



Republica Moldova

GUVERNUL

HOTĂRÂRE nr. ____
din _____ 2022
Chișinău

**Pentru aprobarea Programului Național pentru Ocuparea Forței de Muncă
2022-2026**

În temeiul Planului de acțiuni al Guvernului pentru anii 2021-2022 aprobat prin Hotărârea Guvernului Nr. 235 din 13-10-2021 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2021, nr.266-272, art.541),

Guvernul HOTĂRĂȘTE:

1. Se aprobă Programului Național pentru Ocuparea Forței de Muncă 2022-2026 (se anexează).
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;
3. Monitorizarea și coordonarea generală a implementării Programului Național pentru Ocuparea Forței de Muncă 2022-2026 se pune în sarcina Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei, care va prezenta rapoarte 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, Protecției Sociale și Familiei.
6. Prezenta hotărâre intră în vigoare la data publicării.

Prim-ministru
GAVRILIȚA
Contrasemnează:

Natalia

Ministrul muncii
și protecției sociale

Marcel SPATARI

Ministerul Educației și Cercetării

Anatolie TOPALĂ

Ministrul economiei

Sergiu GAIBU

Ministrul finanțelor
BUDIANȘCHI

Dumitru

Vizează:

Secretar general al Guvernului

Aprobată în ședința Guvernului din

PROGRAMUL NAȚIONAL

pentru ocuparea forței de muncă pentru anii 2022-2026

I. Introducere

Prezentul Program național pentru ocuparea forței de muncă pentru anii 2022-2026 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 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 4 Ocuparea forței de muncă, politica socială și egalitatea de șanse și Programul de activitate al Guvernului "Moldova vremurilor bune".

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 pentru anii 2022-2026 le va aborda prin acțiuni concertate de politică privind piața muncii și protecția socială. Se așteaptă ca prin coordonarea acestor intervenții cu politicile economice, de dezvoltare a întreprinderilor, de educație și formare profesională planificate în Strategia Națională de Dezvoltare 2030 să fie create oportunități de angajare mai multe și mai bune, să crească nivelul de trai și egalitatea de șanse.

Programul național pentru ocuparea forței de muncă pentru anii 2022-2026 (*în continuare Program*) are ca scop abordarea atât a consecințelor pe termen scurt a pandemiei Covid-19 pe piața muncii, cât și provocărilor structurale care afectează cantitatea și calitatea locurilor de muncă.

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

Programul explorează acțiunile de politici deja incluse în *Strategia Națională de Dezvoltare 2030* (SND 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 stabilește politicile specifice ale pieței muncii și protecției sociale care vor fi dezvoltate și implementate de Ministerul Muncii și Protecției Sociale în perioada 2022-2026.

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 și a incluziunii sociale.

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 promovare a 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 țăintelor stabilite, valoarea indicatorilor pieței muncii fiind încă la un nivel scăzut, iar nivelul muncii nedeclarate a rămas același. S-a constatat că această situație se datorează capacității reduse ale unor instituții cu rol major pe piața muncii, precum este ANOFM și Inspectoratul de Stat al Muncii; 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, precum și eficientizarea sistemului de protecție socială cu scopul prevenirii ”capcanei sărăciei”.

Procesul de elaborare a Programului național 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 a 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 II. Analiza situației

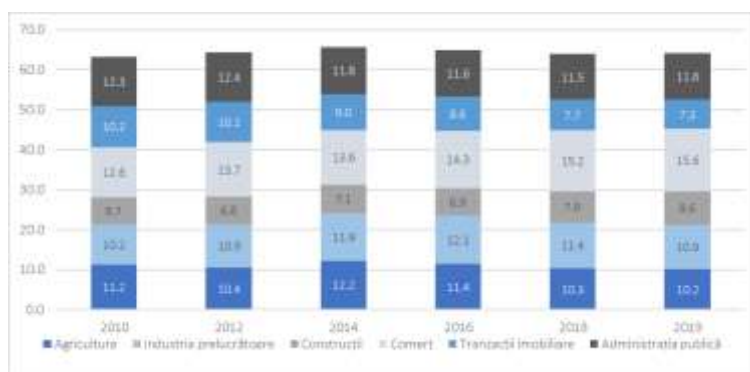
2.1. Analiza contextului macroeconomic și social

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 4,5 procente anual în perioada 2000-2019 și reducerea sărăciei, cu rata sărăciei absolute în scădere de la 29,5 procente în 2014 la 25,2 procente în 2019.¹ 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 2019, PIB pe cap de locuitor a fost echivalent cu 36,8 procente din media EAC, în ciuda ratelor anuale de creștere de aproximativ 4,3 procente.² 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.³

Pe partea cererii, consumul a fost principalul motor al creșterii, alimentat de creșterile salariale și de remitențe. 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 construcțiilor au alimentat creșteri ale producției, în timp ce ponderea agriculturii în Valoarea Adăugată Brută (VAB) a scăzut (Graficul 1).

Graficul 1 – Contribuții ale sectoarelor la Valoarea Adăugată Brută (VAB), 2010-2019, %



Sursa: Biroul Național de Statistică, *Principali 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, consumului cu 7 procente și a fluxurilor de remitențe cu 6,3 puncte procentuale din PIB. Toate

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

² 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.

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

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.⁴ În 2015, reducerea numărului de parteneri comerciali estici ai Moldovei și restricția impusă de Rusia 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, ducând la 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.⁵ 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.

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

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Proiecții		
							2021	2022	2023
Creșterea reală a PIB (variație procentuală)	-0.3	4.4	4.7	4.3	3.7	-7.0	7.5	4.5	5.5
Consum (variație procentuală)	-2.3	2.6	4.7	3.3	2.9	-5.9	6.5	4.0	3.9
Formarea brută de capital fix (variație procentuală)	-2.3	-0.9	8.0	14.5	11.9	-2.1	5.8	5.6	6.0
Export de bunuri și servicii (variație procentuală)	2.6	9.8	10.9	7.2	8.2	-15.5	11.1	6.5	8.5
Import de bunuri și servicii (variație procentuală)	-5.8	2.8	11.0	9.7	6.2	-8.9	7.9	5.6	5.2
Soldul administrației publice (% PIB)	-1.9	-1.5	-0.6	-0.8	-1.4	-5.1	-5.2	-6.0	-5.1
Venit	30.0	26.4	27.9	28.5	27.8	28.6	29.7	29.9	30.4
Cheltuieli	31.8	27.2	27.4	27.8	28.0	31.8	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	-11.3	-10.2	-9.4
Remitențe primite (% of PIB)	19.8	16.4	15.4	14.6	14.4	14.0	14.5	14.8	14.7

Sursa: Biroul Național de Statistică (BNS) a Republicii Moldova; *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*, op.cit.; 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 5,9 procente și a investițiilor cu 2,1 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

⁴ 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.

⁵ 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>

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 înrăutățire 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.⁶

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.⁷ 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).⁸

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.⁹

Sărăcie, incluziune socială și egalitate

Sărăcia în Moldova a scăzut în perioada 2014-2019 cu 4,3 puncte procentuale, determinată de evoluția economică pozitivă și creșterea consumului, alimentată de remitențe și cheltuieli mai mari la pensii. Inegalitatea, măsurată prin indicii Gini, a scăzut de la 36,3 în 2005 la 25,7 în 2018.

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 (Graficul 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).¹⁰

Profilul de sărăcie al țării arată că femeile, 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 2014-2020 s-a resimțit mai mult în rândul bărbaților decât în cel al femeilor, rata sărăciei absolute a bărbaților scăzând de două ori mai rapid decât cea a femeilor (cu 3,2 și, respectiv, 1,5 puncte procentuale). Sărăcia a scăzut, de asemenea, mai rapid în rândul persoanelor din grupa de vârstă principală (40-64 de ani) comparativ cu persoanele mai tinere și în vârstă; în rândul persoanelor cu studii medii și mai mult în comparație cu persoanele slab calificate, precum și în rândul gospodăriilor cu copii, comparativ cu gospodăriile fără copii.

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

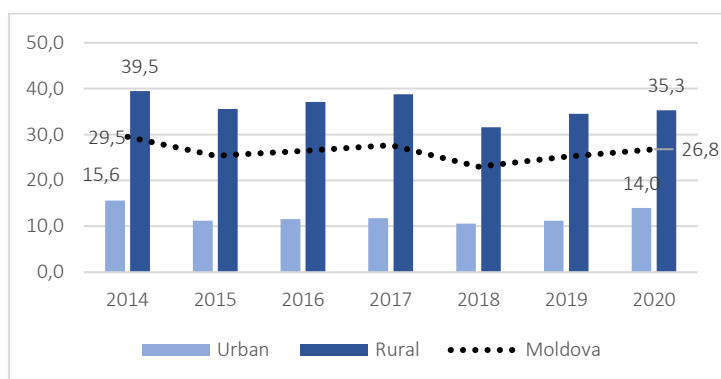
⁷ Comisia Europeană: *Fișa informativă SBA 2019 Moldova*, https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/system/files/2019-11/sba-fs-2019_moldova.pdf

⁸ Ibidem.

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

¹⁰ BNS: *Ratele sărăciei absolute, pe regiuni statistice*, diverși ani.

Graficul 2: Sărăcia absolută, zonele rurale și urbane 2014-2020



Sursa: BNS: Statistica socială. Sărăcia, 2014-2020

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 persoanelor cu studii secundare și peste, dar a crescut, de asemenea, în mod rațional din 2014, atingând valoarea de vârf de 78,6 procente în 2020.

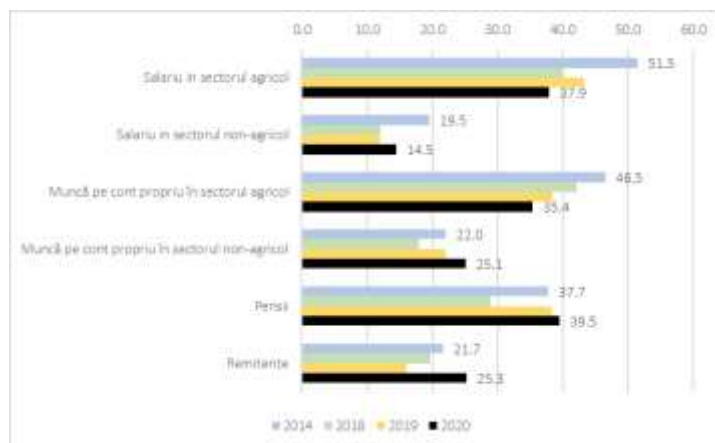
Tabelul 2: Sărăcia absolută conform caracteristicilor individuale, 2014-2020

		2014	2016	2018	2020
Gen	Bărbați	28.8	26.6	22.6	25.6
	Femei	30.8	26.1	23.6	29.3
Grup de vârstă	Până la 30 ani	18.1	16.1	13.1	16.7
	30 - 39 ani	25.4	20.1	20.5	22.3
	40 - 49 ani	28.9	28.6	22.7	23.3
	50 - 59 ani	30.2	25.0	23.6	26.2
	60 - 64 ani	33.8	31.9	22.9	28.5
	65 ani și peste	37.7	34.3	29.4	41.1
Nivel de studii	Studii primare și fără studii	62.8	52.1	48.5	78.6
	Studii medii incomplete	44.6	44.8	40.1	45.2
	Studii medii generale	31.2	27.9	25.1	27.8
	Studii medii profesionale	32.8	28.2	25.3	28.7
	Studii medii de specialitate	17.0	17.5	11.1	19.1
	Studii superioare	8.6	4.3	5.2	6.6
Componenta gospodăriilor	Fără copii	26.6	24.8	22.1	28.4
	Cu 2 copii	31.6	24.0	22.3	21.4
	Cu 3 copii și mai mult	57.8	48.8	42.0	42.1

Sursa: BNS: Statistica socială: Sărăcia, 2014-2020

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

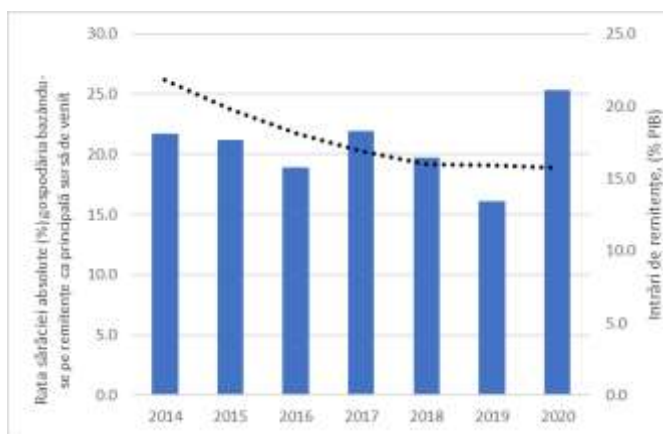
Graficul 3: Sărăcie absolută după sursa principală de venit al capului gospodăriei, 2014-2020



Sursa: BNS: *Statistica socială: Sărăcia*, 2014-2020

Cu toate acestea, în 2019, sărăcia absolută a început să crească din nou, mai ales în rândul pensionarilor, cu peste 9 puncte procentuale, în rândul lucrătorilor 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 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 (Graficul 4). Această lipsă de legătură între sărăcie și fluxul de remitențe probabil se datorează extinderii/scăderii 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.

Graficul 4: Gospodării sărace care se bazează pe remitențe (%) și pe fluxurile de remitențe (% PIB), 2014-2020



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

2.2. Piața muncii¹¹

Tendențe demografice

Conform estimărilor populației efectuate de către Biroului Național de Statistică (BNS), la finele anului 2021 Moldova avea aproximativ 2,6 milioane de locuitori, cu 9,4 procente mai puțin decât în 2014.¹² În 2021, ponderea femeilor în populația totală era de 52,2 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 22,5 procente. Proiecțiile 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.¹³

Graficul 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 majoritatea se aflau în grupul de vârstă 20-64 de ani (aproximativ 56,5 procente din total). 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).¹⁴ 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.¹⁵ 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

¹¹ Acest capitol trece în revistă indicatorii cheie ai pieței muncii din Moldova, estimați de Biroul Național de Statistică. BNS a schimbat metodologia AFM în 2018 (de la populație rezidentă la populație rezidentă obișnuită), ceea ce a cauzat o întrerupere a seriei cronologice. BNS și-a recalculat estimările din 2014. Prin urmare, acest capitol se axează pe datele ajustate ale anchetei forței de muncă pentru perioada 2014-2020, dacă nu este specificat altfel.

¹² De obicei, populație rezidentă

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

¹⁴ Ibid.

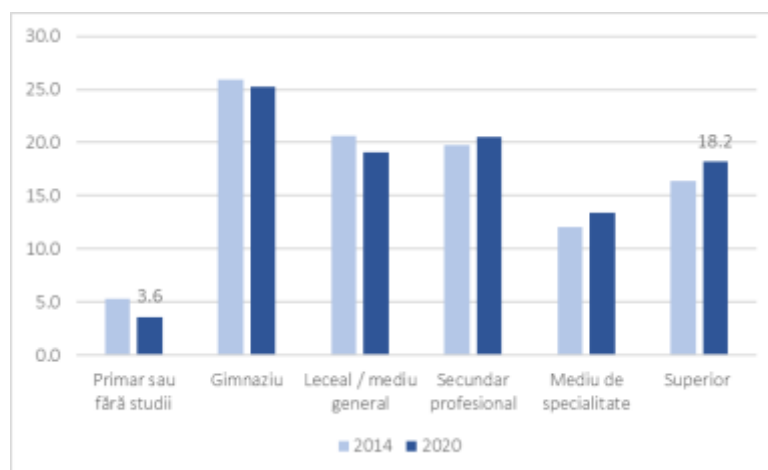
¹⁵ Organizația Internațională pentru Migrație (OIM): *Migrația în scop de muncă a cetățenilor Republicii Moldova, 2020*. Deși sfera cercetării este destul de restrânsă, datele prezentate aici sunt aliniate cu datele altor instituții de cercetare.

România și Statele Unite ale Americii este în principal înalt-calificată (78,3 procente și respectiv 67,1 procente).¹⁶

Tendințele 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 urmează educația timpurie în 2019 a constituit 87,8 procente, aproape similară cu ponderea înregistrată în țările Uniunii Europene (88,8 procente).¹⁷ Nivelul de educație al populației de 15 ani și peste a crescut de-a lungul anilor (Graficul 6), dar este încă sub media UE27, mai ales în ceea ce privește ponderea persoanelor cu studii superioare (18,2 procente în Moldova față de 27,5 procente în țările europene).

Graficul 6 – Populația (15+) după nivelul de studii (%), 2014-2020



Sursa: BNS: *Ancheta Forței de Muncă*, 2014-2020

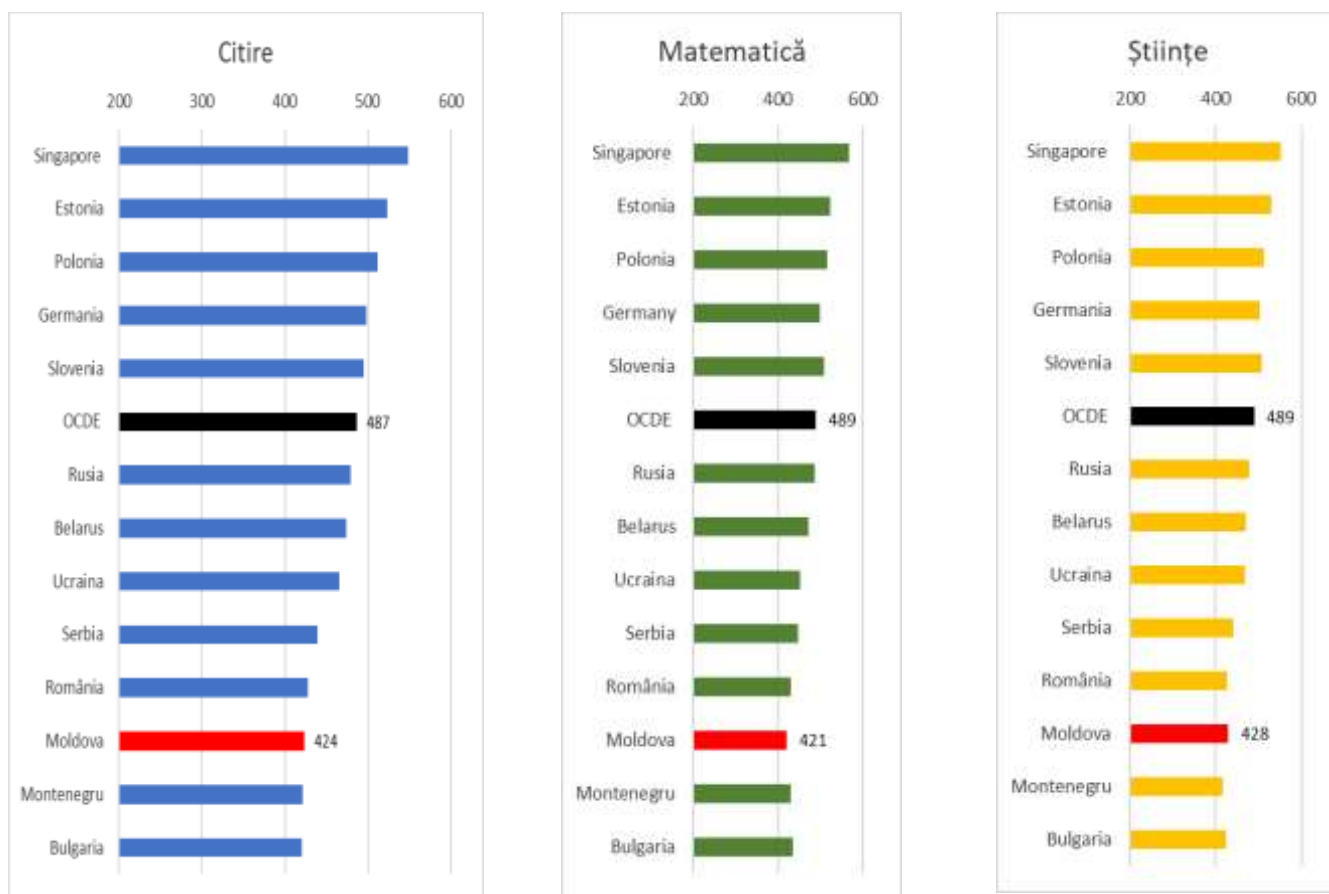
În 2020, peste 55,8 procente dintre bărbați aveau studii medii, comparativ cu 30,7 procente dintre femei. Ponderea femeilor cu studii superioare însă este mai mare decât a bărbaților (20,3 procente, 15,8 procente respectiv).

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 (Graficul 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.

¹⁶ 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>

¹⁷ Eurostat: *Elevii din învățământul preșcolar și primar pe nivel de educație și vârstă - % din populația de vârstă corespunzătoare* (cod online EDUC_UOE_ENRP07).

Graficul 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

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.¹⁸ 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).¹⁹ 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

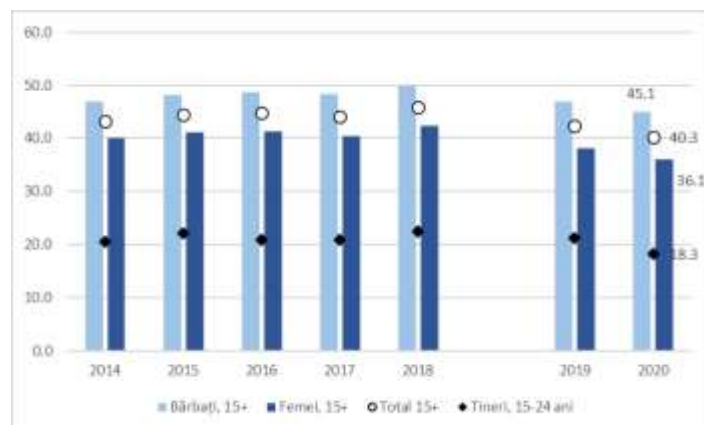
În 2020, rata de participare la forța de muncă a populației cu vârsta de 15 ani și peste a fost de 40,3 procente – 36,1 procente pentru femei și 45,1 procente pentru bărbați, fiind într-o tendință de scădere față de 2014 (43,3 procente) și mult sub nivelul UE (56,8 procente pentru populația cu

¹⁸ Banca Mondială, *Indicatori de dezvoltare mondială*

¹⁹ Eurostat: Rata de participare în educație și instruire (ultimele 4 săptămâni) după sex și vârstă, diverși ani [cod online: trng_lfs_01].

vârsta de 15 ani și peste). Ratele scăzute de participare se datorează scăderii ratelor de activitate în rândul femeilor (scădere cu 3,9 puncte procentuale în perioada 2014-2020) și în rândul tinerilor 15-24 de ani (scădere cu 2,2 puncte procentuale în aceeași perioadă). 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 2019-2020, dar numai cu 0,5 puncte procentuale.

Graficul 8 – Participarea forței de muncă a tinerilor și adulților, după sex, 2014-2020



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

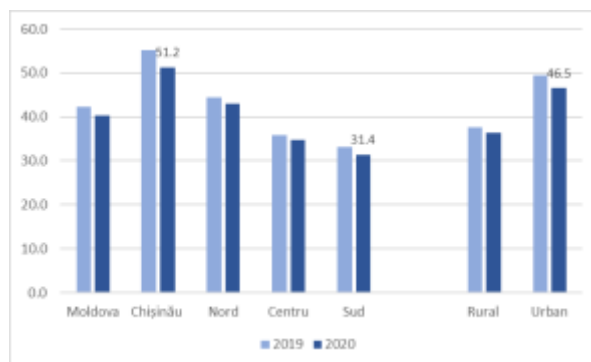
Ratele scăzute de activitate pentru tineri se datorează în mare parte participării la educație (aproape șase din zece tineri din grupul de vârstă 15-24 sunt studenți). Pentru femeile adulte (25-64 de ani), ratele scăzute de participare se datorează parțial responsabilităților casnice și de îngrijire - cu 35,9 procente din toate femeile inactive antrenate în sarcini de îngrijire - și parțial pensiilor (limită de vârstă, invaliditate), cu 35,6 procente dintre toate femeile inactive 25-64 fiind inactive din acest motiv în 2020 (26,7 procente pentru bărbați).²⁰

Participarea la forța de muncă este pozitiv corelată de nivelul de educație: persoanele cu studii terțiare au rate de participare egale cu 63,4 procente, față de 41,4 procente pentru cei care au absolvit nivelul gimnazial. Pentru femei, acest raport este mult mai mare, deoarece femeile cu studii terțiare sunt de 2,5 ori mai active decât femeile cu studii gimnaziale. Diferența este foarte pronunțată și pentru tinerii (15-24 de ani), 48,4 procente dintre tinerii cu studii superioare participând pe piața muncii, comparativ cu doar 15,8 procente dintre tinerii cu studii medii.

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).

Graficul 9 – Ratele de participare a forței de muncă după zone geografice și reședință, 2019-2020

²⁰ Vârsta de pensionare pentru femei este în prezent de 59 de ani și de 63 de ani pentru bărbați.

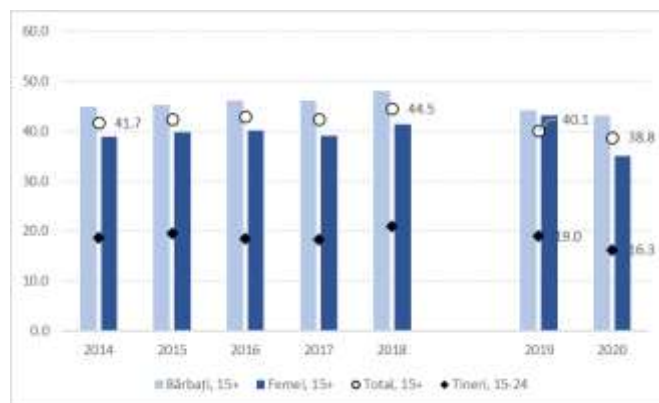


Sursa: Elaborare în baza datelor BNS ale Anchetei Forței de Muncă, diverși ani

Tendențele de ocupare a forței de muncă

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

Graficul 10 – Raportul ocupare/populație, tineri și populație de 15 ani și peste, după sex, 2014-2020

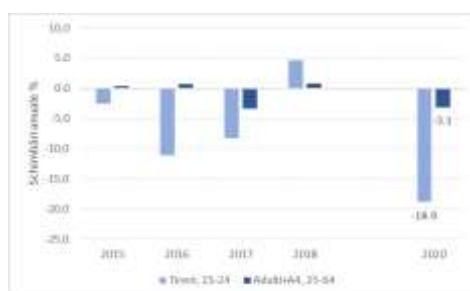


Sursa: Elaborare în baza datelor BNS ale Anchetei Forței de Muncă, diverși ani

Rata de ocupare este deosebit de scăzută în rândul tinerilor cu vârsta cuprinsă între 15 și 24 de ani (19 procente în 2019, 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 (43,1 procente), cu o diferență de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă de doar un punct procentual. Însă decalajul de gen s-a extins în 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).

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 (Graficul 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. Graficul 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.

Graficul 11 – Schimbări în ocuparea forței de muncă, tineri (15-24) și adulți (25-64), 2014-2020

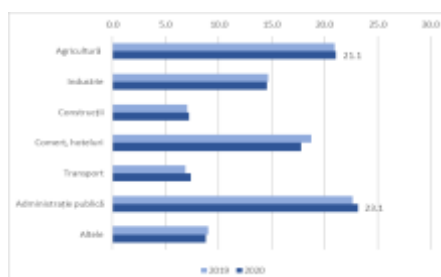


Sursa: Elaborare în baza datelor BNS ale Anchetei Forței de Muncă, diverși ani

Persoanele cu studii terțiare 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 26,1 procente, comparativ cu 60,4 procente pentru persoanele cu studii terțiare. 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 de peste 10 puncte procentuale (31,7 procente și, respectiv, 21,2 procente rata de ocupare), în timp ce pentru nivelul terțiar 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 2,7 ori mai mare de a fi angajate dacă au studii terțiare 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 87,6 procente, în timp ce pentru bărbați aceasta era de 74,5 procente (o scădere de 7,5 puncte procentuale față de 2019).

Structura ocupării forței de muncă arată că lucrătorii sunt concentrați în mare parte în agricultură (21,1 procente) și administrație publică, educație și asistență socială (23,1 procente). Lucrătorii tineri (15-24 de ani) sunt angajați în principal în sectorul comerțului, hotelurilor și restaurantelor (29,6 procente), industrie (18,4 procente) și agricultură (17,5 procente). Femeile (15+) au șanse de două ori mai mari decât bărbații de a lucra în sectorul administrației publice, educației 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, respectiv 16,3 procente). Ponderea bărbaților și femeilor angajați în industrie în 2020 a fost aproape egală (14,7 procente și, respectiv, 14,4 procente).

Graficul 12 – Ocupare după activitate economică, 2014-2018

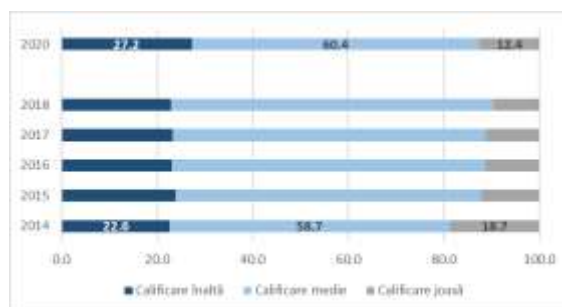


Sursa: Elaborare în baza datelor BNS ale Anchetei Forței de Muncă, diverși ani

Distribuția ocupării forței de muncă pe categorii ocupaționale (Graficul 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 2020, 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 (60,4 procente), în timp ce ocupațiile cu calificare joasă reprezentau 12,4 procente.

Graficul 13 – Ocuparea după ocupații, după grupe de vârstă și sex 2020 (%)



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

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.²¹

Tabel 3 – Nepotrivirea competențelor, 2020 (%)

	ISCED 0-2	ISCED 3-4	ISCED 5-8
Legislatori, membri ai executivului și alți demnitari	0.4	13.7	45.9
Specialiști în diverse domenii de activitate	0.4	17.7	127.6
Tehnicienii și alți specialiști cu nivel mediu de calificare	0.4	37.5	15.9
Funcționari administrativi	2.2	14.0	9.4
Lucrători din domeniul serviciilor și comerțului	15.5	83.3	16.7
Lucrători calificați în agricultură, silvicultură și pescuit	40.0	69.9	4.8
Muncitori calificați și asimilați	26.3	92.6	6.8
Alte ocupații	58.9	125.3	9.0
Muncitori necalificați	48.3	66.5	3.0

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

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 63,7 procente la 59,6 procente, în timp ce ponderea lucrătorilor pe cont propriu a crescut progresiv (la peste 35 procente în 2018).

²¹ Banca Mondială: *Susținerea stabilității și revitalizarea creșterii. Moldova Note de Politici, 2019.*

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 21,3 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 cont propriu. Tinerii (15-24 de ani) și femeile lucrători familiali neremunerați reprezintă o pondere semnificativă (11,6 procente și 6,6 procente, respectiv).

În 2020, incidența muncii pe fracțiune de normă 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 pe fracțiune de normă (8,1 procente și respectiv 6,5 procente în 2020). Munca pe fracțiune de normă involuntară (adică persoanele care lucrează pe fracțiune de normă pentru că nu au putut găsi un loc de muncă timp deplin) afectează 23 procente dintre toți lucrătorii care muncesc pe fracțiune de normă, fiind într-o tendință de scădere față de 2014, când aproximativ 43 procente dintre lucrătorii care munceau cu fracțiune de normă au fost lucrători care munceau involuntar pe fracțiune de normă.

Angajarea temporară afectează mai puțin de 11 procente din toți lucrătorii, 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+), 2020

	Toți	Bărbați	Femei
<i>Statut profesional</i>			
Salariați	78.1%	72.5%	84.2%
Lucrători pe cont propriu	17.2%	24.8%	8.9%
Lucrători familiali	4.3%	2.2%	6.6%
Patroni, membri ai	0.4%	0.4%	0.3%
<i>Tip de contract</i>			
Fracțiune de normă	94.5%	95.4%	93.5%
Normă întreagă	5.5%	4.6%	6.5%
<i>Fracțiune de normă</i>	23%	...	...
Contract permanent	98.3%	88.2%	89.2%
Contract temporar	10.7%	11.8%	10.8%
<i>Forma de proprietate</i>			
Public	29.7%	20.9%	39.3%
Privat	59.6%	69.5%	48.9%

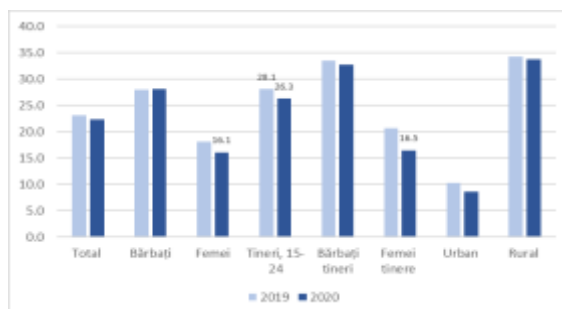
Sursa: Elaborare în baza datelor BNS ale Anchetei Forței de Muncă, diverși ani

Ocuparea informală

În perioada 2014-2018 ocuparea informală în Moldova a fost în medie de 37 procente. În 2020, ponderea angajării informale a scăzut la 22,4 procente. Ocuparea informală este mai răspândită în rândul bărbaților (27,9 procente din totalul bărbaților angajați față de 18,1 procente pentru femei), tinerilor (28,1 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).

Scăderea ocupării informale înregistrată între 2019 și 2020 se datorează în mare parte 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.

Graficul 14 – Ocuparea informală (15+ și tineri) după sex și zona de reședință, 2019-2020 (%)



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

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 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).

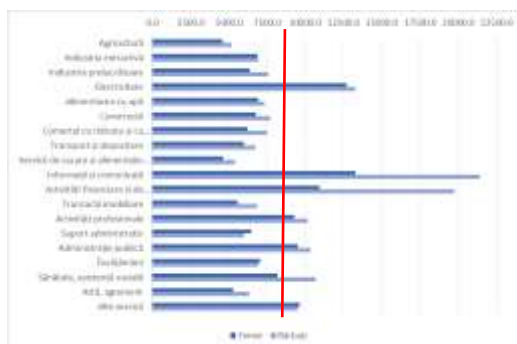
Salarii și alte condiții de muncă

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 (Graficul 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 24,8 procente dintre toți lucrătorii au câștigat salarii sub 60 procente din salariul mediu național, în timp ce 9,5 procente au primit salarii nete sub minim (adică 2.935 MDL pe lună).

Graficul 15 – Câștigul salarial mediu brut lunar pe sectoare economice și sex, 2020 (MDL)



Sursa: Elaborare în baza datelor BNS privind câștigurile, diverși ani

Productivitatea muncii – exprimată ca PIB pe persoană angajată la prețuri constante 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 EAC de 50.719,5 USD (20 procente mai mic).²²

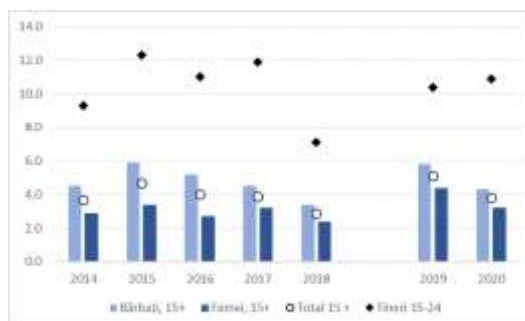
Orele obișnuite de muncă pentru populația de 15 ani și peste au fost în medie de 35,7, cu bărbații mai probabil decât femeile să lucreze mai multe ore (37,5 și, respectiv, 33,7 procente). Ponderea persoanelor care lucrează un număr excesiv de ore (48+) a fost egală cu 4 procente din populația ocupată 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).

Biroul Internațional 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 tradus, în cea mai mare parte, în reducerea numărului de locuri de muncă și nu în reducerea orelor lucrate.

Șomajul

Rata șomajului în Moldova a fost într-o scădere constantă în perioada 2014-2018 (Graficul 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 2020 (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 3,8 procente), în rândul bărbaților șomajul a scăzut mai mult decât în rândul femeilor.

Graficul 16 – Rata șomajului, tinerii și populația 15+, după sex (2014-2020)



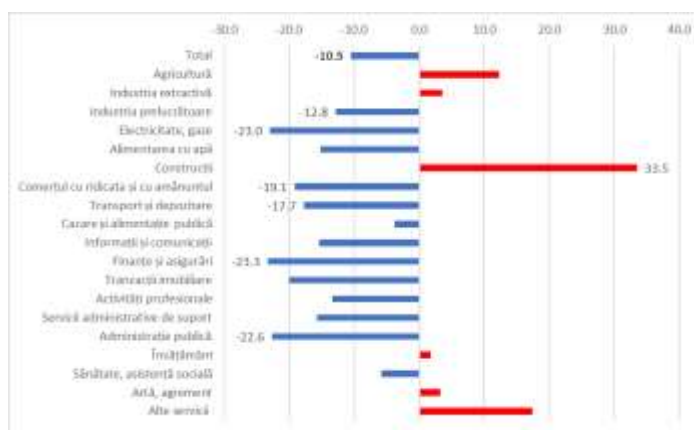
Sursa: Elaborare în baza datelor BNS ale Anchetei Forței de Muncă, diverși ani

²² Banca Mondială, *Indicatori de dezvoltare mondială*, PIB per persoană angajată (la prețuri constante PPC 2017 \$).

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 10,9 procente în 2020. 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.

Rata mai scăzută a șomajului înregistrată în 2020 în comparație cu 2019 nu se datorează creării de locuri 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 (Graficul 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.

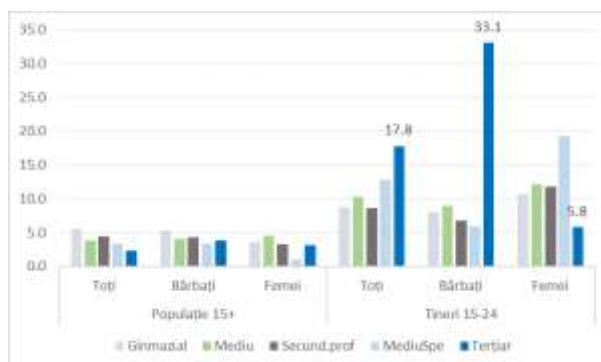
Graficul 17 – Locuri de muncă vacante pe sectoare economice, modificare procentuală 2019-2020



Sursa: Elaborare în baza datelor privind locurile vacante, BNS 2019-2020

Un nivel mai înalt de studii îi protejează pe persoanele de șomaj. Astfel, rata șomajului scade de la 5,6 procente pentru cei cu studii gimnaziale, cel mult, la 2,3 procente pentru cei cu studii terțiare, dar nu este la fel și pentru tineri (Graficul 18). Cea mai scăzută rată a șomajului în rândul tinerilor se întâlnește la cei cu studii medii profesionale (8,6 procente), în special în rândul bărbaților tineri (6,8 procente) și cea mai mare în rândul absolvenților de universitate (17,8 procente). Bărbații tineri educați au rate ale șomajului mult mai mari în comparație cu femeile tinere (33,1 procente și, respectiv, 5,8 procente).

Graficul 18 – Ratele de șomaj, după vârstă, sex și nivel de educație, 2020



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

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.

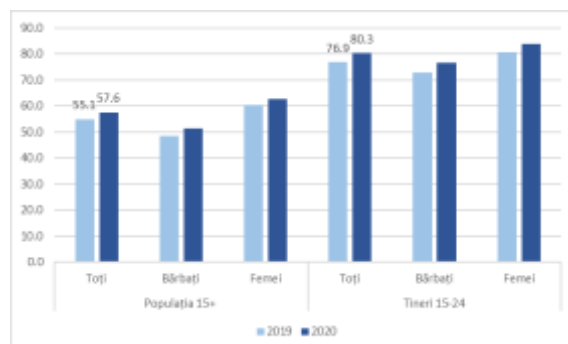
Șomajul de lungă durată (peste 12 luni) în 2018 a reprezentat 25,7 procente din totalul șomajului (populația de 15 ani și peste), cu probabilitate mai înaltă pentru femei decât pentru bărbați de a fi șomeri de lungă durată (29,4 procente și respectiv 23,2 procente). Tinerii sunt în cea mai mare parte 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 2,8 puncte procentuale (de la 53,4 procente la 50,5 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 se datorează ratelor ridicate de inactivitate în rândul tinerilor (75,2 procente în 2018) și a persoanelor cu vârsta între 55-64 de ani (57,8 procente în același an).

În perioada 2019-2020, inactivitatea în rândul populației de 15 ani și peste a crescut de la 55,1 procente la 57,6 procente, nivelul de inactivitate a bărbaților crescând cu 7,5 procente, comparativ cu creșterea cu 2,7 a nivelului de inactivitate a femeilor (Graficul 19). În rândul tinerilor, inactivitatea a crescut de la 76,9 procente la 80,3 procente, cu creșteri similare de puncte procentuale între bărbați și femei.

Graficul 19 – Ratele de inactivitate, după sex și grupuri de vârstă, 2019-2020



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

În 2020, principalul motiv al inactivității în rândul tinerilor a fost participarea la sistemul de învățământ (78 procente din totalul tinerilor inactivi) 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) 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

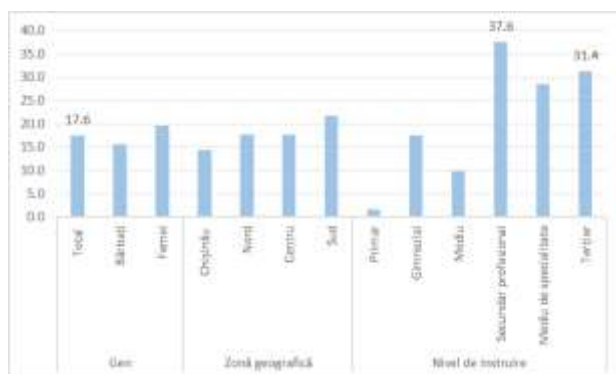
în rândul femeilor). A treia cea mai mare pondere a persoanelor inactive s-a datorat pensionării (14,4 procente).

Tabelul 5 – Inactivitatea după motiv, după sex și grupuri de vârstă, 2020

	Persoane tinere, 15-24			Grup de vârstă primă (25-49)		
	Toți	Bărbați	Femei	Toți	Bărbați	Femei
Studii	78.0	79.5	76.5	1.2	1.0	1.4
Responsabilități familiale	9.0	0.2	17.1	35.8	2.7	58.3
Boală/invaliditate	0.4	0.5	0.4	5.2	7.4	3.7
Pensie	1.3	1.4	1.4	14.4	19.6	10.8
Inactiv voluntar	0.2	0.4	0.1	0.6	0.6	0.6
Lucru peste hotare	7.7	12.6	3.0	30.2	53.0	14.7
În afara sezonului, agricultură	0.7	1.3	0.1	6.6	9.0	5.0
Alte motive	2.6	4.1	1.4	6.1	6.8	5.6

Sursa: Elaborare în baza datelor BNS ale Anchetei Forței de Muncă, 2020

Graficul 20 – ratele NEET (15-24) după sex, zone și nivel de educație, 2020



Sursa: Elaborare în baza datelor BNS ale Anchetei Forței de Muncă, 2020

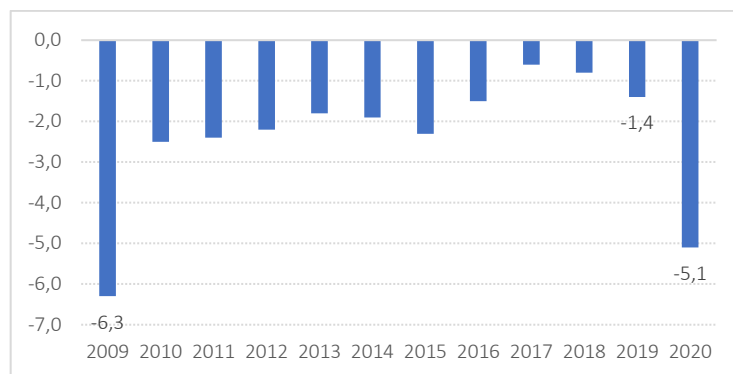
Femeile sunt mai predispuse decât bărbații să fie NEET (19,7 procente și, respectiv, 15,6 procente), în timp ce tinerii cu studii universitare au șanse de aproape două ori mai mari de a fi NEET în comparație cu cei slab calificați (31,4 procente și, respectiv, 17,6 procente). În perioada 2014-2018, rata 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 se datorează scăderii 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 32,6 procente).

2.2. 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 (Graficul 21).

Graficul 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.²³

Tabel 6 – Componenta veniturilor și cheltuielilor (% PIB), 2009-2019

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

	2009	2011	2013	2017	2019
Venituri, dintre care	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
Cheltuieli, dintre care	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

Ce ține cheltuielile, 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 gospodăria (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, semnalând orientarea socială a bugetului.²⁴

²³ A. Cojocar, et al., *Incidența fiscală în Moldova. Angajamentul de a efectua analiza capitalului acționar*, Document de lucru pentru cercetarea politicilor) N. 9010/2019.

²⁴ Vezi Ministerul Finanțelor, [Raport privind executarea bugetului conform Statisticii Finanțelor Guvernamentale pe anul 2019](#)

Tabel 7 Cheltuieli după funcții, procentul cheltuielilor totale (2019-2020)

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

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).²⁵

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 asigurările de sănătate). Contribuțiile de asigurări sociale sunt stabilite la 6 procente pentru angajați și 23 procente pentru angajatori, în timp ce contribuții de asigurări medicale a fost de 9 procente, împărțită în mod egal între angajatori și angajați. Povara fiscală asupra angajatorilor (27,5 procente) este mare comparativ cu standardele regionale și poate favoriza fenomenul „salarilor în plic”.²⁶ Conform cercetărilor recente, aproximativ o treime din întreprinderi achită salariile în plic și o medie de 30 procente din salarii rămân nedeclarate.²⁷

Din 2010, Banca Națională a Moldovei (BNM) a permis mai multă flexibilitate a cursului de schimb și a urmărit o schimbare a politicii pentru țintirea 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

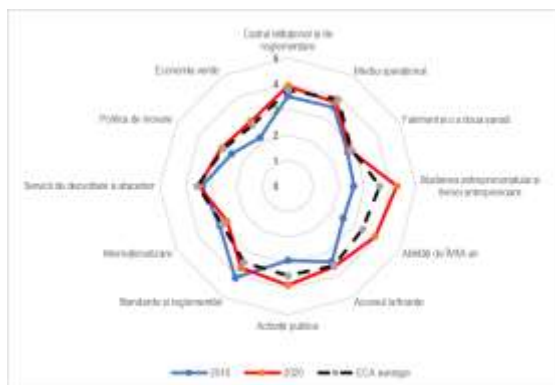
²⁵ A. Cojocaru, et al., *Incidența fiscală în Moldova. Angajament de a efectua analiza capitalului acționar*, Document de lucru pentru cercetarea politicilor) N. 9010/2019.

²⁶ 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

²⁷ UNDP: *Fenomenul economiei informale și al ocupării forței de muncă în contextul pandemiei Covid-19. Moldova*, noiembrie 2021.

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 (Graficul 22).

Graficul 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.²⁸

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.²⁹ 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 eficiență întreprinderilor publice.

²⁸ Forumul Economic Mondial: Raportul privind competitivitatea globală 2015 și 2019.

²⁹ FMI, Raportul de Țară FMI 20/76, 2020.

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.³⁰

Politica educațională și de formare

Sistemul de învățământ din Moldova este organizat în cinci etape: (i): învățământ preșcolar, care acoperă copiii cu vârste cuprinse între 3 și 6 ani; (ii) învățământ primar (de la 7 la 10 ani); (iii) gimnazial și mediu (11-17 ani), (iv) postsecundar și (v) superior. Învățământul este obligatoriu din clasa 1 până la a 9-a, adică de la nivelul primar până la cel gimnazial, după care elevii pot susține examenul de admitere general și secundar profesional, și liceal. Învățământul superior este asigurat prin intermediul universităților, academiilor și instituțiilor private și publice și este accesibil studenților care au obținut o diplomă de studii medii generale sau liceale.

Din cauza scăderii numărului populației și mai ales a cohortei de tineri, numărul studenților este în scădere la toate nivelurile de învățământ (cu 9 procente în perioada 2014-2019). Scăderea numărului de studenți înscriși a avut loc în învățământul profesional (-19 procente) și terțiar (-36,5 procente).³¹ 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 terțiar au crescut (de la 52,1 procente în 2014 la 57,9 procente în 2020).³² În anul universitar 2019-20, mai mult de jumătate dintre studenții din ciclul I universitar (55,9 procente) au fost înscriși la studii în educație, studii economice și juridice și 19 procente la facultăți de tehnologie și inginerie, fără modificări majore în timp.³³ În ceea ce privește reformele în învățământul superior, *Strategia de Dezvoltare a Educației 2020* are 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.

³⁰ 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>

³¹ BNS, *Studenți înscriși după tip de instituție, anii academici 2014-15 și 2019-20*.

³² Ibidem.

³³ BNS, *Studenți la instituțiile de învățământ superior, pe domenii de studiu (2014-2020)*

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.³⁴ 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 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, la nivel primar și mediu general 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.³⁵

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 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 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.³⁶ 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

³⁴ Banca Mondială, *Indicatori de dezvoltare mondială*.

³⁵ Banca Mondială: *Menținerea stabilității și restabilirea creșterii. Note de politici ale Republicii Moldova 2019*.

³⁶ Fundația Europeană de Formare (ETF) Moldova. *Evoluții în educație, formare și ocupare*, ETF 2020.

Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM); a revizuit conținutul serviciilor de ocupare și a introdus recunoașterea învățării anterioare și a serviciilor de reabilitare profesională; a implementat un nou portofoliu de programe active ale pieței muncii (instruirea la locul de muncă, stagiul 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.

Tabel 8 - Realizarea Obiectivelor SNOFM

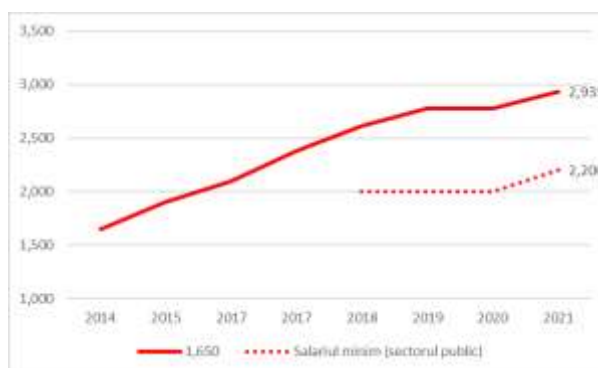
		2017		2018		2019		2020		2021	
Indicator	2015	Plan	Valoare reală	Plan	Valoare reală	Plan	Valoare reală	Plan	Valoare reală	Plan	Valoare reală
Rata de ocupare a populației, %	40,3	40,8	42,4	41,6	44,5	42,4	40,1	43,2	38,8	44,1	39,8
Populația plecată în străinătate la muncă sau în căutarea unui loc de muncă (% din populația inactivă în vârstă de 15 ani și peste)	18,9	18,5	18,46	18,5	20,8	18,0	11,2	18,0	11,8	17,5	10,3
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	82,86
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	24,4	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	128,46	103,0	161,13	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	37,4	45,0	60,11	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 BNS ale Anchetei Forței de Muncă, ANOFM

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 (Graficul 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 Moldova.

Graficul 23 – Salariul minim în Moldova (2014-2021), MLD



Sursa: Informație oferită de Ministerul Sănătății, 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 (ANOFM) 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 ANOFM 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 patru 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 ANOFM 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.³⁷ Raportul angajat - șomeri a crescut de peste trei ori (de la 1:265 în 2017 până la 1:339) din cauza reducerii personalului, fiind de trei ori mai mic decât indicatorul internațional utilizat pentru măsurarea calității furnizării serviciilor.

Portofoliul de servicii 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 ANOFM 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).³⁸ Pe parcursul anului 2019, au fost înregistrate peste 34 de mii de locuri de muncă vacante.

Programe de integrare pe piața muncii

Țara investește 0,03 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). ANOFM a avut, până la intrarea în vigoare a noii legislații de promovare a 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 însăși 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 stimulente 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).

Stimulente 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 privind Promovarea Ocupării (Legea n.105/2018)

³⁷ OIM: *Evaluarea prestării serviciilor de ocupare pentru tineri de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă a Republicii Moldova*, februarie 2017

³⁸ Informație oferită de ANOFM, privind activitățile îndeplinite 2018-2019

Politici pasive ale pieței muncii

Sistemul de protecție socială din Republica Moldova constă din mai multe scheme, dintre care cel mai important este programul de ajutor social (AS), combinat cu suportul pentru perioada rece a anului și ajutorul de șomaj.

Ajutorul de șomaj se ridică la 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.³⁹ 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).

În 2009, țara a reformat sistemul de protecție socială prin introducerea unor transferuri de bani sub formă de ajutor social combinat cu suportul pentru perioada rece (din 2011), care a înlocuit treptat prestațiile către categorii întregi fără o țintire concretă. Valoarea prestației este condiționată de diferența de venit dintre venitul lunar al gospodăriei și pragul de venit minim garantat (stabilit la 2.088 MDL în 2020), de statutul ocupațional al membrilor gospodăriei (cu membri apti de muncă obligați să se înregistreze la ANOFM), și nivelul bunăstării gospodăriei. Numărul beneficiarilor în 2018 a fost de aproximativ 160 de mii de persoane, cu apogeu maxim în lunile de iarnă din cauza muncii sezoniere în agricultură. Suportul se acordă pentru un an, fiind pasibil de reînnoire dacă statutul pe piața muncii a membrilor gospodăriei nu se schimbă. Dacă nu există niciun membru al gospodăriei apt de muncă, ajutorul se acordă pentru doi ani. Până în 2017, ponderea prestațiilor de asistență socială pentru cele mai sărace 20 de procente ale populației a crescut de la 40 la 71 procente.⁴⁰ În 2017, cheltuielile anuale alocate pentru programul de ajutor social s-au ridicat la aproximativ 0,8 procente din PIB (una dintre cele mai scăzute ponderi din regiunea EAC) și aproximativ 44 procente dintre cei săraci au beneficiat de ajutoare.⁴¹

Aproximativ 19,6 procente din totalul cheltuielilor pentru ajutor social sunt destinate adulților apti de muncă, în timp ce cifrele privind sărăcia indică vădit riscul sporit cu care se confruntă gospodăriile cu copii (Tabelul 9, panelul A). Plățile de ajutor social reduc sărăcia cu 1,8 procente (cu 3,8 puncte procentuale când este inclus suportul pentru perioada rece). Programul de ajutor social este maxim eficient pentru gospodăriile cu trei copii și mai mult, a căror nivel de sărăcie este redusă cu 5 puncte procentuale și, în general, pentru gospodăriile cu copii (a căror sărăcie scade cu 2,5 puncte procentuale). Cu toate acestea, doar 18,5 procente din bugetul total pentru ajutorul social este destinat acestui grup (care reprezintă peste 42 procente din toate gospodăriile sărace), în schimb aproape un sfert din bugetul ajutorului social este alocat adulților capabili să muncească.⁴²

³⁹ ANOFM: *Raport Statistic*, 2019.

⁴⁰ Banca Mondială: *Suținerea stabilității și revitalizarea creșterii*, Note de Politici Moldova 2019; banca de date ASPIRE (indicatori privind protecția socială și munca), <https://www.worldbank.org/en/data/datatopics/aspire/country/moldova>

⁴¹ Banca Mondială: *Revizuirea prestațiilor de Ajutor Social pentru eficientizarea absorbției de către săraci*, World Bank, 2020

⁴² Banca Mondială: *Notă tematică specială. Asistență socială, toamna 2019*

În timp ce numărul persoanelor care beneficiază de prestații a crescut de-a lungul anilor, capacitatea acestora de reducere a sărăciei a rămas limitată din cauza cuantumului scăzut.⁴³

Tabelul 9: Performanța programului de Asistență Socială în Moldova, 2019

Panel A: Contribuția programului de AS la reducerea sărăciei			Panel B: Distribuția bugetului AS	
	Pre-AS	Post-AS		
Total	18.5	16.7		
2 adulți, 1 copil	16.1	14.9	2 adulți, 1 copil	13.2
2 adulți, 2 copii	19.1	16.5	2 adulți, 2 copii	17.5
2 adulți și 3+ copii	37.8	32.8	2 adulți și 3+ copii	18.5
1 adult și copii	25.4	22.9	1 adult și copii	15.2
Adulți apti	17.0	15.3	Adulți apti	19.6
Doar pensionari	14.8	14.2	Doar pensionari	9.9
Adulți micști	15.9	14.2	Adulți micști	6.1

Sursa: Banca Mondială: *Notă tematică specială. Asistență socială*, toamna 2019.

Pe perioada stării de urgență declarată pentru depășirea pandemiei Covid-19, procedura de aplicare pentru accesarea ajutorului social a fost simplificată; venitul minim garantat în baza căruia se calculează ajutorul social a fost majorat; s-au ridicat indicii de scor, iar pentru copiii din gospodărie a fost oferită o sumă suplimentară. Combinarea acestor măsuri a majorat cuantumul total al ajutorului social plătit lunar (de la 823 MDL la 1.120 MDL) și numărul de gospodării care au primit cel puțin o plată de ajutor social (de la aproximativ 77.000 în 2019 la peste 96.000 de gospodării în 2020).⁴⁴

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 2019.⁴⁵ În 2011, pe lângă Primul Ministru a fost înființat un Consiliu Economic, cu scopul de a facilita dialogul dintre Guvern și mediul de afaceri.

Capitolul III. 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 2030*.

În perioada 2022-2026, se presupune că economia va crește cu o rată medie de 5,2 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.⁴⁶ Creșterea mai scăzută a producției proiectată pentru perioada 2022-2026 comparativ cu creșterea economică din 2021, se datorează incertitudinilor legate de criza cauzată de pandemia Covid-19, redresarea economică a principalilor parteneri comerciali, tendințelor prețurilor la energie și instabilității politice din regiune.

⁴³ Banca Mondială: *Revizuirea prestațiilor de Ajutor Social pentru eficientizarea absorbției de către săraci*, World Bank, 2020

⁴⁴ Informație furnizată de Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale.

⁴⁵ A. Lungu, *Dialogul social în Republica Moldova*, 2019

⁴⁶ 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.

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 și protecției sociale.

Strategia Națională de Dezvoltare 2030 prevede măsuri de eficientizare a sistemului de administrare fiscală la nivel central și local; dezvoltarea infrastructurii la nivel local; de dezvoltare a conexiunii de bandă largă și e-guvernare; de favorizare a unei piețe competitive a energiei și dezvoltarea energiei verzi; de reformare a sistemului de educație și formare la toate nivelurile; de îmbunătățire a legislației privind protecția concurenței și a investițiilor; extinderea serviciilor de dezvoltare a întreprinderilor și accesul simplificat la finanțare, sprijin pentru inovare. Aceste măsuri de politici vor fi implementate de Ministerul Economiei, Ministerul Educației și Cercetării, Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale.

Progresele domeniilor de politici menționate mai sus vor fi evaluate în baza indicatorilor: rata de ocupare a populației în vârstă 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 a 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 vârstă de 15 ani și peste.

Măsurile de politică sub responsabilitatea directă a Ministerului Muncii și Protecției Sociale (MMPS), se vor concentra pe: (i) revizuirea legislației privind ocuparea forței de muncă pentru abordarea capcanelor inactivității, ocupării informale a forței de muncă și reconcilierii vieții profesionale cu viața de familie; (ii) extinderea investițiilor în politicile active ale pieței muncii și în domeniul de aplicare al acestora; (iii) creșterea gradului de acoperire și a eficienței sistemului de protecție socială, reducând în același timp inactivitatea și capcanele sărăciei; și (iv) îmbunătățirea capacității instituționale de realizare a obiectivelor reformelor în domeniul muncii, ocupării forței de muncă și protecției sociale (Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, Inspectoratul Stat al Muncii, rețeaua de servicii sociale) și promovarea dialogului social.

În context, **Obiectivul general al Programului este creșterea nivelului de ocupare a forței de muncă și accesului pe piața muncii pentru toți.**

Obiectivele specifice ale programului sunt:

Obiectiv specific 1. Revizuirea legislației muncii și mecanismelor de punere în aplicare a acesteia pentru a spori către anul 2026, cel puțin cu 3 și 4 procente, respectiv, rata participare și ocupare a tinerilor, femeilor cu responsabilități familiale, a persoanelor cu calificare joasă și reducerii până la 18 procente a ocupării informale.

Obiectiv specific 2. Extinderea domeniului de aplicare și a spectrului de politici active ale pieței muncii pentru reducerea, către anul 2026, a ecartului de gen al ocupării, cel puțin cu 3 procente, a ecartului salarial până la 10 procente, ratei tinerilor NEET cu 3 procente, precum și creșterea cu 10 procente a gradului de ocupare a forței de muncă în rândul populației rurale.

Obiectiv specific 3. Creșterea acoperirii și eficacității sistemului de protecție socială pentru reducerea, către anul 2026, cel puțin cu 15 procente a forței de muncă inactive, în special în

rândul femeilor și beneficiarilor de asistență socială și asigurarea reducerii sărăciei până la 2,5 procente prin eficientizarea transferurilor de prestații sociale.

Obiectiv specific 4. Îmbunătățirea eficacității și eficienței pieței muncii și a instituțiilor de protecție socială prin creșterea, către anul 2026, a finanțării pentru politica de măsuri active la 0,2 procente din PIB și creșterea până la 15 procente a populației eligibile acoperite de transferuri de prestații sociale și dublarea resurselor umane pentru agențiile de implementare a politici de ocupare a forței de muncă (ANOFM, ISM, DAS).

Capitolul IV. Impactul Programului și indicatori de monitorizare a acestuia

Obiectiv specific 1. Revizuirea legislației muncii și mecanismelor de punere în aplicare a acesteia pentru a spori către anul 2026, cel puțin cu 3 și 4 procente, respectiv, rata participare și ocupare a tinerilor, femeilor cu responsabilități familiale, a persoanelor cu calificare joasă și reducerii până la 18 procente a ocupării informale.

Atingerea acestui obiectiv se va realiza prin: (i) revizuirea cadrului legal privind concediul parental, prestațiile de îngrijire a copiilor, protecția locului de muncă pentru a facilita angajarea părinților și a îmbunătăți echilibrul dintre muncă și familie; (ii) 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; (iii) consolidarea regimului sancțiunilor pentru încălcările legislației muncii și implementarea măsurilor preventive (servicii de sensibilizare și consiliere din partea autorităților de inspecție) și normelor care permit măsuri de remediere pentru încălcări minore.

Indicator de monitorizare 1. Cadrul legal privind concediul parental, subvențiile de îngrijire a copiilor, protecția locurilor de muncă sunt revizuite pentru a ușura angajarea părinților și pentru a îmbunătăți echilibrul dintre muncă și familie.

Impact:

- Până în 2026, ponderea persoanelor inactive între 25 și 34 de ani datorită responsabilităților familiale este redusă cu 15 procente (la 72.000 de persoane)
- În 2026, ponderea copiilor cu vârsta de până la trei ani incluși în educația timpurie este de 30 procente
- Până în 2026, rata de ocupare în rândul femeilor cu vârsta cuprinsă între 25 și 34 de ani este de 47 procente

Notă: În 2020, ponderea persoanelor inactive din cauza responsabilităților familiale, cu vârste cuprinse între 25 și 34 ani, a fost de 53,6 procente, majoritatea femei (echivalentul a 84.100 de femei inactive din cauza responsabilităților familiale). În același an, doar 26,7 procente dintre copii cu vârsta mai mică de trei ani erau încadrați în învățământul preșcolar (aproximativ 35.100 de copii). În 2020, ponderea femeilor angajate din cohorta de 25-34 de ani a fost de 44,3 procente.

Concediul parental și îngrijirea 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 parental 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 primele cinci luni de la naștere (sau adopție). Subvenția pentru îngrijire a copilului va fi acordată familiilor cu copii, cu venituri mici și subvenții pentru întreprinderile cu 50 de angajați și mai mult, care vor crea unități de îngrijire a copiilor în cadrul întreprinderii.

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 revizuirea prevederilor Codului Muncii privind programul flexibil de muncă pentru a asigura că cadrul legal promovează ocuparea forței de muncă, fără a afecta calitatea locurilor de muncă.

În context, actualul sistem de prestații pentru copii va fi evaluat pentru a identifica dacă acesta descurajează ocuparea forței de muncă (în special în cazul femeilor slab calificate) și dacă indemnizațiile pentru îngrijirea copiilor (de exemplu, condiționate de frecventarea creșelor și încadrarea în muncă a părinților) pot fi mai eficiente în promovarea participării femeilor pe piața muncii.

Indicator de monitorizare 2. Povara fiscală asupra forței de muncă, în special pentru lucrătorii cu salarii mici este revizuită pentru a încuraja ocuparea forței de muncă și a reduce stimulentele individuale de a lucra informal.

Impact:

- Până în 2026, povara fiscală generală asupra forței de muncă este de 35 procente.
- În 2026, rata locurilor de muncă informale scade la 18 procente și 22 procente în rândul tinerilor (15-24).

Notă: În 2019, povara fiscală generală asupra muncii a fost de 38 procente, mai mare decât media țărilor OCDE. În 2020, rata locurilor de muncă informale a fost de 22,4 procente pentru lucrătorii cu vârsta de 15 ani și peste și 28,1 procente în rândul tinerilor (15-24).

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 cerceta, în parteneriat cu Ministerul Finanțelor, care opțiuni ar putea maximiza revenirea în formalitate, reducând în același timp costurile fiscale. Un alt domeniu de acțiuni 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. Adoptarea registrului salariaților 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 angajaților salariați și consolidarea rolului și a mandatului de inspectare vor reduce fenomenul ocupării informale a forței de muncă.

Indicator de monitorizare 3. Regimul sancțiunilor pentru încălcările legislației muncii este consolidat și însoțit de măsuri preventive (servicii de sensibilizare și consultare) și norme care permit măsuri de remediere pentru încălcările minore.

Impact:

- În 2026, rata locurilor de muncă informale scade la 18 procente și la 22 procente în rândul tinerilor (15-24).

- Ocuparea informală în sectorul agricol și al construcțiilor se reduce la 50 procente până în 2026.

Notă: În 2020, ocuparea informală a forței de muncă a fost de 22,4 procente pentru lucrătorii de 15 ani și peste și 28,1 procente pentru tineri (15-24), cu rate mai mari în sectoarele agricol și cel al construcțiilor (65,6 procente și, respectiv 64,9 procente).

Sistemul de sancțiuni pentru încălcarea legislației muncii va fi revizuit pentru a: (i) 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; (ii) revizui sistemul de sancțiuni pecuniare pentru încălcările legislației muncii (limite superioare și inferioare); (iii) extinde serviciile de consultanță oferite întreprinderilor pentru a favoriza respectarea reglementărilor legislației muncii; și (iv) stabili o planificare și implementare mai eficiente a activităților de inspecție a muncii. Procedura de sancționare pentru încălcări minore va fi revizuită pentru a prevedea servicii de consultanță și o perioadă de grație pentru întreprinderi în vederea asigurării conformității.

Obiectiv specific 2. Extinderea domeniului de aplicare și a spectrului de politici active ale pieței muncii pentru reducerea, către anul 2026, a ecarterului de gen al ocupării, cel puțin cu 3 procente, a ecarterului salarial până la 10 procente, ratei tinerilor NEET cu 3 procente, precum și creșterea cu 10 procente a gradului de ocupare a forței de muncă în rândul populației rurale.

Politica de măsuri active pe piața muncii vizează îmbunătățirea funcționării pieței muncii prin prisma îmbunătățirii mobilității pe piața muncii (tranziția de la șomaj și inactivitate către ocuparea forței de muncă) și prin facilitarea dislocării lucrătorilor disponibilizați. Prin îmbunătățirea corelării șomerilor cu locurile de muncă disponibile, politica de măsuri active poate avea un impact pozitiv asupra ratei de ocupare a forței de muncă. Domeniul de aplicare și eficacitatea acestor politici, care includ serviciile de ocupare a forței de muncă, formarea și ocuparea subvenționată a forței de muncă, (subvenții pentru recrutare, scheme de auto ocupare și lucrări publice, depind în mod esențial de volumul de finanțare disponibil pentru implementarea acestora, de existența unor mecanisme solide de implementare, și anume, un Serviciu Public de Ocupare a Forței de Muncă eficient; și de abordările ce vizează suportul grupurilor de populație expuse cel mai mult riscului de excludere socială.

Atingerea obiectivului dat se va realiza prin: (i) îmbunătățirea țintirii și finanțării politicilor active ale pieței muncii pentru a răspunde nevoilor multiple ale celor mai defavorizate grupuri ale populației; (ii) îmbunătățirea spectrului de servicii de ocupare a forței de muncă pentru a include informații fiabile și actualizate despre piața muncii și informații privind drepturile la locul de muncă; servicii de validare a învățării informale și non-formale; servicii de ghidare în carieră pentru instruirea pe tot parcursul vieții; suport individualizat pentru gestionarea tranzițiilor pe piața muncii; (iii) extinderea portofoliului de programe de ocupare a forței de muncă pentru a include oportunități de formare, perfecționare și recalificare; subvenții pentru facilitarea tranziției la locul de muncă pentru grupurile defavorizate (tineri slab calificați, femei care revin pe piața muncii, migranți reîntorși, persoane cu dizabilități); și oportunitățile de autoocupare; (iv) implementarea strategiilor de activare și monitorizate pentru a minimiza capcanele sărăciei și inactivității și pentru a promova ocuparea forței de muncă în rândul grupurilor defavorizate.

Indicator de monitorizare 1. Țintirea și finanțarea politicilor active ale pieței muncii sunt revizuite pentru a răspunde nevoilor multiple ale celor mai defavorizate grupuri ale populației.

Impact:

- În 2026, investițiile anuale în politici active ale pieței muncii sunt de 0,2 procente din PIB.
- Până în 2026, aproximativ 15 procente dintre persoanele înregistrate la ANOFM au acces la programele active ale pieței muncii.

Notă: În ultimii ani, ponderea șomerilor înregistrați, participanți la programe active ale pieței muncii a fost de aproximativ 10 procente din numărul total de șomeri înregistrați. În 2020, Moldova a investit doar 0,03 procente din PIB în politicile active ale pieței muncii, de cinci ori mai puțin decât țările Europei de Sud Est.

O condiție 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. Modernizarea platformei TIC a ANOFM va permite: (i) instituirea unei proceduri online de înregistrare și revendicare; (ii) 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; (iii) 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; (iv) adoptarea unui sistem automat de corelare a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă cu locurile de muncă vacante disponibile; (v) colectarea și gestionarea informațiilor despre clienții individuali, locurile de muncă vacante și angajatorii, servicii și programe.

Indicator de monitorizare 2. Spectrul de servicii de ocupare a forței de muncă este modernizat pentru a include informații fiabile și actualizate despre piața muncii și informații privind drepturile la locul de muncă; servicii de validare a învățării informale și non-formale; servicii de ghidare în carieră pentru instruirea pe tot parcursul vieții; și suport individualizat pentru gestionarea tranzițiilor pe piața muncii

Impact:

Până în 2026, 70 procente dintre persoanele înregistrate la ANOFM beneficiază de servicii de ocupare a forței de muncă adaptate la nevoile lor.

Notă: În 2020, ANOFM a oferit servicii de ghidare în carieră pentru 17 procente din numărul persoanelor înregistrate, în timp ce 31,7 procente au fost angajați. Serviciile de validare a învățării non formale și informale sunt încă subdezvoltate.

Oferta de servicii a ANOFM este destul de dezvoltată, dar resursele umane, financiare și tehnice limitate restrâng aria de aplicare în ceea ce privește numărul de șomeri antrenați în măsuri active. Reforma pachetului de finanțare disponibil pentru ANOFM va permite extinderea ariei și a spectrului de servicii și măsuri de ocupare, precum și dezvoltarea activităților de identificare a

persoanelor inactive și a tinerilor NEET. 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. Modalitățile de furnizare a serviciilor de ocupare a forței de muncă vor fi, de asemenea, revizuite pentru a introduce posibilitatea de ghidare în carieră online (destinate șomerilor, lucrătorilor și publicului larg), activități de identificare și extindere a furnizării de servicii față în față pentru persoanele care necesită suport suplimentar pe piața muncii.

Indicator de monitorizare 3. Portofoliul de programe de ocupare a forței de muncă este extins pentru a include oportunități de formare, perfecționare și recalificare; subvenții pentru facilitarea tranziției către un loc de muncă pentru grupurile defavorizate (tineri necalificați, tineri NEET, femei care revin pe piața muncii, migranți reîntorși, persoane cu dizabilități, refugiați) și oportunități de auto ocupare

Impact:

Până în 2026, 15 procente dintre persoanele înregistrate la ANOFM au acces la programe de ocupare a forței de muncă adaptate la nevoile lor și la cerințele pieței muncii.

Notă: În 2020, mai puțin de 900 de persoane au avut acces la programe active ale pieței muncii (formare în afara și la locul de muncă, stagii, subvenții salariale și programe de mobilitate), egal cu 1,5 procente din numărul de persoane înregistrate.⁴⁷

Spectrul de măsuri active ale pieței muncii a fost extins în mod substanțial prin Legea 105/2018 pentru a include formarea în afara și la locul de muncă, stagiile, subvențiile salariale, oportunitățile de auto ocupare, precum și măsurile care vizează persoanele cu dizabilități (subvenții pentru adaptarea locului de muncă). Aceste programe pot fi adaptate nevoilor individuale, dar implementarea acestora necesită personal instruit care să gestioneze procesul atât la nivel central, cât și la nivel local (consilierea persoanelor fizice; contractarea furnizorilor; corelarea caracteristicilor participanților cu caracteristicile programului și cu nevoile pieței muncii; monitorizarea progresului individual; mentoratul și verificarea situației pieței muncii la urmărire). Se presupune că sistemul de profilare bazat pe date va facilita segmentarea clienților individuali în categorii de servicii pentru suport, în timp ce, se așteaptă ca noul spectru de servicii va pregăti clienții pentru piața muncii sau pentru participarea la măsuri active. Disponibilitatea programelor de formare profesională aliniate cerințelor pieței muncii va fi extinsă prin consolidarea parteneriatului cu angajatorii (pentru formarea la locul de muncă) și cu instituțiile de învățământ profesional (pentru formarea în afara locului de muncă).

Indicator de monitorizare 4. Strategiile de activare sunt implementate și monitorizate pentru a minimiza inactivitatea și ”capcanele ajutorului social” și pentru a promova ocuparea forței de muncă pentru grupurile defavorizate.

Impact:

Până în 2026, ponderea bugetului de asistență socială destinată adulților apti de muncă scade la 15 procente.

⁴⁷ Datele de referință al acestui rezultat de politici este influențat negativ de reorganizarea ANOFM, care a început în 2018 după promulgarea Legii 105/2018, și de măsurile de urgență adoptate de Guvern pentru a reduce răspândirea Covid-19

Notă: În 2019, aproximativ 19,6 procente din bugetul total alocat programului de ajutor social a ținut adulții apti de muncă, în comparație cu 18,5 procente direcționat către familiile cu trei și mai mulți copii, care sunt cele mai expuse riscului de sărăcie.

Strategiile de activare condiționează acordarea suportului financiar de căutarea activă a unui loc de muncă și participarea la măsurile active ale pieței muncii, serviciile de ocupare a forței de muncă și alte măsuri pe piața muncii care promovează revenirea pe piața muncii. O caracteristică cheie a strategiilor de activare este că beneficiarii de prestații sociale (ajutor social) apti de muncă sunt obligați să participe la interviuri obligatorii cu specialiștii de ocupare, să caute și să aplice la locurile de muncă vacante, să accepte oferte de locuri de muncă corespunzătoare, să formuleze un plan individual de acțiuni și să participe la programe de formare profesională sau de susținere a autoocupării. Nerespectarea declanșează „sanționare”, care constă în scăderea progresivă a plății prestațiilor.

Obligația beneficiarilor de ajutor social este oglindită de cea a ANOFM de a furniza servicii eficiente și măsuri de ocupare a forței de muncă (obligație reciprocă). Strategiile de activare vor cuprinde o combinație de instrumente și vor viza beneficiarii adulți de asistență socială apti de muncă: (i) profilare individuală pentru a evalua barierele pieței muncii; (ii) conceperea unei strategii de revenire la locul de muncă bazată pe consiliere, îndrumare, plasare în muncă și participare la măsuri active; (iii) aplicarea mecanismelor de sancționare pentru neconformitate; și (iv) o mai bună cooperare și colaborare cu specialiștii din cadrul serviciilor de asistență socială. Sancționarea va fi concepută progresiv (pierderea unui procent din ajutor social pentru neconformitate până la epuizarea ajutorului).

Dovezile existente arată că sancționarea progresivă este mai eficientă atât la nivelul beneficiarilor (adică indivizii tind să ia în serios sancțiunea odată ce este aplicată), cât și la nivelul specialiștilor de ocupare (specialiștii de ocupare sunt, în general, reticenți în a aplica sancțiuni stricte, în timp ce sancțiunile mai ușoare sunt mai ușor de implementat). Suplimentar, ANOFM va aplica diferite strategii pentru a identifica abuzurile (adică, beneficiarii care beneficiază de ajutor social și își suplimentează veniturile prin muncă în economia informală), inclusiv prin programarea întâlnirilor în timpul programului de lucru, solicitând beneficiarilor să participe la ateliere scurte la ore nepotrivite și, în general, perturbarea zilei de lucru în vederea identificării activităților de muncă informală.

Obiectiv specific 3. Creșterea acoperirii și eficacității sistemului de protecție socială pentru reducerea, către anul 2026, cel puțin cu 15 procente a forței de muncă inactive, în special în rândul femeilor și beneficiarilor de asistență socială și asigurarea reducerii sărăciei până la 2,5 procente prin eficientizarea transferurilor de prestații sociale.

Există dovezi privind rolul pe care îl are sistemul de protecție socială în reducerea sărăciei; favorizarea creșterii incluzive; și stimularea economiei în timpul unei crize economice.⁴⁸ Sistemul de protecție socială din Moldova se confruntă cu mai multe provocări, inclusiv presiunile exercitate asupra sistemului cauzate de îmbătrânirea populației; accesibilitatea limitată a serviciilor sociale în zonele rurale; un pachet de finanțare care este insuficient pentru a ajunge la toate gospodăriile sărace; și înlocuirea lentă a prestațiilor categoriale.

Acest obiectiv se va realiza prin: (i) extinderea ofertei de servicii de îngrijire a copiilor la prețuri accesibile către toate zonele geografice ale țării și sprijinirea participării și ocupării forței de muncă,

⁴⁸ See OECD: *Can social protection be an engine for inclusive growth?* (OECD, Paris, 2019).

în special în rândul femeilor de vârstă de 25-49 ani; și (ii) reformarea sistemului de protecție socială (structura prestațiilor, criteriile de eligibilitate, durata și cerințele de condiționalitate) pentru a proteja persoanele de sărăcie, minimizând în același timp capcanele sărăciei.

Indicator de monitorizare 1. Oferta de servicii de îngrijire a copiilor la prețuri accesibile este extinsă către toate zonele geografice ale țării și sprijină participarea la forța de muncă, în special în rândul femeilor de vârstă medie.

Impact:

- în 2026, ponderea persoanelor între 25 și 34 de ani inactive din cauza responsabilităților familiale este redusă cu 15 procente (la 72.000 de persoane)
- În 2026, ponderea copiilor cu vârsta de până la trei ani în educație și îngrijire timpurie este de 30 procente
- Până în 2026, rata de ocupare în rândul femeilor cu vârsta cuprinsă între 25 și 34 de ani este de 47 procente

Notă: În 2020, ponderea persoanelor inactive din cauza responsabilităților familiale, de vârstă 25-34 ani a fost de 53,6 procente, majoritatea femei (echivalent cu 84.100 femei inactive din cauza responsabilităților familiale). În același an, doar 26,7 procente dintre copiii cu vârsta mai mică de trei ani erau incluși în educația preșcolară (aproximativ 35.100 de copii). În 2020, ponderea femeilor angajate din cohorta de vârstă 25-34 a fost de 44,3 procente.

Acest obiectiv va operaționaliza Obiectivul specific 1 în partea ca ține de modificarea cadrului legal privind concediul parental și subvenționarea îngrijirii copiilor și pentru va extinde disponibilitatea serviciilor de îngrijire a copiilor la prețuri accesibile. La rândul său, se așteaptă că aceasta va crește participarea femeilor pe piața muncii. Extinderea serviciilor de îngrijire a copiilor se va baza pe o combinație de strategii. În primul rând, construcția unităților de îngrijire timpurie va lua în considerare distribuția geografică și proiecțiile demografice, pe de o parte, posibilitatea de transformare a clădirilor în alte scopuri, pe de altă parte. În al doilea rând, accesibilitatea serviciilor va fi abordată în baza dovezilor disponibile (vouchere de îngrijire a copiilor pentru familiile cu venituri mici utilizate pentru servicii acreditate ale furnizorilor, sprijinul acordat întreprinderilor care vor pune la dispoziția lucrătorilor facilități de îngrijire a copiilor). În al treilea rând, dezvoltarea unei linii de servicii dedicate în cadrul ANOFM 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).

Indicator de monitorizare 2. Sistemul de protecție socială (structura prestațiilor, criteriile de eligibilitate, durata și cerințele de condiționalitate) este reformat pentru a proteja persoanele de sărăcie, reducând în același timp capcanele asociate ajutorului social.

Impact:

- Până în 2026, ponderea bugetului pentru ajutor social destinat adulților apti de muncă scade la 15 procente
- În 2026, contribuția sistemului de asistență socială la reducerea sărăciei crește de la 1,8 puncte procentuale la 2,5 puncte procentuale
- Până în 2026, ponderea persoanelor inactive din cauza muncii agricole în afara sezonului scade cu 20 procente

Notă: În 2020, ponderea persoanelor de 15 ani și peste, inactive din cauza muncii agricole în afara sezonului, a fost de 37.800 (3,2 la sută din numărul total de persoane inactive). În același an,

sistemul de asistență socială a redus sărăcia cu 1,8 puncte procentuale per total, în timp ce 19,6 la sută din bugetul total de asistență socială a fost destinat adulților apti de muncă.

Reforma programului de ajutor social, deja începută în perioada anterioară, va continua în vederea creșterii acoperirii gospodăriilor sărace și a reducerii plăților către cei nesăraci. Verificarea criteriilor de eligibilitate și a mecanismelor de sancționare pentru prevenirea abuzurilor va fi consolidată. Acest lucru, în combinație cu capacitatea administrativă îmbunătățită și strategiile de activare eficiente, va permite extinderea gamei de beneficiari de asistență socială și către lucrători săraci (adică, persoane care lucrează, dar câștigă salarii mici).

O atenție deosebită va fi acordată situației lucrătorilor din agricultură, care sunt inactivi în perioada din afara sezonului. Întrucât acești lucrători nu au dreptul la ajutorul standard de șomaj din cauza lipsei stagiului de cotizare, se va cerceta posibilitatea stabilirii unui ajutor de șomaj special (în baza unui număr minim de zile lucrate în ultimele peste 12 luni).⁴⁹ Extinderea protecției sociale la această categorie de lucrători ar preveni inactivitatea acestora în afara sezonului și ar proteja gospodăria de căderea în sărăcie.

Reforma sistemului de pensii va continua, prin dialog social. În special în perioada planificată, Ministerul va revizui procesul de indexare, va spori eficiența sistemului de pensii pentru a reduce sărăcia (în special în zonele rurale) și va alinia treptat sistemul de pensionare la principiile de echitate.

Obiectiv specific 4. Îmbunătățirea eficacității și eficienței pieței muncii și a instituțiilor de protecție socială prin creșterea, către anul 2026, a finanțării pentru politica de măsuri active la 0,2 procente din PIB și creșterea până la 15 procente a populației eligibile acoperite de transferuri de prestații sociale și dublarea resurselor umane pentru agențiile de implementare a politici de ocupare a forței de muncă (ANOFM, ISM, DAS).

Reformele evidențiate mai sus referitoare la legislația muncii, politicile active ale pieței muncii și protecția socială necesită investiții considerabile în dezvoltarea unui mecanism puternic de livrare și consolidare capacității instituțiilor publice relevante.

Obiectivul dat se va realiza prin: (i) capacitatea ANOFM cu resurse umane, financiare și tehnologice pentru a extinde furnizarea de servicii și programe, pentru a implementa strategii de activare eficiente și pentru a contribui la realizarea obiectivelor politicii de ocupare și incluziune socială; (ii) capacitatea Inspectoratului de Stat al Muncii de a aplica legislația privind protecția ocupării forței de muncă și egalitatea pe piața muncii pentru a contribui efectiv la reducerea ocupării informale, a inegalității de gen și a deficitelor de muncă decentă; (iii) capacitatea rețelei de servicii de asistență socială cu resurse umane, financiare și tehnice necesare pentru implementarea reformelor, protejarea persoanelor și asigurarea incluziunii sociale a acestora; (iv) consolidarea rolului instituțiilor de dialog social la nivel central și local pentru asigurarea elaborării, monitorizării și evaluării politicilor de ocupare și protecție socială.

Indicator de monitorizare 1. ANOFM dispune de mijloacele umane, financiare și tehnologice pentru a extinde furnizarea de servicii și programe, pentru a implementa strategii de activare eficiente și pentru a contribui la atingerea obiectivelor politicilor de ocupare și incluziune socială.

Impact:

⁴⁹ În Italia, de exemplu, ajutorul de șomaj pentru lucrătorii agricoli este egal cu 40 procente din salariul plătit și este achitat angajaților aflați în întreținere cu contracte temporare care lucrează cel puțin 101 zile pe parcursul anului.

- Până în 2026, 15 procente dintre persoanele înregistrate la ANOFM au acces la programele pieței muncii adaptate nevoilor lor și solicitărilor pieței muncii.
- Până în 2026, 70 procente dintre persoanele înregistrate la ANOFM primesc servicii de angajare adaptate nevoilor lor.
- În 2026, raportul personal ANOFM-șomeri este de 1:250

Notă: În 2020, ANOFM a oferit servicii de orientare în carieră pentru 17 procente din numărul de persoane înregistrate, în timp ce 31,7 procente au primit servicii de angajare. Serviciile de validare a învățării non formale și informale sunt încă subdezvoltate. În același an, mai puțin de 900 de persoane au avut acces la programe active de pe piața muncii (formare la locul de muncă și în afara acestuia, stagii, subvenții salariale și scheme de mobilitate), egal cu 1,5 la sută din stocul de persoane înregistrate. Raportul dintre personal ANOFM și șomeri a fost de 1:339 (de trei ori mai mic decât standardul internațional pentru furnizarea serviciilor de ocupare calitative).

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 ANOFM 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 consolidarea sistemului de monitorizare și evaluare; și renovarea birourilor locale de ocupare a forței de muncă.

Indicator de monitorizare 2. Capacitatea Inspectoratului de Stat al Muncii de a aplica legislația privind protecția ocupării forței de muncă și egalitatea pe piața muncii este îmbunătățită și contribuie efectiv la reducerea angajării informale, a inegalității de gen și a deficitelor de muncă decentă.

Impact:

- În 2026, ocuparea informală scade la 18 procente și 22 procente în rândul tinerilor (15-24)
- Ocuparea informală în sectorul agricol și cel al construcțiilor este redusă către 50 procente până în 2026
- În 2026, ecartul de salarizare scade la 10 procente
- Până în 2026, ponderea lucrătorilor care câștigă salarii sub 60 procente din salariul mediu pe economie scade la 20 procente

Notă: În 2020, ocuparea informală a fost de 22,4 procente pentru lucrătorii de 15 ani și peste și de 28,1 procente în rândul tinerilor (15-24), cu nivel mai înalt în sectorul agricol și construcții (65,6 procente și, respectiv 64,9 procente). În același an, aproximativ 24,8 procente dintre toți lucrătorii au câștigat salarii sub 60 procente din salariul mediu național, în timp ce 9,5 procente au primit salarii nete sub minimul (adică 2.935 MLD pe lună). Diferența de remunerare între femei și bărbați a fost de aproximativ 13,7 procente.

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 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, inspecții comune cu alte autorități, acces reciproc la date administrative pentru a ghida activitățile de inspecție); (ii) asigura Inspectoratul Muncii cu instrumente tehnice necesare îndeplinirii efective a mandatului său (platforma TIC, registrul bolilor profesionale, registrul obligatoriu al salariaților, vehicule, interoperabilitatea bazei de date); (iii) recrutează resurse umane necesare cu experiență tehnică 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.

Indicator de monitorizare 3. Rețeaua de servicii de asistență socială este asigurată cu resursele umane, financiare și tehnice necesare pentru implementarea reformelor, protejarea persoanelor și asigurarea incluziunii sociale a acestora

Impact:

- Până în 2026, cheltuielile anuale pentru programul de asistență socială cresc către 1 procent din PIB
- Până în același an, ponderea prestațiilor de asistență socială care revin celei mai sărace chintile a populației este de 80 procente
- În 2026, contribuția sistemului de asistență socială la reducerea sărăciei crește de la 1,8 puncte procentuale la 2,5 puncte procentuale

Notă: În 2017, cheltuielile anuale pentru asistență socială de ultimă instanță s-au ridicat la circa 0,8 procente din PIB. În același an, ponderea prestațiilor de asistență socială care revin celor mai sărace 20 procente din populație a crescut de la 40 la 71 procente. Sistemul de asistență socială reduce sărăcia cu 1,8 puncte procentuale per total.

În timp ce reforma sistemului de protecție socială care vizează gospodăriile și persoanele sărace va avea ca scop creșterea investiției generale, limitarea plăților către nesăraci și protejarea grupurilor de populație cele mai expuse riscului, acțiunile de politică din acest rezultat vor avea ca scop creșterea capacității serviciilor de asistență socială pentru a gestiona eficient sistemul de prestații și de a sprijini beneficiarii de asistență socială pentru o viață independentă. Mai precis, acțiunile de politică se vor concentra pe: (i) creșterea numărului de personal frontal/recepționist disponibil pentru deservirea clienților, inclusiv recrutarea de specialiști pentru a face față situațiilor complexe; (ii) stabilirea unui program de formare continuă pentru perfecționarea furnizării serviciilor sociale și asigurarea furnizării de servicii sociale de calitate în toată țara; (iii) modernizarea platformei TIC pentru automatizarea proceselor și procedurilor, și consolidarea sistemului de monitorizare (inclusiv prin interoperabilitatea bazelor de date administrative); și (iv) reducerea prestațiilor categorice pentru eliberarea resurselor pentru asistență socială de ultimă instanță.

Indicator de monitorizare 4. Rolul instituțiilor de dialog social la nivel central și local este consolidat și informează elaborarea, monitorizarea și evaluarea politicilor de ocupare și protecție socială

Comisia Națională pentru Consultări și Negocieri Colective (CNCNC) se întrunește o dată pe lună, conform legii.

Impact:

- Până în 2026, contractele colective semnate la nivel național pentru a stabili nivelurile salariale și condițiile de muncă sunt aplicate de angajatori și determină sfera de aplicare a controalelor.
- În 2026, contractele colective semnate la nivel de întreprindere în sectorul privat reprezintă 35 procente din totalul acordurilor la nivel de întreprindere.

Notă: CNCNC s-a reunit o singură dată în 2019 și de patru ori în 2020. Partenerii sociali la nivel național au încheiat trei contracte colective privind modelul de înregistrare a timpului de muncă, modelul contractelor individuale de muncă și modelul pentru programarea concediilor anuale. În perioada 2017-2018 au fost încheiate peste o mie de contracte colective de muncă la nivel de întreprindere (o scădere de 44 procente față de cele peste 2.100 de contracte semnate în 2015-2016). Peste 80 procente sunt semnate în sectorul public.

Accentul acestui rezultat al politicilor va fi pus pe consolidarea Comisiei Naționale prin: (i) organizarea de reuniuni periodice ale Comisiei; și (ii) 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. Contractele 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.

Capitolul V. Costuri de implementare

Resursele financiare estimate a fi necesare pentru implementarea prezentului Program constituie 988,25 mii lei, după cum este detaliat în Tabelul 10. 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.

Tabel 10: Costurile necesare implementării Programului de Ocupare a Forței de Muncă 2022-2026

Rezultat	Cost total, mii lei
Obiectiv specific 1. Revizuirea legislației muncii și mecanismelor de punere în aplicare a acesteia pentru a spori către anul 2026, cel puțin cu 3 și 4 procente, respectiv, rata participare și ocupare a tinerilor, femeilor cu responsabilități familiale, a persoanelor cu calificare joasă și reducerii până la 18 procente a ocupării informale.	69,8
Obiectiv specific 2. Extinderea domeniului de aplicare și a spectrului de politici active ale pieței muncii pentru reducerea, către anul 2026, a ecartului de gen al ocupării, cel puțin cu 3 procente, a ecartului salarial până la 10 procente, ratei tinerilor NEET cu 3 procente, precum și creșterea cu 10 procente a gradului de ocupare a forței de muncă în rândul populației rurale.	337,0
Obiectiv specific 3. Creșterea acoperirii și eficacității sistemului de protecție socială pentru reducerea, către anul 2026, cel puțin cu 15 procente a forței de muncă inactive, în special în rândul femeilor și beneficiarilor de asistență socială și asigurarea reducerii sărăciei până la 2,5 procente prin eficientizarea transferurilor de prestații sociale.	240,6
Obiectiv specific 4. Îmbunătățirea eficacității și eficienței pieței muncii și a instituțiilor de protecție socială prin creșterea, către anul 2026, a finanțării pentru politica de măsuri active la 0,2 procente din PIB și creșterea până la 15 procente a populației eligibile acoperite de transferuri de prestații sociale și dublarea resurselor umane pentru agențiile de implementare a politici de ocupare a forței de muncă (ANOFM, ISM, DAS).	340,85
TOTAL	988,25

VI. Riscuri de implementare

Identificarea și descrierea riscului	Evaluarea probabilității materializării și impactului riscului (Scăzută, Medie, Înaltă)	Măsuri de diminuare/înlăturare a riscurilor
1. Riscul financiar: 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

2. Riscul social: adâncirea nivelului sărăciei și, ca consecință, scăderea calității vieții populației	Înalt	1. Prioritizarea politicilor și măsurilor în domeniul social la nivel de Guvern 2. Crearea mecanismului național de monitorizare a sărăciei și excluziunii sociale 3. Conjugarea eforturilor tuturor instituțiilor de stat și partenerilor sociali în vederea relansării economiei cu impact direct asupra pieței muncii 4. Lansarea unor noi programe de protecție socială combinate cu măsuri de activare
3. Riscul legat de forța de muncă: 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
4. Riscul economic: 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
5. Riscul legat de grupurile vulnerabile: 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
6. Riscul legat de evoluțiile tehnologice: 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. Conjugarea eforturilor tuturor actorilor interesați în vederea asigurării unei previzibilități legate de evoluțiile economice și ale pieței muncii
7. Riscul operațional: 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
8. Riscul statistic: schimbări în metodologiile din statistica pieței muncii și incomparabilitatea datelor statistice în serii lungi de timp, discrepanța dintre date de la diferite instituții	Mediu	1. Îmbunătățirea calității informației și lichidarea discrepanțelor dintre date de la diferite instituții cu competențe în domeniul muncii 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 3. Perfecționarea sistemului de colectare a datelor statistice/administrative

VII. Mecanismul de implementare și coordonare

Ministerul Muncii și Protecției Sociale (MMPS) 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 și inovării. MMPS 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, pieței muncii și social, necesare pentru obținerea progresului și, respectiv, impactului asupra pieței muncii descris în prezentul Program.

VIII. Monitorizare și evaluare

Monitorizarea Programului de ocupare 2022-2026 va include examinarea periodică a rezultatelor intervențiilor de politici. Se va baza pe un sistem de colectare a informațiilor și analiză a indicatorilor de performanță. MMPS va fi responsabil de sistematizarea informațiilor de monitorizare generate în timpul implementării Programului pentru a fi prezentate Guvernului. 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. MMPS va fi responsabil pentru coordonarea atât a evaluărilor intermediare, cât și a evaluării finale.

Primul exercițiu de evaluare va analiza rezultatele intervențiilor de politici, managementul financiar, calitatea monitorizării și implementării acesteia. 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; și
- *Sustenabilitate*: măsura în care rezultatele, inclusiv schimbările instituționale, sunt durabile în timp.

Rapoartele de evaluare vor fi publicate pe pagina web a MMPS.

PLAN DE ACȚIUNI

pentru implementarea programului de ocupare a forței de muncă pentru anii 2022-2026

Nr d/o	Acțiuni	Termen e de impleme ntare	Costuri estimative, mii. lei	Sursa de finanțare	Instituții responsabile	Parteneri	Indicatori de monitorizare
Obiectiv specific 1. Revizuirea legislației muncii și mecanismelor de punere în aplicare a acestora pentru a spori către anul 2026, cel puțin cu 3 și 4 procente, respectiv, rata participare și ocupare a tinerilor, femeilor cu responsabilități familiale, a persoanelor cu calificare joasă și reducerii până la 18 procente a ocupării informale. Indicatori de impact: - Ponderea persoanelor în vîrstă cuprinsă între 25-34 ani inactive datorită responsabilităților familiale este redusă pînă la 15% (72 000 pers), către 2026 - Ponderea copiilor pînă la 3 ani interați în servicii de îngrijire constituie 30%, către anul 2026 - Rata de ocuparea femeilor în vîrstă cuprinsă între 25-34 ani este 47%, către anul 2026 - Rata ocupării informale a scăzut la 18%, iar în rîndul tinerilor (15-24 ani) la 22%, către anul 2026 Către anul 2026, povara fiscală generală asupra forței de muncă este de 35 procente							
1.	Revizuirea și aplicarea cadrului legal nou cu privire la concediul paternal pentru a spori gradul de implicare a bărbaților în activități de îngrijire a copiilor	2023	69,00	Bugetul asigurărilor sociale de stat	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Fondul Națiunilor Unite pentru Populație	Codul muncii revizuit Regulamentul cu privire la condițiile de stabilire, modul de calcul și de plată a indemnizației paternale revizuit Cel puțin 7 mii barbări au aplicat și pentru concediul paternal și beneficiază de indemnizație paternală
2.	Evaluarea prevederilor Codului Muncii privind programul cu timp de muncă flexibil și, după caz, revizuirea acestuia.	2023	În limita bugetului alocat	Bugetul de Stat	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Organizația Internațională a Muncii	Evaluarea prevederilor Codului Muncii realizată Raport elaborat și, după caz, recomandări de amendare a Codului Muncii elaborate și aprobate
3.	Elaborarea și difuzarea informațiilor privind reglementările Codului Muncii privind modalitățile de angajare cu timp parțial/flexibil/la domiciliu/distanță pentru femeile aflate în concediu de îngrijire a copilului care nu doresc întreruperea carierei profesionale	2023	0,1	Parteneri externi de dezvoltare	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Organizația Internațională a Muncii Inspectoratul de Stat al Muncii	Comunicate elaborate și difuzate
4.	Elaborarea și aprobarea reglementărilor privind funcționarea instituțiilor educaționale de tip familial	2022	În limita bugetului alocat	Bugetul de Stat	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Fondul Națiunilor Unite pentru Populație	Proiectul de lege pentru modificarea unor cate normative elaborat și aprobat
5.	Identificarea și pilotarea măsurilor de sprijin a tranziției spre piața muncii a femeilor aflate în concediu de îngrijire a copilului	2023	0,2	Parteneri externi de dezvoltare	Ministerul Muncii și protecției Sociale Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	Organizația Internațională a Muncii	Concept elaborat Pilot realizat

6.	Realizarea studiului privind oportunitatea reducerii impozitelor pe veniturile salariale anumitor categorii vulnerabile ale populației (persoanele cu venituri reduse sau persoanele care sunt cea de a doua sursă de venit a familiei)	2023	0,4	Parteneri externi de dezvoltare	Ministerul Muncii și Protecției Sociale Ministerul Finanțelor	Organizația Internațională a Muncii Serviciul Fiscal de Stat	Studiu realizat Recomandări considerate Cota impozitelor aferente salariului
7.	Elaborarea și implementarea registrului electronic al angajaților	2023	0,4	Bugetul de Stat	Serviciul Fiscal de Stat	Inspectoratul de Stat al Muncii Casa Națională de Asigurări Sociale Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Registru electronic funcțional Număr de organizații care utilizează registrul electronic
8.	Elaborarea și aprobarea cadrului normativ necesar reglementării formelor de muncă non standard	2024	În limita bugetului alocat	Bugetul de Stat	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Organizația Internațională a Muncii	Cadrul normativ elaborat/revizuit
9.	Elaborarea și aprobarea mecanismului de asigurare a zilierilor pentru riscul de șomaj, incapacitate temporară de muncă și accidente de muncă cu scopul protecției sociale și formalizării activității acestora	2023	În limita bugetului alocat	Bugetul de Stat	Ministerul Muncii și protecției Sociale	Organizația Internațională a Muncii	Legea 105/2018 modificată Legea 489/1999 modificată
10.	Revizuirea sistemului de sancțiuni pecuniare pentru încălcările legislației muncii	2023	În limita bugetului alocat	Bugetul de Stat	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Ministerul Justiției	Codul Contravențional revizuit
12.	Consolidarea mecanismului de prevenire a încălcărilor legislației muncii prin elaborarea și stabilirea unei proceduri de consiliere/suport metodologic pentru asigurarea respectării legislației muncii	2023	În limita bugetului alocat	Bugetul de Stat	Ministerul Muncii și protecției Sociale	Inspectoratul de Stat al Muncii	Procedura elaborată și aprobată
13.	Revizuirea procedurii de control a încălcării legislației muncii și securității și sănătății a muncii și acordarea ISM mandatului de stopare a anumitor activități în cazul încălcărilor grave ale normelor de sănătate și securitate în muncă	2025	În limita bugetului alocat	Bugetul de Stat	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Inspectoratul de Stat al Muncii	Legea 131/2012 modificată Legea 140/2001 modificată
14.	Dezvoltarea capacităților Comisiei Naționale pentru Consultări și Negocieri Colective	2024	0,1	Bugetul de Stat	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Organizația Internațională a Muncii	Membri Comisiei Naționale pentru Consultări și Negocieri Colective instruiți Numărul de contracte colective semnate

Obiectiv specific nr. 2 Extinderea domeniului de aplicare și a spectrului de politici active ale pieței muncii pentru reducerea, către anul 2026, a ecartului de gen al ocupării, cel puțin cu 3 procente, a ecartului salarial până la 10 procente, ratei tinerilor NEET cu 3 procente, precum și creșterea cu 10 procente a gradului de ocupare a forței de muncă în rândul populației rurale.

Indicatorii de impact:

- În 2026, investițiile anuale în politici active ale pieței muncii sunt de 0,2 procente din PIB
- Până în 2026, aproximativ 15 procente dintre persoanele înregistrate la ANOFM au acces la programele active ale pieței muncii
- Până în 2026, 70 procente dintre persoanele înregistrate la ANOFM beneficiază de servicii de ocupare a forței de muncă adaptate la nevoile lor
- Până în 2026, ponderea bugetului de asistență socială destinată adulților apti de muncă scade la 15 procente

15.	Elaborarea metodologiei de evaluare a impactului măsurilor de ocupare a forței de muncă	2024	0,3	Parteneri externi de dezvoltare	Ministerul Muncii și Protecției Sociale Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	Organizația Internațională a Muncii ETF	Metodologie elaborată și aplicată
16.	Majorarea volumului de mijloace financiare alocate pentru politica de măsuri active	2024 – 82,0 2025 – 82,0 2026 – 82,0	246,0	Bugetul de stat	Ministerul Muncii și protecției Sociale	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă Ministerul Finanțelor	Mijloacele financiare alocate politicii de măsuri active constituie 0,2% din PIB
17.	Studierea oportunității organizării pentru șomeri a cursurilor de instruire non formală și elaborarea recomandărilor privind organizarea acestora în Moldova cu scopul diversificării ofertei de formare profesională a șomerilor	2023	În limita bugetului alocat	Bugetul de stat	Ministerul Muncii și protecției Sociale	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	Studiu realizat Recomandări elaborate și aplicate
18.	Revizuirea condițiilor de subvenționare a activității de antreprenariat în rândul șomerilor cu scopul sporirii accesului șomerilor la această măsură	2022 – 0,8 2023 – 1,8 2024 – 1,8 2025 – 1,8 2026 – 1,8	8,0	Bugetul de stat	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	Legea nr.105/2018 modificată Hotărârea Guvernului nr. 1276/2018 revizuită
19.	Elaborarea strategiei de formare continue a resurselor umane din cadrul Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă	2023	0,3	Parteneri externi de dezvoltare	Ministerul Muncii și protecției Sociale	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă Organizația Internațională a Muncii	Strategia elaborată
20.	Extinderea numărului de servicii prestate online de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	2026	În limita mijloacelor financiare planificate pentru elaborarea noului SI a ANOFM (acțiunea 34)	Parteneri externi de dezvoltare Bugetul de stat	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă Banca Mondială	cel puțin 50% din serviciile și măsurile active prestate în regim online de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
21.	Îmbunătățirea ținutării măsurilor de politici active prin aplicarea sistemului de profilare și identificarea persoanelor cu risc sporit de excluziune	2023	În limita bugetului alocat	Bugetul de stat	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă Organizația Internațională a Muncii	Procedura de profilare a șomerilor revizuită

22.	Îmbunătățirea colectării datelor administrative cu privire la locurile de muncă vacante, șomeri, angajatori, servicii și programe	2025	În limita mijloacelor financiare planificate pentru elaborarea noului SI a ANOFM (acțiunea 34)	Parteneri externi de dezvoltare Bugetul de stat	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă Banca Mondială	Rapoarte elaborate de către ANOFM conform formularelor prestabilite Publicul larg are acces la datele administrative diversificate
23.	Extinderea portofoliului de măsuri active pentru grupurile defavorizate (tinerii NEETs, femei care revin pe piața muncii, cetățeni străini, persoane eliberate din locurile de detenție sau subiecți ai probațiunii)	2024	82,0	Bugetul de Stat	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	Măsuri active noi aprobate și implementate număr de persoane din categoria celor care necesită suport suplimentar pe piața muncii antrenate în măsuri active
24.	Elaborarea și punerea în aplicare a strategiei de activare (revenire la locul de muncă) a persoanelor apte de muncă inactive, inclusiv beneficiare de ajutor social	2026	0,4	Parteneri externi de dezvoltare	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	Strategia de activare elaborată și implementată Mecanisme de sancționare pentru neconformare elaborate și pilotate Mecanism de colaborare continue între Direcțiile de asistență socială și oficiile teritoriale de ocupare a forței de muncă elaborat și pilotat
Obiectiv specific 3. Creșterea acoperirii și eficacității sistemului de protecție socială pentru reducerea, către anul 2026, cel puțin cu 15 procente a forței de muncă inactive, în special în rândul femeilor și beneficiarilor de asistență socială și asigurarea reducerii sărăciei până la 2,5 procente prin eficientizarea transferurilor de prestații sociale.							
Indicatori de impact: - Până în 2026, ponderea bugetului pentru ajutor social destinat adulților apti de muncă scade la 15 procente - În 2026, contribuția sistemului de asistență socială la reducerea sărăciei crește de la 1,8 puncte procentuale la 2,5 puncte procentuale - Până în 2026, ponderea persoanelor inactive din cauza muncii agricole în afara sezonului scade cu 20 procente							
25.	Extinderea atribuțiilor funcționale a Inspecției Sociale	2023	0,6	Bugetul de stat	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Inspeția Socială Ministerul Finanțelor	Regulament privind Inspeția Socială revizuit Statul de personal al Inspecției Sociale suplinit
26.	Revizuirea cerințelor de condiționalitate pentru acordarea ajutorului social cu scopul minimizării "capcanei sărăciei"	2023	În limita bugetului alocat	Parteneri externi de dezvoltare	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Banca Mondială	Hotărârea Guvernului nr. 1167/2008 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la modul de stabilire și plată a ajutorului social revizuită
27.	Revizuirea indicatorilor de bunăstare cu scopul îmbunătățirii țintirii plăților de ajutor social	2023	În limita bugetului alocat	Parteneri externi de dezvoltare	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Banca Mondială	Hotărârea Guvernului nr. 1167/2008 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la modul de stabilire și plată a ajutorului social revizuită
28.	Implementarea mecanismului de asigurare a zilierilor (șomaj, incapacitate temporară de muncă, accidente de muncă)	2023 - 60,00 2024 - 60,00 2025 - 60,00 2026 - 60,00	240,00	Bugetul asigurărilor sociale de stat	Ministerul Muncii și protecției Sociale	Casa Națională de Asigurări Sociale	Proiect de lege pentru modificarea legii nr.105/2018 elaborat și aprobat

Obiectiv specific nr. 4 Îmbunătățirea eficacității și eficienței pieței muncii și a instituțiilor de protecție socială prin creșterea, către anul 2026, a finanțării pentru politica de măsuri active la 0,2 procente din PIB și creșterea până la 15 procente a populației eligibile acoperite de transferuri de prestații sociale și dublarea resurselor umane pentru agențiile de implementare a politici de ocupare a forței de muncă (ANOFM, ISM, DAS).

- Indicatori de impact:**
- În 2026, raportul personal ANOFM-șomeri este de 1:250
 - Ocuparea informală în sectorul agricol și cel al construcțiilor este redusă către 50 procente până în 2026
 - În 2026, diferența de remunerare între sexe scade la 10 procente
 - Până în 2026, ponderea lucrătorilor care câștigă salarii sub 60 procente din salariul mediu pe economie scade la 20 procente
 - Până în 2026, cheltuielile anuale pentru programul de asistență socială cresc către 1 procent din PIB
 - Până în același an, ponderea prestațiilor de asistență socială care revin celei mai sărace chintile a populației este de 80 procente

29.	Completarea statului de personal a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă în baza auditului funcțional	2023 – 26,3 2024 – 30,1 2025 – 30,1	86,5	Bugetul de stat	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă Ministerul Finanțelor	Statul de personal a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă suplinit cu 80 unități
30.	Completarea statului de personal a Inspectoratului de Stat al Muncii	2025 – 3,3 2026 – 3,3	6,6	Bugetul de stat	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Inspectoratul de Stat al Muncii Ministerul Finanțelor	Statul de personal al Inspectoratului de Stat al Muncii completat cu 22 unități
31.	Îmbunătățirea statisticii naționale cu privire la nivelul de trai al populației cu scopul estimării impactului prestațiilor sociale asupra reducerii sărăciei	2023	0,2	Bugetul de stat Parteneri externi de dezvoltare	Biroul Național de Statistică	Ministerul Muncii și Protecției Sociale Organizația Internațională a Muncii	Date statistice disponibile pentru utilizatori, precum: % cheltuielilor pentru ajutor social și perioada rece a anului în PIB; % ajutorului social și ajutorului pentru perioada rece a anului îndreptat spre 20% din cele mai săracă populație,, % reducerii sărăciei urmare a aplicării programului de ajutor social
32.	Îmbunătățirea statisticii naționale cu privire la ocuparea forței de muncă	2023	0,2	Bugetul de stat Parteneri externi de dezvoltare	Biroul Național de Statistică	Ministerul Muncii și Protecției Sociale Organizația Internațională a Muncii	Date statistice disponibile pentru utilizatori: Intensitatea muncii; ocuparea în rândul gospodăriilor sărace și gospodăriilor beneficiare de remitențe
33.	Dezvoltarea Sistemului Informațional automatizat al ISM	2023	0,95	Bugetul de Stat	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Inspectoratul de Stat al Muncii Agenția e-gov	SI dezvoltat
34.	Dezvoltarea Sistemului Informațional al pieței muncii și a observatorului pieței muncii și dotarea oficiilor teritoriale pentru ocuparea forței de muncă cu tehnica IT	2026	45,0	Banca Mondială Bugetul de stat	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă Banca Mondială	Sistem Informațional dat în exploatare și funcțional
35.	Modernizarea oficiilor locale de ocupare a forței de muncă	2023 – 29,6 2024 – 29,6 2025 – 29,6	88,8	Bugetul de Stat	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă Ministerul Finanțelor	33 oficii locale reparate (2023 -11, 2025 – 11; 2025 – 11)
36.	Procurarea transportului auto pentru oficiile teritoriale de ocupare a forței de muncă	2023 – 1,6 2024 – 1,6 2025 – 1,6 2026 – 1,6	6,4	Bugetul de stat	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	32 unități de transport procurate (2024- 8; 2025 -8; 2025 – 8; 2026 – 8)

37.	Elaborarea strategiei de formare continue a resurselor umane din cadrul ISM	2023	0,3	Parteneri externi de dezvoltare	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Inspectoratul de Stat al Muncii Organizația Internațională a Muncii	Formarea continue a angajaților desfășurată regulat
38.	Dublarea către anul 2026 a salariilor angajaților din cadrul ANOFM	2026	56,8	Bugetul de stat	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă Ministerul Finanțelor	Salariile angajaților din cadrul ANOFM majorate cu 100%
39.	Majorarea salariului angajaților ISM cu 80%	2024	29,1	Bugetul de Stat	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Inspectoratul de Stat al Muncii Ministerul Finanțelor	Salariile angajaților ISM majorate cu 80%
40.	Modernizarea oficiilor teritoriale ale ISM prin: - dotarea cu unități de transport (15 unități de transport) - dotare cu imprimante și note bookuri	2024	4,5	Bugetul de Stat	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Inspectoratul de Stat al Muncii Ministerul Finanțelor	15 unități de transport procurate 65 imprimante și 70 note bookuri procurate și oferite ISM
41.	Consolidarea capacităților Direcțiilor de Asistență Socială prin: - completarea statelor de personal - dotarea cu tehnica de calcul	2024	15,5	Bugetul de Stat	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Agenția Națională Asistență Socială Ministerul Finanțelor	140 persoane angajate suplimentar în cadrul DAS 35 imprimante și note bookuri procurate și oferite DAS
Total:		988,25					

Lista tabelelor, graficelor și boxelor

Graficul 1 – Contribuții sectoarelor selectate la Valoarea Adăugată Brută (VAB), 2010-2019, procent

Graficul 2 – Sărăcia absolută, zone rurale și urbane 2014-2020

Graficul 3 – Sărăcie absolută după sursa principală de venit al capului gospodăriei, 2014-2020

Graficul 4 – Gospodării sărace bazate pe remitențe (%) și fluxurile de remitențe (%PIB), 2014-2020

Graficul 5 – Piramida populației Moldovei, după grupe de vârstă, 1950-2020

Graficul 6 – Populația (15+) după nivelul de studii (%), 2014-2020

Graficul 7 – Scor mediu după PISA, Moldova și țări selectate (2018)

Graficul 8 – Participarea forței de muncă a tinerilor și adulților, după sex, 2014-2020

Graficul 9 – Ratele de participare a forței de muncă după zonă geografică și reședință, 2019-2020

Graficul 10 – Raportul ocupare/populație, tineri și populație de 15 +, după sex, 2014-2020

Graficul 11 – Schimbări în ocuparea forței de muncă, tineri (15-24) și adulți (25-64), 2014-2020

Graficul 12 – Ocuparea după activitate economică, 2014-2018

Graficul 13 – Ocuparea forței de muncă după ocupații, după grupe de vârstă și sex 2020 (%)

Graficul 14 – Ocuparea informală (15+ și tineri) după sex și zona de reședință, 2019-2020 (%)

Graficul 15 – Câștigul salarial mediu brut lunar pe sectoare economice și sex, 2020 (MDL)

Graficul 16 – Rata șomajului, tinerii și populația 15 +, după sex (2014-2020)

Graficul 17 – Locuri de muncă vacante pe sectoare economice, modificare procentuală 2019-2020

Graficul 18 – Rata șomajului, după vârstă, sex și nivel de educație, 2020

Graficul 19 – Ratele de inactivitate, după sex și grupuri largi de vârstă, 2019-2020

Graficul 20 – Ratele NEET (15-24) după sex, zonă și nivel de educație, 2020

Graficul 21 – Bilanțul administrației publice centrale (% PIB), 2009-2019
Graficul 22 – Scorul Actului Întreprinderilor Mici pentru Moldova
Graficul 23 – Salariul minim în Moldova (2014-2021), MLD
Tabelul 1 – Indicatorii și proiecțiile macroeconomice cheie (2014-2022)
Tabelul 2 – Sărăcia absolută conform caracteristicilor individuale, 2014-2020
Tabelul 3 – Nepotrivirea competențelor, 2020 (%)
Tabelul 4 – Structura ocupării (15+), 2020
Tabelul 5 – Inactivitate după motivul inactivității, sex și grupuri mari de vârstă, 2020
Tabelul 6 – Constituirea veniturilor și cheltuielilor (% PIB), 2009-2019
Tabelul 7 – Cheltuieli după funcție, procent din cheltuielile totale (2019-2020)
Tabelul 8 – SNOFM 2021, ținte de ocupare
Tabelul 9 – Performanța programului de Asistență Socială în Moldova, 2019
Caseta 1: Măsurile Active ale Pieței Muncii în Moldova
Caseta 2: Principalii factori determinanți ai ocupării forței de muncă

NOTĂ INFORMATIVĂ

la proiectul Hotărârii de Guvern pentru aprobarea Programul Național pentru Ocuparea Forței de Muncă 2022-2026

1. Denumirea autorului și, după caz, a participanților la elaborarea proiectului
Proiectul este elaborat de Ministerul Muncii și Protecției Sociale (MMPS).
2. Condițiile ce au impus elaborarea proiectului și finalitățile urmărite
Program național pentru ocuparea forței de muncă pentru anii 2022-2026 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 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 4 Ocuparea forței de muncă, politica socială și egalitatea de șanse și Programul de activitate al Guvernului "Moldova vremurilor bune". De asemenea, elaborarea Programului dat este necesară și pentru îmbunătățirea funcționării pieței muncii din Republica Moldova. Analiza pieței muncii indică că participarea la forță de muncă în Republica Moldova este una scăzută, fapt care condiționează o rată de ocupare a forței de muncă foarte joasă comparativ cu țările din regiune, dar și țările UE. Totodată, se atestă un deficit de forță de muncă calificată pe fundalul migrației externe excesive, creșterii numărului populației inactive și oportunităților de angajare reduse în mediul rural, iar angajatorii din Republica Moldova comunică lipsa forței de muncă disponibile pentru angajare pe piața muncii din Republica Moldova. Situația respectivă limitează dezvoltarea economică dar și atragerea investițiilor, pe de o parte și valorificarea capitalului uman, pe de altă parte. Analiza aprofundată a pieței muncii realizată anterior elaborării proiectului Programului dat a arătat că este necesară îmbunătățirea ținutului și extinderea politicii de măsuri active pe piața muncii, îmbunătățirea serviciilor de informare și ghidare în carieră, în special pentru tinerii dar și grupurile vulnerabile pe piața muncii, consolidarea capacităților agenților implementatori de politica pe piața muncii, precum și eficientizarea sistemului de protecție socială cu scopul sporirii participării la forță de muncă și prevenirii "capcanei sărăciei". Toate aceste măsuri vor complementa măsurile de îmbunătățire a climatului investițional și a concurenței, de dezvoltare a IMM și inovațiilor în cadrul IMM, precum și de îmbunătățire a calității sistemului de formare profesională din Republica Moldova cu scopul sporirii competitivității resurselor umane din Republica Moldova, care vor fi implementate de Ministerul Economiei, Ministerul Educației, conform SND 2030 dar și strategiile sectoriale.
3. Descrierea gradului de compatibilitate pentru proiectele care au ca scop armonizarea legislației naționale cu legislația Uniunii Europene
Proiectul nu are drept scop armonizarea legislației naționale cu legislația Uniunii Europene.
4. Principalele prevederi ale proiectului și evidențierea elementelor noi
Programul de ocupare explorează acțiunile de politici deja incluse în <i>Strategia Națională de Dezvoltare 2030</i> (SND 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 următorii 5 ani: 1. Revizuirea legislației privind ocuparea forței de muncă pentru abordarea capcanelor inactivității, ocupării informale a forței de muncă și reconcilierii vieții profesionale cu

viața de familie.

Realizarea acestui obiectiv se bazează pe trei rezultate de politici interconectate, și anume: (i) cadrul legal privind concediul parental, subvențiile de îngrijire a copiilor, protecția locului de muncă și aranjamentele de muncă sunt revizuite pentru a facilita angajarea părinților și a îmbunătăți echilibrul dintre muncă și familie; (ii) povara fiscală asupra forței de muncă pentru lucrătorii cu venituri mici este revizuită pentru a încuraja ocuparea forței de muncă și pentru a reduce stimulentele individuale de a lucra informal; și (iii) regimul sancțiunilor pentru încălcările legislației muncii este consolidat și însoțit de măsuri preventive (servicii de sensibilizare și consiliere din partea autorităților de inspecție) și norme care permit măsuri de remediere pentru încălcări minore.

2. Extinderea investițiilor în politicile active ale pieței muncii și domeniul de aplicare al acestora.

În cadrul acestui obiectiv se va realiza: (i) îmbunătățirea țintirii și finanțării politicilor active ale pieței muncii pentru a răspunde nevoilor multiple ale celor mai defavorizate grupuri ale populației; (ii) îmbunătățirea spectrului de servicii de ocupare a forței de muncă pentru a include informații fiabile și actualizate despre piața muncii și informații privind drepturile la locul de muncă; servicii de validare a învățării informale și non-formale; servicii de ghidare în carieră pentru instruirea pe tot parcursul vieții; suport individualizat pentru gestionarea tranzițiilor pe piața muncii; (iii) extinderea portofoliului de programe de ocupare a forței de muncă pentru a include oportunități de formare, perfecționare și recalificare; subvenții pentru facilitarea tranziției la locul de muncă pentru grupurile defavorizate (tineri slab calificați, femei care revin pe piața muncii, migranți reîntorși, persoane cu dizabilități); și oportunitățile de autoocupare; și (iv) implementarea strategiilor de activare pentru a minimiza capcanele sărăciei și inactivității și pentru a promova ocuparea forței de muncă în rândul grupurilor defavorizate.

3. Îmbunătățirea capacității instituționale de realizare a obiectivelor reformelor în domeniul muncii, ocupării forței de muncă și protecției sociale (Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, Inspectoratul Stat al Muncii, rețeaua de servicii sociale) și promovarea dialogului social.

Este considerată esențială urmărirea următoarelor rezultate politice: (i) ANOFM dispune de mijloacele umane, financiare și tehnologice pentru a extinde furnizarea de servicii și programe, pentru a implementa strategii de activare eficiente și pentru a contribui la realizarea obiectivelor politicii de ocupare și incluziune socială; (ii) capacitatea Inspectoratului de Stat al Muncii de a aplica legislația privind protecția ocupării forței de muncă și egalitatea pe piața muncii este sporită și contribuie efectiv la reducerea ocupării informale, a inegalității de gen și a deficitelor de muncă decentă; (iii) rețeaua de servicii de asistență socială este asigurată cu resursele umane, financiare și tehnice necesare pentru implementarea reformelor, protejarea persoanelor și asigurarea incluziunii sociale a acestora; și (iv) rolul instituțiilor de dialog social la nivel central și local este consolidat și informează elaborarea, monitorizarea și evaluarea politicilor de ocupare și protecție socială.

4. Creșterea gradului de acoperire și a eficienței sistemului de protecție socială, reducând în același timp inactivitatea și capcanele sărăciei.

Vor fi urmărite următoarele rezultate de politici: (i) oferta de servicii de educație și îngrijire timpurie la prețuri accesibile este extinsă către toate zonele geografice ale țării și sprijină participarea și ocuparea forței de muncă, în special în rândul femeilor de vârstă de 25-49 ani; și (ii) sistemul de protecție socială (structura prestațiilor, criteriile de eligibilitate, durata și cerințele de condiționalitate) este reformat pentru a proteja persoanele de sărăcie, minimizând în același timp capcanele sărăciei.

5. Fundamentarea economico-financiară

Resursele financiare necesare pentru implementarea Programului au fost evaluate în volum de 988,25 mii lei, care au înaintate la CBTM 2023-2025. Mijloacele financiare vor fi acoperite din bugetul de stat 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.

6. Transparență decizională

Proiectul Programului a fost elaborat în conformitate cu hotărârea de Guvern Nr. 386/ 2020 cu privire la planificarea, elaborarea, aprobarea, implementarea, monitorizarea și evaluarea documentelor de politici publice. Pentru elaborarea programului a fost constituit un grup de lucru tehnic, cu participare a circa 40 de persoane din parte APC , societății civile și partenerilor eterni de dezvoltare. De asemenea, Conceptul Programului a fost transmis Cancelariei de stat pentru evaluarea și avizarea acestuia. Urmare a recomandărilor expuse în aviz de către Cancelaria de stat, în conformitate cu punct.34, subpct.6) al Hotărârea de Guvern Nr. 386/ 2020, Programul Național pentru Ocuparea Forței de Muncă 2022-2026 a fost plasat pe pagina web oficială a ministerului. Ulterior, aprobării proiectului în cadrul ședinței secretarilor generali va fi supus procedurii de avizare și consultare publică.

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 a fost plasat pe particip.gov.md https://particip.gov.md/ro/document/stages/*/9361.

7. Avizarea și consultarea publică a proiectului

În temeiul prevederilor art. 32 alin. (1) din Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative, proiectul de hotărâre de Guvern se va transmite spre avizare de către Cancelaria de Stat în adresa:

- Ministerul Finanțelor,
- Ministerul Economiei,
- Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale,
- Ministerul Afacerilor Interne,
- Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene,
- Ministerul Justiției,
- Ministerul Apărării,
- Ministerul Culturii,
- Ministerul Sănătății,
- Ministerul Educației și Cercetării,
- Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare,
- Ministerul Mediului,
- Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova,
- Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova,
- Casa Națională de Asigurări Sociale

Ministerul Muncii și Protecției Sociale va asigura avizarea proiectului în cauză de către instituțiile din subordine, precum: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și Inspectoratul de Stat al Muncii.

Respectiv, de obiecțiile și propunerile instituțiilor menționate supra, se va ține cont în procesul de generalizare/definitivare a proiectului.

Suplimentar, menționăm că în procesul de elaborare a noului Program și în scopul asigurării unui proces participativ pentru elaborarea documentului de politici în cauză, Ministerul Muncii și Protecției Sociale a creat un Grup de lucru. Așadar, la data de 06 august 2021 Grupul de lucru (constituit din reprezentanții instituțiilor de resort, și altor autorități ale administrației publice centrale, ONG-uri, asociații obștești) a fost întrunit pentru Consultarea Conceptului noul Program național pentru ocupare a forței de muncă 2022-2026. La data de 21 ianuarie 2022 a fost întrunit Grupul de lucru privind prezentarea problemelor pieței muncii și priorităților viitorului program pentru ocupare a forței de muncă 2022-2026.

Totodată, Programul național pentru ocupare a forței de muncă 2022-2026 a fost prezentat și consultat în cadrul Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective.

8. Constatările expertizei anticorupție

Informația privind rezultatele expertizei anticorupție vor fi fost incluse în sinteza obiecțiilor și propunerilor/ recomandărilor la proiectul hotărârii de Guvern.

9. Constatările expertizei de compatibilitate

Proiectul nu este elaborat în scopul armonizării legislației naționale cu legislația UE, exceptându-se astfel de la efectuarea expertizei de compatibilitate.

10. Constatările expertizei juridice

Rezultatele expertizei juridice vor fi incluse în sinteza obiecțiilor și propunerilor/recomandărilor la proiectul hotărârii de Guvern.

11. Constatările altor expertize

Proiectul de hotărâre de Guvern nu necesită a fi supus altor expertize.

Ministru

Marcel SPATARI



MINISTERUL MUNCII ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
MINISTRY OF LABOR AND SOCIAL PROTECTION
МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

str. Vasile Alecsandri 2, MD-2009, mun. Chișinău
tel. +373 22 268 883, +373 22 268 816; e-mail: office@social.gov.md, web: <https://social.gov.md>

Nr. 05/2250 din 08.07.2022

Către: Cancelaria de Stat

CERERE
privind înregistrarea de către Cancelaria de Stat a proiectelor de acte care
urmează a fi examinate în cadrul ședinței secretarilor generali de stat

Nr. crt.	Criterii de înregistrare	Nota autorului
1.	Tipul și denumirea proiectului	Proiectul Hotărârii Guvernului „pentru aprobarea Programului Național pentru Ocuparea Forței de Muncă 2022-2026”.
2.	Autoritatea care a elaborat proiectul	Ministerul Muncii și Protecției Sociale
3.	Justificarea depunerii cererii (indicația corespunzătoare sau remarca precum că proiectul este elaborat din inițiativa autorului)	Proiectul Hotărârii Guvernului „pentru aprobarea Programului Național pentru Ocuparea Forței de Muncă 2022-2026” este elaborat întru implementarea Planului de acțiuni al Guvernului pentru anii 2021-2022 aprobat prin Hotărârea Guvernului Nr. 235/2021 precum și cu scopul sporirii ratei de participare și de ocupare a forței de muncă din Republica Moldova.
4.	Lista autorităților și instituțiilor a căror avizare este necesară	Ministerul Finanțelor, Ministerul Economiei, Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale,

		Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene, Ministerul Justiției, Ministerul Apărării, Ministerul Culturii, Ministerul Sănătății, Ministerul Educației și Cercetării, Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare, Ministerul Mediului, Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova, Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova, Casa Națională de Asigurări Sociale, Biroul Național de Statistică, Congresul Autorităților Locale din Republica Moldova, Agencia de Guvernare Electronică
5.	Termenul-limită pentru depunerea avizelor/expertizelor	10 zile
6.	Numele, prenumele, funcția și datele de contact ale persoanei responsabile de promovarea proiectului	Anna GHERGANOVA, șef Direcția politici ocupaționale și de reglementare a migrației forței de muncă, tel. 022 26 21 02, e-mail: anna.gherganova@social.gov.md
7.	<i>Anexe (proiectul actului care se</i> <i>solicită a fi înregistrat, nota</i> <i>informativă cu documentele de</i> <i>însoțire)</i>	1. Proiectul hotărârii Guvernului 2. Nota informativă 3. Programul Național pentru Ocuparea Forței de Muncă 2022- 2026
8.	Data și ora depunerii cererii	
9.	Semnătura	Marcel SPATARI ministru

Ministru al muncii și protecției sociale

Marcel SPATARI