Anexa nr. 1

la Hotărârea Guvernului nr.\_\_\_\_\_ /2022.

**PROGRAMUL NAȚIONAL**

**pentru ocuparea forței de muncă pentru anii 2022-2026**

## Introducere

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

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

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. 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.

Concomitent, Programul este interconectat cu proiectul Programului privind gestionarea fluxului migrațional, azilului și integrării străinilor pentru anii 2022-2025; proiectul Programului Național de stimulare a revenirilor și facilitare a (re)integrării cetățenilor Republicii Moldova implicați în procesul de migrație pentru anii 2022-2026; proiectului Programului îmbătrânirii active și sănătoase pentru perioada 2023-2027.

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

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

La elaborarea programului au fost considerate rezultatele implementării Strategiei Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă pe anii 2017-2021 (SNOFM 2017-2021). Conform raportului de implementare, SNOFM 2017-2021, nu a contribuit la atingerea integrală a țintelor 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 Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) și Inspectoratul de Stat al Muncii (ISM); slabei cooperări între instituțiile responsabile de implementarea acțiunilor stabilite în SNOFM 2017-2021 precum și finanțării inadecvate a măsurilor incluse în Planurile de Acțiuni anuale pentru implementarea SNOFM 2017-2021.

Astfel, Programul reprezintă o următoare etapă de planificare a acțiunilor pe termen mediu în domeniul îmbunătățirii funcționării pieței muncii, consolidării politicii de măsuri active pe piața muncii, capacităților instituționale ale instituțiilor de bază pe piața muncii, precum și eficientizarea sistemului de protecție socială cu scopul prevenirii „capcanelor inactivității”.

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

Dimensiunile strategice, obiectivele generale și cele specifice, precum și acțiunile principale au fost stabilite și validate în cadrul a patru sesiuni ale Grupului tehnic de lucru special instituit de Ministerul Muncii și Protecției Sociale, din care au făcut parte reprezentanți ai tuturor ministerelor și agențiilor cu atribuții în domeniul ocupării pieței muncii, societății civile și partenerilor de dezvoltare, într-un număr de circa 40 de persoane.

# **Capitolul 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 6,6 procente anual în perioada 2014-2020 și reducerea sărăciei, cu rata sărăciei absolute în scădere de la 29,5 procente în 2014 la 24,5 procente în 2021.[[1]](#footnote-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 2021, PIB pe cap de locuitor a fost echivalent cu 61,0 procente din media EAC, în ciuda ratelor anuale de creștere de aproximativ 4,3 procente.[[2]](#footnote-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]](#footnote-3)

Pe partea cererii, consumul a fost principalul motiv al creșterii, alimentat de creșterile salariale și a remitențelor. În perioada 2013-2019, salariile nete au crescut în medie cu 11 procente anual (peste creșterea prețurilor de consum), în timp ce între 2000 și 2015 remitențele au reprezentat în medie 25 procente din PIB. Pe partea ofertei, sectoarele industriei prelucrătoare, comerțului și construcțiilor au alimentat creșteri ale producției, în timp ce ponderea agriculturii în Valoarea Adăugată Brută (VAB) a scăzut (Fig. 1).

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

****

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

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

Țara s-a confruntat cu două crize economice principale înainte de izbucnirea pandemiei de COVID-19 din 2020. Criza economică și financiară din 2008 a determinat o scădere bruscă a creșterii economice cu 6 procente, precum și scăderi ale volumului exporturilor cu peste 8 la sută, a consumului cu 7 procente și a fluxurilor de remitențe cu 6,3 puncte procentuale din PIB. Toate aceste pierderi au fost recuperate până în 2009. Rata șomajului, dimpotrivă, a crescut de la 4 procente în 2008 la 6,4 procente în 2009 și până în 2014 a rămas peste nivelurile înregistrate înaintea crizei.[[4]](#footnote-4) În 2015, reducerea numărului de parteneri comerciali estici ai Moldovei și restricția impusă de Federația Rusă asupra importurilor au determinat o scădere a remitențelor și exporturilor, urmată de deprecierea cursului de schimb. Seceta de vară a provocat o scădere cu 20 procente a producției agricole. Criza bancară provocată de frauda a trei bănci naționale a redus încrederea în sectorul bancar, determinând creșterea ratelor dobânzilor și reducerea împrumuturilor acordate sectorului privat. Costurile privind gestionarea băncilor insolvente (echivalentul a 12% din PIB) a condiționat datoria publică mai mare, rezerve valutare mai scăzute, o pierdere a încrederii întreprinderilor și mai puține amortizoare macroeconomice pentru a susține șocurile economice.[[5]](#footnote-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 | 2021 | Proiecții | | |
| **2021** | **2022** | **2023** |
| Creșterea reală a PIB (variație procentuală) | -0.3 | 4.4 | 4.7 | 4.3 | 3.7 | -7.4 | 13,9 | 7.5 | 4.5 | 5.5 |
| Consum (variație procentuală) | -2.3 | 2.6 | 4.7 | 3.3 | 2.9 | -6.4 | 13,2 | 6.5 | 4.0 | 3.9 |
| Formarea brută de capital fix (variație procentuală) | -4.8 | -0.9 | 8.0 | 14.5 | 11.9 | 0.4 | 0,4 | 5.8 | 5.6 | 6.0 |
| Export de bunuri și servicii (variație procentuală) | 2.6 | 9.8 | 10.9 | 7.2 | 8.2 | -9.6 | -5,0 | 11.1 | 6.5 | 8.5 |
| Import de bunuri și servicii (variație procentuală) | -5.8 | 2.8 | 11.0 | 9.7 | 6.2 | -5.0 | 9,8 | 7.9 | 5.6 | 5.2 |
| Soldul administrației publice (% PIB) | -1.9 | -1.5 | -0.6 | -0.8 | -1.4 | -5.1 | -1,9 | -5.2 | -6.0 | -5.1 |
| *Venit* | 30.0 | 26.4 | 27.9 | 28.5 | 27.8 | 28.6 | 32,0 | 29.7 | 29.9 | 30.4 |
| *Cheltuieli* | 31.8 | 27.2 | 27.4 | 27.8 | 28.0 | 31.8 | 33,9 | 33.5 | 33.9 | 33.2 |
| Datoria publică și garantată public (% PIB) | 29.6 | 37.0 | 32.7 | 30.3 | 27.9 | 35.0 | - | 37.1 | 40.0 | 42.0 |
| Soldul contului curent (% PIB) | -6.0 | -3.6 | -5.7 | -10.6 | -9.3 | -7.5 | -11,6 | -11.3 | -10.2 | -9.4 |
| Remitențe primite (% PIB) | 19.8 | 16.4 | 15.4 | 14.6 | 14.4 | 14.0 | 13,1 | 14.5 | 14.8 | 14.7 |

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

În 2020, creșterea producției a scăzut cu 7 procente, din cauza efectului combinat al izbucnirii pandemiei COVID-19 și al secetei severe, care a afectat producția agricolă. Recesiunea economică a fost determinată de o scădere a consumului gospodăriilor cu 8,3 procente, în timp ce măsurile de izolare au afectat negativ comerțul, industria, transporturile și activitățile profesionale. Între 2019 și 2020, agricultura a pierdut 7,2 procente din VAB (în milioane MLD). Măsurile adoptate de Guvern pentru atenuarea impactului economic și social al crizei COVID-19 (sprijin financiar pentru firme, lucrători și gospodării) au crescut cheltuielile publice și au determinat o diminuare a soldului bugetar (-4,6 procente din PIB), ceea ce a contribuit la creșterea datoriei publice. Economia a evoluat în 2021 cu o creștere medie de 7,5 procente, datorită creșterii consumului (alimentat de fluxul de remitențe), stimulentelor fiscale pozitive (salarii și transferuri publice mai mari) și a politicii monetare acomodative.[[6]](#footnote-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]](#footnote-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]](#footnote-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]](#footnote-9)

## Sărăcie, incluziune socială și egalitate

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

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

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

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



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

De asemenea, cifrele arată că persoanele cu studii superioare sunt mai protejați 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 76,1 procente în 2021.

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

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

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

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

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

**

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

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

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



*Sursa*: Biroul Național de Statistică: *Statistica socială: Sărăcia,* 2014-2020; Banca Mondială,

*Indicatorii de dezvoltare mondială*, remitențe personale, diverși ani

# **2.2. Piața muncii** [[11]](#footnote-11)

## Tendințe demografice

Conform estimărilor populației efectuate de către Biroul Național de Statistică, la finele anului 2021 Moldova avea aproximativ 2,6 milioane de locuitori, cu 8,4 procente mai puțin decât în 2014.[[12]](#footnote-12) În 2021, ponderea femeilor în populația totală era de 52,3 procente. Ponderea persoanelor în vârstă (60 de ani și peste) a crescut progresiv: în 2014, aproximativ 17,5 procente din populație avea 60 de ani și peste, în timp ce în 2021 această pondere a ajuns la 22,4 procente. Prognozele 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]](#footnote-13)

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

|  |  |
| --- | --- |
| **1950** | **2020** |
|  |  |

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

Din anul 2000, migrația internațională a forței de muncă a crescut. Până în 2019 stocul de cetățeni moldoveni care trăiesc în străinătate reprezenta 17,6 procente din totalul populației și mai mult de jumătate (56,5 procente din total) se aflau în grupul de vârstă 20-64 de ani. Principalele țări de destinație sunt Federația Rusă (32,9 procente din stocul total de migranți moldoveni), România (19,4 procente) și Ucraina (14,6 procente din stocul total).[[14]](#footnote-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]](#footnote-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 România și Statele Unite ale Americii este în principal înalt-calificată (78,3 procente și respectiv 67,1 procente).[[16]](#footnote-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]](#footnote-17) Nivelul de educație al populației de 15 ani și peste a crescut de-a lungul anilor (Fig. 6), dar este încă sub media UE (27 procente), mai ales în ceea ce privește ponderea persoanelor cu studii superioare (18,4 procente în Moldova față de 27,5 procente în țările europene).

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

****

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

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

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

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |

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

Țara a investit resurse substanțiale în sistemul său de învățământ (7 procente din PIB în medie din 2000), deși într-o tendință de scădere din 2010. În 2018, cheltuielile guvernamentale pentru educație au constituit 5,4 procente din PIB.[[18]](#footnote-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]](#footnote-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 2021, rata de participare la forța de muncă a populației cu vârsta de 15 ani și peste a fost de 41,1 procente – 36,4 procente pentru femei și 46,5 procente pentru bărbați, fiind într-o tendință de scădere față de 2014 (43,3 procente) și mult sub nivelul UE (56,8 procente pentru populația cu vârsta de 15 ani și peste). Ratele scăzute de participare se datorează scăderii ratelor de activitate în rândul femeilor (scădere cu 3,6 puncte procentuale în perioada 2014-2021) și în rândul tinerilor 15-24 de ani (scădere cu 2,5 puncte procentuale în aceeași perioadă), cauzate, în principal de ajustarea definiției *ocupării* la noul standard internațional[[20]](#footnote-20). Pentru persoanele din grupul de vârstă 55-64 de ani, dimpotrivă, ratele de activitate au crescut cu 7 puncte procentuale în perioada 2014-2018, pentru a scădea apoi în 2019-2021, cu 1,6 puncte procentuale.

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



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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

****

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

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

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

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

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

****

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

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

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

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



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

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

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

****

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

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

În timp ce distribuția ocupațională este în general în concordanță cu nivelul de educație al populației ocupate (15+), în 2020 nepotrivirile verticale de competențe s-au ridicat la 34,6 procente. Supracalificarea (12,2 procente, celulele hașurate în gri în tabelul 3 în mare parte este specifică absolvenților de liceu care lucrează în ocupații primare și absolvenților de studii terțiare care lucrează ca lucrători în servicii. În ambele categorii, femeile sunt mai reprezentate decât bărbații. Subcalificarea reprezintă 22,4 procente din totalul angajării (celulele hașurate în albastru) și cuprinde în cea mai mare parte persoane cu calificare scăzută care lucrează ca meseriași, tehnicieni și operatori de mașini. Suplimentar, patru din zece angajatori raportează că deficitul de competențe este o provocare majoră pentru extinderea și creșterea afacerilor, ceea ce constituie unul dintre cele mai mari procente din regiunea Europa și Asia Centrală.[[22]](#footnote-22)

**Tabelul 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 | |
| Tehnicieni 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 Biroului Național de Statistică ale Anchetei Forței de Muncă, pe niveluri ale Clasificării Internaționale Standard a Educației (ISCED)

Structura ocupării forței de muncă în Moldova s-a schimbat de-a lungul timpului. Ponderea salariaților în totalul angajării a scăzut în perioada 2014-2018, de la 66,3 procente la 59,6 procente, în timp ce ponderea lucrătorilor pe cont propriu a crescut progresiv (la peste 35 procente în 2018). Cifrele anului 2020 arată că angajații salariați au reprezentat 78,1 procente, în timp ce ponderea lucrătorilor pe cont propriu a fost de 17,2 procente, fără modificări majore față de 2019 (Tabelul 4). Ponderea locurilor de muncă vulnerabile în 2020 (suma lucrătorilor din cont propriu și a lucrătorilor familiali neremunerați raportat la numărul total de lucrători) a fost de 21,5 procente. Femeile sunt mai predispuse decât bărbații să aibă statut de salariat (84,2 procente și, respectiv, 72,5 procente), în timp ce bărbații au șanse de trei ori mai mari decât femeile de a fi lucrători pe cont propriu. Tinerii (15-24 de ani) și femeile lucrători familiali neremunerați reprezintă o pondere semnificativă (9,6 procente și 8,9 procente, respectiv).

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

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

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Toți | Bărbați | Femei |
| *Statut profesional* | | | |
| Salariați | 78.1% | 72.5% | 84.2% |
| Lucrători pe cont propriu | 17.2% | 24.8% | 8.9% |
| Lucrători familiali neremunerați neremunerațineremunerați | 4.3% | 2.2% | 6.6% |
| Patroni, membri ai cooperativei | 0.4% | 0.4% | 0.3% |
| *Tip de contract* | | | |
| Normă întreagă | 94.5% | 95.4% | 93.5% |
| Program parțial | 5.5% | 4.6% | 6.5% |
| *Fracțiune de normă involuntară* | 23% | … | … |
| Contract permanent | 98.3% | 88.2% | 89.2% |
| Contract temporar | 10.7% | 11.8% | 10.8% |
| *Forma de proprietate* | | | |
| Public | 29.8% | 21,0% | 39.3% |
| Privat și alte forme | 70,2% | 79,0% | 60,7% |

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

### ***Ocuparea informală***

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

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

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

****

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

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

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

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

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

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

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

****

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

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

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

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

### ***Șomajul***

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

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

****

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

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

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

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

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



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

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

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

****

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

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

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

### ***Inactivitate și descurajare***

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

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

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

****

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

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

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

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



Femeile sunt mai predispuse decât bărbații să fie tineri ca nu sînt nici în educație nici în ocupare (NEET) (19,7 procente și, respectiv, 15,6 procente), în timp ce tinerii cu studii universitare au șanse de aproape două ori mai mari de a fi NEET în comparație cu cei slab calificați (31,4 procente și, respectiv, 17,6 procente). În perioada 2014-2018, rata NEET a scăzut de la 27,9 procente la 16,2 procente. Această scădere a fost mai pronunțată în rândul bărbaților tineri (de la 29,8 procente în 2014 la 14,6 procente în 2018) comparativ cu femeile tinere (a căror rată NEET a scăzut de la 25,7 procente la 17,9 procente). Scăderea ratei NEET în perioada 2014-2018 a fost cauzată de scăderea populației tinere (cu 24,8 procente), care a determinat, la rândul său, o scădere a șomajului și a nivelului de inactivitate a tinerilor (cu 37,8 procente și respectiv 27,6 procente).

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

****

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

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

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

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

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

# ***Politici macroeconomice și sectoriale***

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

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



*Sursa: Fondul Monetar Internațional (FMI), Raportul personalului FMI din 2014 privind*

*Consultările referitoare la Articolul IV, 2009-2019*

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

**Tabelul 6. Componența veniturilor și cheltuielilor (% PIB), 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 |

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

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

**Tabelul 7. Cheltuieli după funcții, procentul cheltuielilor totale (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).[[26]](#footnote-26)

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 asigurarea medicală). Începând cu anul 2021 contribuțiile de asigurări sociale sunt stabilite la 24 procente sau 29 procente pentru angajatori, în timp ce contribuțiile de asigurări medicale constituie 9 procente și sunt achitate de către angajator. Povara fiscală asupra angajatorilor este mare comparativ cu standardele regionale și poate favoriza fenomenul „salariilor în plic”. [[27]](#footnote-27) Conform cercetărilor recente, aproximativ o treime din întreprinderi achită salariile în plic și o medie de 30 procente din salarii rămân nedeclarate.[[28]](#footnote-28)

Din 2010, Banca Națională a Moldovei (BNM) a permis mai multă flexibilitate 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 substanțiale în reducerea birocrației și furnizarea de servicii de dezvoltare a afacerilor. Reformele de remarcat includ, de asemenea, un cadru de politici pentru instruire antreprenorială, suport pentru lansarea de start-up-uri de către tineri antreprenori, extinderea schemei de garantare a creditelor și servicii extinse de guvernare electronică (Fig. 22).

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



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

Cu toate acestea, dezvoltarea IMM-urilor este încă limitată de lipsa concurenței, de executarea deficitară a contractelor, de accesul insuficient la piețele de capital interne și internaționale și de frauda 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.[[29]](#footnote-29)

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. [[30]](#footnote-30) 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.

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 stagiu 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.[[31]](#footnote-31)

***Politica educațională***

Structura sistemului de învățământ din Moldova include cinci trepte: (i): învățământ preșcolar, care acoperă copiii cu vârste cuprinse între 3 și 6(7) ani; (ii) învățământ primar (de la 7 la 10 ani); (iii) gimnazial (11-15), liceal (16-18 ani), (iv) postsecundar și (v) superior. Învățământul este obligatoriu din clasa 1 până la a 9-a, adică de la nivelul primar până la cel gimnazial. 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 elevilor este în scădere la toate nivelurile de învățământ (cu 9 procente în perioada 2014-2019). Scăderea numărului de elevi înscriși a avut loc în învățământul profesional tehnic (-19 procente) și superior (-36,5 procente).[[32]](#footnote-32) Totuși, o astfel de scădere, a fost reflectată doar parțial în restructurarea rețelei școlare.

Numărul instituțiilor de învățământ superior a scăzut de-a lungul timpului (de la 31 în 2014 la 24 în 2020), în timp ce ratele brute de înscriere în învățământul superior au crescut (de la 52,1 procente în 2014 la 57,9 procente în 2020).[[33]](#footnote-33) 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.[[34]](#footnote-34) În ceea ce privește reformele în învățământul superior, *Strategia de Dezvoltare a Educației 2030* 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.

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.[[35]](#footnote-35) 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, primar și secundar, rezultatele educaționale pentru elevii de 15 ani sunt slabe, ponderea celor cu rezultate slabe în citire, matematică și științe depășind 30 procente (comparativ cu media OCDE de 13,4 procente), cu decalajul dintre elevii care locuiesc în mediul rural și cel urban egal cu 1,5 ani de școlarizare.[[36]](#footnote-36)

Din 2014, mai multe reforme au încercat să îmbunătățească corelarea sistemului de învățământ cu nevoile pieței muncii. *Codul Educației* stabilește cadrul legal pentru organizarea, implementarea și dezvoltarea învățământului și oferă baza pentru modernizarea sistemului de învățământ și formare. De asemenea, codul stabilește un nou sistem de învățământ profesional tehnic organizat în două nivele, și anume: învățământ profesional tehnic secundar (școli profesionale și colegii) și învățământ profesional tehnic postsecundar nonterțiar (centre de excelență). Sistemul învățământului profesional tehnic a fost îmbunătățit și mai mult prin introducerea în 2014 a unui sistem de formare profesională duală (cu o pondere de studenți egală cu 10 procente în anul universitar 2020-2021) și a centrelor de excelență, care oferă formare profesională inițială și recunoașterea învățării anterioare.[[37]](#footnote-37) 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 potenţialului migraţiei pentru dezvoltarea durabilă.

Unele dintre reformele de politică prevăzute în SNOFM au fost realizate. În 2018 a fost introdus un nou cadru legal privind ocuparea forței de muncă (Legea nr. 105/2018 privind promovarea ocupării forței de muncă și protecția împotriva șomajului). Acest cadru a stabilit un sistem de analiză și prognoză a pieței muncii; a reorganizat structura organizatorică și sistemul de prestare a serviciilor ANOFM; a revizuit conținutul serviciilor de ocupare și a introdus recunoașterea învățării anterioare și a serviciilor de reabilitare profesională; a implementat un nou portofoliu de programe active ale pieței muncii (instruirea la locul de muncă, stagiu profesional, asistență pentru auto-ocupare, subvenții pentru adaptarea locului de muncă, subvenții salariale și proiecte de inițiativă locală); a introdus un sistem de monitorizare și evaluare pentru programele active ale pieței muncii. Cu toate acestea, țintele măsurabile stabilite de SNOFM rămân în mare parte nerealizate din cauza scăderii masive neașteptate a populației totale; modificarea metodologiei Anchetei Forței de Muncă din 2018, ceea ce face ca datele din 2020 să nu fie comparabile cu valoarea de referință; și impactul pandemiei COVID-19 pe piața muncii (cu persoane care trec de la angajare la inactivitate). În plus, SNOFM nu a reușit să stabilească obiective pentru a măsura relevanța sistemului de învățământ în raport cu cerințele pieței muncii și maximizarea potențialului migrației pentru o dezvoltare durabilă. În tabelul 8 este prezentat gradul de realizare a obiectivelor SNOFM.

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

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

Note:

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

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

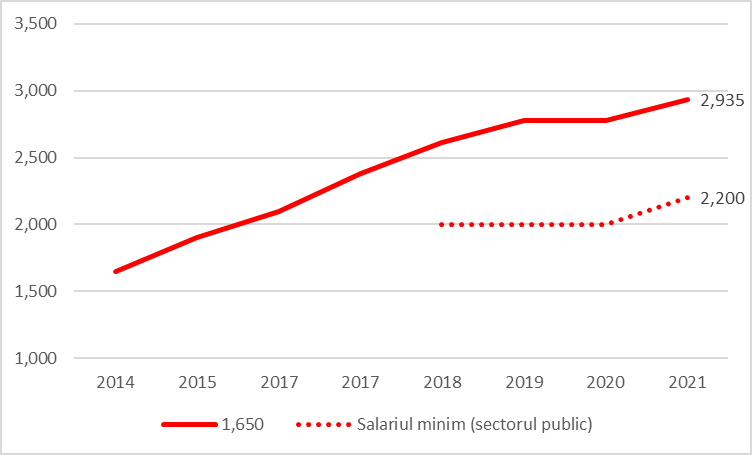
Pentru anii 2019-2022 datele sunt estimate în baza populației cu reședință obișnuită și includ persoanele plecate peste hotare la lucru sau în căutare de lucru pentru o durată mai mică de 1 an.

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

***Politica salarială***

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

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



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

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

Analiza efectuată în 2017 privind organizarea funcțională a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă a raportat provocări legate de numărul de resurse umane (raport personal-client înalt); un portofoliu restrâns de programe active ale pieței muncii; și un deficit de resurse financiare pentru a acoperi operațiunile de bază și a automatiza procesele și procedurile.[[38]](#footnote-38) 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 serviciilor de ocupare a forței de muncă include: (i) furnizarea de informații privind piața muncii; (ii) consiliere pentru angajare, inclusiv profilare, asistență pentru căutarea unui loc de muncă și planificarea individuală a angajării; (iii) servicii de ghidare în carieră; și (iv) medierea locurilor de muncă (corelarea dintre șomeri și întreprinderile care oferă locuri de muncă vacante). În 2019, aproximativ 73 procente din numărul total de persoane înregistrate la Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă au beneficiat de servicii de informare și consiliere privind piața muncii, 16,2 procente au beneficiat de servicii de ghidare în carieră și 31 procente au beneficiat de servicii de corelare a locurilor de muncă (23 procente fiind plasați la locuri de muncă).[[39]](#footnote-39) Pe parcursul anului 2021, au fost înregistrate circa 29 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). Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 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. Măsuri 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 stimulent pentru recrutarea lucrătorilor cu dizabilități și adaptarea locului de muncă. Întreprinderile care recrutează lucrători cu dizabilități pot primi până la zece ori valoarea salariului mediu pentru fiecare loc de muncă creat (care trebuie menținut timp de cel puțin trei ani). Costurile estimate de întreprindere pentru adaptarea locului de muncă pentru lucrătorii cu dizabilități sunt subvenționate în proporție de 50%.  **Suportul pentru auto-ocupare** oferă consiliere, îndrumare privind inițierea afacerii precum și un grant pentru acoperirea unei părți din costurile de inițiere a afacerii (50 procente din costurile estimate pentru inițierea activității, dar care nu depășește o sumă egală cu zece salarii medii pentru anul precedent), condiționând ca afacerea inițiată să rămână operațională timp de cel puțin trei ani.  **Proiecte de inițiativă locală:** Aceste scheme oferă întreprinderilor solicitante și antreprenorilor un grant pentru a acoperi o parte din costurile de extindere a afacerii lor, cu condiția ca această extindere să creeze cel puțin un nou loc de muncă pentru un șomer înregistrat. Angajatorii au dreptul să primească un grant egal cu 65% din costurile estimate în planul de extindere a afacerii (dar nu mai mult de 10 salarii medii).  **Stimulentele pentru mobilitate** sunt disponibile pentru șomerii care acceptă oferte de muncă în afara locului de reședință (o subvenție egală cu un salariu mediu pentru munca situată la treizeci de kilometri distanță de casă sau trei salarii medii pentru lucrătorii care acceptă să-și schimbe reședința în vederea obținerii unui loc de muncă).  *Sursa: Legea nr. 105/2018 cu privire la promovarea ocupării forţei de muncă și asigurarea de șomaj* |

### 

### ***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.[[40]](#footnote-40) În perioada crizei COVID-19, criteriile de eligibilitate pentru accesarea ajutorului de șomaj au fost simplificate pentru a oferi suport șomerilor fără asigurare socială. Ca urmare, numărul persoanelor care au primit ajutor de șomaj în 2020 a numărat peste 24.000 de persoane, dintre care 38,9 procente au avut dreptul la ajutor standard de șomaj, iar restul de 61 procente beneficiind de ajutor de șomaj ad-hoc adoptat în perioada stării de urgență (aproximativ 50 procente din totalul șomerilor înregistrați).

### ***Dialog social***

Dialogul social în Moldova este asigurat de Comisia Națională pentru Consultări și Negocieri Colective, dintre Guvern și partenerii sociali. Deși legislația în vigoare prevede ședințe lunare ale Comisiei, aceasta s-a întrunit doar sporadic de la înființare (2016) și o singură dată în 2019.[[41]](#footnote-41) Începînd cu anul 2021 ședințele Comisiei au devenit mai frecvente și au loc lunar sau mai des, iar în anul 2022 partenerii sociali au semnat memorandumul de cooperare pentru combaterea și eliminarea muncii nedeclarate. În 2011, pe lângă Primul Ministru a fost înființat un Consiliu Economic, cu scopul de a facilita dialogul dintre Guvern și mediul de afaceri.

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

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

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

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

*Sursa: Sistematizat de autori*

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

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

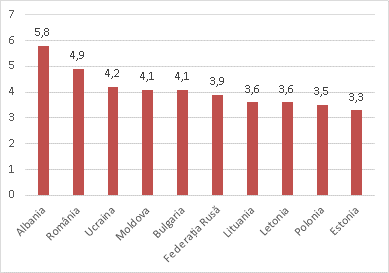
**Tabelul 10. Cadrul instituțional în domeniul migrației de muncă**

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

*Sursa: Sistematizat de autori*

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

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



*Sursa:”The Global Competitiveness Report 2019”*

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

# **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 6,1 procente anual, determinată de creșterea investițiilor, consumului, cererii externe și a remitențelor, precum și de impactul reformelor care vizează îmbunătățirea mediului de afaceri, statul de drept și eliminarea lacunelor de infrastructură.[[44]](#footnote-44) Creșterea mai scăzută a producției proiectată pentru perioada 2022-2026 comparativ cu creșterea economică din 2021, se datorează incertitudinilor legate de războiul din Ucraina, criza energetică și prețurile la energie, inflația, criza cauzată de pandemia COVID-19, redresarea economică a principalilor parteneri comerciali și instabilității politice din regiune.

Prioritățile de politici pentru îmbunătățirea per ansamblu a ocupării forței de muncă includ politici în domeniul educației și formării profesionale, dezvoltării sectorului privat, pieței muncii 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 asigurare aaccesului universalla internet și servicii electronice; de favorizare a unei piețe competitive a energiei și dezvoltarea energiei verzi; de reformare a sistemului de educație și formare la toate nivelurile cu scopul garantării educației relevante și de calitate pentru toți; de îmbunătățire a legislației privind protecția concurenței și a investițiilor; extinderea serviciilor de dezvoltare a întreprinderilor și accesul simplificat la finanțare, sprijin pentru inovare, minimizarea impactului inflației asupra veniturilor reale ale populației, implementarea mecanismelor de diminuare a sărăciei energetice. Aceste măsuri de politici vor fi implementate de Ministerul Economiei, Ministerul Educației și Cercetării și 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 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.

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

**Obiectivele specifice** ale programului sunt:

**Obiectiv specific 1. Sporirea cu 3% și, respectiv, cu 4% a ratei de activitate și ratei de ocupare a femeilor către anul 2026.**

Atingerea acestui obiectiv se va realiza prin:

- 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, în special în rândul femeilor de vârstă de 25-49 ani;

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

Extinderea disponibilității serviciilor de îngrijire a copiilor la prețuri accesibile va crește participarea femeilor pe piața muncii. Extinderea serviciilor de îngrijire a copiilor se va baza pe o combinare de strategii. În primul rând, crearea unităților de îngrijire alternativă pentru copii în dependență de necesitățile locale, pe de o parte, posibilitatea de transformare a clădirilor existente în unități de îngrijire alternativă pentru copii, pe de altă parte. Angajatorii vor putea oferi salariaților o sumă care va acoperi o parte a cheltuielilor pentru serviciile de îngrijire a copilului. În al doilea rând, accesibilitatea serviciilor va fi abordată în baza dovezilor disponibile (servicii de îngrijire de tip familial, servicii de îngrijire la domiciliu, servicii de îngrijire în cadrul entităților, creșe create de autorități publice locale, facilități fiscale acordate întreprinderilor care creează unități de îngrijire copiilor). În al treilea rând, dezvoltarea unei linii de servicii dedicate în cadrul Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă pentru mamele care doresc să revină pe piața muncii (perfecționare și recalificare, granturi pentru îngrijirea copiilor în timpul participării la programe active pe piața muncii și subvenții pentru angajare).

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

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

**Obiectiv specific 2. Reducerea până la 18 procente a ocupării informale către anul 2026.**

Obiectivul dat se va realiza prin: (i) aplicarea legislației privind protecția ocupării forței de muncă și egalitatea pe piața muncii pentru a contribui efectiv la reducerea ocupării informale; ii) implementarea măsurilor stimulatorii pentru a facilita trecerea agenților economici din sectorul informal la cel formal; (iii) reglementarea formelor de muncă non–standard, inclusiv a activităților ocazionale desfășurate de zilieri; (iv) sporirea gradului de conștientizare în rândul populației privind efectele ocupării informale; (v) 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; (vi) consolidarea rolului instituțiilor de dialog social la nivel central și local în dezvoltarea intervențiilor de reducere a ocupării informale și pentru asigurarea elaborării, monitorizării și evaluării politicilor de ocupare și protecție socială.

Numărul de inspecții anuale efectuate de Inspectoratul de Stat al Muncii, împreună cu rata de acoperire a întreprinderilor active și a lucrătorilor angajați – este un indicator cheie al eficienței acestui serviciu de a aplica în mod adecvat statul de drept și de a descuraja încălcările legislației muncii. Pentru a dota Inspectoratul de Stat al Muncii cu resurse, instrumente și proceduri necesare îndeplinirii adecvate a mandatului său, Ministerul Muncii și Protecției Sociale va: (i) revizui legislația națională care reglementează funcționarea Inspectoratului de Stat al Muncii pentru a asigura un mandat mai larg de sancționare a încălcărilor și de protecție a lucrătorilor (ocuparea informală a forței de muncă, diferența de remunerare între femei și bărbați, întreruperea activității angajatorului, inspecții inopinate pentru cazuri de muncă nedeclarată, inspecții comune cu alte autorități, acces reciproc la date administrative pentru a ghida activitățile de inspecție); (ii) asigura Inspectoratul de Stat al Muncii cu instrumente tehnice necesare îndeplinirii efective a mandatului său (platforma TIC, Registrul Național Electronic al salariaților pentru sectorul bugetar și real, registrul bolilor profesionale, vehicule, interoperabilitatea bazei de date); (iii) pentru a îmbunătăți eficacitatea activităților de inspecție și consiliere în domeniul agricol, construcții și producție; și (iv) stabili o strategie de dezvoltare a resurselor umane care să prevadă cursuri anuale de formare pentru tot personalul nou recrutat și programe de formare specializată pentru inspectori.

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

- permite controalele inopinate pentru depistarea muncii nedeclarate;

- acorda Inspectoratului de Stat al Muncii mandat pentru stoparea imediată a proceselor/activităților angajatorilor, în cazul încălcărilor grave ale normelor de sănătate și securitate în muncă, inclusiv în cazul angajării informale a lucrătorilor;

- permite aplicarea directă de către Inspectoratul de Stat al Muncii a sancțiunilor pentru utilizarea muncii nedeclarate și sub-declarate;

- oferi servicii de consultanță oferite întreprinderilor pentru a favoriza respectarea reglementărilor legislației muncii;

- îmbunătăți procesul de analiză a riscurilor în bază de date la planificarea inspecțiilor.

O povară fiscală relativ ridicată asupra forței de muncă, în special pentru lucrătorii cu venituri salariale la treptele inferioare, sporește stimulentele individuale de a accepta „salarii în plic”. Dovezile disponibile sugerează că reducerea poverii fiscale pentru lucrătorii cu venituri salariale la treptele inferioare pentru lucrătorii care câștigă sub pragul minim ar reduce stimulentele individuale de a accepta „salarii în plic” și, prin urmare, ar reduce ponderea lucrătorilor angajați informal. În acest scop, Ministerul Muncii și Protecției Sociale va implementa un mecanism de subvenționare a costurilor aferente impozitelor salariale pentru agenții economcii care majorează salariile angajaților. 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. Implementarea 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.

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

**Obiectiv specific 3. Creșterea cu 3% a ratei de ocupare a persoanelor cu dizabilități către anul 2026**

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

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

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

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

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

Atingerea obiectivului dat se va realiza prin: (i) îmbunătățirea serviciilor de ocupare prin automatizarea procedurilor administrative interne și externe ale Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă și acordarea serviciilor online șomerilor și angajatorilor; (ii) capacitarea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă cu resurse umane, financiare și tehnologice pentru a extinde furnizarea de servicii și programe pentru a contribui la realizarea obiectivelor politicii de ocupare; (iii) îmbunătățirea finanțării politicilor active ale pieței muncii pentru a răspunde nevoilor multiple ale diferitor categorii de populație,.

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

- automatizarea procedurilor administrative interne și externe ale agenției;

- oferirea serviciilor online șomerilor și angajatorilor (ghidare în carieră, aplicații pentru subvenții, cursuri de calificare, recalificare, perfecționare și specializare, stagii profesionale, instruiri la locul de muncă, etc.);

- instituirea unei proceduri online de înregistrare și revendicare;

- adoptarea unui sistem automat de corelare a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă cu locurile de muncă vacante disponibile;

- colectarea și gestionarea informațiilor despre clienții individuali, locurile de muncă vacante și angajatorii, servicii și programe;

- punerea în aplicare a unui sistem de profilare statistică în baza informațiilor colectate la înregistrare pentru a segmenta persoanele cu risc de excluziune în vederea acordării suportului imediat și a furnizării de servicii;

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

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

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

Oferta de servicii a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă este destul de dezvoltată, dar resursele umane, tehnice și financiare limitate restrâng aria de aplicare în ceea ce privește numărul de șomeri antrenați în măsuri active. Reforma pachetului de finanțare disponibil pentru Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă va permite extinderea ariei și a spectrului de servicii și măsuri de ocupare, 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.

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

Acțiunea se va concentra pe recrutarea de personal suplimentar (în special personal cu pregătire psihologică pentru ghidare în carieră); implementarea unui program de formare continuă pentru a îmbunătăți prestarea serviciilor de angajare și pentru a asigura furnizarea de servicii de calitate în toată țara; modernizarea platformei TIC pentru automatizarea proceselor și procedurilor și consolidare a sistemului de monitorizare și evaluare; și renovarea subdiviziunilor teritoriale de ocupare a forței de muncă.

## Capitolul IV. Impactul Programului

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

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

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

**Tabel 12. Indicatorii de impact**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Obiectivul specific** | **Indicatorii de impact** | **Date de referință** |
| **Obiectiv specific 1: Sporirea cu 3% și, respectiv, cu 4% a ratei de activitate și ratei de ocupare a femeilor către anul 2026.** | - Până în 2026, ponderea persoanelor inactive între 25 și 34 de ani datorită responsabilităților familiale în rândul femeilor este redusă cu 15% (la 70.000 de persoane);  - În 2026, ponderea copiilor cu vârsta de până la trei ani incluși în educația timpurie este de 30%;  - Până în 2026, rata de ocupare în rândul femeilor cu vârsta cuprinsă între 25 și 34 de ani este de 47%; | În 2021, ponderea persoanelor inactive din cauza responsabilităților familiale, cu vârste cuprinse între 25 și 34 ani, a fost de 55,4%, majoritatea femei (echivalentul a 82.000 de femei inactive din cauza responsabilităților familiale);  În 2020 doar 9,9% dintre copiii cu vârsta mai mică de trei ani erau încadrați în învățământul preșcolar (aproximativ 13316 de copii);  În 2021, ponderea femeilor angajate din cohorta de 25-34 de ani a fost de 43,2%; |
| **Obiectiv specific 2: Reducerea până la 18 procente a ocupării informale către anul 2026** | Până în 2026, povara fiscală generală asupra forței de muncă este de 35%;  - În 2026, rata locurilor de muncă informale scade la 18% și 22% în rândul tinerilor (15-24);  - Ocuparea informală în sectorul agricol și al construcțiilor se reduce la 30% și 10%, respectiv, până în 2026;  - Până în 2026, ponderea persoanelor inactive din cauza muncii agricole în afara sezonului scade cu 20%;  Până în 2026, convențiile 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, convențiile colective semnate la nivel de întreprindere în sectorul privat reprezintă 35% din totalul contractelor la nivel de întreprindere; | În 2019, povara fiscală generală asupra muncii a fost de 38%, mai mare decât media țărilor OCDE;  În 2021, rata locurilor de muncă informale a fost de 22,9% pentru lucrătorii cu vârsta de 15 ani și peste și 32,2% în rândul tinerilor (15-24);  În 2021 ocuparea informală în sectoarele agricol și cel al construcțiilor a constituit 57,8% și, respectiv, 29%;  În 2021, numărul persoanelor inactive din cauza muncii agricole în afara sezonului, a fost de 39.200 (3,3% din numărul total de persoane inactive);  Partenerii sociali la nivel național au încheiat trei convenții colective privind modelul de înregistrare a timpului de muncă, modelul convențiilor 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% față de cele peste 2.100 de contracte semnate în 2015-2016). Peste 80% sunt semnate în sectorul public. |
| **Obiectiv specific 3: Creșterea cu 3% a ratei de ocupare a persoanelor cu dizabilități către anul 2026** | - Până în 2026 rata de ocupare în rândul persoanelor cu dizabilități constituie cel puțin 16,5%;  - Anual numărul persoanelor cu dizabilități angajate prin intermediul măsurilor active de ocupare crește cu 20%; | În 2021 rata de ocupare în rândul persoanelor cu dizabilități a fost 13,5%;  În 2021, prin intermediul serviciilor și măsurilor active de ocupare a forței de muncă au fost angajate 23% din persoanele cu dizabilități înregistrate la Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă. |
| **Obiectiv specific 4: Consolidarea capacităților instituționale Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, îmbunătățirea serviciilor și creșterea finanțării pentru politica de măsuri active, către anul 2026.** | - În 2026, raportul personal al Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă - șomeri este de 1:300;  - Până în 2026, 70% dintre persoanele înregistrate la ANOFM primesc servicii de angajare adaptate nevoilor lor;  - Până în anul 2026, 15% din șomerii înregistrați la Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă au acces la programe active de ocupare a forței de muncă adaptate nevoilor lor;  - În 2026, investițiile anuale în politici active ale pieței muncii au crescut cu 70%. | Raportul dintre personalul Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă și șomeri a fost de 1:339 (de trei ori mai mic decât standardul internațional pentru furnizarea serviciilor de ocupare calitative);  În 2021, ANOFM a oferit servicii de ghidare în carieră pentru 21% din numărul persoanelor înregistrate, în timp ce 33,8% au beneficiat de servicii de intermediere;  În 2021, mai puțin de 900 de persoane au avut acces la programe active ale pieței muncii, egal cu 1,5% din numărul de persoane înregistrate;  În 2020, Guvernul a investit doar 0,03% din PIB în politicile active ale pieței muncii, de cinci ori mai puțin decât țările Europei de Sud-Est. |

## Capitolul V. Costuri de implementare

Resursele financiare estimate a fi necesare pentru implementarea prezentului Program constituie 3.238,1 mil. lei. Resursele financiare necesare vor fi acoperite din bugetul de stat și partenerii externi de dezvoltare, precum: Organizația Internațională a Muncii, Fondul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare, Banca Mondială. În CBTM 2023-2025 au fost planificate la programul 9008 mijloace financiare în volum de 70,2 mil. lei pentru anul 2023, 78,1 mil. lei pentru anul 2024 și 86,1 mil. lei pentru 2025. La programul 5003 au fost planificate mijloace financiare în volum de circa 70 mil. lei, inclusiv la politici noi, circa 30 mil. lei, planificate în sume egale pentru fiecare an separat.

## 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. Conjugarea eforturilor tuturor instituțiilor de stat și partenerilor sociali în vederea relansării economiei cu impact direct asupra pieței muncii  3. Lansarea unor noi programe de protecție socială combinate cu măsuri de activare |
| **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 (autorităţile publice centrale şi 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 |

## Implementarea Programului

Ministerul Muncii și Protecției Sociale este responsabilul principal pentru implementarea Programului și elaborarea rapoartelor de progres către Guvern. Ministerul Economiei, Ministerul Educației și Cercetării și Ministerului 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 ÎMM și inovării. Ministerul Muncii și Protecției Sociale va utiliza grupele sectoriale de lucru pentru elaborarea Cadrului Bugetar pe Termen Mediu, grupurile de lucru pentru elaborarea documentelor de politici sectoriale, platforme de colaborare precum este Comisia Națională pentru Consultări și Negocieri Colective sau Consiliul Economic pe lângă prim-ministru pentru planificarea măsurilor de politici din domeniul economic, fiscal, educației, dezvoltării ÎMM, pieței muncii și social, necesare pentru obținerea progresului și, respectiv, impactului asupra pieței muncii descris în prezentul Program.

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

## Monitorizare și evaluare

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

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

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

- există oferta de servicii alternative de îngrijire a copiilor la prețuri accesibile în toate zonele geografice ale țării și sunt implementate măsuri de sprijinire a participării și ocupării forței de muncă, în special în rândul femeilor de vârstă de 25-49 ani;

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

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

- Inspectoratul de Stat al Muncii a fost reorganizat și capacitățile acestuia au fost consolidate pentru a aplica legislația privind protecția ocupării forței de muncă și egalitatea pe piața muncii pentru a contribui efectiv la reducerea ocupării informale;

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

- au fost realizate măsuri pentru a spori gradul de conștientizare în rândul populației privind efectele ocupării informale;

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

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

- mai multe persoane cu dizabilități sînt cuprinse în programe de măsuri active pentru persoanele cu dizabilități pentru a spori șansele acestora de a accesa oportunități de formare, perfecționare și recalificare; subvenții pentru facilitarea tranziției la locul de muncă pentru persoanele cu dizabilități; și oportunitățile de auto-ocupare;

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

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

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

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

- Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă a fost capacitată cu resurse umane, financiare și tehnologice suficiente pentru a extinde furnizarea de servicii și programe pentru a contribui la realizarea obiectivelor politicii de ocupare;

- a fost îmbunătățită finanțarea politicii active ale pieței muncii pentru a răspunde nevoilor multiple ale diferitor categorii de populație;

- au fost îmbunătățite serviciile 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.

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

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

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

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

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

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

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

Rapoartele de evaluare vor fi publicate pe pagina [web](https://social.gov.md/informatie-de-interes-public/rapoarte/) a Ministerului Muncii și Protecției Sociale.

**Anexa nr.2**

**la Hotărârea Guvernului nr.\_\_\_\_\_ /2022.**

**PLAN DE ACȚIUNI**

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

| Nrd/o | Acțiuni | | | Termen de implementare | Costuri estimative, mil. lei | | | Sursa  de finanțare | Instituții responsabile | | | Parteneri | | | | Indicatori de monitorizare |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Obiectivul nr. 1. Sporirea cu 3% și, respectiv, cu 4% a ratei de activitate și ratei de ocupare a femeilor cu responsabilități familiale către anul 2026.**  **Indicatori de impact**:   * Rata de ocupare a femeilor în vârstă cuprinsă între 25-34 ani, inclusiv a femeilor refugiate din Ucraina, este 47% către anul 2026. * Ponderea persoanelor cu vârstă cuprinsă între 25-34 ani inactive datorită responsabilităților familiale este redusă până la 15% (70 000 persoane) către 2026. * Ponderea copiilor până la 3 ani, inclusiv a copiilor refugiați din Ucraina, antrenați în servicii de îngrijire constituie 20%, către anul 2026. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. | Elaborarea și aprobarea reglementărilor privind funcționarea serviciilor de îngrijire alternative (servicii de îngrijire la domiciliu, creșe la angajatori, îngrijitori de copii) | | 2022 | | În limita bugetului alocat | | | Bugetul de Stat | Ministerul Muncii și Protecției Sociale | | | | Fondul Națiunilor Unite pentru Populație  Organizația Națiunilor Unite pentru femei  Agenția Germană pentru Dezvoltare și Cooperare | | | Proiectul de Hotărâre de Guvern cu privire la serviciile de îngrijire alternativă elaborat și aprobat |
| 2. | Realizarea campaniei de informare despre serviciile de îngrijire alternativă a copiilor | | 2023 | | 0,1 | | | Parteneri externi de dezvoltare | Ministerul Muncii și Protecției Sociale | | | | Parteneri externi de dezvoltare | | | Număr de prezentări efectuate asociațiilor de afaceri, angajatorilor, îngrijitorilor de copii etc.  Număr de video-uri realizate pentru televiziunile locale și articole scrise pentru presa locală  Număr de participări la emisiuni |
| 3. | Elaborarea unui ghid informațional despre serviciile de îngrijire alternative a copiilor pentru potențialii prestatori de servicii | | 2023 | | 0,03 | | | Parteneri externi de dezvoltare | Ministerul Muncii și Protecției Sociale | | | | Parteneri externi de dezvoltare | | | Ghid elaborat și publicat |
| 4. | Acordarea facilităților fiscale pentru angajatori care acoperă cheltuielile pentru prestatorii de servicii de îngrijire alternativă a copiilor pentru salariați | | 2023 | | În limita bugetului de stat | | | Bugetul de Stat | Ministerul Muncii, Protecției Sociale | | | | Ministerul Finanțelor  Inspectoratul Fiscal de Stat | | | Propuneri de modificare a Codului Fiscal elaborate și aprobate  750 salariați beneficiază de acoperirea cheltuielilor pentru prestatorii de servicii de îngrijire alternativă a copiilor |
| 5. | Instituirea Fondului de Creșă pentru stimularea creării creșelor | | 2023 | | În limita bugetului de stat | | | Bugetul de Stat  Parteneri externi de dezvoltare | Ministerul Muncii, Protecției Sociale | | | | Ministerul Finanțelor  Parteneri externi de dezvoltare | | | Fond de creșe instituit |
| 6. | 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 |
| 7. | Identificarea și pilotarea măsurilor de sprijin a tranziției spre piața muncii a femeilor aflate în concediu de îngrijire a copilului | | 2024 | | 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 |
| 8. | Acordarea facilităților fiscale entităților care creează creșe proprii | | 2024 | | În limita bugetului de stat | | | Bugetul de Stat | Ministerul Muncii, Protecției Sociale | | | | Ministerul Finațelor  Inspectoratul Fiscal de Stat | | | Propuneri de modificare a Codului Fiscal elaborate și aprobate  Cel puțin 40 angajatori care creează creșe beneficiază de facilități fiscale  400 copii sunt încadrați în servicii de îngrijire la întreprinderi |
| 9. | 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 | | 2025- 69,0  2026- 69,0 | | 138,00 | | | Bugetul asigurărilor sociale de stat | Ministerul Muncii și Protecției Sociale | | | | Fondul Națiunilor Unite pentru Populație | | | Regulamentul cu privire la condiţiile de stabilire, modul de calcul şi de plată a indemnizaţiei paternale revizuit  Cel puțin 7 mii bărbați au aplicat pentru concediul paternal și beneficiază de indemnizație paternală |
|  | **Obiectiv specific nr. 2. Reducerea până la 18 procente a ocupării informale către anul 2026.**   * Rata ocupării informale a scăzut la 18%, iar în rândul tinerilor (15-24 ani) la 22% către anul 2026. * Către anul 2026, povara fiscală generală asupra forței de muncă este de 35%. * Ocuparea informală în sectorul agricol este redus la 30%, iar în sectorul construcțiilor la 10% către anul 2026. * Până în 2026, ponderea persoanelor inactive din cauza muncii agricole în afara sezonului scade cu 20%. | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10. | Organizarea Conferinței cu tematica ”Combaterea muncii nedeclarate în Republica Moldova” | 2022 | | | În limita bugetului de stat | | | Bugetul de Stat | Ministerul Muncii și Protecției Sociale | | | | Parteneri externi de dezvoltare | | | Conferința organizată în luna noiembrie, 2022 |
| 11. | Realizarea a 20 de filme informative privind efectele ocupării informale | 2022 | | | 0,5 | | | Parteneri externi de dezvoltare | Ministerul Muncii și Protecției Sociale | | | | Organizația Internațională a Muncii | | | Filme dezvoltate și realizate |
| 12. | Elaborarea și implementarea mecanismului de subvenționare a angajatorilor pentru creșterea salariilor angajaților | 2022 | | | În limita bugetului de stat | | | Bugetul de Stat | Ministerul Muncii și Protecției Sociale | | | | Casa Națională de Asigurări Sociale  Inspectoratul de Stat al Muncii  Ministerul Finanțelor | | | Mecanism elaborat  300 companii primesc subvenții în 2023 |
| 13. | Revizuirea sistemului de sancțiuni pecuniare pentru încălcările muncii nedeclarate | 2022 | | | În limita bugetului alocat | | | Bugetul de Stat | Ministerul Muncii și Protecției Sociale | | | | Ministerul Justiției | | | Codul Contravențional revizuit |
| 14. | Reorganizarea Inspectoratului de Stat al Muncii | 2022 | | | 0,3 | | | Parteneri externi de dezvoltare | Ministerul Muncii și Protecției Sociale | | | | Inspectoratul de Stat al Muncii  Organizația Internațională a Muncii | | | Lege nr. 140/2001 modificată cu atribuții noi pentru Inspectoratul de Stat al Muncii, inclusiv atribuții de realizarea controalelor inopinate pentru cazuri de muncă nedeclarată |
| 15. | Elaborarea Planului Național de combatere a muncii nedeclarate | 2023 | | | În limita bugetului de stat | | | Bugetul de Stat | Ministerul Muncii și Protecției Sociale | | | | Inspectoratul de Stat al Muncii | | | Grup de lucru instituit  Plan Național de combatere a muncii nedeclarate elaborat |
| 16. | Asigurarea evidenței electronice a zilierilor | 2023 | | | 2,0 | | | Parteneri externi de dezvoltare | Ministerul Muncii și Protecției Sociale | | | | Inspectoratul de Stat al Muncii | | | Registru electronic al zilierilor dezvoltat  Numărul de zilieri înregistrat în Registrul Electronic al Zilierilor atinge 20,000 către 2026 |
| 17. | Elaborarea și punerea în aplicare a mecanismului de desfășurare a muncii ocazionale de către zilieri pe baza de vouchere | 2023 | | | În limita bugetului alocat | | | Bugetul de Stat | Ministerul Muncii și Protecției Sociale | | | | Inspectoratul de Stat al Muncii  Ministerul Finanțelor | | | Mecanism elaborat, aprobat și pus în aplicare prin lege  Numărul zilierulilor la evidența Casei Naționale de Asigurări Sociale crește de 5 ori către 2026. |
| 18. | Revizuirea cadrului legal privind imigrarea în scop de muncă, inclusiv a mecanismului de corelare a cererii și ofertei de forță de muncă străină | 2023 | | | În limita bugetului alocat | | | Bugetul de Stat | Ministerul Afacerilor Interne  Ministerul Muncii și Protecției Sociale | | | | Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă | | | Cadrul normativ elaborat/revizuit |
| 19. | 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 |
| 20. | Dezvoltarea Sistemului informațional automatizat al Inspectoratului de Stat al Muncii | 2023 | | | 0,86 | | | Bugetul de Stat | Ministerul Muncii și Protecției Sociale | | | | Inspectoratul de Stat al Muncii  Agenția de Guvernare Electronică | | | Sistem informațional dezvoltat |
| 21. | Elaborarea și implementarea mecanismului de subvenționare a angajatorilor pentru creșterea salariilor angajaților | 2023 | | | În limita bugetului alocat | | | Bugetul de Stat | Ministerul Muncii și Protecției Sociale | | | | Inspectoratul de Stat al Muncii  Ministerul Finanțelor | | | Mecanism elaborat, aprobat și pus în aplicare  300 de angajatori beneficiază de subvenții pentru creșteri salariale către 2025 |
| 22. | Creșterea salariului minim pe țară până la nivelul de 50% din salariul mediu pe economie | 2023-644,0  2024-644,0  2025-644,0  2025-644,0 | | | 2.576,0 | | | Bugetul de Stat | Ministerul Muncii și Protecției Sociale | | | | Ministerul Finanțelor | | | Salariul minim pe țară constituie 50% din salariul mediu pe economie începând cu 1 ianuarie 2023 |
| 23. | Majorarea salariului angajaților Inspectoratului de Stat al Muncii cu 50% | 2024-22,5  2025-22,5  2025-22,5 | | | 67,5 | | | Bugetul de Stat | Ministerul Muncii și Protecției Sociale | | | | Inspectoratul de Stat al Muncii  Ministerul Finanțelor | | | Salariile angajaților Inspectoratului de Stat al Muncii majorate cu 50% |
| 24. | Implementarea Registrului Național Electronic al angajaților în sectorul real și bugetar | 2024 | | | În limita bugetului alocat și surse externe de finanțare | | | Bugetul de Stat | Ministerul Muncii și Protecției Sociale și Serviciul Fiscal de Stat | | | | Inspectoratul de Stat al Muncii  Casa Națională de Asigurări Sociale  Ministerul Muncii și Protecției Sociale | | | Registru național electronic dezvoltat și utilizat de angajatori |
| 25. | 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) | 2024 | | | 0,4 | | | Parteneri externi de dezvoltare | Ministerul Muncii și Protecției Sociale  Ministerul Finanțelor | | | | Organizația Internațională a Muncii  Serviciul Fiscal de Stat | | | Studiu realizat  Recomandări elaborate și considerate privind oportunitatea reducerii impozitelor pe veniturile salariale Cota impozitelor aferente salariului |
| 26. | 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 |
| 27. | Revizuirea procedurii de control a încălcării legislației muncii și securității și sănătății a muncii și acordarea Inspectoratului de Stat al Muncii 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 nr. 131/2012 modificată  Legea nr. 140/2001 modificată |
| 28. | Consolidarea capacităților Comisiei Naționale pentru Consultări și Negocieri Colective în dezvoltarea intervențiilor de reducere a ocupării informale | 2026 | | | 0,1 | | | Parteneri externi de dezvoltare | Ministerul Muncii și Protecției Sociale  Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova  Confederația Națională a Patronatului din Moldova | | | | Organizația Internațională a Muncii | | | Membri Comisiei Naționale pentru Consultări și Negocieri Colective instruiți |
| **Obiectivul nr. 3.** C**reșterea cu 3% a ratei de ocupare a persoanelor cu dizabilități către anul 2026.**  **Indicatorii de impact:**   * - Până în 2026 rata de ocupare în rândul persoanelor cu dizabilități constituie cel puțin 16,5%. * - Anual numărul persoanelor cu dizabilități angajate prin intermediul măsurilor active de ocupare crește cu 20%. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 28. | Implementarea unei campanii de informare pentru angajatori cu privire la practicile de recrutare incluzive, măsurile de adaptare rezonabilă a locului de muncă și avantajele angajării persoanelor cu dizabilități | 2022 | | | | 0,3 | | Parteneri externi de dezvoltare | Alianța Organizațiilor pentru persoane cu Dizabilități din Republica Moldova  Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă | | | | Ministerul Muncii și Protecției Sociale | | | Campanie de informare implementată  Număr de video-uri realizate și publicate în presa locală  Număr de articole scrise și publicate în presa locală |
| 29. | Elaborarea unui program de stagii și locuri de muncă pentru persoanele cu dizabilități în instituțiile de stat și sectorul privat | 2023 | | | | În limita bugetului de stat | | Parteneri externi de dezvoltare | Ministerul Muncii și Protecției Sociale | | | | Instituțiile de stat | | | Program elaborat  Cel puțin 50 de persoane cu dizabilități participă la stagii de practică sau sunt angajați anual |
| 30. | Sporirea conștientizării în rândul prestatorilor de servicii educaționale privind necesitatea adaptării rezonabile a infrastructurii și programelor de instruire pentru persoanele cu dizabilități | 2023 | | | | În limita bugetului de stat | | Bugetul de stat | Ministerul Muncii și Protecției Sociale  Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă | | | | Alianța Organizațiilor persoanelor cu dizabilități | | | Număr de prestatori de servicii educaționale cu acces pentru persoane cu dizabilități  Număr de programe de instruire adaptate nevoilor persoanelor cu dizabilități |
| 31. | Facilitarea implementării măsurii de angajare asistată în rândul persoanelor cu dizabilități | 2023 | | | | În limita bugetului alocat | | Bugetul de stat | Ministerul Muncii și Protecției Sociale | | | | Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă | | | Consultații acordate prestatorilor potențiali de servicii de angajare asistată pentru persoanele cu dizabilități privind modalitatea de acreditare și implementare a serviciului de angajare asistată  Cel puțin 5 prestatori potențiali de servicii de angajare asistată acreditați în perioada implementării programului |
| 32. | Revizuirea eficacității și eficienței serviciilor Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă cu scopul evaluării corespunderii necesităților persoanelor cu dizabilități | 2023 | | | | 0,3 | | Parteneri externi de dezvoltare | Ministerul Muncii și Protecției Sociale  Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă | | | | Centrul pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități | | | Accesibilitatea sediilor a Subdiviziunilor teritoriale evaluată, conform Ordinului Ministerului Infrastructurii și Dezvoltării Regionale nr. 64/2022 |
| 33. | Implementarea programului de granturi și creditare pentru dezvoltarea antreprenorialului social | 2023 - 1,0  2024 - 1,2  2025 - 1,2  2026 - 1,2 | | | | 4,6 | | Bugetul de Stat | Parteneri externi de dezvoltare | | | | Ministerul Economiei  Organizația pentru Dezvoltarea Antreprenoriatului | | | Număr de întreprinderi sociale noi create ca urmare a implementării Programului |
| 34. | Identificarea necesităților de formare profesională a persoanelor cu dizabilități | 2024 | | | | 0,3 | | Parteneri externi de dezvoltare | Alianța Organizațiilor persoanelor cu dizabilități | | | | Ministerul Muncii și Protecției Sociale  Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă | | | Studiu privind necesitățile de formare profesională a persoanelor cu dizabilități realizat |
| 35. | Dezvoltarea și implementarea procedurii de identificare a persoanelor cu dizabilități | 2024 | | | | 0,3 | | Parteneri externi de dezvoltare | Ministerul Muncii și Protecției Sociale  Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă | | | | Alianța Organizațiilor persoanelor cu dizabilități | | | Procedura elaborată și aprobată de Guvern |
| 36. | Îmbunătățirea procedurilor de subvenționare a creării și adaptării locurilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități, inclusiv examinarea oportunităților subvenționării și adaptării locurilor de muncă la distanță | 2024 | | | | În limita bugetului alocat | | Bugetul de stat | Ministerul Muncii și Protecției Sociale | | | | Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă | | | Elaborarea și aprobarea proiectului Hotărârii de Guvern pentru modificarea Hotarîrii Guvernului nr.1276/2018 |
|  | **Obiectivul specific nr. 4. Consolidarea capacităților instituționale Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, îmbunătățirea serviciilor și creșterea finanțării pentru politica de măsuri active, către anul 2026.**  - În 2026, raportul personal al Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă – șomeri este de 1:300.   * - Până în 2026, 70% dintre persoanele înregistrate la Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă primesc servicii de angajare adaptate nevoilor lor.   - Până în 2026, 15% din șomerii înregistrați la Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă au acces la programe active de ocupare a forței de muncă adaptate nevoilor lor. | | | | | | | | | | | | | | | |
| 38. | Realizarea campaniei de informare cu privire la măsurile active de ocupare a forței de muncă | 2022 | | | | 0,1 | În limita bugetului de stat  Parteneri externi de dezvoltare | | | Ministerul Muncii și Protecției Sociale | | | | Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă  Organizația Internațională a Muncii | | Număr de sesiuni informative cu angajatorii, asociații de afaceri, șomeri  Număr de articole publicate în presa locală  Număr de video-uri realizate despre beneficiari de măsuri active |
| 39. | Realizarea unui studiu referitor la eficiența Agenției Naționale de Ocupare a Forței de Muncă | 2022 | | | | 0,1 | Parteneneri de dezvoltare | | | Ministerul Muncii și Protecției Sociale | | | | Partneri de dezvoltare  Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă | | Studiu realizat cu recomandări de a eficientiza și îmbunătăți serviciile |
| 40. | Elaborarea, aprobarea mecanismului de acordare a voucherilor pentru formare profesională a șomerilor | 2022 | | | | În limita bugetului alocat | Bugetul de stat | | | Ministerul Muncii și Protecției Sociale | | | | Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă | | Proiect de Hotarîre a Guvernului pentru modificarea Hotarîrii Guvernului nr. 1276/2018 elaborat și aprobat |
| 41. | Extinderea cursurilor de instruire non-formală cu scopul diversificării ofertei de formare profesională a șomerilor | 2022 | | | | În limita bugetului alocat | Bugetul de stat | | | Ministerul Muncii și protecției Sociale | | | | Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă | | Elaborarea criteriilor pentru prestatorii de cursuri de instruire non-formală |
| 42. | Revizuirea condițiilor de subvenționare a activității de antreprenoriat în rândul șomerilor cu scopul sporirii accesului șomerilor la această măsură | 2023 – 1,8  2024 – 1,8  2025 – 1,8  2026 – 1,8 | | | | 7,2 | 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 |
| 43. | Elaborarea metodologiei de evaluare a impactului măsurilor active de ocupare a 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 | | Metodologie elaborată |
| 44. | Elaborarea cursurilor de formare continue a resurselor umane din cadrul Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă | 2023 | | | | 1,0 | Parteneri externi de dezvoltare | | | Ministerul Muncii și protecției Sociale | | | | Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă  Organizația Internațională a Muncii | | Module online elaborate |
| 45. | Implementarea Sistemului Informațional “Înregistrare cu Statut de Șomer” | 2023 | | | | În limita bugetului alocat | Bugetul de stat | | | Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă | | | | Agenția de Guvernare Electronică | | Număr de șomeri înregistrați prin intermediul sistemului informațional “Înregistrare cu Statut de Șomer” |
| 46. | Majorarea volumului de mijloace financiare alocate pentru politica de măsuri active | 2024 - 51,6  2025 - 61,6  2026 - 71,6 | | | | 184,9 | Bugetul de stat | | | Ministerul Muncii și Protecției Sociale | | | | Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă  Ministerul Finanțelor | | Mijloacele financiare alocate politicii de măsuri active în creștere anuală |
| 47. | Completarea statului de personal a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă | 2023 - 13,2  2024 - 15,1  2025 - 15,1  2026 - 15,1 | | | | 58,5 | 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 40 unități |
| 48. | Îmbunătățirea colectării datelor administrative cu privire la locurile de muncă vacante, șomeri, angajatori, servicii și programe | 2025 | | | | În limita bugetului alocat | Parteneri externi de dezvoltare  Bugetul de stat | | | Ministerul Muncii și Protecției Sociale | | | | Agenția Naționalăpentru Ocuparea Forței de Muncă  Banca Mondială | | Rapoarte elaborate de către ANOFM conform formularelor prestabilite  Publicul larg are acces la datele administrative diversificate |
| 49. | Majorarea către anul 2024 a salariilor angajaților din cadrul Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă | 2024 - 33,4  2025 - 33,4  2026 - 33,4 | | | | 100,2 | Bugetul de stat | | | Ministerul Muncii și Protecției Sociale Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă | | | | Ministerul Finanțelor | | Salariile angajaților din cadrul Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă majorate cu 80% |
| 50. | Modernizarea subdiviziunilor teritoriale pentru ocuparea forței de muncă, inclusiv cu asigurarea accesului pentru persoanele cu dizabilități | 2024 - 29,6  2025 - 29,6  2026 - 29,6 | | | | 88,8 | Bugetul de Stat  Parteneri externi de dezvoltare | | | | Ministerul Muncii și Protecției Sociale | | | Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă  Ministerul Finanțelor  Parteneri externi de dezvoltare | 33 subdiviziuni teritoriale reparate, cu asigurarea accesibilității pentru persoanele cu dizabilități | |
| 51. | Procurarea transportului auto pentru subdiviziunile teritoriale pentru ocuparea forței de muncă | 2024 – 1,6  2025 – 1,6  2026 – 3,2 | | | | 6,4 | Bugetul de stat | | | | Ministerul Muncii și Protecției Sociale | | | Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă | 32 unități de transport procurate | |
| 52. | Dezvoltarea prognozei pieței muncii pe termen mediu | 2025 | | | | În limita bugetului alocat | Bugetul de stat | | | | Ministerul Muncii și Protecției Sociale | | | Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă | Metodologie de prognozare a pieței muncii pe termen mediu elaborată  Prognoza piețe muncii pe termen mediu elaborată | |
| 53. | Îmbunătățirea statisticii naționale cu privire la ocuparea forței de muncă | 2026 | | | | 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  Date statistice dezagregate pe tipul de dizabilitate, sex, vârstă | |
| 54. | Extinderea numărului de servicii prestate online de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă | 2026 | | | | În limita bugetului alocat | 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 | |
| 55. | Dotarea subdiviziunilor teritoriale pentru ocuparea forței de muncă cu tehnica IT | 2026 | | | | 6,5 | Banca Mondială  Bugetul de stat | | | | Ministerul Muncii și Protecției Sociale | | | Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă | Subdiviziunile teritoriale dotate cu tehnica de calcul | |
| 56. | Dezvoltarea Sistemului Informațional al pieței muncii și a observatorului pieței muncii | 2026 | | | | 38,5 | Banca Mondială  Bugetul de stat | | | | Ministerul Muncii și Protecției Sociale | | | Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă  Ministerul Educației și Cercetării | Sistem informațional dat în exploatare și funcțional | |
| **Total: 3.238,1 mil. lei (dintre care din bugetul de stat 3.218,1 mil. lei)** | | | | | | | | | | | | | | | | |

1. Banca Mondială, *Indicatori de dezvoltare mondială* (2000-2020), <https://data.worldbank.org/country/moldova>; Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova: *Statistica socială*, <https://statbank.statistica.md/PxWeb/pxweb/en/30%20Statistica%20sociala/> [↑](#footnote-ref-1)
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. [↑](#footnote-ref-2)
3. Banca Mondială, *Note de Politici Moldova 2019. Susținerea stabilității și revitalizarea creșterii,* World Bank Group 2019. [↑](#footnote-ref-3)
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. [↑](#footnote-ref-4)
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> [↑](#footnote-ref-5)
6. Banca Mondială: *Moldova Actualizare Economică*, 2021, <https://www.worldbank.org/en/country/moldova/brief/moldova-economic-update> [↑](#footnote-ref-6)
7. Comisia Europeană: *Fișa informativă SBA* *2019* Moldova, <https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/system/files/2019-11/sba-fs-2019_moldova.pdf> [↑](#footnote-ref-7)
8. Ibidem. [↑](#footnote-ref-8)
9. Banca Mondială, *Note de Politici Moldova 2019. Susținerea stabilității și revitalizarea creșterii,* World Bank Group 2019, op.cit. [↑](#footnote-ref-9)
10. Biroul Național de Statistică: *Ratele sărăciei absolute, pe regiuni statistice*, diverși ani. [↑](#footnote-ref-10)
11. Acest capitol trece în revistă indicatorii cheie ai pieței muncii din Moldova, estimați de Biroul Național de Statistică. Biroul Național de Statistică a schimbat în 2019 metodologia Anchetei Forței de Muncă. Schimbările metodologice țin de: a) introducerea unui nou an de sondaj; b) ajustarea definiției „ocupării” la noul standard internațional și c) utilizarea numărului „populației cu reședință obișnuită” pentru estimarea rezultatelor Anchetei Forței de Muncă. Până în 2018, inclusiv, s-a utilizat numărul „populației stabile”, ceea ce a cauzat o întrerupere a seriei cronologice. Biroul Național de Statistică a recalculat estimările pentru anii 2014-2018. Prin urmare, acest capitol se axează pe datele ajustate ale anchetei forței de muncă pentru perioada 2014-2020, dacă nu este specificat altfel. [↑](#footnote-ref-11)
12. Populație cu reședință obișnuită [↑](#footnote-ref-12)
13. Națiunile Unite, Departamentul Afaceri Economice și Sociale, Diviziunea populației: *proiecții de probabilitate ale populației* (rev1), 2019. [↑](#footnote-ref-13)
14. Ibid. [↑](#footnote-ref-14)
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. [↑](#footnote-ref-15)
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>. [↑](#footnote-ref-16)
17. ### Eurostat: *Elevii din învățământul preșcolar și primar pe nivel de educație și vârstă -- % din populația de vârstă corespunzătoare* (cod online EDUC\_UOE\_ENRP07).

    [↑](#footnote-ref-17)
18. Banca Mondială, *Indicatori de dezvoltare mondială* [↑](#footnote-ref-18)
19. Eurostat: Rata de participare în educație și instruire *(ultimele 4 săptămâni) după sex și vârstă*, diverși ani [cod online: trng\_lfs\_01]. [↑](#footnote-ref-19)
20. Rezoluția “Statisticile privind munca, ocuparea și subutilizarea forței de muncă”, adoptată de a 19ea Conferință Internațională a Statisticienilor Muncii din 2013 (Resolution I. Resolution concerning statistics of work, employment and labour underutilization): <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/meetings-and-events/international-conference-of-labour-statisticians/19/WCMS_230304/lang--en/index.htm> [↑](#footnote-ref-20)
21. Vârsta de pensionare pentru femei este în prezent de 60 de ani și de 63 de ani pentru bărbați. [↑](#footnote-ref-21)
22. Banca Mondială: *Susținerea stabilității și revitalizarea creșterii. Moldova Note de Politici, 2019*. [↑](#footnote-ref-22)
23. Banca Mondială, *Indicatori de dezvoltare mondială*, PIB per persoană angajată (la prețuri constante PPC 2017 USD). [↑](#footnote-ref-23)
24. A. Cojocaru, et al., *Incidența fiscală în Moldova. Angajamentul de a efectua analiza capitalului acționar*, Document de lucru pentru cercetarea politicilor) N. 9010/2019. [↑](#footnote-ref-24)
25. Vezi Ministerul Finanțelor, [Raport privind executarea bugetului conform Statisticii Finanțelor Guvernamentale pe anul 2019](https://mf.gov.md/ro/download/file/fid/18902" \o "921GYQ14_2019.xlsx) [↑](#footnote-ref-25)
26. A. Cojocaru, et al., *Incidența fiscală în Moldova. Angajament de a efectua analiza capitalului acționar*, Document de lucru pentru cercetarea politicilor) N. 9010/2019. [↑](#footnote-ref-26)
27. 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 [↑](#footnote-ref-27)
28. UNDP: *Fenomenul economiei informale și al ocupării forței de muncă în contextul pandemiei Covid-19. Moldova*, noiembrie 2021. [↑](#footnote-ref-28)
29. Forumul Economic Mondial: *Raportul privind competitivitatea globală* 2015 și 2019. [↑](#footnote-ref-29)
30. FMI, *Raportul de Țară FMI 20/76*, 2020. [↑](#footnote-ref-30)
31. 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> [↑](#footnote-ref-31)
32. Biroul Național de Statistică, *Studenți înscriși după tip de instituție,* anii de studii 2014/15 și 2019/20. [↑](#footnote-ref-32)
33. Ibidem. [↑](#footnote-ref-33)
34. Biroul Național de Statistică, *Studenți la instituțiile de învățământ superior, pe domenii de studiu* (2014-2020) [↑](#footnote-ref-34)
35. Banca Mondială, *Indicatori de dezvoltare mondială*. [↑](#footnote-ref-35)
36. Banca Mondială: *Menținerea stabilității și restabilirea creșterii. Note de politici ale Republicii Moldova 2019*. [↑](#footnote-ref-36)
37. Fundația Europeană de Formare (ETF) Moldova. *Evoluții în educație, formare și ocupare*, ETF 2020. [↑](#footnote-ref-37)
38. OIM: *Evaluarea prestării serviciilor de ocupare pentru tineri de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă a Republicii Moldova*, februarie 2017 [↑](#footnote-ref-38)
39. Informație oferită de ANOFM, privind activitățile îndeplinite 2018-2019 [↑](#footnote-ref-39)
40. ANOFM: *Raport Statistic*, 2019. [↑](#footnote-ref-40)
41. A. Lungu, *Dialogul social în Republica Moldova*, 2019 [↑](#footnote-ref-41)
42. The Global Competitiveness Report 2019, (scorul este de la 1 la 7) [↑](#footnote-ref-42)
43. Conform Metodologiei noi, sub-indicatorul GCI ”ușurința de angajare a lucrătorilor străini” este calculat începând cu anul 2018. [↑](#footnote-ref-43)
44. 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. [↑](#footnote-ref-44)