sup> Tendințe demografice

Conform estimărilor populației efectuate de către Biroul Național de Statistică, la finele anului 2021 Moldova avea aproximativ 2,6 milioane de locuitori, cu 8,4 procente mai puțin decât în 2014.<sup>12</sup> În 2021, ponderea femeilor în populația totală era de 52,3 procente. Ponderea persoanelor în vârstă (60 de ani și peste) a crescut progresiv: în 2014, aproximativ 17,5 procente din populație avea 60 de ani și peste, în timp ce în 2021 această pondere a ajuns la 22,4 procente. Prognosticele disponibile privind populația arată că în următoarele trei decenii populația cu vârstă de muncă (adică, persoanele cu vârsta între 15 și 64 de ani) va scădea cu 25,3 procente.<sup>13</sup>

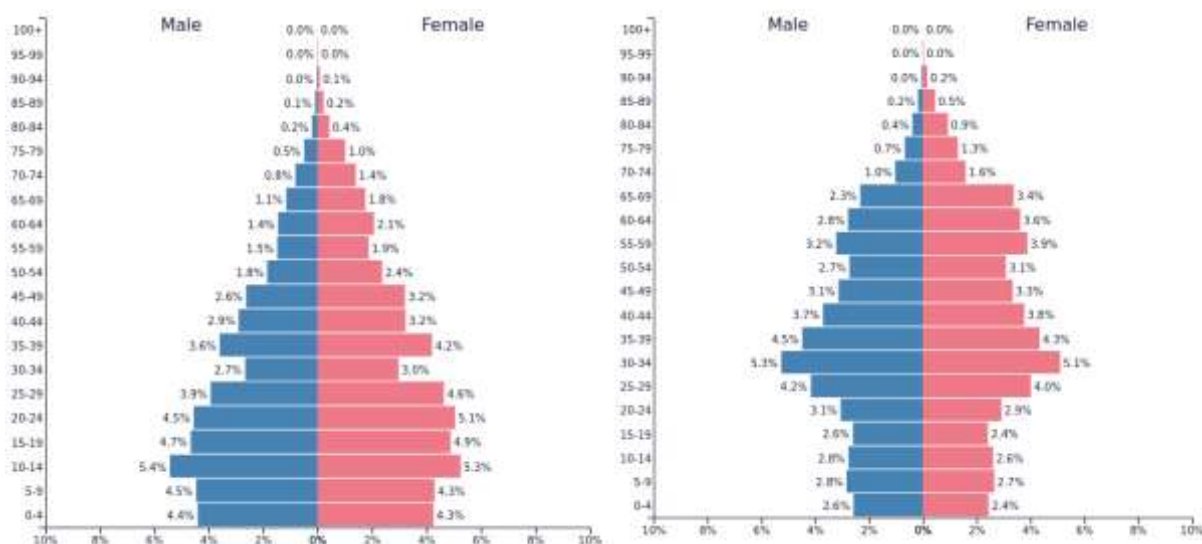
1950

2020

<sup>11</sup> Acest capitol trece în revistă indicatorii cheie ai pieței muncii din Moldova, estimați de Biroul Național de Statistică. Biroul Național de Statistică a schimbat în 2019 metodologia Anchetei Forței de Muncă. Schimbările metodologice țin de: a) introducerea unui nou an de sondaj; b) ajustarea definiției „ocupării” la noul standard internațional și c) utilizarea numărului „populației cu reședință obișnuită” pentru estimarea rezultatelor Anchetei Forței de Muncă. Până în 2018, inclusiv, s-a utilizat numărul „populației stabile”, ceea ce a cauzat o întrerupere a seriei cronologice. Biroul Național de Statistică a recalculat estimările pentru anii 2014-2018. Prin urmare, acest capitol se axează pe datele ajustate ale anchetei forței de muncă pentru perioada 2014-2020, dacă nu este specificat altfel.

<sup>12</sup> Populație cu reședință obișnuită

<sup>13</sup> Națiunile Unite, Departamentul Afaceri Economice și Sociale, Diviziunea populației: *proiecții de probabilitate ale populației* (rev1), 2019.



**Fig. 5. Piramida populației Moldovei, după grupul de vârstă, 1950-2020**

*Sursă: Națiunile Unite, Departamentul Afaceri Economice și Sociale: Indicatorii Populației după gen și grup de vârstă (1950-2020)*

Din anul 2000, migrația internațională a forței de muncă a crescut. Până în 2019 stocul de cetățeni moldoveni care trăiesc în străinătate reprezenta 17,6 procente din totalul populației și mai mult de jumătate (56,5 procente din total) se aflau în grupul de vârstă 20-64 de ani. Principalele țări de destinație sunt Federația Rusă (32,9 procente din stocul total de migranți moldoveni), România (19,4 procente) și Ucraina (14,6 procente din stocul total).<sup>14</sup> O cercetare recentă asupra profilului de competențe al migranților moldoveni relevă că peste jumătate dintre aceștia au studii liceale (52 procente), 16 procente sunt slab calificați, iar restul 32 procente au studii universitare.<sup>15</sup> Datele disponibile pentru Germania și Federația Rusă arată o prevalență a migranților moldoveni cu calificare mediu-scăzută (78,5 procente și, respectiv, 54,7 procente), în timp ce migrația către România și Statele Unite ale Americii este în principal înalt-calificată (78,3 procente și respectiv 67,1 procente).<sup>16</sup>

### Tendențele în educație

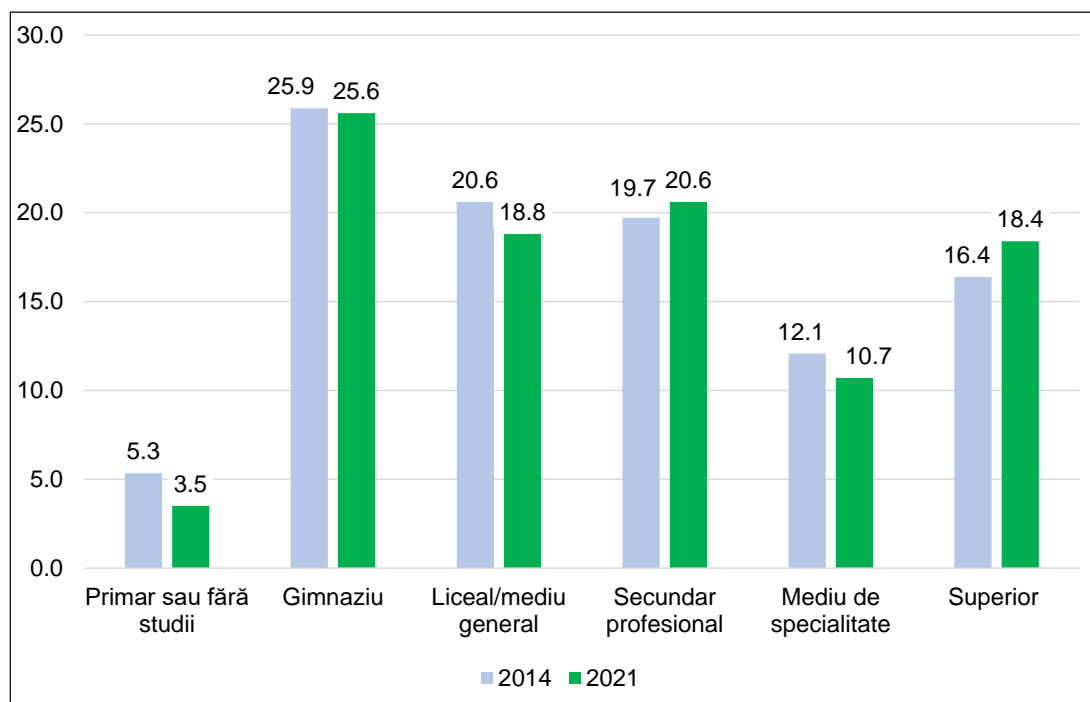
Sistemul de învățământ din Moldova prezintă rate înalte de alfabetizare (99,4 procente pentru populația de 15 ani și peste), cu un număr net de școlarizare în învățământul primar egal cu 86,3 procente. Ponderea copiilor de trei ani care

<sup>14</sup> Ibid.

<sup>15</sup> Organizația Internațională pentru Migrație (OIM): *Migrația în scop de muncă a cetățenilor Republicii Moldova, 2020*. Deși sfera cercetării este destul de restrânsă, datele prezentate aici sunt aliniate cu datele altor instituții de cercetare.

<sup>16</sup> OIM: Profilul extins de migrație Republicii Moldova, OIM, 2013; Institutul de Cercetare a Ocupării Forței de Muncă (IAB): *Datele despre exodul de creiere IAB (1980-2010)*, <https://www.iab.de/en/daten/iab-brain-drain-data.aspx>.

urmează educația timpurie în 2019 a constituit 87,8 procente, aproape similară cu ponderea înregistrată în țările Uniunii Europene (88,8 procente).<sup>17</sup> Nivelul de educație al populației de 15 ani și peste a crescut de-a lungul anilor (Fig. 6), dar este încă sub media UE (27 procente), mai ales în ceea ce privește ponderea persoanelor cu studii superioare (18,4 procente în Moldova față de 27,5 procente în țările europene).



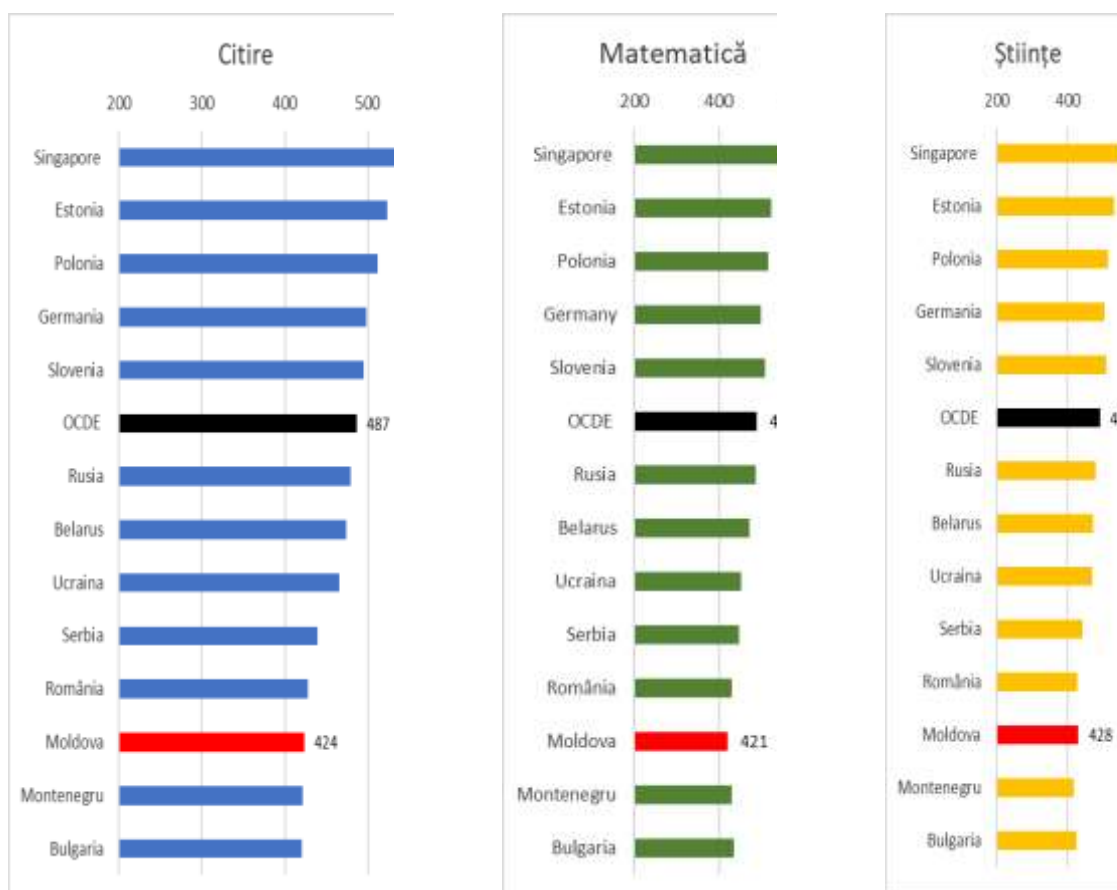
**Fig. 6. Populația, 15+ după nivelul de studii (%), 2014 și 2021**

*Sursa: Biroul Național de Statistică: Ancheta Forței de Muncă*

În 2021, peste 10,3 procente dintre bărbați aveau studii medii de specialitate, comparativ cu 15,6 procente dintre femei. Ponderea femeilor cu studii superioare însă este mai mare decât a bărbaților (20,2 procente, 16,3 procente respectiv).

În pofida tendințelor de îmbunătățire a nivelului de educație al populației, calitatea rezultatelor educaționale, măsurată prin Programul de Evaluare Internațională a Studenților (PISA), este sub cea a țărilor partenere (Fig. 7), fără progres măsurabil înregistrat între 2015 și 2018. Aceleași date arată că 17 procente din variația performanței elevilor la matematică este explicată de mediul socio-economic (adică, elevii din medii defavorizate se descurcă mai rău decât colegii lor). De asemenea, gradul de incluziune a educației arată că doar 8 procente dintre studenți sunt rezilienți (au înregistrat niveluri ridicate de performanță academică în ciuda faptului că provin dintr-un mediu dezavantajat), sub 11 procente a celor înregistrați în țările OCDE.

<sup>17</sup> Eurostat: *Elevii din învățământul preșcolar și primar pe nivel de educație și vârstă -- % din populația de vârstă corespunzătoare* (cod online EDUC\_UOE\_ENRP07).



**Fig. 7. Scor mediu după PISA, Moldova și țări selectate, 2018**

Sursa: OCDE: Rezultatele PISA 2018. Instantaneu al performanței studenților în lectură, matematică și știință, [https://www.oecd.org/pisa/PISA-results\\_ENGLISH.png](https://www.oecd.org/pisa/PISA-results_ENGLISH.png)

Țara a investit resurse substanțiale în sistemul său de învățământ (7 procente din PIB în medie din 2000), deși într-o tendință de scădere din 2010. În 2018, cheltuielile guvernamentale pentru educație au constituit 5,4 procente din PIB.<sup>18</sup> Nivelurile relativ ridicate ale cheltuielilor guvernamentale în educație au dat roade în ceea ce privește creșterea ponderii populației care realizează studii medii și terțiare, dar nu și în ceea ce privește calitatea, fără nici o modificare constatată a rezultatelor PISA între 2015 și 2018.

În 2020, participarea adulților (populația 18+) la educație a fost de 5,3 procente, într-o tendință de scădere față de 2014 (7,1 procente), de trei ori mai mică decât rata înregistrată la nivelul UE în același an (15,4 procente).<sup>19</sup> Rata de participare la educație a adulților este puțin mai mică pentru bărbați comparativ cu femeile (5,1 procente, respectiv 5,5 procente) și mai mică în zonele rurale comparativ cu cele urbane (4,5 și, respectiv, 6,6 procente).

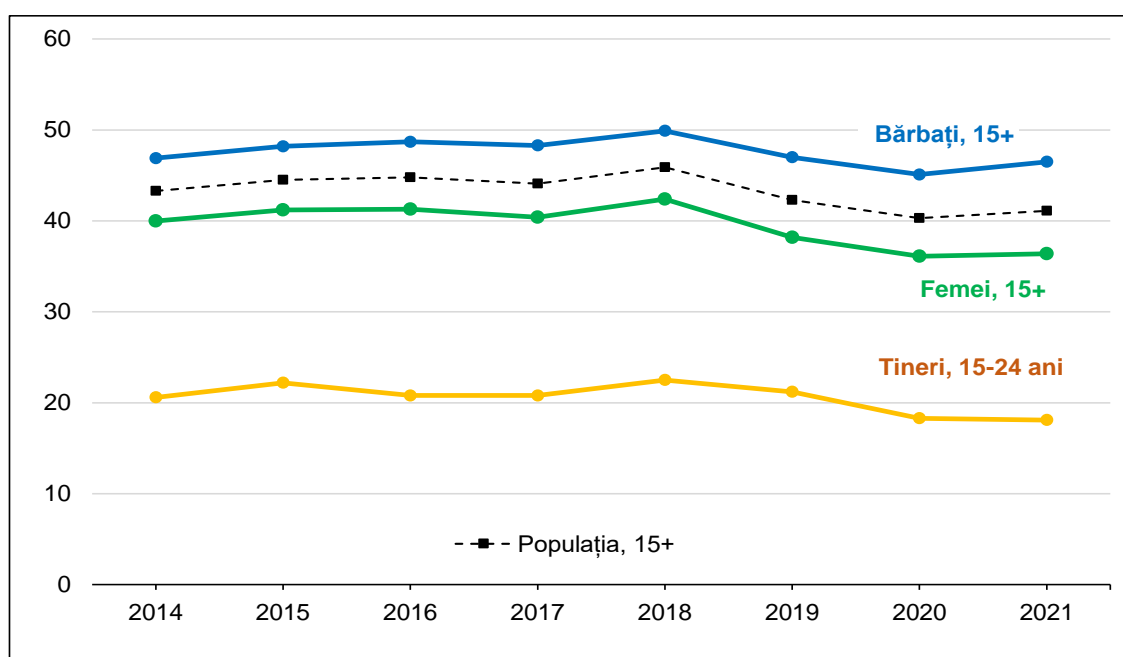
### ***Participarea forței de muncă***

<sup>18</sup> Banca Mondială, *Indicatori de dezvoltare mondială*

<sup>19</sup> Eurostat: Rata de participare în educație și instruire (ultimele 4 săptămâni) după sex și vârstă, diverși ani [cod online: trng\_ifs\_01].



În 2021, rata de participare la forța de muncă a populației cu vârsta de 15 ani și peste a fost de 41,1 procente – 36,4 procente pentru femei și 46,5 procente pentru bărbați, fiind într-o tendință de scădere față de 2014 (43,3 procente) și mult sub nivelul UE (56,8 procente pentru populația cu vârsta de 15 ani și peste). Ratele scăzute de participare se datorează scăderii ratelor de activitate în rândul femeilor (scădere cu 3,6 puncte procentuale în perioada 2014-2021) și în rândul tinerilor 15-24 de ani (scădere cu 2,5 puncte procentuale în aceeași perioadă), cauzate, în principal de ajustarea definiției *ocupării* la noul standard internațional<sup>20</sup>. Pentru persoanele din grupul de vârstă 55-64 de ani, dimpotrivă, ratele de activitate au crescut cu 7 puncte procentuale în perioada 2014-2018, pentru a scădea apoi în 2019-2021, cu 1,6 puncte procentuale.



**Fig. 8. Participarea forței de muncă a tinerilor și adulților, după sex, 2014-2021**

*Sursa:* Elaborare în baza datelor Anchetei Forței de Muncă, diverși ani

Ratele scăzute de activitate pentru tineri sunt cauzate în mare parte de participarea la educație (aproape 7 din 10 tineri din grupul de vârstă 15-24 sunt elevi). Pentru femeile adulte (25-64 de ani), ratele scăzute de participare sunt cauzate parțial de responsabilitățile casnice și de îngrijire (38,6 procente din toate femeile inactive antrenate în responsabilități casnice) și pensionării (38,2 procente dintre toate femeile inactive, 25-64 ani fiind inactive din acest motiv în 2020), comparativ cu 26,7 procente pentru bărbați.<sup>21</sup>

<sup>20</sup> Rezoluția “Statisticile privind munca, ocuparea și subutilizarea forței de muncă”, adoptată de a 19ea Conferință Internațională a Statisticienilor Muncii din 2013 (Resolution I. Resolution concerning statistics of work, employment and labour underutilization): [http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/meetings-and-events/international-conference-of-labour-statisticians/19/WCMS\\_230304/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/meetings-and-events/international-conference-of-labour-statisticians/19/WCMS_230304/lang--en/index.htm)

<sup>21</sup> Vârsta de pensionare pentru femei este în prezent de 60 de ani și de 63 de ani pentru bărbați.

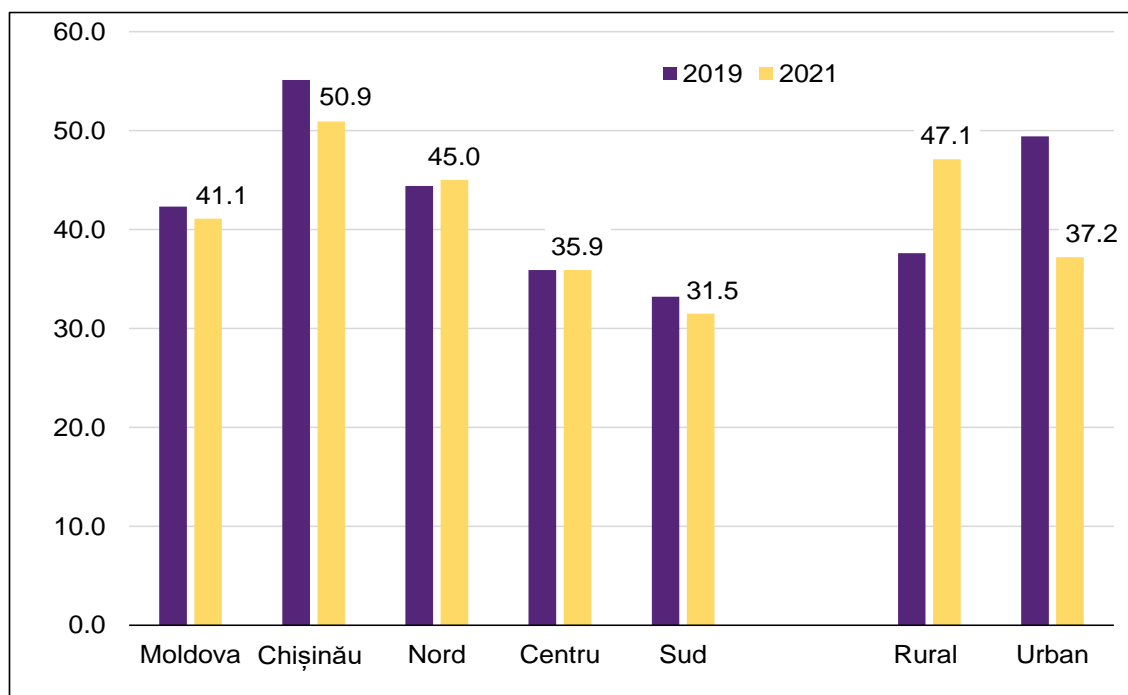


Rata de participare la forța de muncă a **persoanelor cu dizabilități**<sup>4</sup> a constituit în anul 2021 – 14,1%, inclusiv 14,1% la bărbați, 13,9% la femei, 15,9% în mediul urban și 13,3% în mediul rural.

Ratele scăzute de participare în rândul persoanelor cu dizabilități sunt cauzate, în mod special, de un nivel scăzut de percepție de către angajatori a capacităților persoanelor cu dizabilități, dar și un nivel de pregătire profesională scăzut a acestei categorii de persoane.

Participarea la forța de muncă este pozitiv corelată de nivelul de educație: persoanele cu studii terțiare au rate de participare egale cu 61,8 procente, față de 27,7 procente pentru cei care au absolvit nivelul gimnazial. Pentru femei, acest raport este mult mai mare, deoarece femeile cu studii terțiare sunt de 2,6 ori mai active decât femeile cu studii gimnaziale (cu studii superioare – 57,9%, cu studii gimnaziale – 22,5%). Diferența este foarte pronunțată și pentru tineri (15-24 de ani), 48,4 procente dintre tinerii cu studii superioare participând pe piața muncii, comparativ cu doar 11,1 procente dintre tinerii cu studii gimnaziale.

Participarea la forța de muncă are și o dimensiune geografică, persoanele care locuiesc în Chișinău sunt mai active decât persoanele care locuiesc în sudul țării, cu rata de activitate mai mare cu peste 20 de puncte procentuale (51,2 procente și, respectiv, 31,4 procente), în pofida scăderii accentuate a ratelor de activitate înregistrate la Chișinău în perioada 2019-2020, care a fost aproape de două ori mai mare decât media națională (-3,9 puncte procentuale și, respectiv, 2 puncte procentuale). Persoanele care locuiesc în mediul rural au rămas mai puțin active decât omologii lor din mediul urban (36,3 procente și, respectiv, 46,5 procente), chiar dacă ratele de activitate în perioada 2019-2020 au scăzut de două ori mai rapid pentru populația urbană comparativ cu cea rurală (-2,9 puncte procentuale ratele de participare în mediul urban, comparativ cu scăderea cu 1,3 puncte procentuale în zonele rurale).

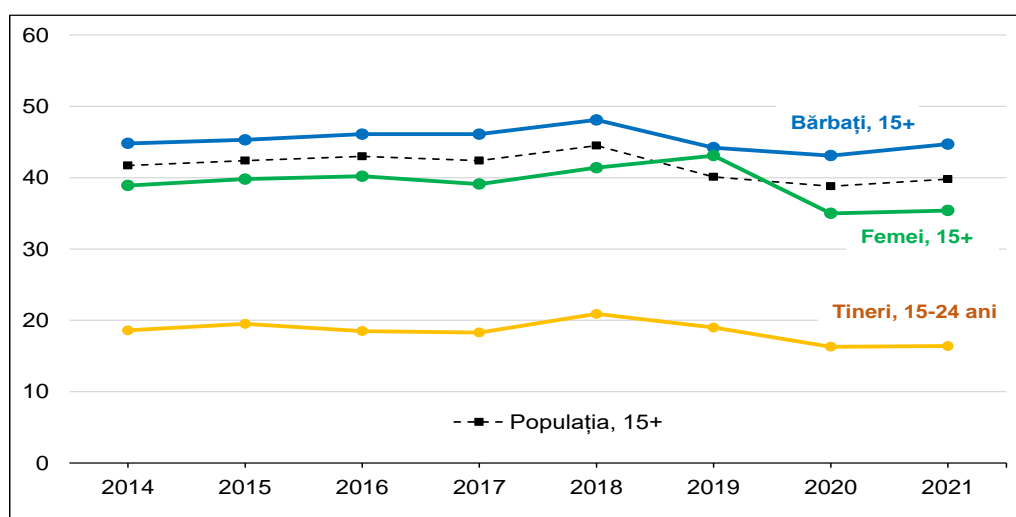


**Fig. 9. Ratele de participare a forței de muncă (%) după zone geografice și reședință, 2019 și 2021**

*Sursa:* Elaborare în baza datelor Biroului Național de Statistică ale Anchetei Forței de Muncă, diverși ani

### *Tendințele de ocupare a forței de muncă*

Rata de ocupare în Moldova a avut o traiectorie moderat ascendentă din 2014, cu o accelerare în 2018 (Fig. 10). În anul 2018, rata ocupării forței de muncă a ajuns la 44,5 procente pentru populația cu vârsta de 15 ani și peste.



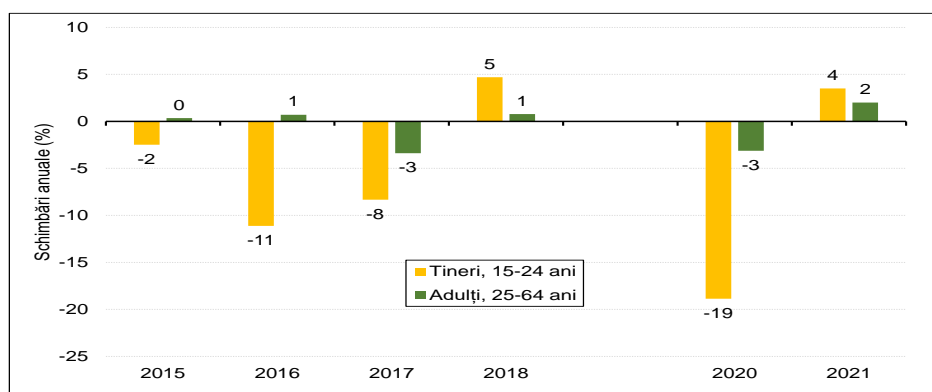
**Fig. 10. Rata de ocupare (%) a tinerilor și a populației de 15 ani și peste, după sex, 2014-2021**

*Sursa:* Elaborare în baza datelor Biroului Național de Statistică ale Anchetei Forței de Muncă, diverși ani

Rata de ocupare este deosebit de scăzută în rândul tinerilor cu vârsta cuprinsă între 15 și 24 de ani (16,4 procente în 2021, comparativ cu 33,4 procente în țările UE). În 2019, bărbații (15+) erau mai puțin probabil să fie angajați, rata de ocupare înregistrând 44,2 procente în comparație cu femeile (36,5 procente), cu o diferență de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă de 7,7 puncte procentuale. Decalajul de gen s-a extins în anii 2019-2020, deoarece rata de ocupare a scăzut mult mai rapid în rândul femeilor comparativ cu bărbații (cu 8,1 puncte procentuale și, respectiv, 1,1 puncte procentuale), iar în anul 2021 rata de ocupare în rândul femeilor (35,4%) a fost mai mică cu 9,3% comparativ cu cea a bărbaților (44,7%).

Rata de ocupare este extrem de scăzută în rândul persoanelor cu dizabilități și a constituit în anul 2021 - 13,5%. În distribuția pe sexe acest indicator a înregistrat valorile: 13,7% pentru bărbați și 13,2% pentru femei. Rata de ocupare a persoanelor cu dizabilități din mediul urban a fost mai înaltă (14,3%) în comparație cu rata pentru persoanele din mediul rural (13,2%).

În perioada 2014-2016, nivelul de ocupare a forței de muncă pentru adulți (25-64) a crescut moderat (1,2 procente în ansamblu), ocuparea forței de muncă a femeilor crescând mai mult decât cea a bărbaților (1,6 procente și, respectiv, 0,9 procente). În schimb, pentru tineri, nivelul de ocupare a forței de muncă a scăzut cu 13,3 procente în perioada respectivă (cu 16,6 procente pentru bărbații tineri și 8,2 procente pentru femeile tinere), din cauza factorilor demografici (populația tânără scăzând cu 25,8 procente în perioada 2014-2018) și creșterii nivelurilor de inactivitate din cauza participării la educație (Fig. 11). În perioada 2014-2018, ponderea tinerilor 15-24 de ani inactivi din cauza continuării studiilor a crescut de la 66,7 procente la 69,7 procente. Fig. 11 de mai jos arată că criza de pe piața muncii generată de pandemia de COVID-19 a afectat ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor mai mult decât cea a adulților, nivelul de ocupare în rândul tinerilor scăzând cu peste 18 procente, comparativ cu o scădere a ocupării adulților cu 3 procente.

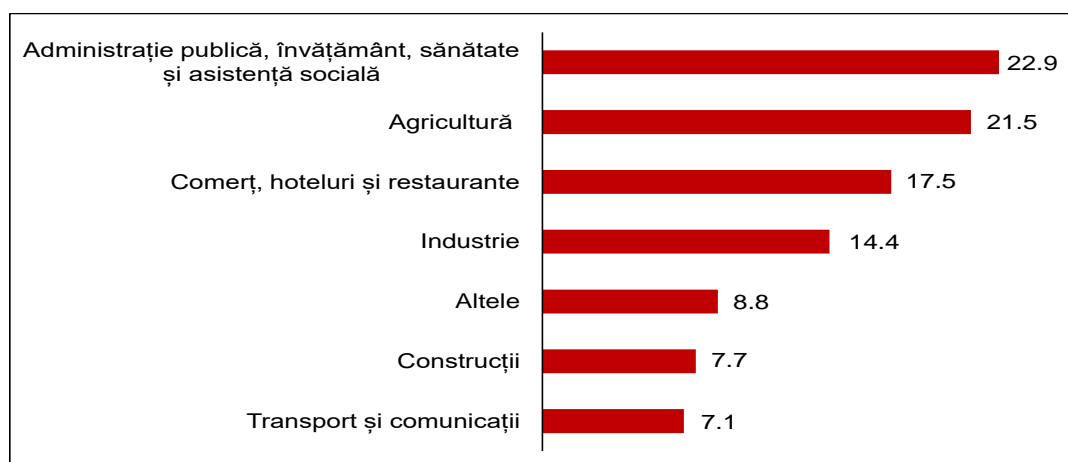


**Fig. 11. Schimbări în ocuparea forței de muncă, tineri (15-24) și adulți (25-64), 2014-2021**

*Sursa:* Elaborare în baza datelor Biroului Național de Statistică ale Anchetei Forței de Muncă, anul 2019 nu este disponibil

Persoanele cu studii superioare au șanse de 2,3 ori mai mari de a fi angajate în comparație cu persoanele slab calificate. În 2020, rata de ocupare a persoanelor cu calificare scăzută a fost de 23,2 procente, comparativ cu 60,4 procente pentru persoanele cu studii superioare. Ca și în cazul participării la forța de muncă, diferența de gen în ocuparea forței de muncă se reduce la niveluri mai înalte de studii, dar moderat. În 2020, decalajul de ocupare a forței de muncă pentru femeile slab calificate (15+) în comparație cu bărbații a fost circa 10 puncte procentuale (28,6 procente la bărbați și, respectiv, 18,6 procente rata de ocupare la femei), în timp ce pentru nivelul superior acesta s-a redus la 7,6 puncte procentuale (rata de ocupare la femei fiind de 57,3 procente, iar la bărbați 64,9 procente). Aceasta înseamnă că nivelul de studii superioare conferă femeilor un avantaj în angajare, acestea având o probabilitate de 3,1 ori mai mare de a fi angajate dacă au studii superioare comparativ cu cele cu o calificare joasă, însă decalajul nu este atât de mare în comparație cu bărbații. Învățământul superior le aduce femeilor un avantaj în angajare comparativ cu bărbații doar în cazul femeilor din cohorta 45-54, a căror rată de ocupare în 2020 era de 78,2 procente, în timp ce pentru bărbați aceasta era de 74,5 procente (o scădere de 3,7 puncte procentuale față de 2019).

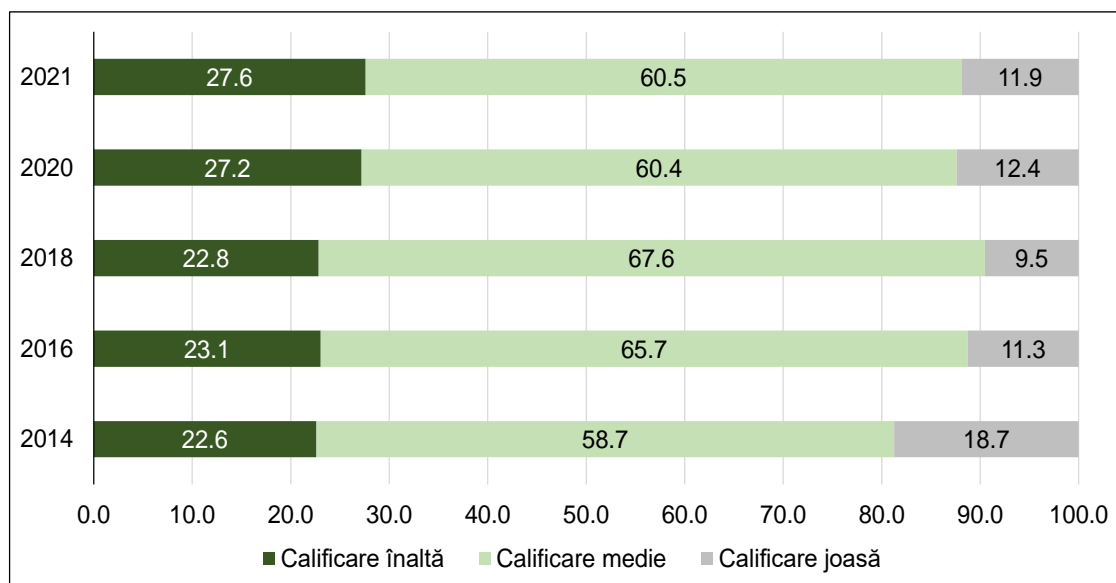
Structura ocupării forței de muncă arată că lucrătorii sunt concentrați în mare parte în administrație publică, educație și asistență socială (22,9 procente) și agricultură (21,5 procente). Lucrătorii tineri (15-24 de ani) sunt angajați cel mai mult în sectorul comerțului, hotelurilor și restaurantelor (27,7 procente), industrie (17,5 procente) și agricultură (10,9 procente). Femeile (15+) au șanse de două ori mai mari decât bărbații de a lucra în sectorul administrației publice, învățământului, sănătății și asistenței sociale (34,2 procente, comparativ cu 13 procente pentru bărbați), în timp ce bărbații au o probabilitate mai înaltă decât femeile de a se angaja în agricultură (25,4 procente și, respectiv 17,1 procente). Ponderea bărbaților și femeilor angajați în industrie în 2021 a fost aproape egală (14,3 procente și, respectiv, 14,5 procente).



**Fig. 12. Ocupare după activitate economică (%), 2021**

*Sursa:* Elaborare în baza datelor Biroului Național de Statistică ale Anchetei Forței de Muncă

Distribuția ocupării forței de muncă pe categorii ocupaționale (Fig. 13) arată că în ultimii ani s-a înregistrat o schimbare în populația ocupată, această crescând în ocupațiile cu calificare medie și înaltă și scăzând în ocupațiile cu calificare scăzută. În 2021, ocupațiile cu calificare medie (categoria 4 până la 8 din Clasificarea Internațională Standard a Ocupațiilor, ISCO 2008) reprezentau puțin peste două treimi din totalul angajării (60,5 procente), în timp ce ocupațiile cu calificare joasă reprezentau 11,9 procente.



**Fig. 13. Ocuparea după ocupații, după grupe de vârstă și sex (%), diverși ani**

*Sursa:* Elaborare în baza datelor Biroului Național de Statistică ale Anchetei Forței de Muncă

Lucrătorii tineri (15-24 de ani) se regăsesc în principal în ocupații cu calificare medie (68,2 procente din totalul locurilor de muncă ocupate de tineri) și ocupații cu calificare înaltă (15,6 procente), în mare parte în concordanță cu creșterea nivelului de studii pentru cohorta respectivă. Polarizarea competențelor este mai pronunțată în rândul femeilor, deoarece ocuparea forței de muncă este concentrată în ocupații cu calificare înaltă (35,1 procente din totalul forței de muncă de gen feminin) și ocupații slab calificate (11,4 procente), în timp ce peste 66 procente din bărbați ocupă ocupații cu calificare medie.

În timp ce distribuția ocupațională este în general în concordanță cu nivelul de educație al populației ocupate (15+), în 2020 nepotrivirile verticale de competențe s-au ridicat la 34,6 procente. Supracalificarea (12,2 procente, celulele hașurate în gri în tabelul 3 în mare parte este specifică absolvenților de liceu care lucrează în ocupații primare și absolvenților de studii terțiare care lucrează ca lucrători în servicii. În ambele categorii, femeile sunt mai reprezentate decât bărbații. Subcalificarea reprezintă 22,4 procente din totalul angajării (celulele hașurate în albastru) și cuprinde în cea mai mare parte persoane cu calificare scăzută care lucrează ca meseriași, tehnicieni și operatori de mașini. Suplimentar,

patru din zece angajatori raportează că deficitul de competențe este o provocare majoră pentru extinderea și creșterea afacerilor, ceea ce constituie unul dintre cele mai mari procente din regiunea Europa și Asia Centrală.<sup>22</sup>

**Tabelul 3. Nepotrivirea competențelor, 2020 (%)**

	I SCED 0-2	IS CED 3- 4	I SCED 5-8
Legislatori, membri ai executivului și alți demnitari	0.4	1.3.7	4.5.9
Specialiști în diverse domenii de activitate	0.4	1.7.7	1.27.6
Tehnicienii și alți specialiști cu nivel mediu de calificare	0.4	3.7.5	1.5.9
	2.	1	9
Funcționari administrativi	2	4.0	.4
Lucrători din domeniul serviciilor și comerțului	1.5.5	8.3.3	1.6.7
Lucrători calificați în agricultură, silvicultură și pescuit	4.0.0	6.9.9	4.8
Muncitori calificați și asimilați	2.6.3	9.2.6	6.8
	5	1	9
Alte ocupații	8.9	25.3	.0
	4	6	3
Muncitori necalificați	8.3	6.5	.0

*Sursa:* Elaborare în baza datelor Biroului Național de Statistică ale Anchetei Forței de Muncă, pe niveluri ale Clasificării Internaționale Standard a Educației (ISCED)

Structura ocupării forței de muncă în Moldova s-a schimbat de-a lungul timpului. Ponderea salariaților în totalul angajării a scăzut în perioada 2014-2018, de la 66,3 procente la 59,6 procente, în timp ce ponderea lucrătorilor pe cont propriu a crescut progresiv (la peste 35 procente în 2018). Cifrele anului 2020 arată că angajații salariați au reprezentat 78,1 procente, în timp ce ponderea lucrătorilor pe cont propriu a fost de 17,2 procente, fără modificări majore față de 2019 (Tabelul 4). Ponderea locurilor de muncă vulnerabile în 2020 (suma lucrătorilor din cont propriu și a lucrătorilor familiali neremunerați raportat la numărul total de lucrători) a fost de 21,5 procente. Femeile sunt mai predispuse decât bărbații să aibă statut de salariat (84,2 procente și, respectiv, 72,5 procente), în timp ce bărbații au șanse de trei ori mai mari decât femeile de a fi lucrători pe

<sup>22</sup> Banca Mondială: *Susținerea stabilității și revitalizarea creșterii. Moldova Note de Politici, 2019.*

cont propriu. Tinerii (15-24 de ani) și femeile lucrători familiali neremunerați reprezintă o pondere semnificativă (9,6 procente și 8,9 procente, respectiv).

În 2020, incidența muncii cu program parțial în rândul lucrătorilor cu vârsta de 15 ani și peste a fost de 5,5 procente. Tinerii lucrători și femeile au mai multe șanse de a munci parțial (8,1 procente și respectiv 6,5 procente în 2020). Munca cu program parțial involuntară (adică persoanele care lucrează parțial pentru că nu au putut găsi un loc de muncă timp deplin) afectează 23 procente dintre toți lucrătorii care muncesc pe program parțial, fiind într-o tendință de scădere față de 2014, când aproximativ 43 procente dintre lucrătorii care munceau cu program parțial au fost lucrători care munceau involuntar cu program parțial.

Angajarea pe o durată determinată afectează mai puțin de 11 procente din toți salariații, cu diferențe mici între bărbați și femei. Ponderea tinerilor lucrători (15-24 de ani) angajați temporar (7,4 procente) este, de asemenea, cu mult sub media din țările UE (46,3 procente în același an). Însă pentru mai mult de patru din zece lucrători temporari (41,4 procente), durata contractului este mai mică de șase luni. Cea mai mare parte a forței de muncă este la întreprinderi private (59,6 procente), deși munca în întreprinderile publice este cea mai frecventă în rândul femeilor, cu aproape 49 procente dintre ele angajate într-o întreprindere cu proprietate publică (Tabelul 4).

**Tabelul 4. Structura ocupării (15 ani +), 2020**

	<b>Toți</b>	<b>Bărba</b>	<b>Femei</b>
<i>Statut profesional</i>			
Salariați	78.1%	72.5%	84.2%
Lucrători pe cont propriu	17.2%	24.8%	8.9%
Lucrători familiali neremunerați neremunerați	4.3%	2.2%	6.6%
Patroni, membri ai cooperativei	0.4%	0.4%	0.3%
<i>Tip de contract</i>			
Normă întreagă	94.5%	95.4%	93.5%
Program parțial	5.5%	4.6%	6.5%
<i>Fracțiune de normă involuntară</i>	23%	...	...
Contract permanent	98.3%	88.2%	89.2%
Contract temporar	10.7%	11.8%	10.8%

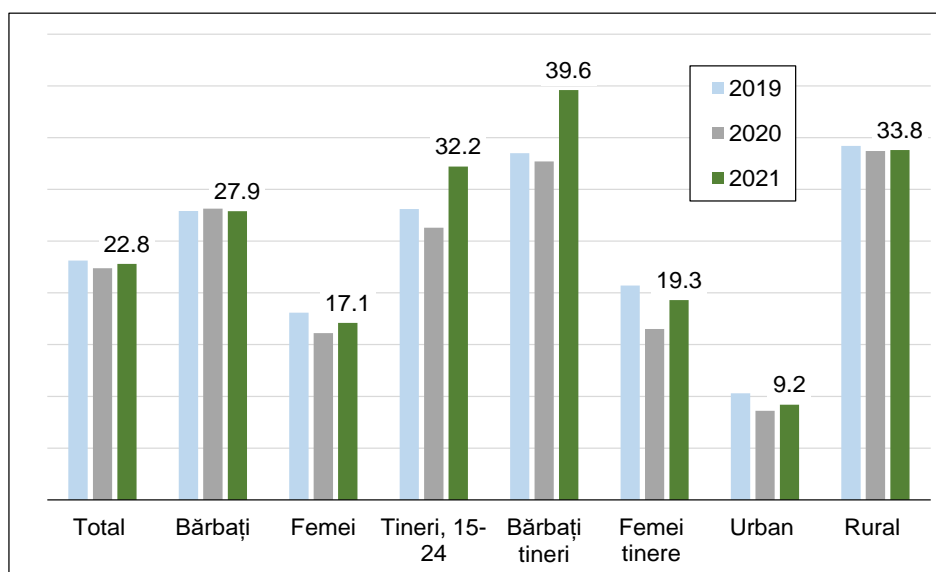
<i>Forma de proprietate</i>			
Public	29.8%	21,0%	39.3%
Privat și alte forme	70,2%	79,0%	60,7%

*Sursa: Elaborare în baza datelor Biroului Național de Statistică ale Anchetei Forței de Muncă*

### **Ocuparea informală**

În perioada 2014-2018 ocuparea informală în Moldova a fost în medie de 37 procente. În 2021, datorită modificării definiției ocupării, ponderea angajării informale a scăzut la 22,8 procente. Ocuparea informală este mai răspândită în rândul bărbaților (27,9 procente din totalul bărbaților angajați față de 17,1 procente pentru femei), tinerilor (32,2 procente), lucrătorilor în vârstă de 65 de ani și peste (26 procente), posibil din cauza necesității de a suplimenta veniturile joase provenite din pensii și pentru lucrătorii angajați în sectoarele agriculturii și construcțiilor (65,6 procente, 64,9 procente respectiv). Ocuparea informală a fost mult mai răspândită în mediul rural (33,8 procente), comparativ cu mediul urban (9,2 procente).

Scăderea ocupării informale înregistrată între 2019 și 2020 se datorează modificării definiției ocupării (din ocupare nu mai fac parte persoanele care produc produse agricole pentru consum propriu), precum și pierderilor mai mari de locuri de muncă resimțite de lucrătorii din sectorul informal în comparație cu cei din sectorul formal în timpul crizei COVID-19 și, în special, în rândul tinerilor. Pierderile de locuri de muncă în rândul lucrătorilor formali s-au ridicat la 3,4 procente, comparativ cu o scădere de 7,5 procente în rândul celor informali.



**Fig. 14. Ocuparea informală (populația, 15+ și tineri) după sex și zona de reședință, 2019-2021 (%)**



*Sursa:* Elaborare în baza datelor Biroului Național de Statistică  
ale Anchetei Forței de Muncă

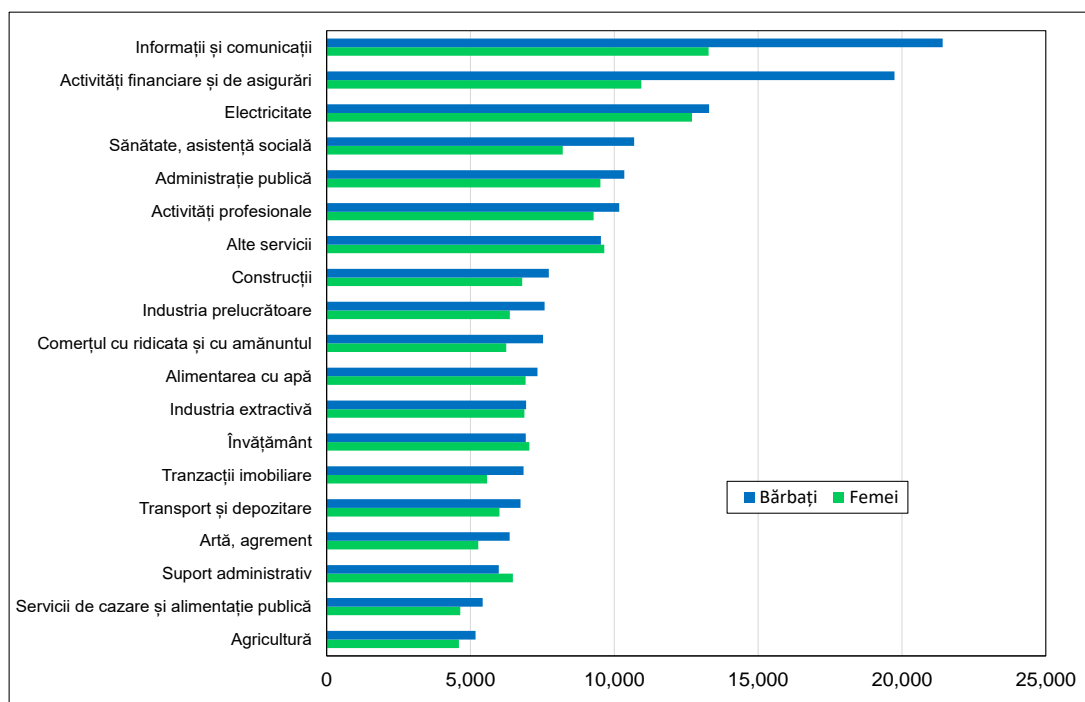
Dintre tinerii lucrători din sectorul informal, peste 24 procente și-au pierdut locul de muncă în perioada 2019-2020, comparativ cu o pierdere de 16,8 procente în rândul tinerilor lucrători din sectorul formal. În mod similar, femeile angajate informal au pierdut mai multe locuri de muncă ca urmare a crizei, cu o pierdere egală cu 7,5 procente, în timp ce bărbații au pierdut de două ori mai puține locuri de muncă (-3,4 procente).

### ***Salarii și alte condiții de muncă***

Salariul mediu brut s-a dublat în perioada 2013-2020. Diferența de remunerare între femei și bărbați a fost de aproximativ 13,7 procente. Diferențele de salariu între cele două sexe sunt inexistente în unele sectoare și puternice în altele. În special, femeile câștigă mult mai puțin decât bărbații în TIC și finanțe (cu 38, respectiv 44 procente), dar și în comerț (diferență de 17 procente) și în sectoarele sănătății și asistenței sociale (diferență de 23 procente), sectoare care angajează cote mai mari de femei.

Cel mai mare salariu mediu este plătit în sectorul informațiilor și comunicațiilor și în sectorul financiar, în timp ce cel mai scăzut este în sectorul HORECA (Fig. 15). Alte sectoare care plătesc peste salariul mediu național sunt: administrația publică, electricitate și gaze, precum și activități profesionale. Sectoarele economice care în 2020 reprezentau aproape 70 procente din totalul angajării (agricultură, industrie, comerț, transport și HORECA) au plătit mai puțin decât salariul mediu.

În 2020, aproximativ 25,0 procente din salariați au câștigat salarii de până la 4 mii lei, în timp ce 9,5 procente au primit salarii sub 3 mii lei.



**Fig. 15. Câștigul salarial mediu brut lunar pe sectoare economice și sex, 2020 (MDL)**

*Sursa:* Elaborare în baza datelor Biroului Național de Statistică

Productivitatea muncii – exprimată ca PIB pe persoană angajată la prețuri constante paritatea puterii de cumpărare (PPC) în USD – a crescut cu peste 65 procente în perioada 2009-2018 (de la 23.992 la 39.658 USD), dar nivelul său a rămas mult sub media regională a Europei și Asiei Centrale (EAC) de 50.719,5 USD (cu 20 procente mai mic).<sup>23</sup>

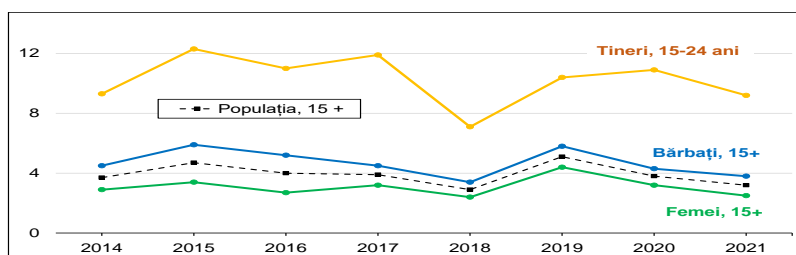
Orele efectiv lucrate pentru populația de 15 ani și peste au fost în medie de 38,8, cu bărbații mai probabil decât femeile să lucreze mai multe ore (40,1 și, respectiv, 37,3 procente). Ponderea persoanelor care lucrează un număr excesiv de ore (48+) a fost egală cu 4 procente din populația ocupată 15+, cu șansele bărbaților de două ori mai mari decât al femeilor de a fi expuși la ore excesive de muncă (5,6 procente și, respectiv, 2,6 procente).

Organizația Internațională al Muncii (OIM) estimează că în 2020, 13 procente din toate orele de lucru au fost pierdute, comparativ cu ultimul trimestru din 2019. Această scădere este mai mare decât cantitatea medie de ore de muncă pierdute în Uniunea Europeană (8 procente). Numărul de ore de muncă pierdute în Moldova corespunde unui echivalent a 130.000 de locuri de muncă cu normă întreagă. Cele mai recente date din ancheta forței de muncă din Republica Moldova indică faptul că pierderea orelor de muncă s-a transferat, în cea mai mare parte, în reducerea numărului de locuri de muncă și nu în reducerea orelor lucrate.

<sup>23</sup> Banca Mondială, *Indicatori de dezvoltare mondială*, PIB per persoană angajată (la prețuri constante PPC 2017 USD).

## Șomajul

Rata șomajului în Moldova a fost într-o scădere constantă în perioada 2014-2018 (Fig. 16). Până în 2018, rata șomajului a ajuns la 2,9 procente (3,4 procente pentru bărbați și 2,4 procente pentru femei). Cifrele pentru 2019 și 2021 (estimate la populația cu reședință obișnuită), arată o scădere a ratei șomajului pentru populația de 15 ani și peste (de la 5,1 procente la 3,2 procente), în rândul bărbaților șomajul a scăzut mai mult decât în rândul femeilor.



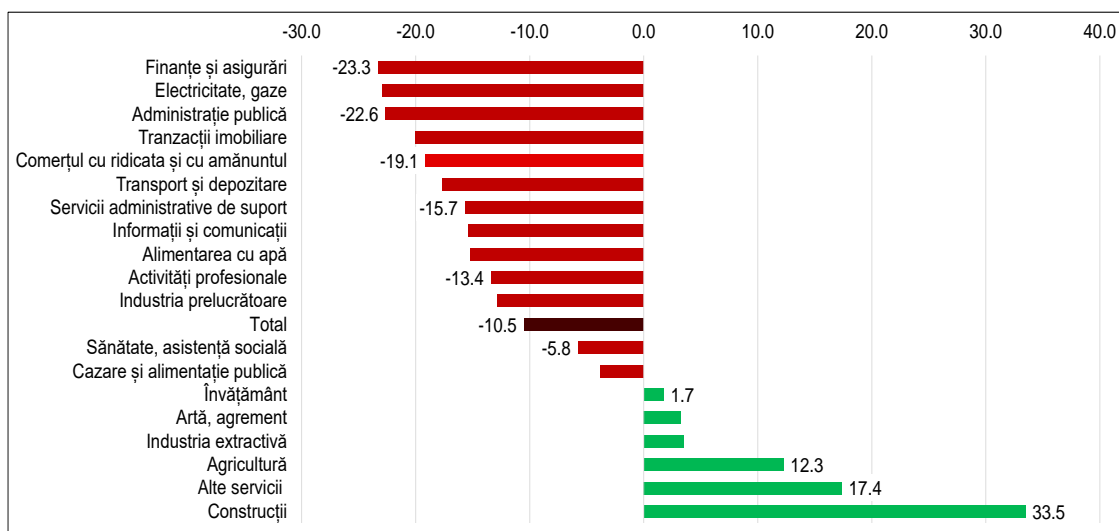
**Fig. 16. Rata șomajului (%), tinerii și populația 15+, după sex (2014-2021)**

*Sursa:* Elaborare în baza datelor Biroului Național de Statistică ale Anchetei Forței de Muncă

Tinerii (15-24 de ani) au șanse de aproape trei ori mai mari de a fi șomeri în comparație cu populația totală, rata șomajului în rândul tinerilor fiind de 9,2 procente în 2021. Femeile tinere au mai multe șanse de a fi șomere în comparație cu bărbații tineri (12,3 procente și, respectiv, 9,9 procente). Rata șomajului, însă, nu este un bun indicator al situației pieței muncii din Moldova, întrucât acest indicator este afectat de rata de participare extrem de scăzută a populației.

Printre persoanele cu dizabilități rata șomajului a fost de 4,2%, inclusiv 3,2% la bărbați și 5,4% la femei, 10,5% în mediul urban și 1,3% în mediul rural.

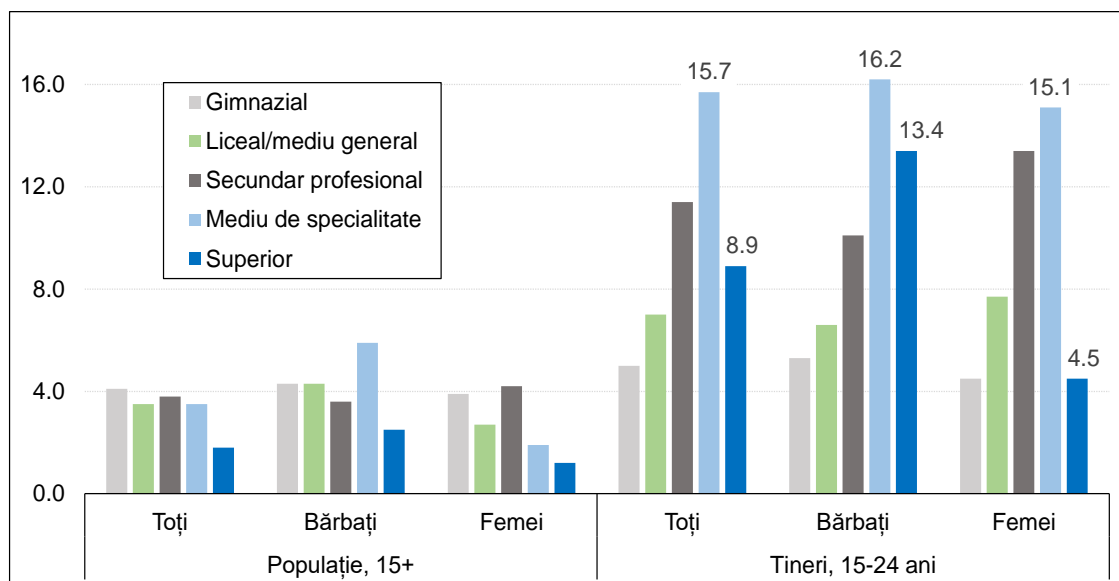
Rata mai scăzută a șomajului înregistrată în 2021 în comparație cu 2019 nu este cauzată de crearea locurilor de muncă, întrucât numărul locurilor de muncă vacante a scăzut cu peste 10 procente din acel an, din cauza scăderii accentuate înregistrate în sectoarele energiei electrice, comerțului, transportului, finanțelor și imobiliarelor (Fig. 17). Mai degrabă, scăderea cu 29,4 procente a nivelului șomajului se explică prin numărul persoanelor care trec de la șomaj la inactivitate, în special bărbații din grupul de vârstă 35-44 de ani.



**Fig. 17. Locuri de muncă vacante pe sectoare economice, modificare procentuală (%), 2019-2020**

*Sursa:* Elaborare în baza datelor privind locurile vacante, Biroul Național de Statistică, 2019-2020

Un nivel mai înalt de studii protejează persoanele de șomaj. Astfel, rata șomajului scade de la 4,1 procente pentru cei cu studii gimnaziale, cel mult, la 1,8 procente pentru cei cu studii superioare, dar nu este la fel și pentru tineri (Fig. 18). Cea mai scăzută rată a șomajului în rândul tinerilor se întâlnește la cei cu studii gimnaziale (5,0 procente), în special în rândul bărbaților tineri (5,3 procente) și cea mai mare în rândul absolvenților de universitate (8,9 procente). Bărbații tineri educați au rate ale șomajului mult mai mari în comparație cu femeile tinere (13,4 procente și, respectiv, 4,5 procente).



**Fig. 18. Ratele de șomaj (%), după vârstă, sex și nivel de educație, 2021**

*Sursa:* Elaborare în baza datelor Biroului Național de Statistică ale Anchetei Forței de Muncă

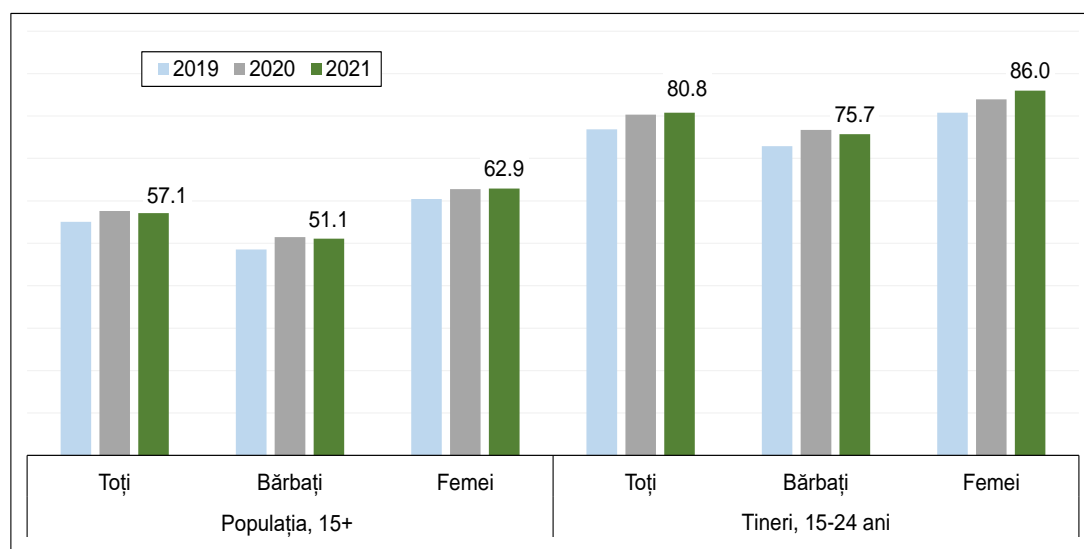
Cea mai mare rată a șomajului se regăsește în mediul urban (4,5 procente) și în special în Chișinău (4,6 procente) și cea mai scăzută în mediul rural (3,3 procente) și în regiunea Centru (2,9 procente), dat fiind dependența de agricultură în zonele rurale.

Șomajul de lungă durată (peste 12 luni) în 2018 a reprezentat 25,7 procente din totalul șomajului (populația de 15 ani și peste), cu probabilitate mai înaltă pentru femei decât pentru bărbați de a fi șomeri de lungă durată (29,4 procente și respectiv 23,2 procente). Tinerii sunt în cea mai mare parte șomeri de scurtă durată, deoarece peste 70 procente dintre ei erau șomeri de mai puțin de șase luni.

### ***Inactivitate și descurajare***

Între 2014 și 2018, rata de inactivitate a populației de 15 ani și peste a scăzut cu 2,6 puncte procentuale (de la 56,7 procente la 54,1 procente), ca urmare a scăderii populației (cu 6 procente în aceeași perioadă). Aceste rate de inactivitate sunt de două ori mai mari decât cele înregistrate în UE (26,6 procente din populația în vârstă de muncă în 2019). Ratele ridicate de inactivitate sunt cauzate de ratele ridicate de inactivitate în rândul tinerilor (77,5 procente în 2018) și a persoanelor cu vârsta între 55-64 de ani (50,6 procente în același an).

În perioada 2019-2021, inactivitatea în rândul populației de 15 ani și peste a crescut de la 57,7 procente la 58,9 procente, nivelul de inactivitate a bărbaților crescând cu 0,5 procente, comparativ cu creșterea cu 1,8 a nivelului de inactivitate a femeilor (Fig. 19). În rândul tinerilor (15-24), inactivitatea a crescut de la 78,8 procente la 81,9 procente, cu creșteri similare de puncte procentuale între bărbați și femei.



**Fig. 19. Ratele de inactivitate (%), după sex și grupuri de vârstă, 2019-2021**

*Sursa:* Elaborare în baza datelor Biroului Național de Statistică ale Anchetei Forței de Muncă

Principalul motiv al inactivității în rândul tinerilor a fost participarea la sistemul de învățământ (78 procente din totalul tinerilor inactivi care nu doresc să lucreze) și responsabilitățile familiale (9 procente din totalul tinerilor inactivi), fenomen care afectează femeile tinere mai mult decât bărbații tineri (17,1 procente dintre tinerele femei inactive nu se aflau pe piața muncii din cauza responsabilităților familiale, comparativ cu 0,2 procente pentru bărbați).

Cifrele de inactivitate aferente populației de 15 ani și peste sunt puternic afectate de ponderile ridicate ale persoanelor inactive în cohorta mai tânără (15-24) și în vârstă (55-64), prima din cauza continuării studiilor și a doua din cauza pensionării (peste 49 procente din totalul persoanelor inactive în 2020 erau pensionari). Inactivitatea în rândul persoanelor de vârstă primă (25-49) arată că acest statut pe piața muncii se datorează în primul rând responsabilităților familiale (35,8 procente din totalul persoanelor inactive de 25-49 de ani care nu doresc să lucreze) și muncii în străinătate (30,2 procente din totalul inactivitate). Aproximativ șase din zece femei (Tabelul 5) au fost inactive în 2020 din cauza responsabilităților familiale (58,3 procente pentru femei și 2,7 procente pentru bărbați), în timp ce cinci din zece bărbați inactivi lucrau în străinătate (53 procente în rândul bărbaților și 14,7 procente în rândul femeilor). A treia cea mai mare pondere a persoanelor inactive s-a datorat pensionării (14,4 procente).

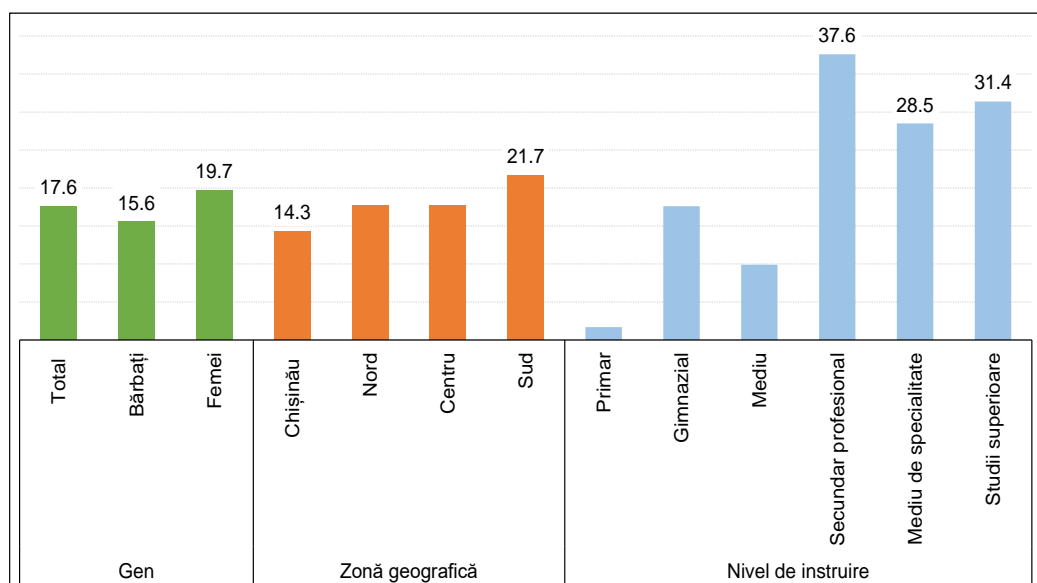
**Tabelul 5. Inactivitatea după motiv, pentru care nu au dorit să lucreze, după sex și grupuri de vârstă, 2020 (%)**

Motiv	Tineri (15-24 ani)			Grup de vârstă primă (25-49 ani)		
	Toți	Bărbați	Femei	Toți	Bărbați	Femei
Studii (urmează un curs de școlarizare sau formare profesională)	78	79.5	76.5	1.4	1.2	1.6
Responsabilități familiale	9	0.2	17.1	40.1	2.8	63.6
Lucru peste hotare (intenționează să plece la lucru peste hotare/au deja un lucru peste hotare)	7.7	12.6	3	30.5	57.4	13.5
Alte motive	2.6	4	1.3	5.6	6.8	4.8
Pensie	1.3	1.4	1.4	11.9	17.1	8.6
În afara sezonului, agricultură, construcție	0.7	1.3	0.1	5.8	8.1	4.3
Boală/invaliditate	0.4	0.5	0.4	4.3	6.1	3.2
Inactiv voluntar	0.2	0.4	0.1	0.5	0.4	0.5

Sursa: Elaborare în baza datelor Biroului Național de Statistică ale Anchetei Forței de Muncă

Femeile sunt mai predispuse decât bărbații să fie tineri ca nu sunt nici în educație nici în ocupare (NEET) (19,7 procente și, respectiv, 15,6 procente), în timp ce tinerii cu studii universitare au șanse de aproape două ori mai mari de a fi NEET în comparație cu cei slab calificați (31,4 procente și, respectiv, 17,6 procente). În perioada 2014-2018, rata NEET a scăzut de la 27,9 procente la 16,2 procente. Această scădere a fost mai pronunțată în rândul bărbaților tineri (de la 29,8 procente în 2014 la 14,6 procente în 2018) comparativ cu femeile tinere (a căror rată NEET a scăzut de la 25,7 procente la 17,9 procente). Scăderea ratei NEET în perioada 2014-2018 a fost cauzată de scăderea populației tinere (cu 24,8

procente), care a determinat, la rândul său, o scădere a șomajului și a nivelului de inactivitate a tinerilor (cu 37,8 procente și respectiv 27,6 procente).



**Fig. 20. Ratele NEET (15-24 ani) după sex, zone și nivel de educație, 2021 (%)**

*Sursa:* Elaborare în baza datelor Biroului Național de Statistică ale Anchetei Forței de Muncă, 2021

### ***Imigrarea străinilor cu scop de muncă***

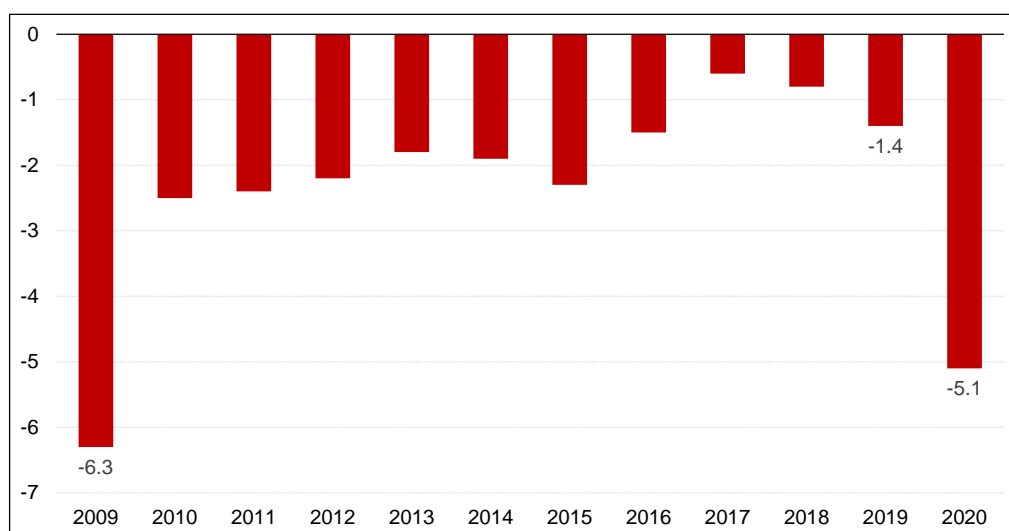
În perioada anilor 2018-2020 numărul anual de străini care au imigrat în Republica Moldova a înregistrat tendințe spre creștere. Astfel în anul 2019 numărul imigranților străini s-a mărit cu 14% față de anul 2018 și a constituit 4.857 persoane, din care 47,8% au sosit la muncă, tendință în creștere.

Distribuția imigranților după țara de cetățenie relevă că în anul 2020, din numărul total de țări (98), cei mai mulți au sosit din Ucraina (22%), Turcia (15%) și Federația Rusă (14,8%), însumând o pondere de cca 52% din total. Cei sosiți din România au constituit 13%, iar ponderea celor sosiți din alte țări a variat între 3% și 0,03%.

## **2.3. Analiza politicilor și instituțiilor competente**

### ***Politici macroeconomice și sectoriale***

Moldova a reușit să mențină un deficit bugetar scăzut în ultimul deceniu, cu o medie de 1,5 procente din PIB, cu excepția anului 2009 când deficitul a ajuns la 6,3 procente. O consolidare mai pronunțată a avut loc în 2017, când deficitul a fost redus la -0,6 procente din PIB (Fig. 21).



**Fig. 21. Balanța bugetului public (% PIB), 2009-2020**

*Sursa: Fondul Monetar Internațional (FMI), Raportul personalului FMI din 2014 privind Consultările referitoare la Articolul IV, 2009-2019*

Veniturile în bugetul public național au scăzut de la 36,8 procente din PIB în 2009 la 29,2 procente în 2019, în timp ce cheltuielile au scăzut cu 12,3 puncte procentuale în aceeași perioadă (de la 40,3 procente la 28 procente din PIB). Structura veniturilor arată cea mai mare contribuție a impozitelor indirecte, cu taxa pe valoarea adăugată (TVA) ridicându-se la 9,6 procente din PIB în 2019, în timp ce impozitele pe venitul persoanelor fizice și impozitele pe profit s-au ridicat la 1,9 și, respectiv, 2,6 procente. TVA-ul, contribuțiile de asigurări sociale și medicale, impozitul pe venitul achitat de persoanele juridice și fizice generează în prezent peste 70 procente din veniturile totale, iar tendința generală a fost de a consolida veniturile bugetare totale în jurul acestor impozite de bază.<sup>24</sup>

**Tabelul 6. Componenta veniturilor și cheltuielilor (% PIB), 2009-2019**

	2009	2011	2013	2017	2019
<b>Venituri, dintre care</b>	36.8	34.5	34.9	29.3	29.2
TVA	12.6	12.7	12.2	9.4	9.6
Impozit pe venit, persoane juridice	0.7	0.7	2.1	2.3	2.6
Impozit pe venit persoane fizice	2.4	2.1	2.2	2.0	1.9
Contribuții asigurări sociale	9.3	8.0	7.8	6.6	6.5
<b>Cheltuieli, dintre care</b>	40.3	33.9	31.7	27.4	28.0
Salarii	11.6	9.4	8.3	7.0	7.4
Cheltuieli de capital	5.0	5.2	7.1	3.0	3.3

*Sursa: Fondul Monetar Internațional (FMI), Raportul personalului*

<sup>24</sup> A. Cojocaru, et al., *Incidența fiscală în Moldova. Angajamentul de a efectua analiza capitalului acționar*, Document de lucru pentru cercetarea politicilor) N. 9010/2019.



*FMI privind Consultările din 2014 referitoare la Articolul IV, 2009-2019*

Ce ține de cheltuieli, s-a înregistrat o scădere considerabilă a masei salariale în perioada 2009-2019 (Tabelul 7), dar și o scădere a cheltuielilor de capital (de la 5 procente din PIB în 2009 la doar 3,3 procente în 2019) și transferul către gospodării (de la 14,8 procente din PIB la 10,6 procente). În 2019, cheltuielile pentru educație au reprezentat 25,6 procente din totalul cheltuielilor bugetare, urmate de protecția socială (20,3 procente) și sănătate (8,8 procente). În total, cheltuielile pe aceste trei sfere au reprezentat aproape 55 procente din totalul cheltuielilor, profilând orientarea socială a bugetului.<sup>25</sup>

**Tabelul 7. Cheltuieli după funcții, procentul cheltuielilor totale (2019-2020)**

<b>Cheltuieli după funcțiile guvernului</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
Învățământ	25.6%	23.9%
Protecție socială	20.3%	21.3%
<b>Servicii publice generale</b>	<b>16.6%</b>	<b>15.4%</b>
Afaceri economice	14.4%	15.8%
Ordine și siguranța publică	10.0%	9.6%
Sănătate	8.8%	10.0%
Recreere, cultură și religie	1.9%	1.7%
Apărare	1.4%	1.3%
Locuințe și facilități comunitare	0.7%	0.7%
Protecția mediului	0.3%	0.5%

*Sursa: Ministerul Finanțelor, Raport privind executarea bugetului conform Statisticii Finanțelor Guvernamentale, 2019-2020*

Până la sfârșitul anului 2018, impozitarea veniturilor persoanelor fizice a fost după un sistem progresiv cu două niveluri, cu o cotă de 7 procente pentru partea din venitul anual de până la 33.000 lei și 18 procente pentru veniturile peste acest prag, în timp ce impozitul pe profit era stabilit la 15 procente. Ca parte a pachetului de reforme fiscale adoptat în 2018, a fost introdusă o cotă forfetară a impozitului pe venit de 12 procente, iar veniturile obținute din activități agricole se impozitează la 7 procente. Suma scutirilor personale a fost stabilită la nivelul minim oficial (24.000 MDL pe an).<sup>26</sup>

Pe lângă impozitul pe venit, persoanele fizice achită contribuții de asigurări sociale și medicale, care asigură astfel de riscuri precum: pensii, șomaj, invaliditate, incapacitate temporară de muncă. Povara fiscală generală asupra muncii a fost de 38 procente în 2019 (29 procente contribuțiile de asigurări sociale pentru asigurările sociale și 9 procente pentru medicală). Începând cu anul 2021 contribuțiile de asigurări sociale sunt stabilite la 24 procente sau 29 procente pentru angajatori, în timp ce contribuțiile de asigurări medicale constituie 9 procente și sunt achitate de către angajator. Povara fiscală asupra angajatorilor este mare comparativ cu standardele regionale și poate favoriza fenomenul „salariilor

<sup>25</sup> Vezi Ministerul Finanțelor, [Raport privind executarea bugetului conform Statisticii Finanțelor Guvernamentale pe anul 2019](#)

<sup>26</sup> A. Cojocaru, et al., *Incidența fiscală în Moldova. Angajament de a efectua analiza capitalului acționar*, Document de lucru pentru cercetarea politicilor) N. 9010/2019.

în plic”.<sup>27</sup> Conform cercetărilor recente, aproximativ o treime din întreprinderi achită salariile în plic și o medie de 30 procente din salarii rămân nedeclarate.<sup>28</sup>

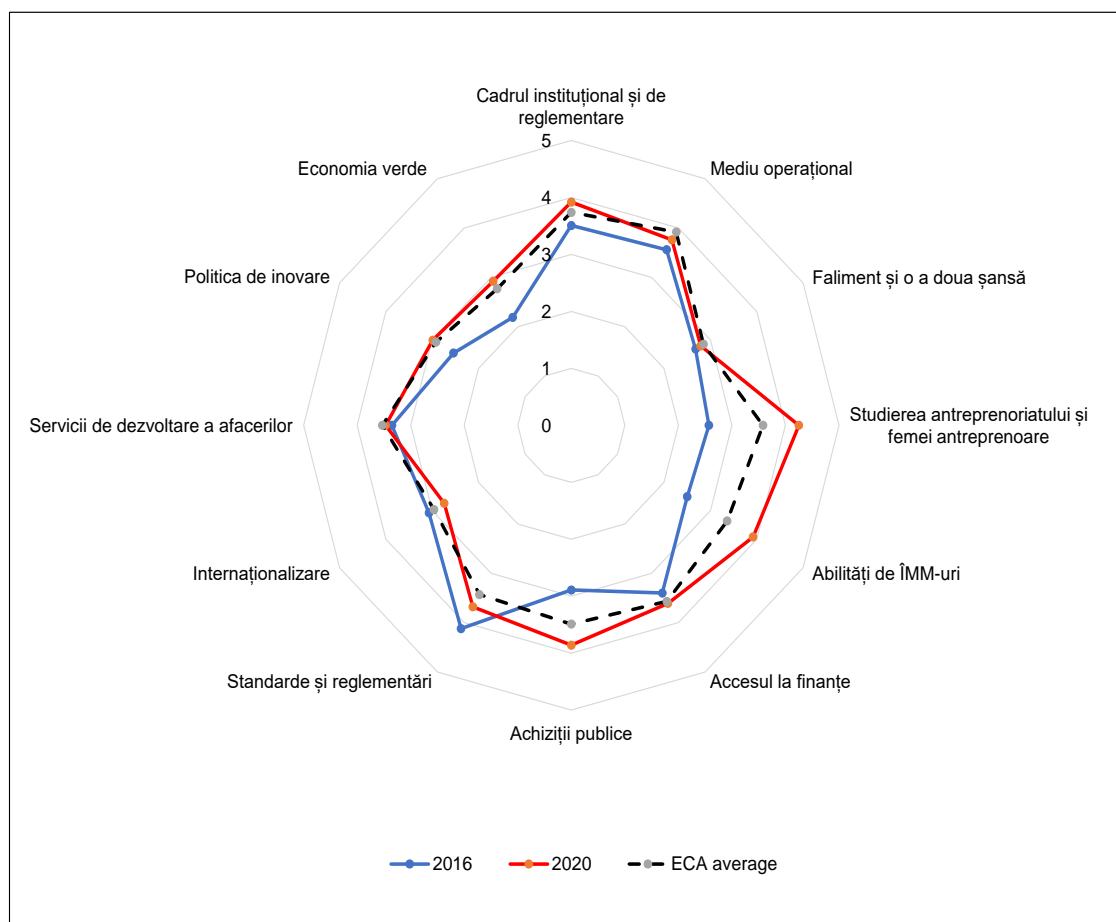
Din 2010, Banca Națională a Moldovei (BNM) a permis mai multă flexibilitate cursului de schimb și a urmărit o schimbare a politicii pentru ținerea inflației. Acest lucru a contribuit la restabilirea echilibrului extern, menținând stabilitatea prețurilor și atenuând efectele șocurilor. Politica monetară de asemenea a contribuit la reconstruirea amortizoarelor erodate de criza bancară din 2014. Din 2016, politicile adoptate de Banca Națională au reușit să reducă ponderea creditelor neperformante (de la 18 procente din totalul creditelor la 12 procente în 2018) și creșterea nivelului de încredere în instituțiile bancare – măsurat în termeni de creștere a depozitelor și a creditelor.

Datele disponibile arată că în perioada 2016-2020, Moldova a înregistrat progrese moderate în dezvoltarea unui mediu investițional favorabil pentru întreprinderile mici și mijlocii (IMM). Țara a avansat în implementarea *Strategiei de dezvoltare a IMM-urilor, 2012-2020*, cu progrese substanțiale în reducerea birocrăției și furnizarea de servicii de dezvoltare a afacerilor. Reformele de remarcă includ, de asemenea, un cadru de politici pentru instruire antreprenorială, suport pentru lansarea de start-up-uri de către tineri antreprenori, extinderea schemei de garantare a creditelor și servicii extinse de guvernare electronică (Fig. 22).

---

<sup>27</sup> Banca Mondială, *Moldova: Reanimarea dinamismului economic. Memorandumul economic al țării*, World Bank group, 2019. Povara fiscală medie (neponderată) asupra muncii (pentru lucrătorii individuali care câștigă 100% din salariul mediu) în țările OCDE, de exemplu, a fost de 35% în 2019, comparativ cu 38% povara fiscală totală în Moldova. Vezi OCDE: Impozitarea salariilor, 2021, Paris OCDE, 2021

<sup>28</sup> UNDP: *Fenomenul economiei informale și al ocupării forței de muncă în contextul pandemiei Covid-19. Moldova*, noiembrie 2021.



**Fig. 22. Scorurile Actului Întreprinderilor Mici pentru Moldova**

*Sursa: OCDE: Indicele politicilor pentru IMM-uri: Țări partenere estice (OCDE, Paris, 2020)*

Cu toate acestea, dezvoltarea IMM-urilor este încă limitată de lipsa concurenței, de executarea deficitară a contractelor, de accesul insuficient la piețele de capital interne și internaționale și de fraudă bancară privind acordarea de credite. Ponderea sectoarelor cu productivitate scăzută (de exemplu, agricultura) este încă mare, iar exporturile sunt scăzute și concentrate în industrii cu valoare adăugată scăzută. Întreprinderile de stat domină în continuare sectorul de producere, dar au o productivitate mai mică în comparație cu companiile din sectorul privat și absorb resursele publice. Aceste întreprinderi, reprezentând aproximativ o treime din PIB și 24 procente din ocuparea forței de muncă, se caracterizează prin pierderi considerabile, datorii în creștere pe termen lung, productivitate scăzută și guvernare inadecvată. Guvernul a început să abordeze aceste probleme prin introducerea noilor aranjamente de guvernare, transferând responsabilitatea pentru acestea către Agenția Proprietății Publice.

În 2019, țara s-a clasat pe locul 86 din 141 de țări în Indicele Competitivității Globale, într-o tendință de înrăutățire moderată față de 2015 (când s-a clasat pe locul 84 din 140 de țări). Scorurile de competitivitate întârziate se referă la

stabilitatea macroeconomică, infrastructura, sistemul financiar și capacitatea de inovare.<sup>29</sup>

Moldova se confruntă cu mai multe provocări în managementul politicilor macroeconomice și sectoriale. În primul rând, creșterea producției a fost insuficientă pentru a realiza convergența cu nivelurile veniturilor EAC, din cauza participării scăzute a forței de muncă, a migrației mari către exterior, a acumulării limitate de capital și creșterilor de productivitate. În al doilea rând, țara este afectată de o subexecuție persistentă a investițiilor publice, care limitează stocul de capital public și contribuie la decalaje mari de infrastructură și împiedică integrarea în lanțurile regionale de aprovizionare.<sup>30</sup> În al treilea rând, mediul de afaceri ar putea fi îmbunătățit prin crearea unor condiții de concurență echitabile pentru întreprinderi și prin abordarea preocupărilor legate de eficiența întreprinderilor publice.

Pentru a contracara efectul pandemiei de COVID 19, în aprilie 2020, guvernul a implementat un pachet de politici de urgență în valoare de 2 procente din PIB. Acest pachet s-a concentrat pe amânări fiscale, o creștere temporară a prestațiilor sociale, relaxarea politicii monetare și furnizarea de lichiditate. Mai precis, guvernul a redus cota TVA pentru sectorul HORECA (de la 20 procente la 15 procente), a introdus rambursări mai rapide de TVA și a oferit împrumuturi subvenționate întreprinderilor mici și mijlocii. Plățile de impozite au fost amânate, iar controalele fiscale și alte controale au fost temporar suspendate. Firmele care și-au încetat activitatea în timpul stării de urgență aveau salariile (impozitul pe venitul personal și contribuțiile sociale) compensate integral de către stat, în timp ce cele care și-au continuat activitatea, au primit până la 60 procente din costurile suportate. Măsurile de protecție socială au inclus creșterea nivelului ajutorului de șomaj (la 2.775 MDL) și extinderea acestuia către persoanele fără un stagiul de cotizare, precum și extinderea programului de ajutor social (prestații mai mari și criterii de eligibilitate mai puțin stricte). Banca Națională a redus rata dobânzii de politică monetară pentru a contracara scăderea cererii agregate și presiunile deflaționiste. De asemenea, a permis băncilor să amâne plățile împrumuturilor și a redus rezervele obligatorii pentru a susține lichiditatea în sectorul bancar.<sup>31</sup>

### ***Politica educațională***

Structura sistemului de învățământ din Moldova include cinci trepte: (i): învățământ preșcolar, care acoperă copiii cu vârste cuprinse între 3 și 6(7) ani; (ii) învățământ primar (de la 7 la 10 ani); (iii) gimnazial (11-15), liceal (16-18 ani), (iv) postsecundar și (v) superior. Învățământul este obligatoriu, cu începere de la

<sup>29</sup> Forumul Economic Mondial: *Raportul privind competitivitatea globală* 2015 și 2019.

<sup>30</sup> FMI, *Raportul de Țară FMI* 20/76, 2020.

<sup>31</sup> Evaluarea OIM a răspunsurilor de securitate socială la COVID-19: lecții din Balcanii de Vest și Europa de Est în timpul primei etape a pandemiei; Echipa OIM de asistență tehnică pentru muncă decentă și biroul de țară pentru Europa Centrală și de Est (DWT/CO-Budapest), 2021; Banca Europeană pentru Reconstrucție și Dezvoltare (BERD), Raport de tranziție 2020-2021, Moldova, <http://www.ebrd.com/publications/transition-report-202021-moldova>

învățământul preșcolar și până la învățământul gimnazial. Învățământul superior este organizat la această etapă în cadrul universităților, academiilor de studii și institutelor private și publice și este accesibil candidaților care dețin o diplomă de Findicatorii de impact, de studii profesionale sau un act echivalent de studii.

Din cauza scăderii numărului populației și mai ales a cohorței de tineri, precum și a migrației, numărul elevilor și studenților este în scădere la toate nivelurile de învățământ (cu 9 procente în perioada 2014-2019). Scăderea numărului de elevi și studenți înscriși a avut loc în învățământul profesional tehnic (-19 procente) și superior (-36,5 procente).<sup>32</sup> Totuși, o astfel de scădere, a fost reflectată doar parțial în restructurarea rețelei școlare.

Numărul instituțiilor de învățământ superior a scăzut de-a lungul timpului (de la 31 în 2014 la 24 în 2020), în timp ce ratele brute de înscriere în învățământul superior au crescut (de la 52,1 procente în 2014 la 57,9 procente în 2020).<sup>33</sup> În anul universitar 2019-20, mai mult de jumătate dintre studenții de la învățământul superior de licență, ciclul I (55,9 procente) au fost înscriși la studii domeniile generale de studiu științe ale educației, științe economice și drept și 19 procente la domeniile de Inginerie și activități ingineresti și Tehnologii de fabricare și prelucrare, fără modificări majore în timp.<sup>34</sup> În ceea ce privește reformele în învățământul superior, *strategiile sectoriale în domeniul educației* au în vedere doar modernizarea curriculei universitare, în timp ce Proiectul Învățământului Superior – recent finanțat de Banca Mondială – prevede revizuirea standardelor de calificare, modernizarea ciclului de licență și master, introducerea unui nou model de finanțare, cu scopul general de a îmbunătăți receptivitatea generală a sistemului de învățământ superior la cerințele pieței muncii.

În perioada 2000-2013, Moldova a investit în medie 7 procente din PIB în educație. De atunci, investițiile în educație au ajuns la puțin peste cinci procente din PIB anual.<sup>35</sup> În ceea ce privește structura cheltuielilor, Republica Moldova cheltuie mai mult decât media vecinilor săi la toate nivelurile de învățământ, în special în educație timpurie, educației primare și secundar generale. În ceea ce privește clasificarea economică, cheltuielile mari pentru educația publică din Moldova sunt determinate în principal de salariile angajaților și de alte cheltuieli curente, inclusiv bunuri și servicii. Deoarece masa salarială și costurile de funcționare absorb o bună parte din cheltuielile pentru educația publică, multe unități școlare au nevoie urgentă de renovare și sunt necesare mai multe investiții în materiale și echipamente necesare procesului de studiu. Alte cheltuieli ineficiente se referă la adaptarea lentă a rețelei școlare la numărul de elevi în scădere rapidă, ceea ce face ca multe școli să funcționeze sub capacitate, cu un raport scăzut elev-profesor în comparație cu țările partenere (12:1 în Moldova față de 20:1 în țările G20); calificările cadrelor didactice și un sistem de salarizare

<sup>32</sup> Biroul Național de Statistică, *Studenți înscriși după tip de instituție, anii de studii 2014/15 și 2019/20*.

<sup>33</sup> Ibidem.

<sup>34</sup> Biroul Național de Statistică, *Studenți la instituțiile de învățământ superior, pe domenii de studiu (2014-2020)*

<sup>35</sup> Banca Mondială, *Indicatori de dezvoltare mondială*.

neorientat să atragă personal mai tânăr și mai bine calificat; și conținutul curriculei, care nu pare să utilizeze eficient timpul de predare, cu un sistem de evaluare încă axat pe capacitatea de a reproduce materialele învățate în clasă, decât pe competențe.

Indiferent de investițiile în învățământul superior și, în special, primar și secundar, rezultatele educaționale pentru elevii de 15 ani sunt slabe, ponderea celor cu rezultate slabe în citire, matematică și științe depășind 30 procente (comparativ cu media OCDE de 13,4 procente), cu decalajul dintre elevii care locuiesc în mediul rural și cel urban egal cu 1,5 ani de școlarizare.<sup>36</sup>

Din 2014, mai multe reforme au încercat să îmbunătățească corelarea sistemului de învățământ cu nevoile pieței muncii. *Codul Educației* stabilește cadrul legal pentru organizarea, implementarea și dezvoltarea învățământului și oferă baza pentru modernizarea sistemului de învățământ și formare. De asemenea, codul stabilește un nou sistem de învățământ profesional tehnic organizat în două nivele, și anume: învățământ profesional tehnic secundar (școli profesionale și colegii) și învățământ profesional tehnic postsecundar nonterțiar (centre de excelență). Sistemul învățământului profesional tehnic a fost îmbunătățit și mai mult prin introducerea în 2014 a unui sistem de formare profesională duală (cu o pondere de studenți egală cu 10 procente în anul universitar 2020-2021) și a centrelor de excelență, care oferă formare profesională inițială și recunoașterea învățării anterioare.<sup>37</sup> Însă, aceste reforme nu-și ating obiectivul în ceea ce privește scăderea ratei șomajului în rândul absolvenților învățământului profesional tehnic. Sistemul de învățământ superior a fost neglijat în ultimii ani, iar acest lucru se reflectă în rate ridicate ale șomajului și ale tinerilor NEET în rândul absolvenților de universități.

### ***Politicile și instituțiile pieței muncii***

În perioada 2017-2021, politicile de ocupare a forței de muncă a Republicii Moldova au fost ghidate de principiile stabilite de *Strategia Națională de Ocupare a Forței de Muncă* (SNOFM), care a fost centrată pe: (i) creșterea ocupării formale și productive; (ii) sporirea relevanței și eficacității sistemului de educație și formare; (iii) consolidarea sistemului de guvernare a pieței muncii; și (iv) valorificarea potențialului migrației pentru dezvoltarea durabilă.

Unele dintre reformele de politică prevăzute în SNOFM au fost realizate. În 2018 a fost introdus un nou cadru legal privind ocuparea forței de muncă (Legea nr. 105/2018 privind promovarea ocupării forței de muncă și protecția împotriva șomajului). Acest cadru a stabilit un sistem de analiză și prognoză a pieței muncii; a reorganizat structura organizatorică și sistemul de prestare a serviciilor ANOFM; a revizuit conținutul serviciilor de ocupare și a introdus recunoașterea învățării anterioare și a serviciilor de reabilitare profesională; a implementat un nou

<sup>36</sup> Banca Mondială: *Menținerea stabilității și restabilirea creșterii. Note de politici ale Republicii Moldova 2019.*

<sup>37</sup> Fundația Europeană de Formare (ETF) Moldova. *Evoluții în educație, formare și ocupare*, ETF 2020.

portofoliu de programe active ale pieței muncii (instruirea la locul de muncă, stagiu profesional, asistență pentru auto-ocupare, subvenții pentru adaptarea locului de muncă, subvenții salariale și proiecte de inițiativă locală); a introdus un sistem de monitorizare și evaluare pentru programele active ale pieței muncii. Cu toate acestea, țintele măsurabile stabilite de SNOFM rămân în mare parte nerealizate din cauza scăderii masive neașteptate a populației totale; modificarea metodologiei Anchetei Forței de Muncă din 2018, ceea ce face ca datele din 2020 să nu fie comparabile cu valoarea de referință; și impactul pandemiei COVID-19 pe piața muncii (cu persoane care trec de la angajare la inactivitate). În plus, SNOFM nu a reușit să stabilească obiective pentru a măsura relevanța sistemului de învățământ în raport cu cerințele pieței muncii și maximizarea potențialului migrației pentru o dezvoltare durabilă. În tabelul 8 este prezentat gradul de realizare a obiectivelor SNOFM.

**Tabelul 8. Realizarea Obiectivelor Strategiei  
Naționale de Ocupare a Forței de Muncă, 2017-2021**

Indicator	2015***	2017		2018		2019		2020		2021	
		Plan	Valoare reală	Plan	Valoare reală	Plan	Valoare reală	Plan	Valoare reală	Plan	Valoare reală
Rata de ocupare a populației, %	40,3	40,8	42,4	41,6	44,5	42,4	40,1*	43,2	38,8	44,1	39,8
Populația plecată în străinătate la muncă sau în căutarea unui loc de muncă (% din populația inactivă în vârstă de 15 ani și peste)**	18,9	18,5	18,46	18,5	20,8	18,0	8,4*	18,0	7,0	17,5	6,3
Ocuparea formală (% din totalul populației ocupate)	65,2	65,5	62,98	66,0	60,28	66,5	76,86*	67,0	77,61	67,5	77,2
Rata șomajului	4,9	4,5	3,9	4,0	2,9	4,0	5,1*	4,0	3,8	4,0	3,2
Rata șomajului – tineri (15-29 ani)	9,7	9,0	8,1	8,0	5,6	7,0	8,5*	7,0	6,2	7,0	5,7
Tineri care nu au un loc de muncă, educație sau formare (NEET) (15-29 ani)	29,3	29,2	26,4	28,8	23,9	28,3	27,4*	27,5	26,0	26,8	26,4
Productivitatea muncii (VAB/angajați, în prețuri curente), mii MDL	150,0	103,0	193,5	113,0	168,4	123,0	209,85	134,0	214,16	145,0	246,19
Productivitatea muncii în agricultură (VAB/angajați, în prețuri curente), mii MDL	85,5	45,0	113,5	50,0	50,88	55,0	117,05	60,0	101,5	65,0	138,6
Diferența de remunerare în funcție de gen, %	13	13	13,5	10	14,4	10	14,1	10	13,7	10	NA
Pondere șomerilor plasați în câmpul muncii din numărul total de persoane care s-au adresat la ANOFM	41,1	44,0	40,0	50,0	41,0	60,0	36,0	60	18,2	62	23,6
Pondere persoanelor cu dizabilități plasate în câmpul muncii din numărul total de șomeri cu dizabilități înregistrați	34,0	35,0	40	36,0	44	37,0	33,3	38,0	23,5	39,0	30,0
Pondere persoanelor cu dizabilități angajate în câmpul muncii, % din totalul persoanelor cu dizabilități	46,7	-	19,1	-	26,2	-	16,5*	-	13,7	-	13,5

*Sursa: Elaborare în baza datelor Biroului Național de Statistică ale Anchetei Forței de Muncă, ANOFM*

Note:

\* Întrerupere în seriile de timp. Începând cu anul 2019 metodologia Anchetei forței de muncă în gospodării (sursa datelor marcate cu „\*” din acest tabel) a fost revizuită. Datele publicate începând cu 2019 nu sunt comparabile cu cele publicate pentru anii precedenți.

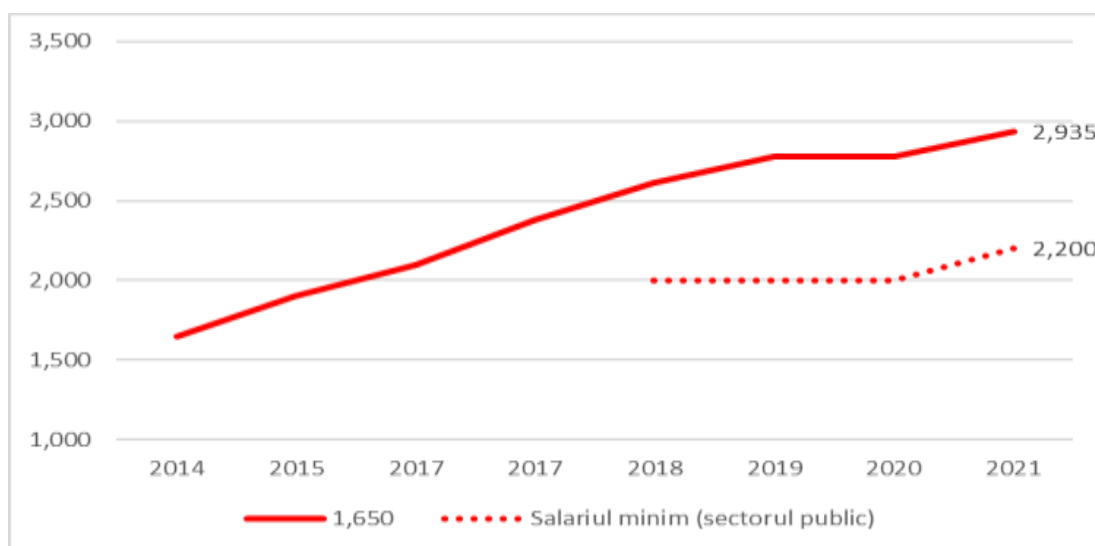
\*\* Pentru anii 2015-2018 datele sunt estimate în baza populației stabile și includ persoanele plecate în străinătate la muncă sau în căutare unui loc de muncă indiferent de durata aflării peste hotare.

Pentru anii 2019-2022 datele sunt estimate în baza populației cu reședință obișnuită și includ persoanele plecate peste hotare la lucru sau în căutare de lucru pentru o durată mai mică de 1 an.

\*\*\* Pentru 2015 nu au fost planificați indicatorii, deoarece Strategia națională pentru ocuparea forței de muncă pentru anii 2017-2021 a fost aprobată în 2016.

### *Politica salarială*

Salariul minim în Moldova este negociat anual de către sindicatele și patronatele prin dialog social și a crescut continuu în perioada 2014-2021 (Fig. 23), cu excepția anului 2020. Creșterile anuale ale salariului minim (sectorul real) au însumat aproximativ 9 procente, în mod invariabil superioare inflației, determinând astfel creșterea salariilor reale. Salariul minim în sectorul public, începând cu 2018, a fost stabilit la un nivel mai scăzut față de cel din economia reală (cu peste 23 procente) și nu a urmat creșterea inflației, determinând astfel o scădere a salariului real pentru angajații din sectorul public. Este necesară consolidarea instituțională pentru elaborarea politicilor salariale în Republica Moldova.



**Fig. 23. Salariul minim în Republica Moldova (2014-2021), MDL**

*Sursa:* Informație oferită de Ministerul Muncii și Protecției Sociale

### *Politici active ale pieței muncii*

#### **Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă**

Obiectivul principal al Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă din Moldova este de a facilita corelarea șomerilor cu locurile de muncă vacante din întreprinderi. În conformitate cu principiile Convenției OIM privind Serviciul pentru Ocuparea Forței de Muncă (C88), 1948 ratificată de Moldova în 1996, aceasta oferă informații privind piața muncii, consiliere pentru ocuparea forței de muncă, ghidare în carieră și gestionează măsuri active și pasive ale pieței muncii.

Structura organizatorică și geografică a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă asigură disponibilitatea serviciilor de angajare de bază, formare



profesională și acces la drepturile statutare (ajutor de șomaj) în toată țara. Asistența șomerilor este oferită în mare parte față în față în timpul înregistrării, profilării și planificării individuale a angajării, precum și prin sesiuni de consiliere de grup organizate în mod regulat. Sistemul de profilare segmentează clienții șomeri în trei categorii, atribuind fiecăruia o anumită secvență de livrare a serviciilor. Serviciile specializate de intensitate mai mare, cum ar fi testarea psiho-atitudinală și managementul de caz pentru persoanele care întâmpină multiple bariere pe piața muncii, sunt subdezvoltate. În trecut, multe agenții locale aveau un psiholog în structura de personal, dar aceste funcții au fost lichidate în 2005. Serviciile pentru angajatori includ medierea locului de muncă, efectuată electronic prin potrivirea caracteristicilor cheie ale locului de muncă vacant cu caracteristicile șomerului înregistrat și stabilirea listei preferențiale a potențialilor candidați pentru locurile de muncă, organizarea de interviuri de angajare fie la sediu propriu, fie la sediul angajatorului.

Analiza efectuată în 2017 privind organizarea funcțională a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă a raportat provocări legate de numărul de resurse umane (raport personal-client înalt); un portofoliu restrâns de programe active ale pieței muncii; și un deficit de resurse financiare pentru a acoperi operațiunile de bază și a automatiza procesele și procedurile.<sup>38</sup>

Portofoliul serviciilor de ocupare a forței de muncă include: (i) furnizarea de informații privind piața muncii; (ii) consiliere pentru angajare, inclusiv profilare, asistență pentru căutarea unui loc de muncă și planificarea individuală a angajării; (iii) servicii de ghidare în carieră; și (iv) medierea locurilor de muncă (corelarea dintre șomeri și întreprinderile care oferă locuri de muncă vacante). În 2019, aproximativ 73 procente din numărul total de persoane înregistrate la Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă au beneficiat de servicii de informare și consiliere privind piața muncii, 16,2 procente au beneficiat de servicii de ghidare în carieră și 31 procente au beneficiat de servicii de corelare a locurilor de muncă (23 procente fiind plasați la locuri de muncă).<sup>39</sup> Pe parcursul anului 2021, au fost înregistrate circa 29 mii de locuri de muncă vacante.

### **Programe de integrare pe piața muncii**

Țara investește 0,01 procente din Produsul Intern Brut în servicii de ocupare a forței de muncă și programe active ale pieței muncii, de cinci ori mai puțin decât media țărilor din sud-estul Europei și de treizeci de ori mai puțin decât resursele alocate în UE. În 2019, s-au cheltuit doar 37,3 procente din suma alocată pentru măsurile active. Cele mai multe fonduri au fost investite în programe de formare (85 procente din cheltuielile totale) și pentru grantul de mobilitate a lucrătorilor (13,9 procente din cheltuielile totale). Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă a avut, până la intrarea în vigoare a noii legislații de promovare a

<sup>38</sup> OIM: *Evaluarea prestării serviciilor de ocupare pentru tineri de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă a Republicii Moldova*, februarie 2017

<sup>39</sup> Informație oferită de ANOFM, privind activitățile îndeplinite 2018-2019

ocupării forței de muncă în 2018, un portofoliu limitat de programe active ale pieței muncii, care a cuprins în principal programe de formare și activități publice. Noua lege a introdus mai multe programe noi (Caseta 1).

### **Caseta 1. Măsurile active ale pieței muncii în Moldova**

**Formare:** Aceste programe includ formare în funcție de cerere, perfecționare și recalificare, organizate de furnizorii de formare publici și privați în conformitate cu standardele ocupaționale stabilite și instruirea la locul de muncă organizată și furnizată de întreprinderi în baza unui contract semnat de beneficiarul individual, ANOFM, un furnizor de formare și însuși întreprinderea. În 2019, ANOFM a organizat programe de calificare, perfecționare și recalificare pentru 868 de persoane, egal cu 1,3 procente din numărul total de șomeri înregistrați.

**Stagiul** oferă șomerilor înregistrați o perioadă de experiență de lucru relevantă într-o organizație gazdă (o întreprindere privată sau publică, organizație non-profit sau organ al administrației publice) cu scopul de a-și îmbunătăți perspectivele de angajare.

**Subvenționarea locurilor de muncă:** Sunt disponibile subvenții pentru recrutarea categoriilor vulnerabile (persoane cu dizabilități, șomeri în vârstă, victime ale violenței domestice sau ale traficului uman, foști deținuți și persoane cu probleme legate de abuz de substanțe). Acestea asigură întreprinderilor o rambursare egală cu salariul minim lunar în vigoare în țară timp de șase luni cu obligația de a menține persoana angajată încă pentru douăsprezece luni. Noua legislație stabilește și un stimulent pentru recrutarea lucrătorilor cu dizabilități și adaptarea locului de muncă. Întreprinderile care recrutează lucrători cu dizabilități pot primi până la zece ori valoarea salariului mediu pentru fiecare loc de muncă creat (care trebuie menținut timp de cel puțin trei ani). Costurile estimate de întreprindere pentru adaptarea locului de muncă pentru lucrătorii cu dizabilități sunt subvenționate în proporție de 50%.

**Suportul pentru auto-ocupare** oferă consiliere, îndrumare privind inițierea afacerii precum și un grant pentru acoperirea unei părți din costurile de inițiere a afacerii (50 procente din costurile estimate pentru inițierea activității, dar care nu depășește o sumă egală cu zece salarii medii pentru anul precedent), condiționând ca afacerea inițiată să rămână operațională timp de cel puțin trei ani.

**Proiecte de inițiativă locală:** Aceste scheme oferă întreprinderilor solicitante și antreprenorilor un grant pentru a acoperi o parte din costurile de extindere a afacerii lor, cu condiția ca această extindere să creeze cel puțin un nou loc de muncă pentru un șomer înregistrat. Angajatorii au dreptul să primească un grant egal cu 65% din costurile estimate în planul de extindere a afacerii (dar nu mai mult de 10 salarii medii).

**Stimulentele pentru mobilitate** sunt disponibile pentru șomerii care acceptă oferte de muncă în afara locului de reședință (o subvenție egală cu un

salariu mediu pentru munca situată la treizeci de kilometri distanță de casă sau trei salarii medii pentru lucrătorii care acceptă să-și schimbe reședința în vederea obținerii unui loc de muncă).

*Sursa: Legea nr. 105/2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj*

### ***Politici pasive ale pieței muncii***

Măsura pasivă pe piața muncii din Republica Moldova este ajutorul de șomaj. Ajutorul de șomaj constituie 50 de procente din salariul mediu al persoanei în ultimele 12 luni de angajare, dar nu mai mult decât salariul mediu lunar pe economie pentru anul precedent, dacă pierderea locului de muncă se datorează lichidării/închiderii întreprinderii și 40 procente în alte circumstanțe. Indemnizația depinde de vechimea în muncă și variază de la cinci luni de plată (în cazul unui stagiu de cotizare până la cinci luni) până la nouă luni pentru lucrătorii cu un stagiu de cotizare de 15 ani și peste. Până la sfârșitul anului 2019, aproximativ 11,3 procente din totalul șomerilor înregistrați au primit ajutor de șomaj.<sup>40</sup> În perioada crizei COVID-19, criteriile de eligibilitate pentru accesarea ajutorului de șomaj au fost simplificate pentru a oferi suport șomerilor fără asigurare socială. Ca urmare, numărul persoanelor care au primit ajutor de șomaj în 2020 a numărat peste 24.000 de persoane, dintre care 38,9 procente au avut dreptul la ajutor standard de șomaj, iar restul de 61 procente beneficiind de ajutor de șomaj ad-hoc adoptat în perioada stării de urgență (aproximativ 50 procente din totalul șomerilor înregistrați).

### ***Dialog social***

Dialogul social în Moldova este asigurat de Comisia Națională pentru Consultări și Negocieri Colective, dintre Guvern și partenerii sociali. Deși legislația în vigoare prevede ședințe lunare ale Comisiei, aceasta s-a întrunit doar sporadic de la înființare (2016) și o singură dată în 2019.<sup>41</sup> Începând cu anul 2021 ședințele Comisiei au devenit mai frecvente și au loc lunar sau mai des, iar în anul 2022 partenerii sociali au semnat Memorandumul de cooperare pentru combaterea și eliminarea muncii nedeclarate. În 2011, pe lângă Primul Ministru a fost înființat

<sup>40</sup> ANOFM: *Raport Statistic*, 2019.

<sup>41</sup> A. Lungu, *Dialogul social în Republica Moldova*, 2019

un Consiliu Economic, cu scopul de a facilita dialogul dintre Guvern și mediul de afaceri.

### **Politica de reglementare a migrației forței de muncă**

Republica Moldova participă la mai multe parteneriate regionale care au tangență cu domeniul dat, în special cu UE. Cadrul legal a fost modificat în perspectiva transpunerii mai multor directive comunitare în domeniu. De asemenea, a fost asigurată convergența categoriilor de lucrători străini menționați în partea economică a Acordului de Asociere (AA) față de care au fost asumate angajamente în materie de intrare pe piață. Totodată, au fost depuse anumite eforturi ce țin de simplificarea procedurii și micșorarea numărului de acte prezentate pentru angajarea lucrătorilor străini (Tabelul 9).

**Tabelul 9. Cadrul legal privind migrația forței de muncă**

Actul normativ	Comentarii
Legea nr. 200/2010 privind regimul străinilor în Republica Moldova	Prevederile legii stabilesc cadrul juridic privind libera circulație și imigrarea cetățenilor străini; asigurării unui mecanism complet, uniform și continuu de reglementare a regimului străinilor pe teritoriul Republicii Moldova; aplicării unei proceduri uniforme de documentare a acestora și adoptării unui nou cadru normativ în conformitate cu legislația comunitară.
Legea nr. 274/2011 privind integrarea străinilor în Republica Moldova	Prevederile legii stabilesc un cadru juridic uniform privind integrarea străinilor în viața economică, socială și culturală a Republicii Moldova, a asigurării drepturilor, libertăților și a determinării obligațiilor acestora.
Legea nr. 105/2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj	Prevederile legii reglementează politica de promovare a ocupării forței de muncă, piața muncii, sistemul instituțional de ocupare a forței de muncă, măsurile de ocupare a forței de muncă, precum și raporturile juridice care apar la implementarea măsurilor de ocupare a forței de muncă
Codul muncii al Republicii Moldova	Codul muncii reglementează totalitatea raporturilor individuale și colective de muncă, controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, jurisdicția muncii, precum și alte raporturi legate nemijlocit de raporturile de muncă.

*Sursa: Sistematizat de autori*

Reglementările naționale aferente lucrătorilor străini sunt în concordanță cu normele fundamentale internaționale. Ce ține nemijlocit de lucrătorii străini, legislația națională respectă criteriile fundamentale ce asigură protecția acestora față de discriminare (pe motive de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenență politică, avere). Mai mult, aceștia au aceleași drepturi și obligații în domeniul asigurărilor sociale și asistenței sociale, precum și al asigurărilor obligatorii de sănătate, ca și cetățenii Republicii Moldova, dacă tratatele internaționale nu prevăd altfel.

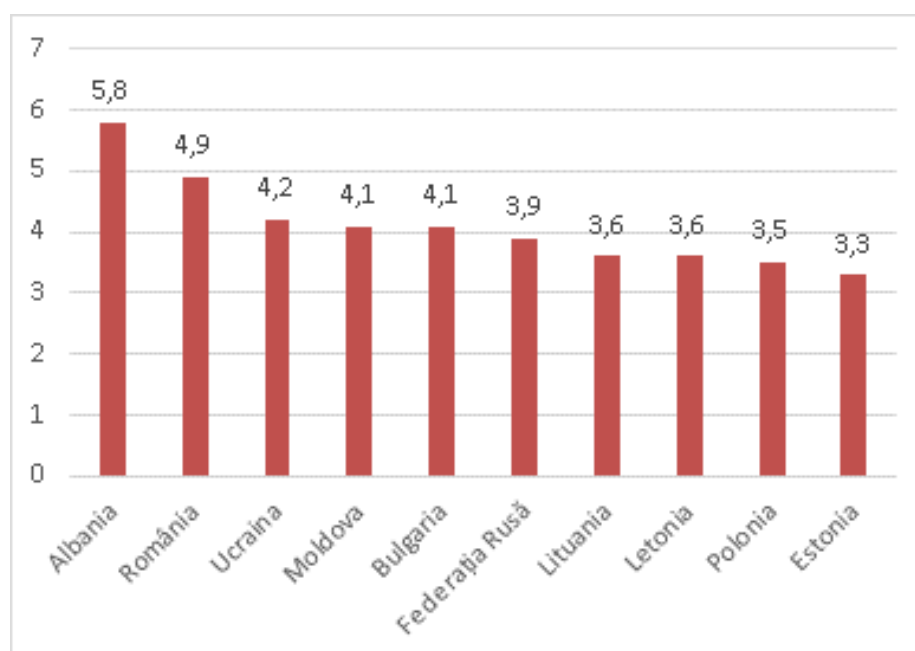
Gestionarea politicilor imigraționiste implică mai multe instituții. Responsabilitatea instituțională față de politica imigraționistă este împărțită între mai multe instituții (Tabelul 10).

**Tabelul 10. Cadrul instituțional în domeniul migrației de muncă**

Instituția	Atribuții
Ministerul Afacerilor Interne	Autoritatea dezvoltă politici publice și monitorizează implementarea acestora în domeniul migrației și azilului, precum și coordonează procesul de integrare a străinilor în Republica Moldova.
Biroul pentru Migrație și Azil	Instituție responsabilă de implementarea politicii de stat în domeniul migrației și azilului, gestionării migrației prin admisie și documentare a străinilor, controlul legalității aflării străinilor pe teritoriul țării.
Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Autoritate de specialitate abilitată să elaboreze, promoveze și să asigure realizarea politicii statului în domeniul migrației de muncă și protecției sociale.
Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	Instituție responsabilă de implementarea politicilor în domeniul migrației de muncă și coordonarea activităților în cadrul acordurilor bilaterale dintre Republica Moldova și alte țări.
Ministerul Economiei și Infrastructurii	Autoritatea setează direcțiile economice prioritare, prin crearea unui climat investițional favorabil în Republica Moldova pentru a atrage investițiile interne și străine.
Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene	Autoritate responsabilă de politica externă, politica de vize, asigură cooperarea cu organizațiile internaționale de profil, precum și monitorizează procesul de punere în aplicare a Acordului de Asociere RM-UE.
Biroul Național de Statistică	Instituție care gestionează și coordonează activitatea în domeniul statisticii din țară, inclusiv domeniul migrației.

*Sursa: Sistematizat de autori*

În pofida corespunderii cadrului legal și instituțional normelor internaționale, percepția mediului de afaceri este diferită. Concluziile date reflectă poziția angajatorilor, care în continuare consideră procesul de angajare a lucrătorilor străini unul destul de complicat. Astfel, conform indicatorului relevant din Indicele Global al Competitivității și anume *”ușurința de angajare a lucrătorilor străini”*, Republica Moldova înregistrează un grad mediu de flexibilitate la acest capitol (scor de 4,1 din maximum 7)<sup>42</sup>. Deși, acesta a înregistrat o ușoară îmbunătățire în timp de la 3,8 în 2018 la 4,1 în 2019<sup>43</sup>, totuși, în comparație cu alte țări din clasament, țara noastră aparent întâmpină anumite carențe la acest capitol (Fig. 24).



**Fig. 24. Scorurile comparative pentru indicatorul „ușurința de angajare a lucrătorilor străini” conform Indicelui Global al Competitivității**

*Sursa: ”The Global Competitiveness Report 2019”*

**Aprecierile angajatorilor pot fi subiective în materie de angajare a lucrătorilor străini.** Trebuie de menționat că indicatorul dat din Indicele Global al Competitivității este bazat pe sondajele de opinie efectuate asupra managerilor unor companii (în mediu 100 persoane), prin urmare acesta reflectă nemijlocit opiniile managerilor, ceea ce, de fapt, implică și o anumită doză de subiectivism în aprecierea rigidității unor aspecte de pe piața muncii, în special în cazul comparării indicatorului dat cu alte țări.

<sup>42</sup> The Global Competitiveness Report 2019, (scorul este de la 1 la 7)

<sup>43</sup> Conform Metodologiei noi, sub-indicatorul GCI ”ușurința de angajare a lucrătorilor străini” este calculat începând cu anul 2018.

### **Capitolul 3**

#### **Obiective generale și Obiective specifice**

#### **Priorități de politici: context general**

Opțiunile politicii de ocupare a forței de muncă pentru perioada 2022-2026 au fost identificate ținându-se cont de: (i) proiecțiile macroeconomice disponibile și (ii) prioritățile de politici stabilite prin *Strategia Națională de Dezvoltare Moldova Europeană 2030*.

În perioada 2022-2026, se presupune că economia va crește cu o rată medie de 6,1 procente anual, determinată de creșterea investițiilor, consumului, cererii externe și a remitențelor, precum și de impactul reformelor care vizează îmbunătățirea mediului de afaceri, statul de drept și eliminarea lacunelor de infrastructură.<sup>44</sup> Creșterea mai scăzută a producției proiectată pentru perioada 2022-2026 comparativ cu creșterea economică din 2021, se datorează incertitudinilor legate de războiul din Ucraina, criza energetică și prețurile la energie, inflația, criza cauzată de pandemia COVID-19, redresarea economică a principalilor parteneri comerciali și instabilității politice din regiune.

Prioritățile de politici pentru îmbunătățirea per ansamblu a ocupării forței de muncă includ politici în domeniul educației și formării profesionale, dezvoltării sectorului privat, pieței muncii.

Intervențiile de politici economice, de dezvoltare a întreprinderilor, oportunităților pentru inovații și antreprenoriat, sporirea productivității muncii, de asigurare a educației relevante și de calitate pentru toți pe întreg parcursul vieții planificate în *Strategia Națională de Dezvoltare "Moldova Europeană 2030"*, vor contribui la crearea oportunităților de angajare mai multe și mai bune, vor crește nivelul de trai și egalitatea de șanse. În special, următoarele obiective specifice ale Strategiei Naționale de Dezvoltare "Moldova Europeană 2030" vor contribui la crearea locurilor noi de muncă și creșterea ocupării forței de muncă: Obiectivul specific 1.1. Creșterea accelerată a productivității muncii; Obiectivul specific 1.2. Dezvoltarea oportunităților pentru inovații și antreprenoriat; Obiectivul specific 3.2. Formarea competențelor transformative în sistemul educațional, bazate pe necesitățile în cunoștințe și aptitudini de viitor; Obiectivul specific 3.3 Dezvoltarea unui sistem accesibil, flexibil și relevant de educație continuă a adulților în perspectivă învățării pe tot parcursul vieții. În același timp, unele obiective ale Strategiei Naționale de Dezvoltare "Moldova Europeană 2030" se regăsesc chiar în Programul național pentru ocuparea forței de muncă 2022-2026 (*în continuare Program*), precum este Obiectivul specific 1.3 Ameliorarea condițiilor de muncă și reducerea ocupării informale. Aceste măsuri de politici vor fi implementate de Ministerul Economiei, Ministerul Educației și Cercetării și Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale.

<sup>44</sup> FMI: *Moldova, FMI Raport de Țară* Nr. 22/1. Aceste proiecții de creștere iau în considerare creșterea prețurilor la energie, dar nu și potențialul efect negativ al crizei Ruso-Ucrainene asupra economiei interne.

De asemenea, intervențiile de politici prevăzute în proiectul Programului Național de îmbătrânire activă și Programul Național pentru protecția copilului pentru anii 2022-2026 vor contribui la integrarea pe piața muncii a persoanelor vîrstnice și la eradicarea muncii copiilor pe piața muncii din Republica Moldova.

Progresele domeniilor de politici menționate mai sus vor fi evaluate în baza indicatorilor: rata de ocupare a populației în vîrstă de 15 și peste; performanța Republicii Moldova conform Indicelui Global al Competitivității; numărului persoanelor angajate și valoarea adăugată de IMM-uri (SBA Moldova); povara fiscală și rata de ocupare a grupurilor vulnerabile susceptibile măsurilor de descurajare fiscală (lucrători cu venituri mici și al doilea câștigător de venituri); ponderea lucrătorilor care se confruntă cu nepotriviri verticale de competențe; scorurile PISA pentru Republica Moldova; rata de ocupare după nivelul de studii pentru tineri de 15-24 ani și populația generală în vîrstă de 15 ani și peste.

În context, **Obiectivul general al Programului este creșterea participării forței de muncă și stimularea ocupării productive și a muncii decente pentru toți.**

**Obiectivele specifice ale programului sunt:**

**Obiectiv specific 1. Sporirea de la 44% în anul 2021 până la 48% în anul 2026 (+4%) a ratei de participare a femeilor cu vîrsta de 25-34 ani și de la 43,2% în anul 2021 până la 47,2% (+4%) în anul 2026 a ratei de ocupare a femeilor cu vîrsta de 25-34 ani.**

Atingerea acestui obiectiv se va realiza prin:

- implementarea unui program de stimulare a creării creșelor; susținerea angajatorilor care acoperă cheltuielile pentru prestatorii de servicii de îngrijire alternativă pentru salariați; susținerea entităților care creează creșe proprii; extinderea ofertei de servicii de îngrijire a copiilor la prețuri accesibile în toate zonele geografice ale țării;

- asigurarea revizuirii cadrului legal privind prestațiile de îngrijire a copiilor, concediul paternal, protecția locului de muncă pentru a facilita angajarea părinților și a îmbunătăți echilibrul dintre muncă și familie. Stimularea creării creșelor și extinderea disponibilității serviciilor de îngrijire a copiilor la prețuri accesibile va crește participarea femeilor pe piața muncii.

Extinderea serviciilor de îngrijire a copiilor se va baza pe o combinație de strategii. În primul rând, crearea unităților de îngrijire alternativă pentru copii în dependență de necesitățile locale, pe de o parte, susținerea angajatorilor care acoperă cheltuielile pentru prestatorii de servicii de îngrijire alternativă pentru salariați, pe de altă parte. În al doilea rând, accesibilitatea serviciilor va fi abordată în baza dovezilor disponibile (servicii de îngrijire de tip familial, servicii de îngrijire la domiciliu, servicii de îngrijire în cadrul entităților, creșe create de autorități publice locale, facilități acordate întreprinderilor care creează unități de îngrijire copiilor). În al treilea rând, dezvoltarea unei linii de servicii dedicate în cadrul Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă pentru mamele care doresc să revină pe piața muncii (perfecționare și recalificare, granturi pentru



îngrijirea copiilor în timpul participării la programe active pe piața muncii și subvenții pentru angajare).

Prevederile privind menținerea locului de muncă în timpul concediului de maternitate vor fi evaluate pentru a asigura revenirea femeilor la muncă fără a-și pierde funcția, pe de o parte, și pentru a minimiza “capcanele inactivității”, pe de altă parte. Același principiu se va aplica la elaborarea regulamentului Ministerului Muncii și Protecției Sociale privind programul flexibil de muncă pentru a se asigura că cadrul legal promovează ocuparea forței de muncă, fără a afecta calitatea locurilor de muncă.

Concediul paternal și de îngrijire a copiilor sunt instrumente importante pentru îmbunătățirea echilibrului între viața de familie și activitatea profesională și reducerea disparităților de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă. În acest sens, cadrul legal privind concediul paternal va fi revizuit pentru a introduce un concediu netransferabil pentru tați, precum și va fi introdusă subvenția pentru îngrijire a copilului pentru a crește accesibilitatea acestor servicii. Durata concediului pentru tați (angajați) se va majora la 1 lună, cu o acoperire de 100 procente din bugetul asigurărilor sociale de stat și va fi utilizat în primul an de la naștere (sau adopție). Subvenția pentru îngrijire a copilului va fi acordată familiilor cu copii, prioritar cu venituri mici.

**Obiectiv specific 2. Reducerea de la 22,9% în anul 2021 până la 19% (-3,9%) a ocupării informale către anul 2026.**

Obiectivul dat se va realiza prin: (i) reorganizarea Inspectoratului de Stat al Muncii; (ii) aplicarea legislației privind protecția ocupării forței de muncă și egalitatea pe piața muncii pentru a contribui efectiv la reducerea ocupării informale; (iii) implementarea măsurilor stimulatorii pentru a facilita trecerea agenților economici din sectorul informal la cel formal; (iv) descurajarea tranzacțiilor în numerar; (v) reglementarea formelor de muncă non-standard, inclusiv a activităților ocazionale desfășurate de zilieri; (vi) uniformizarea politicii salariului minim și promovarea negocierii colective pentru sporirea salariului minim la nivel de sector; (vii) asigurarea respectării drepturilor și garanțiilor de muncă ale salariaților, protecția efectivă în muncă și securitate socială și promovarea mediilor sigure pentru toți angajații; (viii) sporirea gradului de conștientizare în rândul populației privind efectele ocupării informale; (ix) revizuirea poverii fiscale asupra forței de muncă pentru lucrătorii cu venituri mici pentru a încuraja ocuparea forței de muncă și pentru a reduce stimulentele individuale de a lucra informal; (x) consolidarea rolului instituțiilor de dialog social la nivel central și local în dezvoltarea intervențiilor de reducere a ocupării informale și pentru asigurarea elaborării, monitorizării și evaluării politicilor de ocupare și protecție socială.

Numărul de inspecții anuale efectuate de Inspectoratul de Stat al Muncii, împreună cu rata de acoperire a întreprinderilor active și a lucrătorilor angajați – este un indicator cheie al eficienței acestui serviciu de a aplica în mod adecvat statul de drept și de a descuraja încălcările legislației muncii. Pentru a dota

Inspectoratul de Stat al Muncii cu resurse, instrumente și proceduri necesare îndeplinirii adecvate a mandatului său, Ministerul Muncii și Protecției Sociale va:

- (i) revizui legislația națională care reglementează funcționarea Inspectoratului de Stat al Muncii pentru a asigura un mandat mai larg de sancționare a încălcărilor și de protecție a lucrătorilor (ocuparea informală a forței de muncă, diferența de remunerare între femei și bărbați, întreruperea activității angajatorului, inspecții inopinate pentru cazuri de muncă nedeclarată, inspecții comune cu alte autorități, acces reciproc la date administrative pentru a ghida activitățile de inspecție);
- (ii) asigura Inspectoratul de Stat al Muncii cu instrumente tehnice necesare îndeplinirii efective a mandatului său (platforma TIC, Registrul Național Electronic al angajaților, registrul bolilor profesionale, vehicule, interoperabilitatea bazei de date);
- (iii) pentru a îmbunătăți eficacitatea activităților de inspecție și consiliere în domeniul agricol, construcții și producție; și
- (iv) stabili o strategie de dezvoltare a resurselor umane care să prevadă cursuri anuale de formare pentru tot personalul nou recrutat și programe de formare specializată pentru inspectori.

Sistemul de sancțiuni pentru încălcarea legislației muncii va fi revizuit pentru a:

- permite controalele inopinate pentru depistarea muncii nedeclarate;
- acorda Inspectoratului de Stat al Muncii mandat pentru stoparea imediată a proceselor/activităților angajatorilor, în cazul încălcărilor grave ale normelor de sănătate și securitate în muncă, inclusiv în cazul angajării informale a lucrătorilor;
- permite aplicarea directă de către Inspectoratul de Stat al Muncii a sancțiunilor pentru utilizarea muncii nedeclarate și sub-declarate;
- oferi servicii de consultanță oferite întreprinderilor pentru a favoriza respectarea reglementărilor legislației muncii;
- îmbunătăți procesul de analiză a riscurilor în bază de date la planificarea inspecțiilor.

O povară fiscală relativ ridicată asupra forței de muncă, în special pentru lucrătorii cu venituri salariale la treptele inferioare, sporește stimulentele individuale de a accepta „salarii în plic”. Dovezile disponibile sugerează că reducerea poverii fiscale pentru lucrătorii cu venituri salariale la treptele inferioare pentru lucrătorii care câștigă sub pragul minim ar reduce stimulentele individuale de a accepta “salarii în plic” și, prin urmare, ar reduce ponderea lucrătorilor angajați informal. În acest scop, Ministerul Muncii și Protecției Sociale va implementa un mecanism de subvenționare a costurilor aferente impozitelor salariale pentru agenții economice care majorează salariile angajaților. Un alt domeniu de acțiune este analiza sistemului fiscal pentru al doilea câștigător de venit, în vederea dezvoltării unor opțiuni de politici fiscale care să favorizeze ocuparea forței de muncă în rândul femeilor căsătorite. Implementarea registrului electronic al angajaților va contribui, de asemenea, la reducerea practicilor informale de recrutare și va ghida activitățile de control realizate de către Inspectoratul de Stat al Muncii. Se presupune că reforma sistemului fiscal pentru lucrătorii cu venituri salariale mici și pentru al doilea câștigător de venituri, în

combinație cu acțiunile de politici privind sistemul de sancțiuni, registrul electronic al angajaților și consolidarea rolului și a mandatului de inspectare vor reduce fenomenul ocupării informale a forței de muncă.

Pentru dezvoltarea dialogului social accentul va fi pus pe consolidarea Comisiei Naționale prin: (i) organizarea de reuniuni periodice ale Comisiei; (ii) consolidarea rolului comisiei în dezvoltarea intervențiilor de reducere a ocupării informale; și (iii) dezvoltarea capacității membrilor de a oferi guvernului expertiză în domeniul economic, social, politicilor de ocupare a forței de muncă, precum și de a promova negocierile colective. Convențiile colective la nivel național, care acoperă salariile și alte condiții de muncă, vor fi considerate ca având putere legislativă și vor fi utilizate pentru a ghida activitățile de control. Reprezentanții angajatorilor și lucrătorilor vor promova negocierea la nivel de întreprindere ca mijloc de îmbunătățire a condițiilor de muncă și a productivității.

**Obiectiv specific 3. Creșterea de la 13,5% în anul 2021 până la 17,5% (+4%) a ratei de ocupare a persoanelor cu dizabilități către anul 2026.**

Acest obiectiv va fi realizat prin: i) sporirea gradului de cuprindere a programelor de măsuri active pentru persoanele cu dizabilități pentru a spori șansele acestora de a accesa oportunități de formare, perfecționare și recalificare; subvenții pentru facilitarea tranziției la locul de muncă pentru persoanele cu dizabilități; și oportunitățile de auto-ocupare; ii) îmbunătățirea ținutului politicilor active ale pieței muncii pentru a răspunde nevoilor persoanelor cu dizabilități; iii) sporirea accesibilității pentru persoanele cu dizabilități la serviciile și măsurile active de ocupare a forței de muncă; iv) stabilirea parteneriatelor cu organizațiile neguvernamentale și angajatori pentru integrarea economică a persoanelor cu dizabilități, inclusiv prin valorificarea tehnologiilor noi; v) sporirea gradului de conștientizare a societății cu privire la importanța integrării în societate a persoanelor cu dizabilități.

Spectrul de măsuri active ale pieței muncii adresate persoanelor cu dizabilități a fost extins prin Legea nr. 105/2018 pentru a include subvenții pentru angajarea persoanelor cu dizabilități, subvenții pentru crearea sau adaptarea locului de muncă nevoilor persoanelor cu dizabilități. Aceste programe necesită personal instruit care să gestioneze procesul atât la nivel central, cât și la nivel local (consilierea persoanelor cu dizabilități; contractarea furnizorilor de servicii de angajare asistată pentru persoanele cu dizabilități). Asigurarea accesului, inclusiv fizic, la serviciile și măsurile active de ocupare a forței de muncă, este importantă în integrarea persoanelor cu dizabilități în câmpul muncii.

Ministerul Muncii și Protecției Sociale, de comun cu Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și alți parteneri cu competențe în domeniul angajării persoanelor cu dizabilități va implementa campanii de informare despre avantajele angajării persoanelor cu dizabilități, va dezvolta un program de stagieri și locuri de muncă pentru persoanele cu dizabilități, va implementa măsuri de facilitare a adaptării rezonabile a infrastructurii și programelor de instruire oferite de prestatorii de servicii de formare profesională, va implementa măsuri de sprijin

a angajării persoanelor cu dizabilități, inclusiv asigurarea accesului fizic la subdiviziunile teritoriale pentru ocuparea forței de muncă a persoanelor cu dizabilități.

Integrarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități va contribui la valorificarea resursei umane respective, sporirea gradului de conștientizare a societății cu privire la potențialul persoanelor cu dizabilități pentru economia țării, precum și creșterea gradului de toleranță față de persoanele cu dizabilități în Republica Moldova.

**Obiectiv specific 4. Consolidarea capacităților instituționale a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, eficientizarea finanțării și digitalizarea serviciilor și măsurilor de ocupare, creșterea finanțării pentru politica de măsuri active către anul 2026.**

Atingerea obiectivului dat se va realiza prin: (i) digitalizarea și eficientizarea finanțării serviciilor și măsurilor de ocupare și acordarea serviciilor online șomerilor și angajatorilor; (ii) automatizarea procedurilor administrative interne și externe ale Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă; (iii) revizuirea modului de asigurare în caz de șomaj; (iii) dezvoltarea prognozei pieței muncii pe termen mediu cu scopul identificării tendințelor pieței muncii și planificării eficiente a serviciilor și măsurilor de ocupare a forței de muncă; (iv) majorarea volumului de finanțare a politicilor active ale pieței muncii pentru a răspunde nevoilor multiple ale diferitor categorii de populație; (v) consolidarea capacităților instituționale ale Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă cu resurse tehnice, financiare și educaționale pentru a îmbunătăți și extinde furnizarea de servicii și programe pentru a contribui la realizarea obiectivelor politicii de ocupare.

Pentru a eficientiza serviciile oferite de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, modalitățile de furnizare a serviciilor de ocupare vor fi revizuite, procedurile de a accesa serviciile agenției vor fi simplificate, mai multe servicii vor fi oferite online și un modul de instruire online pentru personalul agenție va fi creat. Modernizarea platformei TIC a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă este o acțiune cheie, care va permite:

- automatizarea procedurilor administrative interne și externe ale agenției;
- oferirea serviciilor online șomerilor și angajatorilor (ghidare în carieră, aplicații pentru subvenții, cursuri de calificare, recalificare, perfecționare și specializare, stagii profesionale, instruire la locul de muncă, etc.);
- instituirea unei proceduri online de înregistrare și revendicare;
- adoptarea unui sistem automat de corelare a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă cu locurile de muncă vacante disponibile;
- colectarea și gestionarea informațiilor despre clienții individuali, locurile de muncă vacante și angajatorii, servicii și programe;
- punerea în aplicare a unui sistem de profilare statistică în baza informațiilor colectate la înregistrare pentru a segmenta persoanele cu risc de excluziune în vederea acordării suportului imediat și a furnizării de servicii;

- punerea în aplicare a unui sistem de monitorizare bazat pe fluxul de intrări și ieșiri și colectarea informațiilor de monitorizare obținute prin disponibilitatea reciprocă a datelor administrative;

- crearea unor dashboards care vor include performanța fiecărui angajat și subdiviziunilor teritoriale ale ocupării forței de muncă.

O precondiție esențială pentru ca politicile active ale pieței muncii să îmbunătățească funcționarea pieței muncii este să fie finanțate în mod adecvat și să fie direcționate către grupurile cel mai mult expuse riscului de excluziune. O creștere a pachetului general de finanțare ar permite creșterea numărului de persoane care participă la servicii și programe, pe de o parte, și creșterea eficienței și eficacității mecanismului de furnizare (personal, infrastructură și platformă TIC). Țintirea necesită o abordare bazată de profilare solidă, implementată la înregistrare, susținută de o platformă TIC adecvată, o revizuire a proceselor de lucru și a procedurilor administrative pentru a facilita tranziția persoanelor prin diferitele procese (de la primul interviu până la înscrierea la programe), precum și spații accesibile și funcționale pentru a maximiza furnizarea serviciilor și a minimiza timpul de așteptare.

Oferta de servicii a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă este destul de dezvoltată, dar resursele umane, tehnice și financiare limitate restrâng aria de aplicare în ceea ce privește numărul de șomeri antrenați în măsuri active. Reforma pachetului de finanțare disponibil pentru Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă va permite extinderea ariei și a spectrului de servicii și măsuri de ocupare. Oferta de servicii de ocupare a forței de muncă va fi remodelată pentru a include consiliere de grup și individuală (informații despre piața muncii, referirea locurilor vacante, drepturile la locul de muncă și principiile de bază ale legislației muncii), ghidare în carieră, asistență pentru căutarea unui loc de muncă, mediere în vederea găsirii unui loc de muncă, programe de pregătire pentru muncă și alte programe de formare de bază, planificare individuală a ocupării forței de muncă, acces la validarea învățării și referirea la măsurile active ale pieței muncii.

Revizuirea abordărilor de țintire și a volumului de finanțare, modernizarea serviciilor de ocupare a forței de muncă și extinderea programelor active pe piața muncii vor fi însoțite de o consolidare a capacităților administrative a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă pentru a gestiona furnizarea de servicii către un grup mai diversificat de clienți (șomeri de scurtă și lungă durată, tineri care nu sunt ocupați, nu urmează nici o formă de educație sau formare, migranți reîntorși, beneficiari de asistență socială, persoane cu dizabilități, femei care revin pe piața muncii după ce și-au crescut numărul de membri ai familiei, refugiați).

Acțiunea se va concentra pe recrutarea de personal suplimentar (în special personal cu pregătire psihologică pentru ghidare în carieră); implementarea unui program de formare continuă pentru a îmbunătăți prestarea serviciilor de angajare și pentru a asigura furnizarea de servicii de calitate în toată țara; modernizarea

platformei TIC pentru automatizarea proceselor și procedurilor și consolidare a sistemului de monitorizare și evaluare; și renovarea subdiviziunilor teritoriale de ocupare a forței de muncă.

## **Capitolul 4**

### **Impactul Programului**

Implementarea Programului va contribui la îmbunătățirea funcționării pieței muncii. Măsurile implementate în cadrul Programului vor contribui la creșterea nivelului de ocupare a forței de muncă, scăderea ratei de inactivitate și reducere a sărăciei în rândul beneficiarilor de asistență socială și persoanelor cu responsabilități familiale, precum și la reducerea ocupării informale și ecartului ocupării de gen.

Grupurile țintă a programului sunt femeile cu responsabilități familiale, persoanele cu dizabilități, lucrătorii ocupați în sectorul informal, tinerii NEETs, angajatorii, copiii care nu beneficiază de servicii de îngrijire alternativă, beneficiarii de asistență socială și instituțiile responsabile de implementarea politicilor de ocupare a forței de muncă.

Indicatorii de impact și datele de referință pe obiective sunt redată în tabelul de mai jos:

**Tabel 12. Indicatorii de impact**

<b>Obiectivul General/ Obiective Specifice</b>	<b>Indicatorii de impact</b>	<b>Valori de referință</b>	<b>Ținte planificate 2026</b>
<b>Creșterea participării forței de muncă și stimularea ocupării productive și a muncii decente pentru toți.</b>	- Rata de participare la forță de muncă, %	41,1 (2021)	45,0
	- Rata de ocupare, %	39,8 (2021)	45,0
		28,9 (2021)	32,9
	- Populația ocupată de 15-34 de ani, ponderea în total a populației ocupate,%	27,4 (2020)	24,0
		13,6 (2021)	9,0
	- Ponderea economiei	89	35

	informale în PIB, %	(2021)	
		138,6 (2021)	160,0
	- Disparitatea salarială de gen, %	5,1 (media pentru 2016-2021)	7,5 (media pentru 2023- 2025)
	- Rata accidentelor de muncă la 100 000 de salariați	3,2 (2021)	3,0
	- Productivitatea muncii în agricultură, VAB/angajați, în prețuri curente, mii lei	30,4 (2021)	24,0
	- Rata anuală de creștere a PIB pe cap de locuitor, %	3220 (2018-2022)	5000 (2025-2026)
	- Rata șomajului, %		
	- Rata tinerilor NEETs, %		
	- Numărul de contracte colective încheiate la nivel instituțional în conformitate cu sursele documentare ale ILO și legislația națională		

<p>Obiectiv specific 1: Sporirea de la 44% în anul 2021 până la 48% în anul 2026 (+4%) a ratei de participare a femeilor cu vârsta de 25-34 ani și de la 43,2% în anul 2021 până la 47,2% (+4%) în anul 2026 a ratei de ocupare a femeilor cu vârsta de 25-34 ani.</p>	<p>- Rata de participare în rândul femeilor 25-34 ani, %</p> <p>- Rata de ocupare în rândul femeilor 25-34 ani, %</p> <p>- Ponderea copiilor cu vârsta de până la trei ani incluși în educația timpurie, %</p>	<p>44,0 (2021)</p> <p>43,2 (2021)</p> <p>9,9 (2020)</p>	<p>48,0</p> <p>47,2</p> <p>30 47</p>
<p>Obiectiv specific 2: Reducerea de la 22,9% în anul 2021 până la 19% (-3,9%) a ocupării informale către anul 2026.</p>	<p>- Povara fiscală generală asupra forței de muncă, %</p> <p>- Rata locurilor de muncă informale în rândul tinerilor (15-24), %</p> <p>- Ponderea locurilor de muncă informale în totalul locurilor de muncă, %</p> <p>- Ocuparea informală în sectorul agricol, %</p>	<p>38 (2021)</p> <p>32,2 (2021)</p> <p>22,9 (2021)</p> <p>57,8 (2021)</p>	<p>35,0</p> <p>22,0</p> <p>19,0</p> <p>30,0</p>
<p>Obiectiv specific 3: Creșterea de la 13,5% în anul</p>	<p>- Rata de ocupare în rândul persoanelor cu dizabilități, %</p>	<p>13,5 (2021)</p>	<p>17,5</p>



2021 până la 17,5% (+4%) a ratei de ocupare a persoanelor cu dizabilități către anul 2026.	- Ponderea persoanelor cu dizabilități angajate prin intermediul măsurilor de ocupare a forței de muncă, %	23 (2021)	50,0
Obiectiv specific 4: Consolidarea capacităților instituționale Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, îmbunătățirea serviciilor și creșterea finanțării pentru politica de măsuri active	- Ponderea șomerilor înregistrați la Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă antrenați la programe active de ocupare a forței de muncă, %	1,5 (2021)	15,0
	- Ponderea investițiilor anuale în politici active ale pieței muncii în PIB, %	0,01 (2021)	0,04
	- Ponderea șomerilor plasați în câmpul muncii, %	40,0 (2021)	80,0

## Capitolul 5

### Costuri de implementare

Resursele financiare estimate a fi necesare pentru implementarea prezentului Program constituie 274,09 mil. Lei, inclusiv pentru implementarea Obiectivului specific 1 – 138,43 mil; Obiectivului specific 2 – 16,16 mil lei; Obiectivului specific 3 – 1,2 mil lei și Obiectivului specific 4 – 118,3 mil lei. Resursele financiare necesare vor fi acoperite din bugetul de stat și partenerii externi de dezvoltare, precum: Organizația Internațională a Muncii, Fondul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare, Banca Mondială. În CBTM 2023-2025 au fost planificate la programul 9008 mijloace financiare în volum de 41,6 mil. lei pentru anul 2023, 41,6 mil. lei pentru anul 2024 și 41,6 mil. lei pentru 2025. La programul

5003 au fost planificate mijloace financiare în volum de circa 44,7 mil. lei, planificate în sume egale pentru fiecare an separat.

## 6. Riscuri de implementare

Identificarea și descrierea riscului	Evaluarea probabilității materializării și impactului riscului (Scăzută, Medie, Înaltă)	Măsuri de diminuare/înlăturare a riscurilor
<b>1. Riscul financiar:</b> performanță redusă în realizarea acțiunilor din Planul de acțiuni din cauza incoerenței dintre planificarea strategică și planificarea bugetară	Înalt	1. Planificarea acțiunilor în Cadrul Bugetar pe Termen Mediu, cu prezentarea argumentelor necesare 2. Atragerea asistenței externe din partea partenerilor externi de dezvoltare
<b>2. Riscul social:</b> adâncirea nivelului sărăciei și, ca consecință, scăderea calității vieții populației	Înalt	1. Prioritizarea politicilor și măsurilor în domeniul social la nivel de Guvern 2. Conjugarea eforturilor tuturor instituțiilor de stat și partenerilor sociali în vederea relansării economiei cu impact direct asupra pieței muncii 3. Lansarea unor noi programe de protecție socială combinate cu măsuri de activare
<b>3. Riscul legat de forța de muncă:</b> erodarea potențialului demografic al țării și reducerea ratei de ocupare	Înalt	1. Prioritizarea subiectului legat de ocuparea forței de muncă în documentele de planificare și politici publice ale Guvernului 2. Mobilizarea și implicarea plenară a tuturor actorilor interesați (autoritățile publice centrale și locale, partenerii sociali, societatea civilă, mediul de afaceri, instituțiile de cercetare etc.) în soluționarea problemelor pieței muncii

		3. Aprobarea unui nou document de politici în domeniul demografic pentru Republica Moldova
<b>4. Riscul economic:</b> obiectivele Programului compromise din cauza situației economice nefavorabile, inclusiv urmare crizei pandemice legate de COVID-19	Înalt	1. Dezvoltarea unui parteneriat autentic, bazat pe încredere și solidaritate între toți actorii interesați, pentru a sprijini relansarea economică și a limita costurile sociale, inclusiv generate de pandemia COVID-19
<b>5. Riscul legat de grupurile vulnerabile:</b> gradul redus de receptivitate și adaptabilitate a grupurilor vulnerabile la obiectivele și acțiunile propuse în Program	Înalt	1. Prioritizarea subiectului legat de susținerea grupurilor vulnerabile în politicile Guvernului 2. Asigurarea unui nivel sporit de informare și asistare a grupurilor vulnerabile privind oportunitățile de angajare și cooperării cu potențialii angajatori
<b>6. Riscul legat de evoluțiile tehnologice:</b> automatizarea și robotizarea business proceselor care pot afecta viitorul muncii	Înalt	1. Asigurarea de către Guvern a unei tranziții echilibrate spre economia digitală, concentrate asupra securității competențelor 2. <b>Conjugarea eforturilor tuturor actorilor interesați în vederea asigurării unei previzibilități legate de evoluțiile economice și ale pieței muncii</b>
<b>7. Riscul operațional:</b> implementarea Programului afectată de imperfecțiunea cadrului instituțional și legal	Mediu	1. Consolidarea cadrului instituțional și legal ce are tangență cu domeniul muncii 2. Îmbunătățirea procesului de planificare strategică la nivel național 3. Monitorizarea strictă a implementării Planului de Acțiuni al Programului
<b>8. Riscul statistic:</b> schimbări în metodologiile din	Mediu	1. Îmbunătățirea calității informației și lichidarea discrepanțelor dintre date de la diferite instituții cu competențe în domeniul muncii

statistica pieței muncii și incomparabilitatea datelor statistice în serii lungi de timp, discrepanța dintre date de la diferite instituții		<p>2. Armonizarea de către Biroul Național de Statistică a metodologiilor din statistica pieței muncii cu cele internaționale în scopul evitării incomparabilității datelor statistice pe viitor</p> <p>3. Perfecționarea sistemului de colectare a datelor statistice/administrative</p>
---	--	---

## 7. Implementarea Programului

Ministerul Muncii și Protecției Sociale este responsabilul principal pentru implementarea Programului și elaborarea rapoartelor de progres către Guvern. Ministerul Economiei, Ministerul Educației și Cercetării și Ministerul Finanțelor sunt indirect responsabili de implementarea Programului la capitolul ce ține de măsurile din domeniul formării profesionale, îmbunătățirea climatului investițional, protecției concurenței, dezvoltarea serviciilor de susținere a IMM-urilor și inovării. Ministerul Muncii și Protecției Sociale va utiliza grupele sectoriale de lucru pentru elaborarea Cadrului Bugetar pe Termen Mediu, grupurile de lucru pentru elaborarea documentelor de politici sectoriale, platforme de colaborare precum este Comisia Națională pentru Consultări și Negocieri Colective sau Consiliul Economic pe lângă prim-ministru pentru planificarea măsurilor de politici din domeniul economic, fiscal, educației, dezvoltării IMM-urilor, pieței muncii și social, necesare pentru obținerea progresului și, respectiv, impactului asupra pieței muncii descris în prezentul Program.

Un rol major în implementarea acțiunilor Planului de Acțiuni îl vor avea autoritățile publice centrale din subordinea Ministerului Muncii și Protecției Sociale, precum sunt: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, Inspectoratul de Stat al Muncii. Acțiunile vor fi planificate anual în Planurile de activitate a acestor instituții, iar implementarea acestora va fi coordonată de Ministerul Muncii și Protecției Sociale.

## 8. Monitorizare și evaluare

Monitorizarea Programului de ocupare, 2022-2026 va include elaborarea și prezentarea rapoartelor anuale de monitorizare a activităților planificate. Se va urmări gradul de realizare a activităților, resursele utilizate și produsele obținute, prin compararea acțiunilor planificate și cele realizate.

Ministerul Muncii și Protecției Sociale va fi responsabil de colectarea și sistematizarea informațiilor privind implementarea Programului, pentru a fi prezentate Guvernului.

În procesul de monitorizare a **Obiectivului specific 1** se va urmări dacă:

- a fost implementat un program de stimulare a creării creșelor, susținuți angajatorii care acoperă cheltuielile pentru prestatorii de servicii de îngrijire

alternativă pentru salariați; a fost extinsă oferta de servicii de îngrijire a copiilor la prețuri accesibile în toate zonele geografice ale țării și susținute entitățile care creează creșe proprii;

- a fost revizuit cadrul legal privind prestațiile de îngrijire a copiilor, concediul paternal, protecția locului de muncă pentru a facilita angajarea părinților și a îmbunătăți echilibrul dintre muncă și familie.

În procesul de monitorizare a **Obiectivului specific 2** se va urmări dacă:

- a fost reorganizat Inspectoratul de Stat al Muncii; este aplicată legislația privind protecția ocupării forței de muncă și egalitatea pe piața muncii pentru a contribui efectiv la reducerea ocupării informale;

- sunt implementate măsuri stimulatorii pentru a facilita trecerea agenților economici din sectorul informal la cel formal;

- sunt implementate măsuri de descurajare a tranzacțiilor în numerar;

- sunt reglementate formele de muncă non-standard, inclusiv activităților ocazionale desfășurate de zilieri;

- a fost uniformizată politica salariului minim și promovate negocierii colective pentru sporirea salariului minim la nivel de sector;

- sunt respectate drepturile și garanțiile de muncă ale salariaților, protecția efectivă în muncă și securitate socială și promovarea mediilor sigure pentru toți angajații;

- a sporit gradul de conștientizare în rândul populației privind efectele ocupării informale;

- a fost revizuită povară fiscală asupra forței de muncă pentru lucrătorii cu venituri mici pentru a încuraja ocuparea forței de muncă și pentru a reduce stimulentele individuale de a lucra informal;

- a fost consolidat rolul instituțiilor de dialog social la nivel central și local în dezvoltarea intervențiilor de reducere a ocupării informale și pentru asigurarea elaborării, monitorizării și evaluării politicilor de ocupare și protecție socială.

În procesul de monitorizare a **Obiectivului specific 3** se va urmări dacă:

- a sporit gradul de cuprindere a programelor de măsuri active pentru persoanele cu dizabilități pentru a spori șansele acestora de a accesa oportunități de formare, perfecționare și recalificare; subvenții pentru facilitarea tranziției la locul de muncă pentru persoanele cu dizabilități; și oportunitățile de auto-ocupare;

- a fost îmbunătățită țintirea politicilor active ale pieței muncii pentru a răspunde nevoilor persoanelor cu dizabilități;

- a sporit accesibilitatea pentru persoanele cu dizabilități la serviciile și măsurile active de ocupare a forței de muncă;

- au fost stabilite parteneriate cu organizațiile neguvernamentale și angajatori pentru integrarea economică a persoanelor cu dizabilități, inclusiv prin valorificarea tehnologiilor noi;

- a sporit gradul de conștientizare a societății cu privire la importanța integrării în societate a persoanelor cu dizabilități.

În procesul de monitorizare a **Obiectivului specific 4** se va urmări dacă:

- au fost digitalizate și eficientizată finanțarea serviciilor și măsurilor de ocupare;
- au fost automatizate procedurile administrative interne și externe ale Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă și sunt acordate serviciile online șomerilor și angajatorilor;
- a fost revizuit modul de asigurare în caz de șomaj;
- au fost consolidate capacitățile Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă cu resurse necesare pentru a contribui la realizarea obiectivelor politicii de ocupare;
- a fost majorat volumul de finanțare a politicilor active ale pieței muncii pentru a răspunde nevoilor multiple ale diferitor categorii de populație;
- a fost dezvoltată prognoza pieței muncii pe termen mediu cu scopul identificării tendințelor pieței muncii și planificării eficiente a serviciilor și măsurilor de ocupare a forței de muncă.

**Sistemul de evaluare** va fi integrat în ciclul de politici/program și va cuprinde două exerciții de evaluare, unul la finalul primei faze a Programului (2022-2024) – până la data de 1 aprilie 2025 și unul la finalizarea acesteia (2026) – 1 aprilie 2027. Ministerul Muncii și Protecției Sociale va fi responsabil pentru coordonarea atât a evaluărilor intermediare, cât și a evaluării finale.

Primul exercițiu de evaluare va analiza gradul de realizare a obiectivelor și schimbările produse, ca urmare a intervențiilor de politici. Prin comparare cu datele de referință, se vor evidenția schimbările în contextul general și va evalua dacă obiectivele specifice rămân relevante înainte de lansarea celei de-a doua etape a Programului (2024-2026). De asemenea, această evaluare va constata dacă evoluția priorităților și politicilor naționale reprezintă o problemă de coerență. Evaluarea intermediară se va baza pe informațiile extrase din sistemul de monitorizare a pieței muncii, din contextul general și reflectarea acestuia în managementul planificării acțiunilor de politică.

Evaluarea finală, care va fi realizată în 2026, va reflecta performanța întregului Program. Aceasta va raporta asupra eficacității și eficienței intervențiilor și măsura în care rezultatele așteptate au fost atinse. Întrebările de evaluare și de cercetare primare se vor axa pe:

*Relevanță:* măsura în care obiectivele politicii de ocupare au răspuns nevoilor și priorităților naționale;

*Eficacitate:* măsura în care obiectivele au fost atinse; dacă intervențiile și mijloacele utilizate au atins rezultatele așteptate; și dacă utilizând diferite mijloace s-ar fi putut obține mai mult;

*Eficiență:* dacă obiectivele au fost atinse la cel mai mic cost posibil;

*Sustenabilitate:* măsura în care rezultatele, inclusiv schimbările instituționale, sunt durabile în timp.

Rapoartele de evaluare vor fi publicate pe pagina web a Ministerului Muncii și Protecției Sociale.

**PLAN DE ACȚIUNI**  
**pentru implementarea programului pentru ocupare a forței de muncă**  
**pentru anii 2022-2026**

Nr. d/o	Acțiuni	Indicatori de monitorizare	Costuri estimate, mil. lei	Sursa de finanțare	Termen de implementare	Instituții responsabile	Parteneri
<p><b>Obiectiv specific 1:</b> Sporirea de la 44% în anul 2021 până la 48% în anul 2026 (+4%) a ratei de participare a femeilor cu vârsta de 25-34 ani și de la 43,2% în anul 2021 până la 47,2% (+4%) în anul 2026 a ratei de ocupare a femeilor cu vârsta de 25-34 ani.</p> <p>- Rata de participare în rândul femeilor 25-34 ani, %</p> <p>- Rata de ocupare în rândul femeilor 25-34 ani, %</p> <p>- Ponderea copiilor cu vârsta de până la trei ani incluși în educația timpurie, %</p>							
1.	Elaborarea și aprobarea reglementărilor privind funcționarea serviciilor de îngrijire alternative (servicii de îngrijire la domiciliu, creșe la angajat	Proiectul Hotărârii de Guvern cu privire la serviciile de îngrijire alternativă elaborat și aprobat	În limita bugetului alocat	Bugetul de Stat	2022	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Fondul Naționalei Unite pentru Populație Organizația Naționalei Unite pentru femei Agenția Germană pentru Dezvoltare și Cooperare

	ori, îngrijitori de copii)						
2.	Realizarea campaniei de informare despre serviciile de îngrijire alternativă a copiilor	<p>Număr de prezentări efectuate asociațiilor de afaceri, angajatorilor, îngrijitorilor de copii etc.</p> <p>Număr de video-uri realizate pentru televiziunile locale și articole scrise pentru presa locală</p> <p>Număr de participări la emisiuni</p>	0,1	Parteneri externi de dezvoltare	2023	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Fondul Națiunilor Unite pentru Populație
3.	Elaborarea unui ghid informațional despre serviciile de îngrijire alternativă	Ghid elaborat și publicat	0,03	Parteneri externi de dezvoltare	2023	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Fondul Națiunilor Unite pentru Populație



	ve a copiilor pentru potenția lii prestato ri de servicii						
4.	Sușținer ea angajat orilor care acoperă cheltuiel ile pentru prestato rii de servicii de îngrijire alternati vă a copiilor pentru salariați	750 salariați beneficiaz ă de acoperirea cheltuielil or pentru prestatorii de servicii de îngrijire alternativă a copiilor	În limita bugetul ui de stat	Buget ul de Stat	2023	Minister ul Muncii, Protecție i Sociale	Ministeru l Finanțelo r Inspector atul Fiscal de Stat
5.	Implem entarea Progra mului de stimular e a creării creșelor	Program implement at	În limita bugetul ui de stat	Buget ul de Stat Parten eri extern i de dezvo ltare	2023	Minister ul Muncii, Protecție i Sociale	Ministeru l Finanțelo r Fondul Națiunilo r Unite pentru Populație UN Women
6.	Elabora rea și difuzare a informa	Comunica te elaborate și difuzate	0,1	Parten eri extern i de	2023	Minister ul Muncii și Protecție i Sociale	Organiza ia Internațio nală a Muncii

	<p>țiilor privind reglementările Codului Muncii privind modalitățile de angajare cu timp parțial/flexibil/lăa domiciliu/distanță pentru femeile aflate în concediu de îngrijire a copilului care nu doresc întreruperea carierei profesionale</p>			dezvoltare			Inspectoratul de Stat al Muncii
7.	Identificarea și pilotarea măsurilor de sprijin a tranziției spre	Concept elaborat Pilot realizat	0,2	Parteneri externi de dezvoltare	2024	Ministerul Muncii și protecției Sociale Agenția Națională pentru Ocupare	Organizația Internațională a Muncii

	piața muncii a femeilor aflate în concediu de îngrijire a copilului					a Forței de Muncă	
8.	Suținerea entităților care creează creșe proprii	Cel puțin 40 angajatori care creează creșe beneficiază de facilități fiscale 400 copii sunt încadrați în servicii de îngrijire la întreprinderi	În limita bugetului de stat	Bugetul de Stat	2025	Ministerul Muncii, Protecției Sociale	Ministerul Finanțelor Inspectoratul Fiscal de Stat
9.	Revizuirea și aplicarea cadrului legal nou cu privire la concediul paternal pentru a	Regulamentul cu privire la condițiile de stabilire, modul de calcul și de plată a indemnizației paternale revizuit	138,00	Bugetul asigurărilor sociale de stat	2025-69,0 2026-69,0	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Fondul Național al Uniunii pentru Populație

	spori gradul de implicare a bărbaților în activități de îngrijire a copiilor	Codul Muncii revizuit Legea nr.289/2004 revizuită Cel puțin 7 mii bărbați au aplicat pentru concediul paternal și beneficiază de indemnizație paternală					
	<b>Obiectiv specific 2:</b> Reducerea de la 22,9% în anul 2021 până la 19% (-3,9%) a ocupării informale către anul 2026.. - Povara fiscală generală asupra forței de muncă, %; - Rata locurilor de muncă informale în rândul tinerilor (15-24 ani); - Ponderea locurilor de muncă informale în totalul locurilor de muncă, %						
10.	Reorganizarea Inspectoratului de Stat al Muncii	Lege nr. 140/2001 modificată cu atribuții noi pentru Inspectoratul de Stat al Muncii, inclusiv atribuții de realizarea controalelor or inopinate pentru cazuri de muncă	0,3	Parteneri externi de dezvoltare	2022	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Inspectoratul de Stat al Muncii Organizația Internațională a Muncii

		nedeclarată					
11.	Organizarea Conferinței cu tematică a “Combaterea muncii nedeclareate în Republica Moldova”	Conferința organizată	În limita bugetului de stat	Bugetul de Stat	2022	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Parteneri externi de dezvoltare
12.	Realizarea a 20 de filme informative privind efectele ocupării informale	Filme dezvoltate și realizate	0,5	Parteneri externi de dezvoltare	2022	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Organizația Internațională a Muncii
13.	Revizuirea sistemului de sancțiuni pecuniare pentru încălcările muncii nedeclareate	Codul Contravențional revizuit	În limita bugetului de stat	Bugetul de Stat	2023	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Ministerul Justiției

14.	Revizuirea Planului de Activitate a Inspectoratului de Stat al Muncii	Revizuirea indicatorilor de performanță ai Inspectoratului de Stat al Muncii	În limita bugetului de stat	Bugetul de Stat	2023	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Inspectoratul de Stat al Muncii
15.	Elaborarea Planului Național de combatere a muncii nedecarate	Grup de lucru instituit Plan Național de combatere a muncii nedecarate elaborate	În limita bugetului de stat	Bugetul de Stat	2023	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Inspectoratul de Stat al Muncii
16.	Asigurarea evidenței electronice a zilierilor	Registru electronic al zilierilor dezvoltat Numărul de zilieri înregistrat în Registrul Electronic al Zilierilor atinge 20,000 către 2026	2,0	Parteneri externi de dezvoltare	2023	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Inspectoratul de Stat al Muncii
17.	Elaborarea și punerea în aplicare	Mecanism elaborat, aprobat și pus în	În limita bugetului alocat	Bugetul de Stat	2023	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Inspectoratul de Stat al Muncii

	a mecanis mului de desfășu rare a muncii ocazion ale de cătref zilieri pe baza de voucher e	aplicare prin lege Numărul zilierulilor la evidența la Inspectora tul de Stat al Muncii crește de 5 ori către 2026					Ministeru l Finanțelo r
18.	Revizui rea cadrului legal privind imigrar ea în scop de muncă, inclusiv a mecanis mului de corelare a cererii și ofertei de forță de muncă străină	Cadrul normativ elaborat/re vizuit	În limita bugetul ui alocat	Buget ul de Stat	2023	Minister ul Afacerilo r Interne Minister ul Muncii și Protecție i Sociale	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
19.	Consoli darea mecanis mului de preveni	Procedura elaborată și aprobată	În limita bugetul ui alocat	Buget ul de Stat	2023	Minister ul Muncii și protecției Sociale	Inspector atul de Stat al Muncii

	re a încălcărilor legislației muncii prin elaborarea și stabilirea unei proceduri de consiliere/suport metodologic pentru asigurarea respectării legislației muncii						
20.	Dezvoltarea Sistemului informațional al Inspectoratului de Stat al Muncii	Sistem informațional dezvoltat	0,86	Bugetul de Stat Parteneri externi de dezvoltare	2023	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Inspectoratul de Stat al Muncii Agenția de Guvernare Electronică Organizația Internațională a Muncii



21.	Elabora rea și imple mentarea me canis mului de de subven ționare a anga jatorilor pen tru creștere a salariilo r angajați lor	Mecanism elaborat, aprobat și pus în ap licare 300 de angajato ri beneficia ză de subven ții pentru creșteri sa lariale că tre 2025	În limita bugetul ui alocat	Buget ul de Stat	2023	Minister ul Muncii și Protec ție i Sociale	Inspector atul de Stat al Muncii Ministeru l Finanțelo r
22.	Unifor mizarea po liticii salari ului minim și promov area negoc ierii colectiv e pentru sp orirea salari ului minim la nivel de sector	Salariu minim pe țară unifor mizat Con venții la ni vel de sector negociate	În limita bugetul ui alocat	Buget ul de Stat	2023	Minister ul Muncii și Protec ție i Sociale	Comisia Națională pentru Ne gocieri Con sultări Co lective
23.	Creșter ea salariul ui	Salariul minim pe țară consti tue	În limita bugetul ui alocat	Buget ul de Stat	2023- 644,0 2024- 644,0	Minister ul Muncii și	Ministeru l Finanțelo r

	minim pe țară până la nivelul de 50% din salariul mediu pe economie	50% din salariul mediu pe economie începând cu 1 ianuarie 2023			2025-644,0 2026-644,0	Protecție i Sociale	
24.	Majorarea salariului angajaților Inspectoratului de Stat al Muncii cu 25%	Salariile angajaților Inspectoratului de Stat al Muncii majorate cu 25%	12,0	Bugetul de Stat	2024-4,0 2025-4,0 2025-4,0	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Inspectoratul de Stat al Muncii Ministerul Finanțelor
25.	Implementarea Registrului Electronic al angajaților	Registru electronic dezvoltat și utilizat de angajatori	În limita bugetului alocat și surse externe de finanțare	Bugetul de Stat	2024	Ministerul Muncii și Protecției Sociale și Serviciul Fiscal de Stat	Inspectoratul de Stat al Muncii Casa Națională de Asigurări Sociale Ministerul Muncii și Protecției Sociale
26.	Realizarea studiului privind	Studiu realizat  Recomandări	0,4	Parteneri externi de	2024	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Organizația Internațională a Muncii

	oportunitatea reducerii impozitelor aferente salariului anumitor categorii vulnerabile ale populației (persoanele cu venituri reduse sau persoanele care sunt cea de a doua sursă de venit a familiei)	elaborate și considerate privind oportunitatea reducerii impozitelor pe veniturile salariale Cota impozitelor aferente salariului		dezvoltare		Ministerul Finanțelor	Serviciul Fiscal de Stat
27.	Elaborarea și aprobarea cadrului normativ necesar reglementării formelor de	Cadrul normativ elaborat/revizuit	În limita bugetului alocat	Bugetul de Stat	2024	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Organizația Internațională a Muncii

	muncă non standard						
28.	Studierea bunelor practici de discutare a tranzacțiilor în număr și elaborarea măsurilor de intervenție	Studiu realizat și măsuri de intervenție identificate pentru implementare	În limita bugetului alocat	Bugetul de Stat	2024	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Organizația Internațională a Muncii
29.	Revizuirea procedurii de control a încălcării legislației muncii și securității și sănătății la muncă și acordarea Inspectoratului	Legea nr. 131/2012 modificată Legea nr. 140/2001 modificată	În limita bugetului alocat	Bugetul de Stat	2025	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Inspectoratul de Stat al Muncii

	de Stat al Muncii mandat ului de stopare a anumito r activităț i în cazul încălcăr ilor grave ale normel or de sănătate și securita te în muncă						
30.	Consoli darea capacită ților Comisi ei Naționa le pentru Consult ări și Negoci eri Colecti ve în dezvolt area interven țiilor de reducer	Membri Comisiei Naționale pentru Consultări și Negocieri Colective instruiți	0,1	Parten eri extern i de dezvo ltare	2026	Minister ul Muncii și Protecție i Sociale	Organizaț ia Internațio nală a Muncii Confeder ația Națională a Sindicate lor din Moldova Confeder ația Națională a Patronatu lui din Moldova

	e a ocupării informa le						
<b>Obiectiv specific 3 Reducerea de la 22,9% în anul 2021 până la 19% (-3,9%) a ocupării informale către anul 2026.</b>							
- Rata de ocupare în rândul persoanelor cu dizabilități, % - Ponderea persoanelor cu dizabilități angajate prin intermediul măsurilor de ocupare a forței de muncă, %							
31.	Implementarea unei campanii de informare pentru angajatori cu privire la practicile de recrutare incluzive, măsurile de adaptare rezonabilă a locului de muncă și avantajele angajării persoanelor cu	Campanie de informare implementată Număr de video-uri realizate și publicate în presa locală Număr de articole scrise și publicate în presa locală	0,3	Parteneri externi de dezvoltare	2022	Ministerul Muncii și Protecției Sociale Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	Alianța Organizațiilor pentru persoane cu Dizabilități din Republica Moldova

	dizabilități						
32.	Implementarea unui program de stagii și locuri de muncă pentru persoanele cu dizabilități în instituțiile de stat și sectorul privat	Program implementat Cel puțin 50 de persoane cu dizabilități participă la stagii de practică sau sunt angajați anual	În limita bugetului de stat	Parteneri externi de dezvoltare	2023	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Instituțiile de stat
33.	Sporirea conștientizării în rândul prestatorilor de servicii educaționale privind necesitatea adaptării rezonabile a infrastructurii și programelor	Număr de prestatori de servicii educaționale cu acces pentru persoane cu dizabilități Număr de programe de instruire adaptate nevoilor persoanelor cu dizabilități	În limita bugetului de stat	Bugetul de stat	2023	Ministerul Muncii și Protecției Sociale Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	Alianța Organizațiilor persoanelor cu dizabilități

	melor de instruire pentru persoanele cu dizabilități						
34.	Facilitarea implementării măsurii de angajare asistată în rândul persoanelor cu dizabilități	Consultații acordate prestatorilor or potențiali de servicii de angajare asistată pentru persoanele cu dizabilități privind modalitatea de acreditare și implementare a serviciului de angajare asistată Cel puțin 5 prestatori potențiali de servicii de angajare asistată acreditați în perioada	În limita bugetului alocat	Bugetul de stat	2023	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă



		implementări programului					
35.	Revizuirea eficacității și eficienței serviciilor or Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă cu scopul evaluării corespunderii necesităților persoanelor cu dizabilități	Accesibilitatea sediilor a Subdiviziunilor teritoriale evaluată, conform Ordinului Ministerului Infrastructurii și Dezvoltării Regionale nr. 64/2022	0,3	Parteneri externi de dezvoltare	2023	Ministerul Muncii și Protecției Sociale Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	Centrul pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități
36.	Stabilirea parteneriatelor cu organizațiile neguvernament	Numărul de parteneriate dezvoltate Număr de persoane cu dizabilități	În limita bugetului alocat	Bugetul de stat	2023	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

	ale și angajați ori pentru integrarea pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități	integrate în câmpul muncii în urma parteneriatelor					
37.	Identificarea necesităților de formare profesională a persoanelor cu dizabilități	Studiu privind necesitățile de formare profesională a persoanelor cu dizabilități realizat	0,3	Parteneri externi de dezvoltare	2024	Ministerul Muncii și Protecției Sociale Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	Alianța Organizațiilor persoanelor cu dizabilități
38.	Dezvoltarea și implementarea procedurii de identificare a persoanelor cu dizabilități cu scopul referirii acestora la subdivi	Procedura elaborată și aprobată de Guvern	0,3	Parteneri externi de dezvoltare	2024	Ministerul Muncii și Protecției Sociale Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	Alianța Organizațiilor persoanelor cu dizabilități

	ziunile de ocupare forței de muncă						
39.	Îmbunătățirea procedurilor de subvenționare a creării și adaptării locurilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități, inclusiv examinarea oportunităților subvenționării și adaptării locurilor de muncă la distanță	Elaborare a și aprobarea proiectului și Hotărârii de Guvern pentru modificarea Hotărârii Guvernului nr.1276/2018	În limita bugetului alocat	Bugetul de stat	2024	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
	<b>Obiectivul specific nr. 4.</b> Consolidarea capacităților instituționale a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, eficientizarea finanțării și digitalizarea serviciilor și măsurilor de ocupare, creșterea finanțării pentru politica de măsuri active către anul 2026.						

	- Ponderea șomerilor înregistrați la Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă antrenați la programe active de ocupare a forței de muncă, % - Ponderea investițiilor anuale în politici active ale pieței muncii, % - Ponderea șomerilor plasați în câmpul muncii, %						
40.	Realizarea unui studiu referitor la eficiența Agenției Naționale de Ocupare a Forței de Muncă	Studiu realizat cu recomandări de a eficientiza și îmbunătăți serviciile	0,1	Parteneri de dezvoltare	2022	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Parteneri de dezvoltare Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
41.	Realizarea campaniei de informare cu privire la măsurile active de ocupare a forței de muncă, inclusiv adresate grupurilor vulnerabile, precum romii, și alte persoane care necesită suport suplimentar pe piața muncii.	Număr de sesiuni informative cu angajatorii, asociații de afaceri, șomeri Număr de articole publicate în presa locală Număr de video-uri realizate despre benefic	0,1	În limita bugetului de stat Parteneri externi de dezvoltare	2022	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă Organizația Internațională a Muncii

		iari de măsur active					
42.	Elaborarea , aprobarea mecanism ului de acordare a voucherilo r pentru formare profesiona lă a șomerilor	Proiect de Hotarâr e a Guvern ului pentru modific area Hotarâr ii Guvern ului nr. 1276/2 018 elabora t și aprobat	În limita bugetul ui alocat	Buget ul de stat	2022	Minister ul Muncii și Protecție i Sociale	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
43.	Modificarea cadrului normativ de acordare al ajutorului de șomaj și ajutorului social	Legea nr. 105/20 18 modific ată	În limita bugetul ui alocat	Buget ul de stat	2023	Minister ul Muncii și Protecție i Sociale	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
44.	Elaborarea proгноzei pieței muncii pe termen mediu	Metodo logie de progno zare a pieței muncii pe termen mediu elabora tă Progno za pe	În limita bugetul ui alocat	Buget ul de stat	2023	Minister ul Muncii și Protecție i Sociale	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

		termen mediu elabora tă					
45.	Revizuirea condițiilor de subvenționare a activității de antreprenariat în rândul șomerilor cu scopul sporirii accesului șomerilor la această măsură	Legea nr. 105/2018 modificată Hotărâr ea Guvern ului nr. 1276/2018 revizuit ă	În limita bugetul ui alocat	Buget ul de stat	2023	Minister ul Muncii și Protecție i Sociale	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
46.	Elaborarea metodologiei de evaluare a impactului măsurilor active de ocupare a forței de muncă	Metodo logie elabora tă	0,3	Parten eri extern i de dezvo ltare	2023	Minister ul Muncii și Protecție i Sociale Agenția Național ă pentru Ocupare a Forței de Muncă	Organizaț ia Internațio nală a Muncii
47.	Elaborarea cursurilor de formare continue a resurselor umane din cadrul Agenției Naționale	Module online elabora te	1,0	Parten eri extern i de dezvo ltare	2023	Minister ul Muncii și Protecție i Sociale	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă Organizaț ia Internațio

	pentru Ocuparea Forței de Muncă						nală a Muncii
48.	Implementarea Sistemului Informațional “Înregistrare cu Statut de Șomer”	Număr de șomeri înregistrați prin intermediul sistemului informațional “Înregistrare cu Statut de Șomer”	În limita bugetului alocat	Bugetul de stat	2023	Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	Agencia de Guvernare Electronică
49.	Majorarea către anul 2023 a salariilor angajaților din cadrul Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă	Salariile angajaților din cadrul Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă majorate	În limita bugetului alocat	Bugetul de stat	2023	Ministerul Muncii și Protecției Sociale Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	Ministerul Finanțelor
50.	Extinderea numărului de servicii prestate online de	Cel puțin 75% din servicii	În limita bugetului alocat	Parteneri externi de	2025	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Agencia Națională pentru Ocuparea

	către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	le și măsuril e active prestate în regim online de Agenția Naționa lă pentru Ocupar ea Forței de Muncă		dezvo ltare Buget ul de stat			Forței de Muncă Banca Mondială
51.	Dezvoltar ea Sistemului Informațio nal al pieței muncii și a observator ului pieței muncii	Sistem informa țional dat în exploat are și funcțio nal	38,5	Banca Mond ială Buget ul de stat	2025	Minister ul Muncii și Protecție i Sociale	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă Ministeru l Educației și Cercetării
52.	Majorarea volumului de mijloace financiare alocate pentru politica de măsuri active	Mijloac ele financi are alocate politicii de măsuri active în creștere anuală	71,6	Buget ul de stat	2026	Minister ul Muncii și Protecție i Sociale	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă Ministeru l Finanțelo r



53.	Îmbunătățirea colectării datelor administrative cu privire la locurile de muncă vacante, șomeri, angajatori, servicii și programe	Rapoartele elaborate de către ANOFM conform formulei prestabilite Publicul larg are acces la datele administrative diversificate	În limita bugetului alocat	Parteneri externi de dezvoltare Bugetul de stat	2025	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă Banca Mondială
54.	Modernizarea subdiviziunilor teritoriale pentru ocuparea forței de muncă, inclusiv cu asigurarea accesului pentru persoanele cu dizabilități	33 subdiviziuni teritoriale reparate, cu asigurarea accesibilității pentru persoanele cu dizabilități	În limita bugetului alocat	Bugetul de Stat Parteneri externi de dezvoltare	2026	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă Ministerul Finanțelor Parteneri externi de dezvoltare
55.	Procurarea transportului auto pentru subdiviziuni	unități de transport	În limita bugetului alocat	Bugetul de stat	2026	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Agencia Națională pentru Ocuparea

	nile teritoriale pentru ocuparea forței de muncă	procurate					Forței de Muncă
56.	Îmbunătățirea statisticii naționale cu privire la ocuparea forței de muncă	Date statistice disponibile pentru utilizatori: intensitatea muncii; ocuparea în rândul gospodăriilor sărace și gospodăriilor benefic iare de remitențe Date statistice dezagregate pe tipul de dizabilitate, sex, vârstă, statut ocupațional,	0,2	Bugetul de stat Parteneri externi de dezvoltare	2026	Biroul Național de Statistică	Ministerul Muncii și Protecției Sociale Organizația Internațională a Muncii

		mediu de reședință					
57.	Dotarea subdiviziunilor teritoriale pentru ocuparea forței de muncă cu tehnica IT	Subdiviziunile teritoriale dotate cu tehnica de calcul	6,5	Banca Mondială Bugetul de stat	2026	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
<b>Total:</b>					<b>274,09 mil. lei (dintre care din bugetul de stat 209,6 mil. lei)</b>		

**NOTĂ INFORMATIVĂ**  
**la proiectul Hotărârii de Guvern pentru aprobarea Programului Național pentru**  
**Ocuparea Forței de Muncă 2022-2026 și a Planului de acțiuni pentru implementarea**  
**acestuia**

<b>1. Denumirea autorului și, după caz, a participanților la elaborarea proiectului</b>
Proiectul a fost elaborat de către Ministerul Muncii și Protecției Sociale (MMPS).
<b>2. Condițiile ce au impus elaborarea proiectului și finalitățile urmărite</b>
<p>Programul Național pentru Ocuparea Forței de Muncă 2022-2026 (<i>în continuare Programul</i>) este un document de politici publice în domeniul ocupării forței de muncă, care derivă din Acordul de Asociere între Republica Moldova, pe de o parte, și Uniunea Europeană, Comunitatea Europeană a Energiei Atomice și statele membre ale acestora, din 27.06.2014, pe de altă parte, care specifică un capitol aparte, Capitolul 4 Ocuparea forței de muncă, politica socială și egalitatea de șanse. De asemenea, Programul derivă din Programul de activitate al Guvernului ”Moldova vremurilor bune”, Capitolul Protecția Socială și Muncă, care prevede promovarea ocupării forței de muncă și diminuarea discriminării pe piața muncii, precum și Strategia Națională de Dezvoltare ”Moldova Europeană 2030”.</p> <p>Elaborarea Programului național este oportun pentru îmbunătățirea funcționării pieței muncii din Republica Moldova. Realizarea acestui program va contribui la creșterea ratei de ocupare a forței de muncă și sporirea accesului pe piața muncii a unui număr mai mare de cetățeni. Analiza pieței muncii indică o participare scăzută la forța de muncă în Republica Moldova, fapt care condiționează o rată de ocupare foarte joasă comparativ cu țările din regiune și țările UE.</p> <p>Totodată, se atestă un deficit al forței de muncă calificate pe fundalul migrației externe excesive, creșterea numărului populației inactive și a oportunităților de angajare reduse în mediul rural, iar angajatorii comunică o lipsă a forței de muncă disponibile pentru angajarea în Republica Moldova. Circumstanțele expuse mai sus, limitează dezvoltarea economică, atragerea investițiilor și valorificarea capitalului uman.</p> <p>Analiza aprofundată a pieței muncii realizată anterior elaborării proiectului Programului dat, a arătat că este necesară îmbunătățirea ținirii și extinderea politicii de măsuri active pe piața muncii, perfectarea serviciilor de informare și ghidare în carieră, în special pentru tineri, grupurile vulnerabile de pe piața muncii, consolidarea capacităților agenților implementatoare de politici, precum și eficientizarea sistemului de protecție socială în scopul sporirii participării la piața forței de muncă și prevenirea ”capcanei sărăciei”. Toate aceste măsuri vor complementa măsurile de îmbunătățire a climatului investițional și al concurenței. Vor favoriza dezvoltarea și aplicarea inovațiilor în cadrul IMM, precum și eficientizarea sistemului de formare profesională cu scopul sporirii competitivității resurselor umane din Republica Moldova și care vor fi implementate de către Ministerul Economiei și Ministerul Educației și Cercetării, conform SND 2030 și strategiilor sectoriale.</p>
<b>3. Descrierea gradului de compatibilitate pentru proiectele care au ca scop armonizarea legislației naționale cu legislația Uniunii Europene</b>
Proiectul nu are drept scop armonizarea legislației naționale cu legislația Uniunii Europene.
<b>4. Principalele prevederi ale proiectului și evidențierea elementelor noi</b>

Programul de ocupare explorează acțiunile de politici deja incluse în *Strategia Națională de Dezvoltare Moldova Europeană 2030* în domeniile de politici economice, fiscale, de educație și formare, și de dezvoltare a întreprinderilor, care urmează să fie dezvoltate și implementate prin mandatul altor ministere și agenții guvernamentale și articulează politicile specifice ale pieței muncii și protecției sociale care vor fi abordate de Ministerul Muncii și Protecției Sociale în perioada 2022-2026.

Proiectul Programului conturează următoarele priorități ale politicii pe piața muncii pe anii 2022-2026:

**Obiectiv specific 1. Sporirea de la 44% în anul 2021 până la 48% în anul 2026 (+4%) a ratei de participare a femeilor cu vârsta de 25-34 ani și de la 43,2% în anul 2021 până la 47,2% (+4%) în anul 2026 a ratei de ocupare a femeilor cu vârsta de 25-34 ani.**

Atingerea acestui obiectiv se va realiza prin:

- implementarea unui program de stimulare a creării creșelor; susținerea angajatorilor care acoperă cheltuielile pentru prestatorii de servicii de îngrijire alternativă pentru salariați; susținerea entităților care creează creșe proprii;
- extinderea ofertei de servicii de îngrijire a copiilor la prețuri accesibile în toate zonele geografice ale țării;
- asigurarea revizuirii cadrului legal privind prestațiile de îngrijire a copiilor, concediul paternal, protecția locului de muncă pentru a facilita angajarea părinților și a îmbunătăți echilibrul dintre muncă și familie.

**Obiectiv specific 2. Reducerea de la 22,9% în anul 2021 până la 19% (-3,9%) a ocupării informale către anul 2026.**

Obiectivul dat se va realiza prin: (i) reorganizarea Inspectoratului de Stat al Muncii; (ii) aplicarea legislației privind protecția ocupării forței de muncă și egalitatea pe piața muncii pentru a contribui efectiv la reducerea ocupării informale; (iii) implementarea măsurilor stimulatorii pentru a facilita trecerea agenților economici din sectorul informal la cel formal; (iv) descurajarea tranzacțiilor în numerar; (v) reglementarea formelor de muncă non-standard, inclusiv a activităților ocazionale desfășurate de zilieri; (vi) uniformizarea politicii salariului minim și promovarea negocierii colective pentru sporirea salariului minim la nivel de sector; (vii) asigurarea respectării drepturilor și garanțiilor de muncă ale salariaților, protecția efectivă în muncă și securitate socială și promovarea mediilor sigure pentru toți angajații; (viii) sporirea gradului de conștientizare în rândul populației privind efectele ocupării informale; (ix) revizuirea poverii fiscale asupra forței de muncă pentru lucrătorii cu venituri mici pentru a încuraja ocuparea forței de muncă și pentru a reduce stimulentele individuale de a lucra informal; (x) consolidarea rolului instituțiilor de dialog social la nivel central și local în dezvoltarea intervențiilor de reducere a ocupării informale și pentru asigurarea elaborării, monitorizării și evaluării politicilor de ocupare și protecție socială.

**Obiectiv specific 3. Creșterea de la 13,5% în anul 2021 până la 17,5% (+4%) a ratei de ocupare a persoanelor cu dizabilități către anul 2026.**

Acest obiectiv va fi realizat prin: i) sporirea gradului de cuprindere a programelor de măsuri active pentru persoanele cu dizabilități pentru a spori șansele acestora de a accesa cursuri de formare, perfecționare și recalificare; subvenții pentru facilitarea tranziției la locul de muncă pentru persoanele cu dizabilități; și oportunitățile de auto-ocupare; ii) îmbunătățirea ținutii politicilor active ale pieței muncii pentru a răspunde nevoilor persoanelor cu dizabilități; iii) sporirea accesibilității pentru persoanele cu dizabilități la

serviciile și măsurile active de ocupare a forței de muncă; iv) stabilirea parteneriatelor cu organizațiile neguvernamentale și angajatori pentru integrarea economică a persoanelor cu dizabilități, inclusiv prin valorificarea tehnologiilor noi; v) sporirea gradului de conștientizare a societății cu privire la importanța integrării în societate a persoanelor cu dizabilități.

**Obiectiv specific 4. Consolidarea capacităților instituționale a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, eficientizarea finanțării și digitalizarea serviciilor și măsurilor de ocupare, creșterea finanțării pentru politica de măsuri active către anul 2026.**

Atingerea obiectivului dat se va realiza prin: (i) digitalizarea și eficientizarea finanțării serviciilor și măsurilor de ocupare și acordarea serviciilor online șomerilor și angajatorilor; (ii) automatizarea procedurilor administrative interne și externe ale Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă; (iii) revizuirea modului de asigurare în caz de șomaj; (iv) capacitatea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă cu resurse financiare și tehnice pentru a îmbunătăți și extinde furnizarea de servicii și programe pentru a contribui la realizarea obiectivelor politicii de ocupare; (iv) majorarea volumului de finanțare a politicilor active ale pieței muncii pentru a răspunde nevoilor multiple ale diferitor categorii de populație; (v) dezvoltarea prognozei pieței muncii pe termen mediu cu scopul identificării tendințelor pieței muncii și planificării eficiente a serviciilor și măsurilor de ocupare a forței de muncă.

#### **5. Fundamentarea economico-financiară**

Resursele financiare necesare pentru implementarea Programului au fost evaluate în volum de 2850,09 mil. lei. Costurile privind implementarea programului vor fi acoperite din bugetul de stat, conform cadrului Bugetar pe Termen Mediu 2023-2025, dar și din mijloacele partenerilor externi de dezvoltare, în special ILO, UNFPA, Banca Mondială, UNDP, GIZ, etc.

#### **6. Modul de încorporare în sistemul actelor normative în vigoare**

Proiectul nu prevede introducerea modificărilor în alte acte normative.

#### **7. Avizarea și consultarea publică a proiectului**

Proiectul Programului a fost elaborat într-un proces extins de consultări publice. Pentru elaborarea Programului a fost constituit un grup de lucru tehnic, cu participare a circa 40 de persoane din partea APC, societății civile și partenerilor externi de dezvoltare.

Totodată, în vederea respectării prevederilor Legii nr. 239/2008 privind transparența în procesul decizional, anunțul privind inițierea procesului de elaborare a proiectului Hotărârii Guvernului cu privire la aprobarea Programul Național pentru Ocuparea Forței de Muncă 2022-2026 și a Planului de acțiuni pentru implementarea acestuia au fost plasate pe [particip.gov.md](http://particip.gov.md).

Proiectul Programului a fost avizat de către toate autoritățile și instituțiile, majoritatea obiecțiilor și propunerilor au fost considerate, iar disensiunile identificate și reflectate în tabelul de sinteză au fost soluționate și eliminate în discuțiile pe marginea proiectului programului din cadrul mai multor ședințe cu societatea civilă și APC relevante.

#### **8. Constatările expertizei anticorupție**

Nu se aplică.

#### **9. Constatările expertizei de compatibilitate**

Nu se aplică.

#### **10. Constatările expertizei juridice**

Conform expertizei juridice, a fost revizuită clauza de adoptare a proiectului Hotărârii Guvernului pentru aprobarea Programului, a fost redactat textul Programului, cu scopul

respectării întocmai a prevederilor Legii nr. 100/2017 cu privire la actele normative, iar la proiectului Planului de Acțiuni au fost revizuite rubricile "responsabilii de implementare" și "partenerii", cu scopul asigurării respectării întocmai a prevederilor Codului Contravențional, Legea nr. 218/2008.

**11. Constatările altor expertize.**

Nu se aplică.

**Secretar de Stat**

**Felicia Bechtoldt**