

**H O T Ă R Î R E**

**cu privire la aprobarea Strategiei naţionale privind ocuparea**

**forţei de muncă pentru anii 2017–2021**

**nr. 1473  din  30.12.2016**

*Monitorul Oficial nr.109-118/272 din 07.04.2017*

\* \* \*

În temeiul [Hotărîrii Guvernului nr.808 din 7 octombrie 2014](lex:HGHG20141007808) „Cu privire la aprobarea Planului naţional de acţiuni 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 şi completările ulterioare, precum şi în vederea executării Planului de acţiuni al Guvernului pentru anii 2016-2018, aprobat prin [Hotărîrea Guvernului nr.890 din 20 iulie 2016](lex:HGHG20160720890) (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2016, nr.217-229, art.966), Guvernul

**HOTĂRĂŞTE:**

**1.** Se aprobă:

Strategia naţională privind ocuparea forţei de muncă pentru anii 2017-2021, conform anexei nr.1;

Matricea de acţiuni pentru implementarea Strategiei naţionale privind ocuparea forţei de muncă pentru anii 2017-2021, conform anexei nr.2.

**2.** Ministerele şi alte autorităţi administrative centrale cu responsabilităţi în domeniu:

a) vor întreprinde măsurile ce se impun în vederea realizării obiectivelor Strategiei naţionale privind ocuparea forţei de muncă pentru anii 2017-2021 şi a Matricei de acţiuni pentru implementarea acesteia;

b) vor elabora, în temeiul Matricei de acţiuni pentru implementarea Strategiei naţionale privind ocuparea forţei de muncă pentru anii 2017-2021 şi vor prezenta anual, în termen de pînă la 15 noiembrie, Ministerului Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei propuneri la Planul anual de acţiuni privind ocuparea forţei de muncă.

**3.** Monitorizarea şi coordonarea procesului de realizare a Strategiei naţionale privind ocuparea forţei de muncă pentru anii 2017-2021 se pune în sarcina Ministerului Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei, care va raporta Guvernului anual, pînă la 1 aprilie.

**4.** Finanţarea activităţilor de implementare a Strategiei naţionale privind ocuparea forţei de muncă pentru anii 2017-2021 se va efectua din contul mijloacelor financiare bugetare, precum şi din mijloacele financiare ale donatorilor.

**5.** Controlul asupra executării prezentei hotărîri se pune în sarcina Ministerului Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei.

|  |  |
| --- | --- |
| **PRIM-MINISTRU** | **Pavel FILIP** |
| **Contrasemnează:** |  |
| **Viceprim-ministru, ministrul economiei** | **Octavian Calmîc** |
| **Ministrul muncii, protecţiei sociale şi familiei** | **Stela Grigoraş** |
| **Ministrul finanţelor** | **Octavian Armaşu** |
| **Nr.1473. Chişinău, 30 decembrie 2016.** | |

Anexa nr.1

la Hotărîrea Guvernului

nr.1473 din 30 decembrie 2016

**STRATEGIA NAŢIONALĂ**

**privind ocuparea forţei de muncă pentru anii 2017–2021**

**INTRODUCERE**

Tranziţia perpetuă către o economie de piaţă, crizele globale şi disensiunile economice şi sociale interne au influenţat semnificativ piaţa muncii în Republica Moldova. În pofida eforturilor depuse de către autorităţile publice, situaţia de pe piaţa muncii este în continuare una critică, iar principalii indicatori ai ocupării forţei de muncă au înregistrat niveluri scăzute în ultimii ani. Deficitul de locuri de muncă de calitate, productivitatea joasă a muncii şi veniturile mici, dezvoltarea economică nefavorabilă a mediului rural, tratarea discriminatorie a unor grupuri de populaţie pe piaţa muncii şi capacităţile instituţionale modeste au amplificat sărăcia, au perpetuat excluziunea socială şi au generat migraţia externă de muncă ca o alternativă a şomajului şi ocupării informale.

Din aceste considerente, elaborarea Strategiei naţionale privind ocuparea forţei de muncă pentru anii 2017-2021 (în continuare – Strategie) este determinată, în primul rînd, de necesitatea echilibrării pieţei muncii prin creşterea nivelului ocupării şi a calităţii acesteia, de sporire a competitivităţii şi a angajabilităţii forţei de muncă, de rînd cu un grad mai mare de incluziune pe piaţa muncii, în special a grupurilor social-vulnerabile. Îndeplinirea acestor obiective va contribui atît la atenuarea nivelului sărăciei şi a excluziunii sociale, cît şi la dezvoltarea durabilă a economiei şi, prin urmare, la creşterea calităţii vieţii populaţiei din Republica Moldova.

Prezenta Strategie prezintă o abordare integrată a politicilor relevante atît din perspectiva dezvoltării cererii, cît şi din perspectiva gestiunii eficiente a ofertei pe piaţa muncii. De asemenea, propune soluţii realiste şi măsuri care, în condiţiile unei finanţări adecvate, să contribuie la atingerea obiectivului general privind creşterea nivelului de ocupare formală, bazată pe competitivitate economică, competenţe şi calificări adecvate, în condiţii de dezvoltare durabilă şi incluzivă.

Priorităţile prezentei Strategii se află în concordanţă cu priorităţile Strategiei naţionale de dezvoltare „Moldova 2020”, cu prevederile Acordului de Asociere între Republica Moldova şi Uniunea Europeană, precum şi cu Agenda Globală de Dezvoltare Durabilă 2030 (Obiectivul de dezvoltare durabilă 8 în particular) şi vin să contribuie la atingerea angajamentelor de promovare a Agendei privind munca decentă, asumate de către ţara noastră prin ratificarea unor standarde şi norme internaţionale(1) care promovează drepturile de muncă şi la muncă, oportunităţi mai bune de angajare, protecţie socială şi condiţii decente de muncă, dialog social eficient etc.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(1) [Convenţia Europeană a Drepturilor Omului](lex:TR0519501104CONV), [Carta socială europeană](lex:TR0519960503CARTA) revizuită, [Convenţia asupra eliminării tuturor formelor de discriminare faţă de femei](lex:TR0519791218CONVEN), Convenţia privind drepturile persoanelor cu dizabilităţi, convenţii ale Organizaţiei Internaţionale pentru Migraţie, inclusiv cele opt fundamentale etc.

În acest context, obiectivele specifice ale prezentei Strategii urmăresc promovarea ocupării formale şi a mediului favorabil pentru dezvoltarea întreprinderilor competitive, crearea oportunităţilor egale de angajare a forţei de muncă, ca urmare a implementării politicilor de ocupare nondiscriminatorii pe piaţa muncii, corelarea sistemului educaţional cu cerinţele pieţei muncii pentru calificări şi competenţe mai bune, precum şi valorificarea potenţialului oferit de fenomenul migraţional pentru dezvoltare durabilă. Prezenta Strategie îşi propune şi promovarea unei mai bune guvernări a pieţei muncii, în special prin mecanisme eficiente de fundamentare, implementare, monitorizare şi evaluare a politicilor cu impact pe piaţa muncii. În acest sens este esenţial ca actorii relevanţi (autorităţile publice centrale şi locale, partenerii sociali, societatea civilă, sectorul privat etc.) să poată dezvolta şi aplica strategii şi planuri de acţiuni integrate pentru creşterea nivelului de ocupare, prin efectuarea de analize care să argumenteze ştiinţific politicile de ocupare propuse şi strategiile sectoriale conexe.

Prezenta Strategie identifică scopul şi obiectivele specifice, procesul de implementare, finanţare, monitorizare şi evaluare. Matricea planului de acţiuni concretizează principalele acţiuni pe termen mediu şi lung, responsabilii de realizare, indicatorii pentru evaluarea rezultatelor obţinute. Succesul acestui demers strategic depinde de implicarea reală a tuturor actorilor interesaţi (autorităţile publice centrale şi locale, partenerii sociali, societatea civilă, sectorul privat, instituţiile de cercetare etc.) de fundamentarea, implementarea, monitorizarea şi evaluarea acţiunilor planificate.

Transpunerea în practică a prezentei Strategii va contribui la:

1) creşterea nivelului de ocupare formală, care să asigure sporirea veniturilor populaţiei, îmbunătăţirea nivelului de trai şi reducerea durabilă a sărăciei;

2) crearea oportunităţilor egale pentru femei şi bărbaţi, grupuri vulnerabile la angajarea în cîmpul muncii şi în dezvoltarea profesională;

3) consolidarea legăturii dintre piaţa muncii şi sistemul de formare profesională pentru competenţe şi calificări mai bune, grad sporit de angajabilitate şi adaptabilitate al forţei de muncă, crearea mecanismului de răspuns prompt la necesităţile noi ale pieţei muncii;

4) valorificarea potenţialului migraţiei internaţionale de muncă pentru realizarea obiectivelor politicilor de ocupare;

5) consolidarea capacităţilor autorităţilor publice de a dezvolta parteneriate pentru politici de ocupare mai bune, cu respectarea principiului egalităţii de şanse.

Elaborarea prezentei Strategii a avut la bază analiza gradului de implementare a precedentei strategii în domeniu. Concluziile acestei analize au arătat că, din perspectiva celor 11 obiective şi a ţintelor asumate pentru a fi atinse pînă în anul 2015, în cea mai mare parte, scopurile strategiei respective nu au fost atinse. Crizele globale, instabilitatea politică şi criza economică la nivel naţional au influenţat eficienţa politicilor de ocupare. Principalele constrîngeri fac referire la capacitatea instituţională redusă a instituţiilor publice centrale şi locale, la colaborarea interinstituţională limitată, finanţarea insuficientă a acţiunilor, implicarea redusă a sectorului privat în procesul de dezvoltare a calificărilor etc. Astfel, evaluarea implementării strategiei anterioare a scos în evidenţă faptul că multe dintre obiectivele acesteia rămîn prioritare şi pentru prezenta Strategie, cu accent pe: stimularea creării noilor locuri de muncă de calitate, combaterea economiei informale, dezvoltarea regională şi crearea locurilor de muncă în sate şi oraşe mici, corelarea adecvată a ofertei educaţionale cu cerinţele pieţei muncii, implementarea politicilor de îmbătrînire activă şi învăţarea pe tot parcursul vieţii, creşterea gradului de incluziune pe piaţa muncii, îmbunătăţirea cooperării între principalii actori pe piaţa muncii, modernizarea Agenţiei Naţionale pentru Ocuparea Forţei de Muncă, îmbunătăţirea capacităţilor de analiză şi prognoză pentru politici de ocupare eficiente etc.

Prezenta Strategie a fost elaborată în corelaţie cu obiectivele stabilite în alte strategii sectoriale şi documente programatice în vigoare, cu impact major asupra pieţei muncii. Reieşind din caracterul său intersectorial, succesul acesteia depinde, în mare măsură, de eficienţa politicilor publice, care ar trebui să faciliteze atragerea investiţiilor, dezvoltarea întreprinderilor mici şi mijlocii, dezvoltarea regională, dezvoltarea agriculturii şi a mediului rural, promovarea politicilor educaţionale şi de migraţie etc. şi să asigure condiţiile necesare pentru crearea mai multor locuri de muncă durabile şi productive. În acelaşi timp, succesul acestui document strategic este posibil doar prin menţinerea ritmurilor de creştere economică, printr-o cooperare permanentă a Guvernului cu partenerii sociali şi edificarea unui cadru instituţional eficient şi durabil.

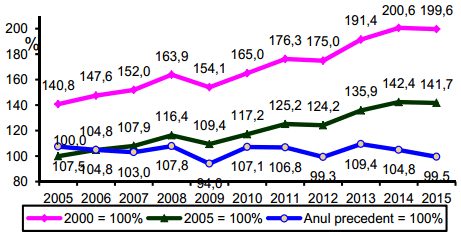
**I. CONTEXTUL OCUPĂRII FORŢEI DE MUNCĂ**

**ÎN REPUBLICA MOLDOVA**

**1. Cererea de forţă de muncă**

***1.1. Contextul macroeconomic***

Pe parcursul anilor 2005-2015, economia Republicii Moldova a avut o evoluţie sinuoasă înregistrînd un ritm mediu de creştere de 3,5% anual. Cu toate că în această perioadă economia a demonstrat anumite progrese, creşterea economică a fost influenţată puternic de criza economico-financiară globală din 2009, precum şi de crizele din 2012 şi, respectiv, din 2015. Totodată, pînă la sfîrşitul anului 2015, produsul intern brut, în termeni reali, a fost mai mare de 1,4 ori decît în anul 2005, iar produsul intern brut pe cap de locuitor, în preţuri curente, s-a majorat de la 10473 de lei pînă la 34284 de lei sau de 3,27 ori. Produsul intern brut pe cap de locuitor la paritatea de cumpărare alcătuia 5014 dolari, fiind în creştere de 2,12 ori comparativ cu anul 2005 (figura 1).



**Figura 1.** *Indicii volumului fizic al produsului intern brut*

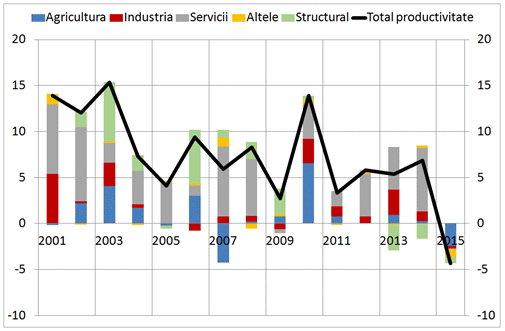
**Sursa:** *Biroul Naţional de Statistică*

Creşterea economică a fost determinată de mai mulţi factori cantitativi şi calitativi ce ţin de utilizarea capitalului uman. Principalii factori cantitativi depind de numărul populaţiei totale, al celei ocupate şi al populaţiei migrante, iar cei calitativi, respectiv, de productivitatea muncii şi redistribuirea intersectorială a populaţiei ocupate. În perioada de referinţă, cea mai mare contribuţie la creşterea valorii adăugate brute pe cap de locuitor a avut-o productivitatea muncii, cu o pondere de 99,2%. De asemenea, o contribuţie la creşterea valorii adăugate brute pe cap de locuitor au avut: componenta demografică (5,8%), scăderea populaţiei totale şi redistribuirea forţei de muncă de la sectoarele mai puţin productive spre cele cu o productivitate mai mare (13,4%).

Un impact negativ la valoarea adăugată brută pe cap de locuitor au avut inputurile cantitative (-18,4%), şi anume din cauza scăderii ratei de ocupare în această perioadă de la 45,4% la 40,3%, deşi numărul populaţiei apte de muncă (15 ani şi peste), în perioada analizată, s-a majorat cu 3% şi a atins cifra de 84% din totalul populaţiei (tabelul 1). Această discrepanţă a apărut din cauza creşterii ponderii populaţiei inactive în urma migraţiei forţei de muncă. Un aspect specific pieţei muncii din Republica Moldova, ce trebuie să fie luat în considerare la elaborarea politicilor publice, este că indicatorul „populaţia inactivă” cuprinde şi persoanele migrante, care în 2015 au constituit 18,8% din totalul populaţiei inactive (deşi acestea sînt angajate peste hotare şi obţin venituri de care beneficiază familia, prin remitenţe, pentru consum), iar fluxurile migraţiei au repercusiuni directe asupra principalilor indicatori ai pieţei muncii.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Tabelul 1    **Dezagregarea creşterii economice. Contribuţii procentuale la creşterea valorii**  **adăugate brute pe cap de locuitor, 2005-2015 (preţurile anului 2005)** | | | | |
| **Contribuţii sectoriale** | **Contribuţia  productivităţii  muncii  sectoriale (%)** | **Contribuţia  schimbărilor  în numărul  angajaţilor (%)** | **Contribuţia  redistribuirii  intersectoriale (%)** | **Total (%)** |
| Agricultură | 12.68 | -20.98 | 7.43 | -0.87 |
| Industrie | 15.03 | -1.86 | 0.22 | 13.39 |
| Construcţii | 2.00 | 1.57 | -0.20 | 3.38 |
| Comerţ, hoteluri şi restaurante | 31.14 | 0.29 | 1.05 | 32.48 |
| Transporturi şi comunicaţii | 12.03 | 0.45 | -0.27 | 12.21 |
| Administraţie publică | 16.28 | -1.15 | -0.26 | 14.87 |
| Alte activităţi | 10.01 | 3.31 | 5.42 | 18.74 |
| Subtotal | 99.18 | -18.38 | 13.41 | 94.21 |
| Componenta demografică | **-** | **-** |  | 5.79 |
| Total |  |  |  | 100.00 |
| **Total % evoluţie în valoarea adăugată brută pe cap de locuitor 2007-2015** | | | | **93.29** |
| **Sursa:** *Calculele autorului, în baza Metodologiei elaborate de Banca Mondială* | | | | |

Pe parcursul perioadei de referinţă, productivitatea muncii a înregistrat anumite creşteri determinate de creşterea produsului intern brut pe fundalul descreşterii continue a numărului populaţiei ocupate. Involuţia populaţiei ocupate a fost puternic influenţată de sporirea ritmurilor migraţiei internaţionale de muncă. Criza economică din 2015 a condus la o reducere a productivităţii muncii în toate sectoarele economiei cu aproximativ 5% faţă de anul precedent. Reducerea productivităţii muncii a fost determinată, în principal de creşterea numărului populaţiei ocupate, în special în agricultură (sector în care s-a înregistrat cel mai mare declin al productivităţii muncii), pe fundalul descreşterii produsului intern brut.



**Figura 2.** *Dinamica productivităţii muncii (% f-a-p) şi a contribuţiilor sectoriale*

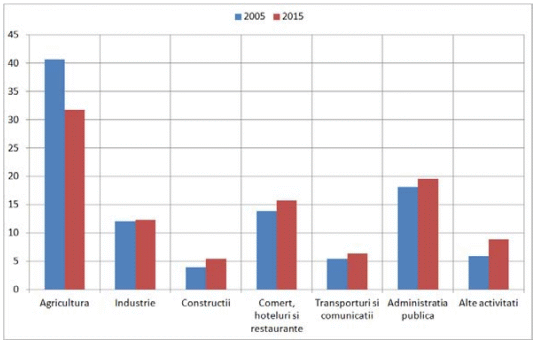
**Sursa:** Revista *„Mega”, trimestrul II, 2016. Analiza creşterii economice din Moldova.*

*Economia „culege roadele” fraudei bancare, Expert-grup, 2016*

Numărul populaţiei inactive în vîrstă aptă de muncă a crescut de la 1483,2 în 2005 pînă la 1756,1 mii în 2015. Printre factorii care au generat această creştere a populaţiei inactive se numără îmbătrînirea populaţiei şi migraţia internaţională a forţei de muncă. În 2015, din totalul persoanelor inactive 36,2% erau pensionari, iar 18,9% erau persoane plecate la muncă peste hotare. Altă categorie (18,2%) sînt persoanele identificate care nu doresc să fie prezente pe piaţa muncii din cauza lipsei unor oportunităţi reale de angajare, care să ofere salarii decente, practicînd alte tipuri de activităţi generatoare de venituri, nelegate de specialitate, caracteristice, de regulă, economiei informale.

Nivelul şomajului, deşi este important ca indicator social şi economic, în Republica Moldova are o relevanţă mai scăzută. Această situaţie este generată de faptul că o pondere semnificativă din forţa de muncă locală lucrează peste hotarele ţării. Astfel, ratele şomajului, chiar şi în ultimii ani, cînd s-au înregistrat situaţii de decelerare economică, nu au fost mai înalte de 6-7%. Cea mai răspîndită formă de şomaj, pe parcursul perioadei de referinţă, a fost cea de scurtă durată (sub 3 luni). În 2015, în acest tip de şomaj s-au aflat aproape 31% din totalul şomerilor, pe cînd alte 13,2% persoane s-au aflat în şomaj în decurs de peste 24 de luni, durată în creştere faţă de anii anteriori. Lipsa programelor de stimulare prin măsuri active este o cauză ce determină creşterea şomajului de lungă durată, care se consideră drept unul dintre indicatorii de bază ai dezvoltării sociale şi reflectă, în mod special, funcţionalitatea pieţei muncii.

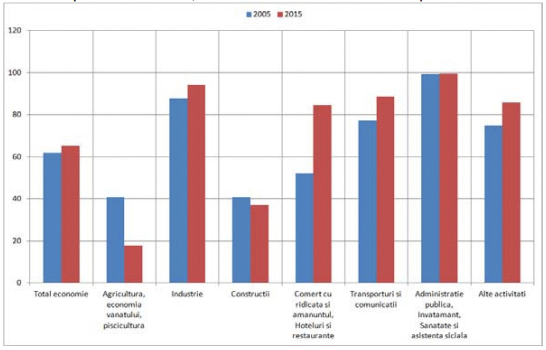
Ocuparea în funcţie de sectoarele economice a suferit şi ea schimbări cantitative şi calitative. În perioada de referinţă s-a evidenţiat, în primul rînd, diminuarea ponderii populaţiei ocupate în sectorul agricol de la 40,7% la 31,5%. Pentru celelalte sectoare economice s-a înregistrat o creştere a ponderii din totalul populaţiei ocupate. Totodată, ponderea ocupării în sectorul agricol a înregistrat o reducere constantă pînă în anul 2012, cînd a atins nivelul minim de 26,4%. Din 2013 rata ocupării în acest sector a început să crească din nou, trecînd pragul de 30%. Aceste evoluţii indică asupra eşecului reformelor structurale în Republica Moldova.



**Figura 3.** *Evoluţia ocupării pe sectoare economice (% din totalul populaţiei ocupate)*

**Sursa:** *Biroul Naţional de Statistică*

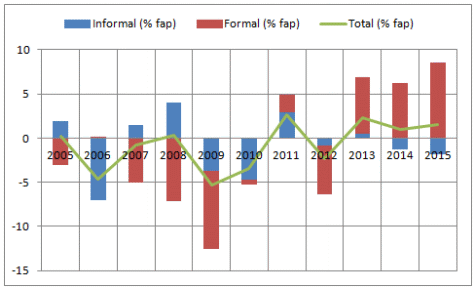
Evoluţia ocupării din sectorul agricol are un impact direct asupra calităţii acestui proces în general. Creşterea, în ultimii trei ani, a ocupării în acest sector nu a fost însoţită şi de crearea locurilor de muncă formale. Practic, în ultimul deceniu, majoritatea sectoarelor economice şi-au îmbunătăţit performanţa la acest capitol, înregistrînd o descreştere a ponderii ocupării informale şi, respectiv, o creştere a celei formale. Doar două sectoare – agricultura şi construcţiile – au înregistrat un regres la acest capitol. Totodată, cele mai mari evoluţii s-au înregistrat în agricultură, unde ponderea ocupării formale în totalul populaţiei ocupate a scăzut de la 40,7% în 2005 la 17,6% în 2015 (figura 4). Evoluţiile respective din sector influenţează negativ productivitatea muncii, care, pînă la sfîrşitul anului 2014, a fost doar de circa 40% din productivitatea sectoarelor nonagricole. Această situaţie reflectă atît lipsa oportunităţilor de angajare în alte sectoare, cît şi lipsa dezvoltării domeniului agricol ca acesta să devină unul productiv.



**Figura 4.** *Evoluţia ocupării formale pe sectoare economice (% din totalul populaţiei ocupate)*

**Sursa:** *Biroul Naţional de Statistică*

În pofida creşterii economice şi a evoluţiilor structurale favorabile, economia naţională nu a generat destule locuri de muncă productive şi calitative. Astfel, în ultimii trei ani a avut loc involuţie în această privinţă – creşterea economică a fost însoţită şi de o creştere netă a ocupării totale, însă majoritatea locurilor create erau informale (figura 5), iar 2/3 din locurile informale au fost create în sectorul agricol, urmat de comerţ, industrie hotelieră, restaurante şi construcţii. Din acestea, 50% erau concentrate în gospodării care practicau agricultura pentru consum propriu.



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

**Sursa:** *Biroul Naţional de Statistică*

La nivel dezagregat pe ramuri economice au fost înregistrate, de asemenea, evoluţii semnificative în ceea ce priveşte procesul de creare a locurilor de muncă calitative. Astfel, se observă o creştere a ocupării calitative şi productive în sectoarele economice cu bunuri necomercializabile *(nontradable sectors)* şi o diminuare în sectorul cu bunuri comercializabile(2) (tabelul 2). Evoluţiile date sînt determinate în mod direct de modelul actual de creştere economică din Republica Moldova. Diminuarea ocupării în sectoarele producătoare de bunuri comercializabile indică asupra faptului că baza creşterii economice nu este exportul net şi activitatea investiţională, ci consumul final. Această dinamică evidenţiază influenţa remitenţelor asupra calităţii creşterii economice, şi anume faptul că banii din transferuri sînt utilizaţi pentru consumul final, nu pentru investiţii sau activităţi comerciale.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(2) Trebuie să menţionăm că, în ultimii ani, structura exporturilor moldoveneşti a fost diversificată, produsele industriale prevalînd asupra celor agricole.

|  |  |
| --- | --- |
| Tabelul 2    **Ierarhizarea ramurilor economice cu cele mai multe locuri salarizate**  **create şi desfiinţate în perioada 2005–2015** | |
| **Top 5 ramuri în care s-au înregistrat creşteri ale numărului de salariaţi** | **Top 5 ramuri în care s-au înregistrat descreşteri ale numărului de salariaţi** |
| G52. Comerţul cu amănuntul; repararea obiectelor de uz casnic şi personale (+13465 locuri) | A01. Agricultura, economia vînatului şi serviciile auxiliare (-74656 locuri) |
| K74. Alte activităţi şi servicii prestate, în principal întreprinderilor (+10353 locuri) | D15. Industria alimentară şi a băuturilor (-19296 locuri) |
| K72. Tehnica de calcul şi activităţi conexe (+6335 locuri) | D18. Fabricarea articolelor de îmbrăcăminte; prepararea şi vopsirea blănurilor (-5293 locuri) |
| G51. Comerţul angro şi intermediar, exclusiv vînzări de autovehicule şi motociclete (+6078 locuri) | D29. Fabricarea maşinilor şi echipamentelor (-3863 locuri) |
| K70. Tranzacţiile imobiliare (+4496 locuri) | I63. Activităţi conexe şi auxiliare de transport; activităţi ale agenţiilor de turism (-3028 locuri) |
| **Sursa:** *Biroul Naţional de Statistică* | |

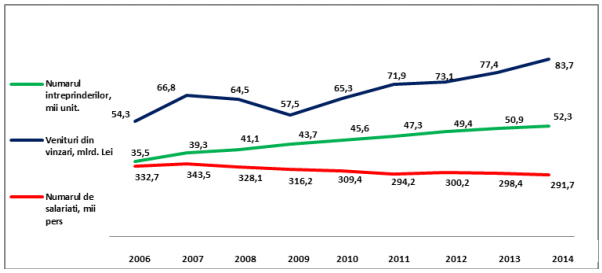
Conform analizei produsului intern brut pe categorii de utilizări, creşterea economică din ultimii ani se datorează, în principal consumului final. Pe parcursul perioadei de referinţă, valoarea acestuia a depăşit valoarea produsului intern brut. Consumul final este determinat, în cea mai mare parte, de creşterea consumului gospodăriilor casnice datorită remitenţelor din muncă ale cetăţenilor Republicii Moldova plecaţi peste hotare. Acest model de creştere este unul riscant şi nesustenabil, deoarece o economie mică şi deschisă ca cea a Republicii Moldova trebuie să fie integrată în economia globală şi orientată spre pieţele externe de desfacere.

Modelul de dezvoltare bazat pe consum a determinat şi distribuţia întreprinderilor pe sectoarele economiei. În ultimii ani, numărul întreprinderilor, inclusiv al celor mici şi mijlocii, a crescut primordial în comerţ, în domeniul tranzacţiilor imobiliare, al închirierilor şi activităţilor de servicii prestate întreprinderilor etc., pe cînd numărul întreprinderilor din industria de prelucrare şi agricole se prezintă destul de modest. În 2014 numărul întreprinderilor a constituit 53,7 mii, din care 97,4% au fost întreprinderi mici şi mijlocii. Majoritatea activează în sfera serviciilor: în comerţ – 20,5 mii, în domeniul tranzacţiilor imobiliare, închirierilor şi activităţilor de servicii prestate întreprinderilor – 9,6 mii, în timp ce numărul întreprinderilor din industria de prelucrare a fost de 4,8 mii şi, respectiv, în agricultură – de 2,8 mii. Sporirea numărului de întreprinderi este bipolară, fiind determinată de creşterea numărului de întreprinderi mari – de la 697 pînă la 1406, şi a celor micro – de la 24347 pînă la 40616. De asemenea, se observă o dezvoltare asimetrică în regim teritorial, căci, în mare parte, întreprinderile nou-create sînt concentrate în mun.Chişinău. Spre exemplu, în 2014 în mun.Chişinău la 1000 de locuitori reveneau 42 întreprinderi, pe cînd în unele raioane, de exemplu, Cantemir, acest raport era de 2 întreprinderi la 1000 de locuitori. Aceste discrepanţe indică asupra necesităţii îmbunătăţirii mediului de afaceri, în special pentru întreprinderile mici şi mijlocii. Printre cele mai mari obstacole cu care se confruntă mediul de afaceri se regăseşte cadrul regulator excesiv, accesul limitat la credite şi surse de finanţare alternative, infrastructura de suport defectuoasă şi lipsa forţei de muncă calificate. Un studiu al Confederaţiei Naţionale a Patronatului din Republica Moldova susţine că 50 la sută dintre angajatorii intervievaţi au avut dificultăţi la angajarea personalului cu abilităţile şi competenţele dorite. Întreprinderile din agricultură, industrie, transport şi construcţii au întîmpinat dificultăţi importante la angajarea personalului necesar în 52,9% din cazuri. Analiza impactului a arătat că, din cauza deficitului de lucrători şi capacităţi, cel mai des au de suferit dezvoltarea întreprinderii (44,4%) şi satisfacerea cererii clienţilor (28,3%).(3)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(3) *Constrîngeri majore asupra mediului de afaceri din Republica Moldova*. Confederaţia Naţională a Patronatului din Republica Moldova. Chişinău, 2013. Disponibil: <http://www.cnpm.md/doc.php?l=ro&idc=58&id=224&t=/Publicatii/Constrangeri-Majore-asupra-Mediului-de-Afaceri-din-R-Moldova>

Creşterea numărului de întreprinderi nu a determinat şi sporirea numărului de locuri de muncă. Pe parcursul ultimilor ani, numărul de salariaţi în întreprinderi a înregistrat o descreştere constantă, atingînd în 2014 un nivel de aproximativ 519 mii de persoane, sectorului întreprinderilor mici şi mijlocii revenindu-i 56,2 % din totalul angajaţilor. Cu toate că cifra de afaceri a întreprinderilor mici şi mijlocii a înregistrat anumite creşteri – de la 54,3 mld lei în 2006 pînă la 83 mld lei în 2014 – această creştere a fost compensată de procesele inflaţioniste. În acelaşi timp, o mare parte din întreprinderile mici şi mijlocii înregistrate nu semnalează activitate.



**Figura 6.** *Tendinţele sectorului Întreprinderi mici şi mijlocii în anii 2006-2014*

**Sursa:** *Întreprinderile mici şi mijlocii*

Modelul actual de creştere şi integrare a economiei naţionale în procesele economice internaţionale o face extrem de vulnerabilă la şocurile interne şi externe. Astfel, ritmul de creştere economică înregistrat în anii anteriori a fost compromis în anul 2015, pe fundalul crizei bancare, însoţită şi de diminuarea exporturilor şi a remitenţelor, ceea ce, în ultimă instanţă, a condus la deprecierea leului moldovenesc cu 25,9% faţă de dolarul SUA şi cu 13,1% faţă de euro. Deprecierea leului moldovenesc a generat intensificarea proceselor inflaţioniste şi înăsprirea politicii monetare. Aceste evoluţii au determinat creşterea ratei de bază în 2015 pînă la 19,5% şi, respectiv, scumpirea creditelor. În consecinţă, s-a redus volumul investiţiilor, principalul generator în procesul de creare a noilor locuri de muncă.

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

În prezent, economia Republicii Moldova oferă puţine oportunităţi de angajare, rezultatul fiind rata scăzută de ocupare. Reieşind din perspectiva tendinţelor demografice în următorii ani, pentru o creştere a ratei de ocupare cu un punct procentual, este nevoie de cel puţin 26 de mii de locuri de muncă. În acelaşi context, trebuie luate în considerare nu numai creşterea ratei de ocupare, dar şi capacitatea de absorbţie a forţei de muncă din sectorul informal al economiei şi dintre eventualii migranţi reîntorşi. În acest caz, cererea de locuri de muncă nou-create pentru creşterea ratei de ocupare cu un punct procentual ar fi mult mai mare – 43-45 mii de locuri de muncă. Elasticitatea extrem de mică a creşterii nivelului ocupării faţă de creşterea economică impune o creştere economică de 5% anual pentru a obţine o sporire a ratei de ocupare cu un punct procentual.(4) Potrivit prevederilor Strategiei naţionale de dezvoltare „Moldova 2020”, se constată că fără o schimbare a paradigmei de dezvoltare, potenţialul de creştere pînă în anul 2020 se prognoza să atingă cel mult 4,5-5% anual, ceea ce este insuficient pentru a asigura o tendinţă de apropiere de ţările din regiune şi, cu atît mai mult, de standardele europene. Chiar şi acest scenariu de dezvoltare este puţin realizabil în contextul situaţiei macroeconomice actuale, pînă la finele deceniului fiind anticipate, conform prognozelor Fondului Monetar Internaţional, rate de creştere de doar 3-4%. Schimbarea paradigmei de dezvoltare poate avea loc doar în condiţiile unui efort susţinut atît din partea Guvernului, cît şi a întregii societăţi.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(4) Morcotîlo Iurie. *Analiza pieţei muncii din Republica Moldova*. Organizaţia Internaţională a Muncii. Chişinău, 2015.

Conexiunile economice ale Moldovei cu Uniunea Europeană, oferite plenar de Acordul de Liber Schimb, ar putea impulsiona reformele structurale, dezvoltarea sectoarelor cu valoare adăugată, orientate spre export şi cu potenţial de angajare productivă. Rigorile necesare în acest context ţin şi de capacitatea sectorului privat de a se adapta la condiţiile noi de piaţă şi a deveni competitiv.

Creşterea esenţială a volumului investiţiilor străine directe, aşa cum este preconizată în Strategia naţională de atragere a investiţiilor şi promovare a exporturilor pentru anii 2016-2020, relansarea agriculturii şi dezvoltarea întreprinderilor mici şi mijlocii în sectoare neagricole, proiectate în strategii sectoriale, ar contribui şi ele la redresarea ocupării şi ar determina creşterea semnificativă a numărului locurilor de muncă.

|  |
| --- |
| **Puncte-cheie:**  – Economia naţională nu a generat locuri suficiente de muncă productive şi de calitate, elasticitatea extrem de mică a creşterii ocupării raportată la creşterea economică este un exemplu în acest sens;  – Cadrul regulator restrictiv, accesul limitat la credite şi surse de finanţare alternative, infrastructura de suport defectuoasă şi lipsa forţei de muncă calificate sînt printre obstacolele cu care se confruntă sectorul privat;  – Creşterea ocupării în sectoarele economice cu bunuri necomercializabile şi diminuarea acestora în sectoarele cu bunuri comercializabile demonstrează că motorul creşterii economice este consumul final, nu exportul net şi activitatea investiţională;  – Consumul final este determinat, în cea mai mare parte, de creşterea consumului gospodăriilor casnice, ca urmare a sporirii remitenţelor din muncă;  – Gestionarea inflaţiei şi înăsprirea politicii monetare au determinat reducerea investiţiilor, inhibînd potenţialul de creare a noilor locuri de muncă;  – Provocările demografice, în special îmbătrînirea populaţiei şi migraţia excesivă, au influenţat substanţial principalii indicatori ai pieţei muncii. Rata de ocupare în ţară este net inferioară mediei pe regiune;  – Economia Republicii Moldova oferă puţine oportunităţi de angajare, încurajînd astfel migraţia forţei de muncă;  – Lipsa oportunităţilor productive de angajare motivează ocuparea informală preponderent în activităţi agricole de subzistenţă;  – Creşterea ocupării în sectorul agricol, după o perioadă în care a descrescut, depăşeşte acum pragul de 30%, asociată cu lipsa oportunităţilor de ocupare în sectoarele nonagricole;  – Scăderea ocupării formale în agricultură influenţează negativ productivitatea muncii. |

***1.2. Segmentele pieţei muncii***

Piaţa muncii reprezintă un barometru fidel al evoluţiilor economice, resimţind puternic influenţa factorilor atît interni, cît şi externi. Pe fundalul reducerii ocupării, se observă şi fluctuaţii de natură ocupaţională în funcţie de sex, vîrstă, mediu de reşedinţă, precum şi în funcţie de forme de proprietate, domeniu de activitate, statut ocupaţional etc.

Analiza distribuţiei populaţiei ocupate în funcţie de sex nu scoate în evidenţă disparităţi majore. Atît structura ocupării, cît şi cea a participării pe piaţa muncii indică o distribuţie aproape uniformă pe parcursul perioadei de referinţă. În 2015, distribuţia pe sexe a populaţiei economic active şi ocupate se prezintă astfel: 50,5% bărbaţi şi 49,5% femei – pentru populaţia economic activă şi, respectiv, 50,2% bărbaţi şi 49,8% femei – pentru populaţia ocupată. Astfel, ratele de activitate şi de ocupare masculină au înregistrat valori mai înalte – 45,1% şi 42,3%, comparativ cu ratele de activitate şi ocupare feminină – 39,9% şi 38,4%.

Pe fundalul reducerii numărului populaţiei ocupate, se observă şi o reducere constantă a ponderii populaţiei tinere în totalul populaţiei ocupate. O analiză privind ocuparea acestora arată că inactivitatea şi şomajul sînt caracteristice persoanelor mai tinere, în vîrstă de 15-24 de ani, rata şomajului şi rata de ocupare pentru această categorie de vîrstă constituind, în 2015, 12,8% şi, respectiv, 18,2%. De regulă, tineretul este mai puţin prezent pe piaţa muncii, deoarece o mare parte din acesta este încadrat în sistemul de învăţămînt. Pe de altă parte, ponderea mică a tinerilor în totalul populaţiei ocupate este determinată şi de dificultăţile cu care se confruntă aceştia în procesul de angajare, în special din cauza cerinţelor angajatorilor privind experienţa în muncă şi competenţe pe care le deţin, dar şi necorespunderea ofertelor de muncă cu aşteptările lor. Migraţia pe termen lung, de asemenea, este răspîndită şi în permanentă creştere printre tineri, fenomen care va continua să influenţeze negativ evoluţia numărului populaţiei cu vîrstă aptă de muncă (5). Ratele de ocupare şi, respectiv, de şomaj a femeilor cu vîrstă de 15-24 de ani reprezintă încă un aspect care trebuie menţionat, acestea înregistrînd în anul 2015 valori de 15,5% şi, respectiv, 13,5%. Pentru categoriile respective, măsurile active de ocupare a forţei de muncă trebuie să aibă în vedere includerea şi menţinerea acestora pe piaţa muncii, cu respectarea principiului egalităţii de şanse.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(5) Nicolaas de Zwager, Ruslan Sinţov. *Inovaţie în migraţia circulară – Migraţie şi dezvoltare în Moldova: Studiu de piaţă*. NEXUS Moldova Intern. Agency for Source Country Information (IASCI), Centrul de Analize şi Investigaţii Sociologice, Politologice şi Psihologice (CIVIS). Chişinău, 2014

Moldova înregistrează o rată înaltă a tinerilor inactivi care nu urmează nici un program de educaţie, de formare şi nici nu au un loc de muncă (NEETs), în 2015 nivelul acesteia fiind de 30,8%. Femeile tinere reprezintă cea mai mare parte din această categorie, ele invocînd obligaţiile de familie drept cauza majoră pentru care sînt deconectate de la piaţa muncii. Acestea din urmă constituie un potenţial uman nevalorificat şi eşuat în cazul în care nu vor beneficia de politici şi măsuri de reintegrare în muncă.

Distribuţia populaţiei active şi a celei ocupate în funcţie de mediul de reşedinţă a atestat 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 şi de ocupare din mediul urban erau de 44,9% şi, respectiv, 42%, pe cînd cele din mediul rural – de 40,4% şi, respectiv, de 38,9%. Modificările structurale ale ocupării în funcţie de mediu sînt legate, în mare parte, de procesul de „depopulare” a localităţilor rurale, în urma migraţiei interne şi internaţionale, generate de lipsa oportunităţilor de angajare, precum şi de atractivitatea redusă a locurilor de muncă disponibile în aceste localităţi. Cea mai mare parte a migraţiei interne este puternic direcţionată spre mediul urban, în special din regiunea de centru a ţării spre Chişinău (59%) şi restul oraşelor ţării (19%). Această tendinţă contribuie la procesul de urbanizare, dar şi la o dezvoltare regională asimetrică. Bărbaţii sînt antrenaţi mai mult în mobilitate internă decît femeile(6), acestea din urmă fiind adeseori limitate în alegere din cauza responsabilităţilor de familie.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(6) Ibidem

Ponderea persoanelor de vîrsta a treia în capitalul uman al ţării (lucrătorii din categoriile de vîrstă de 55-64 de ani, 65 de ani şi peste), în ultimii ani, înregistrează creşteri în totalul populaţiei ocupate. Acest fapt se datorează numărului relativ mare a persoanelor care, aflîndu-se deja la pensie, continuă să activeze în unele ramuri ale economiei naţionale, din cauza insuficienţei de specialişti, în special în mediul rural, şi a cuantumului mic al pensiilor. Un aspect de care trebuie să se ţină cont este faptul că tendinţa migranţilor de a reveni în ţară este proporţională cu înaintarea în vîrstă(7). Aceştia deţin unele abilităţi şi cunoştinţe obţinute peste hotare care, odată valorificate, pot consolida rezerva de capital uman. În caz contrar, provocările pe piaţa muncii, în special în mediul rural, ar putea să se amplifice(8). În acelaşi rînd, studii ale „HelpAge Moldova” semnalează situaţii de discriminare a persoanelor vîrstnice pe piaţa muncii, care necesită o abordare individualizată. Valoarea scăzută a indicelui de îmbătrînire activă (de 27,1, puncte, semnificativ mai mic decît media ţărilor Uniunii Europene – 34 de puncte) indică asupra faptului că peste 2/3 din persoanele cu vîrstă de 55 de ani şi peste nu se bucură de îmbătrînire în condiţii de implicare socială şi economică, de sănătate şi siguranţă, într-un mediu favorabil îmbătrînirii active.(9) Toţi aceşti factori indică necesitatea dezvoltării politicilor pentru îmbătrînirea activă atît din perspectiva adaptării competenţelor la noile cerinţe ale pieţei muncii, cît şi a accesului/reintegrării acestora pe piaţa muncii. În acest sens, reforma Cadrului Naţional al Calificărilor nu mai suportă amînare, pentru ca toate competenţele dobîndite formal, nonformal şi informal să fie recunoscute, iar traseul ce leagă segmentele ocupaţionale să fie unul coerent şi succesiv.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(7) Ibidem

(8) Vremiş Maria ş.a. *Reîntoarcerea lucrătorilor migranţi şi dezvoltarea socio-economică a Republicii Moldova*. Organizaţia Internaţională a Muncii, Chişinău, 2014.

(9) Buciuceanu-Vrabie M. *Indicele de îmbătrînire activă în Republica Moldova. Document de politici.* Centrul Cercetări Demografice, Fondul Organizaţiei Naţiunilor Unite pentru populaţie în Republica Moldova. Chişinău, 2016.

În ceea ce priveşte distribuţia populaţiei ocupate în funcţie de statutul ocupaţional, se poate constata că salariaţii au prezentat o tendinţă de scădere şi au constituit 65,4% din totalul populaţiei ocupate în anul 2015, pe fundalul creşterii lucrătorilor pe cont propriu, cu o pondere de 30,1%. Numărul angajatorilor în 2015 este unul foarte modest, de doar 7,2 mii persoane sau 0,6%, ceea ce indică o consolidare anevoioasă a raporturilor de piaţă, dar şi prezenţa unui spirit antreprenorial redus.

Lucrătorii pe cont propriu şi lucrătorii familiali constituie majoritatea în ocuparea informală, care, la rîndul ei, atinge circa 30% din ocuparea totală în agricultură, construcţii, servicii. Aceştia sînt în mod deosebit afectaţi de condiţiile de muncă precare şi cad în afara incidenţei legislaţiei muncii, care nu reglementează pe deplin formele nonstandard de muncă cu privire la lucrul sezonier, pe termen scurt la domiciliu etc., perpetuîndu-se astfel relaţii de muncă informale.

|  |
| --- |
| **Puncte-cheie:**  – Ratele de activitate şi de ocupare a femeilor înregistrează valori mai mici decît cele ale bărbaţilor;  – Femeile tinere de la 25 pînă la 34 ani sînt cea mai numeroasă categorie printre cei care nu învaţă, nu muncesc şi nici nu sînt încadraţi în formare profesională din cauza dificultăţii de a concilia obligaţiile de familie cu cele profesionale;  – Tinerii deţin o pondere mică în totalul populaţiei ocupate ca urmare a exigenţelor angajatorilor cu privire la experienţa de muncă, competenţe şi calificări;  – Rata de ocupare este mai joasă în mediul rural din cauza lipsei oportunităţilor de angajare şi a atractivităţii reduse a locurilor de muncă disponibile. |

**2. Oferta de forţă de muncă**

***2.1. Tendinţele demografice***

Evoluţiile demografice şi modificările structurale ale populaţiei din Republica Moldova din ultimii ani atestă o situaţie dificilă, care va avea un impact negativ asupra formării capitalului uman. Numărul populaţiei totale înregistrează o descreştere constantă, aceasta fiind determinată de sporul natural negativ şi fenomenul migraţiei. Conform datelor Biroului Naţional de Statistică, la 1 ianuarie 2016, numărul populaţiei stabile a Republicii Moldova a constituit 3553,1 mii de persoane, din care 1843,9 mii de femei (corelaţie femei/bărbaţi de 107%), fiind în descreştere cu 1,31% faţă de anul 2005.

Procesele demografice au condiţionat nu doar reducerea numărului populaţiei, dar şi îmbătrînirea acesteia, determinată de efectele tranziţiei demografice (caracteristică tuturor statelor europene), de rînd cu emigrarea extinsă în scop de muncă. Rata de îmbătrînire a populaţiei(10), în 2014, a depăşit nivelul de 16,2%, fiind în creştere cu 2,6 puncte procentuale faţă de anul 2005. Procesul de îmbătrînire avansează deosebit de rapid în mediul rural, în care această rată a constituit 16,4% comparativ cu 15,95% în mediul urban. Rata în funcţie de vîrstă este, de asemenea, în creştere – de la 50,9% în 2009 pînă la 52,4% în 2014.

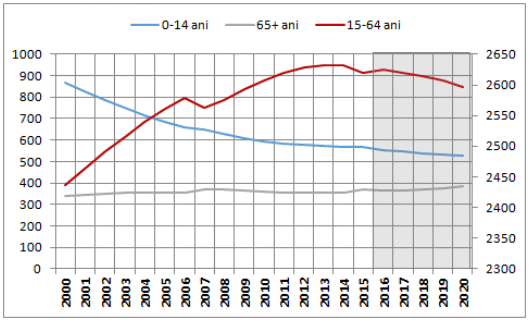
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(10) Numărul persoanelor în vîrstă de 60 ani şi peste la 100 locuitori.

Tendinţele demografice actuale şi cele de perspectivă au un impact negativ asupra formării ofertei de muncă din Republica Moldova, indicînd o diminuare constantă a numărului populaţiei în vîrstă aptă de muncă, precum şi o creştere continuă a numărului persoanelor de vîrsta a treia, fără nici o şansă de redresare a situaţiei. Astfel, populaţia aptă de muncă (15-64 de ani) va începe să descrească constant începînd cu anul 2017 (figura 7). În acelaşi timp, deşi încă relativ mic, nivelul de reîntregire peste hotare a familiilor de migranţi moldoveni este în creştere (18700 sau 4,5% din migranţii pe termen lung), în special prin alăturarea copiilor la părinţii aflaţi peste hotare. Această tendinţă este mai pronunţată în ţările Uniunii Europene, unde circa 32% din gospodăriile de migranţi sînt reunificate. Acest fapt poate avea consecinţe importante de ordin demografic, deoarece intenţia de revenire este mai scăzută în rîndul categoriei respective de migranţi.(11) Aceste tendinţe vor continua să micşoreze presiunea asupra pieţei muncii, dar, prin acest proces, Republica Moldova nu va beneficia de avantajele tendinţelor demografice pe care le-a avut pînă în prezent.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(11) Nicolaas de Zwager, Ruslan Sinţov. *Inovaţie în migraţia circulară – Migraţie şi dezvoltare în Moldova: Studiu de piaţă*. NEXUS Moldova Intern, Agency for Source Country Information (IASCI), Centrul de Analize şi Investigaţii Sociologice, Politologice şi Psihologice (CIVIS). Chişinău, 2014.



**Figura 7.** *Dinamica şi prognoza principalelor grupe ale populaţiei. Categoria de 0–14 ani*

*şi 65+ ani pe axa din stînga, iar categoria de 15–64 de ani pe axa din dreapta*

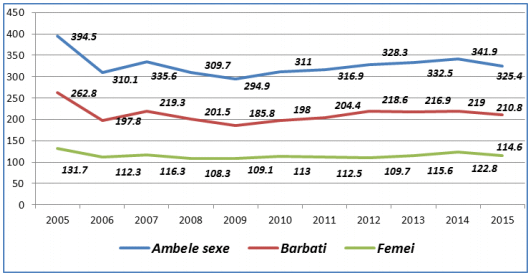
**Sursa:** *Calculele autorului în baza datelor Biroul Naţional de Statistică*

***2.2. Migraţia externă a forţei de muncă din Republica Moldova***

Migraţia externă a forţei de muncă este fenomenul care marchează cel mai mult piaţa muncii şi dezvoltarea per ansamblu în Republica Moldova. Din 1998 migraţia internaţională în scop de muncă s-a intensificat, astfel încît peste hotarele ţării se află 12,4% din totalul populaţiei în vîrstă de 15-64 de ani (25,7% din populaţia economic activă). Migraţia forţei de muncă este reflectată în mai multe surse de date statistice, printre care cele mai importante sînt Ancheta forţei de muncă a Biroului Naţional de Statistică, studiul de piaţă efectuat de NEXUS IASCI/CIVIS. În acest document se face referinţă la primele două surse menţionate mai sus, care, deşi oferă estimări diferite, scot în evidenţă tendinţele asemănătoare şi proporţionale ale fenomenului migraţiei forţei de muncă din Republica Moldova. Astfel, Biroul Naţional de Statistică 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 479000 de persoane plecate în scop de muncă, fie pe termen lung, fie pentru perioade scurte/sezoniere.(12)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(12) Dincolo de sursele prezentate mai sus, migraţia internaţională se regăseşte şi în datele colectate de Poliţia de Frontieră a Ministerului Afaceri Interne şi Centrul Resurselor Informaţionale de Stat „Registru”. Însă aceste date sînt mai puţin relevante pentru analiza dată fie din motiv că includ un număr limitat de emigranţi, fie pentru că metodologia de colectare a acestor date nu permite diferenţierea categoriilor distincte de migranţi, în cazul dat, a celor plecaţi în scop de muncă. Profilul migraţional extins este una dintre cele mai importante surse analitice despre migraţia din Moldova. Ţările de destinaţie, de asemenea, prezintă date statistice despre muncitorii migranţi din Moldova. Mai multe detalii la acest subiect pot fi găsite în: Vremiş Maria ş.a. *Profilul migraţional extins al Republicii Moldova 2007-2012*. Organizaţia Internaţională pentru Migraţie. Chişinău, 2013.



**Figura 8.** Populaţia de 15 ani şi peste, aflată la lucru sau în căutare

de lucru peste hotare, pe sexe, mii de persoane

**Sursa:** Biroul Naţional de Statistică

Amploarea migraţiei internaţionale de muncă este determinată, în mare măsură, de lipsa oportunităţilor de angajare şi salariile mici pe piaţa internă. Mediul rural este afectat în mod special de migraţie, cu 68,8% din totalul migranţilor sau 13% din capitalul uman din mediul rural (33,3% din populaţia economic activă din localităţile rurale). Deşi în perioada de referinţă numărul femeilor migrante a fost în creştere, bărbaţii au predominat cu 64,8% din totalul migranţilor în 2015.

Conform datelor Anchetei forţei de muncă, 2/3 din migranţi aleg să plece la muncă în Federaţia Rusă, decizie determinată de accesul lingvistic, cultura locală, existenţa contactelor sociale şi a regimului fără vize etc.; 14% optează pentru Italia, iar un număr mult mai mic – pentru alte ţări, printre care Israel, Turcia, SUA etc. Se atestă diferenţe semnificative între ţările de destinaţie alese de bărbaţi şi femei. Peste 70% din migranţii moldoveni plecaţi în Italia, Grecia, Israel etc. sînt femei, deoarece aici lise oferă oportunităţi de angajare mai accesibile în domeniul serviciilor casnice, hoteliere, comerciale sau ocrotirea sănătăţii; iar cei mai mulţi bărbaţi, în special din mediul rural, optează pentru locurile de muncă oferite de Rusia, Ucraina, România, în construcţii, transport şi telecomunicaţii sau industrie.(13)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(13) Vremiş Maria. *Profilul femeilor migrante*. Biroul Naţional de Statistică, Programul Naţiunilor Unite pentru Dezvoltare (PNUD), Entitatea Naţiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen şi Abilitarea Femeilor (UN Women). Chişinău, 2016.

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 de ani – 38,6% şi 35-44 ani – 21,6%. Cei mai mulţi bărbaţi au studii gimnaziale şi secundar profesionale în domenii precum inginerie, prelucrare şi construcţii (47,0%) şi servicii (36,9%), iar femeile – studii liceale, gimnaziale, secundar profesionale şi medii de specialitate, în domeniile ingineriei, prelucrării şi construcţiilor, ştiinţelor sociale şi dreptului, serviciilor, educaţiei şi sănătăţii. Printre migranţii cu studii superioare şi medii, femeile depăşesc de două şi, respectiv, 2,4 ori bărbaţii. De asemenea, înainte de plecare, femeile au deţinut poziţii relativ mai înalte decît bărbaţii.

Majoritatea migranţilor îşi schimbă domeniul de activitate după plecare, adesea ocupînd locuri de muncă mai puţin calificate. Datele statistice arată că majoritatea migranţilor pînă la plecare au activat în sectorul agricol (50,3%), pe cînd peste hotare peste 3/4 din bărbaţi sînt încadraţi în domeniul construcţiilor. În rîndul femeilor, circa o pătrime a lucrat anterior în administraţie, învăţămînt, sănătate, iar în ţările de destinaţie peste jumătate dintre acestea prestează servicii gospodăriilor casnice.(14) Persoanele cu studii superioare sînt adesea antrenate în munci mai puţin calificate, lucru care duce la irosirea capitalului uman.(15) Majoritatea migranţilor nu au obţinut recunoaşterea calificărilor profesionale în ţările de destinaţie din cauza impedimentelor de procedură sau a lipsei necesităţii pentru cei care aleg locuri de muncă necalificată. Un aspect negativ este că în timp ei îşi pierd calificările profesionale. Foarte puţini (circa 9%) continuă studiile peste hotare, probabilitatea acestui fapt creşte odată cu nivelul de instruire al migranţilor.(16) În acelaşi timp, la revenirea în Moldova, majoritatea persoanelor nu reuşesc să obţină recunoaşterea calificărilor profesionale şi certificarea experienţei de muncă acumulate peste hotare, din cauza lipsei informării şi reglementărilor în domeniul respectiv. În acest context, dezvoltarea unui mecanism de recunoaştere a calificărilor, de certificare a experienţei de muncă a lucrătorilor migranţi şi de facilitare a recalificării sînt domenii prioritare de intervenţie din partea statului pentru reintegrarea eficientă a migranţilor reveniţi pe piaţa muncii şi în viaţa socială din Moldova.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(14) Biroul Naţional de Statistică. *Ancheta forţei de muncă – Migraţia forţei de muncă în Republica Moldova.* Chişinău, 2013. Disponibil: <http://www.statistica.md/public/files/publicatii_electronice/migratia/Sinteza_MFM_2012.pdf>

(15) Sinţov Ruslan, Natalia Cojocaru*. Evaluarea legăturilor dintre educaţie, formare şi migraţia forţei de muncă în Republica Moldova*. Organizaţia Internaţională pentru Migraţie. Budapesta, 2013.

(16) Vremiş Maria ş.a. *Reîntoarcerea lucrătorilor migranţi şi dezvoltarea socio-economică a Republicii Moldova*. Organizaţia Internaţională a Muncii, Chişinău, 2014.

Migraţia forţei de muncă este sensibilă la ciclurile economice şi rigorile politicilor migraţionale din ţările de destinaţie şi din Moldova. De exemplu, în 2015 nivelul migraţiei a scăzut în special din cauza înrăutăţirii condiţiilor economice şi introducerii restricţiilor de şedere şi intrare în Federaţia Rusă. Pe de altă parte, anularea regimului de vize pentru unele ţări europene ar putea să inverseze vectorul migraţional dinspre Est spre Vest, menţinînd tendinţele existente de migraţie a forţei de muncă.

Migraţia în scop de muncă este esenţială pentru asigurarea unui trai decent pentru o bună parte a populaţiei din Republica Moldova. De regulă, majoritatea migranţilor (54,2%) pînă la plecare au fost persoane ocupate: fie că au avut un loc de muncă plătit (33,9% erau salariaţi), fie că au avut o afacere proprie (20,3%). Alte 13,7% din totalul migranţilor pînă la plecare erau în căutarea unui loc de muncă. Prin urmare, principalul factor care a determinat plecarea la muncă peste hotare îl reprezintă salariile mici şi lipsa veniturilor adecvate pentru un trai decent. Aceiaşi factori sînt printre motivele de remigrare a persoanelor revenite temporar în Republica Moldova, în special a celor tinere.

Migraţia forţei de muncă, pe de o parte, reduce presiunea asupra ofertei interne şi necesităţii creării noilor locuri de muncă, iar pe de altă parte, asigură intrarea unor fluxuri financiare semnificative care, la rîndul lor, contribuie la creşterea bunăstării populaţiei. În perioada 2000-2014, volumul net al remitenţelor a crescut de peste nouă ori, de la 178,6 mil. dolari SUA la 1612 mil. dolari SUA în 2014(17) (sau 36% din produsul intern brut în 2007 şi 26% în 2014). Această sumă de bani poate fi şi mai mare, dacă se iau în considerare şi transferurile efectuate pe căi neoficiale. În condiţii de scădere a remitenţelor, intensificare a migraţiei de revenire, presiunile asupra pieţei muncii, consumului gospodăriilor casnice şi politicilor monetare ar putea spori, impunînd necesitatea unor politici corespunzătoare.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(17) Prohniţchi Valeriu, Lupuşor Adrian. *Opţiuni privind valorificarea remitenţelor şi economiilor emigranţilor pentru dezvoltarea Republicii Moldova*. Programul Naţiunilor Unite pentru Dezvoltare. Chişinău, 2013.

Migraţia forţei 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 109.000 persoane sînt antrenate în migraţie sezonieră, majoritatea fiind bărbaţi şi locuitori din mediul rural. În prezent, Rusia atrage circa 80% din aceşti muncitori, însă studiul Nexus anticipează că ţările UE şi Israel vor deveni în viitor tot mai atractive pentru lucrătorii sezonieri. În cazul Israelului, acest lucru se datorează şi oportunităţilor oferite de Acordul bilateral privind migraţia forţei de muncă, semnat între Republica Moldova şi Israel, de care au beneficiat 4252 de persoane în perioada de valabilitate a acestuia (din 2013 pînă în septembrie 2016), numărul doritorilor fiind în creştere. Prin urmare, este necesară diversificarea oportunităţilor de angajare peste hotare a lucrătorilor migranţi prin elaborarea politicilor şi serviciilor eficiente pentru migraţie circulară, care să răspundă necesităţilor migranţilor din Moldova şi să asigure respectarea drepturilor şi securităţii acestora.

În acelaşi timp, circa 11% din migranţii pe termen lung, preponderent bărbaţi din mediul rural, au revenit cu traiul permanent în Moldova din ţări ca Rusia, Italia şi Israel. Probabilitatea de întoarcere este mai mare în cazul persoanelor cu vîrstă mai înaintată, de vîrstă prepensionară sau pensionară (şi care, prin urmare, vor avea nevoie de pensie), care fie că şi-au atins obiectivele plecării, fie că au întîmpinat probleme de sănătate sau altă natură(18). Ponderile celor care reuşesc să se angajeze la întoarcere sînt mai mari printre bărbaţii din mediul urban. În acest context apare necesitatea implementării unor politici de facilitare a reintegrării migranţilor reveniţi în regim teritorial şi sensibile la gen.(19)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(18) Pînă în 2013 circa 44000 migranţi au revenit în ţară, conform Nicolaas de Zwager, Ruslan Sinţov. *Inovaţie în migraţia circulară – Migraţie şi dezvoltare în Moldova: Studiu de piaţă*. NEXUS Moldova Intern. Agency for Source Country Information (IASCI), Centrul de Analize şi Investigaţii Sociologice, Politologice şi Psihologice (CIVIS). Chişinău, 2014.

(19) Vremiş Maria ş.a. *Reîntoarcerea lucrătorilor migranţi şi dezvoltarea socio-economică a Republicii Moldova*. Organizaţia Internaţională a Muncii, Chişinău, 2014.

În ultimii ani, problemele migraţiei de muncă şi ale remitenţelor au devenit mai vizibile pe agenda guvernamentală. Crearea în 2012 a Biroului pentru Relaţii cu Diaspora a îmbunătăţit cadrul instituţional de coordonare a tuturor politicilor de stat care vizează migraţia, iar implementarea Programului de atragere a remitenţelor „PARE 1+1” stimulează valorificarea remitenţelor pentru dezvoltarea economiei.

Procesul de imigrare în Republica Moldova înregistrează tendinţe de creştere, astfel în 2014 numărul imigranţilor s-a dublat faţă de 2009, constituind 4.204 de persoane. În Moldova imigrează preponderent bărbaţi (numărul acestora fiind de 2,3 ori mai mare decît cel al femeilor), persoane cu studii medii de specialitate/studii superioare/grade ştiinţifice (57,8%). În acelaşi timp, în 2014 numărul străinilor din Republica Moldova care deţineau permise de şedere permanentă a constituit 11.121 de persoane, cu 24,8% mai puţin faţă de 2009. În acest context, sînt necesare unele intervenţii din partea factorilor de decizie pentru integrarea acestor categorii de persoane, care ar putea fi benefică, mai ales în contextul lipsei de specialişti în mediul rural, afectat de migraţia populaţiei.(20)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(20) Raportul analitic *Profilul migraţional extins al Republicii Moldova 2009-2014*. Organizaţia Internaţională pentru Migraţie. Chişinău, 2016.

|  |
| --- |
| **Puncte-cheie:**  – Amploarea migraţiei internaţionale de muncă este determinată de salariile mici şi lipsa oportunităţilor de a obţine venituri adecvate pentru un trai decent (76,5%);  – Migraţia internaţională în scop de muncă asigură transferul remitenţelor care contribuie semnificativ la scăderea nivelului de sărăcie;  – Migraţia forţei de muncă din Moldova este sensibilă la ciclurile economice şi rigorile politicilor migraţionale din ţările de destinaţie şi din Moldova;  – Migraţia masivă din mediul rural – 13% din totalul capitalului uman de la sate (33,3% din populaţia economic activă din mediul rural);  – Deşi pe parcursul perioadei de referinţă, numărul femeilor migrante este în creştere, în totalul persoanelor migrante predomină bărbaţii – 64,8% în 2015;  – Migraţia persoanelor tinere (25-34 de ani) este în creştere – 38,6% din numărul total de migranţi;  – Problema recunoaşterii calificărilor profesionale şi certificarea experienţei de muncă obţinute peste hotare de către migranţi persistă;  – Este necesară diversificarea oportunităţilor de angajare peste hotare a lucrătorilor migranţi prin elaborarea politicilor şi serviciilor eficiente pentru migraţie circulară;  – Tendinţa de revenire cu traiul permanent în Moldova este mai mare în rîndul persoanelor de vîrstă înaintată, care şi-au atins obiectivele plecării sau au întîmpinat diverse probleme în procesul de migraţie;  – Numărul de imigranţi înregistrează tendinţe de creştere, dublîndu-se în anul 2014 în comparaţie cu anul 2009. |

***2.3. Educaţie şi formare profesională***

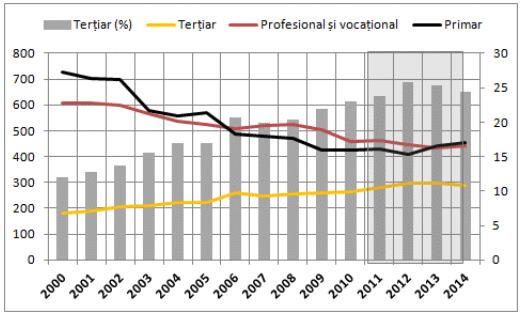
Oferta de muncă, pe lîngă procesele demografice şi cele migratorii, este influenţată şi de procesele de educaţie şi formare profesională. Calitatea capitalului uman, în mare măsură, influenţează nivelul şi calitatea ocupării. Problema calităţii capitalului uman este calificată drept una dintre cele mai importante şi stringente, Strategia naţională de dezvoltare „Moldova 2020” urmărind, în mod special, îmbunătăţirea calităţii studiilor în vederea reducerii decalajului dintre necesităţile pieţei muncii şi oferta educaţională.

Din perspectiva nivelului de instruire, conform datelor statistice din 2015, majoritatea persoanelor ocupate aveau studii superioare – 24,3%, secundar profesionale – 22,3% şi liceale – 19,7%, în timp ce populaţia inactivă în vîrstă aptă de muncă avea studii gimnaziale – 29,7%, liceale – 22,7% şi secundar profesionale – 17,3% (figura 9). Se constată o descreştere a numărului persoanelor încadrate în procesul de educaţie în anul de studii 2014-2015 faţă de anul de studii 2010-2011, cea mai mare scădere fiind înregistrată la nivelul instituţiilor de învăţămînt profesional tehnic – cu 18,3%, şi universitar – cu 17%. În acelaşi timp, circa 18.400 de tineri au plecat pentru a-şi continua studiile peste hotare, o mare parte dintre aceştia fac studii superioare.(21)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(21) Nicolaas de Zwager, Ruslan Sinţov. *Inovaţie în migraţia circulară – Migraţie şi dezvoltare în Moldova: Studiu de piaţă*. NEXUS Moldova Intern. Agency for Source Country Information (IASCI), Centrul de Analize şi Investigaţii Sociologice, Politologice şi Psihologice (CIVIS). Chişinău, 2014.

Republica Moldova, deşi alocă o parte considerabilă din veniturile sale pentru educaţie, comparativ cu alte state din regiune, are performanţe relativ modeste în sectorul dat. Chiar dacă numărul persoanelor încadrate în procesul de educaţie şi formare profesională este în descreştere, cheltuielile alocate pentru educaţie au înregistrat o creştere continuă, fiind în anul 2014 de aproximativ 2,9 ori mai mari decît cele alocate în anul 2005, reprezentînd 7% din produsul intern brut (în 2009 acestea au atins nivelul de 9,4% din produsul intern brut, aproape dublu faţă de ţările din regiune).



**Figura 9.** *Dinamica populaţiei ocupate conform statutului educaţional (axa din stînga, mii)*

*şi ponderea celor cu studii universitare (axa din dreapta, %)*

**Sursa:** *Calculele autorului în baza datelor Biroul Naţional de Statistică*

Cu toate acestea, conform Raportului Global de Competitivitate 2014-2015, scorul Republicii Moldova la indicatorul calitatea sistemului educaţional(22) este unul dintre cele mai reduse faţă de alte state din regiune. Principala cauză care determină ineficienţa cheltuielilor publice pentru educaţie ţine de existenţa unui sector supradimensionat (număr de instituţii şi personal) comparativ cu numărul de elevi/studenţi, care a scăzut semnificativ în ultimii ani. În aceste condiţii este necesară realizarea reformelor educaţionale, în special a celor legate de funcţionarea sistemelor de asigurare a calităţii, reconceptualizarea curriculumului, formarea profesională continuă a cadrelor didactice, dotarea şi renovarea instituţiilor de învăţămînt profesional.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(22) Indicatorul *calitatea sistemului educaţional* reflectă cît de bine învăţămîntul face faţă necesităţilor economiei competitive. Indicatorul poate obţine un scor ce variază de la 1 la 7. O valoare mai mare a scorului indică asupra unei calităţi mai înalte a sistemului educaţional

Lipsa anticipării cererii pe piaţa muncii, precum şi a corelării necesarului de calificări împiedică reducerea discrepanţelor dintre cererea şi oferta de muncă. Se atestă lipsa prognozelor pe termen mediu sau lung, care ar putea anticipa competenţele necesare pe piaţa muncii, iar instituţiile de învăţămînt s-ar conforma exigenţelor, consolidîndu-se astfel legătura educaţiei cu piaţa muncii. Unele studii recente au evidenţiat deficitul de forţă de muncă în domenii ca agricultura, industria alimentară, construcţiile, industria textilă etc., dar şi în ceea ce priveşte noile specialităţi: tehnologi pentru fabricarea uleiurilor vegetale şi uleiurilor eterice, operatori aparate de măsură şi control automatizate, operatori-programatori maşini de tricotat, programatori software, microbiologi în industria vinicolă etc. Totodată, prognoza pieţei muncii realizată de Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă atestă un deficit de forţă de muncă calificată, reflectat în două aspecte: lipsa personalului calificat şi fluctuaţia mare pe anumite segmente ocupaţionale, cum ar fi comerţul angro şi cu amănuntul, agricultura, silvicultura şi pescuitul, administraţia publică şi apărare (23).

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(23) *Prognoza pieţei muncii 2016*, Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă

Principalele probleme atestate în învăţămîntul profesional tehnic şi care au o influenţă majoră asupra pieţei muncii se referă la: corelarea slabă a calificărilor cu necesităţile pieţei muncii, ceea ce provoacă dezechilibre pe piaţa muncii şi deficit de forţă de muncă; ineficienţa valorificării resurselor financiare; reducerea calităţii forţei de muncă formate şi reducerea ratei de angajare a absolvenţilor pe piaţa muncii. Interacţiunea dintre sistemul de formare profesională şi piaţa forţei de muncă din Republica Moldova este încă insuficientă, agenţii economici confruntîndu-se cu deficit de forţă de muncă şi calificarea joasă a acesteia. Astfel, este necesară consolidarea şi extinderea colaborării instituţiilor de învăţămînt profesional cu angajatorii şi cu asociaţiile profesionale. Această colaborare se poate manifesta prin modernizarea sistemului de orientare profesională, a programelor de formare profesională, avînd la bază sistemul dual, implicarea mai activă a angajatorilor în anticiparea calificărilor la nivel de sector şi a dezvoltării acestora. Implicarea mediului de afaceri la elaborarea standardelor ocupaţionale şi, respectiv, a curriculumului educaţional trebuie promovată şi de acum înainte. Comisiile sectoriale în construcţii, agricultură, tehnologii informaţionale, parteneriatele stabilite şi standardele ocupaţionale elaborate în comun cu mediul de afaceri sînt un exemplu de urmat în acest sens.

O provocare pentru piaţa muncii din Republica Moldova o reprezintă numărul locurilor de muncă vacante înregistrate şi neocupate. Conform Agenţiei Naţionale pentru Ocuparea Forţei de Muncă, cea mai mare parte a acestora se adresează persoanelor cu nivel de instruire profesional tehnic secundar, mediu general şi pentru muncitorii necalificaţi (75%) şi o mai mică parte persoanelor cu nivel de instruire superior şi profesional tehnic postsecundar (25%). Factorii care fac dificilă ocuparea locurilor de muncă vacante sînt nivelul scăzut de calificare al potenţialilor angajaţi, necorespunderea dintre nivelul de studii şi locul de muncă şi nivelul scăzut al salariilor oferite, dar şi migraţia forţei de muncă, în special a persoanelor calificate. Conform prognozei realizate de Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă, lipsa investiţiilor în sectoarele care necesită forţă de muncă calificată şi discrepanţa dintre cunoştinţele obţinute şi cele solicitate de angajatori vor menţine tendinţele actuale de subutilizare a capitalului uman. Această realitate este, printre altele, un rezultat al decalajului dintre sistemul educaţional şi necesităţile pieţei muncii. Astfel, un sistem de educaţie profesional tehnic mai bun, sporirea adaptabilităţii şi flexibilităţii forţei de muncă la cerinţele în continuă schimbare sînt esenţiale pentru a face faţă provocărilor actuale.

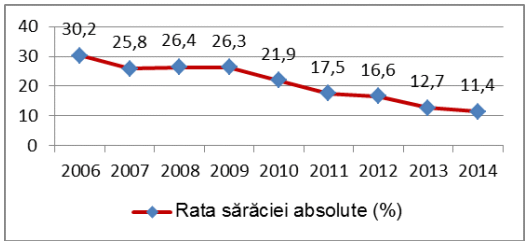
|  |
| --- |
| **Puncte-cheie:**  – Descreşterea numărului persoanelor încadrate în procesul de educaţie, cea mai mare scădere fiind înregistrată la nivelul instituţiilor de învăţămînt profesional tehnic;  – Performanţe relativ modeste în educaţie, deşi pentru acest domeniu se alocă o parte considerabilă din venituri faţă de alte state din regiune;  – Lipsa anticipării corecte a cererii pe piaţa muncii, precum şi a corelării necesarului de calificări în vederea creşterii adaptabilităţii forţei de muncă la cerinţele pieţei muncii şi reducerea discrepanţelor dintre cererea şi oferta de muncă;  – Necesitatea consolidării şi extinderii colaborării instituţiilor de învăţămînt profesional cu angajatorii şi cu asociaţiile profesionale în scopul promovării programelor de instruire la locul de muncă, dar şi de participare a angajatorilor la procesul de elaborare a curriculumului;  – Necorelarea pregătirii specialiştilor cu necesităţile pieţei muncii generează dezechilibre pe piaţa muncii şi deficit de ofertă a forţei de muncă, ineficienţa valorificării resurselor financiare în învăţămîntul profesional tehnic, reducerea calităţii forţei de muncă formate şi diminuarea ratei de angajare a absolvenţilor de învăţămînt profesional pe piaţa muncii. |

**3. Calitatea vieţii şi incluziunea socială**

Lipsa ocupării productive generează repercusiuni adverse şi asupra calităţii vieţii umane. Cu toate că pe parcursul perioadei de referinţă veniturile populaţiei au crescut, situaţia la acest capitol rămîne destul de incertă. Din 2006 pînă în 2015 venitul mediu disponibil al populaţiei a crescut de 2,33 ori – de la 839,6 lei pînă la 1956,6 lei – în valori nominale. Această creştere a fost determinată de majorarea veniturilor din toate sursele de venit, inclusiv cele rezultate din remitenţe.

Principala sursă de venit rămîne activitatea salariată. Deşi ponderea salariului în structura veniturilor disponibile populaţiei este în scădere, marcînd în 2015 – 41,4%, în ianuarie 2016 salariul mediu nominal brut a constituit 4665,8 lei, cu 9,5% mai mult decît în ianuarie 2015, fiind în scădere, totodată, în termeni reali cu 3,1%.

Creşterea veniturilor populaţiei din contul remitenţelor a contribuit la reducerea nivelului sărăciei, care s-a diminuat de aproape 2 ori în ultimii cinci ani. Migraţia a devenit, în timp, o soluţie pentru ieşirea din sărăcie, transferurile băneşti reprezentînd 17,4% din totalul veniturilor gospodăriilor casnice, inclusiv 11,8% în mediul urban şi 23,4% în mediul rural. De menţionat că, în ultimul an, volumul remitenţelor s-a diminuat pe fundalul crizei economice din Rusia, dar şi din Europa.



**Figura 10.** *Rata sărăciei absolute (%)*

**Sursa:** *Biroul Naţional de Statistică*

Nivelul inegalităţii a scăzut, deşi diferenţele în nivelul bunăstării dintre cei săraci şi bogaţi persistă, în special în mediul rural. În 2014 coeficientul Gini, după consum a constituit 0,2579 şi s-a micşorat cu 6,3% comparativ cu anul precedent; coeficientul decil(24) a scăzut pînă la 4,6. Reducerea sărăciei pe parcursul perioadei de referinţă a fost determinată, în mare parte, de creşterile înregistrate de economie, de majorarea volumului remitenţelor, precum şi de modificarea politicii în domeniul acordării ajutorului social.(25)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(24) Coeficientul decil – raportul dintre cheltuielile medii ale celor mai bogate 10% din populaţie şi ale celor mai sărace 10% din populaţie

(25) *Raport privind sărăcia în Republica Moldova în 2014*. Ministerul Economiei al Republicii Moldova. Chişinău, 2015.

Totodată, nivelul sărăciei din mediul rural este de 7,5 ori mai mare decît în mediul urban, rata sărăciei fiind de 16,4% comparativ cu 2,2% în oraşele mari şi de 8,4% în oraşele mici. În pofida faptului că rata sărăciei rurale a avut tendinţa 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 oportunităţilor de angajare, precum şi de nivelul înalt al ocupării în agricultură (53,3% din populaţia ocupată în mediul rural), domeniu în care productivitatea muncii este scăzută şi veniturile insuficiente, majoritatea practicînd o agricultură de subzistenţă. Pentru cei angajaţi cu contract de muncă, salariul mediu lunar în agricultură a constituit 2773,9 lei, cu 33,5% mai mic decît media pe ţară în 2014. Pe de altă parte, lucrătorii din sectoarele nonagricole sînt afectaţi într-o măsură mult mai mică de riscul sărăciei.

Deţinerea unui loc de muncă nu garantează evitarea riscului sărăciei. În jur de 25,5% din gospodăriile casnice conduse de salariaţii din sectorul agricol şi 6,8% din gospodăriile casnice conduse de salariaţii din sectorul nonagricol sînt expuse riscului de sărăcie. Persistenţa sărăciei în rîndul salariaţilor este determinată, în mare parte, de mărimea mică a salariului minim garantat în raport cu minimul de existenţă şi mult mai jos de pragul sărăciei (400 lei comparativ cu 965 de lei în 2005 şi 1.000 de lei comparativ cu 1.257 de lei în 2015). În acest context, o cale de reducere a sărăciei în muncă ar fi apropierea mărimii salariului minim garantat de valoarea pragului sărăciei, iar în perspectivă şi de mărimea minimului de existenţă, ţinînd cont, totodată, de creşterea productivităţii muncii.

Nivelul salariilor a crescut preponderent în sectoarele nonagricole şi mai puţin în agricultură, unde sînt antrenaţi majoritatea săracilor şi cei mai săraci. Drept rezultat al acestei creşteri salariale diferenţiate şi a orientării spre agricultura de subzistenţă (în special pentru săraci şi chintila IV şi V), diferenţa dintre venitul din muncă dintre chintiile IV –V şi I-III (atît din salarii, cît şi la autoangajare) nu s-a diminuat. Salariile mici nu stimulează ocuparea formală, ci mai curînd economia informală. Deşi sărăcia în muncă a scăzut de la 25% la 15% în perioada 2006–2012, această tendinţă ar putea fi schimbată în condiţiile de scădere a remitenţelor, austeritate bugetară şi salariu minim extrem de mic (25% din salariaţi cîştigau doar 2/3 din salariul median în 2012)(26).

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(26) Ciloci Igor, Morari Sergiu. *Decent Work Country Profile of the Republic of Moldova*. International Labour Organization. Budapest, 2013. Disponibil: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_424048.pdf>

Pensionarii sînt 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 decît media naţională, din cauza pensiilor mici, principala sursă de venit pentru acestea. În ianuarie 2015 mărimea medie lunară a pensiei a fost cu 19,0% mai mică decît mărimea minimului de existenţă a pensionarilor şi cu 13,4% mai mică decît pragul sărăciei absolute. Se constată că persoanele de vîrsta a treia angajate în cîmpul muncii sînt afectate de riscul sărăciei într-o măsură mai mică decît cele dependente de pensie. În acest context, reformarea sistemului de pensii trebuie să fie o prioritate, care, în termen scurt, să prevadă acţiuni ce ţin de eliminarea tratamentului preferenţial, mărirea vîrstei de pensionare, stimulente pentru reducerea economiei informale etc. Asigurarea unei legături mai puternice cu piaţa muncii şi sistemul de pensionare este, de asemenea, necesară, date fiind contribuţiile acestuia la sistemul de asigurări sociale.

Riscul sărăciei creşte şi odată cu creşterea numărului membrilor gospodăriilor casnice. Astfel, în 2014 cele mai vulnerabile au fost gospodăriile formate din cinci şi mai multe persoane şi familiile cu trei şi mai mulţi copii, pentru acestea din urmă rata sărăciei a constituit 27,1%, de 2,9 ori mai mare decît pentru gospodăriile casnice cu un singur copil.(27) Deosebit de vulnerabile sînt familiile în care lucrează doar un membru, întrucît mamele tinere cu copii mici nu au posibilitatea să se angajeze cu un program complet de muncă. În acest context, se observă o tendinţă constant crescătoare a numărului femeilor inactive în vîrstă de 25-34 de ani, pentru că acestea îndeplinesc lucrări casnice neremunerate şi responsabilităţi familiale, iar accesul lor la muncă remunerată în condiţii echitabile este limitat. Acest lucru este cauzat de legislaţia neracordată şi lipsa condiţiilor ce ar permite femeilor tinere să concilieze responsabilităţile familiale şi creşterea copiilor cu sarcinile la locul de muncă (insuficienţa unităţilor de îngrijire: creşe, grădiniţe etc.), în special în mediul rural. Timpul rezervat de către femei unei munci neremunerate constituie 4,9 ore pe zi, pe cînd cel al bărbaţilor este de doar 2,8 ore. Extinderea formelor inovative şi flexibile de ocupare ar contribui esenţial la depăşirea riscului sărăciei pentru această categorie de persoane.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(27) *Raport privind sărăcia în Republica Moldova în 2014*. Ministerul Economiei al Republicii Moldova, Chişinău, 2015.

Egalitatea de şanse dintre femei şi bărbaţi este afectată şi de diferenţa de remunerare dintre aceştia, lipsa de acces la infrastructuri de calitate de îngrijire pentru copii şi la preţuri accesibile, accesul redus la finanţare pentru iniţierea propriei afaceri. Toate acestea diminuează considerabil oportunităţile de angajare pentru femei. De asemenea, femeile sînt angajate preponderent în domenii cu nivel de remunerare mai scăzut: educaţia, sănătatea, hotelurile şi restaurantele etc. Ponderea femeilor-antreprenor, la nivel naţional, este de doar 27%, aceasta fiind semnificativ mai mică în mediul rural (14,9%).

Persoanele cu dizabilităţi se confruntă cu fenomenul de discriminare şi excluziune de pe piaţa muncii, iar gospodăriile cu persoane cu dizabilităţi au venituri mai mici. Conform datelor Agenţiei Naţionale pentru Ocuparea Forţei de Muncă, în 2015 au fost înregistrate, cu statut de şomer, 598 de persoane cu dizabilităţi, din care 220 de persoane au fost plasate în cîmpul muncii. Totodată, multe persoane nici nu încearcă să fie prezente pe piaţa muncii, asigurîndu-şi nivelul de trai doar din transferurile sociale modeste oferite de stat. În acelaşi timp, sînt necesare date statistice mai bune pentru analiză şi elaborarea politicilor publice destinate acestor grupuri vulnerabile. Acelaşi lucru se poate spune şi despre alte categorii defavorizate de persoane, precum persoanele de etnie romă, persoanele eliberate din penitenciare, victime ale traficului de fiinţe umane etc.

Deşi cadrul legislativ referitor la incluziunea socială a grupurilor vulnerabile (persoane cu dizabilităţi, de etnie romă, tineri, imigranţi sau migranţi reîntorşi etc.) a fost îmbunătăţit, serviciile de plasare în cîmpul muncii nu sînt suficiente şi nici adaptate la necesităţile acestora, nefiind create mecanismele de implementare a legislaţiei. Printre aceste măsuri pot fi: stimularea angajatorilor, ajustarea locului de muncă la necesităţile persoanelor cu dizabilităţi, necesitatea elaborării cadrului legal pentru înfiinţarea întreprinderilor sociale, reglementarea mecanismului de cotare/rezervare a locurilor de muncă adresate persoanelor cu dizabilităţi, prin care să se prevadă crearea unui fond în care angajatorii să achite sancţiunile în caz de neangajare a persoanelor cu dizabilităţi etc.

Un impact semnificativ asupra reducerii sărăciei şi creşterii 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 puncte procentuale, iar ajutorul pentru perioada rece a anului – cu 0,2 puncte procentuale(29). Totodată, extinderea acordării ajutorului social a condus şi la demotivarea mai multor persoane cu un nivel de calificare inferior, preponderent din mediul rural, de a fi prezente pe piaţa muncii, fiindcă mărimea ajutorului social este comparabilă cu nivelul salariului obţinut de către această categorie de lucrători. Lipsa posibilităţii de a găsi un loc de muncă atractiv şi bine remunerat în localităţile rurale determină aceste persoane să fie dependente de ajutorul social(30); iar în cazul îmbinării cu venituri adiţionale de pe urma remitenţelor, acestea cresc nivelul aşteptărilor salariale şi demotivează activitatea economică a acestor persoane.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(28) [Legea nr.133-XVI din 13 iunie 2008](lex:LPLP20080613133) cu privire la ajutorul social, care presupune determinarea eligibilităţii solicitantului prin testarea veniturilor.

(29) *Raport privind sărăcia în Republica Moldova în 2014*. Ministerul Economiei al Republicii Moldova, Chişinău, 2015.

(30) *Raportul social anual*. Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei al Republicii Moldova, Chişinău, 2014.

|  |
| --- |
| **Puncte-cheie:**  – Diferenţele privind nivelul bunăstării dintre cei săraci şi bogaţi persistă;  – Nivelul sărăciei din mediul rural este de 7,5 ori mai mare decît în mediul urban. Sărăcia din mediul rural este determinată, în mare măsură, de lipsa oportunităţilor de angajare, precum şi de nivelul înalt al ocupării în agricultură;  – Persistenţa sărăciei în rîndul salariaţilor este determinată, în mare parte, de mărimea mică a salariului minim garantat, dar şi de menţinerea ocupării informale;  – Grupurile vulnerabile expuse cel mai des riscului de sărăcie şi excluziune socială sînt: pensionarii, gospodăriile formate din cinci şi mai multe persoane, familiile cu mai mulţi copii, persoanele cu dizabilităţi;  – Lipsa condiţiilor ce ar permite femeilor tinere să concilieze responsabilităţile familiale şi creşterea copiilor cu cariera profesională duce la irosire de resurse umane;  – Serviciile insuficiente de plasare în cîmpul muncii a persoanelor vulnerabile şi locurile de muncă neadaptate limitează integrarea acestora pe piaţa muncii şi valorificarea potenţialului lor activ;  – Sectorul privat trebuie consultat şi încurajat să ofere iniţiative private de instruire, inclusiv pentru persoanele cu dizabilităţi. |

**4. Cadrul instituţional şi strategic al pieţei muncii**

***4.1. Cadrul instituţional al pieţei muncii***

O mai bună funcţionare a pieţei muncii este determinată şi de felul în care instituţiile relevante şi actorii importanţi acţionează şi interacţionează pentru promovarea politicilor de ocupare, reglementarea raporturilor de muncă, protecţia socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, promovarea intereselor lucrătorilor şi angajatorilor.

Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei elaborează politicile şi strategiile în domeniul ocupării forţei de muncă, inclusiv reglementarea migraţiei în scop de muncă. În baza angajamentului asumat în cadrul precedentei strategii de ocupare, Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei a creat Direcţia de politici ocupaţionale, dar capacitatea acesteia de analiză, elaborare a politicilor şi coordonare inter-instituţională necesită a fi consolidată în continuare. Lipsa unor date statistice mai complexe şi comprehensive, dar şi a prognozelor pe piaţa muncii sînt, de asemenea, o problemă importantă, care îngreunează elaborarea unor politici eficiente în domeniu. În promovarea unor politici de ocupare coerente rolul coordonator îi revine Ministerului Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei, alături de alte instituţii al căror domeniu de guvernare are impact direct asupra pieţei muncii, printre acestea regăsindu-se: Ministerul Economiei, Ministerul Educaţiei, ministere din ramuri industriale şi altele.

Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă implementează şi finanţează măsuri active pentru stimularea ocupării forţei de muncă, inclusiv cele de consiliere, orientare şi formare profesională. Finanţarea măsurilor active a fost în continuă descreştere în ultimii ani, măsurile pasive predominînd în ponderea cheltuielilor. Conform datelor Agenţiei Naţionale pentru Ocuparea Forţei de Muncă, cheltuielile pentru măsurile pasive în anul 2015 au constituit 65% din totalul costurilor ce ţin de politicile de ocupare pe piaţa muncii, măsurile active reprezentînd doar 35% (din 9 măsuri sînt finanţate doar 3). Lipsa monitorizării şi evaluării de impact a măsurilor active reduce eficienţa acestora. Modernizarea Agenţiei Naţionale pentru Ocuparea Forţei de Muncă şi a oficiilor sale teritoriale este absolut necesară, inclusiv în ceea ce priveşte extinderea şi diversificarea serviciilor prestate.

Un rol la fel de important pe piaţa muncii îl are şi Inspectoratul de Stat al Muncii, instituţie ce supraveghează felul în care se respectă legislaţia muncii, normele de securitate şi sănătate în muncă. Tematica de control a angajatorilor se referă la identificarea şi combaterea cazurilor de muncă fără forme legale, respectarea de către angajatori a obligaţiilor asumate şi a drepturilor salariaţilor şi ucenicilor, precum şi asigurarea regimului special de muncă al tinerilor, femeilor şi persoanelor cu handicap. În pofida importanţei acordate Inspectoratului de Stat al Muncii, moratoriul asupra controalelor de stat, introdus în martie 2016, limitează funcţionarea acestuia. Restabilirea inspecţiei integrate este necesară pentru protecţia lucrătorilor şi susţinerea prin consultanţă a patronilor.

Dialogul social este o precondiţie pentru creşterea durabilă şi dezvoltarea socială, consolidarea încrederii reciproce şi cooperarea între Guvern, lucrători şi angajatori. În pofida existenţei unui cadru legal adecvat pentru a instituţionaliza dialogul social, acesta rămîne subdezvoltat. Dialogul social tripartit este pe alocuri formal şi superficial, iar credibilitatea Guvernului faţă de partenerii sociali este scăzută(31). Calitatea convenţiilor colective de muncă reflectă capacitatea redusă de negocieri colective şi înţelegere a proceselor economice şi sociale.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(31) *Propuneri de politici pentru un dialog social mai bun perspectiva Confederaţiei naţionale a patronatului din Republica Moldova – Document de poziţie*. Confederaţia Naţională a Patronatului din Republica Moldova. Chişinău, 2015. Disponibil: <http://www.cnpm.md/public/files/3RO.pdf>

Parteneriatele sociale, la nivel local, între autorităţi şi actorii locali/comunitate lipsesc, acest lucru generînd participarea limitată a comunităţii la politicile de dezvoltare locală şi, ca urmare, creşterea discrepanţei dintre mediul urban şi rural în ceea ce priveşte crearea locurilor de muncă şi ocuparea forţei de muncă.

Impactul procesului migraţional asupra pieţei muncii şi a necesităţilor specifice ale migranţilor reveniţi determină implicarea şi consultarea Biroului pentru Relaţii cu Diaspora, responsabil de coordonarea tuturor politicilor de stat în domeniul diasporei, şi a Biroului Migraţie şi Azil*.*

***4.2. Cadrul strategic naţional şi internaţional***

Prezenta Strategie şi Planul de acţiuni pentru anii 2017-2021 sînt corelate şi ajustate la un şir de alte programe de dezvoltare şi norme care, eficient implementate, urmează să asigure creşterea ocupării, o protecţie socială de calitate, o mai bună gestionare a migraţiei şi şanse egale pentru toţi. Printre acestea se regăseşte [Legea nr.102-XV din 13 martie 2003](lex:LPLP20030313102) privind ocuparea forţei de muncă şi protecţia socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, care reglementează domeniul ocupării forţei de muncă. În perioada 2007-2015 au fost adoptate o serie de acte normative ce au drept scop incluziunea pe piaţa muncii a persoanelor cu dizabilităţi, a persoanelor de etnie romă, migranţilor etc., reglementate de [Legea nr.121 din 25 mai 2012](lex:LPLP20120525121) cu privire la asigurarea egalităţii şi [Legea nr.60 din 30 martie 2012](lex:LPLP2012033060) privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilităţi. [Codul educaţiei](lex:LPLP20140717152) şi Nomenclatorul domeniilor de formare profesională şi al meseriilor/profesiilor, aprobat prin [Hotărîrea Guvernului Republicii Moldova nr.425 din 3 iulie 2015](lex:HGHG20150703425), îşi propun o mai bună conexiune între cererea şi oferta pe piaţa muncii.

Au fost elaborate şi sînt în proces de implementare strategii care au un impact direct asupra promovării ocupării şi creării unui cadru adecvat pentru dezvoltarea socioeconomică durabilă şi incluzivă.

Unele obiective ale prezentei Strategii sînt corelate cu priorităţile Strategiei naţionale de dezvoltare „Moldova 2020”, precum „racordarea sistemului educaţional la cerinţele pieţei forţei de muncă în scopul sporirii productivităţii forţei de muncă şi majorării ratei de ocupare în economie”. Strategia îşi propune o mai bună corelare dintre cererea pieţei forţei de muncă şi oferta educaţională, dar şi modernizarea sistemului de pregătire profesională şi perfecţionarea mecanismelor de formare continuă a forţei de muncă. Strategia de dezvoltare a învăţămîntului vocaţional/tehnic pe anii 2013–2020, care este în curs de implementare, urmăreşte acelaşi scop şi propune drept ţintă creşterea cu 10% a ratei de angajare a absolvenţilor pînă în anul 2020 faţă de anul 2012, odată cu modernizarea învăţămîntului profesional-tehnic şi consolidarea relaţiilor cu mediul de afaceri pentru îmbunătăţirea calităţii formării profesionale şi satisfacerea cerinţelor pieţei muncii.

Un şir de documente de politică economică pot influenţa ocuparea şi cuprind prevederi referitoare la îmbunătăţirea politicii de ocupare sau la adaptarea pregătirii profesionale la cerinţele pieţei muncii. Printre acestea se regăsesc: Strategia de dezvoltare a sectorului întreprinderilor mici şi mijlocii pentru anii 2012-2020, Programul de atragere a remitenţelor în economie „PARE 1+1” pentru anii 2010-2018, Strategia de dezvoltare a comerţului interior în Republica Moldova pentru anii 2014-2020 şi Planul de acţiuni pentru anii 2014-2016 privind implementarea acesteia, Strategia reformei cadrului de reglementare a activităţii de întreprinzător pentru anii 2013-2020 şi Planul de acţiuni pentru implementarea acesteia în anii 2016-2017, Strategia inovaţională a Republicii Moldova pentru perioada 2013-2020 „Inovaţii pentru competitivitate”, Strategia naţională de atragere a investiţiilor şi promovare a exporturilor pentru anii 2016-2020. Aceasta din urmă identifică sectoarele cu potenţial de creştere economică şi creare de noi locuri formale de muncă. Costul relativ mic al forţei de muncă este considerat avantajul principal pentru potenţialii investitori, însă insuficienţa specialiştilor cu calificările şi instruirea necesară rămîne a fi o provocare pentru atragerea investiţiilor străine directe în cele mai promiţătoare sectoare economice.

La nivel sectorial, de o importanţă aparte este Strategia naţională de dezvoltare agricolă şi rurală din Moldova pentru anii 2014-2020 şi Strategia de dezvoltare a serviciilor de extensiune rurală pentru anii 2012-2022. Principalele obiective ale acestor strategii conexe cu perspectiva de ocupare ţin de restructurarea şi modernizarea bazei de învăţămînt, modernizarea şi restructurarea bazei de cercetare agricolă, modernizarea serviciilor de extensiune rurală, oportunităţile nonagricole de ocupare în mediul rural şi calificări mai bune pentru populaţia rurală. Prevederile prezentei Strategii, de asemenea, au fost corelate şi cu alte documente relevante pentru domeniul ocupării, cum sînt Strategia naţională „Diaspora 2025”, Strategia naţională în domeniul migraţiei şi azilului (2011-2021), [Legea nr.180-XVI din 10 iulie 2008](lex:LPLP20080710180) cu privire la migraţia de muncă, Planul de acţiuni pentru anii 2014-2016 privind susţinerea reintegrării cetăţenilor reîntorşi de peste hotare şi proiectul Strategiei naţionale pentru asigurarea egalităţii între bărbaţi şi femei în Republica Moldova pentru 2017-2021 ş.a.

Cadrul regional şi internaţional care ghidează angajamentele naţionale de creştere a ocupării formale şi dezvoltare durabilă şi inclusivă include aspiraţia de aderare la Uniunea Europeană, materializată prin Acordul de Asociere, standardele internaţionale ratificate(32) şi Agenda globală de dezvoltare 2030 (Obiectivele de dezvoltare durabilă). Implementarea prezentei Strategii va contribui direct la atingerea obiectivelor de dezvoltare durabilă, ţintele majore şi intervenţiile propuse sînt congruente cu acestea, fiind în proces de naţionalizare/adaptare la contextul Republicii Moldova. Prezenta Strategie este direcţionată, în mod special spre atingerea Obiectivului de dezvoltare durabilă 8, care vizează munca decentă şi dezvoltarea economică. În acelaşi timp, în virtutea faptului că ocuparea este o condiţie necesară pentru eliminarea sărăciei, dar şi a caracterului său transectorial şi cuprinzător, Strategia îşi propune să contribuie la eliminarea sărăciei, prin urmare, la atingerea ţintelor Obiectivului de dezvoltare durabilă 1. Un accent aparte este pus pe reducerea disparităţilor de gen, discriminării şi inegalităţilor pe piaţa forţei de muncă, conform Obiectivelor de dezvoltare durabilă 5 şi 10(33). În contextul integrării europene, prezenta Strategie este aliniată obiectivelor Strategiei „Europa 2020” şi reperelor de bază ale politicii de ocupare europene, care urmăreşte crearea mai multor locuri de muncă şi de mai bună calitate, ce ar asigura ocuparea forţei de muncă şi o creştere economică inteligentă, durabilă şi favorabilă incluziunii.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(32) Moldova a ratificat un şir de convenţii şi tratate, printre care se regăsesc: Convenţia Europeană privind Drepturile Omului, Carta socială europeană revizuită, Convenţia asupra eliminării tuturor formelor de discriminare faţă de femei, Convenţia privind drepturile persoanelor cu dizabilităţi, convenţii ale Organizaţiei Internaţionale pentru Migraţie, inclusiv cele fundamentale.

(33) Obiectivul de dezvoltare durabilă 1: Eliminarea sărăciei în toate formele sale pe tot globul; Obiectivul de dezvoltare durabilă 5: Realizarea egalităţii de gen şi abilitarea tuturor femeilor şi fetelor; Obiectivul de dezvoltare durabilă 10: Reducerea inegalităţii în interiorul statelor şi între state.

Strategia şi obiectivele de dezvoltare durabilă se intersectează sub multe aspecte şi au aceeaşi rezonanţă în ceea ce priveşte o mai bună coerenţă între dezvoltarea economică, ocuparea formală, reducerea sărăciei, incluziunea socială şi accesul la oportunităţi din perspectiva drepturilor omului.

**II. PRINCIPALELE PROVOCĂRI CU IMPACT**

**ASUPRA PIEŢEI MUNCII**

Tranziţia la economia de piaţă, situaţia socioeconomică la nivel naţional, dar şi crizele la nivel european au avut un impact considerabil asupra pieţei muncii din Republica Moldova atît din perspectiva cererii de muncă, cît şi a ofertei de muncă. Dialogul social şi parteneriatele realizate pe piaţa muncii au fost identificate ca domenii ce necesită consolidare pe perioada următoare.

Şomajul, calitatea precară a ocupării, subutilizarea capitalului uman existent, nivelul scăzut al productivităţii muncii şi, respectiv, al salariilor, migraţia internaţională de muncă, tratarea discriminatorie a unor grupuri ale populaţiei pe piaţa muncii, sistemul imperfect de protecţie socială pe piaţa muncii – toate aceste fenomene întîlnite frecvent pe piaţa muncii au consecinţe nefaste asupra echilibrului social şi politic din ţară.

Piaţa muncii este puternic influenţată de factorii socioeconomici interni şi externi, iar în acest context calitatea forţei de muncă dobîndeşte o mare importanţă. Sistemul educaţional trebuie adaptat la cerinţele pieţei muncii, astfel încît să genereze forţă de muncă cu un grad înalt de adaptabilitate la schimbările rapide ale pieţei muncii şi la cerinţele din ce în ce mai diverse ale angajatorilor.

***2.1. Provocări cu impact asupra cererii de muncă***

Piaţa muncii, fiind o componentă derivată a pieţei bunurilor şi serviciilor, este, totodată, o parte inseparabilă a sistemului economic şi reflectă pe deplin tendinţele dezvoltării acestuia. De aceea o condiţie importantă în redresarea situaţiei de pe piaţa muncii ar fi, în primul rînd, ameliorarea situaţiei economice, în special din sectorul real al economiei, care este generator de noi locuri de muncă. Astfel, principalele provocări identificate în ceea ce priveşte cererea de muncă sînt:

**1) mediul nefavorabil pentru creşterea economică şi crearea locurilor de muncă durabile şi calitative/atractive**: progresul lent în ameliorarea climatului de afaceri; existenţa paradigmei de dezvoltare economică bazate pe consum; gradul înalt al economiei informale; lipsa priorităţilor de promovare a transformărilor productive şi a suportului pentru sectoarele cu potenţial de creştere şi creare de locuri de muncă durabile; creşterea economică nesustenabilă cu potenţial limitat de creare a locurilor de muncă; creşterea economică asimetrică; extinderea activităţilor în „agricultura de subzistenţă”; lipsa unui dialog social veritabil cu privire la măsurile şi politicile macroeconomice, productivitatea joasă a muncii;

**2) deficitul de forţă de muncă calificată adecvat, în special în mediul rural**, atît pentru agricultura tehnologizată, cît şi pentru dezvoltarea afacerilor în sectoarele nonagricole.

***2.2. Provocări cu impact asupra ofertei de muncă***

În ceea ce priveşte oferta forţei de muncă, aceasta a fost puternic influenţată de evoluţia indicatorilor demografici, dar şi de nivelul şi calitatea formării profesionale a capitalului uman. Procesul continuu de scădere a populaţiei Republicii Moldova afectează piaţa muncii prin reducerea numărului populaţiei active şi îmbătrînirea forţei de muncă, generînd astfel o creştere a ratei de dependenţă a persoanelor vîrstnice, dar şi a raportului de dependenţă economică.

Nivelul şi calitatea ocupării forţei de muncă depind, în mare măsură, de formarea ei profesională, care generează gradul de adaptabilitate şi angajabilitate pe piaţa muncii. Numai o forţă de muncă bine instruită şi calificată poate fi competitivă pe piaţa muncii. Iar în contextul integrării europene, obiectivul major al dezvoltării Republicii Moldova, problema calităţii capitalului uman este calificată drept una dintre cele mai importante şi stringente probleme ale societăţii moldoveneşti.

Pentru elaborarea politicii de ocupare şi a strategiei care să identifice şi să ofere ghidaj pentru o anumită perioadă, este necesară existenţa unor date şi informaţii corect identificate şi evaluate, iar pentru corelarea cererii cu oferta forţei de muncă, este necesară dezvoltarea unei platforme solide de dialog social între toţi actorii implicaţi în acest proces (Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei, Ministerul Educaţiei, Ministerul Economiei, Serviciul public de ocupare, alte instituţii educaţionale, agenţii economici, asociaţii de întreprinderi, comitete sectoriale şi partenerii sociali), în scopul elaborării prognozelor cît mai exacte, în baza cărora se va stabili comanda de stat pentru diverse meserii/specialităţi/profesii.

Principalele provocări cu impact asupra ofertei de muncă:

**1) aspectele demografice**, care generează diminuarea numărului populaţiei şi, implicit, a populaţiei active, îmbătrînirea populaţiei, inclusiv a capitalului uman, tendinţa de creştere a ratei de dependenţă; migraţia internaţională în scop de muncă şi capacităţile reduse de capitalizare a potenţialului migraţional (migranţi întorşi şi remitenţe) pentru dezvoltare; gradul redus de urbanizare şi ponderea mare a populaţiei rurale în totalul populaţiei;

**2) educaţia şi calificările neadecvate pentru majorarea nivelului de ocupare şi creştere economică** sînt cauzate de un şir de factori: lipsa unei corelări între cererea şi oferta pe piaţa muncii; existenţa unui sistem de educaţie şi formare profesională încă neadaptat la nevoile pieţei muncii; participarea scăzută a sectorului privat la sistemul de educaţie şi formare profesională; lipsa instruirii la locul de muncă; cultura antreprenorială scăzută şi managementul ineficient al resurselor umane etc.

***2.3. Dialog social şi parteneriat pe piaţa muncii***

Creşterea gradului de conştientizare a importanţei dialogului social, precum şi dezvoltarea acestuia în vederea derulării consultărilor şi schimbului de informaţie în domeniul politicilor sociale şi economice sînt esenţiale pentru consolidarea încrederii reciproce şi cooperarea între angajatori, angajaţi, organele centrale de specialitate ale administraţiei publice şi autorităţile administraţiei publice locale.

O provocare identificată în acest domeniu este capacitatea slabă de creare a parteneriatelor, în special la nivel local, lipsa unui dialog local constructiv între principalii actori cu potenţial de contribuţie la dezvoltarea comunitară (administraţia publică locală, sectorul privat, societatea civilă, donatorii, comunitatea, inclusiv migranţii).

***2.4. Instituţii şi mecanisme pe piaţa muncii***

Una dintre condiţiile-cheie pentru a obţine creşteri durabile a ratei de ocupare cu impact atît asupra indivizilor, cît şi a economiei naţionale în ansamblu este capacitatea instituţională consolidată a tuturor actorilor implicaţi în dezvoltarea şi derularea politicilor publice în domeniu, precum şi de existenţa mecanismelor coerente care să asigure implementarea politicilor publice. Un rol important trebuie să revină creşterii capacităţii instituţionale la nivelul autorităţilor publice locale, atît din perspectiva colaborării cu administraţia centrală, cît şi a cooperării cu donatorii. Autorităţile regionale/locale exercită un rol crucial în promovarea şi dezvoltarea economică şi socială a regiunilor. Capacitatea instituţională a Agenţiei Naţionale pentru Ocuparea Forţei de Muncă necesită a fi consolidată şi adaptată în permanenţă la cerinţele pieţei muncii în scopul realizării politicilor din domeniu şi dezvoltării unei pieţe a muncii moderne, care să permită creşterea şanselor de ocupare şi să asigure o integrare durabilă a persoanelor în circuitul economic.

Din perspectiva instituţiilor şi a mecanismelor prezente pe piaţa muncii, au fost identificate următoarele provocări:

**1) capacitatea instituţională redusă a actorilor relevanţi pe piaţa muncii**: capacitatea instituţională redusă de elaborare, implementare şi evaluare a politicilor de ocupare; necesitatea modernizării Serviciului public de ocupare la nivel naţional şi local; capacitatea instituţională redusă de implementare a măsurilor active de ocupare a forţei de muncă, inclusiv pentru oferirea oportunităţilor egale femeilor; capacitatea redusă de control a respectării legislaţiei muncii, precum şi al implementării prevederilor politicilor de ocupare pe piaţa muncii. Sectorul privat dispune de capacitate redusă de contribuţie la dezvoltarea calificărilor, lucru care se impune remediat;

**2) nivelul scăzut al salariilor, în special al salariului minim**: numărul mare al locurilor de muncă neproductive, fiind o cauză a salariilor scăzute; salariul minim mai mic decît minimumul de existenţă şi ponderea mare a salariilor nedeclarate, eliminarea diferenţei dintre salariile minime pentru sectorul bugetar şi sectorul real al economiei;

**3) măsurile active şi pasive pe piaţă**: capacităţi insuficiente de finanţare a măsurilor active de ocupare a forţei de muncă; lipsa unor măsuri active pe piaţa muncii care să ţintească în special forţa de muncă necalificată, femeile şi grupurile vulnerabile; conexiunea slabă dintre mecanismul de asistenţă socială şi măsurile active pe piaţa muncii; capacitatea redusă a sistemului public şi privat de previziune a dezvoltării la nivel de sector şi anticipare a necesităţilor de calificări la nivel naţional şi de sector;

**4) presiunea existentă la nivelul sistemului de protecţie socială generată de îmbătrînirea populaţiei** cu repercusiuni asupra capitalului uman şi a sistemului de securitate socială; caracterul demotivant al sistemului de securitate socială; nivelul crescut al sărăciei şi al excluziunii sociale, în special în mediul rural; măsuri ineficiente de incluziune socială, inclusiv pe piaţa muncii pentru persoanele vulnerabile (persoane cu dizabilităţi, femei tinere cu copii mici, persoane cu un nivel scăzut de instruire, persoane eliberate din penitenciare).

**III. VIZIUNE, OBIECTIVE ŞI DIRECŢII DE ACŢIUNE PÎNĂ ÎN ANUL 2021**

Prezenta Strategie îşi propune să stimuleze cererea de forţă de muncă şi să susţină efortul de creare a locurilor de muncă noi şi productive, să contribuie la valorificarea resurselor umane cu competenţe şi calificări mai bune pentru o economie competitivă şi o piaţă a muncii participativă şi incluzivă.

Politicile de promovare a unei ocupări de calitate reprezintă o premisă pentru realizarea unei creşteri economice durabile, incluzive şi inteligente. Pentru a atinge acest obiectiv, este necesară fundamentarea pe baze ştiinţifice a politicilor, dar şi îmbunătăţirea cadrului general de elaborare, implementare şi monitorizare. La fel de important este şi dialogul social la toate nivelurile, pentru a facilita adoptarea, implementarea şi respectarea politicilor naţionale, sectoriale şi locale cu impact pe piaţa muncii, care să asigure echitate şi şanse egale.

În acest context, prezenta Strategie îşi propune:

|  |
| --- |
| **Obiectivul general. Creşterea nivelului de ocupare formală bazată pe competitivitate economică, competenţe şi calificări adecvate, în condiţii de dezvoltare durabilă şi incluzivă** |

Pentru atingerea acestui obiectiv au fost identificate patru priorităţi sectoriale, care cuprind obiective coerente şi concertate, cu relevanţă atît pentru cererea, cît şi pentru oferta de muncă, dezvoltarea capacităţilor de guvernare a pieţei muncii şi o mai bună gestionare a migraţiei forţei de muncă. Obiectivele stabilite se referă la crearea oportunităţilor egale de angajare ca urmare a implementării politicilor de ocupare şi a măsurilor nondiscriminatorii pe piaţa muncii, încurajarea tranziţiei la economia formală, corelarea sistemului educaţional cu necesităţile pieţei muncii, o mai bună guvernare a pieţei muncii, management eficient al migraţiei şi consolidarea dialogului social.

|  |
| --- |
| **Prioritatea 1. Crearea oportunităţilor de angajare formală, nondiscriminatorie şi productivă** |

**Obiectivele specifice** identificate în cadrul priorităţii 1 vizează *stimularea creării locurilor de muncă în întreprinderi durabile şi asigurarea unui suport statistic solid pentru cercetare, analiză şi o mai bună integrare a obiectivelor de ocupare sensibile la gen în programele naţionale de dezvoltare economică, corespunzător Obiectivului de dezvoltare durabilă 8.*

**Direcţiile de acţiune** pentru atingerea acestor obiective includ:

1) elaborarea şi aplicarea politicilor stimulatorii de creare a locurilor de muncă la nivel central şi local;

2) facilitarea creării locurilor de muncă în zonele rurale şi oraşele mici;

3) combaterea muncii nedeclarate şi promovarea ocupării formale;

4) promovarea economiei sociale;

5) înfiinţarea unui observator al pieţei muncii pentru efectuarea analizelor în domeniile economic, ocuparea forţei de muncă, demografie, resurse umane şi prognoze ale pieţei muncii;

6) sporirea capacităţilor de cercetare şi prognozare pe piaţa muncii;

7) asigurarea unei mai bune colectări a datelor pentru elaborarea, monitorizarea şi evaluarea politicilor şi programelor de ocupare;

8) dezvoltarea capacităţilor de cercetare, analiză şi integrare a dimensiunii de gen în politicile sectoriale;

9) oferirea suportului analitic şi tehnic ministerelor, autorităţilor publice locale şi regionale privind modul de dezvoltare a strategiilor de dezvoltare, a politicilor de dezvoltare locale/regionale, cu accent pe ocupare.

|  |
| --- |
| **Prioritatea 2. Dezvoltarea capitalului uman pentru şanse sporite de angajare** |

**Obiectivele specifice** pentru prioritatea 2 au drept ţintă *creşterea atractivităţii, relevanţei şi incluzivităţii sistemului de formare profesională, promovarea accesului şi participării adulţilor la procesul de învăţare pe tot parcursul vieţii, precum şi informarea despre importanţa învăţării pe tot parcursul vieţii.*

**Direcţiile de acţiune** pentru atingerea acestor obiective includ:

1) consolidarea legăturii dintre piaţa muncii şi sistemul de formare profesională din Republica Moldova;

2) îmbunătăţirea imaginii învăţămîntului profesional-tehnic şi promovarea acestuia;

3) perfecţionarea aptitudinilor practice ale absolvenţilor utilizînd formele de instruire prin stagiere, ucenicie la locul de muncă pentru facilitarea tranziţiei şcoală – piaţa muncii;

4) asigurarea accesului grupurilor vulnerabile la educaţie şi formare profesională;

5) îmbunătăţirea cadrului legal privind învăţarea pe tot parcursul vieţii ;

6) consolidarea conştientizării importanţei şi promovarea avantajelor învăţării pe tot parcursul vieţii şi managementul carierei pentru toţi participanţii: angajaţi, angajatorii, instituţii de învăţămînt, universităţi etc.;

7) stimularea cooperării şi stabilirea parteneriatelor dintre instituţiile de cercetare şi dezvoltare, autorităţile publice, instituţiile de învăţămînt şi întreprinderi.

|  |
| --- |
| **Prioritatea 3. O mai bună guvernare a pieţei muncii** |

**Obiectivele specifice** pentru prioritatea 3 vizează *consolidarea capacităţii instituţionale a actorilor responsabili de elaborarea, implementarea şi monitorizarea politicii de ocupare şi promovarea oportunităţilor de angajare decentă prin politici active pe piaţa muncii extinse şi bine orientate, precum şi asigurarea drepturilor şi obligaţiilor angajaţilor şi patronilor cu privire la formele nonstandard de angajare.*

**Direcţiile de acţiune** pentru atingerea acestor obiective includ:

1) consolidarea capacităţii Ministerului Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei pentru elaborarea şi coordonarea implementării politicilor de ocupare;

2) modernizarea Agenţiei Naţionale pentru Ocuparea Forţei de Muncă la nivel naţional şi local;

3) o mai bună reglementare a activităţii agenţiilor private de ocupare;

4) dezvoltarea Inspectoratului de Stat al Muncii pentru îmbunătăţirea aplicării legislaţiei muncii;

5) dezvoltarea sistemului de dialog social pentru un mai bun impact asupra pieţei muncii;

6) reformarea finanţării şi guvernării pieţei muncii;

7) diversificarea serviciilor şi extinderea pachetelor personalizate de ocupare pentru grupurile vulnerabile;

8) îmbunătăţirea monitorizării şi evaluării sensibile la dimensiunea de gen a măsurilor de ocupare;

9) îmbunătăţirea măsurilor de activare a beneficiarilor de ajutor social cu capacitate de muncă;

10) o mai bună reglementare a formelor nonstandard pe piaţa muncii.

|  |
| --- |
| **Prioritatea 4. Valorificarea potenţialului migraţiei pentru dezvoltarea durabilă** |

**Direcţiile de acţiune** identificate pentru prioritatea 4 includ:

1) consolidarea cadrului instituţional şi legislativ necesar pentru gestionarea procesului migraţiei forţei de muncă;

2) diversificarea oportunităţilor de angajare legală a lucrătorilor migranţi;

3) abilitarea economică a migranţilor pentru canalizarea veniturilor remise în calitate de investiţii către sectorul real al economiei şi crearea oportunităţilor de angajare/autoangajare.

Creşterea nivelului de ocupare formală este obiectivul de bază al prezentei Strategii. Impactul acesteia va avea ca punct de plecare principalele provocări cu repercusiuni asupra pieţei muncii: nivelul scăzut de ocupare, ponderea mare a populaţiei inactive şi a migraţiei de muncă, productivitatea scăzută a muncii, deficitul de locuri de muncă productive şi forţa de muncă calificată în mediul rural, accesul limitat pe piaţă al grupurilor vulnerabile etc. Monitorizarea constantă a ţintelor stabilite în Strategie (tabelul 3) va reflecta eficienţa acesteia şi gradul de progres atins, iar dinamica acestora va putea fi revizuită la mijlocul termenului de implementare a prezentei Strategii.

Realizarea obiectivului de promovare a ocupării forţei de muncă este condiţionată de progresele legate de alte domenii: politică, economie (stimularea sectoarelor economice sustenabile şi îmbunătăţirea competitivităţii sectorului agricol; extinderea/modernizarea infrastructurii, facilităţilor publice de transport şi utilizării tehnologiilor informaţionale); educaţie (reducerea abandonului şcolar şi a părăsirii timpurii a şcolii, creşterea calităţii procesului de învăţămînt şi corelarea curriculumului cu cerinţele actuale şi de perspectivă ale pieţei muncii; fiscalitate (reducerea presiunii fiscale şi administrative asupra utilizării forţei de muncă, dar şi acordarea facilităţilor fiscale pentru angajarea grupurilor vulnerabile) ş.a.

Prezenta Strategie va contribui la creşterea ratei de ocupare de la 40 la 44,1%, iar pînă în 2021 rata de ocupare formală, de asemenea, va spori de la 65,2% la 67,5%. Aceşti indicatori vor înregistra tendinţe pozitive atît în plan teritorial (rural/urban), cît şi din perspectiva de gen. Crearea unui mediu favorabil dezvoltării afacerilor, inclusiv a întreprinderilor mici şi mijlocii şi în mediul rural, va conduce la creşterea numărului de locuri de muncă noi şi va diversifica spectrul de ocupaţii în mediul rural etc. Indicatorii respectivi sînt calculaţi în baza prognozelor de creştere economică a economiei naţionale pînă în anul 2021 efectuate de către Fondul Monetar Internaţional şi a indicatorului de elasticitate a ocupării (de 0.088) în raport cu ratele de creştere economică.(34) Estimarea creşterii ratei de ocupare cu circa 4 puncte procentuale este ancorată în realităţile actuale de dezvoltare economică şi socială a Republicii Moldova şi capacităţile de creare a locurilor de muncă a economiei naţionale.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(34) Morcotîlo Iurie. *Analiza pieţei muncii din Republica Moldova.* Organizaţia Internaţională a Muncii. Chişinău, 2015 (nepublicat).

În contextul tendinţelor demografice negative şi migraţiei de muncă, indicatorul privind ponderea persoanelor plecate la muncă peste hotare va fi monitorizat pentru estimarea impactului asupra ofertei de muncă şi ajustarea corespunzătoare a intervenţiilor de politici publice.

Politicile ocupaţionale care urmează a fi implementate vor avea o influenţă pozitivă, în special pentru grupurile vulnerabile. Rata de ocupare a tinerilor va creşte cu circa 4,2 puncte procentuale, concomitent cu diminuarea nivelului şomajului cu 2,7 puncte procentuale estimativ (ţintele 1.3, 4, 5, 6). Politicile de reconciliere a carierei profesionale cu responsabilităţile familiale vor conduce la sporirea ratei de ocupare a femeilor, dar şi la diminuarea decalajului salarial existent între femei şi bărbaţi – de la 87% la 90% pînă în 2021 (ţinta 9). Nivelul de incluziune a persoanelor vulnerabile pe piaţa muncii (a persoanelor cu dizabilităţi, a celor de vîrstă pensionară, cu nivel scăzut de calificare, în special din mediul rural etc.) va creşte ca rezultat al măsurilor active personalizate, dar şi prin dezvoltarea formelor de antreprenoriat social, promovarea învăţării pe tot parcursul vieţii, încadrarea în învăţămîntul profesional tehnic etc.

Activităţile planificate cu privire la dezvoltarea capitalului uman vor avea impact asupra pieţei muncii şi vor contribui la creşterea calităţii şi a gradului de competitivitate, dar şi a productivităţii muncii, ce va spori simţitor inclusiv în sectorul agricol (ţintele 7, 8).

O mai bună guvernare a pieţei muncii va spori rata de angajare a şomerilor şi altor beneficiari de măsuri active (ţinta 10-11). La fel va fi consolidată capacitatea actorilor-cheie pe piaţa muncii de a dezvolta şi de a aplica strategii şi planuri de acţiune integrate destinate creşterii nivelului de ocupare, prin efectuarea de analize şi studii aplicate, care să fundamenteze ştiinţific politicile de ocupare propuse şi, nu în ultimul rînd, să dezvolte o serie de instrumente de evaluare ex-ante şi ex-post a impactului acestora, în vederea aplicării corecţiilor care se impun.

Pentru o mai bună estimare a impactului prezentei Strategii lista indicatorilor urmează a fi completată odată cu disponibilitatea unor date care lipsesc sau nu sînt suficiente la momentul elaborării Strategiei (ex. statistica privind persoanele cu dizabilităţi, urmărirea traseului profesional al absolvenţilor etc.).

Indicatorii de impact ai prezentei Strategii urmează să documenteze consecinţele directe şi pe termen lung ale implementării acesteia.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Tabelul 3    **Ţintele majore ale prezentei Strategii** | | | | | | |
| **Indicatorul** | **Valoarea  actuală  2015** | **2017** | **2018** | **2019** | **2020** | **2021** |
| **1. Rata de ocupare a populaţiei, %** | **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 bărbaţilor, % | 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 cu vîrsta 55-64 de ani (%) | 41,4 | 41,9 | 42,8 | 43,7 | 44,6 | 45,6 |
| **2. Populaţia plecată în alte ţări la lucru sau în căutare de lucru (% din populaţia inactivă în vîrstă de 15 ani şi peste \*** | **18,9** | **18,5** | **18,5** | **18,0** | **18,0** | **17,5** |
| **3. Ocuparea formală (% din totalul populaţiei ocupate)** | **65,2** | **65,5** | **66,0** | **66,5** | **67,0** | **67,5** |
| 3.1. Ocuparea formală, bărbaţi (% din totalul bărbaţilor ocupaţi) | 60,5 | 61,0 | 61,5 | 62,0 | 62,5 | 63,0 |
| 3.2. Ocuparea formală, femei (% din totalul femeilor ocupate) | 70,0 | 70,0 | 70,5 | 71,0 | 71,5 | 72,0 |
| 3.3. Ocuparea formală, urban (% din totalul populaţiei ocupate în mediul urban) | 86,0 | 86,3 | 87,0 | 87,5 | 88,0 | 88,5 |
| 3.4. Ocuparea formală, rural (% din totalul populaţiei ocupate în mediul rural) | 47,5 | 48,0 | 48,5 | 49,0 | 49,5 | 50,0 |
| **4. Rata şomajului** | **4,9** | **4,5** | **4,0** | **4,0** | **4,0** | **4,0** |
| **5. Rata şomajului – tineri (15-29 de ani)** | **9,7** | **9,0** | **8,0** | **7,0** | **7,0** | **7,0** |
| **6. Tinerii care nu lucrează, nu învaţă şi nu se află în programe de formare profesională (NEETs)** | **29,3** | **29,2** | **28,8** | **28,3** | **27,5** | **26,8** |
| 6.1. Tinerii care nu muncesc, nu învaţă şi nu se află în programe de formare profesională (% din totalul tinerilor cu vîrsta 15-29 de ani), bărbaţi | 23,6 | 23,5 | 23,0 | 22,5 | 22,0 | 21,5 |
| 6.2. Tinerii care nu muncesc, nu învaţă şi nu se află în programe de formare profesională (% din totalul tinerilor cu vîrsta 15-29 de ani), femei | 35,2 | 35,0 | 34,5 | 34,0 | 33,0 | 32,0 |
| 6.3. Tinerii care nu muncesc, nu învaţă şi nu se află în programe de formare profesională (% din totalul tinerilor cu vîrsta 15-29 de ani), urban | 26,6 | 26,5 | 26,0 | 25,5 | 25,0 | 24,5 |
| 6.4. Tinerii care nu muncesc, nu învaţă şi nu se află în programe de formare profesională (% din totalul tinerilor cu vîrsta 15-29 de ani), rural | 31,4 | 31,3 | 31,0 | 30,5 | 30,0 | 29,0 |
| **7. Productivitatea muncii (valoarea adăugată brută/persoane ocupate, preţuri curente), mii lei** | **85,7** | **103,0** | **113,0** | **123,0** | **134,0** | **145,0** |
| **8. Productivitatea muncii în agricultură (valoarea adăugată brută /persoane ocupate, preţuri curente), mii de 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 şomerilor plasaţi în cîmpul muncii din numărul total de persoane care s-au adresat la Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă** | **41,1** | **44,0** | **50,0** | **60,0** | **60** | **62** |
| **11. Ponderea persoanelor cu dizabilităţi plasate în cîmpul muncii din numărul total de şomeri cu dizabilităţi înregistraţi** | **34,0** | **35,0** | **36,0** | **37,0** | **38,0** | **39,0** |
| **12. Ponderea persoanelor cu dizabilităţi angajate în cîmpul muncii, % din totalul persoanelor cu dizabilităţi\*\*** |  |  |  |  |  |  |
| **Notă:**  \* Indicatorul „Populaţia plecată în alte ţări la lucru sau în căutare de lucru (% din populaţia inactivă în vîrstă de 15 ani şi peste)” nu este unul ţintă, ci unul de monitorizare. Cifrele calculate pentru acest indicator sînt extrapolări ale dinamicii curente în acest domeniu şi creşterii calculate a ocupării. Totodată, cadrul macroeconomic al economiilor unde activează o pondere semnificativă a emigranţilor moldoveni poate influenţa considerabil indicatorul dat.  \*\* Ţinta majoră 13 urmează a fi estimată începînd cu anul 2017, cînd vor fi disponibile datele statistice pentru acest indicator. | | | | | | |

**IV. CADRUL DE IMPLEMENTARE, RAPORTARE, MONITORIZARE**

**ŞI EVALUARE A IMPLEMENTĂRII PREZENTEI STRATEGII**

Îndeplinirea obiectivelor propuse în prezenta Strategie este posibilă doar prin mobilizarea tuturor actorilor sociali relevanţi de pe piaţa muncii, iar consultările cu partenerii sociali şi societatea civilă trebuie să capete consistenţă în acest context. Competenţele privind politicile care vizează ocuparea trebuie distribuite la nivel naţional, regional şi local, iar relaţiile dintre diferite niveluri trebuie să se bazeze pe o bună comunicare, cooperare şi coordonare.

Principalele instituţii care contribuie la realizarea cadrului de reglementare a pieţei muncii şi implementare a prezentei Strategii sînt:

1) Comisia naţională pentru consultări şi negocieri colective – monitorizează şi evaluează gradul de implementare a Strategiei, atingerea ţintelor stabilite, propune direcţii de ajustare sau modificare(35);

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(35) Aranjamentul instituţional aferent monitorizării şi evaluării este unul optim, deoarece din componenţa Comisiei fac parte toţi actorii sociali implicaţi în promovarea politicilor de pe piaţă, care asigură o acoperire la nivel naţional. De asemenea, majoritatea reprezentanţilor Comisiei au putere de decizie în cadrul instituţiilor implementatoare, ceea ce creează premisele de realizare eficientă a Strategiei.

2) Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei – are rolul de coordonator al prezentei Strategii. În colaborare cu ministerele şi instituţiile relevante, elaborează politicile şi strategiile în domeniul ocupării forţei de muncă, coordonează elaborarea Planului anual de acţiuni şi urmăreşte implementarea acestuia, elaborează rapoartele anuale de implementare şi evaluare, le înaintează Comisiei naţionale pentru consultări şi negocieri colective pentru validare, iar ulterior Cancelariei de Stat pentru informare.

3) Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă – instituţie cu rol primordial în implementarea politicii de ocupare a forţei de muncă, în special în ceea ce priveşte realizarea măsurilor active şi pasive de ocupare a forţei de muncă, medierea muncii, elaborarea şi realizarea programelor de formare profesională etc., inclusiv la nivel regional/local. În activitatea sa va coopera cu agenţiile private de ocupare a forţei de muncă şi cu alte organizaţii şi instituţii cu expertiză în domeniu;

4) Ministerul Educaţiei, Ministerul Economiei, Ministerul Agriculturii şi Industriei Alimentare, Ministerul Tineretului şi Sportului, Ministerul Dezvoltării Regionale şi Construcţiilor etc. – instituţiile responsabile de acţiunile identificate în matricea generală de acţiuni pentru perioada 2017-2021. Acestea implementează acţiuni de competenţa lor şi elaborează note informative semestriale despre gradul de implementare a acestora, pe care le pun la dispoziţia Ministerului Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei;

5) Biroul Naţional de Statistică, Institutul Naţional de Cercetări Economice, Camera de Comerţ şi Industrie, partenerii sociali etc. – instituţiile cu rol contributiv la procesul de implementare şi monitorizare a prezentei Strategii.

Implementarea prezentei Strategii va fi realizată în conformitate cu Planul anual de acţiuni, avînd la bază obiectivul general, obiectivele specifice şi direcţiile de acţiune identificate în cadrul Strategiei, precum şi ţintele asociate acestora. Scopul planului anual este de a asigura cadrul coerent şi complex pentru derularea acţiunilor preconizate la toate nivelurile (naţional, de ramură/sectorial, unitate teritorială). Planul va include acţiunile care vor fi implementate pe parcursul unui an calendaristic, avînd ca punct de referinţă Matricea generală de acţiuni pentru perioada 2017-2021, precum şi costurile exacte şi sursele de finanţare aferente acestora. Planul anual va fi elaborat de către Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei, cu susţinerea şi implicarea tuturor instituţiilor responsabile, conform documentelor interne agreate (instituirea grupului de lucru), şi aprobat de Comisia naţională pentru consultări şi negocieri colective. Progresul Strategiei va fi evaluat atît individual (faţă de anul precedent), cît şi cumulativ (faţă de anul 2015). Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei va solicita fiecărei instituţii responsabile identificată în Planul de acţiuni să trimită, semestrial, note informative cu informaţii analitice privind progresul implementării acţiunilor de care este responsabilă, în perioada analizată, rezultatele atinse conform indicatorilor stabiliţi şi propuneri pentru Planul anual de acţiuni.

În baza notelor informative ale instituţiilor relevante, Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei va elabora raportul anual de monitorizare a Planului de acţiuni, care va fi prezentat Comisiei naţionale de consultări şi negocieri colective. Pe lîngă progresul în implementare, acesta va include şi propuneri specifice de corectare şi remediere a deficienţelor pentru instituţiile implementatoare, pentru a asigura o implementare eficientă a Strategiei.

Pentru evaluarea gradului de îndeplinire a acţiunilor planificate, Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei va elabora şi va prezenta Comisiei naţionale de consultări şi negocieri colective rapoarte de evaluare a gradului de implementare a obiectivelor Strategiei. Impactul acesteia va fi estimat în baza unei metodologii elaborate de către Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei, care va efectua o evaluare intermediară şi o evaluare finală a implementării Strategiei. Rapoartele de evaluare intermediară vor analiza eficienţa şi eficacitatea activităţilor implementate, precum şi relevanţa şi sustenabilitatea acestora. Raportul de evaluare finală, de asemenea, va analiza nivelul efectiv al indicatorilor de impact comparativ cu nivelul-ţintă şi va determina progresul în atingerea rezultatelor scontate.

Pentru analiza rezultatelor implementării prezentei Strategii vor fi utilizaţi indicatori precum:

a) indicatori de resurse şi activităţi (*input*) – prin care vor fi determinate resursele financiare, umane, materiale şi organizaţionale mobilizate pe parcursul implementării Strategiei, precum şi procesele manageriale;

b) indicatori de ieşire (*output*) – care cuantifică serviciile livrate ca rezultat al implementării Strategiei;

c) indicatori de rezultat – care monitorizează efectele imediate ale Strategiei asupra grupului-ţintă;

d) indicatori de impact – prin intermediul cărora vor fi monitorizate consecinţele indirecte şi pe termen lung ale implementării Strategiei.

Rapoartele de evaluare se vor întocmi în baza rapoartelor anuale de monitorizare, dar vor aborda mai degrabă atingerea obiectivelor majore, progresul şi analiza indicatorilor de impact, corelarea cu alte strategii cu impact asupra pieţei muncii etc. decît acţiunile individuale prevăzute în planurile anuale. Aceste rapoarte de evaluare vor fi consultate în cadrul Comisiei naţionale de consultări şi negocieri colective, cu posibilitatea participării societăţii civile. Membrii Comisiei vor emite propuneri şi direcţii de dezvoltare pentru viitoarele acţiuni aferente politicii de ocupare şi de elaborare a documentelor specifice domeniului. Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei va asigura acoperirea mediatică corespunzătoare pentru a disemina concluziile evaluărilor. Ca urmare a procesului de monitorizare şi evaluare, anumite politici (obiective, linii, acţiuni) ale prezentei Strategii vor fi revizuite sau ajustate în funcţie de conjunctura din economia naţională şi internaţională. Orice modificare va fi coordonată/supusă procesului de negociere, în modul stabilit de legislaţia naţională, conform principiilor de dialog social şi parteneriat.

Costurile pentru implementarea prezentei Strategii vor fi finanţate din bugetul public naţional sau din alte surse, conform legislaţiei, precum şi din surse extrabugetare alocate de mediul de afaceri şi partenerii de dezvoltare.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Anexa nr.2  la Hotărîrea Guvernului  nr.1473 din 30 decembrie 2017    **MATRICEA DE ACŢIUNI**  **pentru implementarea Strategiei naţionale privind**  **ocuparea forţei de muncă pentru anii 2017-2021** | | | | | |
| **Acţiune** | **Instituţii responsabile/parteneri** | **Perioada de implementare** | **Surse de finanţare** | **Rezultate scontate** | **Indicatori de monitorizare** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **Obiectiv general. Creşterea nivelului de ocupare formală bazată pe competitivitate economică, competenţe şi calificări adecvate, în condiţii de dezvoltare durabilă şi incluzivă** | | | | | |
| **Prioritatea 1. Crearea oportunităţilor de angajare formală, nondiscriminatorie şi productivă** | | | | | |
| **Obiectiv specific 1.1. Stimularea creării locurilor de muncă în întreprinderi durabile** | | | | | |
| **Direcţia de acţiune 1.1.1. Elaborarea şi aplicarea politicilor stimulatorii de creare a locurilor de muncă la nivel central şi local** | | | | | |
| Creşterea gradului de implicare a întreprinderilor mici şi mijlocii în lanţul valoric | Ministerul Economiei; Organizaţia pentru Dezvoltarea Întreprinderilor Mici şi Mijlocii; Ministerul Dezvoltării Regionale şi Construcţiilor; Ministerul Agriculturii şi Industriei Alimentare; Camera de Comerţ şi Industrie; Confederaţia Naţională a Patronatului | 2017-2021 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | Acces sporit al întreprinderilor mici şi mijlocii la lanţurile valorice | Număr de întreprinderi mici şi mijlocii incluse în lanţurile valorice |
| Stabilirea şi oferirea stimulentelor de natură economică pentru întreprinderile care creează locuri de muncă, finanţează proiecte de cercetare, dezvoltare, implementează tehnologii inovaţionale etc. | Ministerul Finanţelor; Ministerul Economiei; Confederaţia Naţională a Patronatului | 2018 | Surse bugetare | Un mediu mai favorabil pentru dezvoltarea afacerilor şi aplicarea inovaţiilor | Proiect de lege adoptat; număr de întreprinderi care au beneficiat de stimulente; număr de locuri de muncă create |
| Crearea oportunităţilor pentru întreprinderile mici şi mijlocii de a-şi promova interesele în cadrul dialogului social | Confederaţia Naţională a Patronatului; Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei; Confederaţia Naţională a Sindicatelor | 2018 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | Întreprinderile mici şi mijlocii devin parteneri credibili în dialogul social | Număr de întreprinderi mici şi mijlocii asociate în patronate; număr de subiecte relevante întreprinderilor mici şi mijlocii pe agenda comisiilor de consultări şi negocieri colective; număr de documente legislative cu relevanţă pentru întreprinderile mici şi mijlocii aprobate |
| Elaborarea şi promovarea noilor instrumente de susţinere a femeilor în afaceri | Ministerul Economiei; Organizaţia pentru Dezvoltarea Întreprinderilor Mici şi Mijlocii; Confederaţia Naţională a Sindicatelor; Confederaţia Naţională a Patronatului | 2017 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | Instrumente de susţinere a femeilor în afaceri elaborate şi accesibile | Număr de instrumente noi elaborate şi implementate; număr de beneficiare; număr de locuri de muncă create |
| Dezvoltarea şi promovarea noilor programe de dezvoltare a abilităţilor în rîndul tinerilor | Ministerul Tineretului şi Sportului; Ministerul Economiei; Organizaţia pentru Dezvoltarea Întreprinderilor Mici şi Mijlocii; Ministerul Finanţelor | 2018 | Surse bugetare, asistenţa donatorilor | Programe noi de abilitare economică a tinerilor elaborate şi disponibile | Număr de programe noi pentru tineri derulate; număr de beneficiari, dezagregat pe criterii de gen, rural/urban; număr locuri de muncă create în cadrul programelor |
| Facilitarea accesului tinerilor la resurse financiare, inclusiv prin programe de antreprenoriat (Programul de granturi) | Ministerul Tineretului şi Sportului | 2017-2021 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | Acces sporit al tinerilor antreprenori la resurse financiare | Număr de tineri beneficiari de programe de granturi |
| **Direcţia de acţiune 1.1.2. Facilitarea creării locurilor de muncă în zonele rurale şi oraşele mici** | | | | | |
| Dezvoltarea infrastructurii şi a parteneriatelor viabile pentru promovarea antreprenoriatului şi diversificarea economiei locale | Ministerul Dezvoltării Regionale şi Construcţiilor; consiliile regionale; primarii; agenţii economici; băncile; Confederaţia Naţională a Patronatului; Confederaţia Naţională a Sindicatelor | 2017-2021 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | Infrastructura instituţională şi parteneriate create şi funcţionale | Număr de parteneriate/întruniri/ convenţii colective/ acorduri de dezvoltare locală |
| Consolidarea capacităţilor autorităţilor publice locale de a implementa proiecte regionale | Ministerul Dezvoltării Regionale şi Construcţiilor | 2017-2021 | Surse bugetare, asistenţa donatorilor | Capacităţi ale autorităţilor publice locale consolidate | Număr de proiecte de asistenţă tehnică implementate la nivel local; număr de autorităţi publice locale beneficiare |
| Creşterea oportunităţilor de ocupare a forţei de muncă în domeniul nonagricol | Ministerul Economiei; Ministerul Agriculturii şi Industriei Alimentare; Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei | 2017-2021 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | Activităţi neagricole înfiinţate | Număr de locuri de muncă create în sectorul nonagricol în mediul rural |
| **Direcţia de acţiune 1.1.3. Combaterea muncii nedeclarate şi promovarea ocupării formale** | | | | | |
| Îmbunătăţirea cooperării şi a schimbului de date între instituţiile statului cu atribuţii de prevenire, control şi combatere a muncii nedeclarate | Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei; Ministerul Economiei; Inspectoratul de Stat al Muncii; Inspectoratul Fiscal de Stat; Casa Naţională de Asigurări Sociale; Confederaţia Naţională a Patronatului; Confederaţia Naţională a Sindicatelor | 2017-2021 | Nu necesită surse suplimentare | O mai bună cooperare şi schimb de date între instituţiile statului | Număr de parteneriate între instituţii stabilite; număr de evenimente comune derulate |
| Lansarea unei infrastructuri comune de comunicaţii electronice între instituţiile cu atribuţii de prevenire, control şi combatere a muncii nedeclarate | Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei; Ministerul Economiei; Inspectoratul de Stat al Muncii; Inspectoratul Fiscal de Stat; Casa Naţională de Asigurări Sociale; Confederaţia Naţională a Patronatului; Confederaţia Naţională a Sindicatelor; Centrul Guvernare Electronică | 2018 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | Platformă comună creată şi funcţională | Reţea de comunicare electronică lansată şi funcţională |
| Implementarea măsurilor de reducere a poverii administrative asupra întreprinderilor | Ministerul Economiei; Ministerul Finanţelor; Inspectoratul Fiscal de Stat | 2017-2021 | Surse bugetare | Mediu de afaceri favorabil | Măsuri cu scop de simplificare a procedurii de administrare a întreprinderii elaborate şi aplicate |
| Promovarea campaniilor de informare şi conştientizare a efectelor ocupării informale | Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei, Inspectoratul de Stat al Muncii, mass-media | 2018 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | Public larg informat privind efectele ocupării informale | Campanii de informare derulate |
| **Direcţia de acţiune 1.1.4. Promovarea economiei sociale** | | | | | |
| Dezvoltarea cadrului legal privind economia socială şi antreprenoriatul social | Ministerul Economiei; Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei; Ministerul Finanţelor | 2017 | Surse bugetare, asistenţa donatorilor | Cadru legal elaborat şi aplicat | Legea privind antreprenoriatul social aprobată |
| Creşterea gradului de conştientizare şi informare a agenţilor economici şi publicului larg cu privire la efectele economiei sociale | Ministerul Economiei; Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei; Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă; Confederaţia Naţională a Patronatului; Confederaţia Naţională a Sindicatelor | 2017-2018 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | Public larg informat privind efectele economiei sociale | Campanii de informare desfăşurate |
| Dezvoltarea capacităţilor autorităţilor publice locale pentru promovarea întreprinderilor sociale | Ministerul Economiei; Congresul Autorităţilor Publice Locale; Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei; agenţiile teritoriale de ocupare a forţei de muncă | 2018 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | Autorităţi publice locale capabile să promoveze întreprinderile sociale | Număr de persoane din cadrul autorităţilor publice locale instruite; număr de proiecte de susţinere a antreprenoriatului social derulate |
| **Obiectiv specific 1.2. Asigurarea unui suport statistic solid pentru cercetare, analiză şi o mai bună integrare a obiectivelor de ocupare sensibile la gen în programele naţionale de dezvoltare economică, corespunzător Obiectivului de dezvoltare durabilă 8** | | | | | |
| **Direcţia de acţiune 1.2.1. Înfiinţarea unui observator al pieţei muncii pentru efectuarea analizelor în domeniile economic, ocuparea forţei de muncă, demografie, resurse umane şi prognoze ale pieţei muncii** | | | | | |
| Dezvoltarea conceptului, mandatului şi cadrului instituţional pentru crearea Observatorului pieţei muncii, inclusiv cu specializare tematică şi pe diverse grupuri sociale (de exemplu, tineri, femei, migraţie etc.) | Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei; Ministerul Educaţiei; Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă; Biroul Naţional de Statistică | 2017 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | Concept elaborat | Observatorul pieţei muncii înfiinţat |
| Crearea comitetului interinstituţional care să asigure informaţii şi date pentru funcţionarea observatorului pieţei muncii | Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei; Ministerul Educaţiei; Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă; Biroul Naţional de Statistică | 2017 | Nu necesită surse suplimentare | Suport informaţional şi analitic accesibil pentru observatorul pieţei muncii | Comitet interinstituţional înfiinţat |
| Consolidarea capacităţilor resurselor umane implicate în activitatea Observatorului Pieţei Muncii | Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei; Ministerul Educaţiei; Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă; Biroul Naţional de Statistică | 2017 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | Capacităţile resurselor umane din cadrul Observatorului pieţei muncii fortificate | Număr de instruiri realizate/domenii de instruire; număr de persoane instruite |
| **Direcţia de acţiune 1.2.2. Sporirea capacităţilor de cercetare şi prognozare pe piaţa muncii** | | | | | |
| Îmbunătăţirea prognozei pieţei muncii pe termen scurt elaborată de Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă | Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei; Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă | 2017 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | Prognoza a pieţei muncii îmbunătăţită | Prognoze ale pieţei muncii elaborate |
| Instruirea persoanelor implicate în elaborarea prognozelor pieţei muncii | Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei; Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă | 2017 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | Capacităţi de prognozare îmbunătăţite | Număr de instruiri realizate; număr de persoane instruite |
| Dezvoltarea parteneriatelor de colaborare, inclusiv publice-private pentru asigurarea colectării mai bune a datelor şi realizarea prognozelor pieţei muncii, atît la nivel naţional, cît şi al nivel internaţional | Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei; Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă; Camera de Comerţ; Confederaţia Naţională a Patronatului | 2018 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | Cooperare eficientă pentru cercetare şi analiză a pieţei muncii | Parteneriate de colaborare, inclusiv publice-private realizate şi derulate |
| **Direcţia de acţiune 1.2.3. Realizarea unei mai bune colectări a datelor pentru elaborarea, monitorizarea şi evaluarea politicilor şi programelor de ocupare** | | | | | |
| Identificarea, colectarea şi prelucrarea categoriilor de date lipsă pentru elaborare, monitorizare şi evaluare a politicilor de ocupare | Biroul Naţional de Statistică; Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei, Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă | 2017-2018 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | Date de calitate accesibile | Necesar de date identificat, inclusiv ţinînd cont de criteriile de gen, vîrstă, studii şi etnie, colectat şi prelucrat |
| Îmbunătăţirea colectării datelor lipsă necesare pentru elaborarea politicilor de ocupare, inclusiv cu privire la ocuparea persoanelor cu dizabilităţi | Biroul Naţional de Statistică; Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă | 2018 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | Efectiv de date de calitate privind ocuparea persoanelor cu dizabilităţi disponibil | Date statistice cu privire la angajarea persoanelor cu dizabilităţi disponibile |
| Realizarea şi publicarea studiilor periodice privind necesităţile mediului de afaceri în forţă de muncă şi competenţele solicitate (pe diferite domenii ale activităţii antreprenoriale) | Biroul Naţional de Statistică; Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei, Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă | 2018 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | Informaţii disponibile cu privire la forţa de muncă solicitată de agentul economic | Studii realizate |
| **Direcţia de acţiune 1.2.4. Dezvoltarea capacităţilor de cercetare, analiză şi integrare a dimensiunii de gen în politicile sectoriale** | | | | | |
| Dezvoltarea şi introducerea metodologiilor de integrare a dimensiunii de gen şi respectarea drepturilor omului în politici de ocupare | Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei, Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă, Organizaţia Internaţională a Muncii | 2019 | Surse bugetare, asistenţa donatorilor | Politici de ocupare sensibile la gen şi bazate pe drepturile omului | Metodologii de integrare a dimensiunii de gen în politici de ocupare şi analiză economică dezvoltate şi aplicate; număr de documente de politici publice de ocupare sensibile la gen elaborate; număr de documente elaborate de analiză economică sensibilă la gen |
| Instruirea personalului ministerului pentru elaborarea şi implementarea metodologiilor de integrare a dimensiunii de gen | Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei; Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă; Organizaţia Internaţională a Muncii | 2019 | Surse bugetare, asistenţa donatorilor | Capacităţi de aplicare a metodologiei fortificate | Număr de instruiri realizate; număr de persoane instruite |
| **Direcţia de acţiune 1.2.5. Oferirea de suport analitic şi tehnic ministerelor, autorităţilor publice locale şi regionale privind modul de dezvoltare a strategiilor de dezvoltare, a politicilor de dezvoltare locale/regionale, cu accent pe ocupare** | | | | | |
| Derularea programelor de instruire şi asistenţă pentru autorităţile publice locale, agenţii de dezvoltare regională cu privire la modul de stabilire şi implementare a strategiilor de dezvoltare locală, cu accent pe ocupare | Ministerul Dezvoltării Regionale şi Construcţiilor; Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei; Congresul Autorităţilor Publice Locale | 2018 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | Capacităţi sporite ale autorităţilor publice locale de promovare a ocupării | Număr de instruiri realizate; număr de persoane instruite; număr de autorităţi publice beneficiare de instruiri; număr de autorităţi ale administraţiei publice locale care au elaborat strategii de dezvoltare locală |
| Implicarea autorităţilor publice locale, a agenţiilor de dezvoltare regională în platforme internaţionale de schimb de informaţii, cunoştinţe şi experienţă în elaborarea strategiilor de dezvoltare locală, cu accent pe ocupare | Ministerul Dezvoltării Regionale şi Construcţiilor; Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei; Congresul Autorităţilor Publice Locale | 2018 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | Parteneriate dezvoltate la nivel regional şi internaţional | Programe derulate; număr de autorităţi publice implicate în platforme de schimb de experienţă |
| **Prioritatea 2. Dezvoltarea capitalului uman pentru şanse sporite de angajare** | | | | | |
| **Obiectivul specific 2.1. Creşterea atractivităţii, relevanţei şi incluzivităţii sistemului de formare profesională** | | | | | |
| **Direcţia de acţiune 2.1.1. Consolidarea legăturii dintre piaţa muncii şi sistemul de formare profesională din Republica Moldova** | | | | | |
| Promovarea parteneriatelor active şcoală-întreprindere pentru îmbunăţăţirea calităţii formării profesionale | Ministerul Educaţiei; Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei; Camera de Comerţ şi Industrie | 2017 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | Parteneriate şcoală-întreprindere create şi eficiente | Număr de parteneriate şcoală-întreprindere create |
| Consolidarea dialogului, inclusiv cu întreprinderile din sectorul privat, privind politicile în învăţămîntul profesional-tehnic | Ministerul Educaţiei; Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei; Camera de Comerţ şi Industrie | 2017 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | Dialog privind politicile în învăţămîntul profesional-tehnic îmbunătăţit | Consiliu pentru învăţămîntul profesional tehnic funcţional; număr şi varietate a actorilor incluşi în componenţa consiliului |
| Perfecţionarea mecanismului de actualizare continuă a Clasificatorului ocupaţiilor | Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei | 2017 | Surse bugetare | Mecanism de actualizare colectivă funcţional | Mod de colectare a propunerilor de modificare/completare a Clasificatorului ocupaţiilor revizuit |
| Actualizarea nomenclatoarelor domeniilor de formare profesională, profesiilor şi meseriilor în funcţie de cererea pieţei muncii | Ministerul Educaţiei; Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei | 2017-2021 | Surse bugetare | Nomenclator actualizat | Număr de profesii/meserii noi introduse în nomenclatoare |
| Monitorizarea procesului de angajare în cîmpul muncii a absolvenţilor | Ministerul Educaţiei; instituţiile de învăţămînt | 2017-2021 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | Monitorizare îmbunătăţită a tranziţiei de la şcoală la primul loc de muncă | Metode de monitorizare stabilite şi aplicate; număr de instituţii de învăţămînt care monitorizează procesul de angajare a absolvenţilor; rapoarte elaborate cu privire la rezultatul angajării absolvenţilor |
| Monitorizarea şi evaluarea periodică a mecanismului de repartizare, angajare şi acordare a facilităţilor tinerilor specialişti, absolvenţilor învăţămîntului pedagogic şi medical | Ministerul Educaţiei | 2017-2021 | Surse bugetare | Mecanism de repartizare a tinerilor specialişti mai bun şi mai atractiv | Număr de tineri specialişti angajaţi conform repartizării, rapoarte de evaluare a procesului de angajare, cu recomandări de ajustare/îmbunătăţire a mecanismului de repartizare a tinerilor specialişti elaborate |
| Crearea cadrului legal adecvat dezvoltării organizaţionale a comitetelor sectoriale | Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei | 2017 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | Cadru legal elaborat şi aplicat | Proiect de lege cu privire la comitetele sectoriale elaborat şi aprobat |
| Evaluarea procesului de elaborare şi implementare a Cadrului naţional de calificări | Ministerul Educaţiei; Agenţia Naţională de Asigurare a Calităţii în Învăţămîntul Profesional | 2018 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | Proces de elaborare şi implementare a Cadrului naţional de calificări evaluat | Studiu realizat; recomandări elaborate |
| Elaborarea standardelor ocupaţionale | Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei; Ministerul Educaţiei; Ministerul Dezvoltării Regionale şi Construcţiilor; Ministerul Economiei; Ministerul Agriculturii şi Industriei Alimentare | 2017-2021 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | O mai bună standardizare a ocupaţiilor | Număr de standarde ocupaţionale elaborate |
| Monitorizarea transpunerii standardelor ocupaţionale în curriculum | Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei; Ministerul Educaţiei | 2017-2021 | Surse bugetare | Curriculum adaptat cerinţelor pieţei muncii | Standarde ocupaţionale transpuse în curriculumul naţional |
| Asigurarea reglementării procesului de recunoaştere a calificărilor obţinute în cadrul studiilor formale şi nonformale, inclusiv ale migranţilor | Ministerul Educaţiei | 2017 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | Şanse sporite de angajare pe piaţa muncii | Regulament de recunoaştere a calificărilor obţinute în context nonformal elaborat şi aprobat |
| Consolidarea sistemului de ghidare în carieră | Ministerul Educaţiei; Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei; Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă | 2017 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | Sistem de ghidare în carieră consolidat şi eficient | Regulament de ghidare în carieră aprobat; metodologii de ghidare în carieră elaborate şi aplicate; reţea de prestatori ai serviciilor de ghidare în carieră creată şi funcţională |
| Promovarea susţinută a activităţii de voluntariat | Ministerul Tineretului şi Sportului | 2017-2021 | Surse bugetare, asistenţa donatorilor | Opinie publică sensibilizată privind avantajele activităţii de antreprenoriat | Campanii de informare cu privire la avantajele activităţii de voluntariat organizate; număr de voluntari activi |
| **Direcţia de acţiune 2.1.2. Îmbunătăţirea imaginii învăţămîntului profesional-tehnic şi promovarea acestuia** | | | | | |
| Dezvoltarea continuă a centrelor de excelenţă şi promovarea rolului acestora în asigurarea calităţii procesului de formare profesională a muncitorilor calificaţi | Ministerul Educaţiei; Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei; Agenţia Naţională de Asigurare a Calităţii în Învăţămîntul Profesional | 2017 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | Centre de excelenţă funcţionale | Număr de centre de excelenţă, cadre didactice cu un nivel adecvat de pregătire angajate în cadrul centrelor de excelenţă; număr de beneficiari, dezagregat pe criterii de gen, vîrstă |
| Formarea profesională continuă a cadrelor didactice din învăţămîntul profesional tehnic | Ministerul Educaţiei; Camera de Comerţ şi Industrie; Agenţia Naţională de Asigurare a Calităţii în Învăţămîntul Profesional | 2017-2021 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | Capacităţi didactice îmbunătăţite | Număr de cadre didactice instruite |
| Informarea publicului larg cu privire la rezultatele reformelor promovate în cadrul învăţămîntului profesional tehnic | Ministerul Educaţiei; Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei | 2017-2021 | Asistenţa donatorilor | Publicul larg informat despre reforme | Număr de campanii de informare realizate |
| Consolidarea instituţională şi funcţională a Agenţiei Naţionale de Asigurare a Calităţii în Învăţămîntul Profesional | Ministerul Educaţiei, Agenţia Naţională de Asigurare a Calităţii în Învăţămîntul Profesional | 2017 | Surse bugetare, asistenţa donatorilor | Agenţia Naţională de Asigurare a Calităţii în Învăţămîntul Profesional funcţională | Număr de instituţii de învăţămînt evaluate |
| **Direcţia de acţiune 2.1.3. Perfecţionarea aptitudinilor practice ale absolvenţilor utilizînd formele de instruire prin stagiere, ucenicie la locul de muncă pentru facilitarea tranziţiei şcoală–piaţa muncii** | | | | | |
| Elaborarea cadrului legal necesar cu privire la ucenicie şi alte forme de instruire la locul de muncă | Ministerul Educaţiei; Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei | 2018 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | Cadru legislativ elaborat şi pus în aplicare | Proiect de hotărîre de guvern elaborat şi aprobat |
| Consolidarea colaborării dintre instituţiile publice şi întreprinderile din sectorul privat în dezvoltarea şi promovarea instruirii la locul de muncă | Ministerul Educaţiei; Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei; Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă | 2017 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | Cooperare eficientă sectorul privat şi instituţiile publice stabilită; | Număr de întreprinderi care promovează instruire la locul de muncă |
| Responsabilizarea şi stimularea întreprinderilor în instruirea la locul de muncă | Ministerul Educaţiei; Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei; Camera de Comerţ şi Industrie | 2019 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | programe de instruire la locul de muncă aplicate de întreprinderi | Număr de întreprinderi care promovează instruirea la locul de muncă |
| **Direcţia de acţiune 2.1.4. Asigurarea accesului grupurilor vulnerabile la educaţie şi formare profesională** | | | | | |
| Monitorizarea şi controlul procesului de asigurare a accesului fizic al persoanelor cu dizabilităţi în instituţiile de învăţămînt | Ministerul Educaţiei | 2017-2021 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | Acces fizic asigurat pentru persoanele cu dizabilităţi locomotorii în instituţii de învăţămînt | Număr de instituţii de învăţămînt cu acces fizic asigurat pentru persoanele cu dizabilităţi locomotorii |
| Asigurarea instituţiilor de învăţămînt profesional cu resurse didactice, echipamente, programe, condiţii adaptate la necesităţile persoanelor cu dizabilităţi | Ministerul Educaţiei | 2017-2021 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | Infrastructura educaţională adaptată la necesităţile persoanelor cu dizabilităţi | Număr de instituţii de învăţămînt care aplică programe adaptate; numărul persoanelor cu dizabilităţi integrate în instituţiile de învăţămînt profesional-tehnic |
| Identificarea necesităţilor de instruire a grupurilor vulnerabile (persoane de etnie romă, cu dezabilităţi, vîrstnice etc. | Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei; Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă | 2017 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | Lipsa de competenţe identificată; | Studiu cu privire la necesităţile de instruire a persoanelor cu dizabilităţi realizat |
| Derularea programelor de formare profesională ţintite şi adaptate la grupurile vulnerabile (persoane de etnie romă, cu dizabilităţi, vîrstnice etc.) | Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei; Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă | 2018 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | capacităţi sporite de integrare pe piaţa muncii a persoanelor vulnerabile | Număr de persoane vulnerabile instruite |
| **Obiectiv specific 2. Promovarea accesului şi participării adulţilor la procesul de învăţare pe tot parcursul vieţii. Informarea despre importanţa învăţării pe tot parcursul vieţii** | | | | | |
| **Direcţia de acţiune 2.2.1. Îmbunătăţirea cadrului legal privind învăţarea pe tot parcursul vieţii** | | | | | |
| Elaborarea şi adoptarea cadrului legal privind învăţarea pe tot parcursul vieţii | Ministerul Educaţiei | 2018 | Nu necesită surse suplimentare; asistenţa donatorilor | Cadru legal elaborat pentru instituţionalizarea învăţării pe tot parcursul vieţii | Proiect de hotărîre a Guvernului cu privire la învăţarea pe tot parcursul vieţii elaborat şi aprobat |
| Stimularea cererii şi ofertei pentru formarea profesională continuă, inclusiv prin acordarea facilităţilor persoanelor fizice şi juridice | Ministerul Educaţiei; Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei; Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă | 2018 | Surse bugetare | Număr de persoane participante la formarea profesională continuă | Stimulente elaborate şi aplicate |
| Dezvoltarea ofertelor de formare profesională continuă, inclusiv on-line, cu accent pe dobîndirea competenţelor-cheie şi a competenţelor profesionale specifice | Ministerul Educaţiei; Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei; Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă | 2018 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | Oferte de formare profesională continuă de calitate disponibile | Număr de cursuri oferite pe piaţă; număr de furnizori de formare profesională continuă, inclusiv online |
| **Direcţia de acţiune 2.2.2. Consolidarea conştientizării importanţei şi promovarea avantajelor învăţării pe tot parcursul vieţii şi managementul carierei pentru toţi participanţii: angajaţi, angajatori, instituţii de învăţămînt, universităţi etc.** | | | | | |
| Promovarea unei culturi a învăţării permanente în rîndul tuturor categoriilor de beneficiari, inclusiv prin intermediul mass-mediei | Ministerul Educaţiei; Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei; Agenţia Naţională de Asigurare a Calităţii în Învăţămîntul Profesional | 2018 | Asistenţa donatorilor; mass-media | Opinia publică formată cu privire la învăţarea permanentă | Număr de evenimente pentru promovarea formării profesionale continue realizate |
| Valorificarea şi multiplicarea exemplelor de bune practici ale parteneriatului social în formarea continuă prin reconsiderarea rolului angajatorilor şi al organizaţiilor societăţii civile în elaborarea şi implementarea politicilor în domeniul formării profesionale continue | Ministerul Educaţiei; Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei; Camera de Comerţ şi Industrie | 2017-2018 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | Bune practici sensibile la gen şi parteneriate promovate | Exemple de bune practici, inclusiv sensibile la gen, şi parteneriate promovate |
| **Direcţia de acţiune 2.2.3. Stimularea cooperării şi stabilirea parteneriatelor dintre instituţiile de cercetare şi dezvoltare, autorităţile publice, instituţiile de învăţămînt şi întreprinderi** | | | | | |
| Încurajarea diferitor forme de colaborare între întreprinderi şi institute de cercetare dezvoltare, în scopul de a îmbunătăţi activităţile lor de cercetare dezvoltare şi de a sprijini transferul tehnologic (parteneriat între furnizori de cercetare şi beneficiari, reţele etc.) | Academia de Ştiinţe a Republicii Moldova, Ministerul Educaţiei, asociaţiile întreprinderilor | 2017-2018 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | Colaborare eficientă şi parteneriate durabile dezvoltate | Număr de parteneriate stabilite, transfer de cunoştinţe realizat |
| **Prioritatea 3. O mai bună guvernare a pieţei muncii** | | | | | |
| **Obiectiv specific 3.1. Consolidarea capacităţii instituţionale a actorilor responsabili de elaborarea, implementarea şi monitorizarea politicii de ocupare** | | | | | |
| **Direcţia de acţiune 3.1.1. Consolidarea capacităţii Ministerului Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei pentru elaborarea şi coordonarea implementării politicilor de ocupare** | | | | | |
| Asigurarea unui proces participativ şi transparent de elaborare a politicii de ocupare a forţei de muncă | Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei | 2017 | Nu necesită surse suplimentare | Proces participativ şi transparent asigurat şi politici ocupaţionale incluzive | Consiliul consultativ pentru politica de ocupare a forţei de muncă constituit; număr de membri ai consiliului, dezagregat după criteriul de gen |
| Asigurarea formării continue a personalului responsabil de elaborarea şi coordonarea politicii de ocupare a forţei de muncă | Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei | 2017-2021 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | Capacităţi consolidate | Număr de instruiri organizate; număr de persoane instruite |
| Promovarea cooperării internaţionale în domeniul politicilor şi programelor pe piaţa muncii | Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei | 2017-2021 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | Cooperare şi parteneriate internaţionale stabilite şi valorificate | Număr de evenimente la care s-a participat; număr de beneficiari ai evenimentelor de schimb de experienţă; practici noi preluate şi implementate, inclusiv sensibile la gen |
| **Direcţia de acţiune 3.1.2. Modernizarea Agenţiei Naţionale pentru Ocuparea Forţei de Muncă la nivel naţional şi local** | | | | | |
| Consolidarea capacităţii resurselor umane din agenţiile de ocupare a forţei de muncă pentru a implementa măsuri active adaptate la nevoile diferitor categorii de clienţi, inclusiv ale persoanelor cu dizabilităţi | Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă | 2017 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | Resurse umane din agenţiile de ocupare a forţei de muncă instruite | Număr de specialişti formaţi |
| Îmbunătăţirea bazelor de date ale Agenţiei Naţionale pentru Ocuparea Forţei de Muncă pentru elaborarea prognozelor pieţei muncii şi a politicilor de corelare a cererii şi ofertei | Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă | 2017 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | Calitatea informaţiei pe piaţa muncii îmbunătăţită | Sistem informaţional perfecţionat al pieţei muncii; bază de date cu privire la piaţa muncii consolidată |
| Crearea sistemului de formare profesională continuă a angajaţilor Agenţiei Naţionale pentru Ocuparea Forţei de Muncă | Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă | 2017-2018 | Bugetul de stat; surse externe | Formarea profesională sistematică a angajaţilor asigurată | Număr şi tip de instruiri, inclusiv sensibile la gen organizate; număr de beneficiari ai sistemului de formare profesională continuă |
| Implementarea managementului bazat pe rezultate, elaborarea şi implementarea procedurilor de evaluare a satisfacţiei beneficiarilor serviciilor de ocupare a forţei de muncă | Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă | 2017-2021 | Surse bugetare, asistenţa donatorilor | Eficienţă funcţională şi operaţională a Agenţiei Naţionale pentru Ocuparea Forţei de Muncă sporită | Proceduri de evaluare a satisfacţiei beneficiarilor elaborate şi aplicate |
| Revizuirea structurii organizaţionale a Agenţiei Naţionale pentru Ocuparea Forţei de Muncă şi structurilor sale teritoriale în vederea eficientizării managementului | Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă | 2017 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | Eficienţă funcţională şi operaţională a Agenţiei Naţionale pentru Ocuparea Forţei de Muncă sporită | Structură revizuită a Agenţiei Naţionale pentru Ocuparea Forţei de Muncă |
| Reingineria şi digitalizarea serviciilor prestate de Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă în vederea îmbunătăţirii calităţii, modernizării şi cost-eficienţei acestor servicii | Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă; Centrul de Guvernare Electronică | 2018 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | Servicii publice de ocupare moderne | Număr de servicii adaptate nevoilor beneficiarului final şi sensibile la gen, e-transformate prestate |
| Elaborarea şi aplicarea metodologiilor de analiză şi evaluare a impactului serviciilor prestate de Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă | Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei; Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă | 2017 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | Un mai bun management al serviciilor şi programelor publice de ocupare | Metodologii elaborate şi aplicate |
| Asigurarea accesului sporit pentru persoanele cu dizabilităţi la serviciile publice de ocupare | Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei | 2017 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | Acces sporit pentru persoanele cu dizabilităţi la serviciile publice de ocupare | Număr de agenţii teritoriale adaptate la necesităţile persoanelor cu dizabilităţi; număr de beneficiari de servicii |
| **Direcţia de acţiune 3.1.3. O mai bună reglementare a activităţii agenţiilor private de ocupare** | | | | | |
| Revizuirea şi modificarea cadrului legislativ privind funcţionarea agenţiilor private de ocupare | Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei; Camera de Licenţiere; Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă | 2017 | Nu necesită surse suplimentare | Cadru legislativ îmbunătăţit | [Legea nr.180-XVI din 10 iulie 2008](lex:LPLP20080710180) cu privire la migraţia de muncă modificată, inclusiv cu dimensiunea de gen integrată |
| **Direcţia de acţiune 3.1.4. Dezvoltarea Inspectoratului de Stat al Muncii pentru îmbunătăţirea aplicării legislaţiei muncii** | | | | | |
| Consolidarea şi promovarea Inspectoratului de Stat al Muncii în conformitate cu standardele internaţionale ale Uniunii Europene şi Organizaţiei internaţionale a Muncii | Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei; Inspectoratul de Stat al Muncii | 2017-2018 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | Inspectorate ale muncii consolidate | [Legea nr.140-XV din 10 mai 2001](lex:LPLP20010510140) privind Inspectoratul de Stat al Muncii aliniată la standardele internaţionale |
| **Direcţia de acţiune 3.1.5. Dezvoltarea sistemului de dialog social pentru un mai bun impact asupra pieţei muncii** | | | | | |
| Susţinerea efortului partenerilor sociali de a se organiza şi a se consolida (audit funcţional, strategii de dezvoltare, comunicare, servicii etc.) | Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei; Confederaţia Naţională a Sindicatelor; Confederaţia Naţională a Patronatului | 2017-2021 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | Parteneri sociali activi şi competenţi | Număr de instruiri derulate; număr de participanţi la instruiri, dezagregat după criteriul de gen |
| Îmbunătăţirea politicilor salariale, inclusiv a salariului minim, ca rezultat al unui proces eficient de negocieri colective, sensibil la gen | Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei; Confederaţia Naţională a Sindicatelor; Confederaţia Naţională a Patronatului | 2017-2021 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | Politică salarială consolidată | Cadru legislativ actualizat; număr de instruiri în materie de negocieri colective |
| **Obiectiv specific 3.2. Promovarea oportunităţilor de angajare decentă prin politici active pe piaţa muncii extinse şi bine orientate** | | | | | |
| **Direcţia de acţiune 3.2.1. Reformarea finanţării şi guvernării pieţei muncii** | | | | | |
| Schimbarea mecanismului de finanţare a măsurilor de ocupare a forţei de muncă prin instituirea fondului de asigurări pentru şomaj | Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei; Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă; Casa Naţională de Asigurări Sociale; Ministerul Finanţelor | 2017 | Nu necesită surse suplimentare | Mecanism eficient de finanţare a măsurilor de ocupare a forţei de muncă | Buget al asigurărilor pentru şomaj creat |
| Revizuirea [Legii nr.102-XV din 13 martie 2003](lex:LPLP20030313102) privind ocuparea forţei de muncă şi protecţia socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă | Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei; Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă | 2017 | Nu necesită surse suplimentare | Cadru legislativ îmbunătăţit | [Legea nr.102-XV din 13 martie 2003](lex:LPLP20030313102) privind ocuparea forţei de muncă şi protecţia socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă revizuită, inclusiv cu dimensiunea de gen integrată |
| **Direcţia de acţiune 3.2.2. Diversificarea serviciilor şi extinderea pachetelor personalizate de ocupare pentru grupurile vulnerabile** | | | | | |
| Implementarea programelor de stimulare a angajatorilor pentru adaptarea locurilor de muncă şi angajarea persoanelor cu dizabilităţi | Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei; Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă | 2017-2021 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | Angajatori responsabili şi deschişi pentru angajarea persoanelor cu dizabilităţi | Programe implementate; număr de persoane cu dizabilităţi plasate în cîmpul muncii, dezagregat după criterii de vîrstă, gen, etnie; număr de angajatori beneficiari de programe de stimulare |
| Instituirea serviciului de angajare asistată a persoanelor cu dizabilităţi în cadrul agenţiilor teritoriale de ocupare a forţei de muncă | Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei; Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă | 2018 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | Serviciu de angajare asistată disponibil | Regulament privind angajarea asistată elaborat şi pus în aplicare |
| Implementarea măsurilor de stimulare a angajatorilor pentru angajarea tinerilor | Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei; Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă | 2018 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | Angajatori responsabili şi deschişi pentru angajarea tinerilor | Programe implementate; număr de tineri, inclusiv după criteriul de gen, angajaţi in cadrul programelor |
| Implementarea programelor de susţinere a auto-ocupării în rîndul tinerilor, al persoanelor cu dizabilităţi | Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei; Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă | 2018 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | Tineri şi persoane cu dizabilităţi sprijiniţi în procesul de auto-ocupare | Număr de tineri, persoane cu dizabilităţi, inclusiv după criteriul de gen, auto-ocupate |
| Susţinerea iniţiativelor de auto-angajare şi activităţi generatoare de venituri în rîndul persoanelor de vîrstă prepensionară şi vîrstnice | Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei; Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă | 2018 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | Persoane de vîrstă prepensionară şi vîrstnice sprijinite în procesul de auto-angajare | Număr de persoane în vîrstă, autoangajate, inclusiv după criteriul de gen |
| Dezvoltarea serviciilor de reabilitare profesională a persoanelor cu dizabilităţi | Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei, Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă | 2019 | Surse bugetare, asistenţa donatorilor | Infrastructură şi servicii de reabilitare profesională a persoanelor cu dizabilităţi create | Număr de centre de reabilitare create |
| Implementarea măsurilor de sensibilizare a angajatorilor, partenerilor sociali cu privire la dreptul la angajare a persoanelor cu dizabilităţi | Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei; Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă | 2017-2021 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | Angajatori şi parteneri sociali sensibilizaţi | Număr de evenimente organizate; număr de persoane cu dizabilităţi angajate |
| Elaborarea mecanismului de punere în aplicare a cotei obligatorii de angajare a persoanelor cu dizabilităţi (conform art.34 al [Legii nr.60 din 30 martie 2012](lex:LPLP2012033060) privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilităţi ) | Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei; Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă | 2017 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | Cota obligatorie de angajare a persoanelor cu dizabilităţi respectată şi aplicată | Proiect de hotărîre de guvern elaborat şi pus în aplicare |
| **Direcţia de acţiune 3.2.3. Îmbunătăţirea monitorizării şi evaluării sensibile la dimensiunea de gen a măsurilor de ocupare** | | | | | |
| Dezvoltarea şi aplicarea Metodologiilor de evaluare a impactului măsurilor active de ocupare a forţei de muncă sensibile la gen | Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei; Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă | 2019 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | O mai bună evaluare a impactului măsurilor active, inclusiv din perspectiva de gen | Metodologii de evaluare a impactului elaborate |
| Actualizarea continuă a sistemului informaţional automatizat unic al pieţei muncii prin prisma dimensiunii de gen | Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă | 2018 | Asistenţa donatorilor | Date dezagregate pe gen disponibile | Sistem informaţional automatizat unic actualizat |
| **Direcţia de acţiune 3.2.4. Îmbunătăţirea măsurilor de activare a beneficiarilor de ajutor social cu capacitate de muncă** | | | | | |
| Dezvoltarea pachetelor integrate de activare şi ocupare a beneficiarilor de ajutor social apţi de muncă | Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei; Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă | 2017 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | Beneficiari de ajutor social cu capacitate de muncă activaţi şi sprijiniţi pentru integrarea pe piaţa muncii | Măsuri de activare identificate şi aplicate |
| **Obiectivul specific 3.3. Asigurarea drepturilor şi obligaţiilor angajaţilor şi patronilor cu privire la formele nonstandard de angajare** | | | | | |
| **Direcţia de acţiune 3.3.1. O mai bună reglementare a formelor nonstandard pe piaţa muncii** | | | | | |
| Reglementarea formelor nonstandard de angajare | Ministerul Muncii; Protecţiei Sociale şi Familiei; Confederaţia Naţională a Patronatului; Confederaţia Naţională a Sindicatelor | 2017 | Nu necesită surse suplimentare | Forme nonstandard de ocupare reglementate | Modificări ale legislaţiei muncii operate în scopul reglementării formelor nonstandard de ocupare |
| **Prioritatea 4. Valorificarea potenţialului migraţiei pentru dezvoltarea durabilă** | | | | | |
| **Direcţia de acţiune 4.1. Consolidarea cadrului instituţional şi legislativ necesar pentru gestionarea procesului migraţiei forţei de muncă** | | | | | |
| Ajustarea legislaţiei în domeniul migraţiei de muncă la schimbările de pe pieţele internaţionale ale muncii (migraţia circulară, respectarea drepturilor migranţilor de muncă, flexecuritatea, migraţia feminină) | Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei | 2018 | Nu necesită surse suplimentare | Cadru legislativ-normativ revizuit. adaptat la schimbările de pe pieţele internaţionale ale muncii | [Legea nr.180-XVI din 10 iulie 2008](lex:LPLP20080710180) cu privire la migraţia de muncă ajustată |
| Dezvoltarea cooperării bilaterale în vederea semnării acordurilor privind securitatea socială a lucrătorilor migranţi cu principalele trei ţări de destinaţie (Rusia, Italia, Israel) | Ministerul Afacerilor Externe şi Integrării Europene; Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei | 2017-2021 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | O mai bună protecţie socială a lucrătorilor migranţi | Număr de acorduri bilaterale privind securitatea socială a lucrătorilor migranţi încheiate |
| Încheierea acordurilor de migraţie circulară în domenii relevante pentru muncitorii din Moldova | Ministerul Afacerilor Externe şi Integrării Europene; Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei | 2017-2021 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | Oportunităţi sporite de angajare prin scheme de migraţie circulară reglementate | Număr de acorduri bilaterale privind migraţia forţei de muncă încheiate; număr de beneficiari |
| Consolidarea capacităţilor Agenţiei Naţionale pentru Ocuparea Forţei de Muncă atît în termeni de resurse umane, cît şi sub aspect tehnic, în vederea reintegrării eficiente a migranţilor reveniţi pe piaţa muncii | Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă | 2017 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | Capacităţile Agenţiei Naţionale pentru Ocuparea Forţei de Muncă fortificate pentru integrarea migranţilor reîntorşi | Număr de persoane instruite responsabile de reintegrarea migranţilor reveniţi; agenţii de ocupare a forţei de muncă dotate; migranţi reveniţi plasaţi în cîmpul muncii, consiliaţi şi instruiţi |
| Elaborarea, pilotarea şi implementarea sistemului de referire pentru integrarea migranţilor reveniţi, consolidarea capacităţilor instituţiilor publice centrale şi locale vizate în implementarea acestuia | Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă | 2017-2018 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | Integrare eficientă a migranţilor reveniţi | Sistem de referire pentru migranţii reveniţi pilotat şi implementat |
| **Direcţia de acţiune 4.2. Diversificarea oportunităţilor de angajare legală a lucrătorilor migranţi** | | | | | |
| Pilotarea schemelor inovative de migraţie circulară în scop de muncă şi stagiere pentru studenţii reveniţi de peste hotare etc. | Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei; Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă; agenţiile private de ocupare | 2017-2020 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | Scheme de migraţie circulară pilotate/diversificate; studenţi reveniţi de peste hotare sprijiniţi la integrarea pe piaţa muncii | Număr de scheme circulare, dezvoltare şi pilotate; Număr de beneficiari dezagregat după criterii de gen, vîrstă |
| Revizuirea şi modificarea cadrului legislativ-normativ privind activitatea agenţiilor private de ocupare a forţei de muncă în vederea creşterii gradului de angajare legală peste hotare a lucrătorilor migranţi | Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei; Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă; Camera de Licenţiere | 2018 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | Cadru legislativ-normativ revizuit | Legea nr.180 cu privire la migraţia de muncă completată şi modificată |
| Consolidarea relaţiilor de colaborare dintre agenţiile private de ocupare a forţei de muncă şi Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă | Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei; Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă; agenţiile private de ocupare | 2017-2021 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | Colaborare îmbunătăţită între agenţiile private de ocupare şi Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă | Număr de activităţi comune, derulate |
| Diversificarea şi îmbunănăţirea serviciilor prestate migranţilor reveniţi (recalificare, recunoaşterea calificărilor, reintegrare etc.) | Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei; Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de muncă; Ministerul Educaţiei; Biroul pentru Relaţii cu Diaspora; autorităţile publice locale | 2017-2021 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | Nivel sporit de angajabilitate a migranţilor reveniţi | Număr de măsuri/proiecte locale implementate în comun de către migranţi şi autorităţile publice locale şi centrale din Moldova;număr de beneficiari |
| **Direcţia de acţiune 4.3. Abilitarea economică a migranţilor pentru canalizarea veniturilor remise în calitate de investiţii în sectorul real al economiei şi crearea oportunităţilor de angajare/autoangajare** | | | | | |
| Diversificarea şi implementarea proiectelor de dezvoltare şi extindere a afacerilor şi crearea locurilor de muncă prin atragerea remitenţelor | Ministerul Economiei; Organizaţia pentru Dezvoltarea Întreprinderilor Mici şi Mijlocii | 2017-2021 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | Programe noi şi accesibile pentru migranţi şi familiile acestora | Număr de programe pentru atragerea remitenţelor lansate |
| Instruirea antreprenorială pentru lucrătorii migranţi la toate etapele migraţiei | Ministerul Economiei; Organizaţia pentru Dezvoltarea Întreprinderilor Mici şi Mijlocii; | 2017-2021 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | Abilităţile antreprenoriale ale lucrătorilor migranţi dezvoltate | Număr de instruiri în domeniul antreprenoriatului pentru migranţii reîntorşi; Număr de beneficiari ai instruirilor, afaceri lansate de către migranţi reîntorşi, inclusiv dezagregate după criteriul de gen |
| Informarea orientată a migranţilor privind oportunităţile de dezvoltare a afacerilor din ţară | Ministerul Economiei; Organizaţia pentru Dezvoltarea Întreprinderilor Mici şi Mijlocii; Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei; Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă | 2017-2021 | Surse bugetare; asistenţa donatorilor | Lucrători migranţi informaţi privind oportunităţile antreprenoriale din ţară | Număr de campanii de informare derulate; număr de materiale de informare, inclusiv sensibile la gen elaborate; număr de persoane informate |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  
Hotărîrile Guvernului  
1473/30.12.2016 Hotărîre cu privire la aprobarea Strategiei naţionale privind ocuparea forţei de muncă pentru anii 2017–2021 *//Monitorul Oficial 109-118/272, 07.04.2017*