



GUVERNUL REPUBLICII MOLDOVA

HOTĂRÎRE nr. _____

din _____
Chișinău

Cu privire la aprobarea Strategiei naționale privind ocuparea forței de muncă pentru anii 2017 – 2021

În temeiul Hotărîrii Guvernului nr. 808 din 7 octombrie 2014 „Cu privire la aprobarea Planului național de acțiuni pentru implementarea Acordului de Asociere Republica Moldova – Uniunea Europeană în perioada 2014-2016” (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2014, nr. 297-309, art.851), cu modificările și completările ulterioare, precum și în vederea executării Planului de acțiuni al Guvernului pentru anii 2016-2018, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 890 din 20 iulie 2016 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2016, nr.217-229, art. 966), Guvernul HOTĂRĂȘTE:

1. Se aprobă:

Strategia națională privind ocuparea forței de muncă pentru anii 2017 – 2021, conform anexei nr.1;

Matricea de acțiuni pentru implementarea Strategiei naționale privind ocuparea forței de muncă pentru anii 2017-2021, conform anexei nr.2.

2. Ministerele și alte autorități administrative centrale cu responsabilități în domeniu:

a) vor întreprinde măsurile ce se impun în vederea realizării obiectivelor Strategiei naționale privind ocuparea forței de muncă pentru anii 2017-2021 și a Matricei de acțiuni pentru implementarea acesteia ;

b) vor elabora, în temeiul Matricei de acțiuni pentru implementarea Strategiei naționale privind ocuparea forței de muncă pentru anii 2017-2021 și vor prezenta anual, în termen de pînă la 15 noiembrie, Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei propuneri la Planul anual de acțiuni privind ocuparea forței de muncă.

3. Monitorizarea și coordonarea procesului de realizare a Strategiei naționale privind ocuparea forței de muncă pentru anii 2017-2021 se pune în

sarcina Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei care va raporta Guvernului anual, pînă la 1 aprilie.

4. Finanțarea activităților de implementare a Strategiei naționale privind ocuparea forței de muncă pentru anii 2017-2021 se va efectua din contul mijloacelor financiare bugetare, precum și din mijloacele financiare ale donatorilor.

5. Controlul asupra executării prezentei hotărîri se pune în sarcina Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei.

Prim-ministru

PAVEL FILIP

Aprobată
prin Hotărîrea Guvernului nr.
din 2016

**Strategia Națională privind Ocuparea Forței
de Muncă pentru perioada 2017-2021**

ABREVIERI

ADR	Agenție de Dezvoltare Regională
ANOFM	Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
APC	Autorități Publice Centrale
APL	Autorități Publice Locale
ATOFM	Agencia Teritorială pentru Ocuparea Forței de Muncă
BNS	Biroul Național de Statistică
BM	Banca Mondială
BRD	Biroul pentru Relația cu Diaspora
CALM	Congresul Autorităților Locale din Moldova
CCI	Camera de Comerț și Industrie
CNAS	Casa Națională de Asigurări Sociale
CNC	Cadrul Național al Calificărilor
CNCNC	Comisia Națională pentru Consultări și Negocieri Colective
CNPM	Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova
CNSM	Confederația Națională a Sindicatelor din Republica Moldova
EGOV	Centrul de Guvernare Electronică
IMM	Întreprinderi Mici și Mijlocii
ISM	Inspectoratul de Stat al Muncii
SFS	Serviciul Fiscal de Stat
ILO	Organizația Internațională a Muncii
MAIA	Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare
Med	Ministerul Educației
MDRC	Ministerul Dezvoltării Regionale și Construcțiilor
MMPSF	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei
ME	Ministerul Economiei
MF	Ministerul Finanțelor
MTS	Ministerul Tineretului și Sportului
NEET	Tineri care nu munces, nu învață și nu sunt încadrați în programe de formare profesională
Nr.	Număr

ODD	Obiectiv de Dezvoltare Durabilă
ODIMM	Organizația pentru Dezvoltarea Întreprinderilor Mici și Mijlocii
OIM	Organizația Internațională pentru Migrație
ONU	Organizația Națiunilor Unite
PIB	Produs Intern Brut
SNOFM 2017-2021	Strategia Națională privind Ocuparea Forței de Muncă pentru perioada 2017-2021
UE	Uniunea Europeană
UNDP	Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare (din engl. United Nations Development Programme)
VAB	Valoare Adăugată Brută

INTRODUCERE

Tranziția perpetuă către o economie de piață, crizele globale și disensiunile economice și sociale interne au influențat semnificativ piața muncii în Republica Moldova. În pofida eforturilor depuse de autoritățile publice, situația de pe piața muncii este în continuare una critică, iar principalii indicatori ai ocupării au înregistrat niveluri scăzute în ultimii ani. Deficitul de locuri de muncă de calitate, productivitatea joasă a muncii și veniturile mici, dezvoltarea economică nefavorabilă mediului rural, tratarea discriminatorie a unor grupuri ale populației pe piața muncii, și capacitățile instituționale modeste au amplificat sărăcia, au perpetuat excluziunea socială și au generat migrația externă de muncă ca și alternativă a șomajului și ocupării informale.

Din aceste considerente, elaborarea Strategiei Naționale privind Ocuparea Forței de Muncă pentru perioada 2017-2021 (SNOFM 2017-2021) este determinată, în primul rând, de necesitatea echilibrării pieței muncii prin creșterea nivelului ocupării și a calității acesteia, de sporire a competitivității și a angajabilității forței de muncă, de rând cu un grad mai mare de incluziune pe piața muncii, în special a grupurilor social-vulnerabile. Îndeplinirea acestor obiective va contribui, atât la atenuarea nivelului sărăciei și a excluziunii sociale, cât și la o dezvoltare durabilă a economiei și, prin urmare, la creșterea calității vieții populației din Republica Moldova.

SNOFM 2017 – 2021 prezintă o abordare integrată a politicilor relevante, atât din perspectiva dezvoltării cererii, cât și din perspectiva gestiunii eficiente a ofertei pe piața muncii. Strategia propune soluții realiste și măsuri care, în condițiile unei finanțări adecvate, să contribuie la atingerea obiectivului general privind creșterea nivelului de ocupare formală, bazată pe competitivitate

economică, competențe și calificări adecvate, în condiții de dezvoltare durabilă și incluzivă.

Prioritățile Strategiei sunt în concordanță cu prioritățile Strategiei naționale de dezvoltare „Moldova 2020”, cu prevederile Acordului de Asociere între Republica Moldova și Uniunea Europeană, precum și cu Agenda Globală de Dezvoltare Durabilă 2030 (ODD 8 în particular). De asemenea, prioritățile Strategiei vin să contribuie la atingerea angajamentelor de promovare a Agendei Privind Munca Decentă, asumate de către țară prin ratificarea unor standarde și norme internaționale¹ care promovează drepturile de muncă și la muncă, oportunități mai bune de angajare, protecție socială și condiții decente de muncă, dialog social eficient, etc.

În acest context, obiectivele specifice ale SNOFM 2017-2021 urmăresc promovarea ocupării formale și a mediului favorabil pentru dezvoltarea întreprinderilor competitive, crearea oportunităților egale de angajare a forței de muncă, drept urmare a implementării politicilor de ocupare non-discriminatorii pe piața muncii, corelarea sistemului educațional cu cerințele pieței muncii pentru calificări și competențe mai bune, precum și valorificarea potențialului oferit de fenomenul migrațional pentru dezvoltare durabilă. Strategia își propune și promovarea unei mai bune guvernări a pieței muncii, în special prin mecanisme eficiente de fundamentare, implementare, monitorizare și evaluare a politicilor cu impact pe piața muncii. În acest sens este esențial ca actorii relevanți (autorități publice centrale și locale, parteneri sociali, societate civilă, sectorul privat, etc.) să poată dezvolta și aplica strategii și planuri de acțiune integrate destinate creșterii nivelului de ocupare, prin efectuarea de analize care să argumenteze științific politicile de ocupare propuse și strategiile sectoriale conexe.

Prezenta Strategie identifică scopul și obiectivele specifice, procesul de implementare, finanțare, monitorizare și evaluare. Matricea planului de acțiuni concretizează principalele acțiuni pe termen mediu și lung, responsabilii de realizare, indicatorii pentru evaluarea rezultatelor obținute. Succesul acestui demers strategic depinde de implicarea reală a tuturor factorilor interesați (autorități publice centrale și locale, parteneri sociali, societate civilă, sectorul privat, instituții de cercetare, etc.) în fundamentarea, implementarea, monitorizarea și evaluarea acțiunilor planificate.

Transpunerea în practică a prezentei Strategii va contribui la:

¹ Convenția Europeană privind Drepturile Omului, Carta Socială Europeană Revizuită, Convenția asupra Eliminării Tuturor Formelor de Discriminare față de Femei, Convenția privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități, convenții ale OIM, inclusiv cele opt fundamentale, etc.

- Creșterea nivelului de ocupare formală, care să asigure sporirea veniturilor populației, îmbunătățirea nivelului de trai și reducerea durabilă a sărăciei;

- Crearea oportunităților egale pentru femei și bărbați, grupuri vulnerabile în angajarea în câmpul muncii și în dezvoltarea profesională;

- Consolidarea legăturii între piața muncii și sistemul de formare profesională pentru competențe și calificări mai bune, grad sporit de angajabilitate și adaptabilitate al forței de muncă, crearea mecanismului de răspuns prompt la necesitățile noi ale pieței muncii;

- Valorificarea potențialului migrației internaționale de muncă pentru realizarea obiectivelor politicilor de ocupare;

- Consolidarea capacităților autorităților publice de a dezvolta parteneriate pentru politici de ocupare mai bune, cu respectarea principiului egalității de șanse.

Elaborarea Strategiei Naționale privind Ocuparea Forței de Muncă pentru perioada 2017-2021, a avut la bază analiza gradului de implementare a precedentei strategii în domeniu. Concluziile acestei analize au arătat că, din perspectiva celor 11 obiective și a țințelor asumate pentru a fi atinse până în anul 2015, în cea mai mare parte Strategia dată nu și-a atins scopurile. Crizele globale, instabilitatea politică și criza economică la nivel național au influențat eficiența politicilor de ocupare. Principalele constrângeri fac referire la capacitatea instituțională redusă a instituțiilor publice centrale și locale, la colaborarea inter-instituțională limitată, finanțarea insuficientă a acțiunilor, implicarea redusă a sectorului privat în procesul de dezvoltare a calificărilor, etc. Astfel, evaluarea implementării strategiei anterioare a scos în evidență faptul că multe din obiectivele acesteia rămân prioritare și pentru SNOFM 2017-2021, cu accent pe: stimularea creării de noi locuri de muncă de calitate, combaterea economiei informale, dezvoltarea regională și crearea locurilor de muncă în sate și orașe mici, corelarea adecvată a ofertei educaționale cu cerințele pieței muncii, implementarea politicilor de îmbătrânire activă și învățarea pe tot parcursul vieții, creșterea gradului de incluziune pe piața muncii, îmbunătățirea cooperării între principalii actori pe piața muncii, modernizarea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (în continuare ANOFM), îmbunătățirea capacităților de analiză și prognoză pentru politici de ocupare eficiente, etc.

SNOFM 2017-2021 a fost elaborată în corelație cu obiectivele stabilite în alte strategii sectoriale și documente programatice în vigoare cu impact major asupra pieței muncii. Reieșind din caracterul său intersectorial, succesul SNOFM 2017-2021 depinde în mare măsură de eficiența politicilor publice care

să faciliteze atragerea investițiilor, dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii (în continuare IMM), dezvoltare regională, dezvoltarea agriculturii și mediului rural, promovarea politicilor educaționale și de migrație, etc, și care să asigure condițiile necesare de creare a mai multor locuri de muncă durabile și productive. În același timp, succesul acestui document strategic este posibil doar prin menținerea ritmurilor de creștere economică, printr-o cooperare permanentă a Guvernului cu partenerii sociali și edificarea unui cadru instituțional eficient și durabil.

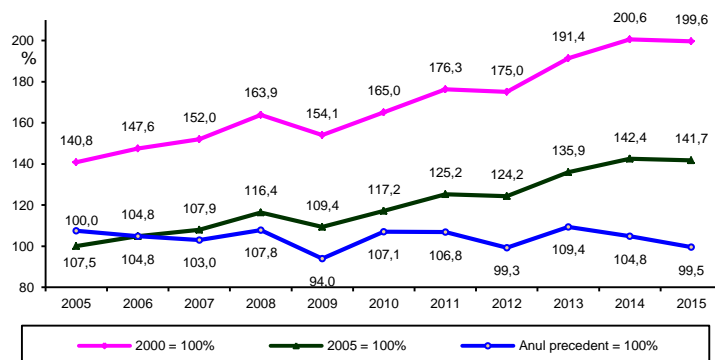
I. CONTEXTUL OCUPĂRII FORȚEI DE MUNCĂ ÎN REPUBLICA MOLDOVA

1. Cererea de forță de muncă

1.1 Contextul macroeconomic

Pe parcursul ultimilor ani (2005-2015), economia Republicii Moldova a avut o evoluție sinuoasă înregistrând un ritm mediu de creștere de 3,5% anual. Cu toate că în această perioadă, economia a demonstrat anumite progrese, creșterea economică a fost influențată puternic de criza economico-financiară globală din 2009, precum și de crizele din 2012 și, respectiv, din 2015. Totodată, către finele anului 2015, Produsul Intern Brut (în continuare PIB) în termeni reali a fost mai mare de 1,4 ori, decât în anul 2005, iar PIB pe cap de locuitor în prețuri curente s-a majorat de la 10473 lei până la 34284 lei sau de 3,27 ori. PIB pe cap de locuitor la paritatea de cumpărare alcătuia 5014 dolari, fiind în creștere de 2,12 ori, comparativ cu anul 2005. (Figura 1).

Figura 1. Indicii volumului fizic al PIB-ului



Sursa: BNS

Creșterea economică a fost determinată de mai mulți factori cantitativi și calitativi ce țin de utilizarea capitalului uman. Principalii factori cantitativi depind de numărul populației totale, a celei ocupate și a populației migrante, iar cei calitativi, respectiv, de productivitatea muncii și realocarea inter-sectorială a

populației ocupate. În perioada de referință 2005-2015, cea mai mare contribuție pozitivă la creșterea valorii adăugate brute (în continuare VAB) /cap de locuitor a avut-o productivitatea muncii, cu o pondere de 99,2%. De asemenea, o contribuție pozitivă în creșterea valorii adăugate brute pe cap de locuitor le-au avut: componenta demografică (5,8%), din contul scăderii populației totale și realocarea forței de muncă de la sectoarele mai puțin productive către cele cu o productivitate mai mare (13,4%).

O contribuție negativă la valoarea adăugată brută pe cap de locuitor au avut-o inputurile cantitative (-18,4%), și anume, din cauza scăderii ratei de ocupare în această perioadă, de la 45,4% la 40,3%, deși numărul populației apte de muncă (15+ ani) în perioada analizată s-a majorat cu 3% și a atins cifra de 84% din totalul populației (Tabelul 1). Această discrepanță a apărut din cauza creșterii ponderii populației inactive în urma migrației forței de muncă. Un aspect specific pieței muncii din Republica Moldova, care trebuie luat în considerare la elaborarea politicilor publice, este că indicatorul “populația inactivă” cuprinde și persoanele migrante, care în 2015 au constituit 18,8% din totalul populației inactive. (deși aceștia sunt angajate peste hotare și obțin venituri de care beneficiază familia, prin remitențe, pentru consum), iar fluxurile migrație au repercursiuni directe asupra principalilor indicatori ai pieții muncii.

Tabelul 1

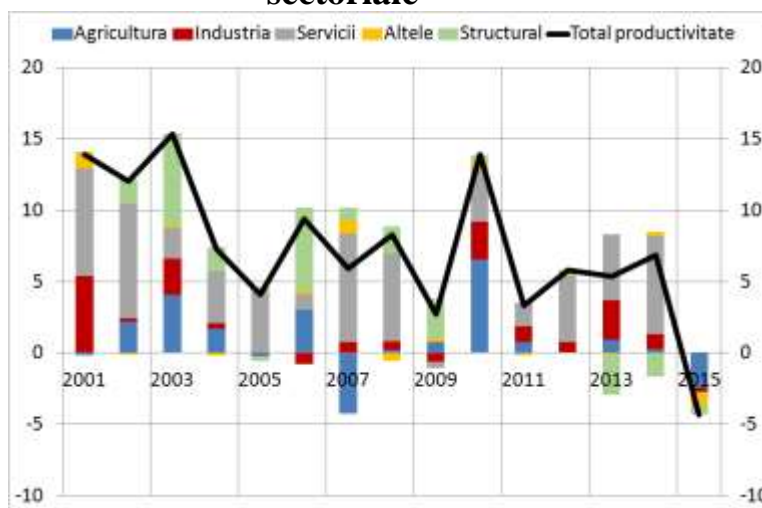
Dezagregarea creșterii economice. Contribuții procentuale la creșterea VAB pe cap de locuitor, 2005-2015 (prețurile anului 2005)

	Contribuția productivității muncii sectoriale (%)	Contribuția schimbărilor în numărul angajaților (%)	Contribuția realocării inter- sectoriale (%)	Total (%)
Contribuții sectoriale				
Agricultura	12.68	-20.98	7.43	-0.87
Industria	15.03	-1.86	0.22	13.39
Construcțiile	2.00	1.57	-0.20	3.38
Comerț, hoteluri și restaurante	31.14	0.29	1.05	32.48
Transporturi și comunicații	12.03	0.45	-0.27	12.21
Administrația publică	16.28	-1.15	-0.26	14.87
Alte activități	10.01	3.31	5.42	18.74
Subtotal	99.18	-18.38	13.41	94.21
Componenta demografică	-	-		5.79
Total				100.00

Sursa: Calculele autorului în baza metodologiei elaborate de Banca Mondială

Pe parcursul perioadei de referință, productivitatea muncii a înregistrat anumite creșteri fiind determinată de creșterea PIB pe fundalul descreșterii continue a numărului populației ocupate. Evoluția negativă a populației ocupate a fost puternic influențată de creșterea semnificativă a migrației internaționale de muncă. Criza economică din 2015 a condus la o reducere a productivității muncii în toate sectoarele economiei cu aproximativ 5% față de anul precedent. Reducerea productivității muncii a fost determinată, în principal, de creșterea numărului populației ocupate, în special, în agricultură (sector în care s-a înregistrat cel mai mare declin al productivității muncii) pe fundalul descreșterii PIB.

Figura 2. Dinamica productivității muncii (% f-a-p) și contribuțiilor sectoriale



Sursa: Mega trimestrul II 2016. Analiza creșterii economice din Moldova. Economia „culege roadele fraudei bancare”, Expert-grup, 2016.

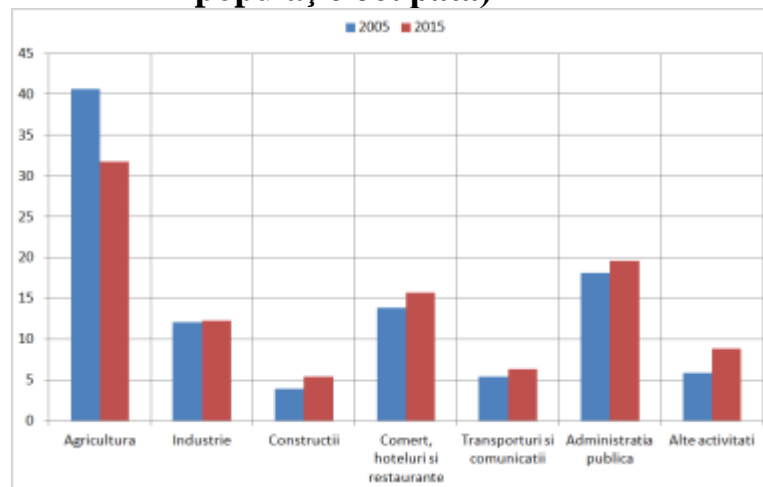
Numărul populației inactive în vârstă aptă de muncă a crescut de la 1483,2 în 2005 până la 1756,1 mii în 2015. Printre factorii care au generat această creștere a populației inactive se numără îmbătrânirea populației și migrația internațională a forței de muncă. În 2015, din totalul persoanelor inactive 36,2% erau pensionari, iar alte 18,9% erau plecate la muncă peste hotare. Alte categorii (18,2%) pot fi identificate ca acele persoane care nu doresc să fie prezente pe piața muncii din cauza lipsei unor oportunități reale de angajare care să ofere salarii decente, practicând alte tipuri de activități generatoare de venituri, nelegate de muncă, caracteristice, de regulă, economiei informale.

Nivelul șomajului, deși este important ca indicator social și economic, în Republica Moldova are o relevanță mai scăzută. Această situație este generată de faptul că o pondere semnificativă din forța de muncă locală lucrează peste hotarele țării. Astfel, ratele șomajului chiar și în ultimii ani, când au fost momente de decelerare economică, nu au fost mai înalte de 6-7%. Cea mai răspândită formă de șomaj, pe parcursul perioadei de referință, a fost cea de scurtă durată (sub 3 luni). În 2015, în acest tip de șomaj s-au aflat aproape 31% din totalul șomerilor, pe când alte 13,2% persoane s-au aflat în șomaj în decurs de peste 24 de luni, durată în creștere față de anii anteriori. Lipsa programelor de stimulare prin măsuri active este o cauză care contribuie la creșterea șomajului de lungă durată, care se consideră drept unul din indicatorii de bază ai dezvoltării sociale și reflectă, în mod special, funcționalitatea pieței muncii.

Ocuparea în funcție de sectoarele economice a suferit și ea schimbări cantitative și calitative. În perioada de referință s-a evidențiat, în primul rând, diminuarea ponderii populației ocupate în sectorul agricol de la 40,7% la 31,5%. Pentru restul sectoarelor economice s-a înregistrat o creștere a ponderii în totalul populației ocupate. Totodată, ponderea ocupării în sectorul agricol a înregistrat o reducere constantă până în anul 2012, când a atins nivelul minim de 26,4%. Din 2013, ocuparea în acest sector a început să crească din nou, trecând pragul de 30%.

Evoluțiile date indică despre eșecul reformelor structurale în Republica Moldova.

Figura 3. Evoluția ocupării pe sectoare economice (% din total populație ocupată)

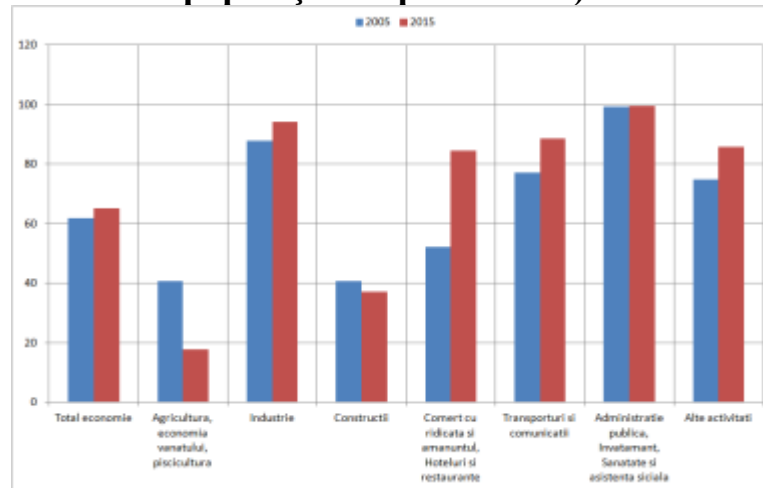


Sursa: BNS

Evoluția ocupării din sectorul agricol are un impact direct asupra calității ocupării. Creșterea ocupării din ultimii trei ani în acest sector nu a fost însoțită și de crearea locurilor de muncă formale. Practic, în ultimul deceniu majoritatea sectoarelor economice și-au îmbunătățit performanța la acest capitol,

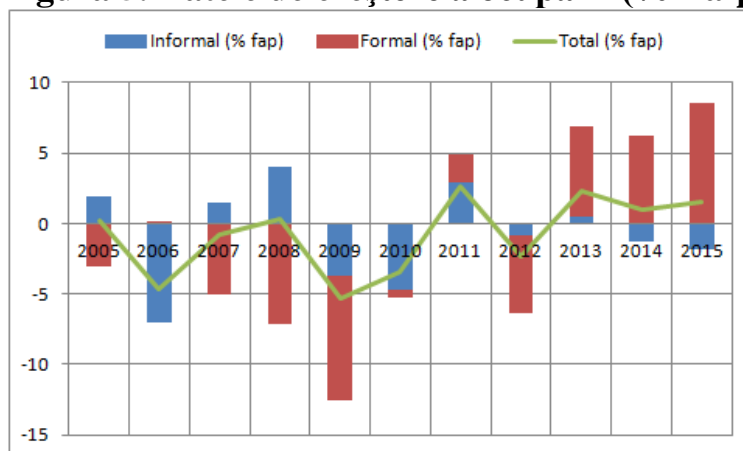
înregistrând o descreștere a ponderii ocupării informale și, respectiv, o creștere a celei formale. Doar două sectoare - agricultura și construcțiile, au înregistrat o evoluție negativă la acest capitol. Totodată, cele mai mari evoluții au fost în agricultură, în care ponderea ocupării formale în totalul populației ocupate a scăzut de la 40,7% în 2005 la 17,6% în 2015 (Figura 4). Evoluțiile respective din sector influențează negativ productivitatea muncii, care către finele anului 2014 a fost doar de circa 40% din productivitatea sectoarelor non-agricole. Această situație reflectă atât lipsa oportunităților de angajare în alte sectoare, dar și lipsa dezvoltării domeniului agricol astfel încât acesta să devină unul productiv.

Figura 4. Evoluția ocupării formale pe sectoare economice (% din total populație ocupată/sector)



Sursa: BNS

În pofida creșterii economice și a evoluțiilor structurale favorabile, economia națională nu a generat destule locuri de muncă productive și calitative. Astfel, în ultimii trei ani a avut loc o evoluție negativă în această privință - creșterea economică fiind însoțită și de o creștere netă a ocupării totale, din care majoritatea locurilor create erau informale (Figura 5), iar 2/3 din locurile informale au fost create în sectorul agricol, urmat de comerț, industria hotelieră, restaurante și construcții. Dintre acestea, 50% erau concentrate în gospodării care practicau agricultura pentru consum propriu.

Figura 5. Ratele de creștere a ocupării (% f-a-p)

Sursa: BNS

La nivel dezagregat pe ramuri economice au fost înregistrate, de asemenea, evoluții semnificative în ceea ce privește procesul de creare a locurilor de muncă calitative. Astfel, se observă o creștere a ocupării calitative și productive în sectoarele economice cu bunuri ne-comercializabile (nontradable sectors) și o diminuare în sectorul cu bunuri comercializabile² (Tabelul 2). Evoluțiile date sunt determinate în mod direct de modelul actual de creștere economică din Republica Moldova. Descreșterea ocupării în sectoarele producătoare de bunuri comercializabile indică despre faptul că, creșterea economică se bazează nu pe exportul net și activitatea investițională, ci pe consumul final. Această dinamică evidențiază influența remitențelor asupra calității creșterii economice, și anume faptul că, banii din transferuri sunt utilizați pentru consumul final și nu pentru investiții sau activități comerciale.

Tabelul 2. Ierarhizarea ramurilor economice cu cele mai multe locuri salarizate create și desființate în perioada 2005 - 2015

Top 5 ramuri cu creșteri a numărului de salariați	Top 5 ramuri cu descreșteri a numărului de salariați
G52. Comerțul cu amănuntul; repararea obiectelor de uz casnic și personale (+13465 locuri)	A01. Agricultură, economia vânatului și serviciile auxiliare (-74656 locuri)
K74. Alte activități și servicii prestate în principal întreprinderilor (+10353 locuri)	D15. Industria alimentară și a băuturilor (-19296 locuri)

² Trebuie menționat, totuși, că, în ultimii ani, structura exporturilor moldovenești a fost diversificată, produsele industriale prevalând asupra celor agricole.

K72. Tehnica de calcul și activități conexe (+6335 locuri)	D18. Fabricarea de articole de îmbrăcăminte; prepararea și vopsirea blănurilor (-5293 locuri)
G51. Comerțul cu ridicata și intermediar, exclusiv comerțul cu autovehicule și motocicletele (+ 6078 locuri)	D29. Fabricarea de mașini și echipamente (-3863 locuri)
K70. Tranzacțiile imobiliare (+ 4496 locuri)	I63. Activități anexe și auxiliare de transport; activități ale agențiilor de turism (-3028 locuri)

Sursa: BNS / N.B.

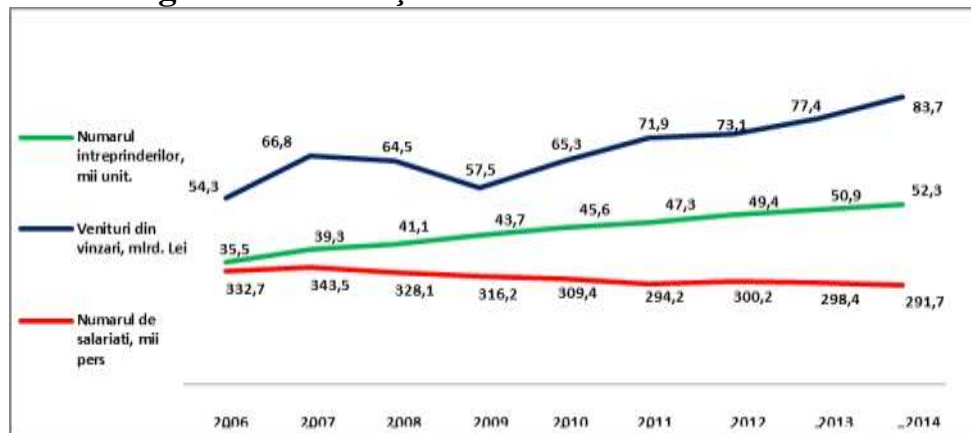
Analiza PIB pe categorii de utilizări arată că, creșterea economică din ultimii ani se datorează, în principal, consumului final, astfel încât pe parcursul perioadei de referință valoarea acestuia a depășit valoarea PIB. Consumul final este determinat, în cea mai mare parte, de creșterea consumului gospodăriilor casnice datorită remitențelor din muncă a cetățenilor din Republica Moldova de peste hotare. Acest model de creștere este unul riscant și nesustenabil, deoarece o economie mică și deschisă ca cea a economiei naționale trebuie să fie integrată în economia globală și orientată către piețele externe de desfacere.

Modelul de dezvoltare bazat pe consum a determinat și distribuția întreprinderilor pe sectoarele economiei. Pe fundalul creșterii numărului întreprinderilor pe parcursul ultimilor ani, inclusiv a celor mici și mijlocii, acestea s-au concentrat primordial în comerț, în domeniul tranzacțiilor imobiliare, închirierilor și activităților de servicii prestate întreprinderilor etc., pe când numărul întreprinderilor din industria de prelucrare și agricultură se prezintă destul de modest. În 2014 numărul întreprinderilor a constituit 53,7 mii, din care 97,4% au fost întreprinderi mici și mijlocii. Majoritatea întreprinderilor activează în sfera serviciilor: în comerț - 20,5 mii, în domeniul tranzacțiilor imobiliare, închirierilor și activităților de servicii prestate întreprinderilor – 9,6 mii, în timp ce numărul întreprinderilor din industria de prelucrare a fost de 4,8 mii, și, respectiv, în agricultură - de 2,8 mii. Trebuie menționat faptul că sporirea numărului de întreprinderi este una bi-polară, fiind determinată de creșterea numărului de întreprinderi mari - de la 697 până la 1406, și a celor micro - de la 24347 până la 40616. De asemenea, se observă o dezvoltare asimetrică în regim teritorial, or în mare parte întreprinderile nou create sunt concentrate în mun. Chișinău. Spre exemplu, în 2014 în mun. Chișinău 42 întreprinderi reveneau la 1000 de locuitori, pe când în unele raioane, cum ar fi Cantemir, acest raport era de 2 întreprinderi la 1000 de locuitori. Aceste discrepanțe indică asupra necesității îmbunătățirii mediului de

afaceri, în special pentru IMM-uri. Printre obstacolele cele mai mari cu care se confruntă mediul de afaceri se regăsește cadrul regulator excesiv, accesul limitat la credite și surse de finanțare alternative, infrastructura de suport defectuoasă și lipsa forței de muncă calificate. Un studiu al CNPM susține ca 50 la sută din angajatorii intervievați au întâlnit dificultăți la angajarea personalului cu abilitățile și competențele dorite. În gruparea după genul activității, întreprinderile din „agricultură, industrie, transport și construcții” au întâmpinat dificultăți importante la angajarea personalului necesar în 52,9% din cazuri. Analiza impactului a arătat că, din cauza deficitului de lucrători și capacități, cel mai frecvent are de suferit: dezvoltarea întreprinderii (44,4%) și satisfacerea cererii clienților (28,3%).³

Creșterea numărului de întreprinderi nu a determinat și o creștere a numărului de locuri de muncă. Pe parcursul ultimilor ani numărul salariaților în întreprinderi a înregistrat o descreștere constantă, atingând în 2014 un nivel de aproximativ 519 mii persoane, sectorului IMM revenindu-i 56,2% din totalul angajaților. În același timp, cu toate că cifra de afaceri a IMM a înregistrat anumite creșteri - de la 54,3 mlrd. lei în 2006 până la 83, mlrd. lei în 2014 această creștere a fost compensată de procesele inflaționiste. În același timp, o mare parte din IMM înregistrate nu semnaleză activitate.

Figura 6. Tendințele sectorului IMM în anii 2006-2014



Sursa: ODIMM

Modelul actual de creștere și integrare a economiei naționale în procesele economice internaționale o face extrem de vulnerabilă la șocurile interne și externe. Astfel, ritmul de creștere economică înregistrat în anii anteriori a fost compromis în anul 2015, fiind afectat de criza bancară, care a fost însoțită și de diminuarea exporturilor și a remitențelor, ceea ce, în ultimă

³ Constrângeri majore asupra mediului de afaceri din Republica Moldova. Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova. Chișinău, 2013.
<http://www.cnpm.md/doc.php?l=ro&idc=58&id=224&t=/Publicatii/Constrangeri-Majore-asupra-Mediului-de-Afaceri-din-R-Moldova>

instanță, a condus la deprecierea leului moldovenesc cu 25,9% față de dolarul SUA și cu 13,1% față de euro. Deprecierea leului moldovenesc a generat intensificarea proceselor inflaționiste și înăsprirea politicii monetare. Aceste evoluții au determinat creșterea ratei de bază în 2015 până la 19,5% și, respectiv, scumpirea creditelor, care, la rândul lor, au determinat reducerea volumului investițiilor, principalul generator în procesul de creare a noilor locuri de muncă.

Cu toate că pe parcursul perioadei de referință investițiile, în special investițiile străine directe, înregistrau un ritm încurajator de creștere (în ansamblu, volumul anual de investiții de capital în anul 2014 era de 3,2 ori mai mare decât în anul 2000), în anul 2015 acestea s-au redus. Dezechilibrele economice și instabilitatea politică au condus la reducerea volumului investițiilor în active materiale pe termen lung cu 8,8%, ca urmare a erodării încrederii mediului de afaceri.

În general, în prezent, economia Republicii Moldova oferă puține oportunități de angajare, rezultatul fiind rata scăzută de ocupare. Reieșind din perspectiva tendințelor demografice pentru următorii ani, pentru o creștere a ratei de ocupare cu un punct procentual este nevoie de cel puțin 26 de mii de locuri de muncă. În același context, trebuie luate în considerare nu numai creșterea ratei de ocupare, dar și capacitatea de absorbție a forței de muncă din sectorul informal al economiei și a eventualilor migranți reîntorși. În acest caz, cererea de locuri de muncă nou create pentru creșterea ratei de ocupare cu un punct procentual ar fi mult mai mare - 43-45 mii de locuri de muncă. Elasticitatea extrem de mică a creșterii nivelului ocupării față de creșterea economică, impune o creștere economică de 5% anual pentru a obține o sporire a ratei de ocupare cu un punct procentual.⁴ Potrivit prevederilor strategiei „Moldova 2020”, se constată că fără o schimbare a paradigmei de dezvoltare, potențialul de creștere până în anul 2020 se prognoza să atingă cel mult 4,5-5% anual, ceea ce este insuficient pentru a asigura o tendință de apropiere de țările din regiune și, cu atât mai mult, de standardele europene. Chiar și acest scenariu de dezvoltare este puțin realizabil în contextul situației macroeconomice actuale, până la finele deceniului fiind anticipate, conform prognozelor Fondului Monetar Internațional (în continuare FMI), rate de creștere de doar 3-4%. Schimbarea paradigmei de dezvoltare poate avea loc doar în condițiile unui efort susținut atât din partea Guvernului, cât și din partea întregii societăți.

Conexiunile economice ale Moldovei cu UE, oferite plenar de Acordul de Liber Schimb, ar putea impulsiona reformele structurale, dezvoltarea sectoarelor cu valoare adăugată, orientate către export și cu potențial de

⁴ Morcotîlo I. Analiza pieței muncii din Republica Moldova. Organizația Internațională a Muncii. Chișinău, 2015
\\172.17.20.4\Operatori\Rotari\Doc_2016\Regulamente\Str_forta_munca-2017-2021.docx

angajare productivă. Rigoriile necesare, în acest context, țin și de capacitatea sectorului privat de a se adapta la condiții noi de piață și a deveni competitiv.

Creșterea esențială a volumului investițiilor străine directe, așa cum este preconizată în Strategia Națională de Atragere a Investițiilor și Promovare a Exporturilor pentru anii 2016-2020, relansarea agriculturii și dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii în sectoare non-agricole, proiectate în strategii sectoriale, ar contribui și ele la o redresare a ocupării și ar determina o creștere esențială a numărului de locuri de muncă.

Puncte cheie:

- Economia națională nu a generat locuri suficiente de muncă productive și de calitate, elasticitatea extrem de mică a creșterii ocupării raportată la creșterea economică este un exemplu în acest sens;
- Cadrul regulator restrictiv, accesul limitat la credite și surse de finanțare alternative, infrastructura de suport defectuoasă și lipsa forței de muncă calificată sunt printre obstacolele cu care se confruntă sectorul privat;
- Creșterea ocupării în sectoare economice cu bunuri ne-comercializabile și diminuarea acestora în sectorare cu bunuri comercializabile, atestă consumul final ca și motor al creșterii economice, și nu exportul net și activitatea investițională;
- Consumul final este determinat, în cea mai mare parte, de creșterea consumului gospodăriilor casnice drept urmare a creșterii remitențelor din muncă;
- Gestionarea inflației și înăsprirea politicii monetare au determinat reducerea investițiilor, inhibând astfel potențialul de creare a noilor locuri de muncă;
- Provocarile demografice, îmbătrânirea populației și migrația excesivă în special, au influențat substanțial principalii indicatori ai pieței muncii. Rata de ocupare în țară este net inferioară mediei pe regiune;
- Economia Republicii Moldova oferă puține oportunități de angajare încurajând astfel migrația forței de muncă;
- Lipsa oportunităților productive de angajare motivează ocuparea informală, în activități agricole de subzistență, preponderent;
- Creșterea ocupării în sectorul agricol, după o perioadă în care a descrescut, depășește acum pragul de 30%, cuplată cu lipsa oportunităților de ocupare în sectoare non-agricole;
- Scăderea ocupării formale în agricultură influențează negativ productivitatea muncii.

1.2 Segmentele pieței muncii

Piața muncii reprezintă un barometru fidel al evoluțiilor economice, resimțind puternic influența factorilor atât interni, cât și externi. Pe fundalul reducerii ocupării, se observă și fluctuații de natură ocupațională atât în funcție de sex, vârstă, mediu de reședință, cât și în funcție de forme de proprietate, domeniu de activitate, statut ocupațional etc.

Analiza distribuției populației ocupate în funcție de sex, nu scoate în evidență disparități majore. Atât structura ocupării cât și cea a participării pe piața muncii indică o distribuție aproape uniformă pe parcursul perioadei de referință. În 2015, distribuția pe sexe a populației economic active și ocupate se prezintă astfel: 50,5% bărbați și 49,5% femei pentru populația economic activă și, respectiv, 50,2% bărbați și 49,8% femei pentru populația ocupată. Astfel, ratele de activitate și de ocupare masculină au înregistrat valori mai înalte – 45,1% și 42,3%, comparativ cu ratele de activitate și ocupare feminină – 39,9% și 38,4%.

Pe fundalul reducerii numărului populației ocupate se observă și o reducere constantă a ponderii populației tinere în totalul populației ocupate. O analiză privind ocuparea acestora arată că inactivitatea și șomajul sunt caracteristice într-o măsură mai mare pentru persoanele mai tinere, în vârstă de 15-24 de ani, rata șomajului și rata de ocupare pentru această categorie de vârstă constituind, în 2015, respectiv 12,8% și 18,2%. De regulă, tineretul este mai puțin prezent pe piața muncii, deoarece o mare parte din acesta este încadrat în sistemul de învățământ. Pe de altă parte, ponderea mică a tinerilor în totalul populației ocupate este determinată și de dificultățile cu care se confruntă aceștia în procesul de angajare, în special din cauza cerințelor angajatorilor privind experiența în muncă și a competențelor pe care aceștia le dețin, dar și necoresponderea ofertelor de muncă cu așteptările acestora. De asemenea, migrația pe termen lung este răspândită și în continuă creștere în rândul tinerilor, fenomen care va continua să influențeze negativ evoluția numărului populației cu vârstă aptă de muncă⁵. Ratele de ocupare și, respectiv, de șomaj a femeilor, în vârstă de 15-24 de ani, reprezintă, de asemenea, un aspect care trebuie menționat, acestea înregistrând în anul 2015 valori de 15,5% și, respectiv, 13,5%, accentuându-și tendința de scădere și, respectiv, de creștere. Pentru aceste categorii, măsurile active de ocupare a forței de muncă trebuie să aibă în vedere includerea și menținerea acestora pe piața muncii, cu respectarea principiului egalității de șanse.

Moldova are o rată înaltă a tinerilor inactivi care nu urmează niciun program de educație, de formare și nici nu au un loc de muncă (NEETs), nivelul

⁵ Nicolas de Zwager, Ruslan Sintov. Inovații în migrația circulară, Migrație și dezvoltare în Moldova. Nexus IASCI, Octombrie 2014.
\\172.17.20.4\Operatori\Rotari\Doc_2016\Regulamente\Str_forta_munca-2017-2021.docx

acestea fiind în 2015 de 30.8%. Femeile tinere sunt cohorta cea mai mare din aceasta categorie, care raportează obligațiile de familie drept cauza majoră pentru care sunt deconectate de la piața muncii. Acestea din urmă constituie un potențial uman nevalorificat și eșuat în cazul în care nu vor beneficia de politici și măsuri de reintegrare în muncă.

Distribuția populației active și a celei ocupate în funcție de mediul de reședință a prezentat o predominare a ocupării în mediul urban comparativ cu cel rural, care s-a păstrat pe perioada anilor 2000-2015. În 2015, ratele de participare și de ocupare din mediul urban erau de 44,9% și, respectiv, 42,%, pe când cele din mediul rural – de 40,4% și, respectiv, de 38,9%. Modificările structurale ale ocupării în funcție de mediu sunt legate, în mare parte, de procesul de „depopulare” a localităților rurale, în urma migrației interne și internaționale, generat de lipsa oportunităților de angajare, precum și de atractivitatea redusă a locurilor de muncă disponibile în aceste localități. Cea mai mare parte a migrației interne este puternic direcționată către mediul urban, în special din regiunea de centru a țării, către Chișinău (59%) și restul orașelor țării (19%), contribuind la procesul de urbanizare, dar și la o dezvoltare regională asimetrică. Bărbații sunt mai mult antrenați în mobilitate internă decât femeile,⁶ acestea din urmă fiind adeseori limitate în alegere de responsabilitățile de familie.

Ponderea persoanelor de vârstă a treia în capitalului uman al țării (lucrătorii în categoriile de vârstă de 55-64 de ani, 65 de ani și peste), în ultimii ani, înregistrează creșteri în totalul populației ocupate. Acest fapt se datorează numărului relativ mare a persoanelor care, aflându-se deja la pensie, continuă să activeze în unele ramuri ale economiei naționale, din cauza insuficienței de specialiști, în special în mediul rural și a cuantumului mic al pensiilor. Un aspect de care trebuie ținut cont este faptul că tendința migranților de a reveni în țară este proporțional cu înaintarea în vârstă,⁷ cu unele abilități și cunoștințe obținute peste hotare care, odată valorificate, pot consolida rezerva de capital uman. În caz contrar, provocările pe piața muncii, în special în mediul rural, ar putea să se amplifice⁸. În același rând, studii ale HelpAge Moldova semnalează situații de discriminare a persoanelor vârstnice pe piața muncii care necesită o abordare individualizată. Valoarea scăzută a indicelui de îmbătrânire activă (de 27,1, puncte, semnificativ mai mic decât media țărilor UE de 34 puncte), indică asupra faptului că peste 2/3 dintre persoanele cu vârstă de 55 de ani și mai mult nu se bucură de îmbătrânire în condiții implicare socială și economică, de

⁶ idem

⁷ idem

⁸ Vremeș M. ș.a. Reîntorcerea lucrătorilor migranți și dezvoltarea socio-economică a RM. ILO, Chișinău, 2014.

sănătate și siguranță, într-un mediu favorabil îmbătrânirii active.⁹ Toți acești factori indică asupra necesității dezvoltării politicilor pentru îmbătrânirea activă, atât din perspectiva adaptării competențelor la noile cerințe ale pieței muncii, cât și a accesului/reintegrării acestora pe piața muncii. În acest sens, reforma cadrului Național de Calificări nu mai suportă amânare pentru ca toate competențele dobândite formal, non-formal și informal să fie recunoscute, iar traseul care leagă segmentele ocupaționale– să fie unul coerent și succesiv.

În ceea ce privește distribuția populației ocupate în funcție de statutul ocupațional se poate constata că salariații au prezentat o tendință de scădere și au constituit 65,4% din totalul populației ocupate în anul 2015, pe fundalul creșterii lucrătorilor pe cont propriu, cu o pondere de 30,1% în 2015. Numărul angajatorilor este unul foarte modest, de doar 7,2 mii persoane, sau 0,6%, în 2015 ceea ce indică o consolidare anevoioasă a raporturilor de piață, dar și a prezenței unui spirit antreprenorial redus.

Lucrătorii pe cont propriu și lucrătorii familiari constituie marea majoritate în ocuparea informală, care la rândul ei atinge cam 30 % din ocuparea totală în agricultură, construcții, servicii. Aceștia sunt în mod deosebit afectați de condiții de muncă precare și cad în afara incidenței legislației muncii care nu reglementează pe deplin formele non-standard de muncă cu privire la lucrul sezonier, pe termen scurt, la domiciliu, etc., perpetuându-se astfel relații de muncă informale.

Puncte cheie:

- Ratele de activitate și de ocupare a femeilor înregistrează valori mai mici decât cele ale bărbaților;
- Femeile tinere de la 25 până la 34 ani sunt cea mai mare categorie printre cei care nu învață, nu muncesc și nici nu sunt în formare profesională din cauza dificultății de a reconcilia obligațiile de familie cu cele profesionale;
- Tinerii dețin o pondere mică în totalul populației ocupate, drept urmare a exigențelor angajatorilor cu privire la experiența de muncă, competențe și calificări;
- Rata de ocupare este mai joasă în mediul rural din lipsa de oportunități de angajare și atractivitate redusă a locurilor de muncă disponibile;

⁹ Buciuceanu-Vrabie M. Indicele de îmbătrânire activă în Republica Moldova. Document de politici. Centrul Cercetări Demografice, Fondul ONU pentru Populație în Republica Moldova. Chișinău, 2016;

2. Oferta de forță de muncă

2.1 Tendințe demografice

Evoluțiile demografice și modificările structurale ale populației din Republica Moldova din ultimii ani atestă o situație dificilă, care va avea un impact negativ asupra formării capitalului uman. Numărul populației totale înregistrează o descreștere constantă, aceasta fiind determinată de sporul natural negativ și fenomenul migrației. Conform datelor Biroului Național de Statistică (în continuare BNS), la 1 ianuarie 2016, numărul populației stabile a Republicii Moldova a constituit 3553,1 mii persoane, dintre care 1843,9 mii femei (corelație femei/bărbați de 107%), fiind în descreștere față de anul 2005 cu 1,31%.

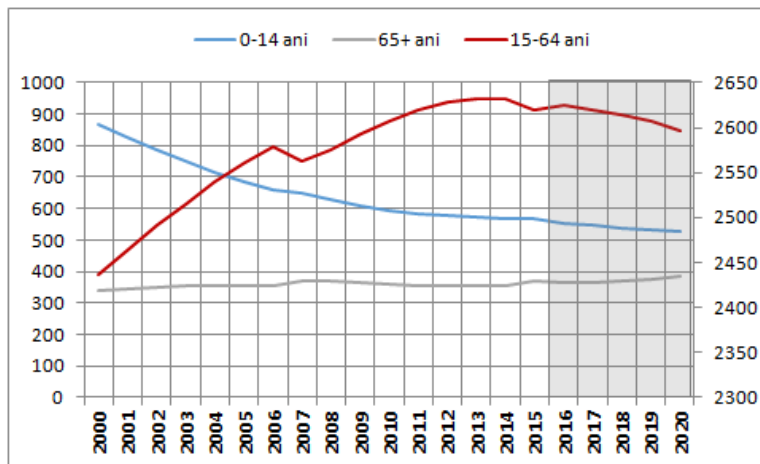
Procesele demografice au condiționat nu doar reducerea numărului populației, dar și îmbătrânirea acesteia, determinată de efectele tranziției demografice (caracteristică tuturor statelor europene), de rând cu emigrarea extinsă în scop de muncă. Rata de îmbătrânire a populației¹⁰ în 2014 a depășit nivelul de 16,2%, fiind în creștere cu 2,6 puncte procentuale, față de anul 2005. Procesul de îmbătrânire avansează deosebit de rapid în mediul rural în care această rată a constituit 16,4%, comparativ cu 15,95% în mediul urban. Rata de dependență de vârstă este de asemenea în creștere - de la 50,9% în 2009, până la 52,4% în 2014.

Tendințele demografice actuale și cele de perspectivă au un impact negativ asupra formării ofertei de muncă din Republica Moldova, indicând o diminuare constantă a numărului populației în vârstă aptă de muncă, precum și o creștere continuă a numărului persoanelor de vârstă a treia, fără nici o șansă de redresare a situației. Astfel, populația aptă de muncă (15 – 64 ani) va începe să descrească constant începând cu anul 2017 (Figura 7). În același timp, deși încă relativ mic, nivelul de reîntregire peste hotare a familiilor de migranți moldoveni este în creștere (18700 sau 4,5% din migrații pe termen lung), în special prin alăturarea copiilor părinților aflați peste hotare. Această tendință este mai pronunțată în țările UE unde circa 32% din gospodăriile de migranți sunt reunificate. Acest fapt poate avea consecințe importante de ordin demografic, deoarece intenția de revenire este mai scăzută în rândul acestei categorii de migranți.¹¹ Aceste tendințe vor continua să micșoreze presiunea asupra pieței muncii, dar prin acest proces Republica Moldova nu va beneficia de avantajele tendințelor demografice pe care le-a avut până în prezent.

¹⁰ Numărul persoanelor în vârstă de 60 ani și peste la 100 locuitori

¹¹ Nicolas de Zwager, Ruslan Sințov. Inovații în migrația circulară, Migrație și dezvoltare în Moldova. Nexus IASCI, Octombrie 2014.

Figura 7. Dinamica și prognoza principalelor grupe ale populației. Cohorta de 0 – 14 ani și 65+ ani pe axa din stânga, iar cohorta de 15 – 64 ani pe axa din dreapta



Sursa: Calculele autorului în baza datelor BNS

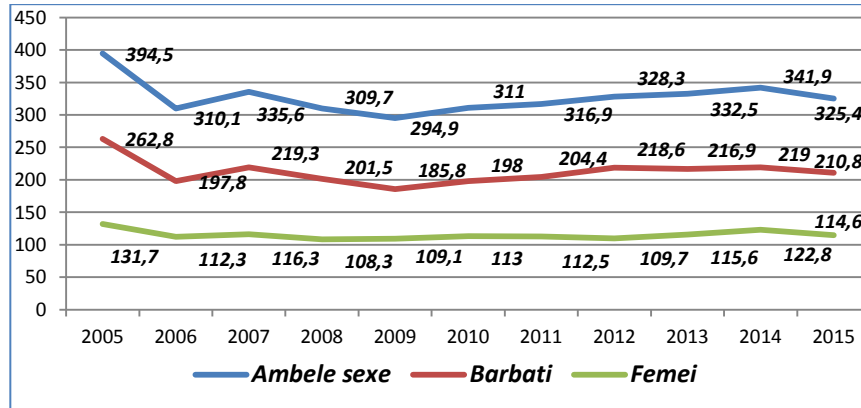
2.2 Migrația externă a forței de muncă din Republica Moldova

Migrația externă a forței de muncă este fenomenul care marchează cel mai mult piața muncii și dezvoltarea per ansamblu în Republica Moldova. Din 1998 migrația internațională în scop de muncă s-a intensificat, astfel, încât peste hotarele țării se află 12,4% din totalul populației în vârstă de 15-64 de ani (25,7% din populația economic activă). Migrația forței de muncă este reflectată în mai multe surse de date statistice, printre care cele mai importante sunt Ancheta Forței de Muncă a BNS, studiul de piață efectuat de NEXUS IASCI/CIVIS. În acest document, se va face referință la primele două surse menționate mai sus, care deși oferă estimări diferite scot în evidență tendințe asemănătoare și proporționale ale fenomenului migrației forței de muncă din Moldova. Astfel, BNS a înregistrat în 2015 un număr de 325,4 mii de persoane plecate la muncă peste hotare. (Figura 8), iar studiul NEXUS constata că acest număr era mult mai mare deja în 2013, de circa 479 000 persoane plecate în scop de muncă fie pe termen lung, fie pentru perioade scurte/sezoniere.¹²

¹² Dincolo de sursele prezentate mai sus, migrația internațională se regăsește și în datele colectate de Poliția de Frontieră a Ministerului Afaceri Interne și Centrul Resurselor Informaționale de Stat "Registru". Însă aceste date sunt mai puțin relevante pentru analiza dată fie din motiv că includ un număr limitat de emigranți, fie că metodologia de colectare a acestor date nu permite diferențierea diferitor categorii de

\\172.17.20.4\Operatori\Rotari\Doc_2016\Regulamente\Str_forța_munca-2017-2021.docx

Figura 8. Populația de 15 ani și peste, aflată la lucru sau în căutare de lucru peste hotare, pe sexe, mii persoane



Sursa: BNS

Amploarea migrației internaționale de muncă este determinată, în mare măsură, de lipsa oportunităților de angajare și salariile mici pe piața internă. Mediul rural este în mod special afectat de migrație, cu 68,8% din totalul migranților sau 13% din capitalul uman din mediul rural (33,3% din populația economic activă din localități rurale). Deși în perioada de referință numărul femeilor migrante a fost în creștere, bărbații, au predominat cu 64,8% din totalul migranților în 2015.

Conform datelor Anchetei Forței de Muncă, 2/3 din migranți aleg să plece la muncă în Federația Rusă, decizie determinată de accesul lingvistic, cultura locală, existența contactelor sociale și a regimului fără vize, etc; 14 % optează pentru Italia, iar un număr mult mai mic - pentru alte țări europene, de rând cu Israel, Turcia, SUA, etc. Se atestă diferențe semnificative între țările de destinație alese de bărbați și femei. Peste 70% din migranții moldoveni plecați în Italia, Grecia, Israel, etc sunt femei, țări care oferă oportunități de angajare mai accesibile acestora în domeniul serviciilor casnice, hoteliere, comerciale sau ocrotirea sănătății; iar cei mai mulți bărbați, în special cei din mediul rural, accesează locurile de muncă oferite de Rusia, Ucraina, România, în construcții, transport și telecomunicații sau industrie.¹³

migranți, în cazul dat a celor plecați în scop de muncă. Profilul migrațional extins este una dintre cele mai importante surse analitice despre migrația din Moldova. Țările de destinație de asemenea prezintă date statistice despre muncitorii migranți din Moldova. Mai multe detalii la acest subiect, pot fi găsite în "Profilul migrațional extins al Republicii Moldova 2007-2012", autori : Vremiș M., ș.a., OIM , Chișinău. 2013;

¹³ Vremiș M. „Profilul femeilor migrante”, Chișinău 2016, cu referire la datele BNS

De regulă, pleacă persoanele tinere cu un nivel mediu de studii. În 2015, cele mai multe persoane plecate aveau 15-24 de ani – 18,7%, 25-34 ani – 38,6% și 35-44 ani – 21,6%. migranților. Cei mai mulți bărbați au studii secundar profesionale și gimnaziale în domenii precum inginerie, prelucrare și construcții (47,0%) și serviciilor (36,9%), iar femeile – în ponderi comparabile - studii liceale, gimnaziale, secundar profesionale și medii de specialitate, în domeniile ingineriei, prelucrare și construcții; științe sociale și drept; serviciilor și educației și sănătății. Printre migranții cu studii superioare și medii, femeile depășesc de 2 și respectiv 2,4 ori bărbații. De asemenea, înainte de plecare, femeile au deținut poziții relativ mai înalte comparativ cu bărbații.

Majoritatea migranților schimbă domeniul de activitate după plecare, și adesea ocupă locuri de muncă mai puțin calificate. Datele statistice arată că majoritatea migranților până la plecare au activat în sectorul agricol (50,3%), pe când peste hotare peste $\frac{3}{4}$ din bărbați sunt încadrați în domeniul construcțiilor. În rândul femeilor, circa o pătrime a lucrat anterior în administrație, învățământ, sănătate, iar în țările de destinație peste jumătate dintre acestea prestează servicii gospodăriilor casnice.¹⁴ Persoanele cu studii superioare sunt adesea antrenate în muncii mai puțin calificate, lucru care duce la irosire de capital uman.¹⁵ Marea majoritate a migranților nu au obținut recunoașterea calificărilor profesionale în țările de destinație, din cauza impedimentelor de procedură sau din lipsa necesității pentru cei care optează pentru locuri de muncă necalificată, și în timp le pierd. Foarte puțini, circa 9% urmează/continuă careva studii peste hotare, probabilitatea acestui fapt crește odată cu nivelul de instruire al migranților.¹⁶ În același timp, la revenirea în Moldova, majoritatea persoanelor nu reușesc să obțină recunoașterea calificărilor profesionale și certificarea experienței de muncă acumulate peste hotare, din cauza lipsei informării și reglementărilor în acest domeniu. În acest context, dezvoltarea unui mecanism de recunoaștere a calificărilor, de certificare a experienței de muncă a lucrătorilor migranți, și de facilitare a recalificării sunt domenii prioritare de intervenție din partea statului pentru reintegrarea eficientă a migranților reveniți pe piața muncii și în viața socială din Moldova.

Migrația forței de muncă din Moldova este sensibilă la ciclurile economice și rigoriile politicilor migraționale din țările de destinație și din Moldova. De exemplu, în 2015 nivelul migrației a scăzut în special din cauza înrăutățirii condițiilor economice și introducerea restricțiilor de ședere și intrare

¹⁴ Ancheta forței de muncă - Migrația forței de muncă în Republica Moldova. Biroul Național de Statistică. Chișinău, 2013. http://www.statistica.md/public/files/publicatii_electronice/migratia/Sinteza_MFM_2012.pdf;

¹⁵ R. Sintov, Natalia Cojocaru, Evaluarea legăturilor dintre educație, formare și migrația forței de muncă în Republica Moldova, Budapesta: OIM, 2013.

¹⁶ Vremiș M. ș.a. Reîntoarcerea lucrătorilor migranți și dezvoltarea socio-economică a RM. ILO, Chișinău, 2014.

în Federația Rusă. Pe de altă parte, anularea regimului de vize pentru unele țări europene, ar putea să inverseze vectorul migrațional dinspre Est spre Vest, astfel menținând tendințele existente de migrație a forței de muncă

Pentru Republica Moldova, migrația în scop de muncă este esențială pentru asigurarea unui trai decent pentru o bună parte a populației. De regulă, majoritatea migrantilor (54,2%) până la plecare au fost persoane ocupate: fie că au avut un loc de muncă plătit (33,9% erau salariați), fie că au avut o afacere proprie (20,3%). Alte 13,7% din totalul migrantilor până la plecare erau în căutarea unui loc de muncă. Prin urmare, principalul factor de impulsionare care a determinat plecarea la muncă peste hotare sunt salariile mici și lipsa veniturilor adecvate pentru un trai decent. Aceeași factori sunt printre principalele motive de remigrare a persoanelor revenite temporar în Republica Moldova, în special cele tinere.

Migrația forței de muncă, pe de o parte, reduce presiunea asupra ofertei interne și necesității creării noilor locuri de muncă, iar pe de altă parte asigură intrarea unor fluxuri financiare semnificative care, la rândul lor, contribuie la creșterea bunăstării populației. În perioada 2000-2014, volumul net al remitențelor a crescut de peste nouă ori, de la 178,6 mil. dolari americani la 1612 mil. dolari americani în 2014¹⁷, (sau 36% din PIB în 2007 și 26% în 2014). Această sumă de bani poate fi și mai mare luând în considerare și transferurile efectuate pe căi neoficiale. În condiții de scădere a remitențelor, intensificare a migrației de revenire, presiunile asupra pieței muncii, consumului gospodăriilor casnice și politicilor monetare ar putea spori, impunând necesitatea unor politici corespunzătoare.

Migrația forței de muncă din Moldova are un caracter circular, revenirea pentru perioade mai lungi sau mai scurte fiind un proces perpetuu. De asemenea, un număr semnificativ de peste 109000 din migrații sunt antrenați în migrație sezonieră, dintre care majoritatea sunt bărbați și persoane din mediul rural. În prezent, Rusia atrage circa 80% din acești muncitori, însă studiul Nexus anticipează că țările UE și Israel vor deveni în viitor tot mai atractive pentru lucrătorii sezonieri. În cazul Israel-ului, acest lucru se datorează și oportunităților oferite de acordul privind migrația forței de muncă semnat între RM și Israel, de care au beneficiat 4252 de persoane în perioada de valabilitate a acestuia, din 2013 până în septembrie 2016, iar numărul doritorilor este în creștere. Prin urmare, este necesară diversificarea oportunităților de angajare peste hotare a lucrătorilor migrații, prin elaborarea politicilor și serviciilor

¹⁷ Prohnițchi V., Lupușor A. „Opțiuni privind valorificarea remitențelor și economiilor emigranților pentru dezvoltarea Republicii Moldova”. UNDP. Chișinău, 2013.

eficiente pentru migrație circulară care să răspundă necesităților migranților din Moldova și să asigure respectarea drepturilor și securității acestora.

În același timp, circa 11% din migrații pe termen lung, preponderent bărbați din mediul rural, au revenit cu traiul permanent în Moldova din țări ca Rusia, Italia și Israel. Probabilitatea de întoarcere este mai mare în rândul persoanelor cu vârstă mai înaintată, de vârstă prepensionară sau pensionară (și care prin urmare vor avea nevoie de pensie), care și-au atins obiectivele plecării, sau celor care au întâmpinat probleme de sănătate sau altă natură¹⁸. Ponderile celor care reușesc să se angajeze la întoarcere sunt mai mari printre bărbați, și în mediul urban, subliniind necesitatea implementării unor politici de facilitare a reintegrării migranților reveniți în regim teritorial și sensibile la gen.¹⁹

În ultimii ani, problemele migrației de muncă și a remitențelor au început să aibă o prezență mai vizibilă pe agenda guvernamentală. Crearea în 2012 a Biroului pentru Relații cu Diaspora a îmbunătățit cadrul instituțional de coordonare a tuturor politicilor de stat care vizează migrația, iar implementarea Programului de atragere a remitențelor „PARE 1+1” stimulează valorificarea remitențelor pentru dezvoltarea economiei.

Procesul de imigrare în Republica Moldova înregistrează tendințe de creștere, astfel în 2014 numărul imigranților s-a dublat față de 2009 și a constituit 4.204 persoane. În Moldova imigrează preponderent bărbați (numărul acestora fiind de 2,3 ori mai mare decât cel al femeilor), persoane cu studii medii de specialitate/studii superioare/grade științifice (57,8%). În același timp, în 2014 numărul străinilor din Republica Moldova care dețineau permise de ședere permanentă a constituit 11.121 persoane, cu 24,8 % mai puțin față de 2009. În acest context sunt necesare unele intervenții din partea factorilor de decizie pentru integrarea acestor categorii de persoane, care ar putea fi benefică, mai ales în contextul lipsei de specialiști în mediul rural, afectat de migrația populației.²⁰

Puncte cheie

- Amploarea migrației internaționale de muncă este determinată de salariile mici și lipsa oportunităților de a obține venituri adecvate pentru un trai decent (76,5%);
- Migrația internațională în scop de muncă asigură transferul remitențelor care

¹⁸ Până în 2013 circa 44 000 mirganți au renit în țară, conform Nicolas de Zwaager, Ruslan Sințov, "Inovații în migrația circulară, Migrație și dezvoltare în Moldova", Nexus IASCI, Octombrie 2014

¹⁹ Vremiș M. ș.a. Reîntoarcerea lucrătorilor migranți și dezvoltarea socio-economică a RM. ILO, Chișinău, 2014.

²⁰ Proiect. Profilul migrațional extins al Republicii Moldova 2009-2014 . OIM , Chișinău. 2016;

contribuie considerabil la scăderea nivelului de sărăcie;

- Migrația forței de muncă din Moldova este sensibilă la ciclurile economice și rigorile politicilor migraționale din țările de destinație și din Moldova;
- Migrația masivă din mediul rural - 13% din totalul capitalului uman din mediul rural (33,3% din populația economic activă din mediul rural);
- Deși pe parcursul perioadei de referință numărul femeilor migrante este în creștere, în totalul persoanelor migrante predomină bărbații – (64,8% în 2015);
- Migrația persoanelor tinere 25-34 ani este în creștere (38,6% din numărul total de migranți);
- Problema recunoașterii calificărilor profesionale și certificarea experienței de muncă obținute peste hotare de către migranți persistă;
- Este necesară diversificarea oportunităților de angajare peste hotare a lucrătorilor migranți, prin elaborarea politicilor și serviciilor eficiente pentru migrație circulară;
- Tendința de revenire cu traiul permanent în Moldova este mai mare în rândul persoanelor de vârstă înaintată, care și-au atins obiectivele plecării sau au întâmpinat diverse probleme în procesul de migrație;
- Numărul de imigranți înregistrează tendințe de creștere, dublându-se în 2014, comparativ cu 2009.

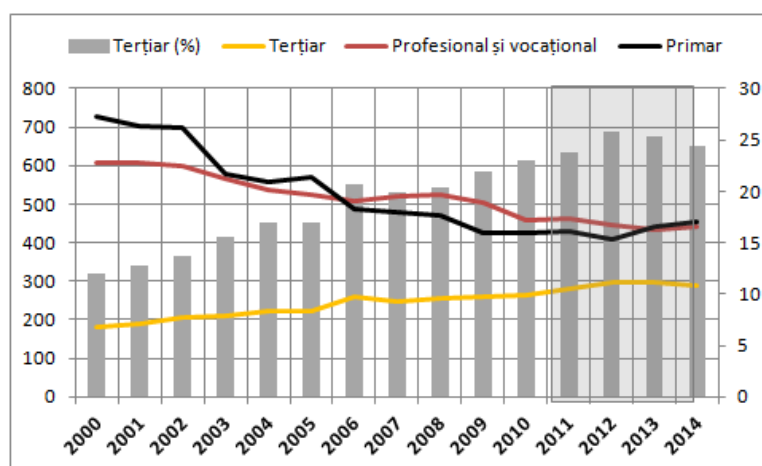
2.3 Educație și formare profesională

Oferta de muncă, pe lângă procesele demografice și cele migratorii, este influențată și de procesele de educație și formare profesională. Calitatea capitalului uman, în mare măsură, influențează nivelul și calitatea ocupării. Problema calității capitalului uman este calificată drept una din cele mai importante și stringente, Strategia „Moldova 2020” urmărind în mod special îmbunătățirea calității studiilor în vederea reducerii decajului dintre necesitățile pieții muncii și oferta educațională.

Din perspectiva nivelului de instruire, conform datelor statistice din 2015 majoritatea persoanelor ocupate au avut studii superioare – 24,3%, secundar profesionale – 22,3% și liceale – 19,7% în timp ce populația inactivă în vârstă aptă de muncă a avut studii gimnaziale – 29,7%, liceale – 22,7% și secundar profesionale – 17,3% (Figura 9). Se constată o descreștere a numărului persoanelor încadrate în procesul de educație în anul de studii 2014-2015 față de 2010-2011, cea mai mare scădere, fiind înregistrată la nivelul instituțiilor de învățământ profesional tehnic – cu 18,3%, și universitar - cu 17%. În același timp, circa 18400 de tineri au plecat pentru a-și continua studiile peste hotare, o mare parte dintre aceștia fac studii superioare.²¹

²¹ Nicolas de Zwager, Ruslan Sințov. Inovații în migrația circulară, Migrație și dezvoltare în Moldova. Nexus IASCI, Octombrie 2014.
 \\172.17.20.4\Operatori\Rotari\Doc_2016\Regulamente\Str_forța_munca-2017-2021.docx

Figura 9. Dinamica populației ocupate conform statutului educațional (axa din stânga, mii) și ponderea celor cu studii universitare (axa din dreapta, %)



Sursa: Calculele autorului în baza datelor BNS

Republica Moldova, deși alocă o parte considerabilă din veniturile sale pentru educație, comparativ cu alte state din regiune, are performanțe relativ modeste pentru sectorul dat. Chiar dacă numărul persoanelor încadrate în procesul de educație și formare profesională este în descreștere, cheltuielile alocate pentru educație au cunoscut o creștere continuă, fiind în anul 2014 de aproximativ 2,9 ori mai mari decât cele alocate în anul 2005 și reprezentând 7% din PIB (în 2009 acestea au atins nivelul de 9,4% din PIB, aproape dublu față țările din regiune). Cu toate acestea, conform „Raportului Global de Competitivitate 2014-2015”, scorul Republicii Moldova pentru indicatorul calitatea sistemului educațional²² este unul dintre cele mai reduse comparativ cu alte state din regiune. Principala cauză, care determină ineficiența cheltuielilor publice pentru educație, ține de existența unui sector supradimensionat (număr de instituții și personal) comparativ cu numărul de elevi/studenți, care a scăzut semnificativ în ultimii ani. În aceste condiții, este necesară realizarea reformelor

²² Indicatorul calitatea sistemului educațional reflectă cât de bine învățământul face față necesităților economiei competitive. Indicatorul poate obține un scor ce variază de la 1 la 7. O valoare mai mare aferează scorului indică asupra unei calități mai înalte a sistemului educațional

educaționale, în special, a celor legate de funcționarea sistemelor de asigurare a calității, reconceptualizare a curriculei, formarea profesională continuă a cadrelor didactice, dotarea și renovarea instituțiilor de învățământ profesional.

Lipsa anticipării cererii pe piața muncii, precum și corelarea necesarului de calificări, împiedică reducerea discrepanțelor dintre cererea și oferta de muncă. Se atestă lipsa prognozelor pe termen mediu sau lung care ar putea anticipa competențele necesare pe piața muncii, la care instituțiile de învățământ s-ar racorda, astfel consolidându-se legătura educației cu piața muncii. Unele studii recente au evidențiat deficitul de forță de muncă în domenii, precum: agricultura, industria alimentară, construcțiile, industria textilă etc., precum și în ceea ce privește noile specialități ca tehnologi pentru fabricarea uleiurilor vegetale și uleiurilor eterice, operatori aparate de măsură și control automatizate, operatori-programatori mașini de tricotat, programatori software, microbiologi în industria vinicolă etc. Totodată, Prognoza pieței muncii realizată de ANOFM atestă un deficit de forță de muncă calificată, care este reflectată în două aspecte: lipsa personalului calificat și fluctuația mare pe anumite segmente ocupaționale, cum ar fi comerțul cu ridicata și cu amănuntul, agricultura, silvicultura și pescuitul, administrația publică și apărare²³.

Principalele probleme cu care se confruntă învățământul profesional tehnic și care au o influență majoră asupra pieței muncii se referă la: corelarea **slabă a calificărilor** cu necesitățile pieței muncii, ceea ce provoacă dezechilibre pe piața muncii și deficit de forță de muncă; ineficiența valorificării resurselor financiare; reducerea calității forței de muncă formate și reducerea ratei de angajare a absolvenților pe piața muncii. Interacțiunea dintre sistemul de formare profesională și piața forței de muncă din Republica Moldova este încă insuficientă, agenții economici confruntându-se cu deficit de forță de muncă și calificarea joasă a acesteia. Astfel, este necesară consolidarea și extinderea colaborării instituțiilor de învățământ profesional cu angajatorii și cu asociațiile profesionale. Această colaborare se poate manifesta prin modernizarea sistemului de orientare profesională, a programelor de formare profesională având la bază sistemul dual, implicarea mai activă a angajatorilor în anticiparea calificărilor la nivel de sector și a dezvoltării acestora. Implicarea mediului de afaceri la elaborarea standardelor ocupaționale și, respectiv, la curricula educațională, trebuie promovată și de acum înainte. Comisiile sectoriale în construcții, agricultură, tehnologii informaționale, parteneriatele stabilite și standardele ocupaționale elaborate în comun cu mediul de afaceri sunt un exemplu de urmat în acest sens.

²³ Prognoza pieței muncii 2016, ANOFM

O provocare pentru piața muncii din Republica Moldova o reprezintă numărul locurilor de muncă vacante, înregistrate și neocupate. Conform Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (în continuare ANOFM), cea mai mare parte a acestora se adresează persoanelor cu nivel de instruire profesional tehnic secundar, mediu general și pentru muncitorii necalificați (75%) și o mai mică parte persoanelor cu nivel de instruire superior și profesional tehnic postsecundar (25%). Factorii care fac dificilă ocuparea locurilor de muncă vacante sunt nivelul scăzut de calificare al potențialilor angajați, necorespunderea între nivelul de studii și locul de muncă, și nivelul scăzut al salariilor oferite, dar și migrația forței de muncă, în special a persoanelor calificate. Conform prognozei realizate de ANOFM, lipsa investițiilor în sectoarele care necesită forță de muncă calificată și discrepanța între cunoștințele obținute și cele efectiv cerute de angajatori vor menține tendințele actuale de subutilizare a capitalului uman. Această realitate este, printre altele, un rezultat al decalajului dintre sistemul educațional și necesitățile pieței muncii. Astfel, un sistem de educație profesional tehnic mai bun, sporirea adaptabilității și flexibilității forței de muncă la cerințele în continuă schimbare sunt esențiale pentru a face față provocărilor actuale.

Puncte cheie:

- Descreșterea numărului persoanelor încadrate în procesul de educație, cea mai mare scădere fiind înregistrată la nivelul instituțiilor de învățământ profesional tehnic;
- Performanțe relativ modeste în educație, deși se alocă o parte considerabilă din venituri pentru educație față de alte state din regiune;
- Lipsa anticipării corecte a cererii pe piața muncii, precum și a corelării necesarului de calificări în vederea creșterii adaptabilității forței de muncă la cerințele pieței muncii și reducerea discrepanțelor dintre cererea și oferta de muncă;
- Necesitatea consolidării și extinderii colaborării instituțiilor de învățământ profesional cu angajatorii și cu asociațiile profesionale în scopul promovării programelor de instruire la locul de muncă, dar și de participare a angajatorilor la procesul de elaborare a curriculei;
- Necorelarea pregătirii specialiștilor cu necesitățile pieței muncii generează dezechilibre pe piața muncii și deficit de ofertă a forței de muncă, ineficiența valorificării resurselor financiare în învățământul profesional tehnic, reducerea calității forței de muncă formate și reducerea ratei de angajare a absolvenților de învățământ profesional pe piața muncii.

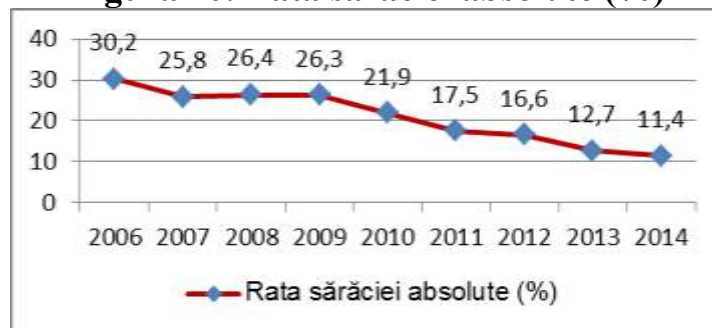
3. Calitatea vieții și incluziunea socială

Lipsa ocupării productive generează repercusiuni adverse și asupra calității vieții umane. Cu toate că pe parcursul perioadei de referință veniturile populației au crescut, situația la acest capitol rămâne destul de incertă. Din 2006 până în 2015 venitul mediu disponibil al populației a crescut de 2,33 ori de la 839,6 lei până la 1956,6 lei, în valori nominale. Această creștere a fost determinată de majorarea veniturilor din toate sursele de venit, inclusiv cele rezultate din remitențe.

Principala sursă de venit rămâne a fi venitul din activitatea salariată. Cu toate că ponderea salariului în structura veniturilor disponibile populației este în scădere, marcând în 2015 - 41,4%, în ianuarie 2016, salariul mediu nominal brut a constituit 4665,8 lei, cu 9,5% mai mult decât în ianuarie 2015, fiind în scădere, totodată, în termeni reali cu 3,1%.

Creșterea veniturilor populației din contul remitențelor a contribuit la reducerea nivelului sărăciei, care s-a diminuat de aproape 2 ori în ultimii cinci ani. Migrația a devenit, în timp, o soluție pentru ieșirea din sărăciei, transferurile bănești constituind 17,4% din totalul veniturilor gospodăriilor casnice, inclusiv 11,8% în mediul urban și 23,4% în mediul rural. De menționat că în ultimul an, volumul remitențelor s-a diminuat pe fundalul crizei economice din Rusia, dar și din Europa.

Figura 10. Rata sărăciei absolute (%)



Sursa: BNS

Nivelul inegalității a scăzut, deși diferențele în nivelul bunăstării dintre cei săraci și bogați continuă să persiste, în special în mediul rural. În 2014 coeficientului Gini, după consum a constituit 0,2579 și s-a micșorat cu 6,3%, comparativ cu anul precedent; coeficientul decil24 a scăzut până la 4,6. Reducerea sărăciei pe parcursul perioadei de referință a fost determinată, în mare parte, de creșterile înregistrate de economie, de majorarea volumului remitențelor, precum și de modificarea politicii în domeniul acordării ajutorului social.²⁵

²⁴ Coeficientul decil24 (raportul dintre cheltuielile medii ale celor mai bogate 10% din populație și ale celor mai sărace 10% din populație)

²⁵ Raport privind sărăcia în Republica Moldova în 2014, Ministerul Economiei al Republicii Moldova, Chișinău, 2015.

Totodată, nivelul sărăciei din mediul rural este de 7,5 ori mai mare decât în mediul urban, rata sărăciei fiind de 16,4%, comparativ cu 2,2% în orașele mari și de 8,4% în orașele mici. În pofida faptului că rata sărăciei rurale a avut tendința de scădere, numărul persoanelor din mediul rural aflate sub pragul sărăciei a fost de peste 335 mii sau circa 80% din totalul săracilor din Republica Moldova. Sărăcia din mediul rural este cauzată, în mare măsură, de lipsa oportunităților de angajare, precum și de nivelul înalt al ocupării în agricultură (53,3% din populația ocupată în mediul rural), domeniu în care productivitatea muncii este scăzută și veniturile insuficiente, majoritatea practicând o agricultură de subzistență. Pentru cei angajați cu contract de muncă, salariul mediu lunar în agricultură a constituit 2773,9 lei, cu 33,5% mai mic decât media pe țară în 2014. Pe de altă parte, lucrătorii din sectoarele non-agricole sunt afectați într-o măsură mult mai mică de riscul sărăciei.

Deținerea unui loc de muncă nu garantează evitarea riscului sărăciei. În jur de 25,5% din gospodăriile casnice conduse de salariații din sectorul agricol și 6,8% din gospodăriile casnice conduse de salariații din sectorul non-agricol sunt expuse riscului de sărăcie. Persistența sărăciei în rândul salariaților este determinată, în mare parte, de mărimea mică a salariului minim garantat în raport cu minimul de existență și mult mai jos de pragul sărăciei (400 lei comparativ cu 965 lei în 2005 și 1000 lei comparativ cu 1257 lei în 2015). În acest context, o cale de reducere a sărăciei în muncă ar fi apropierea mărimii salariului minim garantat de mărimea pragului sărăciei, iar în perspectivă, și de mărimea minimului de existență, ținând cont, totodată, și de creșterea productivității muncii.

Nivelul salariilor a crescut, preponderent în sectoarele non-agricole, și mai puțin în agricultură unde sunt ocupați majoritatea săracilor și cei mai săraci. Drept rezultat al acestei creșteri salariale diferențiate, și orientarea spre agricultura de subzistență (în special pentru săraci și chintila IV și V), diferența între venitul din muncă dintre chintiile IV –V și I-III (atât din salarii, cât și autoangajare) nu s-a diminuat. Salariile mici nu stimulează ocuparea formală ci mai curând economia informală. Deși sărăcia în muncă a scăzut de la 25% la 15% în perioada 2006 -2012, această tendință ar putea fi schimbată în condițiile de scădere a remitențelor, austeritate bugetară și salariu minim extrem de mic (or 25% din salariați câștigau doar 2/3 din salariu median în 2012)²⁶.

Pensionarii sunt un grup vulnerabil afectat de riscul sărăciei. Rata sărăciei în gospodăriile casnice conduse de pensionari a constituit 14,6%, ceea ce este de 1,3 ori mai mult decât media națională, din cauza pensiilor mici, principala sursă de venit pentru acestea. În ianuarie 2015, mărimea medie lunară a pensiei

26 Ciloci I. și Sergiu Morari. Decent Work Country Profile – Moldova. ILO, 2013. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-integration/documents/publication/wcms_424048.pdf

a fost cu 19,0% mai mică decât mărimea minimului de existență a pensionarilor, și cu 13,4% mai mică, decât pragul sărăciei absolute. Se constată că persoanele de vârstă a treia angajate în câmpul muncii sunt afectate de riscul sărăciei într-o măsură mai mică decât cele dependente de pensie. În acest context, reformarea sistemului de pensie trebuie să fie o prioritate, care în termen scurt să prevadă acțiuni ce țin de eliminarea tratamentului preferențial, mărirea vârstei de pensionare, stimulente pentru reducerea economiei informale, etc. Asigurarea unei legături mai puternice cu piața muncii și sistemul de pensionare este de asemenea, necesară, dat fiind contribuțiile acestuia la sistemul de asigurări sociale.

Riscul sărăciei crește și odată cu creșterea numărului membrilor gospodăriilor casnice. Astfel, în 2014, cele mai vulnerabile au fost gospodăriile formate din cinci și mai multe persoane, și familiile cu trei și mai mulți copii, pentru acestea din urmă rata sărăciei a constituit 27,1%, de 2,9 ori mai mare, decât pentru gospodăriile casnice cu un singur copil.²⁷ Deosebit de vulnerabile sunt familiile în care lucrează doar un membru, iar mamele tinere ale căror copii sunt mici, nu au posibilitatea să se angajeze cu un program complet de muncă. În acest context, se observă o tendință constant crescătoare a numărului femeilor inactive în vârstă de 25-34 ani, pentru că acestea sunt cuprinse în măsură mai mare în lucrări casnice neremunerate și responsabilități familiale, iar accesul egal al lor la muncă remunerată este limitat. Acest lucru este cauzat de legislația neracordată și lipsa condițiilor pentru ca femeile tinere să reconcilieze responsabilitățile familiale și creșterea copiilor cu sarcinile la locul de muncă (insuficiența unităților de îngrijire: creșe, grădinițe etc.), în special, în mediul rural. Timpul alocat de către femei unei munci neremunerate constituie 4,9 ore pe zi, pe când cel al bărbaților, este de doar 2,8 ore. Extinderea formelor inovative și flexibile de ocupare ar contribui esențial la depășirea riscului sărăciei pentru această categorie de persoane.

Egalitatea de șanse dintre femei și bărbați este afectată și de diferența de remunerare între aceștia, lipsa de acces la infrastructuri de calitate de îngrijire pentru copii și la prețuri accesibile, accesul redus la finanțare pentru inițierea propriei afaceri. Toate acestea reduc considerabil oportunitățile de angajare pentru femei. De asemenea, femeile sunt angajate preponderent în domenii cu nivel de remunerare mai scăzut, cum sunt educație, sănătate, hoteluri și restaurante, etc. Ponderea femeilor-antreprenor, la nivel național, este de doar 27%, aceasta fiind semnificativ mai mică în mediul rural (14,9%).

Persoanele cu dizabilități se confruntă cu fenomenul de discriminare și excluziune de pe piața muncii, iar gospodăriile cu persoane cu dizabilități au

²⁷ Raport privind sărăcia în Republica Moldova în 2014, Ministerul Economiei al Republicii Moldova, Chisinau, 2015.
 \\172.17.20.4\Operatori\Rotari\Doc_2016\Regulamente\Str_forta_munca-2017-2021.docx

venituri mai mici. Conform datelor ANOFM, în 2015 au fost înregistrate, cu statut de șomer, 598 de persoane cu dizabilități, din care 220 de persoane au fost plasate în câmpul muncii. Totodată, multe persoane nici nu încearcă să fie prezente pe piața muncii, asigurându-și nivelul de trai doar din transferurile sociale modeste oferite de către stat. În același timp, sunt necesare date statistice mai bune pentru analiză și elaborarea politicilor publice pentru aceste grupuri vulnerabile. Același lucru se poate spune și despre alte categorii defavorizate de persoane, precum persoanele de etnie romă, persoanele eliberate din penitenciare, victime ale traficului de ființe umane etc.

Deși cadrul legislativ referitor la incluziunea socială a grupurilor vulnerabile (dizabilități, a persoanelor de etnie romă, a tinerilor, a imigranților sau a migranților reîntorși etc) a fost îmbunătățit, serviciile de plasare în câmpul muncii a acestora nu sunt însă suficiente și nici adaptate la necesitățile acestora, nefiind create mecanismele de implementare a legislației. Printre aceste măsuri pot fi: stimularea angajatorilor, ajustarea locului de muncă la necesitățile persoanelor cu dizabilități, necesitatea elaborării cadrului legal pentru înființarea întreprinderilor sociale, reglementarea mecanismul de cotare/rezervare a locurilor de muncă adresate persoanelor cu dizabilități prin care să se prevadă crearea unui Fond, în care angajatorii să achite sancțiunile în caz de neangajare a persoanelor cu dizabilități, etc.

Un impact semnificativ asupra reducerii sărăciei și creșterii nivelului de trai al persoanelor defavorizate l-a avut modificarea mecanismului de acordare a ajutorului social,²⁸ care a contribuit la reducerea ratei sărăciei absolute cu 0,7 p.p., iar ajutorul pentru perioada rece a anului – cu 0,2 p.p.²⁹ Totodată, extinderea acordării ajutorului social a condus și la demotivarea mai multor persoane, preponderent din mediul rural cu un nivel de calificare inferior, de a fi prezente pe piața muncii, dat fiind faptul că mărimea ajutorului social este comparabilă cu nivelul salariului obținut de către această categorie de lucrători. Lipsa posibilității de a găsi un loc de muncă atractiv și bine remunerat în localitățile rurale, determină aceste persoane să fie dependente de ajutorul social³⁰; iar în cazul combinării cu venituri adiționale de pe urma remitențelor, acestea cresc nivelul așteptărilor salariale și demotivează activitatea economică a acestor persoane.

²⁸ Legea cu privire la ajutorul social, nr. 133-XVI din 13 iunie 2008, care presupune determinarea eligibilității solicitantului prin testarea veniturilor

²⁹ Raport privind sărăcia în Republica Moldova în 2014, Ministerul Economiei al Republicii Moldova, Chișinău, 2015.

³⁰ Raportul social anual, Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei al Republicii Moldova, Chișinău, 2014

Puncte cheie:

- Diferențele în nivelul bunăstării dintre cei săraci și bogați continuă să persiste;
- Nivelul sărăciei din mediul rural este de 7,5 ori mai mare decât în mediul urban. Sărăcia din mediul rural este determinată, în mare măsură, de lipsa oportunităților de angajare, precum și de nivelul înalt al ocupării în agricultură;
- Persistența sărăciei în rândul salariaților este determinată, în mare parte, de mărimea mică a salariului minim garantat, dar și de persistența ocupării informale;
- Grupurile vulnerabile cele mai expuse riscului de sărăcie și excluziune socială sunt: pensionarii, gospodăriile formate din cinci și mai multe persoane, familiile cu mai mulți copii, persoanele cu dizabilități;
- Lipsa condițiilor pentru ca femeile tinere să reconcilieze responsabilitățile familiale și creșterea copiilor cu cariera profesională duce la irosire de resursă umană;
- Serviciile de plasare în câmpul muncii a persoanelor vulnerabile, insuficiente și locurile de muncă neadaptate limitează integrarea acestora pe piața muncii și valorificarea potențialului lor activș
- Sectorul privat trebuie consultat și încurajat să ofere inițiative private de instruire, inclusiv pentru persoanele cu dizabilități.

4. Cadrul instituțional și strategic al pieței muncii**4.1. Cadrul instituțional al pieței muncii**

O mai bună funcționare a pieței muncii este determinată și de felul în care instituțiile relevante și actorii importanți acționează și interacționează pentru promovarea politicilor de ocupare, reglementarea raporturilor de muncă, protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, promovarea intereselor lucrătorilor și angajatorilor.

Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei (în continuare MMPSF) elaborează politicile și strategiile în domeniul ocupării forței de muncă, inclusiv reglementarea migrației în scop de muncă. În baza angajamentului asumat în cadrul precedentei strategii de ocupare, MMPSF a creat Direcția de Politici Ocupaționale, dar capacitatea acesteia de analiză, elaborare a politicilor și coordonare inter-instituțională necesită a fi consolidată în continuare. Lipsa unor date statistice mai complexe și comprehensive, dar și a prognozelor pe piața muncii, sunt de asemenea, o problemă importantă care îngreunează elaborarea unor politici eficiente în domeniu. Promovarea unor politici de ocupare coerente implică rolul coordonator al MMPSF în raport cu alte instituții al căror domeniu de guvernare are impact direct asupra pieței

muncii, printre acestea regăsindu-se Ministerul Economiei, Ministerul Educației, ministere din ramuri industriale și altele.

ANOFM implementează și finanțează măsuri active pentru stimularea ocupării forței de muncă, inclusiv cele de consiliere, orientare și formare profesională. Finanțarea măsurilor active a fost în continuă descreștere în ultimii ani, măsurile pasive predominând în ponderea cheltuielilor. Conform datelor ANOFM, pentru anul 2015 cheltuielile pentru măsurile pasive au alcătuit o pondere majoritară de 65,0% din totalul costurilor ce țin de politicile de ocupare privind piața muncii, măsurile active reprezentând doar 35,0% (din 9 măsuri sunt finanțate doar 3). Lipsa monitorizării și evaluării de impact a măsurilor active reduce din eficiența acestora. Modernizarea ANOFM și a oficiilor sale teritoriale este absolut necesară, inclusiv în ceea ce privește extinderea și diversificare serviciilor prestate.

Un rol la fel de important pe piața muncii îl are și *Inspectoratul de Stat al Muncii* care supraveghează felul în care se respectă legislația muncii, normele de securitate și sănătate în muncă. Tematica de control a angajatorilor se referă la identificarea și combaterea cazurilor de muncă fără forme legale, respectarea de către angajatori a obligațiilor asumate și a drepturilor salariaților și ucenicilor, precum și asigurarea regimului special de muncă al tinerilor, femeilor și persoanelor cu handicap. În pofida importanței atașate Inspectoratului de Stat al Muncii, moratoriul asupra controalelor de stat, introdus în martie 2016, limitează funcționarea acestuia. Restabilirea inspecției integrate este necesară pentru protecția lucrătorilor și susținerea prin consultanță a patronilor.

Dialogul social este o precondiție pentru o creștere durabilă și dezvoltare socială, consolidarea încrederii reciproce și cooperarea între guvern, lucrători și angajatori. În pofida existenței unui cadru legal adecvat pentru a instituționaliza dialogul social, acesta rămâne subdezvoltat. Dialogul social tripartit este pe alocuri formal și superficial, iar credibilitatea guvernului față de partenerii sociali este scăzută³¹. Calitatea convențiilor colective de muncă reflectă capacitate redusă de negocieri colective și înțelegere a proceselor economice și sociale.

Parteneriatele sociale la nivel local între autorități și actorii locali/comunitate lipsesc, acest lucru generează participare limitată a comunității la politici de dezvoltare locală și ca urmare, creșterea discrepantei

³¹ *Propuneri de politici pentru un dialog social mai bun perspectiva Confederației naționale a patronatului din Republica Moldova - Document de poziție.* Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova. Chișinău, Octombrie, 2015. <http://www.cnpm.md/public/files/3RO.pdf>

între mediul urban și rural în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și crearea locurilor de muncă.

Datorită impactului procesului migrațional asupra pieței muncii și a necesităților specifice ale migranților reveniți, este importantă implicarea și consultarea *Biroului pentru Relații cu Diaspora*, responsabil pentru coordonarea tuturor politicilor de stat în domeniul diasporei, și a *Biroului Migrație și Azil*.

4.2. Cadrul strategic național și internațional

Noua Strategie de ocupare a forței de muncă și a Planului de Acțiuni pentru 2017-2021 este corelată și influențată de un șir de alte programe de dezvoltare și norme care, eficient implementate, urmează să asigure creșterea ocupării, o protecție socială de calitate, o mai bună gestionare a migrației și șanse egale pentru toți.

Printre acestea se regăsește Legea 102-XV din 13 martie 2003 privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, care reglementează domeniul ocupării forței de muncă. În perioada 2007-2015 au fost adoptate o serie de acte normative care au drept scop incluziunea pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități, persoanelor de etnie romă, migranți, etc. este reglementată prin Legea nr. 121 din 25 mai 2012 cu privire la asigurarea egalității și Legea nr. 60 din 30 martie 2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități. Codul Educației și un nou Plan-cadru pentru organizarea procesului de învățământ în conformitate cu noile exigențe ale pieței muncii, aprobat prin Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 425 din 03.07.2015, își propune o mai bună conexiune între cererea și oferta pe piața muncii.

Au fost elaborate și sunt în proces de implementare strategii care au un impact direct asupra promovării ocupării și creării unui cadru adecvat pentru dezvoltarea socio-economică durabilă și incluzivă.

Unele obiective din Strategia de Ocupare a Forței de Muncă a Republicii Moldova pentru perioada 2017-2021 sunt corelate cu prioritățile Strategiei „Moldova 2020” „racordarea sistemului educațional la cerințele pieței forței de muncă în scopul sporirii productivității forței de muncă și majorării ratei de ocupare în economie” fiind una dintre ele. Strategia își propune o mai bună corelare dintre cererea pieței forței de muncă și oferta educațională, dar și modernizarea sistemului de pregătire profesională și perfecționarea mecanismelor de formare continuă a forței de muncă. „Strategia de dezvoltare a învățământului vocațional/tehnic pentru anii 2013–2020”, care este în curs de implementare, urmând același scop, își propune drept țintă creșterea cu 10% a ratei de angajarea a absolvenților până în anul 2020, față de anul 2012, odată cu

modernizarea învățământului profesional-tehnic și consolidarea relațiilor cu mediul de afaceri pentru îmbunătățirea calității formării profesionale și satisfacerea cerințelor pieței muncii.

Un șir de documente de politică economică pot influența ocuparea și cuprind prevederi referitoare la îmbunătățirea politicii de ocupare sau la adaptarea pregătirii profesionale la cerințele pieței muncii. Printre acestea se regăsesc „Strategia de dezvoltare a sectorului întreprinderilor mici și mijlocii pentru anii 2012-2020”, „Programul de atragere a remitențelor în economie “PARE 1+1” pentru anii 2010-2018”, “Strategia de dezvoltare a comerțului interior în Republica Moldova pentru anii 2014-2020 și Planul de acțiuni pentru anii 2014-2016, „Strategia reformei cadrului de reglementare a activității de întreprinzător pentru anii 2013-2020 și Planul de acțiuni pentru implementarea acesteia în anii 2013-2015”, „Strategia inovațională a Republicii Moldova pentru perioada 2013-2020 “Inovații pentru competitivitate” “Strategia națională de atragere a investițiilor și promovare a exporturilor pentru anii 2016-2020”. Aceasta din urmă identifică sectoarele cu potențial de creștere economică și creare de noi locuri formale de muncă. Costul relativ mic al forței de muncă este considerat un principal avantaj comparativ, însă insufiența specialiștilor cu calificări și instruire necesară rămîne a fi o provocare pentru atragerea investițiilor străine directe în cele mai promițătoare sectoare economice.

La nivel sectorial, de o importanță aparte este “Strategia de dezvoltare a agriculturii și mediului rural din Moldova pentru anii 2014-2020” și „Strategia de dezvoltare a serviciilor de extensiune rurală pentru anii 2012-2022”. Principalele obiective ale acestor strategii conexe cu perspective de ocupare țin de restructurarea și modernizarea bazei de învățământ, modernizarea și restructurarea bazei de cercetare agricolă, modernizarea serviciilor de extensiune rurală, oportunități non-agricole de ocupare în mediul rural și calificări mai bune pentru populația rurală. Prevederile prezentei Strategii de asemenea au fost corelate și cu alte documente relevante pentru domeniul ocupării, cum sunt ”Strategia Națională ”Diaspora 2025”, ”Strategia Națională în domeniul migrației și azilului 2011-2021”, Legea nr. 180 privind migrația forței de muncă, Planul de acțiuni pentru anii 2014-2016 privind susținerea reintegrării cetățenilor reîntorși de peste hotare și proiectul ”Strategiei Națională pentru asigurarea egalității între bărbați și femei în Republica Moldova pentru 2017-2021”, ș.a.

Cadrul regional și internațional care ghidează angajamentele naționale de creștere a ocupării formale și dezvoltare durabilă și inclusivă include aspirația de aderare la Uniunea Europeană, materializată prin Acordul de Asociere,

Standardele internaționale ratificate³² și Agenda globală de dezvoltare 2030 (Obiectivele de Dezvoltare Durabilă). Implementarea SNOFM 2017-2021, va contribui direct la atingerea țintelor ODD, iar țintele majore și intervențiile propuse în prezenta Strategie sunt congruente cu ODD-urile, care sunt în proces de naționalizare/adaptare la contextul Republicii Moldova. Contribuția SNOFM 2017-2021 este direcționată în mod special la atingerea ODD 8 care vizează munca decentă și dezvoltarea economică. În același timp, în virtutea faptului că ocuparea este o condiție necesară pentru eliminarea sărăciei, dar și al caracterului său transectorial și cuprinzător, SNOFM 2017-2021 își propune să contribuie la eliminarea sărăciei, prin urmare atingerea țintelor ODD 1. Un accent aparte în SNOFM 2017-2021 este pus pe reducerea disparităților de gen, discriminării și inegalităților pe piața forței de muncă, în linie cu ODD 5 și ODD 10³³. În contextul integrării europene, SNOFM 2017-2021 este aliniată obiectivelor Strategiei Europa 2020 și reperelor de bază ale politicii de ocupare europene, care urmărește crearea mai multor locuri de muncă și de mai bună calitate care să asigure ocuparea forței de muncă și o creștere economică inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii.

Strategia de Ocupare 2017-2021 și Obiectivele de Dezvoltare Durabilă se intersectează sub multe aspecte și au aceeași rezonanță în ceea ce privește o mai bună coerență între dezvoltarea economică, ocuparea formală, reducerea sărăciei, incluziunea socială și accesul la oportunități, din perspectiva drepturilor omului.

II. PRINCIPALELE PROVOCĂRI CU IMPACT ASUPRA PIEȚEI MUNCII

Tranziția la economia de piață, situația socio-economică la nivel național, dar și crizele la nivel european, au avut un impact considerabil asupra pieței muncii din Republica Moldova, atât din perspectiva cererii de muncă, cât și a ofertei de muncă. Dialogul social și parteneriatele realizate pe piața muncii au fost identificate ca domenii ce necesită consolidare pe perioada următoare.

Șomajul, calitatea precară a ocupării, subutilizarea capitalului uman existent, nivelul scăzut al productivității muncii și, respectiv, al salariilor, migrația internațională de muncă, tratarea discriminatorie a unor grupuri ale populației pe piața muncii, sistemul imperfect de protecție socială pe piața muncii – toate aceste fenomene întâlnite frecvent pe piața muncii conduc, în mod inevitabil, la repercusiuni nefaste asupra echilibrului social și politic din țară.

³² Moldova a ratificat un sir de convenții și tratate, printre care se regăsește Convenția Europeană privind Drepturile Omului, Carta Socială Europeană Revizuită, Convenția asupra Eliminării Tuturor Formelor de Discriminare față de Femei, Convenția privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități, convenții ale OIM, inclusiv cele fundamentale.

³³ ODD 1: Eliminarea sărăciei în toate formele sale pe tot globul; ODD 5 Realizarea egalității de gen și abilitarea tuturor femeilor și fetelor; ODD 10 Reducerea inegalității în interiorul statelor și între state.

Piața muncii este puternic influențată de factorii socio-economici interni și externi, acest fapt acordă o mare importanță calității forței de muncă. Sistemul educațional trebuie adaptat la cerințele pieței muncii, astfel să genereze un grad înalt de adaptabilitate a forței de muncă la schimbările rapide ale pieței muncii și la cerințele din ce în ce mai diverse ale angajatorilor.

2.1. Provocări cu impact asupra cererii de muncă

Piața muncii fiind o piață derivată a pieței bunurilor și serviciilor este, totodată, o parte inseparabilă a sistemului economic în ansamblu și reflectă pe deplin tendințele dezvoltării acestuia. De aceea, o condiție importantă în redresarea situației de pe piața muncii ar fi, în primul rând, ameliorarea situației economice, în special, din sectorul real al economiei, care este generator de noi locuri de muncă. Astfel, principalele provocări identificate în ceea ce privește cererea de muncă sunt:

➤ **Mediul nefavorabil pentru creșterea economică și crearea locurilor de muncă durabile și calitative/ atractive** (progresul lent în ameliorarea climatului de afaceri; existența paradigmei de dezvoltare economică bazată pe consum; gradul înalt al economiei informale; lipsa priorităților de promovare a transformărilor productive și a suportului pentru sectoarele cu potențial de creștere și creare de locuri de muncă durabile; creștere economică nesustenabilă cu potențial limitat de creare a locurilor de muncă; creștere economică asimetrică; extinderea activităților în „agricultura de subzistență”; lipsa unui dialog social veritabil cu privire la măsurile și politicile macroeconomice, productivitatea joasă a muncii).

➤ **Deficit de forță de muncă adecvat calificată, în special în mediul rural**, atât pentru agricultura tehnologizată, cât și pentru dezvoltarea afacerilor în sectoarele non-agricole.

2.2. Provocări cu impact asupra ofertei de muncă

În ceea ce privește oferta forței de muncă, aceasta a fost puternic influențată de evoluția indicatorilor demografici, dar și de nivelul și calitatea formării profesionale a capitalului uman. Procesul continuu de scădere a populației Republicii Moldova afectează piața muncii prin reducerea numărului populației active și îmbătrânirea forței de muncă, generând astfel o creștere a ratei de dependență de vârstă, dar și a raportului de dependență economică.

Nivelul și calitatea ocupării forței de muncă depind, în mare măsură, de formarea ei profesională care generează gradul de adaptabilitate și angajabilitate pe piața muncii. Numai o forță de muncă bine instruită și calificată poate fi competitivă pe piața muncii. Iar în contextul integrării europene, care reprezintă obiectivul major actual al dezvoltării Republicii Moldova, problema calității

capitalului uman este calificată drept una din cele mai importante și stringente probleme ale societății moldovenești.

Pentru elaborarea politicii de ocupare și a strategiei care să identifice și să ofere ghidaj pentru o anumită perioadă, este necesară existența unor date și informații corect identificate și evaluate. Pentru corelarea cererii cu oferta forței de muncă este necesară dezvoltarea unei platforme solide de dialog social între toți actorii implicați în acest proces (Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei Ministerul Educației, Ministerul Economiei, Serviciul public de ocupare, alte instituții educaționale, agenții economici, asociații de întreprinderi, comitete sectoriale și partenerii sociali) cu scopul elaborării prognozelor cât mai exacte în baza cărora se va stabili comanda de stat pentru diverse meserii/specialități/profesii.

Principalele provocări cu impact asupra ofertei de muncă:

➤ **Aspectele demografice** care generează diminuarea numărului populației și implicit a populației active, îmbătrânirea populației, inclusiv a capitalului uman, tendința de creștere a ratei de dependență; migrația internațională în scop de muncă și capacități reduse de capitalizare a potențialului migrațional (migranți întorși și remitențe) pentru dezvoltare; grad redus de urbanizare și pondere mare a populației rurale în totalul populației.

➤ **Educație și calificări neadecvate pentru creșterea nivelului de ocupare și creștere economică** cu accent pe lipsa de corelare a cererii cu oferta pe piața muncii; existența unui sistem de educație și formare profesională încă neadaptat la nevoile pieței muncii; coparticipare scăzută a sectorului privat la sistemul de educație și formare profesională; lipsa instruirii la locul de muncă; cultura antreprenorială scăzută și management inefficient al resurselor umane, etc.

2.3. Dialog social și parteneriat pe piața muncii

Creșterea gradului de conștientizare a importanței dialogului social, precum și dezvoltarea acestuia în vederea derulării consultărilor și schimbului de informație în domeniul politicilor sociale și economice, este esențială pentru consolidarea încrederii reciproce și cooperarea între angajatori, angajați, organele centrale de specialitate ale administrației publice și autoritățile administrației publice locale. O provocare a acestui domeniu a fost identificată ca fiind:

➤ capacitatea slabă de creare a parteneriatelor, în special, la nivel local, lipsa unui dialog local constructiv între principalii actori cu potențial de contribuție la dezvoltarea comunitară (Administrația Publică Locală, sector privat, societate civilă, donatori, comunitatea, inclusiv migrații).

2.4. Instituții și mecanisme pe piața muncii

Una dintre condițiile cheie pentru a obține o creștere durabilă a ratei de ocupare cu impact atât asupra indivizilor, dar și a economiei naționale, în ansamblu, este reprezentată și de capacitatea instituțională consolidată a tuturor actorilor implicați în dezvoltarea și derularea politicilor publice în domeniu, și existența mecanismelor coerente care să asigure implementarea politicilor publice. Un rol important trebuie să revină creșterii capacității instituționale la nivelul autorităților publice locale, atât din perspectiva colaborării cu administrația centrală, dar și în ceea ce privește colaborarea cu donatorii. Autoritățile regionale/locale exercită un rol crucial în promovarea și dezvoltarea economică și socială a regiunilor. Un rol esențial în scopul realizării politicilor pe piața muncii, dezvoltării unei piețe a muncii moderne, care să permită creșterea șanselor de ocupare și să asigure o integrare durabilă a persoanelor în circuitul economic, îi revine ANOFM, a cărui capacitate instituțională necesită a fi consolidată și adaptată în permanență la cerințele pieței muncii.

Din perspectiva instituțiilor și a mecanismelor prezente pe piața muncii au fost identificate următoarele provocări:

➤ **Capacitatea instituțională redusă a actorilor relevanți pe piața muncii** (capacitatea instituțională redusă de elaborare, implementare și evaluare a politicilor de ocupare; necesitatea modernizării Serviciului public de ocupare la nivel național și local; capacitatea instituțională redusă de implementare a măsurilor active de ocupare a forței de muncă (ANOFM), inclusiv și pentru oferirea oportunităților egale femeilor; capacitatea redusă de control a respectării legislației muncii, precum și a implementării prevederilor politicilor de ocupare pe piața muncii). Sectorul privat dispune de capacitate redusă de contribuție la dezvoltarea calificărilor și acest lucru trebuie remediat.

➤ **Nivelul scăzut al salariilor, în special, al salariului minim** (numărul mare al locurilor de muncă neproductive, ca principală cauză a salariilor scăzute; salariul minim mai mic decât minimul de existență și ponderea mare a salariilor nedeclarate, eliminarea diferenței dintre salariile minime pentru sectorul bugetar și sectorul real al economiei).

➤ **Măsurile active și pasive pe piață** (capacități insuficiente de finanțare a măsurilor active de ocupare a forței de muncă; lipsa unor măsuri active pe piața muncii care să țintească în special forța de muncă necalificată, femeile și grupurile vulnerabile; conexiunea slabă între mecanismul de asistență socială și măsurile active pe piața muncii; capacitatea redusă a sistemului public și privat de previziune a dezvoltării la nivel de sector și anticipare a necesităților de calificări la nivel național și de sector.

➤ **Presiunea existentă la nivelul sistemului de protecție socială generată de îmbătrânirea populației** cu repercusiuni asupra capitalului uman și sistemului de securitate socială; caracterul demotivant al sistemului de securitate socială; nivelul crescut al sărăciei și al excluziunii sociale, în special în mediul rural; măsuri ineficiente de incluziune socială, inclusiv pe piața muncii pentru persoanele vulnerabile (persoane cu dizabilități, femei tinere cu copii mici, persoane cu un nivel scăzut de instruire, persoane eliberate din penitenciare).

III. VIZIUNE, OBIECTIVE ȘI DIRECȚII DE ACȚIUNE ÎN PERSPECTIVA ANULUI 2021

În perspectiva anului 2021, piața muncii din Republica Moldova va fi una dinamică, flexibilă și incluzivă. Populația de vârstă activă va avea acces la locuri de muncă de calitate, conform cu capacitățile și competențele acesteia, și venituri care să asigure lucrătorilor un trai decent.

Prezenta strategie își propune să stimuleze cererea de forță de muncă și să susțină efortul de creare a locurilor de muncă noi și productive, să contribuie la valorificarea resursei umane cu competențe și calificări mai bune pentru o economie competitivă și o piață a muncii participativă și incluzivă.

Politicile de promovare a unei ocupări de calitate reprezintă o premisă pentru realizarea unei creșteri economice durabile, inclusive și inteligente. Pentru a atinge acest obiectiv, este necesară fundamentarea pe baze științifice a politicilor, dar și îmbunătățirea cadrului general de elaborare, implementare și monitorizare. La fel de important este și dialogul social la toate nivelurile pentru a facilita adoptarea, implementarea și respectarea politicilor naționale, sectoriale și locale cu impact pe piața muncii care să asigure echitate și șanse egale.

În acest context, SNOFM 2017-2021 își propune:

**OBIECTIVUL GENERAL: CREȘTEREA NIVELULUI DE OCUPARE
FORMALĂ BAZATĂ PE COMPETITIVITATE ECONOMICĂ,
COMPETENȚE ȘI CALIFICĂRI ADECVATE, ÎN CONDIȚII DE
DEZVOLTARE DURABILĂ ȘI INCLUZIVĂ**

Pentru atingerea acestui obiectiv au fost identificate patru priorități sectoriale, care cuprind obiective coerente și concertate, cu relevanță atât pentru cererea, cât și pentru oferta de muncă, dezvoltarea capacităților de guvernare a pieței muncii, și o mai bună gestionare a migrației forței de muncă. Obiectivele

stabilite se referă la crearea oportunităților egale de angajare, ca urmare a implementării politicilor de ocupare și a măsurilor non-discriminatorii pe piața muncii, încurajarea tranziției la economia formală, corelarea sistemului educațional cu necesitățile pieței muncii, o mai bună guvernare a pieței muncii, management eficient al migrației și consolidarea dialogului social.

PRIORITATEA 1. CREAREA OPORTUNITĂȚILOR DE ANGAJARE FORMALĂ, NON-DISCRIMINATORIE ȘI PRODUCTIVĂ

Obiectivele specifice identificate în cadrul priorității 1 vizează *stimularea creării locurilor de muncă în întreprinderi durabile și asigurarea unui suport statistic solid pentru cercetare, analiza și o mai bună integrare a obiectivelor de ocupare sensibile la gen în programele naționale de dezvoltare economică, corespunzător odd 8.*

Direcțiile de acțiune pentru atingerea acestor obiective includ:

- Elaborarea și aplicarea politicilor stimulatorii de creare a locurilor de muncă la nivel central și local;
- Facilitarea creării locurilor de muncă în zonele rurale și orașele mici;
- Combaterea muncii nedeclarate și promovarea ocupării formale;
- Promovarea economiei sociale;
- Înființarea unui observator al pieței muncii, pentru efectuarea analizelor în domeniile: economic, ocupării forței de muncă, demografie, resurse umane și prognozelor pieței muncii;
- Sporirea capacităților de cercetare și prognozare pe piața muncii;
- O mai bună colectare a datelor pentru elaborare, monitorizare și evaluare a politicilor și programelor de ocupare;
- Dezvoltarea capacităților de cercetare, analiză și integrare a dimensiunii de gen în politicile sectoriale;
- Suport analitic și tehnic ministerelor, autorităților publice locale și regionale privind modul de dezvoltare a strategiilor de dezvoltare, a politicilor de dezvoltare locale/regionale, cu accent pe ocupare.ș

PRIORITATEA 2. DEZVOLTAREA CAPITALULUI UMAN PENTRU ȘANSE SPORITE DE ANGAJARE

Obiectivele specifice pentru Prioritatea 2 au drept țintă *creșterea atractivității, relevanței și inclusivității sistemului de formare profesională, promovarea accesului și participării adulților la procesul de învățare pe tot parcursul vieții, informarea despre importanța învățării pe tot parcursul vieții.*

Direcțiile de acțiune pentru atingerea acestor obiective includ:

- Consolidarea legăturii între piața muncii și sistemul de formare profesională din Republica Moldova;
- Îmbunătățirea imaginii învățământului profesional-tehnic, promovarea lui;
- Îmbunătățirea aptitudinilor practice a absolvenților prin utilizarea formelor de instruire prin stagiere, ucenicie la locul de muncă, pentru facilitarea tranziției școală – piața muncii;
- Asigurarea accesului grupurilor vulnerabile la educație și formare profesională;
- Îmbunătățirea cadrului legal privind învățarea pe tot parcursul vieții ;
- Consolidarea conștientizării importanței și promovarea avantajelor învățării pe tot parcursul vieții și managementul carierei pentru toți participanții: angajați, angajatorii, instituții de învățământ, universități, etc;
- Stimularea cooperării și stabilirea parteneriatelor între instituțiile de cercetare și dezvoltare, autoritățile publice, instituții de învățământ și sectorul privat;

PRIORITATEA 3. O MAI BUNĂ GUVERNARE A PIETEI MUNCII

Obiectivele specifice pentru Prioritatea 3 vizează *consolidarea capacității instituționale a actorilor responsabili de elaborarea, implementarea și monitorizarea politicii de ocupare și promovarea oportunităților de angajare decentă prin politici active pe piața muncii extinse și bine targetate precum și asigurarea drepturilor și obligațiilor angajaților și patronilor cu privire la formele non-standard de angajare.*

Direcțiile de acțiune pentru atingerea acestor obiective includ:

- Consolidarea capacității Ministerului Muncii Protecției Sociale și Familiei pentru elaborarea și coordonarea implementării politicilor de ocupare;
- Modernizarea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă la nivel național și local;
- O mai bună reglementare a activității agențiilor private de ocupare;
- Dezvoltarea Inspectoratului de Stat al Muncii pentru îmbunătățirea aplicării legislației muncii;
- Dezvoltarea sistemului de dialog social pentru un mai bun impact asupra pieței muncii ;

- Reformarea finanțării și guvernării pieței muncii;
- Diversificarea serviciilor și extinderea pachetelor personalizate pentru grupurile vulnerabile;
- Îmbunătățirea monitorizării și evaluării sensibile la dimensiunea de gen a măsurilor de ocupare;
- Îmbunătățirea măsurilor de activare a beneficiarilor de ajutor social cu capacitate de muncă;
- O mai bună reglementare a formelor non standard pe piața muncii;

PRIORITATEA 4. VALORIFICAREA POTENȚIALULUI MIGRAȚIEI PENTRU DEZVOLTARE DURABILĂ
--

Directiile de acțiune identificate pentru prioritatea 4 includ:

- Consolidarea cadrului instituțional și legislativ necesar gestionării procesului migrației forței de muncă;
- Diversificarea oportunităților de angajare legală a lucrătorilor migranți;
- Abilitarea economică a migranților pentru canalizarea veniturilor remise în calitate de investiții către sectorul real al economiei și creării oportunităților de angajare/auto-angajare .

Creșterea nivelului de ocupare formală este obiectivul de bază al SNOFM 2017-2021. Impactul strategiei va avea ca punct de plecare principalele provocări cu repercusiuni asupra pieței muncii: nivelul scăzut de ocupare, ponderea mare a populației inactive și a migrației de muncă, productivitatea scăzută a muncii, deficitul de locuri de muncă productive și forța de muncă calificată în mediul rural, accesul limitat pe piața a grupurilor vulnerabile, etc. Monitorizarea constantă a țintelor stabilite în strategie (Tabel nr. 2) va reflecta eficiența acesteia și gradul de progres atins, iar dinamica acestora va putea fi revizuită la mijlocul termenului de implementare a acestei strategii.

Realizarea obiectivului de promovare a ocupării forței de muncă este condiționat de progrese legate de alte domenii de politică, de ordin economic (stimularea sectoarelor economice sustenabile și îmbunătățirea competitivității sectorului agricol; extinderea/modernizarea infrastructurii, facilităților publice de transport, și utilizării tehnologiilor informaționale); educațional (reducerea abandonului școlar și a părăsirii timpurii a școlii, creșterea calității procesului de învățământ, și corelarea curriculumului cu cerințele actuale și de perspectivă a pieței muncii; fiscal (reducerea presiunii fiscale și administrative asupra

utilizării forței de muncă, dar și acordarea facilităților fiscale pentru angajarea grupurilor vulnerabile), ș.a.

SNOFM 2017-2021 va contribui la creșterea ratei de ocupare de la 40 la 44,1%, iar până în 2021 iar rata de ocupare formală va spori, de asemenea de la 65,2% la 67,5%. Acești indicatori vor înregistra tendințe pozitive atât în plan teritorial (rural/urban), cât și din perspectiva de gen. Crearea unui mediu favorabil dezvoltării afacerilor, inclusiv a întreprinderilor mici și mijlocii și în mediul rural, va conduce la creșterea numărului de locuri de muncă noi și va diversifica spectrul de ocupații în mediul rural, etc. Indicatorii respectivi sunt calculați în baza prognozelor de creștere economică a economiei naționale până în anul 2021 efectuate de către FMI și a indicatorului de elasticitate a ocupării (de 0.088) în raport cu ratele de creștere economică.³⁴ Estimarea creșterii ratei de ocupare cu circa 4 puncte procentuale este ancorată în realitățile actuale de dezvoltare economică și socială a Republicii Moldova și capacitățile de crearea a locurilor de muncă a economiei naționale.

În contextul tendințelor demografice negative și migrației de muncă, indicatorul privind ponderea persoanelor plecate la muncă peste hotare va fi monitorizat pentru estimarea impactului asupra ofertei de muncă, și ajustarea corespunzătoare a intervențiilor de politici publice.

Politicile ocupaționale care urmează a fi implementate vor avea impact pozitiv, în special pentru grupurile vulnerabile. Rata de ocupare a tinerilor va crește cu circa 4,2 puncte procentuale, concomitent cu diminuarea nivelului șomajului cu estimativ 2,7 puncte procentuale (ținetele 1.3, 4,5,6). Politicile de reconciliere a carierei profesionale cu responsabilitățile familiale vor conduce la sporirea ratei de ocupare a femeilor, dar și la diminuarea decalajului salarial între femei și bărbați, de la 87 la 90 % până în 2021 (ținta 9). Nivelul de incluziune a persoanelor vulnerabile pe piața muncii (a persoanelor cu dizabilități, a celor de vârstă pensionară, cu nivel scăzut de calificare, în special din mediul rural, etc.) va crește, ca rezultat al măsurilor active personalizate, dar și prin dezvoltarea formelor de antreprenoriat social, promovarea învățării pe tot parcursul vieții, încadrarea în învățământul profesional tehnic, etc.

Activitățile planificate cu privire la dezvoltarea capitalului uman vor avea impact asupra pieței muncii și vor contribui la creșterea calității și a gradului de competitivitate, dar și a productivității muncii care va spori simțitor, inclusiv în sectorul agricol (țintele 7,8).

O mai bună a guvernare a pieței muncii va spori rata de angajare a șomerilor și altor beneficiari de măsuri active (ținta 10-11). La fel va fi consolidată capacitatea actorilor cheie pe piața muncii de a dezvolta și de a

³⁴ Morcofilo I. Analiza pieței muncii din Republica Moldova. Organizația Internațională a Muncii. Chișinău, 2015 (nepublicat)
 \\172.17.20.4\Operatori\Rotari\Doc_2016\Regulamente\Str_forța_munca-2017-2021.docx

aplica strategii și planuri de acțiune integrate destinate creșterii nivelului de ocupare, prin efectuarea de analize și studii aplicate care să fundamenteze științific politicile de ocupare propuse, nu în ultimul rând, să dezvolte o serie de instrumente de evaluare ex-ante și ex-post a impactului acestora, în vederea aplicării corecțiilor care se impun.

Pentru o mai bună estimare a impactului SNOFM 2017-2021 lista indicatorilor urmează a fi completată odată cu disponibilitatea unor date care lipsesc sau nu sunt suficiente la momentul elaborării Strategiei (ex. statistica privind persoanele cu dizabilități, urmărirea traseului profesional al absolvenților, etc).

Indicatorii de impact ai SNOFM 2017-2021 urmează să documenteze consecințele directe și pe termen lung ale implementării acesteia:

Tabel nr. 2 Țintele majore ale Strategiei de ocupare a forței de muncă 2017-2021

Indicatorul	Valoarea actuală 2015	2017	2018	2019	2020	2021
1. Rata de ocupare a populației, %	40,3	40,8	41,6	42,4	43,2	44,1
1.1 Rata de ocupare a femeilor, %	38,4	38,9	39,8	40,7	41,6	42,6
1.2 Rata de ocupare a bărbaților, %	42,3	42,7	43,4	44,1	44,8	45,6
1.3 Rata de ocupare a tinerilor (18-29 ani), %	27,9	28,4	29,3	30,2	31,1	32,1
1.4 Rata de ocupare a persoanelor de vârstă 55-64 ani (%)	41,4	41,9	42,8	43,7	44,6	45,6
2. Populația plecată în alte țări la lucru sau în căutare de lucru (% din populația inactivă în vârstă de 15 ani și peste)*	18,9	18,5	18,5	18,0	18,0	17,5
3. Ocuparea formală (% din total populația ocupată)	65,2	65,5	66,0	66,5	67,0	67,5
3.1 Ocuparea formală, bărbați (% din total bărbați ocupați)	60,5	61,0	61,5	62,0	62,5	63,0
3.2 Ocuparea formală, femei (% din total femei ocupate)	70,0	70,0	70,5	71,0	71,5	72,0
3.3. Ocuparea formală, urban (% din total populația ocupată în	86,0	86,3	87,0	87,5	88,0	88,5

mediul urban)						
3.4 Ocuparea formală, rural (% din total populația ocupată în mediul rural)	47,5	48,0	48,5	49,0	49,5	50,0
4. Rata șomajului	4,9	4,5	4,0	4,0	4,0	4,0
5. Rata șomajului - tineri (15-29 ani)	9,7	9,0	8,0	7,0	7,0	7,0
6. Tinerii care nu lucrează, nu învață și nu se află în programe de formare profesională (NEET)	29,3	29,2	28,8	28,3	27,5	26,8
6.1 Tinerii care nu muncesc, nu învață și nu se află în programe de formare profesională (% din total tinerii de vârstă 15-29 ani). Bărbați	23,6	23,5	23,0	22,5	22,0	21,5
6.2 Tinerii care nu muncesc, nu învață și nu se află în programe de formare profesională (% din total tinerii de vârstă 15-29 ani). Femei	35,2	35,0	34,5	34,0	33,0	32,0
6.3 Tinerii care nu muncesc, nu învață și nu se află în programe de formare profesională (% din total tinerii de vârstă 15-29 ani). Urban	26,6	26,5	26,0	25,5	25,0	24,5
6.4 Tinerii care nu muncesc, nu învață și nu se află în programe de formare profesională (% din total tinerii de vârstă 15-29 ani). Rural	31,4	31,3	31,0	30,5	30,0	29,0
7. Productivitatea muncii (VAB/persoane ocupate, prețuri curente), mii lei	85,7	103,0	113,0	123,0	134,0	145,0
8. Productivitatea muncii în agricultură (VAB/persoane ocupate, prețuri curente), mii lei	37,4	45,0	50,0	55,0	60,0	65,0
9. Disparitatea salarială de gen,%	13	13	10	10	10	10
10. Ponderea șomerilor plasați în câmpul muncii în numărul total de persoane care s-au adresat la ANOFM	41,1	44,0	50,0	60,0	60	62
11.						

12. Ponderea persoanelor cu dizabilități plasate în câmpul muncii în numărul total de șomeri cu dizabilități înregistrați	34,0	35,0	36,0	37,0	38,0	39,0
13. Ponderea persoanelor cu dizabilități angajate în câmpul muncii, %din total persoane cu dizabilități**						

*Indicatorul ” *Populația plecată în alte țări la lucru sau în căutare de lucru (% din populația inactivă în vârstă de 15 ani și peste)*” nu este unul țintă, ci unul de monitorizare. Cifrele calculate pentru acest indicator sunt extrapolări ai dinamicii curente în acest domeniu și creșterii calculate a ocupării. Totodată, cadrul macroeconomic al economiilor unde activează ponderi semnificative de emigranți moldoveni, poate influența semnificativ indicatorul dat.

** Ținta majoră 13 urmează a fi estimată începând cu anul 2017 când datele statistice pentru acest indicator vor fi disponibile.

IV. CADRUL DE IMPLEMENTARE, RAPORTARE, MONITORIZARE ȘI EVALUARE A IMPLEMENTĂRII SNOFM 2017-2021

Îndeplinirea obiectivelor propuse în cadrul prezentei strategii se poate realiza doar prin mobilizarea tuturor actorilor sociali relevanți de pe piața muncii, iar consultările cu partenerii sociali și societatea civilă trebuie să capete consistență în acest context. Competențele privind politicile care vizează ocuparea trebuie distribuite la nivel național, regional și local, iar relațiile dintre diferite niveluri trebuie să se bazeze pe o bună comunicare, cooperare și coordonare.

Principalele instituții care contribuie la realizarea cadrului de reglementare a pieței muncii și implementare a SNOFM 2017-2021 sunt:

1) Comisia Națională pentru Consultări și Negocieri Colective - monitorizează și evaluează gradul de implementare a strategiei, atingerea țintelor stabilite, propune direcții de ajustare sau modificare.³⁵

2) MMPSF – are rolul de coordonator pentru SNOFM 2017-2021. În colaborare cu ministerele și instituțiile relevante, elaborează politicile și strategiile în domeniul ocupării forței de muncă, coordonează elaborarea

³⁵ Aranjamentul instituțional aferent monitorizării și evaluării este unul optim, deoarece din componența Comisiei fac parte toți actorii sociali implicați în promovarea politicilor de pe piață, care asigură o acoperire la nivel național. De asemenea, majoritatea reprezentanților Comisiei au o putere de decizie în cadrul instituțiilor implementatoare, ceea ce creează premisele implementării eficiente a Strategiei.

Planului Anual de Acțiuni și urmărește implementarea acestuia, elaborează Rapoartele Anuale de implementare și evaluare, le înaintează către Comisia Națională pentru Consultări și Negocieri Colective pentru validare, iar ulterior Cancelariei de Stat pentru informare.

3) ANOFM, instituție cu rol primordial în implementarea politicii de ocupare a forței de muncă, în special în ceea ce privește realizarea măsurilor active și pasive de ocupare a forței de muncă, medierea muncii, elaborarea și realizarea programelor de formare profesională, etc, inclusiv la nivel regional/local. În activitatea sa, ANOFM va coopera cu agențiile private de ocupare a forței de muncă și cu alte organizații și instituții cu expertiză în domeniu.

4) Instituțiile responsabile cu acțiuni identificate în matricea generală de acțiuni pentru perioada 2017-2021. Acestea implementează acțiuni de competența lor și elaborează note informative semestriale despre gradul de implementare a acestora, pe care le pun la dispoziția MMPSF. În această categorie sunt cuprinse următoarele instituții: Ministerul Educației, Ministerul Economiei, Ministerul Agriculturii, Ministerul Tineretului și Sportului, Ministerul Dezvoltării Regionale și Construcțiilor, etc.

5) Instituțiile cu rol contributiv la procesul de implementare și monitorizare a SNOFM 2017-2021 sunt: Biroul Național de Statistică, Institutul Național de Cercetări Economice, Camera de Comerț și Industrie, partenerii sociali, etc.

Implementarea SNOFM pentru perioada 2017-2021 va fi realizată în conformitate cu Planul anual de acțiuni, având la bază obiectivul general, obiectivele specifice și direcțiile de acțiune identificate în cadrul strategiei, precum și țintele asociate acestora. Scopul planului anual este de a asigura cadrul coerent și complex pentru derularea acțiunilor preconizate la toate nivelurile (național, de ramură/sectorial, unitate teritorială). Planul va include acțiunile care vor fi implementate pe parcursul unui an calendaristic, având ca punct de referință Matricea generală de acțiuni pentru perioada 2017-2021, precum și costurile exacte și sursele de finanțare aferente acestora. Planul anual va fi elaborat de către MMPSF cu susținerea și implicarea tuturor instituțiilor responsabile, conform documentelor interne agreate (instituirea grupului de lucru) și aprobat Comisiei Naționale pentru Consultări și Negocieri Colective. Progresul Strategiei va fi evaluat atât individual (față de anul precedent), cât și cumulativ (față de anul 2015). MMPSF va solicita fiecărei instituții responsabile identificată în Planul de Acțiuni să trimită, semestrial, note informative cu informații analitice privind progresul implementării acțiunilor de

care este responsabilă, în perioada analizată, rezultatele atinse conform indicatorilor stabiliți și propuneri pentru Planul anual de acțiuni.

În baza notelor informative ale instituțiilor relevante, Ministerul Muncii va elabora Raportul Anual de Monitorizare a planului de acțiuni, care va fi prezentat Comisiei de Consultări și Negocieri Colective. Pe lângă progresul în implementare, acesta va include și propuneri specifice de corectare și remediere a deficiențelor pentru instituțiile implementatoare, pentru a asigura o implementare eficientă a Strategiei.

Pentru evaluarea gradului de îndeplinire a acțiunilor planificate, MMPSF va elabora și va prezenta Comisiei de Consultări și Negocieri Colective rapoarte de evaluare a gradului de implementare a obiectivelor strategiei. Impactul Strategiei va fi estimat în baza unei metodologii elaborate de MMPSF, care va efectua o evaluare intermediară și o evaluare finală a implementării SNOFM 2017 – 2021. Rapoartele de evaluare intermediară vor analiza eficiența și eficacitatea activităților implementate, precum și relevanța și sustenabilitatea acestora. Rapoartul de evaluare finală, de asemenea, va analiza nivelul efectiv al indicatorilor de impact comparativ cu nivelul-țintă și va determina progresul în atingerea rezultatelor scontate ale Strategiei.

Pentru analizarea rezultatelor implementării Strategiei vor fi utilizați indicatori precum:

- indicatori de resurse și activități (input) – prin care vor fi determinate resursele financiare, umane, materiale și organizaționale mobilizate pe parcursul implementării strategiei, precum și procesele manageriale;
- indicatori de ieșire (output) – care cuantifică serviciile livrate ca rezultat al implementării strategiei;
- indicatori de rezultat – care monitorizează efectele imediate ale strategiei asupra grupului țintă;
- indicatori de impact – prin intermediul cărora vor fi monitorizate consecințele indirecte și pe termen lung ale implementării strategiei.

Rapoartele de evaluare vor avea la bază Rapoartele anuale de monitorizare, dar vor aborda mai degrabă atingerea obiectivelor majore, progresul și analiza indicatorilor de impact, corelarea cu alte strategii cu impact asupra pieței muncii, etc, decât acțiunile individuale prevăzute în planurile anuale. Aceste rapoarte de evaluare vor fi consultate în cadrul Comisiei, cu posibilitatea participării societății civile. Membrii Comisiei vor emite propuneri și direcții de dezvoltare pentru viitoare acțiuni aferente politicii de ocupare și de elaborare a documentelor specifice domeniului. MMPSF va asigura acoperirea mediatică corespunzătoare pentru a disemina concluziile evaluărilor. Ca urmare a procesului de monitorizare și evaluare, anumite politici (obiective, linii,

acțiuni) ale SNOFM 2017-2021 pot fi revizuite sau ajustate în funcție de conjunctura din economia națională și internațională. Orice modificare va fi coordonată/supusă procesului de negociere, în modul stabilit de legislația națională, conform principiilor de dialog social și parteneriat.

Costurile pentru SNOFM 2017-2021 vor fi finanțate din bugetul public național sau alte surse, conform legislației și surse extrabugetare alocate de mediul de afaceri și partenerii de dezvoltare.

**Matricea de acțiuni pentru implementarea
Strategiei Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 2017-2021**

OBIECTIV GENERAL:

Creșterea nivelului de ocupare formală bazat pe competitivitate economică, competențe și calificări adecvate, în condiții de dezvoltare durabilă și incluzivă

PRIORITATEA 1. CREAREA OPORTUNITĂȚILOR DE ANGAJARE FORMALĂ, NON-DISCRIMINATORIE ȘI PRODUCTIVĂ

Obiectiv specific 1.1: STIMULAREA CREĂRII LOCURILOR DE MUNCĂ					
Direcția de acțiune 1.1.1 Elaborarea și aplicarea politicilor stimulatorii de creare a locurilor de muncă la nivel central și local					
Acțiune	Instituții responsabile/parteneri	Perioada de implementare	Surse de finanțare	Rezultate scontate	Indicatori de monitorizare
Creșterea gradului de implicare a IMM în lanțul valoric	Ministerul Economiei, Organizația pentru Dezvoltarea Întreprinderilor Mici și Mijlocii, Ministerul Dezvoltării Regionale și Construcțiilor, Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare, Camera de Comerț și Industrie, Confederația Națională a Patronatelor	2017-2021	Surse bugetare, asistența donatorilor	Acces sporit a IMM la lanțuri valorice	Nr. de întreprinderi mici și mijlocii incluse în lanțuri valorice
Stabilirea și oferirea stimulentei de natură economică pentru	Ministerul Finanțelor, Ministerul Economiei,	2018	Surse bugetare	Un mediu mai favorabil pentru	Proiect de lege adoptat; Nr. de întreprinderi care au

întreprinderile care crează locuri de muncă, finanțează proiecte de cercetare, dezvoltare, implementează tehnologii inovatoare, etc.	Confederația Națională a Patronatelor			dezvoltarea afacerii și aplicarea inovațiilor	beneficiat de stimulente; Nr. de locuri de muncă noi create.
Crearea oportunităților pentru întreprinderile mici și mijlocii de a-și promova interesele în cadrul dialogului social	Confederația Națională a Patronatelor, Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, Confederația Națională a Sindicatelor	2018	Surse bugetare, asistența donatorilor	Întreprinderile mici și mijlocii devin parteneri credibili în dialogul social	Nr. de întreprinderi mici și mijlocii asociate în patronate; Nr. de subiecte relevante întreprinderilor mici și mijlocii pe agenda comisiilor de consultări și negocieri colective; Nr. documentelor legislative aprobate cu relevanța pentru întreprinderi mici și mijlocii.
Elaborarea și promovarea noilor instrumente de susținere a femeilor în afaceri	Ministerul Economiei, Organizația pentru Dezvoltarea Întreprinderilor Mici și Mijlocii, Confederația Națională a Sindicatelor, Confederația Națională a Patronatelor	2017	Surse bugetare, asistența donatorilor	Instrumente de susținere a femeilor în afaceri elaborate și accesibile	Nr. de instrumente noi elaborate și implementate; Nr. de beneficiare; Nr de locuri de muncă create.
Dezvoltarea și promovarea noilor programe de dezvoltare a abilităților în rândul tinerilor	Ministerul Tineretului și Sportului; Ministerul Economiei; Organizația pentru Dezvoltarea Întreprinderilor Mici și Mijlocii, Ministerul Finanțelor	2018	Surse bugetare, asistența donatorilor	Programe noi de abilitare economică a tinerilor elaborate și dispunibile	Nr. de programe noi pentru tineri derulate; Nr. de beneficiari, dezagregat pe criteriile de gen, rural/urban; Nr. locuri de muncă create în cadrul programelor.

Facilitarea accesului tinerilor la resurse financiare, inclusiv prin programe de antreprenariat (Programul de Granturi)	Ministerul Tineretului și Sportului	2017-2021	Surse bugetare, asistența donatorilor	Acces sporit al tinerilor antreprenori la resurse financiare	Nr. de tineri beneficiari de programe de granturi
Direcția de acțiune 1.1.2 Facilitarea creării locurilor de muncă în zonele rurale și orașele mici					
Acțiune	Instituții responsabile/parteneri	Perioada de implementare	Surse de finanțare	Rezultate scontate	Indicatori de monitorizare
Dezvoltarea infrastructurii și a parteneriatelor viabile pentru promovarea antreprenoriatului și diversificarea economiei locale	Ministerul Dezvoltării Regionale și Construcțiilor, Consilii regionale, primarii, agenți economici, bănci, patronate, sindicate	2017-2021	Surse bugetare, asistența donatorilor	Infrastructura instituțională și parteneriate create și funcționale	Nr. de parteneriate/întâlniri /convenții colective/ acorduri de dezvoltare locală
Consolidarea capacităților autorităților publice locale de a implementa proiecte regionale	Ministerul Dezvoltării Regionale și Construcțiilor	2017-2021	Surse bugetare, asistența donatorilor	Capacități ale APL consolidate	Nr. de proiecte de asistență tehnică implementate la nivel local; Nr. de APL beneficiare
Creșterea oportunităților de ocupare a forței de muncă în domeniul non-agricol	Ministerul Economiei, Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare, Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei	2017-2021	Surse bugetare, asistența donatorilor	Activități negricole înființate	Nr. locurilor de muncă create în sectorul non-agricol în mediul rural

Direcția de acțiune 1.1.3 Combaterea muncii nedeclarate și promovarea ocupării formale					
Acțiune	Instituții responsabile/parteneri	Perioada de implementare	Surse de finanțare	Rezultate scontate	Indicatori de monitorizare
Îmbunătățirea cooperării și a schimbului de date între instituțiile statului cu atribuții de prevenire, control și combatere a muncii nedeclarate	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, Ministerul Economiei, Inspectoratul de Stat al Muncii, Inspectoratul Fiscal de Stat, Casa Națională de Asigurări Sociale, Confederația Națională a Patronatelor, Confederația Națională a Sindicatelor	2017-2021	Nu necesită surse suplimentare	O mai bună cooperare și schimb de date între instituțiile statului	Nr. de parteneriate între instituții stabilite Nr. de evenimente comune derulate
Lansarea unei infrastructuri comune de comunicații electronice între instituțiile cu atribuții de prevenire, control și combatere a muncii nedeclarate	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, Ministerul Economiei, Inspectoratul de Stat al Muncii, Inspectoratul Fiscal de Stat, Casa Națională de Asigurări Sociale, Confederația Națională a Patronatelor, Confederația Națională a Sindicatelor, Centrul e-Guvernare	2018	Surse bugetare, asistența donatorilor	Platforma comună creată și funcțională	Rețeaua de comunicare electronică, lansată și funcțională
Implementarea măsurilor de reducere	Ministerul Economiei,	2017-2021	Surse bugetare	Mediu de afaceri	Măsurile cu scop de

a poverii administrative asupra întreprinderilor	Ministerul Finanțelor, Inspectoratul Fiscal de Stat			favorabil	simplificare a procedurii de administrare a întreprinderii elaborate și aplicate
Promovarea campaniilor de informare și conștientizare a efectelor ocupării informale	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, Inspectoratul de Stat al Muncii, mass-media	2018	Surse bugetare, asistența donatorilor	Publicul larg informat privind efectele ocupării informale	Campanii de informare derulate
Direcția de acțiune 1.1.4. Promovarea economiei sociale					
Acțiune	Instituții responsabile/parteneri	Perioada de implementare	Surse de finanțare	Rezultate scontate	Indicatori de monitorizare
Dezvoltarea cadrului legal privind economia socială și antreprenoriatul social	Ministerul Economiei, Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, Ministerul Finanțelor	2017	Surse bugetare, asistența donatorilor	Cadru legal elaborat și aplicat	Legea privind antreprenoriatul social aprobată
Creșterea gradului de conștientizare și informare a agenților economici și publicului larg cu privire la efectele economiei sociale	Ministerul Economiei, Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, Confederația Națională a Patronatelor, Confederația Națională a Sindicatelor	2017-2018	Surse bugetare, asistența donatorilor	Publicul larg informat privind efectele economiei sociale	Campanii de informare desfășurate

Dezvoltarea capacităților autorităților publice locale pentru promovarea întreprinderilor sociale	Ministerul Economiei, Congresul Autorităților Publice Locale, Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, Agențiile Teritoriale de Ocupare a Forței de Muncă	2018	Surse bugetare, asistența donatorilor	APL capabile să promoveze întreprinderile sociale	Nr. de persoane din cadrul autorităților publice locale instruite, Nr. de proiecte de susținere a antreprenoriatului social derulate.
Obiectiv specific 1.2 ASIGURAREA UNUI SUPT STATISTIC SOLID PENTRU CERCETARE, ANALIZĂ ȘI O MAI BUNĂ INTEGRARE A OBIECTIVELOR DE OCUPARE SENSIBILE LA GEN ÎN PROGRAMELE NAȚIONALE DE DEZVOLTARE ECONOMICĂ, CORESPUNZĂTOR ODD 8					
Dirrecția de acțiune 1.2.1 Înființarea unui observator al pieței muncii, pentru efectuarea analizelor în domeniile: economic, ocuparea forței de muncă, demografie, resurse umane și prognoze ale pieței muncii					
Acțiune	Instituții responsabile/parteneri	Perioada de implemen-tare	Surse de finanțare	Rezultate scontate	Indicatori de monitorizare
Dezvoltarea conceptului, mandatului și cadrului instituțional pentru crearea Observatorului Pieței Muncii, inclusiv cu specializare tematică și pe diverse grupuri sociale (ex. tineri, femei, migrație, etc)	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, Ministerul Educației, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, Biroul Național de Statistică	2017	Surse bugetare, asistența donatorilor	Concept elaborat	Observatorul Muncii înființat
Crearea comitetului interinstituțional care să asigure informații și date pentru funcționarea observatorului pieței muncii	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, Ministerul Educației, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, Biroul Național de	2017	Nu necesită surse suplimentare	Suport informațional și analitic accesibil pentru observatorul pieței muncii	Comitet interinstituțional înființat

	Statistică				
Consolidarea capacităților resurselor umane implicate în activitatea Observatorului Pieței Muncii	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, Ministerul Educației, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, Biroul Național de Statistică	2017	Surse bugetare, asistența donatorilor	Capacitățile resurselor umane din cadrul Observatorului Pieței Muncii fortificate	Nr. de instruiți; realizate/domenii de instruire; Nr. de persoane instruite.
Direcția de acțiune 1.2.2 Sporirea capacităților de cercetare și prognozare pe piața muncii					
Acțiune	Instituții responsabile/parteneri	Perioada de implementare	Surse de finanțare	Rezultate scontate	Indicatori de monitorizare
Îmbunătățirea Prognozei pieței muncii pe termen scurt elaborată de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de muncă	2017	Surse bugetare, asistența donatorilor	Prognoza a pieței muncii îmbunătățită	Prognoze ale pieței muncii elaborate
Instruirea persoanelor implicate în elaborarea prognozelor pieței muncii	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de muncă	2017	Surse bugetare, asistența donatorilor	Capacități de prognozare îmbunătățite	Nr. de instruiți realizate; Nr. de persoane instruite.
Dezvoltarea parteneriatelor de colaborare, inclusiv publice-private pentru asigurarea colectării mai bune a datelor și realizarea prognozelor pieței muncii, atât la nivel național, cât și al nivel internațional	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, Camera de comerț, Confederația Națională Patronatelor	2018	Surse bugetare, asistența donatorilor	Cooperare eficientă pentru cercetare și analiză a pieței muncii	Parteneriate de colaborare, inclusiv publice –private, realizate și derulate

Direcție de acțiune 1.2.3 O mai bună colectare a datelor pentru elaborarea, monitorizarea și evaluarea politicilor și programelor de ocupare					
Acțiune	Instituții responsabile/parteneri	Perioada de implementare	Surse de finanțare	Rezultate scontate	Indicatori de monitorizare
Identificarea, colectarea și prelucrarea categoriilor de date lipsă pentru elaborare, monitorizare și evaluare a politicilor de ocupare	Biroul Național de Statistică, Ministerul Muncii, protecției Sociale și Familiei, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	2017-2018	Surse bugetare, asistența donatorilor	Date de calitate accesibile	Necesar de date identificat, inclusiv ținând cont de criteriile de gen, vârstă, studii și etnie, colectat și prelucrat
Îmbunătățirea colectării datelor lipsă necesare pentru elaborarea politicilor de ocupare, inclusiv cu privire la ocuparea persoanelor cu dizabilități	Biroul Național de Statistică Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	2018	Surse bugetare, asistența donatorilor	Efectiv de date de calitate privind ocuparea persoanelor cu dizabilități disponibil	Date statistice cu privire la angajarea persoanelor cu dizabilități disponibile
Realizarea și publicarea studiilor periodice privind necesitățile mediului de afaceri în forță de muncă și competențele necesare (pe diferite domenii ale activității antreprenoriale)	Biroul Național de Statistică Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	2018	Surse bugetare, asistența donatorilor	Informații disponibile cu privire la forța de muncă solicitată de agentul economic	Studii realizate
Direcția de acțiune 1.2.4 Dezvoltarea capacităților de cercetare, analiză și integrare a dimensiunii de gen în politicile sectoriale					
Acțiune	Instituții responsabile/parteneri	Perioada de implementare	Surse de finanțare	Rezultate scontate	Indicatori de monitorizare
Dezvoltarea și introducerea	Ministerul Muncii,	2019	Surse bugetare,	Politici de ocupare	Metodologii de integrare a

metodologiilor de integrare a dimensiunii de gen și drepturile omului în politici de ocupare	Protecției Sociale și Familiei, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, Organizația Internațională a Muncii		asistența donatorilor	sensibile la gen și bazate pe drepturile omului	dimensiunii de gen în politici de ocupare și analiză economică, dezvoltate și aplicate; Nr. de documente de politici publice de ocupare elaborate, sensibile la gen; Nr. de documente de analiză economică elaborate, sensibile la gen.
Instruirea personalului ministerului pentru elaborarea și implementarea metodologiilor de integrare a dimensiunii de gen	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă. Organizația Internațională a Muncii	2019	Surse bugetare, asistența donatorilor	Capacități de aplicare a metodologiei fortificate	Nr. de instruirii realizate; Nr. de persoane instruite.
Diracția de acțiune 1.2.5 Suport analitic si tehnic ministerelor, autorităților publice locale și regionale privind modul de dezvoltare a strategiilor de dezvoltare, a politicilor de dezvoltare locale/regionale, cu accent pe ocupare					
Acțiune	Instituții responsabile/parteneri	Perioada de implementare	Surse de finanțare	Rezultate Scontate	Indicatori de monitorizare

Derularea programelor de instruire și asistență pentru autoritățile publice locale, agenții de dezvoltare regională cu privire la modul de stabilire și implementare a strategiilor de dezvoltare locală, cu accent pe ocupare	Ministerul Dezvoltării Regionale și Construcțiilor, Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, Congresul Autorităților Publice Locale	2018	Surse bugetare, asistența donatorilor	Capacități sporite ale APL de promovare a ocupării	Nr. de instruirii realizate; Nr. de persoane instruite; Nr. de autorități publice beneficiare de instruire; Nr. de autorități ale administrației publice locale care au elaborat strategii de dezvoltare locală.
Implicarea autorităților publice locale, agențiilor de dezvoltare regională în platforme internaționale de schimb de informații, cunoștințe și experiență în elaborarea strategiilor de dezvoltare locală cu accent pe ocupare	Ministerul Dezvoltării Regionale și Construcțiilor, Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, Congresul Autorităților Publice Locale	2018	Surse bugetare, asistența donatorilor	Parteneriate dezvoltate la nivel regional și internațional	Programe derulate; Nr. de autorități publice implicate în platforme de schimb de experiență.

PRIORITATEA 2. DEZVOLTAREA CAPITALULUI UMAN PENTRU ȘANSE SPORITE DE ANGAJARE

Obiectiv specific 2. 1: CREȘTEREA ATRACTIVITĂȚII, RELEVANȚEI ȘI INCLUSIVITĂȚII SISTEMULUI DE FORMARE PROFESIONALĂ					
Acțiune	Instituții responsabile/parteneri	Perioada de implementare	Surse de finanțare	Rezultate scontate	Indicatori de monitorizare
Direcția de acțiune 2.1.1 Consolidarea legăturii între piața muncii și sistemul de formare profesională din Republica Moldova					
Promovarea parteneriatelor active ”școală-întreprindere” pentru îmbunătățirea calității formării profesionale	Ministerul Educației, Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, Camera de	2017	Surse bugetare, asistența donatorilor	Parteneriate ”școală-întreprindere” create și eficiente	Nr. de parteneriate ”școală-întreprindere” create

	Comerț și Industrie				
Consolidarea dialogului, inclusiv cu sectorul privat, privind politicile în învățământul profesional-tehnic	Ministerul Educației, Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, Camera de Comerț și Industrie	2017	Surse bugetare, asistența donatorilor	Dialog privind politicile în învățământul profesional-tehnic îmbunătățit	Consiliul pentru învățământul profesional tehnic funcțional, nr. și varietatea actorilor incluși în componența consiliului
Perfecționarea mecanismului de actualizare continuă a Clasificatorului Ocupațiilor	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei	2017	Surse bugetare	Mecanism de actualizare colectivă funcțional	Modul de colectare a propunerilor de modificare/completare a Clasificatorului Ocupațiilor revizuit
Actualizarea Nomenclatoarelor domeniilor de formare profesională, profesiilor și meseriilor în funcție de cererea pieței muncii	Ministerul Educației, Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei	2017-2021	Surse bugetare	Nomenclator actualizat	Nr. profesiilor/meseriilor noi introduse în nomenclatoarele
Monitorizarea procesului de angajare în câmpul muncii a absolvenților	Ministerul Educației Instituțiile de învățământ	2017-2021	Surse bugetare, asistența donatorilor	Monitorizarea tranziției de la școală la primul loc de muncă îmbunătățită	Metode de monitorizare stabilite și aplicate, numărul instituțiilor de învățământ care monitorizează procesul de angajare a absolvenților, rapoarte elaborate cu privire la rezultatul angajării absolvenților
Monitorizarea și evaluarea periodică a mecanismului de repartizare, angajare și acordare a facilităților tinerilor specialiști, absolvenților învățământului pedagogic și medical	Ministerul Educației	2017-2021	Surse bugetare	Mecanism de repartizare a tinerilor specialiști mai bun și mai atractiv	Nr. de tineri specialiști angajați conform repartizării, rapoarte de evaluare a procesului de angajare elaborate cu recomandări de ajustare/îmbunătățire a mecanismului de repartizarea tinerilor specialiști

Crearea cadrului legal adecvat dezvoltării organizaționale a comitetelor sectoriale	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei	2017	Surse bugetare, asistența donatorilor	Cadrul legal elaborat și aplicat	Proiect de lege cu privire la comitetele sectoriale elaborat și aprobat
Evaluarea procesului de elaborare și implementare a Cadrului Național de Calificări	Ministerul Educației, Agenția Națională de Asigurare a Calității în Învățământul Profesional	2018	Surse bugetare, asistența donatorilor	Procesul de elaborare și implementare a CNC evaluat	Studiu realizat, recomandări elaborate
Elaborarea standardelor ocupaționale	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, Ministerul Educației, Ministerul Dezvoltării Regionale și Construcțiilor, Ministerul Economiei, Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare	2017-2021	Surse bugetare, asistența donatorilor	O mai bună standardizare a ocupațiilor	Nr. de standarde ocupaționale elaborate
Monitorizarea transpunerii standardelor ocupaționale în curriculum	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, Ministerul Educației	2017-2021	Surse bugetare	Curriculum adaptat cerințelor pieței muncii	Standarde ocupaționale transpuse în curriculum național
Asigurarea reglementării procesului de recunoaștere a calificărilor obținute în cadrul studiilor formale și nonformale, inclusiv ale migranților	Ministerul Educației	2017	Surse bugetare, asistența donatorilor	Șanse sporite de angajare pe piața muncii	Regulament de recunoaștere a calificărilor obținute în context non-formal elaborat și aprobat
Consolidarea sistemului de ghidare în carieră	Ministerul Educației, Ministerul Muncii, protecției Sociale și Familiei, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	2017	Surse bugetare asistența donatorilor	Sistem de ghidare în carieră consolidat și eficient	Regulament de ghidare în carieră aprobat, metodologii de ghidare în carieră elaborate și aplicate, rețea de prestatori ai serviciilor de ghidare în carieră creată și funcțională

Promovarea susținută a activității de voluntariat	Ministerul Tineretului și Sportului	2017-2021	Surse bugetare, asistența donatorilor	Opinie publică sensibilizată privind avantajele activității de antreprenariat	Campanii de informare cu privire la avantajele activității de voluntariat organizate, nr de voluntari activi
Direcția de acțiune 2.1.2 Îmbunătățirea imaginii învățământului profesional-tehnic, promovarea lui					
Acțiune	Instituții responsabile/parteneri	Perioada de implementare	Surse de finanțare	Rezultate scontate	Indicatori de monitorizare
Dezvoltarea continuă a centrelor de excelență și promovarea rolului acestora în asigurarea calității procesului de formare profesională a muncitorilor calificați	Ministerul Educației Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, Agenția Națională de Asigurare a Calității în Învățământul Profesional	2017	Surse bugetare, asistența donatorilor	Centre de excelență funcționale	Nr. de centre de excelență, cadre didactice cu un nivel adecvat de pregătire angajat în cadrul centrelor de excelență; Nr. de beneficiari, dezagregat pe criterii de gen, vârstă.
Formarea profesională continuă a cadrelor didactice din învățământul profesional-tehnic	Ministerul Educației, Camera de Comerț și Industrie, Agenția Națională de Asigurare a Calității în Învățământul Profesional	2017-2021	Surse bugetare, asistența donatorilor	Capacități didactice îmbunătățite	Nr. de cadre didactice instruite
Informarea publicului larg cu privire la rezultatele reformelor promovate în cadrul învățământului profesional	Ministerul Educației, Ministerul Muncii, Protecției Sociale și	2017-2021	Asistența donatorilor	Publicul larg informat despre reforme	Nr. campanii de informare, realizate

tehnice	Familiei				
Consolidarea instituțională și funcțională a Agenției Naționale de Asigurare a Calității în Învățământul Profesional.	Ministerul Educației, Agenția Națională de Asigurare a Calității în Învățământul Profesional	2017	Surse bugetare, asistența donatorilor	Agenția Națională de Asigurare a Calității în Învățământul Profesional funcțională	Nr. instituțiilor de învățământ evaluate
Direcția de Acțiune 2.1.3 Îmbunătățirea aptitudinilor practice a absolvenților prin utilizarea formelor de instruire prin stagiere, ucenicie la locul de muncă, pentru facilitarea tranziției școală – piața muncii					
Acțiune	Instituții responsabile/parteneri	Perioada de implementare	Surse de finanțare	Rezultate scontate	Indicatori de monitorizare
Elaborarea cadrului legal necesar cu privire la ucenicie la locul de muncă și alte forme de instruire la locul de muncă	Ministerul Educației, Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei	2018	Surse bugetare, asistența donatorilor	Cadru legislativ elaborat și pus în aplicare	Proiect de hotărâre de guvern elaborat și aprobat
Consolidarea colaborării între instituțiile publice și sectorul privat în dezvoltarea și promovarea instruirii la locul de muncă	Ministerul Educației, Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei Agenția Națională pentru Ocuparea forței de Muncă	2017	Surse bugetare, asistența donatorilor	Cooperare eficientă sectorul privat și instituțiile publice stabilită	Nr. de întreprinderi care promovează instruire la locul de muncă

Responsabilizarea și stimularea întreprinderilor în instruirea la locul de muncă	Ministerul Educației, Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, Camera de Comerț și Industrie	2019	Surse bugetare, asistența donatorilor	Întreprinderile aplică programe de instruire la locul de muncă	Nr. de întreprinderi care promovează instruirea la locul de muncă
Direcția de acțiune 2.1.4 Asigurarea accesului grupurilor vulnerabile la educație și formare profesională					
Acțiune	Instituții responsabile/parteneri	Perioada de implementare	Surse de finanțare	Rezultate scontate	Indicatori de monitorizare
Monitorizarea și controlul procesului de asigurare a accesului fizic al persoanelor cu dizabilități în instituțiile de învățământ	Ministerul Educației	2017-2021	Surse bugetare, asistența donatorilor	Acces fizic asigurat pentru persoanele cu dizabilități locomotorii în instituții de învățământ	Nr. instituții de învățământ cu acces fizic asigurat pentru persoanele cu dizabilități locomotorii
Asigurarea instituțiilor de învățământ profesional cu resurse didactice, echipamente, programe, condiții adaptate necesităților persoanelor cu dizabilități	Ministerul Educației	2017-2021	Surse bugetare, asistența donatorilor	Infrastructura educațională adaptată la necesitățile persoanelor cu dizabilități	Nr. de instituții de învățământ care aplică programe adaptate, numărul persoanelor cu dizabilități integrate în instituțiile de învățământ profesional-tehnic

Identificarea necesităților de instruire a grupurilor vulnerabile (persoane de etnie romă, cu dizabilități, vârstnice, etc)	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	2017	Surse bugetare, asistența donatorilor	Lipsa de competențe identificată	Studiu cu privire la necesitățile de instruire a persoanelor cu dizabilități realizat
Derularea programelor de formare profesională țintite și adaptate grupurilor vulnerabile (persoane de etnie romă, cu dizabilități, vârstnice, etc)	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	2018	Surse bugetare, asistența donatorilor	Capacități sporite de integrare pe piața muncii a persoanelor vulnerabile	Nr. de persoane vulnerabile instruite
Obiectiv specific 2: PROMOVAREA ACCESULUI ȘI PARTICIPĂRII ADULȚILOR LA PROCESUL DE ÎNVĂȚARE PE TOT PARCURSUL VIEȚII. INFORMAREA DESPRE IMPORTANȚA ÎNVĂȚĂRII PE TOT PARCURSUL VIEȚII I.					
Direcția de acțiune 2.2.1 Îmbunătățirea cadrului legal privind învățarea pe tot parcursul vieții					
Acțiune	Instituții responsabile/parteneri	Perioada de implementare	Surse de finanțare	Rezultate scontate	Indicatori de monitorizare
Elaborarea și adoptarea cadrului legal privind învățarea pe tot parcursul vieții	Ministerul Educației	2018	Nu necesită surse suplimentare Asistența donatorilor	Cadru legal elaborat pentru instituționalizarea învățării pe tot parcursul vieții	Proiect de hotărâre a guvernului cu privire la învățarea pe tot parcursul vieții elaborat și aprobat

Stimularea cererii și ofertei pentru formarea profesională continuă, inclusiv prin acordarea facilităților persoanelor fizice și juridice	Ministerul Educației, Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	2018	Surse bugetare	Nr de persoane participante la formarea profesională continuă	Stimulente elaborate și aplicate
Dezvoltarea ofertelor de formare profesională continuă, inclusiv on-line, cu accent pe dobândirea competențelor cheie alături de competențele profesionale specifice.	Ministerul Educației, Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	2018	Surse bugetare, asistența donatorilor	Oferte de formare profesională continuă de calitate disponibile	Nr. de cursuri oferite pe piață, numărul furnizorilor de formare profesională continuă, inclusiv on-line
Direcția de acțiune 2.2.2 Consolidarea conștientizării importanței și promovarea avantajelor învățării pe tot parcursul vieții și managementul carierei pentru toți participanții: angajați, angajatorii, instituții de învățământ, universități, etc.					
Acțiune	Instituții responsabile/parteneri	Perioada de implementare	Surse de finanțare	Rezultate scontate	Indicatori de monitorizare
Promovarea unei culturi a învățării permanente în rândul tuturor categoriilor de beneficiari, inclusiv prin intermediul mass-media	Ministerul Educației, Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, Agenția Națională de Asigurare a Calității în Învățământul Profesional	2018	Asistența donatorilor, mass-media	Opinia publică formată cu privire la învățarea permanentă	Nr. de evenimente realizate în scopul promovării formării profesionale continuă
Valorificarea și multiplicarea exemplelor de bune practici ale	Ministerul Educației, Ministerul Muncii,	2017-2018	Surse bugetare, asistența	Bune practici, sensibile la gen și	Exemple de bune practici, inclusiv sensibile la gen, și

parteneriatului social în formarea continuă prin reconsiderarea rolului angajatorilor și al organizațiilor societății civile în elaborarea și implementarea politicilor în domeniul formării profesionale continuă.	Protecției Sociale și Familiei, Camera de Comerț și Industrie		donatorilor	parteneriate promovate	parteneriate promovate
Direcția de acțiune 2.2.3 Stimularea cooperării și stabilirea parteneriatelor între instituțiile de cercetare și dezvoltare, autoritățile publice, instituții de învățământ și întreprinderi					
Acțiune	Instituții responsabile/parteneri	Perioada de implementare	Surse de finanțare	Rezultate scontate	Indicatori de monitorizare
Încurajarea diferitor forme de colaborare între întreprinderi și institute de cercetare dezvoltare, cu scopul de a îmbunătăți activitățile lor de cercetare dezvoltare și de a sprijini transferul tehnologic (parteneriat între furnizori de cercetare și beneficiari, rețele, etc.) .	Academia de Științe a Republicii Moldova, Ministerul Educației, asociațiile întreprinderilor	2017-2018	Surse bugetare, asistența donatorilor	Colaborare eficientă și parteneriate durabile dezvoltate	Nr. de parteneriate stabilite, transfer de cunoștințe realizat

PRIORITATEA 3. O MAI BUNĂ GUVERNARE A PIETEI MUNCII

Obiectiv specific 3.1: CONSOLIDAREA CAPACITĂȚII INSTITUȚIONALE A ACTORILOR RESPONSABILI DE ELABORAREA, IMPLEMENTAREA ȘI MONITORIZAREA POLITICII DE OCUPARE					
Acțiune	Instituții responsabile/parteneri	Perioada de implementare	Surse de finanțare	Rezultate scontate	Indicatori de monitorizare
Direcția de acțiune 3.1.1 Consolidarea capacității Ministerului Muncii Protecției Sociale și Familiei pentru elaborarea și coordonarea implementării politicilor de ocupare					
Acțiune	Instituții responsabile	Perioada	Surse de	Rezultate	Indicatori de monitorizare

		de implemen tare	finanțare	scontate	
Asigurarea unui proces participativ și transparent de elaborare a politicii de ocupare a forței de muncă.	Minsterul Muncii, Protecției Sociale și Familiei	2017	Nu necesită surse suplimentare	Proces participativ și transparent asigurat și politici ocupaționale incluzive	Consiliul consultativ pentru politica de ocupare a forței de muncă constituit; Nr. membrilor consiliului dezagregat după criteriu de gen.
Asigurarea formării continuă a personalului responsabil de elaborarea și coordonarea politicii de ocupare a forței de muncă.	Minsterul Muncii, Protecției Sociale și Familiei	2017-2021	Surse bugetare asistența donatorilor	Capacități consolidate	Nr. de instruiți organizate; Nr. de persoane instruite.
Promovarea cooperării internaționale în domeniul politicilor și programelor pe piața muncii	Minsterul Muncii, Protecției Sociale și Familiei	2017-2021	Surse bugetare, asistența donatorilor	Cooperare și parteneriate internaționale stabilite și valorificate	Nr. de evenimente la care s-a participat; Nr. de beneficiari ai evenimentelor de schimb de experiență; Practici noi preluat și implementate, inclusiv sensibile la gen.
Direcția de acțiune 3.1.2 Modernizarea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă la nivel național și local					
Acțiune	Instituții responsabile/parteneri	Perioada de implemen tare	Surse de finanțare	Rezultate scontate	Indicatori de monitorizare
Consolidarea capacității resurselor umane din agențiile de ocupare a forței de muncă pentru a implementa măsuri active adaptate nevoilor	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	2017	Surse bugetare, asistența donatorilor	Resursă umană din agențiile de ocupare a forței de muncă	Nr. de specialiști formați

diferitor categorii de clienți, inclusiv persoanelor cu dizabilități				instruită	
Îmbunătățirea bazelor de date ale ANOFM pentru elaborarea prognozelor pieței muncii și a politicilor de corelare a cererii și ofertei pieței muncii	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	2017	Surse bugetare, asistența donatorilor	Calitatea informației pe piața muncii îmbunătățită	Sistem informațional perfecționat al pieței muncii, baza de date cu privire la piața muncii consolidată
Crearea sistemului de formare profesională continuă a angajaților Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	2017-2018	Bugetul de stat, Surse externe	Formarea profesională a angajaților sistematică asigurată	Nr. și tipul de instruiți, inclusiv sensibile la gen organizate; Nr. de beneficiari ai sistemului de formare profesională continuă.
Implementarea managementului bazat pe rezultate; elaborarea și implementarea procedurilor de evaluare a satisfacției beneficiarilor serviciilor de ocupare a forței de muncă	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	2017-2021	Surse bugetare, asistența donatorilor	Eficiență funcțională și operațională a ANOFM sporită	Proceduri de evaluare a satisfacției beneficiarilor, elaborate și aplicate
Revizuirea structurii organizaționale a ANOFM și structurilor sale teritoriale în vederea eficientizării managementului	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	2017	Surse bugetare, asistența donatorilor	Eficiența funcțională și operațională a ANOFM sporită	Structura Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă revizuită
Reingineria și digitalizarea serviciilor prestate de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, în vederea îmbunătățirii calității, modernizării și cost-eficienței acestor servicii	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă Centrul de E-guvernare	2018	Surse bugetare, asistența donatorilor	Serviciii publice de ocupare moderne	Nr. de servicii adaptate nevoilor beneficiarului final și sensibile la gen, e-transformate prestate
Elaborarea și aplicarea	Ministerul Muncii,	2017	Surse bugetare,	Un mai bun	Metodologii elaborate și

metodologiilor de analiză și evaluare a impactului serviciilor prestate de ANOFM	Protecției Sociale și Familiei Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă		asistența donatorilor	management al serviciilor și programelor publice de ocupare	aplicate
Asigurarea accesului sporit pentru persoanele cu dizabilități la serviciile publice de ocupare	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei	2017	Surse bugetare, asistența donatorilor	Acces sporit pentru persoanele cu dizabilități la serviciile publice de ocupare	Numărul agențiilor teritoriale adaptate necesităților persoanelor cu dizabilități, Nr. de beneficiari de servicii
Direcția de acțiune 3.1.3 O mai bună reglementare a activității agențiilor private de ocupare					
Acțiune	Instituții responsabile/parteneri	Perioada de implementare	Surse de finanțare	Rezultate scontate	Indicatori de monitorizare
Revizuirea și modificarea cadrului legislativ privind funcționarea agențiilor private de ocupare	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei Camera de licențiere Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	2017	Nu necesită surse suplimentare	Cadru legislativ îmbunătățit	Legea nr.180 cu privire la migrația de muncă modificată, inclusiv cu dimensiunea de gen integrată;
Direcția de acțiune 3.1.4 Dezvoltarea Inspectoratului de Stat al Muncii pentru o mai bună aplicare a legislației muncii					
Acțiune	Instituții responsabile/parteneri	Perioada de implementare	Surse de finanțare	Rezultate scontate	Indicatori de monitorizare

Consolidarea și promovarea Inspectoratului de Stat al Muncii în conformitate cu standardele internaționale UE/ILO	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, Inspectoratul de Stat al Muncii	2017-2018	Surse bugetare, asistența donatorilor	Inspectorate ale muncii consolidate	Legea nr. 140-XV 2001 privind Inspekția Muncii aliniata la standarde internationale
Direcția de acțiune 3.1.5 Dezvoltarea sistemului de dialog social pentru un mai bun impact asupra pieței muncii					
Acțiune	Instituții responsabile/parteneri	Perioada de implementare	Surse de finanțare	Rezultate scontate	Indicatori de monitorizare
Suținerea efortului partenerilor sociali de a se organiza și a se consolida (audit funcțional, strategii de dezvoltare, comunicare, servicii, etc.)	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, Confederația Națională a Sindicatelor, Confederația Națională a Patronatelor	2017-2021	Surse bugetare, asistența donatorilor	Parteneri sociali activi și competenți	Nr. de instruiți derulați; Nr. de participanți la instruiți, dezagregat după criterial de gen;
Îmbunătățirea politicilor salariale, a salariului minim inclusiv, ca rezultat al unui proces eficient de negocieri colective, sensibil la gen	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei Confederația Națională a Sindicatelor, Confederația Națională a Patronatelor	2017-2021	Surse bugetare, asistența donatorilor	Politică salarială consolidată	Cadru legislativ actualizat; Nr. de instruiți în materie de negociere colectivă;
Obiectiv specific 3.2: PROMOVAREA OPORTUNITĂȚILOR DE ANGAJARE DECENTĂ PRIN POLITICI ACTIVE PE PIAȚA MUNCII EXTINSE ȘI BINE TARGETATE					
Direcția de acțiune 3.2.1 Reforma finanțării și guvernării pieții muncii					
Acțiune	Instituții responsabile/parteneri	Perioada de implementare	Surse de finanțare	Rezultate scontate	Indicatori de monitorizare

Schimbarea mecanismului de finanțare a măsurilor de ocupare a forței de muncă prin instituirea fondului asigurării pentru șomaj	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei , Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă , Casa Națională de Asigurări Sociale, Ministerul Finanțelor	2017	Nu necesită surse suplimentare	Mecanism eficient de finanțare a măsurilor de ocupare a forței de muncă	Buget asigurări pentru șomaj creat
Revizuirea Legii nr. 102 - XV privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei , Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	2017	Nu necesită surse suplimentare	Cadru legislativ îmbunătățit	Legea nr. 102 - XV privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă revizuită inclusiv cu dimensiunea de gen integrată.
Direcția de acțiune 3.2.2 Diversificarea serviciilor și extindere a pachetelor personalizate de ocupare pentru grupurile vulnerabile					
Acțiune	Instituții responsabile/parteneri	Perioada de implementare	Surse de finanțare	Rezultate scontate	Indicatori de monitorizare
Implementarea programelor de stimulare a angajatorilor pentru adaptarea locurilor de muncă și angajarea persoanelor cu dizabilități	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei , Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	2017-2021	Surse bugetare, asistența donatorilor	Angajatori responsabili și deschiși pentru angajarea persoanelor cu dizabilități	Programe implementate; Nr. de persoane cu dizabilități plasate în câmpul muncii, dezaggregate după criteriile de vârstă, gen, etnie; Nr. angajatorilor beneficiari de programe de stimulare.

Instituirea serviciului de angajare asistată a persoanelor cu dizabilități în cadrul agențiilor teritoriale de ocupare a forței de muncă	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	2018	Surse bugetare, asistența donatorilor	Serviciu de angajare asistată disponibil	Regulament privind angajarea asistată elaborat și pus în aplicare.
Implementarea măsurilor de stimulare a angajatorilor pentru angajarea tinerilor	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	2018	Surse bugetare, asistența donatorilor	Angajatori responsabili și deschiși pentru angajarea tinerilor	Programe implementate; Nr. de tineri, inclusiv după criteriul de gen, angajați în cadrul programelor.
Implementare programelor de susținere a auto-ocupării în rândul tinerilor, persoanelor cu dizabilități	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	2018	Surse bugetare, asistența donatorilor	Tineri și persoane cu dizabilități sprijiniți în procesul de auto-ocupare	Nr. de tineri, persoane cu dezabilități, inclusiv după criteriul de gen, auto-ocupate
Susținerea inițiativelor de auto-angajare și activități generatoare de venituri în rândul persoanelor în vârstă pre-pensionară și vârstnici	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	2018	Surse bugetare, asistența donatorilor	Persoanele de vârstă pre-pensionară și vârstnici sprijiniți în procesul de auto-angajare	Nr. de persoane în vârstă, auto-angajați, inclusiv după criteriul de gen
Dezvoltarea serviciilor de reabilitare profesională a persoanelor cu dizabilități	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă,	2019	Surse bugetare, asistența donatorilor	Infrastructură și servicii de reabilitare profesională a persoanelor cu dizabilități create	Nr. de centre de reabilitare create

Implementarea măsurilor de sensibilizare a angajatorilor, partenerilor sociali cu privire dreptul la angajare a persoanelor cu dizabilități	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	2017-2021	Surse bugetare, asistența donatorilor	Angajatori și parteneri sociali sensibilizați	Nr. de evenimente organizate; Nr. de persoane cu dizabilități angajate
Elaborarea mecanismului de punere în aplicare a cotei obligatorii de angajare a persoanelor cu dizabilități (conform art.34 din Legea nr.60 din 30.03.2012)	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	2017	Surse bugetare, asistența donatorilor	Cota obligatorie de angajare a persoanelor cu dizabilități respectată și aplicată în practică	Proiect de hotărâre de guvern elaborat și pus în aplicare
Direcția de acțiune 3.2.3 Îmbunătățirea monitorizării și evaluării sensibile la dimensiunea de gen a măsurilor de ocupare					
Acțiune	Instituții responsabile/parteneri	Perioada de implementare	Surse de finanțare	Rezultate scontte	Indicatori de monitorizare
Dezvoltarea și aplicarea Metodologiilor de evaluare a impactului măsurilor active de ocupare a forței de muncă sensibile la gen	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	2019	Surse bugetare, asistența donatorilor	O mai bună evaluare a impactului măsurilor active, inclusiv din perspectiva de gen	Metodologii de evaluare a impactului elaborate
Actualizarea continuă a sistemului informațional automatizat unic al pieței muncii, prin prisma dimensiunii de gen	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	2018	Asistența donatorilor	Date dezagregate pe gen disponibile	Sistem Informațional Automatizat Unic actualizat
Direcția de acțiune 3.2.4 Îmbunătățirea măsurilor de activare a beneficiarilor de ajutor social cu capacitate de muncă					

Acțiune	Instituții responsabile/parteneri	Perioada de implementare	Surse de finanțare	Rezultate scontate	Indicatori de monitorizare
Dezvoltarea pachetelor integrate de activare și ocupare a beneficiarilor de ajutor social apti de muncă	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	2017	Surse bugetare, asistența donatorilor	Beneficiari de ajutor social cu capacitate de muncă activați și sprijiniți pentru integrarea pe piața muncii	Măsuri de activare identificate și aplicate
Obiectiv specific 3.3: ASIGURAREA DREPTURILOR ȘI OBLIGAȚIILOR ANGAJAȚILOR ȘI PATRONILOR CU PRIVIRE LA FORMELE NON-STANDARD DE ANGAJARE					
Direcția de acțiune 3.3.1 O mai buna reglementare a formelor non standard pe piața muncii					
Acțiune	Instituții responsabile/parteneri	Perioada de implementare	Surse de finanțare	Rezultate scontate	Indicatori de monitorizare
Reglemenatarea formelor non-standard de angajare	Ministerul Muncii; Protecției Sociale și Familiei, Confederația Națională a Patronatelor, Confederația Națională a Sindicatelor	2017	Nu necesită surse suplimentare	Forme non-standard de ocupare reglementate	Modificări ale legislației muncii operate în scopul reglementării formelor non-standard de ocupare

PRIORITATEA 4. VALORIFICAREA POTENȚIALULUI MIGRAȚIEI PENTRU DEZVOLTARE DURABILĂ

Direcția de acțiune 4.1. Consolidarea cadrului instituțional și legislativ necesar gestionării procesului migrației forței de muncă					
Acțiune	Instituții	Perioada	Surse de	Rezultate	Indicatori de monitorizare

	responsabile/parteneri	de implemen tare	finanțare	scontate	
Ajustarea legislației în domeniul migrației de muncă la schimbările de pe piețele internaționale ale muncii (migrația circulară, respectarea drepturilor migranților de muncă, flexecuritatea, migrația feminină)	Ministerul Muncii; Protecției Sociale și Familiei	2018	Nu necesită surse suplimentare	Cadrul legislativ- normativ revizuit la schimbările de pe piețele internaționale ale muncii	Legea nr. 180 cu privire la migrația de muncă ajustată
Dezvoltarea cooperării bilaterale în vederea semnării acordurilor privind securitatea socială a lucrătorilor migranți cu principalele trei țări de destinație (Rusia, Italia, Israel)	Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene, Ministerul Muncii; Protecției Sociale și Familiei	2017- 2021	Surse bugetare , asistența donatorilor	O mai bună protecție socială a lucrătorilor migranți	Nr. de acorduri bilaterale privind securitatea socială a lucrătorilor migranți încheiate
Încheierea acordurilor de migrație circulară în domenii relevante muncitorilor din Moldova	Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene, Ministerul Muncii; Protecției Sociale și Familiei	2017- 2021	Surse bugetare , asistența donatorilor	Oportunități sporite de angajare prin scheme de migrație circulară reglementată pentru lucrătorii migranți din Moldova	Nr. de acorduri bilaterale privind migrația forței de muncă încheiate; Nr. de beneficiari.

Consolidarea capacităților Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă atât în termeni de resurse umane cât și tehnică, în vederea reintegrării eficiente a migranților reveniți pe piața muncii	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	2017	Surse bugetare , asistența donatorilor	Capacitățile Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă fortificate pentru reintegrarea migranților întorși	Nr. de persoane instruite responsabile de reintegrarea migranților reveniți din cadrul, agenții de ocupare a forței de muncă dotate, migranți reveniți plasați în câmpul muncii, consiliați, instruiți
Elaborarea, pilotarea și implementarea sistemului de referire pentru reintegrarea migranților reveniți, consolidarea capacităților instituțiilor publice centrale și locale vizate în implementarea acestuia	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	2017-2018	Surse bugetare , asistența donatorilor	Reintegrare eficientă a migranților reveniți	Sistem de referire pentru migranții reveniți pilotat și implementat
Direcția de acțiune 4.2. Diversificarea oportunităților de angajare legală a lucrătorilor migranți					
Acțiune	Instituții responsabile/parteneri	Perioada de implementare	Surse de finanțare	Rezultate scontate	Indicatori de monitorizare
Pilotarea schemelor inovative de migrație circulară în scop de muncă și stagiere pentru studenți reveniți de peste hotare, etc.	Ministerul Muncii; Protecției Sociale și Familiei, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă agenții private, agenții private de ocupare	2017-2020	Surse bugetare, asistența donatorilor	Scheme de migrație circulară pilotate/diversificate; Studenți reveniți de peste hotare sprijiniți la integrarea pe piața muncii	Nr. de scheme circulare, dezvoltare și pilotate; Nr. de beneficiari, dezagregat după criteriile de gen, vârstă.
Revizuirea și modificarea cadrului legislativ-normativ privind activitatea	Ministerul Muncii; Protecției Sociale și	2018	Surse bugetare, asistența	Cadrul legislativ-normativ revizuit	Legea nr. 180 cu privire la migrația de muncă

agențiilor private de ocupare a forței de muncă în vederea creșterii gradului de angajare legală peste hotare a lucrătorilor migranți	Familiei, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă Camera de licențiere		donatorilor		completată și modificată
Consolidarea relațiilor de colaborare între agențiile private de ocupare a forței de muncă și Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	Ministerul Muncii; Protecției Sociale și Familiei, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă agenții private	2017-2021	Surse bugetare, asistența donatorilor	Colaborare îmbunătățită între agențiile private de ocupare și ANOFM	Nr. de activități comune, derulate
Diversificarea și îmbunătățirea serviciilor prestate migranților reveniți (recalificare, recunoașterea calificărilor, reintegrare, etc)	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de muncă; Ministerul Educației; Birou Relații cu Diasporă; Autoritățile Publice Locale	2017-2021	Surse bugetare, asistența donatorilor	Nivel sporit de angajabilitate a migranților reveniți	Nr. de măsuri/proiecte locale implementate în comun de migranți și autorități publice locale și centrale din Moldova; Nr. de beneficiari.
Direcția de acțiune 4.3. Abilitarea economică a migranților pentru canalizarea veniturilor remise în calitate de investiții către sectorul real al economiei și creării oportunităților de angajare/auto-angajare					
Acțiune	Instituții responsabile/parteneri	Perioada de implementare	Surse de finanțare	Rezultate scontate	Indicatori de monitorizare

Diversificarea și implementarea proiectelor de dezvoltare și extindere a afacerilor și crearea locurilor de muncă prin atragerea remitențelor	Ministerul Economiei, Organizația pentru Dezvoltarea Întreprinderilor Mici și Mijlocii	2017-2021	Surse bugetare, asistența donatorilor	Programe noi și accesibile pentru migranți și familiile acestora	Nr. de programe pentru atragerea remitențelor lansate
Instruirea antreprenorială pentru lucrătorii migranți la toate etapele migrației	Ministerul Economiei, Organizația pentru Dezvoltarea Întreprinderilor Mici și Mijlocii;	2017-2021	Surse bugetare, asistența donatorilor	Abilitățile antreprenoriale ale lucrătorilor migranți dezvoltate	Nr. de instruirii în domeniul antreprenoriatului pentru migranții reîntorși; Nr. de beneficiari ai instruirilor, afaceri lansate de către migranți reîntorși, inclusiv dezagregate după criteriul de gen.
Informarea targetată a migranților privind oportunitățile de dezvoltare a afacerilor din țară	Ministerul Economiei, Organizația pentru Dezvoltarea Întreprinderilor Mici și Mijlocii; Ministerul Muncii; Protecției Sociale și Familiei, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	2017-2021	Surse bugetare, asistența donatorilor	Lucrători migranți informați privind oportunitățile antreprenoriale din țară	Nr. de campanii de informare, derulate; Nr. materialelor de informare, inclusiv sensibile la gen, elaborate; Nr. de persoane informate.

Notă informativă

la proiectul hotărârii Guvernului cu privire la aprobarea
Strategiei naționale privind ocuparea forței de muncă
2017 – 2021

Condițiile ce au impus elaborarea proiectului

Strategia națională de ocupare a forței de muncă pe anii 2017-2021 reprezintă cadrul de politici pe termen mediu și lung privind promovarea ocupării forței de muncă în Republica Moldova.

Prezenta Strategie a fost elaborată în concordanță cu Strategia Națională de Dezvoltare „Moldova 2020”, prevederile Acordului de Asociere între Republica Moldova și Uniunea Europeană, Agenda Globală de Dezvoltare Durabilă 2030, precum și Programul de Activitate a Guvernului pe anii 2016-2018.

Adoptarea Strategiei noi de ocupare a forței de muncă este bazată pe necesitatea asigurării unei continuități în procesul de elaborare și implementare a politicilor de ocupare a forței de muncă din următoarele considerente:

- Strategia națională privind politicile de ocupare a forței de muncă pe anii 2007-2015 și matricea de politici a acesteia sunt expirate;
- tendințele pieței muncii demonstrează că în continuare există necesitatea echilibrării pieței muncii prin creșterea nivelului ocupării și a calității acesteia, de sporire a competitivității și a angajabilității forței de muncă, de rând cu un grad mai mare de incluziune pe piața muncii, în special a grupurilor social-vulnerabile.

În acest context, obiectivele specifice ale strategiei urmăresc promovarea ocupării formale și a mediului favorabil pentru dezvoltarea întreprinderilor competitive, crearea oportunităților egale de angajare a forței de muncă, drept urmare a implementării politicilor de ocupare non-discriminatorii pe piața muncii, corelarea sistemului educațional cu cerințele pieței muncii pentru calificări și competențe mai bune, precum și valorificarea potențialului oferit de fenomenul migrațional pentru dezvoltare durabilă.

Strategia propune promovarea unei mai bune guvernări a pieței muncii, în special prin mecanisme eficiente de fundamentare, implementare, monitorizare și evaluare a politicilor cu impact pe piața muncii.

Principalele prevederi ale proiectului

Obiectivul general al Strategiei constă în creșterea nivelului de ocupare formală bazată pe competitivitate economică, competențe și calificări adecvate, în condiții de dezvoltare durabilă și incluzivă.

Realizarea obiectivului Strategiei se va atinge prin implementarea a celor **4 priorități**, cum ar fi:

- Crearea oportunităților de angajare formală, non-discriminatorie și productivă;
- Dezvoltarea Capitalului uman pentru șanse sporite de angajare;
- O mai bună guvernare a pieței muncii;
- Valorificarea potențialului migrației pentru dezvoltare durabilă;

Strategia conține o matrice de acțiuni, care va constitui bază pentru elaborarea Planurilor anuale de acțiuni pentru implementarea Strategiei. Planurile anuale de acțiuni vor fi elaborate de către Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei de comun cu ministerele competente, conform prezentei Strategii. Planul anual de acțiuni va conține acțiuni concrete, cu specificarea responsabililor pentru fiecare acțiune, costurilor de implementare a acțiunilor, precum și indicatorilor de rezultat.

Monitorizarea implementării Strategiei

Un șir de instituții vor fi responsabile de implementarea, monitorizarea și evaluarea Strategiei, cum ar fi:

- Comisia Națională pentru Consultări și Negocieri Colective va monitoriza și evalua gradul de implementare a strategiei, atingerea țintelor stabilite, propune direcții de ajustare sau modificare;
- Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei va avea rolul de coordonator al implementării Strategiei. Conform atribuțiilor sale, Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei va implementa, și totodată, va urmări implementarea Strategiei, va elabora rapoarte anuale de implementare a Strategiei și le va prezenta Guvernului și Comisiei Naționale pentru Consultări și Negocieri Colective pentru validare;
- Agenția Națională pentru Ocuparea forței de Muncă instituție cu rol primordial în implementarea politicii de ocupare a forței de muncă, în special în ceea ce privește realizarea măsurilor active și pasive de ocupare a forței de muncă, medierea muncii, elaborarea și realizarea programelor de formare profesională, etc, inclusiv la nivel regional/local. În activitatea sa, ANOFM va coopera cu agențiile private de ocupare a forței de muncă și cu alte organizații și instituții cu expertiză în domeniu.
- Instituțiile responsabile cu acțiuni identificate în matricea generală de acțiuni pentru perioada 2017-2021. Acestea vor implementa acțiuni de competența lor și elabora note informative semestriale despre gradul de implementare a acestora, pe care le vor prezenta Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei.

Fundamentarea economico-financiară

Finanțarea activităților de implementare a prezentei Strategii se va efectua din contul mijloacelor financiare bugetare, precum și mijloacelor financiare ale donatorilor. În acest context, ministerele de resort vor întreprinde acțiuni pentru a direcționa activitatea donatorilor spre domeniile neacoperite financiar din bugetul public.

Costurile pentru implementarea Strategiei vor fi evaluate și incluse în Planurile anuale de acțiuni pentru ocuparea forței de muncă, care vor fi elaborate la începutul anului – perioada de elaborare a Cadrului Bugetar pe Termen Mediu. Autoritățile și instituțiile cu competențe în domeniu, conform acestei Strategii, vor avea obligație de a planifica costurile pentru acțiunile incluse în Planul anual de acțiuni și de a le înainta Ministerului Finanțelor în termeni stabiliți.

Ministru



Stela GRIGORAȘ