

**Conceptul Programului Național  
pentru ocuparea forței de muncă pe anii 2027-2030**

Prezentul Concept este elaborat de către Ministerul Muncii și Protecției Sociale (în continuare MMPS) în conformitate cu prevederile punctului 63 din Hotărârea Guvernului nr. 386/2020 cu privire la planificarea strategică.

<b>Structura și informația despre noul document de politici publice propus</b>	
<b>1. Denumirea documentului</b>	Programul Național pentru ocuparea forței de muncă pe anii 2027-2030
<b>2. Tipul documentului de politici publice care se propune a fi elaborat și perioada planificată de implementare</b>	<p>Documentul de politici publice propus spre elaborare constituie un Program, care derivă din Programul de activitate al Guvernului „UE, PACE, DEZVOLTARE” și Strategia națională de dezvoltare economică 2030.</p> <p>Atât Programul, cât și Planul de acțiuni ca parte componentă a Programului, urmează să fie elaborate în corespundere cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. 386/2020 cu privire la planificarea strategică și ale Legii nr. 100/2017 cu privire la actele normative.</p> <p>Domeniile principale de intervenție ale Programului Național pentru ocuparea forței de muncă 2027–2030 vor viza: (i) îmbunătățirea rezultatelor pe piața muncii prin creșterea participării la forța de muncă, reducerea inactivității și facilitarea accesului la locuri de muncă decente și productive, în special pentru grupurile vulnerabile; (ii) modernizarea serviciilor publice de ocupare și îmbunătățirea modelului de furnizare a serviciilor al Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, inclusiv prin servicii mai personalizate pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și pentru angajatori, utilizarea instrumentelor de profilare și consiliere, digitalizarea proceselor și îmbunătățirea colectării și utilizării datelor privind piața muncii; (iii) promovarea activării și integrării pe piața muncii a persoanelor aflate în situații de vulnerabilitate socio-economică, inclusiv a beneficiarilor de ajutor social, prin consolidarea cooperării dintre serviciile de ocupare, serviciile sociale și alte instituții relevante; (iv) dezvoltarea competențelor forței de muncă pe tot parcursul vieții, inclusiv prin consolidarea sistemului de educație și formare profesională a adulților, extinderea accesului la programe de formare și recalificare și adaptarea ofertei de competențe la cerințele pieței muncii; (v) stimularea ocupării formale și reducerea muncii nedeclarate, precum și promovarea egalității de șanse pe piața muncii pentru grupurile dezavantajate; și (vi) consolidarea capacității instituționale și a coordonării interinstituționale în domeniul guvernantei pieței muncii, inclusiv prin valorificarea cooperării internaționale și alinierea la orientările Uniunii Europene în domeniul ocupării forței de muncă.</p>

	<p>Documentul de politici publice urmează să fie aprobat prin hotărâre de guvern.</p> <p>Perioada de implementare a programului este 2027 - 2030.</p>
<p><b>3.Problemele din domeniu/subdomeniu care vor fi abordate în documentul de politici publice</b></p>	<p>Problema principală abordată de document este existența unor dezechilibre structurale pe piața muncii din Republica Moldova și persistența unor disfuncționalități care generează simultan: i) niveluri ridicate de inactivitate și excluziune economică pentru anumite grupuri ale populației (în special femei cu responsabilități de îngrijire, tineri, persoane cu dizabilități și populația rurală); ii) deficit de forță de muncă și de competențe în anumite sectoare ale economiei, determinat de evoluțiile demografice și migrația externă, dar și de nivelul relativ scăzut al salariilor și de condițiile de muncă din unele sectoare; și iii) o pondere semnificativă a ocupării informale, care afectează calitatea ocupării, limitează accesul lucrătorilor la drepturile asociate muncii formale și reduce productivitatea și competitivitatea economică.</p> <p>Seturile de date analizate converg asupra unui „paradox” al pieței muncii în care se atestă o rezervă de populație inactivă, concomitent cu penurie de lucrători și nepotrivire de competențe, mai ales în contextul migrației și al îmbătrânirii.</p> <p><b>Cauza 1: Participare redusă și bariere de activare și incluziune pentru grupuri-cheie</b></p> <p>Nivelul ridicat de inactivitate și disparitățile teritoriale reduc semnificativ oferta efectivă de muncă, chiar și în condițiile în care firmele raportează deficit de personal. Pe de o parte, declinul demografic și emigrarea populației apte de muncă au diminuat baza potențială de forță de muncă – populația cu vârstă aptă de muncă a scăzut cu 25,5% între 2014 și 2024, iar migrația netă negativă este estimată la circa 320 mii persoane. Pe de altă parte, rata de participare rămâne joasă (44,5% pentru populația 15+), mult sub media UE, cu diferențe semnificative între mediul urban și rural și între regiuni. Datele arată că inactivitatea este concentrată în special în rândul femeilor (din cauza responsabilităților de îngrijire), tinerilor (preponderent implicați în educație) și persoanelor cu dizabilități, mai ales din mediul rural. În același timp, Moldova are o rată a participării de doar 54% pentru grupa 15-64 ani, cu disparități persistente pe criterii de vârstă, educație și rezidență, iar îmbunătățirile recente sunt contracarate de presiuni demografice și emigrare continuă. Astfel, oferta de muncă este afectată simultan de factori cantitativi (scăderea populației active) și structurali (bariere de participare și dezechilibre teritoriale), ceea ce limitează capacitatea economiei de a răspunde cererii de forță de muncă și amplifică nepotrivirile existente.</p>

Un aspect care se evidențiază se referă la povara responsabilităților familiale și acces insuficient la servicii de îngrijire care descurajează participarea femeilor. Datele arată că, în rândul femeilor inactive cu vârsta 25–64 ani, 68,5% indică responsabilitățile casnice și de îngrijire drept principal motiv al neparticipării, ceea ce evidențiază distribuția inegală a muncii neremunerate în gospodărie. Chiar dacă rata de participare a femeilor a crescut în ultimii ani, rămâne sub cea a bărbaților, iar decalajele persistă, în special în mediul rural și în cazul femeilor cu nivel scăzut de educație. În lipsa unei rețele suficiente și accesibile de servicii de îngrijire a copiilor și a altor persoane dependente, multe femei fie amână intrarea pe piața muncii, fie acceptă locuri de muncă informale sau cu program redus, ceea ce reduce oferta efectivă de muncă și perpetuează inegalitățile de gen în ocupare și venituri.

### **Cauza 2: Rata tinerilor NEET înaltă și diferențe de gen în rândul tinerilor, care semnalează tranziții slabe și risc de excluziune.**

Deși o proporție mare a tinerilor 15–24 ani este implicată în educație (84,6%), rata de ocupare a acestei grupe rămâne foarte scăzută (17,6% în 2024), iar ocuparea tinerilor a scăzut cu peste 25% în perioada 2019–2024. În același timp, datele relevă că șomajul în rândul tinerilor este semnificativ mai ridicat decât media generală (aproximativ 10%) și că tinerii sunt supra-reprezențați în ocupații elementare și locuri de muncă cu calitate scăzută, în special tinerii bărbați. Diferențele de gen apar atât în participare, cât și în tiparele de inactivitate: femeile tinere sunt mai expuse riscului de retragere din activitate din motive familiale, în timp ce bărbații tineri sunt mai concentrați în forme de ocupare precare sau informalitate. Aceste tendințe arată existența unor tranziții slabe de la educație la piața muncii, cu acumulare timpurie de dezavantaje, ceea ce, în lipsa unor intervenții de politici, poate conduce la marginalizare profesională și pierderi de capital uman pe termen lung.

### **Cauza 3: Nepotrivire structurală a competențelor și capacități insuficientă de adaptare a forței de muncă la cerințele economiei**

Aproximativ 21–23% dintre întreprinderi indică „lipsa forței de muncă calificate” drept una dintre principalele constrângeri ale activității, pondere care s-a menținut stabilă începând cu 2023. În același timp, datele relevă o segmentare pronunțată a pieței muncii: ocuparea și câștigurile salariale sunt semnificativ mai ridicate în serviciile de piață cu calificare înaltă, unde primele salariale au crescut în perioada 2019–2024, în timp ce agricultura și ocupațiile slab calificate concentrează niveluri mai mari de informalitate și deprivare a calității locurilor de muncă.

Deși în 2019-2024 ponderea populației cu studii superioare a crescut

la 20,4%, participarea la educația terțiară (31% din cohorta 20-24 ani) rămâne sub media UE, iar rezultatele PISA indică stagnări sau deteriorări recente la citire și științe. Menținerea semnalelor din partea firmelor privind lipsa forței de muncă calificate, în paralel cu niveluri ridicate de inactivitate, indică despre o ofertă insuficient adaptată noilor cerințe tehnologice și de sustenabilitate. Absența unor mecanisme extinse și accesibile de dezvoltare și actualizare a competențelor pentru adulți, inclusiv în mediul rural și pentru grupurile vulnerabile, reduce mobilitatea ocupațională și capacitatea economiei de a valorifica oportunitățile asociate digitalizării și tranziției verzi. Totodată, Orientările UE pentru politicile de ocupare subliniază necesitatea investițiilor în competențe relevante pentru piața muncii (inclusiv digitale și verzi) și politici active eficiente. În rezultat, economia se confruntă cu o nepotrivire structurală între competențele oferite de forța de muncă disponibilă și cele cerute de sectoarele în creștere, ceea ce explică percepția de penurie de personal calificat în paralel cu subutilizarea resursei de muncă interne.

**Cauza 4: Incluziune insuficientă a persoanelor cu dizabilități și acumularea dezavantajelor (dizabilitate + rural + gen).**

În pofida unui trend general pozitiv, rata de participare a persoanelor cu dizabilități a fost de doar 18,4% în 2024 (față de 17,2% în 2019 și 14,1% în 2021), mult sub media populației generale, cu diferențe marcante între urban (25%) și rural (15%). În plus, femeile cu dizabilități înregistrează o rată de participare mai scăzută decât bărbații (16,9% față de 19,6%), ceea ce sugerează suprapunerea barierelor de gen peste cele legate de capacitatea de muncă. Persoanele cu dizabilități fac parte din grupurile vulnerabile cu rezultate semnificativ mai slabe în ocupare, confruntându-se atât cu bariere de acces, cât și cu constrângeri legate de tipul și calitatea locurilor de muncă disponibile. În mediul rural, unde economia este dominată de activități agricole și muncă fizică, oportunitățile adaptate sunt limitate, iar accesul la infrastructură, servicii de sprijin și transport este mai redus. Astfel, combinarea dizabilității cu rezidența rurală și cu statutul de femeie generează un cumul de vulnerabilități care reduce drastic probabilitatea de participare și ocupare, perpetuând excluziunea economică și dependența de prestații sociale.

**Cauza 5: Calitatea ocupării și informalitatea, care afectează productivitatea, echitatea și veniturile publice.**

În 2024, circa 21% din totalul persoanelor ocupate activau în informalitate, iar în cazul lucrătorilor pe cont propriu rata informalității ajungea la peste 82%, nivel în creștere față de 2019.

Informalitatea este concentrată în special în agricultură, construcții și în rândul lucrătorilor slab calificați și din mediul rural, unde predomină activități sezoniere și microafaceri neînregistrate. Totodată, datele naționale evidențiază că persoanele din mediul rural și persoanele cu nivel scăzut de educație înregistrează rate mai reduse de participare și ocupare formală. Această structură duală cu un segment formal relativ stabil și un segment informal extins limitează accesul lucrătorilor la protecție socială și formare profesională, distorsionează concurența între firme și reduce capacitatea statului de a colecta contribuții și impozite, perpetuând cercul vicios al productivității scăzute și al veniturilor reduse.

*Datele arată că* în mediul rural, unde agricultura domină, nivelurile de participare și ocupare formală sunt mai scăzute decât în urban, iar în servicii precum comerțul și HoReCa (servicii de piață slab calificate) persistă vulnerabilități legate de instabilitatea contractelor și munca nedeclarată. Diferențele mari de productivitate și venituri între sectoarele moderne și cele tradiționale creează stimulente pentru angajatori și lucrători de a evita costurile fiscale și contribuțiile sociale, mai ales în contexte de cerere volatilă și marje reduse. Astfel, în general informalitatea nu este distribuită uniform, ci ancorată în sectoare cu valoare adăugată scăzută și presiuni competitive ridicate, unde conformarea este percepută drept costisitoare, ceea ce menține un cerc vicios al productivității reduse și al protecției sociale insuficiente.

**Cauza 6: Obstacole de acces și mobilitate (distanță/transport, structură locală a oportunităților) care afectează în special femeile și mediul rural.**

Datele arată diferențe notabile între urban și rural în rata de participare (39,3% în rural față de 51,2% în urban în 2024), decalaj care a rămas practic neschimbat în ultimii ani. În plus, sectoarele cu productivitate și calitate mai ridicată a locurilor de muncă sunt concentrate preponderent în mediul urban. Peste 4 din 5 lucrători din serviciile de piață cu calificare înaltă sunt localizați în orașe, în timp ce zonele rurale rămân dominate de agricultură și activități sezoniere, cu nivel mai ridicat de informalitate și instabilitate. Pentru femei, aceste constrângeri geografice se suprapun peste responsabilitățile de îngrijire, limitând disponibilitatea pentru navetă pe distanțe lungi sau pentru programe de muncă rigide. Astfel, oferta efectivă de muncă este afectată nu doar de nivelul general al activității, ci și de distribuția inegală teritorială a oportunităților și a infrastructurii de mobilitate, care menține excluziunea economică în anumite regiuni și grupuri.

**Cauza 7: Declin demografic și migrație care reduc baza de**

### **resurse umane și accentuează penuria de forță de muncă.**

Conform datelor Recensământului Populației și Locuințelor (RPL) 2024, populația Republicii Moldova a scăzut cu 13,6% față de RPL 2014, iar ponderea populației cu vârstă aptă de muncă în total populație s-a redus de la 64,7% la 55,7%. Diferența de circa 380 mii persoane dintre RPL2014 și RPL2024, din care aproximativ 320 mii este atribuită migrației nete negative, indică o pierdere substanțială de populație, preponderent din rândul persoanelor tinere și de vârstă aptă de muncă. În paralel, populația peste vârstă aptă de muncă a crescut semnificativ, iar prognozele indică faptul că până în 2040 peste un sfert din populație va avea peste 65 de ani.

Dinamica ocupării este deja puternic influențată de declinul populației în vârstă de muncă și de emigrarea continuă, contribuția demografică la evoluția ocupării fiind negativă pe întreg intervalul 2019–2024. În contextul în care migrația este dominată de populația activă și adesea de persoane cu experiență sau calificări transferabile, economia pierde nu doar volum de forță de muncă, ci și capital uman, ceea ce amplifică nepotrivirile de competențe și explică de ce firmele raportează simultan penurie de personal calificat și nivel ridicat de inactivitate internă. Totodată, în multe cazuri migrația și remitențele fac ca persoanele rămase în țară sau potențialii migranți să nu fie dispuse să lucreze pentru salariile pe care firmele locale le pot oferi. Această dublă tendință, marcată de reducerea bazei de contribuabili și creșterea ponderii persoanelor vârstnice, diminuează oferta internă de forță de muncă, accentuează penuria de competențe și mărește presiunea asupra sistemelor de pensii, sănătate și asistență socială, punând în discuție echilibrul pe termen mediu al finanțelor publice și capacitatea economiei de a susține creșterea.

### **Cauza 8: Capacitate instituțională și guvernantă a politicii de ocupare insuficient consolidate (planificare, coordonare, monitorizare, servicii integrate).**

Deși cadrul normativ și strategic național în domeniul ocupării forței de muncă a înregistrat progrese importante în ultimii ani, alinierea la orientările Uniunii Europene și la acquis-ul relevant pentru muncă decentă și incluziune rămâne parțială, iar mecanismele instituționale necesare pentru implementarea coerentă a politicilor de ocupare sunt încă insuficient consolidate. Orientările europene privind ocuparea (în special Orientările 5 și 6) promovează o abordare integrată a politicilor pieței muncii, bazată pe locuri de muncă de calitate, dialog social efectiv, anticiparea nevoilor de competențe, servicii publice de ocupare moderne și evaluarea politicilor pe baza dovezilor.

În practică, deși au fost inițiate procese de modernizare instituțională, inclusiv la nivelul Agenției Naționale pentru Ocuparea

Forței de Muncă (ANOFM) și al Inspectoratul de Stat al Muncii (ISM), persistă decalaje în ceea ce privește aplicarea coerentă a principiilor europene privind munca decentă, calitatea ocupării și protecția efectivă a lucrătorilor vulnerabili. De asemenea, modernizarea serviciilor publice de ocupare, inclusiv dezvoltarea mecanismelor de activare, profilare a șomerilor, introducerea abordării de tip case management, consolidarea cooperării cu serviciile sociale și intensificarea colaborării cu angajatorii, se află încă într-un proces gradual de dezvoltare.

ANOFM, ISM, MMPS și alte instituții relevante operează cu mandate distincte, iar reforma sistemului de inspecție a muncii a generat anterior fragmentări semnificative. Chiar dacă începând cu anul 2022 unele funcții au fost restabilite, se mențin provocările legate de coordonare, schimb de date și abordare integrată a fenomenelor precum munca nedeclarată, integrarea persoanelor vulnerabile sau monitorizarea condițiilor de muncă. Lipsa unor mecanisme instituționalizate de cooperare operațională (protocoale funcționale de schimb de informații, sisteme IT interoperabile, planuri comune de control și intervenție) reduce eficiența politicilor active și a celor de conformare. Această fragmentare este în contradicție cu abordarea europeană integrată privind munca decentă și ocuparea incluzivă.

Totodată, guvernanta politicii de ocupare implică o gamă mai largă de actori instituționali decât instituțiile specializate ale pieței muncii, inclusiv ministere sectoriale, autorități ale administrației publice locale și parteneri sociali. În lipsa unor mecanisme eficiente de coordonare interinstituțională și de implicare sistematică a acestor actori în elaborarea și implementarea politicilor de ocupare, capacitatea sistemului instituțional de a răspunde adecvat provocărilor pieței muncii și de a asigura convergența cu modelul european de incluziune activă și muncă decentă rămâne limitată.

Alte provocări de ordin instituțional de pe piața muncii vizează *capacitatea limitată de monitorizare a performanței și evaluare a impactului măsurilor active, dar și servicii insuficient integrate și digitalizare incompletă a interacțiunii cu beneficiarii*. Deși în 2024 ANOFM a îmbunătățit monitorizarea indicatorilor de performanță și a realizat evaluări de satisfacție a beneficiarilor, sistemul rămâne predominant orientat spre indicatori de produs (număr de beneficiari, cursuri, subvenții), mai puțin spre evaluarea impactului net și a sustenabilității inserției pe termen mediu și lung. Evaluarea intermediară a PNOFM 2022-2026 confirmă necesitatea unei analize mai robuste a eficacității și impactului intervențiilor. Lipsa unor mecanisme sistematice de urmărire longitudinală a beneficiarilor, a analizei cost-eficiență și a evaluării contrafactice limitează

	<p>capacitatea de ajustare a politicilor pe baza dovezilor. Această situație afectează alinierea la bunele practici UE, care promovează politici bazate pe evidențe și evaluare continuă.</p> <p>Conceptul reformei ANOFM 2023-2026 prevede modernizarea modelului de furnizare a serviciilor și digitalizarea proceselor, iar în 2024 au fost dezvoltate instrumente precum echipe mobile și spații de autodeservire. Totuși, serviciile pentru ocupare, protecție socială, reabilitare profesională și conformare la legislația muncii funcționează încă preponderent pe fluxuri instituționale separate, fără un model complet de „one-stop-shop”. Lipsa interoperabilității depline a sistemelor informaționale și a profilării avansate a beneficiarilor reduce personalizarea intervențiilor, în special pentru grupurile vulnerabile. În raport cu orientările UE privind modernizarea serviciilor publice de ocupare și sprijinirea tranzițiilor profesionale, este necesară accelerarea digitalizării integrate și a serviciilor centrate pe utilizator.</p>
<p><b>4.Scopul elaborării documentului de politici publice</b></p>	<p>Evoluțiile recente ale pieței muncii (declin demografic, migrație, deficit de competențe, informalitate, inegalități) amplifică necesitatea continuării intervențiilor de politici publice în domeniul ocupării forței de muncă și pentru perioada 2027–2030. În același timp, lecțiile procesului 2022–2026 (Evaluarea la mijloc de termen a PNOFM 2022-2026) indică necesitatea de a îmbunătăți fundamentarea lanțurilor cauzale, targetarea grupurilor vulnerabile și arhitectura de monitorizare (indicatori, surse de date, valori de referință).</p> <p>În acest context, elaborarea unui Program național pentru ocuparea forței de muncă pe anii 2027–2030 este necesară pentru a asigura un cadru integrat de măsuri (cerere și ofertă de muncă, competențe, servicii de ocupare, formalizare, incluziune), care să contribuie la obiectivele Strategiei naționale de dezvoltare „Moldova Europeană 2030” și la angajamentele Agenda 2030. Programul se va alinia și la orientările UE privind politicile de ocupare (Orientările 5–8: cerere de muncă, ofertă/competențe, funcționarea piețelor muncii și dialog social, incluziune), stabilite prin Decizia (UE) 2025/2254.</p> <p>În plus, Programul va contribui la atingerea țintelor ODD, cu accent pe ODD 8 (muncă decentă și creștere economică – inclusiv formalizare, ocupare pentru tineri și persoane cu dizabilități, reducerea NEET), ODD 5 (recunoașterea muncii de îngrijire neplătite) și ODD 10 (migrație bine gestionată și reducerea inegalităților).</p> <p>În mod particular, în scopul alinierii treptate la acquis-ul UE relevant pentru muncă decentă și incluziune pe piața muncii, Programul va ține cont de următoarele acte:</p>

- Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru;
- Directiva 2006/54/CE privind egalitatea de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și ocupare;
- Directiva 2000/78/CE privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea;
- Directiva (UE) 2019/1158 privind echilibrul dintre viața profesională și viața privată a părinților și îngrijitorilor;
- Directiva (UE) 2019/1152 privind condiții de muncă transparente și previzibile;
- Directiva 2008/104/CE privind munca prin agent de muncă temporară;
- Directiva (UE) 2022/2041 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană;
- Directiva 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor;
- Directiva 2014/67/UE privind aplicarea Directivei 96/71/CE.

**Scopul principal al Programului** național pentru ocuparea forței de muncă pe anii 2027–2030 este sporirea participării și a ocupării în sectorul formal, îmbunătățirea calității locurilor de muncă și reducerea excluziunii pe piața muncii (gen, tineri, dizabilitate, rural), printr-un set integrat de intervenții asupra cererii și ofertei de muncă, a competențelor și a capacității instituționale de livrare a serviciilor și de monitorizare, în concordanță cu SND „Moldova Europeană 2030”, orientările UE și țintele ODD 5, 8 și 10.

Pentru realizarea scopului Programului se urmărește atingerea următoarelor rezultate:

**1. Creșterea participării pe piața muncii**, în special pentru grupurile cu rate reduse de ocupare, prin eliminarea barierelor de acces la muncă, măsuri de reconciliere muncă–familie și extinderea serviciilor de îngrijire (în special pentru copii sub 3 ani), precum și prin politici de activare a persoanelor inactice.

**2. Îmbunătățirea tranzițiilor către ocupare**, inclusiv reducerea ponderii tinerilor NEET și facilitarea tranzițiilor școală–muncă prin servicii de orientare, consiliere și intermediere, instrumente de stimulare a angajării tinerilor și consolidarea legăturii dintre prestațiile sociale și măsurile active de ocupare, în vederea reducerii duratei de dependență de prestații sociale.

**3. Reducerea nepotrivirii de competențe și a deficitului de forță de muncă calificată**, prin dezvoltarea competențelor și actualizarea acestora pe parcursul vieții, consolidarea legăturilor dintre educație, formare profesională și piața muncii și adaptarea ofertei de competențe la cerințele economiei, inclusiv în contextul tranzițiilor

	<p>digitale și verzi.</p> <p><b>4. Creșterea incluziunii pe piața muncii a persoanelor vulnerabile</b>, în special a persoanelor cu dizabilități, prin servicii de ocupare adaptate, măsuri de accesibilitate, stimulente pentru angajatori și abordări diferențiate la nivel teritorial.</p> <p><b>5. Reducerea ocupării informale și îmbunătățirea calității locurilor de muncă</b>, prin măsuri de prevenire și conformare, modernizarea instrumentelor de control, îmbunătățirea coordonării instituționale și promovarea dialogului social în sectoarele-cheie ale economiei.</p> <p><b>6. Reducerea disparităților teritoriale în ocupare</b>, prin pachete integrate de măsuri la nivel local care combină stimularea investițiilor și a creării locurilor de muncă, îmbunătățirea accesului la servicii de ocupare și mobilitate și adaptarea intervențiilor la profilul economic regional.</p> <p><b>7. Gestionarea deficitului de forță de muncă și stimularea creării de locuri de muncă productive</b>, inclusiv prin mecanisme transparente de mobilitate și imigrație de muncă acolo unde este justificat de piață, precum și prin politici sectoriale care sprijină creșterea productivității, îmbunătățirea salariilor și a condițiilor de muncă.</p> <p><b>8. Consolidarea guvernancei și eficienței politicilor de ocupare</b>, inclusiv prin modernizarea serviciilor publice de ocupare, digitalizarea și personalizarea serviciilor, parteneriate cu angajatorii, alinierea cadrului normativ și instituțional la orientările Uniunii Europene și dezvoltarea unui sistem robust de monitorizare și evaluare bazat pe indicatori SMART și coordonare interinstituțională.</p> <p>Rezultatele sunt structurate pe dimensiuni complementare ale pieței muncii: participare și incluziune (R1, R4), competențe și tranziții (R2, R3), calitatea ocupării (R5), acoperire regională (R6), disponibilitatea forței de muncă (R7) și guvernanta sistemului (R8). Totodată, rezultatele programului sunt interdependente. De exemplu, creșterea incluziunii pe piața muncii (R4) contribuie direct la sporirea participării (R1), iar dezvoltarea competențelor (R3) susține reducerea deficitului de forță de muncă (R7).</p>
<p><b>5. Concordanța cu documentele de politici publice, de planificare și angajamentele internaționale</b></p>	<p><b>Concordanța cu ODD</b></p> <p>În contextul în care scopul principal al Agendei de Dezvoltare Durabile 2030 este eradicarea sărăciei și asigurarea unei dezvoltări durabile, politicile în domeniul muncii și ocupării forței de muncă au un rol important în atingerea acestuia, prin crearea oportunităților pentru fiecare de a se forma profesional, de a se angaja și a avea un loc de muncă decent, asigurându-i un nivel de trai decent și</p>

perspective de dezvoltare.

În acest context, Programul se va alinia la Agenda de Dezvoltare Durabilă 2030, identificându-se contribuțiile necesare la atingerea, în special, a:

- Obiectivului de dezvoltare durabilă (în continuare - ODD) 8: Muncă decentă și creștere economică, având ca ținte:

- 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 (ținta 8.3);

- 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 (ținta 8.6);

- protecția drepturilor la muncă și promovarea mediilor de lucru sigure și securizate pentru toți angajații (ținta 8.8).

- ODD 10: Reducerea inegalității în interiorul statelor și între state, având ca ținte:

- adoptarea politicilor, în special fiscale, salariale și de protecție socială, și realizarea progresivă a unei egalități sporite (ținta 10.4);

- asigurarea unui proces de angajare legal, echitabil, bine informat al migrantilor (ținta 10.7).

- ODD 5: Realizarea egalității de gen și abilitarea tuturor femeilor și fetelor, având ca țintă 5.4. Recunoașterea și aprecierea îngrijirii și lucrului casnic neplătit prin furnizarea de servicii publice, infrastructurii și politicilor de protecție socială, în special la atingerea indicatorului cu privire la gradul de cuprindere a copiilor până la 3 ani cu servicii de îngrijire a copiilor de vârstă fragedă.

- ODD 4: Garantarea unei educații de calitate și promovarea oportunităților de învățare de-a lungul vieții pentru toți, fiind în mod special relevantă ținta 4.4: Până în 2030, creșterea substanțială a numărului de tineri și adulți care dețin competențe relevante, inclusiv competențe tehnice și vocaționale, care să faciliteze angajarea, crearea de locuri de

muncă decente și antreprenoriatul.

- Intervențiile prin politicile de ocupare a forței de muncă vor contribui indirect și la îmbunătățirea calității vieții populației prin eradicarea sărăciei, ceea ce este reflectat în ODD 1. Eliminarea sărăciei în toate formele sale pe tot globul.

Indicatorii de monitorizare pentru ODD 8, relaționați cu Programul, sunt:

- ✓ 8.3.1 Ponderea ocupării informale în sectorul non-agricol, pe sexe;
- ✓ 8.5.2 Rata șomajului, dezagregată pe sexe, grupe de vârstă și dizabilitate;
- ✓ 8.6.1 Procentul tinerilor (15-29 ani) fără ocupație, educație sau formare profesională;
- ✓ 8.8.1 Rata accidentelor de muncă.

Indicatorii de monitorizare pentru ODD 10, relaționați cu Programul, sunt:

- ✓ 10.4.1 Ponderea costului forței de muncă raportat la Valoarea Adăugată Brută (%);
- ✓ 10.7.2.1 Numărul acordurilor bilaterale în domeniul angajării în câmpul muncii peste hotare;
- ✓ 10.7.2.2 Numărul acordurilor bilaterale în domeniul securității sociale.

Indicatorul de monitorizare pentru ODD 5, relaționat cu Programul, este:

- ✓ 5.4.1 Gradul de cuprindere a copiilor până la 3 ani cu servicii de îngrijire a copiilor de vârstă fragedă.

### **Concordanța cu Strategia Națională de Dezvoltare**

Programul va contribui la implementarea unor obiective din Strategia Națională de Dezvoltare „Moldova Europeană 2030”, aprobată prin Legea nr. 315/2022 ce reiese din Agenda de Dezvoltare Durabilă 2030. În principal, programul va contribui la implementarea Obiectivului general 1. Creșterea veniturilor din surse durabile și atenuarea inegalităților cu următoarele obiective specifice:

- Obiectivul specific 1.1. Creșterea accelerată a productivității muncii.
- Obiectivul specific 1.2. Dezvoltarea oportunităților pentru

inovații și antreprenoriat.

- Obiectivul specific 1.3. Ameliorarea condițiilor de muncă și reducerea ocupării informale.

La elaborarea programului se va ține cont de direcțiile strategice din SND și acțiunile prevăzute pentru implementarea Obiectivului general 1 și anume:

#### **5.27. Politici și management în domeniul muncii și incluziunii**

- Racordarea cadrului normativ național în domeniul inspecției muncii la prevederile convențiilor OIM în același domeniu și fortificarea capacităților instituționale ale ISM, inclusiv în ceea ce privește combaterea muncii nedeclarate (OS1.1 – OS1.3, O6.1, O6.2).
- Sporirea nivelului de conștientizare al angajatorilor, salariaților și al societății în general cu privire la riscurile și consecințele muncii nedeclarate și beneficiile muncii legale (OS1.1 – OS1.3, OS6.1 – OS 6.2.).
- Dezvoltarea și promovarea parteneriatului social la toate nivelurile drept cel mai eficient mecanism de armonizare a intereselor și de identificare a consensului dintre reprezentanții salariaților, reprezentanții angajatorilor și autoritățile publice în scopul determinării și realizării drepturilor și a intereselor lor sociale și economice (OS1.1– OS1.3, OS6.1 - OS6.2).
- Promovarea revenirii cât mai rapide în câmpul muncii a părinților cu copii mici din concediul de îngrijire a copilului (OS1.1–OS1.3, OS6.1 - OS6.2).
- Sporirea garanției minime în domeniul salarizării și perfecționarea legislației în domeniul salarizării pentru asigurarea principiului „plată egală pentru muncă egală” (OS1.1–OS1.3).
- Uniformizarea politicii salariului minim și promovarea negocierilor colective pentru creșterea salariului minim la nivel de sector (OS1.1–OS1.3).
- Asigurarea respectării drepturilor și garanțiilor de muncă ale salariaților, protecția efectivă a muncii și securitatea socială, menținerea și dezvoltarea parteneriatului social la toate nivelurile (OS1.1–OS1.3).
- Pentru sectoarele și calificările în care se atestă un deficit de forță de muncă, facilitarea integrării cetățenilor altor state pe

piața muncii din Republica Moldova (OS1.2).

### **5.9 Politici și management în domeniul macroeconomic și de dezvoltare a economiei**

- Combaterea fenomenului economiei informale (OS1.1. – OS1.3.).
- Încurajarea tranziției către ocuparea în sectorul formal și prin intermediul mecanismelor de suport pentru afaceri (OS1.1 – OS1.3., OS7.1.).

### **5.1. Politici și management în domeniul dezvoltării regionale, locale și construcțiilor**

- Creșterea competitivității și a ocupării forței de muncă a regiunilor prin consolidarea rolului și a funcțiilor orașelor în calitate de motoare de creștere a competitivității regiunilor, prin îmbunătățirea mediului antreprenorial în regiuni (OS1.1 – OS1.3, OS2.3, OS2.4, OS7.2).

Adițional, implementarea programului va contribui la realizarea altor 3 obiective generale din cadrul SND și anume:

- **Obiectivul general 2.** Îmbunătățirea condițiilor de trai
- **Obiectiv general 3.** Garantarea educației corespunzătoare și de calitate pentru toți pe tot parcursul vieții
- **Obiectiv general 6.** Un sistem de protecție socială solid și incluziv

Astfel, în cadrul Programului se vor prelua obiectivele aferente domeniului ocupării forței de muncă și se vor dezvolta acțiuni și măsuri de intervenție, care să contribuie la atingerea direcțiilor strategice din SND. De asemenea, Programul va reflecta obiectivele specifice, indicatorii de impact și acțiunile-cheie din SND „Moldova Europeană 2030”, asigurându-se o corelare între cele două documente de politici. În așa mod, elaborarea și implementarea Programului va asigura atingerea obiectivelor stabilite în Strategia națională.

### **Concordanța cu Acordul de Asociere și Planul național de aderare**

Programul va asigura și implementarea prevederilor Acordului de Asociere Republica Moldova – Uniunea Europeană, Titlul IV, Capitolul 4 – Ocuparea forței de muncă, politica socială și egalitatea de șanse, contribuind la îmbunătățirea situației pe piața muncii din Moldova prin adaptarea măsurilor de ocupare la necesitățile acesteia

și asigurarea integrării persoanelor vulnerabile în piața muncii.

Elaborarea programului este și un angajament asumat în cadrul Programului național de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană pentru anii 2025-2029. Astfel, în dreptul planurilor aferente Capitolului 19 - Politica socială și ocuparea forței de muncă este menționat și faptul că: „Pentru a ajusta politica națională în domeniul ocupării forței de muncă, în anul 2026 va fi elaborat un nou Program Național pentru ocuparea forței de muncă, care va trebui să asigure implementarea Recomandărilor CE privind politica de ocupare a forței de muncă, emise până acum și cele noi”.

### **Concordanța cu prioritățile guvernamentale și celelalte documente de planificare și de politici publice**

Ocuparea forței de muncă și piața muncii per ansamblu face parte din prioritățile sectoriale reflectate în Programul de activitate al Guvernului „UE, pace, dezvoltare”. În cadrul priorității „Grijă pentru fiecare” sunt reflectate direcții prioritare precum:

- Creșterea, treptată, a salariului minim până la cel puțin 10 mii lei și a salariului mediu până la cel puțin 25 mii lei, odată cu accelerarea productivității și a creșterii economice.
- Oferirea suportului în angajare pentru cel puțin 100 mii persoane.
- Asigurarea accesului la toate serviciile publice și măsurile dedicate de suport pentru toți adulții și copiii reveniți din diasporă.
- Susținerea integrării pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități, inclusiv în inițiativele de antreprenoriat și majorarea suportului pentru persoanele vulnerabile angajate în cadrul întreprinderilor specializate.

Totodată, printre activitățile enunțate, priorității „Economie prosperă” se numără și Elaborarea și promovarea măsurilor țintite spre sporirea productivității muncii în sectoarele cheie ale economiei naționale, în dreptul priorității „Educație modernă” regăsim Creșterea atractivității învățământului superior și încadrarea a 7 din 10 absolvenți de liceu în universitățile din țară și Asigurarea învățământului în regim dual pentru cel puțin 2,500 elevi anual în învățământul tehnic și 1,000 de studenți învățământul superior, în timp ce printre activitățile din dreptul priorității „Comunități sigure” se numără și Dezvoltarea sistemului migrațional și de azil eficient, consolidarea sistemului de protecție și integrare a străinilor.

## **Strategia Națională de Dezvoltare Economică 2030**

Programul va contribui la implementarea următorului obiectiv din Strategia Națională de Dezvoltare Economică aprobată prin Hotărârea Guvernului nr.393/2024:

- Obiectivul 1: Crearea unui mediu favorabil pentru antreprenariat și investiții și pregătirea economiei pentru aderarea la Uniunea Europeană.

Printre direcțiile prioritare aferente acestui obiectiv se regăsește și Direcția prioritară nr. 6: Atractivitatea economiei pentru forța de muncă, care cuprinde 10 acțiuni. Piața muncii este reflectată distinct și în cadrul de rezultate al Obiectivului 1 din strategie și anume prin:

- Rezultatul 6: piața muncii locală este atractivă pentru cetățeni, diaspora, refugiați, expați și imigranți;
- Rezultatul 7: ponderea economiei informale scade cu 30% până în 2030;

### ***Alte documente de politici sectoriale ce au tangență cu domeniul muncii și ocupării forței de muncă***

1. Strategia de dezvoltare „Educația 2030” – 2 obiective generale sunt direct corelate cu subiectul pieței muncii:
  - Obiectivul general 1. Racordarea educației la cerințele și nevoile pieței muncii din perspectiva dezvoltării sustenabile, prin restructurarea mecanismelor de dezvoltare a capitalului uman;
  - Obiectivul general 7. Asigurarea oportunităților de învățare și educație pentru toți cetățenii pe tot parcursul vieții în context formal, nonformal și informal.
2. Programul național privind migrația și azilul pentru anii 2026-2030 - Unul din cele 2 obiective generale se referă la Flux migrațional reglementat în beneficiul țării și al migrantului, vizând îmbunătățirea cadrului de admisie și gestionare a șederii străinilor, întărirea capacităților instituționale, precum și prevenirea și combaterea migrației ilegale, în conformitate cu interesele naționale și standardele europene.
3. Programul de ameliorare a securității și sănătății în muncă în domenii cu riscuri înalte de accidentare și îmbolnăvire (construcții, agricultură, industrie prelucrătoare, transport și depozitare) pentru anii 2024-2028 - scopul programului este diminuarea constantă a numărului persoanelor accidentate în muncă și a numărului de persoane care au contactat boli

profesionale.

4. Programul național de dezvoltare industrială pentru anii 2024-2028 – obiectivul specific 2.2 al programului este Facilitarea accesului la forța de muncă calificată, avându-se în vedere îmbunătățirea politicilor și a capacităților pentru un acces mai bun la piața muncii și sporirea calității și a relevanței educației și a oportunităților de învățare pe tot parcursul vieții, cu precădere pentru industria prelucrătoare.
5. Programul național de atragere a investițiilor și de promovare a exporturilor pentru anii 2024-2028 – relevant prin Obiectivul specific 2.3. Orientarea sistemului de educație către sectoarele cu o complexitate mai avansată și o producere cu valoare adăugată înaltă prin creșterea ponderii specialităților tehnice și inginerești în comanda de stat de la 46% la 65% până în 2028.
6. Programul național pentru promovarea antreprenoriatului și creșterea competitivității în anii 2023-2027 – unul din cele 9 obiective specifice ale programului și anume OS 3.1 este îmbunătățirea competențelor profesionale și antreprenoriale.
7. Programul național „Diaspora” pentru anii 2024-2028 – 2 din cele 5 obiective specifice au conexiuni cu piața muncii și anume OS4. Implementarea măsurilor de sprijin pentru implicarea diasporei și cetățenilor reveniți în economia națională și OS5. Facilitarea transferului de cunoștințe, competențe și expertiză din partea diasporei în sectoarele-cheie.
8. Programul național de dezvoltare a industriilor creative „Moldova Creativă” pentru anii 2024-2027 – cu relevanță obiectivul specific 2.1. Consolidarea capacităților instituționale în sectorul formării și dezvoltării carierei creative și în promovarea abilităților creative și antreprenoriale care inspiră tânăra generație.
9. Programul privind îmbătrânirea activă și sănătoasă pentru anii 2023-2027 – cu relevanță pentru piața muncii în dreptul obiectivului general 2: Consolidarea cadrului de politici și instituțional în vederea sporirii oportunităților de îmbătrânire sănătoasă și activă prin crearea mediilor prietenoase cu vârsta și integrarea îmbătrânirii în domeniile vieții sociale
10. Programul de promovare și asigurare a egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pentru anii 2023-2027 – printre obiectivele generale, acesta include și OG3. Reducerea diferențelor salariale în funcție de gen pentru

munca egală sau munca de valoare egală.

11. Strategia națională de dezvoltare regională a Republicii Moldova pentru anii 2022-2028 - Creșterea competitivității și ocupării forței de muncă a regiunilor reprezintă obiectivul general nr. 1 al strategiei.

12. Strategia națională de dezvoltare agricolă și rurală pentru anii 2023-2030 - obiectivul general 3 al strategiei este Susținerea dezvoltării socioeconomice rurale durabile, iar unul din indicatorii de rezultat vizează Numărul de locuri de muncă create în mediul rural în creștere cu 5%.

La elaborarea programului se va ține cont de documentele de politici deja existente enumerate mai sus și se va evita dublarea unor activități deja prevăzute în alte documente de planificare strategică aflate în derulare. Totodată, de aceste activități se va ține cont complementar la estimarea indicatorilor de impact asupra pieței muncii.

MMPS, împreună cu ANOFM, îndeplinește funcția de coordonator în domeniul ocupării forței de muncă. Aceste autorități sunt responsabile de elaborarea și implementarea strategiilor, cadrului legislativ și politicilor generale din domeniul muncii, având ca scop principal îmbunătățirea ocupării forței de muncă și crearea unui mediu propice pentru persoanele în căutarea unui loc de muncă, prin oferirea de servicii directe și suport. Respectiv, acestea sunt instituțiile-cheie responsabile de coordonarea programului. Totodată, în funcție de obiectivele stabilite ale programului și corelarea cu alte documente de politici, și alte instituții sectoriale vor fi responsabile de realizarea acțiunilor din domeniul lor de competență.

### **Concordanța cu CBTM**

Implementarea programului va putea fi realizată prin intermediul mai multor programe bugetare, principalele fiind:

- Programul „50. Servicii generale economice și comerciale”
  - Subprogramul 5003 „Servicii generale în domeniul forței de muncă”
- Programul "90. Protecția socială"
  - Subprogramul 9008 „Protecția socială a șomerilor”

Pentru perioada 2027 - 2029, Cadrul Bugetar pe Termen Mediu (CBTM) prevede o alocare de aproximativ 732 405,9 mii lei pentru activitățile aferente subprogramului 9008 și 188 535,3 mii lei pentru subprogramul 5003. Este de menționat că din suma totală cumulativă de 920 941,2 mii lei pentru perioada 2027-2029, 630 000,0 mii sau

	<p>69,1% din total, reprezintă măsuri incluse în Planul de creștere economică a Moldovei.</p> <p>Printre prioritățile sectorului Protecția socială se numără și Creșterea competitivității forței de muncă prin măsuri active de ocupare și digitalizare, iar în partea de indicatori cheie de performanță pe sector se regăsesc:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diminuarea numărului de salariați care muncesc în condiții de muncă nefavorabile cu 22%</li> <li>• Ponderea șomerilor implicați în măsuri active, inclusiv în formare profesională, în creștere cu 400% față de anul 2024, dintre 60% - femei și cel puțin 10% - persoane cu dizabilități.</li> </ul> <p>Costurile aferente implementării Programului vor fi detaliate și estimate la etapa de elaborare a Planului de acțiuni. Estimările vor fi realizate pentru fiecare obiectiv și acțiune, în corelare cu programele și subprogramele bugetare relevante, în vederea asigurării unei alinieri mai eficiente la procesul de planificare bugetară. În funcție de conținutul Planului de acțiuni și de instituțiile responsabile de implementare, pe lângă cele două subprograme bugetare menționate anterior, este posibilă includerea și a altor subprograme bugetare relevante.</p> <p>Totodată, vor fi identificate și alte surse potențiale de finanțare externă, inclusiv din partea donatorilor. De asemenea, vor fi reflectate măsurile cu costuri neacoperite, care vor putea servi drept bază pentru atragerea finanțării din partea partenerilor de dezvoltare, inclusiv prin intermediul fondurilor de preaderare.</p>
<p><b>6.Perioada planificată pentru elaborarea documentului de politici publice</b></p>	<p>Perioada de elaborare a Programului Național de ocupare a forței de muncă este preconizată pentru lunile martie - aprilie 2026, iar în luna mai - iunie 2026 urmează să se asigure consultarea și promovarea acestuia.</p>
<p><b>7.Părțile implicate în elaborarea documentului de politici publice și mecanismele de asigurare a transparenței și a participativității</b></p>	<p>Procesul de cooperare pentru elaborarea și aprobarea Programului va fi efectuat într-o manieră participativă, cu implicarea părților interesate la nivel de ministere, alte autorități publice, mediul academic și societatea civilă.</p> <p>Consultările publice vor fi efectuate în conformitate cu prevederile cadrului normativ, inclusiv cu prevederile Legii nr. 239/2008 privind transparența în procesul decizional și ale Hotărârii Guvernului nr. 967/2016 privind mecanismul de consultare publică cu societatea civilă în procesul decizional. În acest sens, informațiile privind procesul de consultare publică, precum și proiectul documentului vor fi publicate atât pe platforma participativă <a href="http://particip.gov.md">particip.gov.md</a>, cât și pe pagina web oficială a Ministerului Muncii și Protecției Sociale.</p>

Se planifică utilizarea următoarelor mecanisme pentru asigurarea transparenței și participării:

- Crearea unui grup de lucru pentru elaborarea programului, care va include, pe lângă reprezentanți ai autorităților publice, și membri ai societății civile. Instituția responsabilă va transmite invitații părților interesate pentru desemnarea reprezentanților în cadrul grupului de lucru.
- Organizarea a cel puțin trei discuții publice pe parcursul procesului de elaborare a documentului, după cum urmează:
  - Consultarea conceptului documentului de politici publice;
  - Consultarea privind problemele identificate și obiectivele propuse;
  - Consultarea planului de acțiuni.

Programul va fi elaborat de către Ministerul Muncii și Protecției Sociale, cu asistența Centrului Analitic Independent Expert-Grup ca parte a proiectului Asistență pentru reforma pieței muncii, susținut de Fundația Soros Moldova.

Părțile implicate în proces ce urmează a fi consultate sunt:

1. Cancelaria de Stat;
2. Ministerul Educației și Cercetării;
3. Ministerul Justiției;
4. Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării;
5. Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale;
6. Ministerul Afacerilor Interne;
7. Ministerul Finanțelor;
8. Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare;
9. Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM);
10. Biroul Relații cu Diaspora;
11. Camera de Comerț și Industrie;
12. Biroul Național de Statistică;
13. Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova;
14. Organizația pentru Dezvoltarea Antreprenoriatului (ODA);
15. Inspectoratul de Stat al Muncii (ISM);
16. Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova;
17. Casa Națională de Asigurări Sociale;
18. United Nations Development Programme (UNDP);
19. International Labour Organization (ILO);
20. United Nations Population Fund (UNPF);
21. World Bank;
22. United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women);

	<p>23. Universitatea de stat din Moldova;</p>
--	---

	<p>24. Academia de Studii Economice a Moldovei.</p>
--	---

	<p>Alte părți implicate vor fi incluse în funcție de necesitate.</p>
--	--