



**HOTĂRÎRE**  
**cu privire la aprobarea Strategiei naționale privind ocuparea  
forței 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](#) „Cu privire la aprobarea Planului național de acțiuni pentru implementarea Acordului de Asociere Republica Moldova – Uniunea Europeană în perioada 2014-2016” (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2014, nr.297-309, art.851), cu modificările și completările ulterioare, precum și în vederea executării Planului de acțiuni al Guvernului pentru anii 2016-2018, aprobat prin [Hotărîrea Guvernului nr.890 din 20 iulie 2016](#) (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2016, nr.217-229, art.966), Guvernul

**HOTĂRĂȘTE:**

**1. Se aprobă:**

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

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

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

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

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

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

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

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

**PRIM-MINISTRU**

**Pavel FILIP**

**Contrasemnează:**

**Viceprim-ministru, ministrul economiei**

**Octavian Calmîc**

**Ministrul muncii, protecției sociale și familiei**

**Stela Grigoraș**

**Ministrul finanțelor**

**Octavian Armașu**

**Nr.1473. Chișinău, 30 decembrie 2016.**

## STRATEGIA NAȚIONALĂ privind ocuparea forței de muncă pentru anii 2017–2021

### INTRODUCERE

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

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

Prezenta Strategie prezintă o abordare integrată a politicilor relevante atât din perspectiva dezvoltării cererii, cât și din perspectiva gestiunii eficiente a ofertei pe piața muncii. De asemenea, propune soluții realiste și măsuri care, în condițiile unei finanțări adecvate, să contribuie la atingerea obiectivului general privind creșterea nivelului de ocupare formală, bazată pe competitivitate economică, competențe și calificări adecvate, în condiții de dezvoltare durabilă și incluzivă.

Prioritățile prezentei Strategii se află în concordanță cu prioritățile Strategiei naționale de dezvoltare „Moldova 2020”, cu prevederile Acordului de Asociere între Republica Moldova și Uniunea Europeană, precum și cu Agenda Globală de Dezvoltare Durabilă 2030 (Obiectivul de dezvoltare durabilă 8 în particular) și vin să contribuie la atingerea angajamentelor de promovare a Agendei privind munca decentă, asumate de către țara noastră prin ratificarea unor standarde și norme internaționale<sup>(1)</sup> care promovează drepturile de muncă și la muncă, oportunități mai bune de angajare, protecție socială și condiții decente de muncă, dialog social eficient etc.

<sup>(1)</sup> [Convenția Europeană a Drepturilor Omului](#), [Carta socială europeană](#) revizuită, [Convenția asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei](#), Convenția privind drepturile persoanelor cu dizabilități, convenții ale Organizației Internaționale pentru Migrație, inclusiv cele opt fundamentale etc.

În acest context, obiectivele specifice ale prezentei Strategii urmăresc promovarea ocupării formale și a mediului favorabil pentru dezvoltarea întreprinderilor competitive, crearea oportunităților egale de angajare a forței de muncă, ca urmare a implementării politicilor de ocupare nondiscriminatorii pe piața muncii, corelarea sistemului educațional cu cerințele pieței muncii pentru calificări și competențe mai bune, precum și valorificarea potențialului oferit de fenomenul migrațional pentru dezvoltare durabilă. Prezenta Strategie își propune și promovarea unei mai bune guvernări a pieței muncii, în special prin mecanisme eficiente de fundamentare, implementare, monitorizare și evaluare a politicilor cu impact pe piața muncii. În acest sens este esențial ca actorii relevanți (autoritățile publice centrale și locale, partenerii sociali, societatea civilă, sectorul privat etc.) să poată dezvolta și aplica strategii și planuri de acțiuni integrate pentru

creșterea nivelului de ocupare, prin efectuarea de analize care să argumenteze științific politicile de ocupare propuse și strategiile sectoriale conexe.

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

Transpunerea în practică a prezentei Strategii va contribui la:

1) creșterea nivelului de ocupare formală, care să asigure sporirea veniturilor populației, îmbunătățirea nivelului de trai și reducerea durabilă a sărăciei;

2) crearea oportunităților egale pentru femei și bărbați, grupuri vulnerabile la angajarea în câmpul muncii și în dezvoltarea profesională;

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

4) valorificarea potențialului migrației internaționale de muncă pentru realizarea obiectivelor politicilor de ocupare;

5) consolidarea capacităților autorităților publice de a dezvolta parteneriate pentru politici de ocupare mai bune, cu respectarea principiului egalității de șanse.

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 și a ținutelor asumate pentru a fi atinse până în anul 2015, în cea mai mare parte, scopurile strategiei respective nu au fost atinse. Crizele globale, instabilitatea politică și criza economică la nivel național au influențat eficiența politicilor de ocupare. Principalele constrângeri fac referire la capacitatea instituțională redusă a instituțiilor publice centrale și locale, la colaborarea interinstituțională limitată, finanțarea insuficientă a acțiunilor, implicarea redusă a sectorului privat în procesul de dezvoltare a calificărilor etc. Astfel, evaluarea implementării strategiei anterioare a scos în evidență faptul că multe dintre obiectivele acesteia rămân prioritare și pentru prezenta Strategie, cu accent pe: stimularea creării noilor locuri de muncă de calitate, combaterea economiei informale, dezvoltarea regională și crearea locurilor de muncă în sate și orașe mici, corelarea adecvată a ofertei educaționale cu cerințele pieței muncii, implementarea politicilor de îmbătrânire activă și învățarea pe tot parcursul vieții, creșterea gradului de incluziune pe piața muncii, îmbunătățirea cooperării între principalii actori pe piața muncii, modernizarea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, îmbunătățirea capacităților de analiză și prognoză pentru politici de ocupare eficiente etc.

Prezenta Strategie a fost elaborată în corelație cu obiectivele stabilite în alte strategii sectoriale și documente programatice în vigoare, cu impact major asupra pieței muncii. Reieșind din caracterul său intersectorial, succesul acesteia depinde, în mare măsură, de eficiența politicilor publice, care ar trebui să faciliteze atragerea investițiilor, dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii, dezvoltarea regională, dezvoltarea agriculturii și a mediului rural, promovarea politicilor educaționale și de migrație etc. și să asigure condițiile necesare pentru crearea mai multor locuri de muncă durabile și productive. În același timp, succesul acestui document strategic este posibil doar prin menținerea ritmurilor de creștere economică, printr-o cooperare permanentă a Guvernului cu partenerii sociali și edificarea unui cadru instituțional eficient și durabil.

## **I. CONTEXTUL OCUPĂRII FORȚEI DE MUNCĂ ÎN REPUBLICA MOLDOVA**

### **1. Cererea de forță de muncă**

#### ***1.1. Contextul macroeconomic***

Pe parcursul anilor 2005-2015, economia Republicii Moldova a avut o evoluție sinuoasă înregistrând un ritm mediu de creștere de 3,5% anual. Cu toate că în această perioadă economia a demonstrat anumite progrese, creșterea economică a fost influențată puternic de criza economico-financiară globală din 2009, precum și de crizele din 2012 și, respectiv, din 2015. Totodată, pînă la sfîrșitul 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 prețuri 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 creștere de 2,12 ori comparativ cu anul 2005 (figura 1).



**Figura 1. Indicii volumului fizic al produsului intern brut**  
Sursa: Biroul Național de Statistică

Creșterea economică a fost determinată de mai mulți factori cantitativi și calitativi ce țin de utilizarea capitalului uman. Principalii factori cantitativi depind de numărul populației totale, al celei ocupate și al populației migrante, iar cei calitativi, respectiv, de productivitatea muncii și redistribuirea intersectorială a populației ocupate. În perioada de referință, cea mai mare contribuție la creșterea valorii adăugate brute pe cap de locuitor a avut-o productivitatea muncii, cu o pondere de 99,2%. De asemenea, o contribuție la creșterea valorii adăugate brute pe cap de locuitor au avut: componenta demografică (5,8%), scăderea populației totale și redistribuirea forței de muncă de la sectoarele mai puțin 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%), și anume din cauza scăderii ratei de ocupare în această perioadă de la 45,4% la 40,3%, deși numărul populației apte de muncă (15 ani și peste), în perioada analizată, s-a majorat cu 3% și a atins cifra de 84% din totalul populației (tabelul 1). Această discrepanță a apărut din cauza creșterii ponderii populației inactive în urma migrației forței de muncă. Un aspect specific pieței muncii din Republica Moldova, ce trebuie să fie luat în considerare la elaborarea politicilor publice, este că indicatorul „populația inactivă” cuprinde și persoanele migrante, care în 2015 au constituit 18,8% din totalul populației inactive (deși acestea sînt angajate peste hotare și obțin venituri de care beneficiază familia, prin remitențe, pentru consum), iar fluxurile migrației au repercușiuni directe asupra principalilor indicatori ai pieței muncii.

Tabelul 1

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

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

Total				100.00
<b>Total % evoluție în valoarea adăugată brută pe cap de locuitor 2007-2015</b>				<b>93.29</b>

**Sursa:** *Calcululele autorului, în baza Metodologiei elaborate de Banca Mondială*

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



**Figura 2.** *Dinamica productivității muncii (% f-a-p) și a contribuțiilor sectoriale*  
**Sursa:** Revista „Mega”, trimestrul II, 2016. *Analiza creșterii economice din Moldova. Economia „culege roadele” fraudei bancare, Expert-grup, 2016*

Numărul populației inactive în vârstă aptă de muncă a crescut de la 1483,2 în 2005 pînă la 1756,1 mii în 2015. Printre factorii care au generat această creștere a populației inactive se numără îmbătrînirea populației și migrația internațională a forței 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 piața muncii din cauza lipsei unor oportunități reale de angajare, care să ofere salarii decente, practicînd alte tipuri de activități generatoare de venituri, nelegate de specialitate, caracteristice, de regulă, economiei informale.

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

Ocuparea în funcție de sectoarele economice a suferit și ea schimbări cantitative și calitative. În perioada de referință s-a evidențiat, în primul rînd, diminuarea ponderii populației ocupate în sectorul agricol de la 40,7% la 31,5%. Pentru celelalte sectoare economice s-a înregistrat o creștere a ponderii din totalul populației 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 evoluții indică asupra eșecului reformelor structurale în Republica Moldova.



**Figura 3.** *Evoluția ocupării pe sectoare economice (% din totalul populației ocupate)*  
**Sursa:** Biroul Național de Statistică

Evoluția ocupării din sectorul agricol are un impact direct asupra calității acestui proces în general. Creșterea, în ultimii trei ani, a ocupării în acest sector nu a fost însoțită și de crearea locurilor de muncă formale. Practic, în ultimul deceniu, majoritatea sectoarelor economice și-au îmbunătățit performanța la acest capitol, înregistrând o descreștere a ponderii ocupării informale și, respectiv, o creștere a celei formale. Doar două sectoare – agricultura și construcțiile – au înregistrat un regres la acest capitol. Totodată, cele mai mari evoluții s-au înregistrat în agricultură, unde ponderea ocupării formale în totalul populației ocupate a scăzut de la 40,7% în 2005 la 17,6% în 2015 (figura 4). Evoluțiile respective din sector influențează negativ productivitatea muncii, care, pînă la sfîrșitul anului 2014, a fost doar de circa 40% din productivitatea sectoarelor nonagricole. Această situație reflectă atît lipsa oportunităților de angajare în alte sectoare, cît și lipsa dezvoltării domeniului agricol ca acesta să devină unul productiv.



**Figura 4.** *Evoluția ocupării formale pe sectoare economice (% din totalul populației ocupate)*  
**Sursa:** Biroul Național de Statistică

În pofida creșterii economice și a evoluțiilor structurale favorabile, economia națională nu a generat destule locuri de muncă productive și calitative. Astfel, în ultimii trei ani a avut loc involuție în această privință – creșterea economică a fost însoțită și de o creștere 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 comerț, industrie hotelieră, restaurante și construcții. Din acestea, 50% erau concentrate în gospodării care practicau agricultura pentru consum propriu.



**Figura 5.** *Ratele de creștere a ocupării (% f-a-p)*  
**Sursa:** Biroul Național de Statistică

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

<sup>(2)</sup> Trebuie să menționăm că, în ultimii ani, structura exporturilor moldovenești a fost diversificată, produsele industriale prevalînd asupra celor agricole.

Tabelul 2

**Ierarhizarea ramurilor economice cu cele mai multe locuri salarizate create și desființate în perioada 2005–2015**

Top 5 ramuri în care s-au înregistrat creșteri ale numărului de salariați	Top 5 ramuri în care s-au înregistrat descreșteri ale numărului de salariați
G52. Comerțul cu amănuntul; repararea obiectelor de uz casnic și personale (+13465 locuri)	A01. Agricultura, economia vînatului și serviciile auxiliare (-74656 locuri)

K74. Alte activități și servicii prestate, în principal întreprinderilor (+10353 locuri)	D15. Industria alimentară și a băuturilor (-19296 locuri)
K72. Tehnica de calcul și activități conexe (+6335 locuri)	D18. Fabricarea articolelor de îmbrăcăminte; prepararea și vopsirea blănurilor (-5293 locuri)
G51. Comerțul angro și intermediar, exclusiv vânzări de autovehicule și motociclete (+6078 locuri)	D29. Fabricarea mașinilor și echipamentelor (-3863 locuri)
K70. Tranzacțiile imobiliare (+4496 locuri)	I63. Activități conexe și auxiliare de transport; activități ale agențiilor de turism (-3028 locuri)

Sursa: Biroul Național de Statistică

Conform analizei produsului intern brut pe categorii de utilizări, creșterea economică din ultimii ani se datorează, în principal consumului final. Pe parcursul perioadei de referință, valoarea acestuia a depășit valoarea produsului intern brut. Consumul final este determinat, în cea mai mare parte, de creșterea consumului gospodăriilor casnice datorită remitențelor din muncă ale cetățenilor Republicii Moldova plecați peste hotare. Acest model de creștere este unul riscant și nesustenabil, deoarece o economie mică și deschisă ca cea a Republicii Moldova trebuie să fie integrată în economia globală și orientată spre piețele externe de desfacere.

Modelul de dezvoltare bazat pe consum a determinat și distribuția întreprinderilor pe sectoarele economiei. În ultimii ani, numărul întreprinderilor, inclusiv al celor mici și mijlocii, a crescut primordial în comerț, în domeniul tranzacțiilor imobiliare, al închirierilor și activităților de servicii prestate întreprinderilor etc., pe când numărul întreprinderilor din industria de prelucrare și agricole se prezintă destul de modest. În 2014 numărul întreprinderilor a constituit 53,7 mii, din care 97,4% au fost întreprinderi mici și mijlocii. Majoritatea activează în sfera serviciilor: în comerț – 20,5 mii, în domeniul tranzacțiilor imobiliare, închirierilor și activităților de servicii prestate întreprinderilor – 9,6 mii, în timp ce numărul întreprinderilor din industria de prelucrare a fost de 4,8 mii și, respectiv, în agricultură – de 2,8 mii. Sporirea numărului de întreprinderi este bipolară, fiind determinată de creșterea numărului de întreprinderi mari – de la 697 pînă la 1406, și 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. Chișinău. Spre exemplu, în 2014 în mun. Chișinău la 1000 de locuitori reveneau 42 întreprinderi, pe când în unele raioane, de exemplu, Cantemir, acest raport era de 2 întreprinderi la 1000 de locuitori. Aceste discrepanțe indică asupra necesității îmbunătățirii mediului de afaceri, în special pentru întreprinderile mici și mijlocii. Printre cele mai mari obstacole cu care se confruntă mediul de afaceri se regăsește cadrul regulator excesiv, accesul limitat la credite și surse de finanțare alternative, infrastructura de suport defectuoasă și lipsa forței de muncă calificate. Un studiu al Confederației Naționale a Patronatului din Republica Moldova susține că 50 la sută dintre angajatorii intervievați au avut dificultăți la angajarea personalului cu abilitățile și competențele dorite. Întreprinderile din agricultură, industrie, transport și construcții au întâmpinat dificultăți importante la angajarea personalului necesar în 52,9% din cazuri. Analiza impactului a arătat că, din cauza deficitului de lucrători și capacități, cel mai des au de suferit dezvoltarea întreprinderii (44,4%) și satisfacerea cererii clienților (28,3%).<sup>(3)</sup>

<sup>(3)</sup> *Constrîngeri majore asupra mediului de afaceri din Republica Moldova.* Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova. Chișinău, 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>

Creșterea numărului de întreprinderi nu a determinat și sporirea numărului de locuri de muncă. Pe parcursul ultimilor ani, numărul de salariați în întreprinderi a înregistrat o descreștere constantă, atingînd în 2014 un nivel de aproximativ 519 mii de persoane, sectorului întreprinderilor mici și mijlocii revenindu-i 56,2 % din totalul angajaților. Cu toate că cifra de afaceri a

întreprinderilor mici și mijlocii a înregistrat anumite creșteri – de la 54,3 mld lei în 2006 pînă la 83 mld lei în 2014 – această creștere a fost compensată de procesele inflaționiste. În același timp, o mare parte din întreprinderile mici și mijlocii înregistrate nu semnalează activitate.



**Figura 6.** *Tendențele sectorului Întreprinderi mici și mijlocii în anii 2006-2014*  
Sursa: *Întreprinderile mici și mijlocii*

Modelul actual de creștere și integrare a economiei naționale în procesele economice internaționale o face extrem de vulnerabilă la șocurile interne și externe. Astfel, ritmul de creștere economică înregistrat în anii anteriori a fost compromis în anul 2015, pe fundalul crizei bancare, însoțită și de diminuarea exporturilor și a remitențelor, ceea ce, în ultimă instanță, a condus la deprecierea leului moldovenesc cu 25,9% față de dolarul SUA și cu 13,1% față de euro. Deprecierea leului moldovenesc a generat intensificarea proceselor inflaționiste și înăsprirea politicii monetare. Aceste evoluții au determinat creșterea ratei de bază în 2015 pînă la 19,5% și, respectiv, scumpirea creditelor. În consecință, s-a redus volumul investițiilor, principalul generator în procesul de creare a noilor locuri de muncă.

Cu toate că, pe parcursul perioadei de referință, investițiile, în special investițiile străine directe, înregistrau un ritm încurajator de creștere (în ansamblu, volumul anual al investițiilor 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 și instabilitatea politică au condus la reducerea volumului investițiilor în active materiale pe termen lung cu 8,8%, ca urmare a erodării încrederii mediului de afaceri.

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

<sup>(4)</sup> Morcotilo Iurie. *Analiza pieței muncii din Republica Moldova*. Organizația Internațională a Muncii. Chișinău, 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 și cu potențial de angajare productivă. Rigoarele necesare în acest context țin și de capacitatea sectorului privat de a se adapta la condițiile noi de piață și a deveni competitiv.

Creșterea esențială a volumului investițiilor străine directe, așa cum este preconizată în Strategia națională de atragere a investițiilor și promovare a exporturilor pentru anii 2016-2020, relansarea agriculturii și dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii în sectoare neagricole,



proiectate în strategii sectoriale, ar contribui și ele la redresarea ocupării și ar determina creșterea semnificativă a numărului locurilor de muncă.

**Puncte-cheie:**

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

### ***1.2. Segmentele pieței muncii***

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

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

Pe fundalul reducerii numărului populației ocupate, se observă și o reducere constantă a ponderii populației tinere în totalul populației ocupate. O analiză privind ocuparea acestora arată că inactivitatea și șomajul sînt caracteristice persoanelor mai tinere, în vîrstă de 15-24 de ani, rata șomajului și rata de ocupare pentru această categorie de vîrstă constituind, în 2015, 12,8% și, respectiv, 18,2%. De regulă, tineretul este mai puțin prezent pe piața muncii, deoarece o mare parte din acesta este încadrat în sistemul de învățămînt. Pe de altă parte, ponderea mică a tinerilor în totalul populației ocupate este determinată și de dificultățile cu care se confruntă aceștia în procesul de angajare, în special din cauza cerințelor angajatorilor privind experiența în muncă și competențe pe care le dețin, dar și necorespunderea ofertelor de muncă cu așteptările lor. Migrația pe termen lung, de asemenea, este răspîndită și în permanentă creștere printre tineri, fenomen care va continua să influențeze negativ evoluția numărului populației cu vîrstă aptă de muncă <sup>(5)</sup>. Ratele de ocupare și, respectiv, de șomaj a femeilor cu vîrstă de 15-24 de ani reprezintă încă un aspect care trebuie menționat, acestea înregistrînd în anul 2015 valori de 15,5% și, respectiv, 13,5%. Pentru categoriile respective, măsurile active de ocupare a forței de muncă trebuie să aibă în vedere includerea și menținerea acestora pe piața muncii, cu respectarea principiului egalității de șanse.

<sup>(5)</sup> Nicolaas de Zwager, Ruslan Sințov. *Inovație în migrația circulară – Migrație și dezvoltare în Moldova: Studiu de piață*. NEXUS Moldova Intern. Agency for Source Country Information (IASCI), Centrul de Analize și Investigații Sociologice, Politologice și Psihologice (CIVIS). Chișinău, 2014

Moldova înregistrează o rată înaltă a tinerilor inactivi care nu urmează nici un program de educație, de formare și nici nu au un loc de muncă (NEETs), în 2015 nivelul acestuia fiind de 30,8%. Femeile tinere reprezintă cea mai mare parte din această categorie, ele invocând obligațiile de familie drept cauza majoră pentru care sînt deconectate de la piața muncii. Acestea din urmă constituie un potențial uman nevalorificat și eșuat în cazul în care nu vor beneficia de politici și măsuri de reintegrare în muncă.

Distribuția populației active și a celei ocupate în funcție de mediul de reședință a 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 și de ocupare din mediul urban erau de 44,9% și, respectiv, 42%, pe cînd cele din mediul rural – de 40,4% și, respectiv, de 38,9%. Modificările structurale ale ocupării în funcție de mediu sînt legate, în mare parte, de procesul de „depopulare” a localităților rurale, în urma migrației interne și internaționale, generate de lipsa oportunităților de angajare, precum și de atractivitatea redusă a locurilor de muncă disponibile în aceste localități. Cea mai mare parte a migrației interne este puternic direcționată spre mediul urban, în special din regiunea de centru a țării spre Chișinău (59%) și restul orașelor țării (19%). Această tendință contribuie la procesul de urbanizare, dar și la o dezvoltare regională asimetrică. Bărbații sînt antrenați mai mult în mobilitate internă decît femeile<sup>(6)</sup>, acestea din urmă fiind adeseori limitate în alegere din cauza responsabilităților de familie.

---

<sup>(6)</sup> Ibidem

Ponderea persoanelor de vîrsta a treia în capitalul uman al țării (lucrătorii din categoriile de vîrstă de 55-64 de ani, 65 de ani și peste), în ultimii ani, înregistrează creșteri în totalul populației ocupate. Acest fapt se datorează numărului relativ mare a persoanelor care, aflîndu-se deja la pensie, continuă să activeze în unele ramuri ale economiei naționale, din cauza insuficienței de specialiști, în special în mediul rural, și a cuantumului mic al pensiilor. Un aspect de care trebuie să se țină cont este faptul că tendința migrantilor de a reveni în țară este proporțională cu înaintarea în vîrstă<sup>(7)</sup>. Aceștia dețin unele abilități și cunoștințe obținute peste hotare care, odată valorificate, pot consolida rezerva de capital uman. În caz contrar, provocările pe piața muncii, în special în mediul rural, ar putea să se amplifice<sup>(8)</sup>. În același rînd, studii ale „HelpAge Moldova” semnalează situații de discriminare a persoanelor vîrstnice pe piața muncii, care necesită o abordare individualizată. Valoarea scăzută a indicelui de îmbătrînire activă (de 27,1, puncte, semnificativ mai mic decît media țărilor Uniunii Europene – 34 de puncte) indică asupra faptului că peste 2/3 din persoanele cu vîrstă de 55 de ani și peste nu se bucură de îmbătrînire în condiții de implicare socială și economică, de sănătate și siguranță, într-un mediu favorabil îmbătrînirii active.<sup>(9)</sup> Toți acești factori indică necesitatea dezvoltării politicilor pentru îmbătrînirea activă atît din perspectiva adaptării competențelor la noile cerințe ale pieței muncii, cît și a accesului/reintegrării acestora pe piața muncii. În acest sens, reforma Cadrului Național al Calificărilor nu mai suportă amînare, pentru ca toate competențele dobîndite formal, nonformal și informal să fie recunoscute, iar traseul ce leagă segmentele ocupaționale să fie unul coerent și succesiv.

---

<sup>(7)</sup> Ibidem

<sup>(8)</sup> Vremiș Maria ș.a. *Reîntoarcerea lucrătorilor migranți și dezvoltarea socio-economică a Republicii Moldova*. Organizația Internațională a Muncii, Chișinău, 2014.

<sup>(9)</sup> Buciuceanu-Vrabie M. *Indicele de îmbătrînire activă în Republica Moldova. Document de politici*. Centrul Cercetări Demografice, Fondul Organizației Națiunilor Unite pentru populație în Republica Moldova. Chișinău, 2016.

În ceea ce privește distribuția populației ocupate în funcție de statutul ocupațional, se poate constata că salariații au prezentat o tendință de scădere și au constituit 65,4% din totalul populației ocupate în anul 2015, pe fundalul creșterii lucrătorilor pe cont propriu, cu o pondere de 30,1%.

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 piață, dar și prezența unui spirit antreprenorial redus.

Lucrătorii pe cont propriu și lucrătorii familiari constituie majoritatea în ocuparea informală, care, la rîndul ei, atinge circa 30% din ocuparea totală în agricultură, construcții, servicii. Aceștia sînt în mod deosebit afectați de condițiile de muncă precare și cad în afara incidenței legislației muncii, care nu reglementează pe deplin formele nonstandard de muncă cu privire la lucrul sezonier, pe termen scurt la domiciliu etc., perpetuîndu-se astfel relații de muncă informale.

**Puncte-cheie:**

- Ratele de activitate și de ocupare a femeilor înregistrează valori mai mici decît cele ale bărbaților;
- Femeile tinere de la 25 pînă la 34 ani sînt cea mai numeroasă categorie printre cei care nu învață, nu muncesc și nici nu sînt încadrați în formare profesională din cauza dificultății de a concilia obligațiile de familie cu cele profesionale;
- Tinerii dețin o pondere mică în totalul populației ocupate ca urmare a exigențelor angajatorilor cu privire la experiența de muncă, competențe și calificări;
- Rata de ocupare este mai joasă în mediul rural din cauza lipsei oportunităților de angajare și a atractivității reduse a locurilor de muncă disponibile.

## **2. Oferta de forță de muncă**

### **2.1. Tendințele demografice**

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

Procesele demografice au condiționat nu doar reducerea numărului populației, dar și îmbătrînirea acesteia, determinată de efectele tranziției demografice (caracteristică tuturor statelor europene), de rînd cu emigrarea extinsă în scop de muncă. Rata de îmbătrînire a populației<sup>(10)</sup>, în 2014, a depășit nivelul de 16,2%, fiind în creștere cu 2,6 puncte procentuale față 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 funcție de vîrstă este, de asemenea, în creștere – de la 50,9% în 2009 pînă la 52,4% în 2014.

<sup>(10)</sup> Numărul persoanelor în vîrstă de 60 ani și peste la 100 locuitori.

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

<sup>(11)</sup> Nicolaas de Zwager, Ruslan Sințov. *Inovație în migrația circulară – Migrație și dezvoltare în Moldova: Studiu de piață*. NEXUS Moldova Intern, Agency for Source Country Information (IASCI), Centrul de Analize și Investigații Sociologice, Politologice și Psihologice (CIVIS). Chișinău, 2014.



**Figura 7.** *Dinamica și prognoza principalelor grupe ale populației. Categoria de 0–14 ani și 65+ ani pe axa din stînga, iar categoria de 15–64 de ani pe axa din dreapta*  
**Sursa:** *Calcululele autorului în baza datelor Biroul Național de Statistică*

## 2.2. Migrația externă a forței de muncă din Republica Moldova

Migrația externă a forței de muncă este fenomenul care marchează cel mai mult piața muncii și dezvoltarea per ansamblu în Republica Moldova. Din 1998 migrația internațională în scop de muncă s-a intensificat, astfel încît peste hotarele țării se află 12,4% din totalul populației în vîrstă de 15-64 de ani (25,7% din populația economic activă). Migrația forței de muncă este reflectată în mai multe surse de date statistice, printre care cele mai importante sînt Ancheta forței de muncă a Biroului Național de Statistică, studiul de piață efectuat de NEXUS IASCI/CIVIS. În acest document se face referință la primele două surse menționate mai sus, care, deși oferă estimări diferite, scot în evidență tendințele asemănătoare și proporționale ale fenomenului migrației forței de muncă din Republica Moldova. Astfel, Biroul Național 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.<sup>(12)</sup>

<sup>(12)</sup> Dincolo de sursele prezentate mai sus, migrația internațională se regăsește și în datele colectate de Poliția de Frontieră a Ministerului Afaceri Interne și Centrul Resurselor Informaționale de Stat „Registru”. Însă aceste date sînt mai puțin relevante pentru analiza dată fie din motiv că includ un număr limitat de emigranți, fie pentru că metodologia de colectare a acestor date nu permite diferențierea categoriilor distincte de migranți, în cazul dat, a celor plecați în scop de muncă. Profilul migrațional extins este una dintre cele mai importante surse analitice despre migrația din Moldova. Țările de destinație, de asemenea, prezintă date statistice despre muncitorii migranți din Moldova. Mai multe detalii la acest subiect pot fi găsite în: Vremiș Maria ș.a. *Profilul migrațional extins al Republicii Moldova 2007-2012*. Organizația Internațională pentru Migrație. Chișinău, 2013.



**Figura 8.** *Populația de 15 ani și peste, aflată la lucru sau în căutare de lucru peste hotare, pe sexe, mii de persoane*  
**Sursa:** *Biroul Național de Statistică*

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

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

<sup>(13)</sup> Vremiș Maria. *Profilul femeilor migrante*. Biroul Național de Statistică, Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare (PNUD), Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor (UN Women). Chișinău, 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% și 35-44 ani – 21,6%. Cei mai mulți bărbați au studii gimnaziale și secundar profesionale în domenii precum inginerie, prelucrare și construcții (47,0%) și servicii (36,9%), iar femeile – studii liceale, gimnaziale, secundar profesionale și medii de specialitate, în domeniile ingineriei, prelucrării și construcțiilor, științelor sociale și dreptului, serviciilor, educației și sănătății. Printre migranții cu studii superioare și medii, femeile depășesc de două și, respectiv, 2,4 ori bărbații. De asemenea, înainte de plecare, femeile au deținut poziții relativ mai înalte decât bărbații.

Majoritatea migranților își schimbă domeniul de activitate după plecare, adesea ocupând locuri de muncă mai puțin calificate. Datele statistice arată că majoritatea migranților pînă la plecare au activat în sectorul agricol (50,3%), pe cînd peste hotare peste 3/4 din bărbați sînt încadrați în domeniul construcțiilor. În rîndul femeilor, circa o pătrime a lucrat anterior în administrație, învățămînt, sănătate, iar în țările de destinație peste jumătate dintre acestea prestează servicii gospodăriilor casnice.<sup>(14)</sup> Persoanele cu studii superioare sînt adesea antrenate în munci mai puțin calificate, lucru care duce la irosirea capitalului uman.<sup>(15)</sup> Majoritatea migranților nu au obținut recunoașterea calificărilor profesionale în țările de destinație din cauza impedimentelor de procedură sau a lipsei necesității pentru cei care aleg locuri de muncă necalificată. Un aspect negativ este că în timp ei își pierd calificările profesionale. Foarte puțini (circa 9%) continuă studiile peste hotare, probabilitatea acestui fapt crește odată cu nivelul de instruire al migranților.<sup>(16)</sup> În același timp, la revenirea în Moldova, majoritatea persoanelor nu reușesc să obțină recunoașterea calificărilor profesionale și certificarea experienței de muncă acumulate peste hotare, din cauza lipsei informării și reglementărilor în domeniul respectiv. În acest context, dezvoltarea unui mecanism de recunoaștere a calificărilor, de certificare a experienței de muncă a lucrătorilor migranți și de facilitare a recalificării sînt domenii prioritare de intervenție din partea statului pentru reintegrarea eficientă a migranților reveniți pe piața muncii și în viața socială din Moldova.

<sup>(14)</sup> Biroul Național de Statistică. *Ancheta forței de muncă – Migrația forței de muncă în Republica Moldova*. Chișinău, 2013. Disponibil: [http://www.statistica.md/public/files/publicatii\\_electronice/migratia/Sinteza\\_MFM\\_2012.pdf](http://www.statistica.md/public/files/publicatii_electronice/migratia/Sinteza_MFM_2012.pdf)

<sup>(15)</sup> Sințov Ruslan, Natalia Cojocaru. *Evaluarea legăturilor dintre educație, formare și migrația forței de muncă în Republica Moldova*. Organizația Internațională pentru Migrație. Budapesta, 2013.

<sup>(16)</sup> Vremiș Maria ș.a. *Reîntoarcerea lucrătorilor migranți și dezvoltarea socio-economică a Republicii Moldova*. Organizația Internațională a Muncii, Chișinău, 2014.

Migrația forței de muncă este sensibilă la ciclurile economice și rigorile politicilor migraționale din țările de destinație și din Moldova. De exemplu, în 2015 nivelul migrației a scăzut în special din cauza înrăutățirii condițiilor economice și introducerii restricțiilor de ședere și intrare în Federația Rusă. Pe de altă parte, anularea regimului de vize pentru unele țări europene ar putea să inverseze vectorul migrațional dinspre Est spre Vest, menținînd tendințele existente de migrație a forței de muncă.

Migrația în scop de muncă este esențială pentru asigurarea unui trai decent pentru o bună parte a populației din Republica Moldova. De regulă, majoritatea migranților (54,2%) pînă la plecare au fost persoane ocupate: fie că au avut un loc de muncă plătit (33,9% erau salariați), fie că au avut o afacere proprie (20,3%). Alte 13,7% din totalul migranților 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 și lipsa veniturilor adecvate pentru un trai decent. Aceiași factori sînt printre motivele de remigrare a persoanelor revenite temporar în Republica Moldova, în special a celor tinere.

Migrația forței de muncă, pe de o parte, reduce presiunea asupra ofertei interne și necesității creării noilor locuri de muncă, iar pe de altă parte, asigură intrarea unor fluxuri financiare semnificative care, la rândul lor, contribuie la creșterea bunăstării populației. În perioada 2000-2014, volumul net al remitențelor a crescut de peste nouă ori, de la 178,6 mil. dolari SUA la 1612 mil. dolari SUA în 2014<sup>(17)</sup> (sau 36% din produsul intern brut în 2007 și 26% în 2014). Această sumă de bani poate fi și mai mare, dacă se iau în considerare și transferurile efectuate pe căi neoficiale. În condiții de scădere a remitențelor, intensificare a migrației de revenire, presiunile asupra pieței muncii, consumului gospodăriilor casnice și politicilor monetare ar putea spori, impunând necesitatea unor politici corespunzătoare.

<sup>(17)</sup> Prohnițchi Valeriu, Lupușor Adrian. *Opțiuni privind valorificarea remitențelor și economiilor emigranților pentru dezvoltarea Republicii Moldova*. Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare. Chișinău, 2013.

Migrația forței de muncă din Moldova are un caracter circular, revenirea pentru perioade mai lungi sau mai scurte fiind un proces perpetuu. De asemenea, un număr semnificativ de peste 109.000 persoane sînt antrenate în migrație sezonieră, majoritatea fiind bărbați și locuitori din mediul rural. În prezent, Rusia atrage circa 80% din acești muncitori, însă studiul Nexus anticipează că țările UE și Israel vor deveni în viitor tot mai atractive pentru lucrătorii sezonieri. În cazul Israelului, acest lucru se datorează și oportunităților oferite de Acordul bilateral privind migrația forței de muncă, semnat între Republica Moldova și Israel, de care au beneficiat 4252 de persoane în perioada de valabilitate a acestuia (din 2013 pînă în septembrie 2016), numărul doritorilor fiind în creștere. Prin urmare, este necesară diversificarea oportunităților de angajare peste hotare a lucrătorilor migranți prin elaborarea politicilor și serviciilor eficiente pentru migrație circulară, care să răspundă necesităților migranților din Moldova și să asigure respectarea drepturilor și securității acestora.

În același timp, circa 11% din migrații pe termen lung, preponderent bărbați din mediul rural, au revenit cu traiul permanent în Moldova din țări ca Rusia, Italia și Israel. Probabilitatea de întoarcere este mai mare în cazul persoanelor cu vîrstă mai înaintată, de vîrstă prepensionară sau pensionară (și care, prin urmare, vor avea nevoie de pensie), care fie că și-au atins obiectivele plecării, fie că au întâmpinat probleme de sănătate sau altă natură<sup>(18)</sup>. Ponderile celor care reușesc să se angajeze la întoarcere sînt mai mari printre bărbații din mediul urban. În acest context apare necesitatea implementării unor politici de facilitare a reintegrării migranților reveniți în regim teritorial și sensibile la gen.<sup>(19)</sup>

<sup>(18)</sup> Pînă în 2013 circa 44000 migranți au revenit în țară, conform Nicolaas de Zwager, Ruslan Sințov. *Inovație în migrația circulară – Migrație și dezvoltare în Moldova: Studiu de piață*. NEXUS Moldova Intern. Agency for Source Country Information (IASCI), Centrul de Analize și Investigații Sociologice, Politologice și Psihologice (CIVIS). Chișinău, 2014.

<sup>(19)</sup> Vremiș Maria ș.a. *Reîntoarcerea lucrătorilor migranți și dezvoltarea socio-economică a Republicii Moldova*. Organizația Internațională a Muncii, Chișinău, 2014.

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

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

putea fi benefică, mai ales în contextul lipsei de specialiști în mediul rural, afectat de migrația populației.<sup>(20)</sup>

<sup>(20)</sup> Raportul analitic *Profilul migrațional extins al Republicii Moldova 2009-2014*. Organizația Internațională pentru Migrație. Chișinău, 2016.

**Puncte-cheie:**

- Amploarea migrației internaționale de muncă este determinată de salariile mici și lipsa oportunităților de a obține venituri adecvate pentru un trai decent (76,5%);
- Migrația internațională în scop de muncă asigură transferul remitențelor care contribuie semnificativ la scăderea nivelului de sărăcie;
- Migrația forței de muncă din Moldova este sensibilă la ciclurile economice și rigorile politicilor migraționale din țările de destinație și din Moldova;
- Migrația masivă din mediul rural – 13% din totalul capitalului uman de la sate (33,3% din populația economic activă din mediul rural);
- Deși pe parcursul perioadei de referință, numărul femeilor migrante este în creștere, în totalul persoanelor migrante predomină bărbații – 64,8% în 2015;
- Migrația persoanelor tinere (25-34 de ani) este în creștere – 38,6% din numărul total de migranți;
- Problema recunoașterii calificărilor profesionale și certificarea experienței de muncă obținute peste hotare de către migranți persistă;
- Este necesară diversificarea oportunităților de angajare peste hotare a lucrătorilor migranți prin elaborarea politicilor și serviciilor eficiente pentru migrație circulară;
- Tendința de revenire cu traiul permanent în Moldova este mai mare în rândul persoanelor de vârstă înaintată, care și-au atins obiectivele plecării sau au întâmpinat diverse probleme în procesul de migrație;
- Numărul de imigranți înregistrează tendințe de creștere, dublându-se în anul 2014 în comparație cu anul 2009.

### **2.3. Educație și formare profesională**

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

Din perspectiva nivelului de instruire, conform datelor statistice din 2015, majoritatea persoanelor ocupate aveau studii superioare – 24,3%, secundar profesionale – 22,3% și liceale – 19,7%, în timp ce populația inactivă în vârstă aptă de muncă avea studii gimnaziale – 29,7%, liceale – 22,7% și secundar profesionale – 17,3% (figura 9). Se constată o descreștere a numărului persoanelor încadrate în procesul de educație în anul de studii 2014-2015 față de anul de studii 2010-2011, cea mai mare scădere fiind înregistrată la nivelul instituțiilor de învățământ profesional tehnic – cu 18,3%, și universitar – cu 17%. În același timp, circa 18.400 de tineri au plecat pentru a-și continua studiile peste hotare, o mare parte dintre aceștia fac studii superioare.<sup>(21)</sup>

<sup>(21)</sup> Nicolaas de Zwager, Ruslan Sințov. *Inovație în migrația circulară – Migrație și dezvoltare în Moldova: Studiu de piață*. NEXUS Moldova Intern. Agency for Source Country Information (IASCI), Centrul de Analize și Investigații Sociologice, Politologice și Psihologice (CIVIS). Chișinău, 2014.

Republica Moldova, deși alocă o parte considerabilă din veniturile sale pentru educație, comparativ cu alte state din regiune, are performanțe relativ modeste în sectorul dat. Chiar dacă numărul persoanelor încadrate în procesul de educație și formare profesională este în descreștere, cheltuielile alocate pentru educație au înregistrat o creștere continuă, fiind în anul 2014 de aproximativ 2,9 ori mai mari decât cele alocate în anul 2005, reprezentând 7% din produsul intern brut (în 2009 acestea au atins nivelul de 9,4% din produsul intern brut, aproape dublu față de țările din regiune).



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

**Sursa:** *Calcululele autorului în baza datelor Biroul Național de Statistică*

Cu toate acestea, conform Raportului Global de Competitivitate 2014-2015, scorul Republicii Moldova la indicatorul calitatea sistemului educațional<sup>(22)</sup> este unul dintre cele mai reduse față de alte state din regiune. Principala cauză care determină ineficiența cheltuielilor publice pentru educație ține de existența unui sector supradimensionat (număr de instituții și personal) comparativ cu numărul de elevi/studenți, care a scăzut semnificativ în ultimii ani. În aceste condiții este necesară realizarea reformelor educaționale, în special a celor legate de funcționarea sistemelor de asigurare a calității, reconceptualizarea curriculumului, formarea profesională continuă a cadrelor didactice, dotarea și renovarea instituțiilor de învățămînt profesional.

<sup>(22)</sup> Indicatorul *calitatea sistemului educațional* reflectă cât de bine învățămîntul face față necesităților economiei competitive. Indicatorul poate obține un scor ce variază de la 1 la 7. O valoare mai mare a scorului indică asupra unei calități mai înalte a sistemului educațional

Lipsa anticipării cererii pe piața muncii, precum și a corelării necesarului de calificări împiedică reducerea discrepanțelor dintre cererea și oferta de muncă. Se atestă lipsa prognozelor pe termen mediu sau lung, care ar putea anticipa competențele necesare pe piața muncii, iar instituțiile de învățămînt s-ar conforma exigențelor, consolidîndu-se astfel legătura educației cu piața muncii. Unele studii recente au evidențiat deficitul de forță de muncă în domenii ca agricultura, industria alimentară, construcțiile, industria textilă etc., dar și în ceea ce privește noile specialități: tehnologi pentru fabricarea uleiurilor vegetale și uleiurilor eterice, operatori aparate de măsură și control automatizate, operatori-programatori mașini de tricotat, programatori software, microbiologi în industria vinicolă etc. Totodată, prognoza pieței muncii realizată de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă atestă un deficit de forță de muncă calificată, reflectat în două aspecte: lipsa personalului calificat și fluctuația mare pe anumite segmente ocupaționale, cum ar fi comerțul angro și cu amănuntul, agricultura, silvicultura și pescuitul, administrația publică și apărare<sup>(23)</sup>.

<sup>(23)</sup> *Prognoza pieței muncii 2016*, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

Principalele probleme atestate în învățămîntul profesional tehnic și care au o influență majoră asupra pieței muncii se referă la: corelarea slabă a calificărilor cu necesitățile pieței muncii, ceea ce provoacă dezechilibre pe piața muncii și deficit de forță de muncă; ineficiența valorificării resurselor financiare; reducerea calității forței de muncă formate și reducerea ratei de angajare a absolvenților pe piața muncii. Interacțiunea dintre sistemul de formare profesională și piața forței de muncă din Republica Moldova este încă insuficientă, agenții economice confruntîndu-se cu deficit de forță de muncă și calificarea joasă a acesteia. Astfel, este necesară consolidarea și extinderea colaborării instituțiilor de învățămînt profesional cu angajatorii și cu asociațiile 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 și a dezvoltării acestora. Implicarea mediului de afaceri la elaborarea standardelor ocupaționale și, respectiv, a curriculumului educațional trebuie promovată și de acum înainte. Comisiile sectoriale în construcții, agricultură, tehnologii informaționale, parteneriatele stabilite și standardele ocupaționale elaborate în comun cu mediul de afaceri sînt un exemplu de urmat în acest sens.

O provocare pentru piața muncii din Republica Moldova o reprezintă numărul locurilor de muncă vacante înregistrate și neocupate. Conform Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de



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

**Puncte-cheie:**

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

### 3. Calitatea vieții și incluziunea socială

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

Principala sursă de venit rămîne activitatea salariată. Deși ponderea salariului în structura veniturilor disponibile populației 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%.

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



**Figura 10. Rata sărăciei absolute (%)**  
Sursa: Biroul Național de Statistică

Nivelul inegalității a scăzut, deși diferențele în nivelul bunăstării dintre cei săraci și bogați persistă, în special în mediul rural. În 2014 coeficientul Gini, după consum a constituit 0,2579 și

s-a micșorat cu 6,3% comparativ cu anul precedent; coeficientul decil<sup>(24)</sup> a scăzut pînă la 4,6. Reducerea sărăciei pe parcursul perioadei de referință a fost determinată, în mare parte, de creșterile înregistrate de economie, de majorarea volumului remitențelor, precum și de modificarea politicii în domeniul acordării ajutorului social.<sup>(25)</sup>

<sup>(24)</sup> Coeficientul decil – raportul dintre cheltuielile medii ale celor mai bogate 10% din populație și ale celor mai sărace 10% din populație

<sup>(25)</sup> *Raport privind sărăcia în Republica Moldova în 2014*. Ministerul Economiei al Republicii Moldova. Chișinău, 2015.

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

Deținerea unui loc de muncă nu garantează evitarea riscului sărăciei. În jur de 25,5% din gospodăriile casnice conduse de salariații din sectorul agricol și 6,8% din gospodăriile casnice conduse de salariații din sectorul nonagricol sînt expuse riscului de sărăcie. Persistența sărăciei în rîndul salariaților este determinată, în mare parte, de mărimea mică a salariului minim garantat în raport cu minimul de existență și mult mai jos de pragul sărăciei (400 lei comparativ cu 965 de lei în 2005 și 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 și de mărimea minimului de existență, ținînd cont, totodată, de creșterea productivității muncii.

Nivelul salariilor a crescut preponderent în sectoarele nonagricole și mai puțin în agricultură, unde sînt antrenați majoritatea săracilor și cei mai săraci. Drept rezultat al acestei creșteri salariale diferențiate și a orientării spre agricultura de subzistență (în special pentru săraci și chintila IV și V), diferența dintre venitul din muncă dintre chintiile IV –V și I-III (atît din salarii, cît și la autoangajare) nu s-a diminuat. Salariile mici nu stimulează ocuparea formală, ci mai curînd economia informală. Deși sărăcia în muncă a scăzut de la 25% la 15% în perioada 2006–2012, această tendință ar putea fi schimbată în condițiile de scădere a remitențelor, austeritate bugetară și salariu minim extrem de mic (25% din salariați cîștigau doar 2/3 din salariul median în 2012)<sup>(26)</sup>.

<sup>(26)</sup> Ciloci Igor, Morari Sergiu. *Decent Work Country Profile of the Republic of Moldova*. International Labour Organization. Budapeșt, 2013. Disponibil: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms\\_424048.pdf](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 națională, 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 existență a pensionarilor și 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 acțiuni ce țin de eliminarea tratamentului preferențial, mărirea vîrstei de pensionare, stimulente pentru reducerea economiei informale etc. Asigurarea unei legături mai puternice cu piața muncii și sistemul de pensionare este, de asemenea, necesară, date fiind contribuțiile acestuia la sistemul de asigurări sociale.

Riscul sărăciei crește și odată cu creșterea numărului membrilor gospodăriilor casnice. Astfel, în 2014 cele mai vulnerabile au fost gospodăriile formate din cinci și mai multe persoane și familiile cu trei și mai mulți copii, pentru acestea din urmă rata sărăciei a constituit 27,1%, de 2,9 ori mai mare decât pentru gospodăriile casnice cu un singur copil.<sup>(27)</sup> 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 tendință constant crescătoare a numărului femeilor inactive în vîrstă de 25-34 de ani, pentru că acestea îndeplinesc lucrări casnice neremunerate și responsabilități familiale, iar accesul lor la muncă remunerată în condiții echitabile este limitat. Acest lucru este cauzat de legislația neracordată și lipsa condițiilor ce ar permite femeilor tinere să concilieze responsabilitățile familiale și creșterea copiilor cu sarcinile la locul de muncă (insuficiența unităților de îngrijire: creșe, grădinițe etc.), în special în mediul rural. Timpul rezervat de către femei unei munci neremunerate constituie 4,9 ore pe zi, pe cînd cel al bărbaților este de doar 2,8 ore. Extinderea formelor inovative și flexibile de ocupare ar contribui esențial la depășirea riscului sărăciei pentru această categorie de persoane.

---

<sup>(27)</sup> *Raport privind sărăcia în Republica Moldova în 2014*. Ministerul Economiei al Republicii Moldova, Chișinău, 2015.

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

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

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

Un impact semnificativ asupra reducerii sărăciei și creșterii nivelului de trai al persoanelor defavorizate l-a avut modificarea mecanismului de acordare a ajutorului social<sup>(28)</sup>, 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<sup>(29)</sup>. Totodată, extinderea acordării ajutorului social a condus și la demotivarea mai multor persoane cu un nivel de calificare inferior, preponderent din mediul rural, de a fi prezente pe piața muncii, fiindcă mărimea ajutorului social este comparabilă cu nivelul salariului obținut de către această categorie de lucrători. Lipsa posibilității de a găsi un loc de muncă atractiv și bine remunerat în localitățile rurale determină aceste persoane să fie dependente

de ajutorul social<sup>(30)</sup>; iar în cazul îmbinării cu venituri adiționale de pe urma remitențelor, acestea cresc nivelul așteptărilor salariale și demotivează activitatea economică a acestor persoane.

<sup>(28)</sup> [Legea nr.133-XVI din 13 iunie 2008](#) cu privire la ajutorul social, care presupune determinarea eligibilității solicitantului prin testarea veniturilor.

<sup>(29)</sup> *Raport privind sărăcia în Republica Moldova în 2014*. Ministerul Economiei al Republicii Moldova, Chișinău, 2015.

<sup>(30)</sup> *Raportul social anual*. Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei al Republicii Moldova, Chișinău, 2014.

**Puncte-cheie:**

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

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

##### **4.1. Cadrul instituțional al pieței muncii**

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

Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei elaborează politicile și strategiile în domeniul ocupării forței de muncă, inclusiv reglementarea migrației în scop de muncă. În baza angajamentului asumat în cadrul precedentei strategii de ocupare, Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei a creat Direcția de politici ocupaționale, dar capacitatea acesteia de analiză, elaborare a politicilor și coordonare inter-instituțională necesită a fi consolidată în continuare. Lipsa unor date statistice mai complexe și comprehensive, dar și a prognozelor pe piața muncii 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, Protecției Sociale și Familiei, alături de alte instituții al căror domeniu de guvernare are impact direct asupra pieței muncii, printre acestea regăsindu-se: Ministerul Economiei, Ministerul Educației, ministere din ramuri industriale și altele.

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă implementează și finanțează măsuri active pentru stimularea ocupării forței de muncă, inclusiv cele de consiliere, orientare și formare profesională. Finanțarea măsurilor active a fost în continuă descreștere în ultimii ani, măsurile pasive predominînd în ponderea cheltuielilor. Conform datelor Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, cheltuielile pentru măsurile pasive în anul 2015 au constituit 65% din totalul costurilor ce țin de politicile de ocupare pe piața muncii, măsurile active reprezentînd doar 35% (din 9 măsuri sînt finanțate doar 3). Lipsa monitorizării și evaluării de impact a măsurilor active reduce eficiența acestora. Modernizarea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă și a oficiilor sale teritoriale este absolut necesară, inclusiv în ceea ce privește extinderea și diversificarea serviciilor prestate.

Un rol la fel de important pe piața muncii îl are și Inspectoratul de Stat al Muncii, instituție ce supraveghează felul în care se respectă legislația muncii, normele de securitate și sănătate în muncă. Tematica de control a angajatorilor se referă la identificarea și combaterea cazurilor de

muncă fără forme legale, respectarea de către angajatori a obligațiilor asumate și a drepturilor salariaților și ucenicilor, precum și asigurarea regimului special de muncă al tinerilor, femeilor și persoanelor cu handicap. În pofida importanței acordate Inspectoratului de Stat al Muncii, moratoriul asupra controalelor de stat, introdus în martie 2016, limitează funcționarea acestuia. Restabilirea inspecției integrate este necesară pentru protecția lucrătorilor și susținerea prin consultanță a patronilor.

Dialogul social este o precondiție pentru creșterea durabilă și dezvoltarea socială, consolidarea încrederii reciproce și cooperarea între Guvern, lucrători și angajatori. În pofida existenței unui cadru legal adecvat pentru a instituționaliza dialogul social, acesta rămîne subdezvoltat. Dialogul social tripartit este pe alocuri formal și superficial, iar credibilitatea Guvernului față de partenerii sociali este scăzută<sup>(31)</sup>. Calitatea convențiilor colective de muncă reflectă capacitatea redusă de negocieri colective și înțelegere a proceselor economice și sociale.

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

Parteneriatele sociale, la nivel local, între autorități și actorii locali/comunitate lipsesc, acest lucru generând participarea limitată a comunității la politicile de dezvoltare locală și, ca urmare, creșterea discrepanței dintre mediul urban și rural în ceea ce privește crearea locurilor de muncă și ocuparea forței de muncă.

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

#### **4.2. Cadrul strategic național și internațional**

Prezenta Strategie și Planul de acțiuni pentru anii 2017-2021 sînt corelate și ajustate la un șir de alte programe de dezvoltare și norme care, eficient implementate, urmează să asigure creșterea ocupării, o protecție socială de calitate, o mai bună gestionare a migrației și șanse egale pentru toți. Printre acestea se regăsește [Legea nr.102-XV din 13 martie 2003](#) privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, care reglementează domeniul ocupării forței de muncă. În perioada 2007-2015 au fost adoptate o serie de acte normative ce au drept scop incluziunea pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități, a persoanelor de etnie romă, migranților etc., reglementate de [Legea nr.121 din 25 mai 2012](#) cu privire la asigurarea egalității și [Legea nr.60 din 30 martie 2012](#) privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități. [Codul educației](#) și Nomenclatorul domeniilor de formare profesională și al meseriilor/profesiilor, aprobat prin [Hotărîrea Guvernului Republicii Moldova nr.425 din 3 iulie 2015](#), își propun o mai bună conexiune între cererea și oferta pe piața muncii.

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

Unele obiective ale prezentei Strategii sînt corelate cu prioritățile Strategiei naționale de dezvoltare „Moldova 2020”, precum „racordarea sistemului educațional la cerințele pieței forței de muncă în scopul sporirii productivității forței de muncă și majorării ratei de ocupare în economie”. Strategia își propune o mai bună corelare dintre cererea pieței forței de muncă și oferta educațională, dar și modernizarea sistemului de pregătire profesională și perfecționarea mecanismelor de formare continuă a forței de muncă. Strategia de dezvoltare a învățămîntului vocațional/tehnic pe anii 2013–2020, care este în curs de implementare, urmărește același scop și propune drept țintă creșterea cu 10% a ratei de angajare a absolvenților pînă în anul 2020 față de anul 2012, odată cu modernizarea învățămîntului profesional-tehnic și consolidarea relațiilor cu mediul de afaceri pentru îmbunătățirea calității formării profesionale și satisfacerea cerințelor pieței muncii.

Un șir de documente de politică economică pot influența ocuparea și cuprind prevederi referitoare la îmbunătățirea politicii de ocupare sau la adaptarea pregătirii profesionale la cerințele pieței muncii. Printre acestea se regăsesc: Strategia de dezvoltare a sectorului întreprinderilor mici și mijlocii pentru anii 2012-2020, Programul de atragere a remitențelor în economie „PARE 1+1” pentru anii 2010-2018, Strategia de dezvoltare a comerțului interior în Republica Moldova pentru anii 2014-2020 și Planul de acțiuni pentru anii 2014-2016 privind implementarea acesteia, Strategia reformei cadrului de reglementare a activității de întreprinzător pentru anii 2013-2020 și Planul de acțiuni pentru implementarea acesteia în anii 2016-2017, Strategia inovațională a Republicii Moldova pentru perioada 2013-2020 „Inovații pentru competitivitate”, Strategia națională de atragere a investițiilor și promovare a exporturilor pentru anii 2016-2020. Aceasta din urmă identifică sectoarele cu potențial de creștere economică și creare de noi locuri formale de muncă. Costul relativ mic al forței de muncă este considerat avantajul principal pentru potențialii investitori, însă insuficiența specialiștilor cu calificările și instruirea necesară rămâne a fi o provocare pentru atragerea investițiilor străine directe în cele mai promițătoare sectoare economice.

La nivel sectorial, de o importanță aparte este Strategia națională de dezvoltare agricolă și rurală din Moldova pentru anii 2014-2020 și Strategia de dezvoltare a serviciilor de extensiune rurală pentru anii 2012-2022. Principalele obiective ale acestor strategii conexe cu perspectiva de ocupare țin de restructurarea și modernizarea bazei de învățământ, modernizarea și restructurarea bazei de cercetare agricolă, modernizarea serviciilor de extensiune rurală, oportunitățile nonagricole de ocupare în mediul rural și calificări mai bune pentru populația rurală. Prevederile prezentei Strategii, de asemenea, au fost corelate și cu alte documente relevante pentru domeniul ocupării, cum sînt Strategia națională „Diaspora 2025”, Strategia națională în domeniul migrației și azilului (2011-2021), [Legea nr.180-XVI din 10 iulie 2008](#) cu privire la migrația de muncă, Planul de acțiuni pentru anii 2014-2016 privind susținerea reintegrării cetățenilor reîntorși de peste hotare și proiectul Strategiei naționale pentru asigurarea egalității între bărbați și femei în Republica Moldova pentru 2017-2021 ș.a.

Cadrul regional și internațional care ghidează angajamentele naționale de creștere a ocupării formale și dezvoltare durabilă și inclusivă include aspirația de aderare la Uniunea Europeană, materializată prin Acordul de Asociere, standardele internaționale ratificate<sup>(32)</sup> și Agenda globală de dezvoltare 2030 (Obiectivele de dezvoltare durabilă). Implementarea prezentei Strategii va contribui direct la atingerea obiectivelor de dezvoltare durabilă, țintele majore și intervențiile propuse sînt congruente cu acestea, fiind în proces de naționalizare/adaptare la contextul Republicii Moldova. Prezenta Strategie este direcționată, în mod special spre atingerea Obiectivului de dezvoltare durabilă 8, care vizează munca decentă și dezvoltarea economică. În același timp, în virtutea faptului că ocuparea este o condiție necesară pentru eliminarea sărăciei, dar și a caracterului său transectorial și cuprinzător, Strategia își propune să contribuie la eliminarea sărăciei, prin urmare, la atingerea țintelor Obiectivului de dezvoltare durabilă 1. Un accent aparte este pus pe reducerea disparităților de gen, discriminării și inegalităților pe piața forței de muncă, conform Obiectivelor de dezvoltare durabilă 5 și 10<sup>(33)</sup>. În contextul integrării europene, prezenta Strategie este aliniată obiectivelor Strategiei „Europa 2020” și reperelor de bază ale politicii de ocupare europene, care urmărește crearea mai multor locuri de muncă și de mai bună calitate, ce ar asigura ocuparea forței de muncă și o creștere economică inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii.

<sup>(32)</sup> Moldova a ratificat un șir de convenții și tratate, printre care se regăsesc: Convenția Europeană privind Drepturile Omului, Carta socială europeană revizuită, Convenția asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei, Convenția privind drepturile persoanelor cu dizabilități, convenții ale Organizației Internaționale pentru Migrație, inclusiv cele fundamentale.

<sup>(33)</sup> Obiectivul de dezvoltare durabilă 1: Eliminarea sărăciei în toate formele sale pe tot globul; Obiectivul de dezvoltare durabilă 5: Realizarea egalității de gen și abilitarea tuturor femeilor și fetelor; Obiectivul de dezvoltare durabilă 10: Reducerea inegalității în interiorul statelor și între state.

Strategia și obiectivele de dezvoltare durabilă se intersectează sub multe aspecte și au aceeași rezonanță în ceea ce privește o mai bună coerență între dezvoltarea economică, ocuparea formală, reducerea sărăciei, incluziunea socială și accesul la oportunități din perspectiva drepturilor omului.

## II. PRINCIPALELE PROVOCĂRI CU IMPACT ASUPRA PIEȚEI MUNCII

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

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

Piața muncii este puternic influențată de factorii socioeconomiци interni și externi, iar în acest context calitatea forței de muncă dobândește o mare importanță. Sistemul educațional trebuie adaptat la cerințele pieței muncii, astfel încât să genereze forță de muncă cu un grad înalt de adaptabilitate la schimbările rapide ale pieței muncii și la cerințele din ce în ce mai diverse ale angajatorilor.

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

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

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

**2) deficitul de forță de muncă calificată adecvat, în special în mediul rural,** atât pentru agricultura tehnologizată, cât și pentru dezvoltarea afacerilor în sectoarele nonagricole.

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

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

Nivelul și calitatea ocupării forței de muncă depind, în mare măsură, de formarea ei profesională, care generează gradul de adaptabilitate și angajabilitate pe piața muncii. Numai o forță de muncă bine instruită și calificată poate fi competitivă pe piața muncii. Iar în contextul integrării europene, obiectivul major al dezvoltării Republicii Moldova, problema calității capitalului uman este calificată drept una dintre cele mai importante și stringente probleme ale societății moldovenești.

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

Principalele provocări cu impact asupra ofertei de muncă:

**1) aspectele demografice**, care generează diminuarea numărului populației și, implicit, a populației active, îmbătrânirea populației, inclusiv a capitalului uman, tendința de creștere a ratei de dependență; migrația internațională în scop de muncă și capacitățile reduse de capitalizare a potențialului migrațional (migranți întorși și remitențe) pentru dezvoltare; gradul redus de urbanizare și ponderea mare a populației rurale în totalul populației;

**2) educația și calificările neadecvate pentru majorarea nivelului de ocupare și creștere economică** sînt cauzate de un șir de factori: lipsa unei corelări între cererea și oferta pe piața muncii; existența unui sistem de educație și formare profesională încă neadaptat la nevoile pieței muncii; participarea scăzută a sectorului privat la sistemul de educație și formare profesională; lipsa instruirii la locul de muncă; cultura antreprenorială scăzută și managementul inefficient al resurselor umane etc.

### ***2.3. Dialog social și parteneriat pe piața muncii***

Creșterea gradului de conștientizare a importanței dialogului social, precum și dezvoltarea acestuia în vederea derulării consultărilor și schimbului de informație în domeniul politicilor sociale și economice sînt esențiale pentru consolidarea încrederii reciproce și cooperarea între angajatori, angajați, organele centrale de specialitate ale administrației publice și autoritățile administrației 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 potențial de contribuție la dezvoltarea comunitară (administrația publică locală, sectorul privat, societatea civilă, donatorii, comunitatea, inclusiv migranții).

### ***2.4. Instituții și mecanisme pe piața muncii***

Una dintre condițiile-cheie pentru a obține creșteri durabile a ratei de ocupare cu impact atît asupra indivizilor, cît și a economiei naționale în ansamblu este capacitatea instituțională consolidată a tuturor actorilor implicați în dezvoltarea și derularea politicilor publice în domeniu, precum și de existența mecanismelor coerente care să asigure implementarea politicilor publice. Un rol important trebuie să revină creșterii capacității instituționale la nivelul autorităților publice locale, atît din perspectiva colaborării cu administrația centrală, cît și a cooperării cu donatorii. Autoritățile regionale/locale exercită un rol crucial în promovarea și dezvoltarea economică și socială a regiunilor. Capacitatea instituțională a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă necesită a fi consolidată și adaptată în permanență la cerințele pieței muncii în scopul realizării politicilor din domeniu și dezvoltării unei piețe a muncii moderne, care să permită creșterea șanselor de ocupare și să asigure o integrare durabilă a persoanelor în circuitul economic.

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

**1) capacitatea instituțională redusă a actorilor relevanți pe piața muncii:** capacitatea instituțională redusă de elaborare, implementare și evaluare a politicilor de ocupare; necesitatea modernizării Serviciului public de ocupare la nivel național și local; capacitatea instituțională redusă de implementare a măsurilor active de ocupare a forței de muncă, inclusiv pentru oferirea oportunităților egale femeilor; capacitatea redusă de control a respectării legislației muncii, precum



și al implementării prevederilor politicilor de ocupare pe piața muncii. Sectorul privat dispune de capacitate redusă de contribuție 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 decât minimumul de existență și ponderea mare a salariilor nedeclarate, eliminarea diferenței dintre salariile minime pentru sectorul bugetar și sectorul real al economiei;

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

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

### III. VIZIUNE, OBIECTIVE ȘI DIRECȚII DE ACȚIUNE PÎNĂ ÎN ANUL 2021

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

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

În acest context, prezenta Strategie își propune:

**Obiectivul general. Creșterea nivelului de ocupare formală bazată pe competitivitate economică, competențe și calificări adecvate, în condiții de dezvoltare durabilă și incluzivă**

Pentru atingerea acestui obiectiv au fost identificate patru priorități sectoriale, care cuprind obiective coerente și concertate, cu relevanță atât pentru cererea, cât și pentru oferta de muncă, dezvoltarea capacităților de guvernare a pieței muncii și o mai bună gestionare a migrației forței de muncă. Obiectivele stabilite se referă la crearea oportunităților egale de angajare ca urmare a implementării politicilor de ocupare și a măsurilor nondiscriminatorii pe piața muncii, încurajarea tranziției la economia formală, corelarea sistemului educațional cu necesitățile pieței muncii, o mai bună guvernare a pieței muncii, management eficient al migrației și consolidarea dialogului social.

**Prioritatea 1. Crearea oportunităților de angajare formală, nondiscriminatorie și productivă**

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

**Direcțiile de acțiune**  pentru atingerea acestor obiective includ:

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

- 2) facilitarea creării locurilor de muncă în zonele rurale și orașele mici;
- 3) combaterea muncii nedeclarate și promovarea ocupării formale;
- 4) promovarea economiei sociale;
- 5) înființarea unui observator al pieței muncii pentru efectuarea analizelor în domeniile economic, ocuparea forței de muncă, demografie, resurse umane și prognoze ale pieței muncii;
- 6) sporirea capacităților de cercetare și prognozare pe piața muncii;
- 7) asigurarea unei mai bune colectări a datelor pentru elaborarea, monitorizarea și evaluarea politicilor și programelor de ocupare;
- 8) dezvoltarea capacităților de cercetare, analiză și integrare a dimensiunii de gen în politicile sectoriale;
- 9) oferirea suportului analitic și tehnic ministerelor, autorităților publice locale și regionale privind modul de dezvoltare a strategiilor de dezvoltare, a politicilor de dezvoltare locale/regionale, cu accent pe ocupare.

### Prioritatea 2. Dezvoltarea capitalului uman pentru șanse sporite de angajare

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

**Direcțiile de acțiune** pentru atingerea acestor obiective includ:

- 1) consolidarea legăturii dintre piața muncii și sistemul de formare profesională din Republica Moldova;
- 2) îmbunătățirea imaginii învățământului profesional-tehnic și promovarea acestuia;
- 3) perfecționarea aptitudinilor practice ale absolvenților utilizând formele de instruire prin stagiere, ucenicie la locul de muncă pentru facilitarea tranziției școală – piața muncii;
- 4) asigurarea accesului grupurilor vulnerabile la educație și formare profesională;
- 5) îmbunătățirea cadrului legal privind învățarea pe tot parcursul vieții ;
- 6) consolidarea conștientizării importanței și promovarea avantajelor învățării pe tot parcursul vieții și managementul carierei pentru toți participanții: angajați, angajatorii, instituții de învățământ, universități etc.;
- 7) stimularea cooperării și stabilirea parteneriatelor dintre instituțiile de cercetare și dezvoltare, autoritățile publice, instituțiile de învățământ și întreprinderi.

### Prioritatea 3. O mai bună guvernare a pieței muncii

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

**Direcțiile de acțiune** pentru atingerea acestor obiective includ:

- 1) consolidarea capacității Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei pentru elaborarea și coordonarea implementării politicilor de ocupare;
- 2) modernizarea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă la nivel național și local;
- 3) o mai bună reglementare a activității agențiilor private de ocupare;
- 4) dezvoltarea Inspectoratului de Stat al Muncii pentru îmbunătățirea aplicării legislației muncii;
- 5) dezvoltarea sistemului de dialog social pentru un mai bun impact asupra pieței muncii;
- 6) reformarea finanțării și guvernării pieței muncii;

- 7) diversificarea serviciilor și extinderea pachetelor personalizate de ocupare pentru grupurile vulnerabile;
- 8) îmbunătățirea monitorizării și evaluării sensibile la dimensiunea de gen a măsurilor de ocupare;
- 9) îmbunătățirea măsurilor de activare a beneficiarilor de ajutor social cu capacitate de muncă;
- 10) o mai bună reglementare a formelor nonstandard pe piața muncii.

<b>Prioritatea 4. Valorificarea potențialului migrației pentru dezvoltarea durabilă</b>
---

**Direcțiile de acțiune** identificate pentru prioritatea 4 includ:

- 1) consolidarea cadrului instituțional și legislativ necesar pentru gestionarea procesului migrației forței de muncă;
- 2) diversificarea oportunităților de angajare legală a lucrătorilor migranți;
- 3) abilitarea economică a migranților pentru canalizarea veniturilor remise în calitate de investiții către sectorul real al economiei și crearea oportunităților de angajare/autoangajare.

Creșterea nivelului de ocupare formală este obiectivul de bază al prezentei Strategii. Impactul acesteia va avea ca punct de plecare principalele provocări cu repercusiuni asupra pieței muncii: nivelul scăzut de ocupare, ponderea mare a populației inactive și a migrației de muncă, productivitatea scăzută a muncii, deficitul de locuri de muncă productive și forța de muncă calificată în mediul rural, accesul limitat pe piață al grupurilor vulnerabile etc. Monitorizarea constantă a țintelor stabilite în Strategie (tabelul 3) va reflecta eficiența acesteia și 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 forței de muncă este condiționată de progresele legate de alte domenii: politică, economie (stimularea sectoarelor economice sustenabile și îmbunătățirea competitivității sectorului agricol; extinderea/modernizarea infrastructurii, facilităților publice de transport și utilizării tehnologiilor informaționale); educație (reducerea abandonului școlar și a părăsirii timpurii a școlii, creșterea calității procesului de învățământ și corelarea curriculumului cu cerințele actuale și de perspectivă ale pieței muncii; fiscalitate (reducerea presiunii fiscale și administrative asupra utilizării forței de muncă, dar și acordarea facilităților fiscale pentru angajarea grupurilor vulnerabile) ș.a.

Prezenta Strategie va contribui la creșterea 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%. Acești indicatori vor înregistra tendințe pozitive atât în plan teritorial (rural/urban), cît și din perspectiva de gen. Crearea unui mediu favorabil dezvoltării afacerilor, inclusiv a întreprinderilor mici și mijlocii și în mediul rural, va conduce la creșterea numărului de locuri de muncă noi și va diversifica spectrul de ocupații în mediul rural etc. Indicatorii respectivi sînt calculați în baza prognozelor de creștere economică a economiei naționale pînă în anul 2021 efectuate de către Fondul Monetar Internațional și a indicatorului de elasticitate a ocupării (de 0.088) în raport cu ratele de creștere economică.<sup>(34)</sup> Estimarea creșterii ratei de ocupare cu circa 4 puncte procentuale este ancorată în realitățile actuale de dezvoltare economică și socială a Republicii Moldova și capacitățile de creare a locurilor de muncă a economiei naționale.

<sup>(34)</sup> Morcoțilo Iurie. *Analiza pieței muncii din Republica Moldova*. Organizația Internațională a Muncii. Chișinău, 2015 (nepublicat).

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

Politicile ocupaționale care urmează a fi implementate vor avea o influență pozitivă, în special pentru grupurile vulnerabile. Rata de ocupare a tinerilor va crește cu circa 4,2 puncte procentuale, concomitent cu diminuarea nivelului șomajului cu 2,7 puncte procentuale estimativ

(țintele 1.3, 4, 5, 6). Politicile de reconciliere a carierei profesionale cu responsabilitățile familiale vor conduce la sporirea ratei de ocupare a femeilor, dar și la diminuarea decalajului salarial existent între femei și bărbați – de la 87% la 90% pînă în 2021 (ținta 9). Nivelul de incluziune a persoanelor vulnerabile pe piața muncii (a persoanelor cu dizabilități, a celor de vîrstă pensionară, cu nivel scăzut de calificare, în special din mediul rural etc.) va crește ca rezultat al măsurilor active personalizate, dar și prin dezvoltarea formelor de antreprenoriat social, promovarea învățării pe tot parcursul vieții, încadrarea în învățămîntul profesional tehnic etc.

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

O mai bună guvernare a pieței muncii va spori rata de angajare a șomerilor și altor beneficiari de măsuri active (ținta 10-11). La fel va fi consolidată capacitatea actorilor-cheie pe piața muncii de a dezvolta și de a aplica strategii și planuri de acțiune integrate destinate creșterii nivelului de ocupare, prin efectuarea de analize și studii aplicate, care să fundamenteze științific politicile de ocupare propuse și, nu în ultimul rînd, să dezvolte o serie de instrumente de evaluare ex-ante și ex-post a impactului acestora, în vederea aplicării corecțiilor care se impun.

Pentru o mai bună estimare a impactului 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 dizabilități, urmărirea traseului profesional al absolvenților etc.).

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

Tabelul 3

#### Țintele majore ale prezentei Strategii

Indicatorul	Valoarea actuală 2015	2017	2018	2019	2020	2021
<b>1. Rata de ocupare a populației, %</b>	<b>40,3</b>	<b>40,8</b>	<b>41,6</b>	<b>42,4</b>	<b>43,2</b>	<b>44,1</b>
1.1. Rata de ocupare a femeilor, %	38,4	38,9	39,8	40,7	41,6	42,6
1.2. Rata de ocupare a bărbaților, %	42,3	42,7	43,4	44,1	44,8	45,6
1.3. Rata de ocupare a tinerilor (18-29 ani), %	27,9	28,4	29,3	30,2	31,1	32,1
1.4. Rata de ocupare a persoanelor cu vîrsta 55-64 de ani (%)	41,4	41,9	42,8	43,7	44,6	45,6
<b>2. Populația plecată în alte țări la lucru sau în căutare de lucru (% din populația inactivă în vîrstă de 15 ani și peste *</b>	<b>18,9</b>	<b>18,5</b>	<b>18,5</b>	<b>18,0</b>	<b>18,0</b>	<b>17,5</b>
<b>3. Ocuparea formală (% din totalul populației ocupate)</b>	<b>65,2</b>	<b>65,5</b>	<b>66,0</b>	<b>66,5</b>	<b>67,0</b>	<b>67,5</b>
3.1. Ocuparea formală, bărbați (% din totalul bărbaților ocupați)	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 populației ocupate în mediul urban)	86,0	86,3	87,0	87,5	88,0	88,5
3.4. Ocuparea formală, rural (% din totalul populației ocupate în mediul rural)	47,5	48,0	48,5	49,0	49,5	50,0
<b>4. Rata șomajului</b>	<b>4,9</b>	<b>4,5</b>	<b>4,0</b>	<b>4,0</b>	<b>4,0</b>	<b>4,0</b>
<b>5. Rata șomajului – tineri (15-29 de ani)</b>	<b>9,7</b>	<b>9,0</b>	<b>8,0</b>	<b>7,0</b>	<b>7,0</b>	<b>7,0</b>
<b>6. Tinerii care nu lucrează, nu învață și nu se află în programe de formare profesională (NEETs)</b>	<b>29,3</b>	<b>29,2</b>	<b>28,8</b>	<b>28,3</b>	<b>27,5</b>	<b>26,8</b>

6.1. Tinerii care nu muncesc, nu învață și nu se află în programe de formare profesională (% din totalul tinerilor cu vârsta 15-29 de ani), bărbați	23,6	23,5	23,0	22,5	22,0	21,5
6.2. Tinerii care nu muncesc, nu învață și nu se află în programe de formare profesională (% din totalul tinerilor cu vârsta 15-29 de ani), femei	35,2	35,0	34,5	34,0	33,0	32,0
6.3. Tinerii care nu muncesc, nu învață și nu se află în programe de formare profesională (% din totalul tinerilor cu vârsta 15-29 de ani), urban	26,6	26,5	26,0	25,5	25,0	24,5
6.4. Tinerii care nu muncesc, nu învață și nu se află în programe de formare profesională (% din totalul tinerilor cu vârsta 15-29 de ani), rural	31,4	31,3	31,0	30,5	30,0	29,0
<b>7. Productivitatea muncii (valoarea adăugată brută/persoane ocupate, prețuri curente), mii lei</b>	<b>85,7</b>	<b>103,0</b>	<b>113,0</b>	<b>123,0</b>	<b>134,0</b>	<b>145,0</b>
<b>8. Productivitatea muncii în agricultură (valoarea adăugată brută /persoane ocupate, prețuri curente), mii de lei</b>	<b>37,4</b>	<b>45,0</b>	<b>50,0</b>	<b>55,0</b>	<b>60,0</b>	<b>65,0</b>
<b>9. Disparitatea salarială de gen, %</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
<b>10. Ponderea șomerilor plasați în câmpul muncii din numărul total de persoane care s-au adresat la Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă</b>	<b>41,1</b>	<b>44,0</b>	<b>50,0</b>	<b>60,0</b>	<b>60</b>	<b>62</b>
<b>11. Ponderea persoanelor cu dizabilități plasate în câmpul muncii din numărul total de șomeri cu dizabilități înregistrați</b>	<b>34,0</b>	<b>35,0</b>	<b>36,0</b>	<b>37,0</b>	<b>38,0</b>	<b>39,0</b>
<b>12. Ponderea persoanelor cu dizabilități angajate în câmpul muncii, % din totalul persoanelor cu dizabilități**</b>						

**Notă:**

\* Indicatorul „Populația plecată în alte țări la lucru sau în căutare de lucru (% din populația inactivă în vîrstă de 15 ani și peste)” nu este unul de țintă, ci unul de monitorizare. Cifrele calculate pentru acest indicator sînt extrapolări ale dinamicii curente în acest domeniu și creșterii calculate a ocupării. Totodată, cadrul macroeconomic al economiilor unde activează o pondere semnificativă a emigranților moldoveni poate influența considerabil indicatorul dat.

\*\* Ținta 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 ȘI EVALUARE A IMPLEMENTĂRII PREZENTEI STRATEGII**

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

Principalele instituții care contribuie la realizarea cadrului de reglementare a pieței muncii și implementare a prezentei Strategii sînt:

1) Comisia națională pentru consultări și negocieri colective – monitorizează și evaluează gradul de implementare a Strategiei, atingerea țintelor stabilite, propune direcții de ajustare sau modificare<sup>(35)</sup>;

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

2) Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei – are rolul de coordonator al prezentei Strategii. În colaborare cu ministerele și instituțiile relevante, elaborează politicile și strategiile în domeniul ocupării forței de muncă, coordonează elaborarea Planului anual de acțiuni și urmărește implementarea acestuia, elaborează rapoartele anuale de implementare și evaluare, le înaintează Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective pentru validare, iar ulterior Cancelariei de Stat pentru informare.

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

4) Ministerul Educației, Ministerul Economiei, Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare, Ministerul Tineretului și Sportului, Ministerul Dezvoltării Regionale și Construcțiilor etc. – instituțiile responsabile de acțiunile identificate în matricea generală de acțiuni pentru perioada 2017-2021. Acestea implementează acțiuni de competența lor și elaborează note informative semestriale despre gradul de implementare a acestora, pe care le pun la dispoziția Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei;

5) Biroul Național de Statistică, Institutul Național de Cercetări Economice, Camera de Comerț și Industrie, partenerii sociali etc. – instituțiile cu rol contributiv la procesul de implementare și monitorizare a prezentei Strategii.

Implementarea prezentei Strategii va fi realizată în conformitate cu Planul anual de acțiuni, având la bază obiectivul general, obiectivele specifice și direcțiile de acțiune identificate în cadrul Strategiei, precum și țintele asociate acestora. Scopul planului anual este de a asigura cadrul coerent și complex pentru derularea acțiunilor preconizate la toate nivelurile (național, de ramură/sectorial, unitate teritorială). Planul va include acțiunile care vor fi implementate pe parcursul unui an calendaristic, având ca punct de referință Matricea generală de acțiuni pentru perioada 2017-2021, precum și costurile exacte și sursele de finanțare aferente acestora. Planul anual va fi elaborat de către Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, cu susținerea și implicarea tuturor instituțiilor responsabile, conform documentelor interne agreeate (instituirea grupului de lucru), și aprobat de Comisia națională pentru consultări și negocieri colective. Progresul Strategiei va fi evaluat atât individual (față de anul precedent), cât și cumulativ (față de anul 2015). Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei va solicita fiecărei instituții responsabile identificată în Planul de acțiuni să trimită, semestrial, note informative cu informații analitice privind progresul implementării acțiunilor de care este responsabilă, în perioada analizată, rezultatele atinse conform indicatorilor stabiliți și propuneri pentru Planul anual de acțiuni.

În baza notelor informative ale instituțiilor relevante, Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei va elabora raportul anual de monitorizare a Planului de acțiuni, care va fi prezentat Comisiei naționale de consultări și negocieri colective. Pe lângă progresul în implementare, acesta va include și propuneri specifice de corectare și remediere a deficiențelor pentru instituțiile implementatoare, pentru a asigura o implementare eficientă a Strategiei.

Pentru evaluarea gradului de îndeplinire a acțiunilor planificate, Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei va elabora și va prezenta Comisiei naționale de consultări și 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, Protecției Sociale și Familiei, care va efectua o evaluare intermediară și o evaluare finală a implementării Strategiei. Rapoartele de evaluare intermediară vor analiza eficiența și eficacitatea activităților

implementate, precum și relevanța și sustenabilitatea acestora. Raportul de evaluare finală, de asemenea, va analiza nivelul efectiv al indicatorilor de impact comparativ cu nivelul-țintă și va determina progresul în atingerea rezultatelor scontate.

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

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

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

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

d) indicatori de impact – prin intermediul cărora vor fi monitorizate consecințele indirecte și 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 și analiza indicatorilor de impact, corelarea cu alte strategii cu impact asupra pieței muncii etc. decât acțiunile individuale prevăzute în planurile anuale. Aceste rapoarte de evaluare vor fi consultate în cadrul Comisiei naționale de consultări și negocieri colective, cu posibilitatea participării societății civile. Membrii Comisiei vor emite propuneri și direcții de dezvoltare pentru viitoarele acțiuni aferente politicii de ocupare și de elaborare a documentelor specifice domeniului. Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei va asigura acoperirea mediatică corespunzătoare pentru a disemina concluziile evaluărilor. Ca urmare a procesului de monitorizare și evaluare, anumite politici (obiective, linii, acțiuni) ale prezentei Strategii vor fi revizuite sau ajustate în funcție de conjunctura din economia națională și internațională. Orice modificare va fi coordonată/supusă procesului de negociere, în modul stabilit de legislația națională, conform principiilor de dialog social și parteneriat.

Costurile pentru implementarea prezentei Strategii vor fi finanțate din bugetul public național sau din alte surse, conform legislației, precum și din surse extrabugetare alocate de mediul de afaceri și partenerii de dezvoltare.

Anexa nr.2  
la Hotărârea Guvernului  
nr.1473 din 30 decembrie 2017

**MATRICEA DE ACȚIUNI**  
**pentru implementarea Strategiei naționale privind**  
**ocuparea forței de muncă pentru anii 2017-2021**

Acțiune	Instituții responsabile/parteneri	Perioada de implementare	Surse de finanțare	Rezultate scontate	Indicatori de monitorizare
1	2	3	4	5	6
<b>Obiectiv general. Creșterea nivelului de ocupare formală bazată pe competitivitate economică, competențe și calificări adecvate, în condiții de dezvoltare durabilă și incluzivă</b>					
<b>Prioritatea 1. Crearea oportunităților de angajare formală, nondiscriminatorie și productivă</b>					
<b>Obiectiv specific 1.1. Stimularea creării locurilor de muncă în întreprinderi durabile</b>					
<b>Direcția de acțiune 1.1.1. Elaborarea și aplicarea politicilor stimulatorii de creare a locurilor de muncă la nivel central și local</b>					
Creșterea gradului de implicare a întreprinderilor mici și mijlocii în lanțul valoric	Ministerul Economiei; Organizația pentru Dezvoltarea Întreprinderilor Mici și Mijlocii; Ministerul Dezvoltării Regionale și Construcțiilor; Ministerul Agriculturii	2017-2021	Surse bugetare; asistența donatorilor	Acces sporit al întreprinderilor mici și mijlocii la lanțurile valorice	Număr de întreprinderi mici și mijlocii incluse în lanțurile valorice

	și Industriei Alimentare; Camera de Comerț și Industrie; Confederația Națională a Patronatului				
Stabilirea și oferirea stimulentei de natură economică pentru întreprinderile care creează locuri de muncă, finanțează proiecte de cercetare, dezvoltare, implementează tehnologii inovatoare etc.	Ministerul Finanțelor; Ministerul Economiei; Confederația Națională a Patronatului	2018	Surse bugetare	Un mediu mai favorabil pentru dezvoltarea afacerilor și aplicarea inovațiilor	Proiect de lege adoptat; număr de întreprinderi care au beneficiat de stimulente; număr de locuri de muncă create
Crearea oportunităților pentru întreprinderile mici și mijlocii de a-și promova interesele în cadrul dialogului social	Confederația Națională a Patronatului; Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Confederația Națională a Sindicatelor	2018	Surse bugetare; asistența donatorilor	Întreprinderile mici și mijlocii devin parteneri credibili în dialogul social	Număr de întreprinderi mici și mijlocii asociate în patronate; număr de subiecte relevante întreprinderilor mici și mijlocii pe agenda comisiilor de consultări și negocieri colective; număr de documente legislative cu relevanță pentru întreprinderile mici și mijlocii aprobate
Elaborarea și promovarea noilor instrumente de susținere a femeilor în afaceri	Ministerul Economiei; Organizația pentru Dezvoltarea Întreprinderilor Mici și Mijlocii; Confederația Națională a Sindicatelor; Confederația Națională a Patronatului	2017	Surse bugetare; asistența donatorilor	Instrumente de susținere a femeilor în afaceri elaborate și accesibile	Număr de instrumente noi elaborate și implementate; număr de beneficiare; număr de locuri de muncă create
Dezvoltarea și promovarea noilor programe de dezvoltare a abilităților în rândul tinerilor	Ministerul Tineretului și Sportului; Ministerul Economiei; Organizația pentru Dezvoltarea Întreprinderilor Mici și Mijlocii; Ministerul Finanțelor	2018	Surse bugetare, asistența donatorilor	Programe noi de abilitare economică a tinerilor elaborate și 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 și Sportului	2017-2021	Surse bugetare; asistența donatorilor	Acces sporit al tinerilor antreprenori la resurse financiare	Număr de tineri beneficiari de programe de granturi



<b>Direcția de acțiune 1.1.2. Facilitarea creării locurilor de muncă în zonele rurale și orașele mici</b>					
Dezvoltarea infrastructurii și a parteneriatelor viabile pentru promovarea antreprenoriatului și diversificarea economiei locale	Ministerul Dezvoltării Regionale și Construcțiilor; consiliile regionale; primarii; agenții economici; băncile; Confederația Națională a Patronatului; Confederația Națională a Sindicatelor	2017-2021	Surse bugetare; asistența donatorilor	Infrastructura instituțională și parteneriate create și funcționale	Număr de parteneriate/întruniri/convenții colective/acorduri de dezvoltare locală
Consolidarea capacităților autorităților publice locale de a implementa proiecte regionale	Ministerul Dezvoltării Regionale și Construcțiilor	2017-2021	Surse bugetare, asistența donatorilor	Capacități ale autorităților publice locale consolidate	Număr de proiecte de asistență tehnică implementate la nivel local; număr de autorități publice locale beneficiare
Creșterea oportunităților de ocupare a forței de muncă în domeniul nonagricol	Ministerul Economiei; Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare; Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei	2017-2021	Surse bugetare; asistența donatorilor	Activități neagricole înființate	Număr de locuri de muncă create în sectorul nonagricol în mediul rural
<b>Direcția de acțiune 1.1.3. Combaterea muncii nedeclarate și promovarea ocupării formale</b>					
Îmbunătățirea cooperării și a schimbului de date între instituțiile statului cu atribuții de prevenire, control și combatere a muncii nedeclarate	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Ministerul Economiei; Inspectoratul de Stat al Muncii; Inspectoratul Fiscal de Stat; Casa Națională de Asigurări Sociale; Confederația Națională a Patronatului; Confederația Națională a Sindicatelor	2017-2021	Nu necesită surse suplimentare	O mai bună cooperare și schimb de date între instituțiile statului	Număr de parteneriate între instituții stabilite; număr de evenimente comune derulate
Lansarea unei infrastructuri comune de comunicații electronice între instituțiile cu atribuții de prevenire, control și combatere a muncii nedeclarate	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Ministerul Economiei; Inspectoratul de Stat al Muncii; Inspectoratul Fiscal de Stat; Casa Națională de Asigurări Sociale; Confederația Națională a Patronatului; Confederația Națională a Sindicatelor; Centrul Guvernare Electronică	2018	Surse bugetare; asistența donatorilor	Platformă comună creată și funcțională	Rețea de comunicare electronică lansată și funcțională
Implementarea măsurilor de reducere a poverii administrative asupra întreprinderilor	Ministerul Economiei; Ministerul Finanțelor; Inspectoratul Fiscal de Stat	2017-2021	Surse bugetare	Mediu de afaceri favorabil	Măsuri cu scop de simplificare a procedurii de administrare a întreprinderii elaborate și aplicate

Promovarea campaniilor de informare și conștientizare a efectelor ocupării informale	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, Inspectoratul de Stat al Muncii, mass-media	2018	Surse bugetare; asistența donatorilor	Public larg informat privind efectele ocupării informale	Campanii de informare derulate
<b>Direcția de acțiune 1.1.4. Promovarea economiei sociale</b>					
Dezvoltarea cadrului legal privind economia socială și antreprenoriatul social	Ministerul Economiei; Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Ministerul Finanțelor	2017	Surse bugetare, asistența donatorilor	Cadru legal elaborat și aplicat	Legea privind antreprenoriatul social aprobată
Creșterea gradului de conștientizare și informare a agenților economici și publicului larg cu privire la efectele economiei sociale	Ministerul Economiei; Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă; Confederația Națională a Patronatului; Confederația Națională a Sindicatelor	2017-2018	Surse bugetare; asistența donatorilor	Public larg informat privind efectele economiei sociale	Campanii de informare desfășurate
Dezvoltarea capacităților autorităților publice locale pentru promovarea întreprinderilor sociale	Ministerul Economiei; Congresul Autorităților Publice Locale; Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; agențiile teritoriale de ocupare a forței de muncă	2018	Surse bugetare; asistența donatorilor	Autorități publice locale capabile să promoveze întreprinderile sociale	Număr de persoane din cadrul autorităților publice locale instruite; număr de proiecte de susținere a antreprenoriatului social derulate
<b>Obiectiv specific 1.2. Asigurarea unui suport statistic solid pentru cercetare, analiză și o mai bună integrare a obiectivelor de ocupare sensibile la gen în programele naționale de dezvoltare economică, corespunzător Obiectivului de dezvoltare durabilă 8</b>					
<b>Direcția de acțiune 1.2.1. Înființarea unui observator al pieței muncii pentru efectuarea analizelor în domeniile economic, ocuparea forței de muncă, demografie, resurse umane și prognoze ale pieței muncii</b>					
Dezvoltarea conceptului, mandatului și cadrului instituțional pentru crearea Observatorului pieței muncii, inclusiv cu specializare tematică și pe diverse grupuri sociale (de exemplu, tineri, femei, migrație etc.)	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Ministerul Educației; Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă; Biroul Național de Statistică	2017	Surse bugetare; asistența donatorilor	Concept elaborat	Observatorul pieței muncii înființat
Crearea comitetului interinstituțional care să asigure informații și date pentru	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Ministerul Educației; Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de	2017	Nu necesită surse suplimentare	Suport informațional și analitic accesibil pentru observatorul pieței muncii	Comitet interinstituțional înființat

funcționarea observatorului pieței muncii	Muncă; Biroul Național de Statistică				
Consolidarea capacităților resurselor umane implicate în activitatea Observatorului Pieței Muncii	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Ministerul Educației; Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă; Biroul Național de Statistică	2017	Surse bugetare; asistența donatorilor	Capacitățile resurselor umane din cadrul Observatorului pieței muncii fortificate	Număr de instruiți realizate/domenii de instruire; număr de persoane instruite
<b>Direcția de acțiune 1.2.2. Sporirea capacităților de cercetare și prognozare pe piața muncii</b>					
Îmbunătățirea prognozei pieței muncii pe termen scurt elaborată de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	2017	Surse bugetare; asistența donatorilor	Prognoza a pieței muncii îmbunătățită	Prognoze ale pieței muncii elaborate
Instruirea persoanelor implicate în elaborarea prognozelor pieței muncii	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	2017	Surse bugetare; asistența donatorilor	Capacități de prognozare îmbunătățite	Număr de instruiți realizate; număr de persoane instruite
Dezvoltarea parteneriatelor de colaborare, inclusiv publice-private pentru asigurarea colectării mai bune a datelor și realizarea prognozelor pieței muncii, atât la nivel național, cât și al nivel internațional	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă; Camera de Comerț; Confederația Națională a Patronatului	2018	Surse bugetare; asistența donatorilor	Cooperare eficientă pentru cercetare și analiză a pieței muncii	Parteneriate de colaborare, inclusiv publice-private realizate și derulate
<b>Direcția de acțiune 1.2.3. Realizarea unei mai bune colectări a datelor pentru elaborarea, monitorizarea și evaluarea politicilor și programelor de ocupare</b>					
Identificarea, colectarea și prelucrarea categoriilor de date lipsă pentru elaborare, monitorizare și evaluare a politicilor de ocupare	Biroul Național de Statistică; Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	2017-2018	Surse bugetare; asistența donatorilor	Date de calitate accesibile	Necesar de date identificat, inclusiv ținând cont de criteriile de gen, vârstă, studii și etnie, colectat și prelucrat
Îmbunătățirea colectării datelor lipsă necesare pentru elaborarea politicilor de ocupare, inclusiv cu privire la	Biroul Național de Statistică; Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	2018	Surse bugetare; asistența donatorilor	Efectiv de date de calitate privind ocuparea persoanelor cu dizabilități disponibil	Date statistice cu privire la angajarea persoanelor cu dizabilități disponibile

ocuparea persoanelor cu dizabilități					
Realizarea și publicarea studiilor periodice privind necesitățile mediului de afaceri în forță de muncă și competențele solicitate (pe diferite domenii ale activității antreprenoriale)	Biroul Național de Statistică; Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	2018	Surse bugetare; asistența donatorilor	Informații disponibile cu privire la forța de muncă solicitată de agentul economic	Studii realizate
<b>Direcția de acțiune 1.2.4. Dezvoltarea capacităților de cercetare, analiză și integrare a dimensiunii de gen în politicile sectoriale</b>					
Dezvoltarea și introducerea metodelor de integrare a dimensiunii de gen și respectarea drepturilor omului în politici de ocupare	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, Organizația Internațională a Muncii	2019	Surse bugetare, asistența donatorilor	Politici de ocupare sensibile la gen și bazate pe drepturile omului	Metodologii de integrare a dimensiunii de gen în politici de ocupare și analiză economică dezvoltate și 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 și implementarea metodelor de integrare a dimensiunii de gen	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă; Organizația Internațională a Muncii	2019	Surse bugetare, asistența donatorilor	Capacități de aplicare a metodelor fortificate	Număr de instruirii realizate; număr de persoane instruite
<b>Direcția de acțiune 1.2.5. Oferirea de suport analitic și tehnic ministerelor, autorităților publice locale și regionale privind modul de dezvoltare a strategiilor de dezvoltare, a politicilor de dezvoltare locale/regionale, cu accent pe ocupare</b>					
Derularea programelor de instruire și asistență pentru autoritățile publice locale, agenții de dezvoltare regională cu privire la modul de stabilire și implementare a strategiilor de dezvoltare locală,	Ministerul Dezvoltării Regionale și Construcțiilor; Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Congresul Autorităților Publice Locale	2018	Surse bugetare; asistența donatorilor	Capacități sporite ale autorităților publice locale de promovare a ocupării	Număr de instruirii realizate; număr de persoane instruite; număr de autorități publice beneficiare de instruire; număr de autorități ale administrației publice locale care au elaborat strategii de dezvoltare locală

cu accent pe ocupare					
Implicarea autorităților publice locale, a agențiilor de dezvoltare regională în platforme internaționale de schimb de informații, cunoștințe și experiență în elaborarea strategiilor de dezvoltare locală, cu accent pe ocupare	Ministerul Dezvoltării Regionale și Construcțiilor; Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Congresul Autorităților Publice Locale	2018	Surse bugetare; asistența donatorilor	Parteneriate dezvoltate la nivel regional și internațional	Programe derulate; număr de autorități publice implicate în platforme de schimb de experiență
<b>Prioritatea 2. Dezvoltarea capitalului uman pentru șanse sporite de angajare</b>					
<b>Obiectivul specific 2.1. Creșterea atractivității, relevanței și incluzivității sistemului de formare profesională</b>					
<b>Direcția de acțiune 2.1.1. Consolidarea legăturii dintre piața muncii și sistemul de formare profesională din Republica Moldova</b>					
Promovarea parteneriatelor active școală-întreprindere pentru îmbunătățirea calității formării profesionale	Ministerul Educației; Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Camera de Comerț și Industrie	2017	Surse bugetare; asistența donatorilor	Parteneriate școală-întreprindere create și eficiente	Număr de parteneriate școală-întreprindere create
Consolidarea dialogului, inclusiv cu întreprinderile din sectorul privat, privind politicile în învățământul profesional-tehnic	Ministerul Educației; Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Camera de Comerț și Industrie	2017	Surse bugetare; asistența donatorilor	Dialog privind politicile în învățământul profesional-tehnic îmbunătățit	Consiliu pentru învățământul profesional tehnic funcțional; număr și varietate a actorilor incluși în componența consiliului
Perfecționarea mecanismului de actualizare continuă a Clasificatorului ocupațiilor	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei	2017	Surse bugetare	Mecanism de actualizare colectivă funcțional	Mod de colectare a propunerilor de modificare/completare a Clasificatorului ocupațiilor revizuit
Actualizarea nomenclatoarelor domeniilor de formare profesională, profesiilor și meseriilor în funcție de cererea pieței muncii	Ministerul Educației; Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei	2017-2021	Surse bugetare	Nomenclator actualizat	Număr de profesii/meserii noi introduse în nomenclatoare
Monitorizarea procesului de angajare în câmpul muncii a absolvenților	Ministerul Educației; instituțiile de învățământ	2017-2021	Surse bugetare; asistența donatorilor	Monitorizare îmbunătățită a tranziției de la școală la primul loc de muncă	Metode de monitorizare stabilite și aplicate; număr de instituții de învățământ care monitorizează procesul de angajare a

					absolvenților; rapoarte elaborate cu privire la rezultatul angajării absolvenților
Monitorizarea și evaluarea periodică a mecanismului de repartizare, angajare și acordare a facilităților tinerilor specialiști, absolvenților învățământului pedagogic și medical	Ministerul Educației	2017-2021	Surse bugetare	Mecanism de repartizare a tinerilor specialiști mai bun și mai atractiv	Număr de tineri specialiști angajați conform repartizării, rapoarte de evaluare a procesului de angajare, cu recomandări de ajustare/îmbunătățire a mecanismului de repartizare a tinerilor specialiști elaborate
Crearea cadrului legal adecvat dezvoltării organizaționale a comitetelor sectoriale	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei	2017	Surse bugetare; asistența donatorilor	Cadru legal elaborat și aplicat	Proiect de lege cu privire la comitetele sectoriale elaborat și aprobat
Evaluarea procesului de elaborare și implementare a Cadrului național de calificări	Ministerul Educației; Agenția Națională de Asigurare a Calității în Învățământul Profesional	2018	Surse bugetare; asistența donatorilor	Proces de elaborare și implementare a Cadrului național de calificări evaluat	Studiu realizat; recomandări elaborate
Elaborarea standardelor ocupaționale	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Ministerul Educației; Ministerul Dezvoltării Regionale și Construcțiilor; Ministerul Economiei; Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare	2017-2021	Surse bugetare; asistența donatorilor	O mai bună standardizare a ocupațiilor	Număr de standarde ocupaționale elaborate
Monitorizarea transunerii standardelor ocupaționale în curriculum	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Ministerul Educației	2017-2021	Surse bugetare	Curriculum adaptat cerințelor pieței muncii	Standarde ocupaționale transpuse în curriculumul național
Asigurarea reglementării procesului de recunoaștere a calificărilor obținute în cadrul studiilor formale și nonformale, inclusiv ale migranților	Ministerul Educației	2017	Surse bugetare; asistența donatorilor	Șanse sporite de angajare pe piața muncii	Regulament de recunoaștere a calificărilor obținute în context nonformal elaborat și aprobat
Consolidarea sistemului de ghidare în carieră	Ministerul Educației; Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	2017	Surse bugetare; asistența donatorilor	Sistem de ghidare în carieră consolidat și eficient	Regulament de ghidare în carieră aprobat; metodologii de ghidare în carieră elaborate și aplicate; rețea de prestatori ai serviciilor de ghidare

					în carieră creată și funcțională
Promovarea susținută a activității de voluntariat	Ministerul Tineretului și Sportului	2017-2021	Surse bugetare, asistența donatorilor	Opinie publică sensibilizată privind avantajele activității de antreprenariat	Campanii de informare cu privire la avantajele activității de voluntariat organizate; număr de voluntari activi
<b>Direcția de acțiune 2.1.2. Îmbunătățirea imaginii învățământului profesional-tehnic și promovarea acestuia</b>					
Dezvoltarea continuă a centrelor de excelență și promovarea rolului acestora în asigurarea calității procesului de formare profesională a muncitorilor calificați	Ministerul Educației; Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Agenția Națională de Asigurare a Calității în Învățământul Profesional	2017	Surse bugetare; asistența donatorilor	Centre de excelență funcționale	Număr de centre de excelență, cadre didactice cu un nivel adecvat de pregătire angajate în cadrul centrelor de excelență; număr de beneficiari, dezagregat pe criterii de gen, vîrstă
Formarea profesională continuă a cadrelor didactice din învățământul profesional tehnic	Ministerul Educației; Camera de Comerț și Industrie; Agenția Națională de Asigurare a Calității în Învățământul Profesional	2017-2021	Surse bugetare; asistența donatorilor	Capacități didactice îmbunătățite	Număr de cadre didactice instruite
Informarea publicului larg cu privire la rezultatele reformelor promovate în cadrul învățământului profesional tehnic	Ministerul Educației; Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei	2017-2021	Asistența donatorilor	Publicul larg informat despre reforme	Număr de campanii de informare realizate
Consolidarea instituțională și funcțională a Agenției Naționale de Asigurare a Calității în Învățământul Profesional	Ministerul Educației, Agenția Națională de Asigurare a Calității în Învățământul Profesional	2017	Surse bugetare, asistența donatorilor	Agenția Națională de Asigurare a Calității în Învățământul Profesional funcțională	Număr de instituții de învățământ evaluate
<b>Direcția de acțiune 2.1.3. Perfecționarea aptitudinilor practice ale absolvenților utilizînd formele de instruire prin stagiere, ucenicie la locul de muncă pentru facilitarea tranziției școală–piața muncii</b>					
Elaborarea cadrului legal necesar cu privire la ucenicie și alte forme de instruire la locul de muncă	Ministerul Educației; Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei	2018	Surse bugetare; asistența donatorilor	Cadru legislativ elaborat și pus în aplicare	Proiect de hotărîre de guvern elaborat și aprobat
Consolidarea colaborării dintre instituțiile publice și întreprinderile	Ministerul Educației; Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Agenția	2017	Surse bugetare; asistența donatorilor	Cooperare eficientă sectorul privat și instituțiile publice stabilită;	Număr de întreprinderi care promovează instruire la locul de muncă

din sectorul privat în dezvoltarea și promovarea instruirii la locul de muncă	Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă				
Responsabilizarea și stimularea întreprinderilor în instruirea la locul de muncă	Ministerul Educației; Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Camera de Comerț și Industrie	2019	Surse bugetare; asistența donatorilor	programe de instruire la locul de muncă aplicate de întreprinderi	Număr de întreprinderi care promovează instruirea la locul de muncă
<b>Direcția de acțiune 2.1.4. Asigurarea accesului grupurilor vulnerabile la educație și formare profesională</b>					
Monitorizarea și controlul procesului de asigurare a accesului fizic al persoanelor cu dizabilități în instituțiile de învățământ	Ministerul Educației	2017-2021	Surse bugetare; asistența donatorilor	Acces fizic asigurat pentru persoanele cu dizabilități locomotorii în instituții de învățământ	Număr de instituții de învățământ cu acces fizic asigurat pentru persoanele cu dizabilități locomotorii
Asigurarea instituțiilor de învățământ profesional cu resurse didactice, echipamente, programe, condiții adaptate la necesitățile persoanelor cu dizabilități	Ministerul Educației	2017-2021	Surse bugetare; asistența donatorilor	Infrastructura educațională adaptată la necesitățile persoanelor cu dizabilități	Număr de instituții de învățământ care aplică programe adaptate; numărul persoanelor cu dizabilități integrate în instituțiile de învățământ profesional-tehnic
Identificarea necesităților de instruire a grupurilor vulnerabile (persoane de etnie romă, cu dezabilități, vîrstnice etc.	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	2017	Surse bugetare; asistența donatorilor	Lipsa de competențe identificată;	Studiu cu privire la necesitățile de instruire a persoanelor cu dizabilități realizat
Derularea programelor de formare profesională țintite și adaptate la grupurile vulnerabile (persoane de etnie romă, cu dizabilități, vîrstnice etc.)	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	2018	Surse bugetare; asistența donatorilor	capacități sporite de integrare pe piața muncii a persoanelor vulnerabile	Număr de persoane vulnerabile instruite
<b>Obiectiv specific 2. Promovarea accesului și participării adulților la procesul de învățare pe tot parcursul vieții. Informarea despre importanța învățării pe tot parcursul vieții</b>					
<b>Direcția de acțiune 2.2.1. Îmbunătățirea cadrului legal privind învățarea pe tot parcursul vieții</b>					
Elaborarea și adoptarea cadrului legal privind învățarea	Ministerul Educației	2018	Nu necesită surse suplimentare;	Cadru legal elaborat pentru instituționalizarea	Proiect de hotărîre a Guvernului cu privire la învățarea pe tot



pe tot parcursul vieții			asistența donatorilor	învățării pe tot parcursul vieții	parcursul vieții elaborat și aprobat
Stimularea cererii și ofertei pentru formarea profesională continuă, inclusiv prin acordarea facilităților persoanelor fizice și juridice	Ministerul Educației; Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	2018	Surse bugetare	Număr de persoane participante la formarea profesională continuă	Stimulente elaborate și aplicate
Dezvoltarea ofertelor de formare profesională continuă, inclusiv on-line, cu accent pe dobândirea competențelor-cheie și a competențelor profesionale specifice	Ministerul Educației; Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	2018	Surse bugetare; asistența donatorilor	Oferte de formare profesională continuă de calitate disponibile	Număr de cursuri oferite pe piață; număr de furnizori de formare profesională continuă, inclusiv online
<b>Direcția de acțiune 2.2.2. Consolidarea conștientizării importanței și promovarea avantajelor învățării pe tot parcursul vieții și managementul carierei pentru toți participanții: angajați, angajatori, instituții de învățământ, universități etc.</b>					
Promovarea unei culturi a învățării permanente în rândul tuturor categoriilor de beneficiari, inclusiv prin intermediul mass-mediei	Ministerul Educației; Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Agenția Națională de Asigurare a Calității în Învățământul Profesional	2018	Asistența donatorilor; mass-media	Opinia publică formată cu privire la învățarea permanentă	Număr de evenimente pentru promovarea formării profesionale continue realizate
Valorificarea și multiplicarea exemplelor de bune practici ale parteneriatului social în formarea continuă prin reconsiderarea rolului angajatorilor și al organizațiilor societății civile în elaborarea și implementarea politicilor în domeniul formării profesionale continue	Ministerul Educației; Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Camera de Comerț și Industrie	2017-2018	Surse bugetare; asistența donatorilor	Bune practici sensibile la gen și parteneriate promovate	Exemple de bune practici, inclusiv sensibile la gen, și parteneriate promovate
<b>Direcția de acțiune 2.2.3. Stimularea cooperării și stabilirea parteneriatelor dintre instituțiile de cercetare și dezvoltare, autoritățile publice, instituțiile de învățământ și întreprinderi</b>					
Încurajarea diferitor forme de colaborare între	Academia de Științe a Republicii Moldova, Ministerul Educației,	2017-2018	Surse bugetare;	Colaborare eficientă și parteneriate durabile dezvoltate	Număr de parteneriate stabilite, transfer de cunoștințe realizat

întreprinderi și institute de cercetare dezvoltare, în scopul de a îmbunătăți activitățile lor de cercetare dezvoltare și de a sprijini transferul tehnologic (parteneriat între furnizori de cercetare și beneficiari, rețele etc.)	asociațiile întreprinderilor		asistența donatorilor		
<b>Prioritatea 3. O mai bună guvernare a pieței muncii</b>					
<b>Obiectiv specific 3.1. Consolidarea capacității instituționale a actorilor responsabili de elaborarea, implementarea și monitorizarea politicii de ocupare</b>					
<b>Direcția de acțiune 3.1.1. Consolidarea capacității Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei pentru elaborarea și coordonarea implementării politicilor de ocupare</b>					
Asigurarea unui proces participativ și transparent de elaborare a politicii de ocupare a forței de muncă	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei	2017	Nu necesită surse suplimentare	Proces participativ și politici ocupaționale incluzive	Consiliul consultativ pentru politica de ocupare a forței de muncă constituit; număr de membri ai consiliului, dezagregat după criteriul de gen
Asigurarea formării continue a personalului responsabil de elaborarea și coordonarea politicii de ocupare a forței de muncă	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei	2017-2021	Surse bugetare; asistența donatorilor	Capacități consolidate	Număr de instruirii organizate; număr de persoane instruite
Promovarea cooperării internaționale în domeniul politicilor și programelor pe piața muncii	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei	2017-2021	Surse bugetare; asistența donatorilor	Cooperare și parteneriate internaționale stabilite și valorificate	Număr de evenimente la care s-a participat; număr de beneficiari ai evenimentelor de schimb de experiență; practici noi preluate și implementate, inclusiv sensibile la gen
<b>Direcția de acțiune 3.1.2. Modernizarea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă la nivel național și local</b>					
Consolidarea capacității resurselor umane din agențiile de ocupare a forței de muncă pentru a implementa măsuri active adaptate la nevoile diferitor	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	2017	Surse bugetare; asistența donatorilor	Resurse umane din agențiile de ocupare a forței de muncă instruite	Număr de specialiști formați

categoria de clienți, inclusiv ale persoanelor cu dizabilități					
Îmbunătățirea bazelor de date ale Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă pentru elaborarea prognozelor pieței muncii și a politicilor de corelare a cererii și ofertei	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	2017	Surse bugetare; asistența donatorilor	Calitatea informației pe piața muncii îmbunătățită	Sistem informațional perfecționat al pieței muncii; bază de date cu privire la piața muncii consolidată
Crearea sistemului de formare profesională continuă a angajaților Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	2017-2018	Bugetul de stat; surse externe	Formarea profesională sistematică a angajaților asigurată	Număr și tip de instruire, inclusiv sensibile la gen organizate; număr de beneficiari ai sistemului de formare profesională continuă
Implementarea managementului bazat pe rezultate, elaborarea și implementarea procedurilor de evaluare a satisfacției beneficiarilor serviciilor de ocupare a forței de muncă	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	2017-2021	Surse bugetare, asistența donatorilor	Eficiență funcțională și operațională a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă sporită	Proceduri de evaluare a satisfacției beneficiarilor elaborate și aplicate
Revizuirea structurii organizaționale a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă și structurilor sale teritoriale în vederea eficientizării managementului	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	2017	Surse bugetare; asistența donatorilor	Eficiență funcțională și operațională a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă sporită	Structură revizuită a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă
Reingineria și digitalizarea serviciilor prestate de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă în vederea îmbunătățirii calității, modernizării și	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă; Centrul de Guvernare Electronică	2018	Surse bugetare; asistența donatorilor	Servicii publice de ocupare moderne	Număr de servicii adaptate nevoilor beneficiarului final și sensibile la gen, e-transformate prestate

cost-eficienței acestor servicii					
Elaborarea și aplicarea metodelor de analiză și evaluare a impactului serviciilor prestate de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	2017	Surse bugetare; asistența donatorilor	Un mai bun management al serviciilor și programelor publice de ocupare	Metodologii elaborate și aplicate
Asigurarea accesului sporit pentru persoanele cu dizabilități la serviciile publice de ocupare	Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei	2017	Surse bugetare; asistența donatorilor	Acces sporit pentru persoanele cu dizabilități la serviciile publice de ocupare	Număr de agenții teritoriale adaptate la necesitățile persoanelor cu dizabilități; număr de beneficiari de servicii
<b>Direcția de acțiune 3.1.3. O mai bună reglementare a activității agenților private de ocupare</b>					
Revizuirea și modificarea cadrului legislativ privind funcționarea agenților private de ocupare	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Camera de Licențiere; Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	2017	Nu necesită surse suplimentare	Cadru legislativ îmbunătățit	<a href="#">Legea nr.180-XVI din 10 iulie 2008</a> cu privire la migrația de muncă modificată, inclusiv cu dimensiunea de gen integrată
<b>Direcția de acțiune 3.1.4. Dezvoltarea Inspectoratului de Stat al Muncii pentru îmbunătățirea aplicării legislației muncii</b>					
Consolidarea și promovarea Inspectoratului de Stat al Muncii în conformitate cu standardele internaționale ale Uniunii Europene și Organizației internaționale a Muncii	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Inspectoratul de Stat al Muncii	2017-2018	Surse bugetare; asistența donatorilor	Inspectorate ale muncii consolidate	<a href="#">Legea nr.140-XV din 10 mai 2001</a> privind Inspectoratul de Stat al Muncii aliniată la standardele internaționale
<b>Direcția de acțiune 3.1.5. Dezvoltarea sistemului de dialog social pentru un mai bun impact asupra pieței muncii</b>					
Suținerea efortului partenerilor sociali de a se organiza și a se consolida (audit funcțional, strategii de dezvoltare, comunicare, servicii etc.)	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Confederația Națională a Sindicatelor; Confederația Națională a Patronatului	2017-2021	Surse bugetare; asistența donatorilor	Parteneri sociali activi și competenți	Număr de instruirii derulate; număr de participanți la instruirii, dezagregat după criteriul de gen
Îmbunătățirea politicilor salariale, inclusiv a salariului minim, ca rezultat	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Confederația Națională a Sindicatelor;	2017-2021	Surse bugetare; asistența donatorilor	Politică salarială consolidată	Cadru legislativ actualizat; număr de instruirii în materie de negocieri colective

al unui proces eficient de negocieri colective, sensibil la gen	Confederația Națională a Patronatului				
<b>Obiectiv specific 3.2. Promovarea oportunităților de angajare decentă prin politici active pe piața muncii extinse și bine orientate</b>					
<b>Direcția de acțiune 3.2.1. Reformarea finanțării și guvernării pieței muncii</b>					
Schimbarea mecanismului de finanțare a măsurilor de ocupare a forței de muncă prin instituirea fondului de asigurări pentru șomaj	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă; Casa Națională de Asigurări Sociale; Ministerul Finanțelor	2017	Nu necesită surse suplimentare	Mecanism eficient de finanțare a măsurilor de ocupare a forței de muncă	Buget al asigurărilor pentru șomaj creat
Revizuirea <a href="#">Legii nr.102-XV din 13 martie 2003</a> privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	2017	Nu necesită surse suplimentare	Cadru legislativ îmbunătățit	<a href="#">Legea nr.102-XV din 13 martie 2003</a> privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă revizuită, inclusiv cu dimensiunea de gen integrată
<b>Direcția de acțiune 3.2.2. Diversificarea serviciilor și extinderea pachetelor personalizate de ocupare pentru grupurile vulnerabile</b>					
Implementarea programelor de stimulare a angajatorilor pentru adaptarea locurilor de muncă și angajarea persoanelor cu dizabilități	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	2017-2021	Surse bugetare; asistența donatorilor	Angajatori responsabili și deschiși pentru angajarea persoanelor cu dizabilități	Programe implementate; număr de persoane cu dizabilități plasate în câmpul muncii, dezagregat după criterii de vîrstă, gen, etnie; număr de angajatori beneficiari de programe de stimulare
Instituirea serviciului de angajare asistată a persoanelor cu dizabilități în cadrul agențiilor teritoriale de ocupare a forței de muncă	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	2018	Surse bugetare; asistența donatorilor	Serviciu de angajare asistată disponibil	Regulament privind angajarea asistată elaborat și pus în aplicare
Implementarea măsurilor de stimulare a angajatorilor pentru angajarea tinerilor	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	2018	Surse bugetare; asistența donatorilor	Angajatori responsabili și deschiși pentru angajarea tinerilor	Programe implementate; număr de tineri, inclusiv după criteriul de gen, angajați în cadrul programelor
Implementarea programelor de	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și	2018	Surse bugetare;	Tineri și persoane cu dizabilități sprijiniți	Număr de tineri, persoane cu

susținere a auto-ocupării în rândul tinerilor, al persoanelor cu dizabilități	Familiei; Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă		asistența donatorilor	în procesul de auto-ocupare	dizabilități, inclusiv după criteriul de gen, auto-ocupate
Susținerea inițiativelor de auto-angajare și activități generatoare de venituri în rândul persoanelor de vârstă prepensionară și vârstnice	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	2018	Surse bugetare; asistența donatorilor	Persoane de vârstă prepensionară și vârstnice sprijinite în procesul de auto-angajare	Număr de persoane în vârstă, autoangajate, inclusiv după criteriul de gen
Dezvoltarea serviciilor de reabilitare profesională a persoanelor cu dizabilități	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	2019	Surse bugetare, asistența donatorilor	Infrastructură și servicii de reabilitare profesională a persoanelor cu dizabilități create	Număr de centre de reabilitare create
Implementarea măsurilor de sensibilizare a angajatorilor, partenerilor sociali cu privire la dreptul la angajare a persoanelor cu dizabilități	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	2017-2021	Surse bugetare; asistența donatorilor	Angajatori și parteneri sociali sensibilizați	Număr de evenimente organizate; număr de persoane cu dizabilități angajate
Elaborarea mecanismului de punere în aplicare a cotei obligatorii de angajare a persoanelor cu dizabilități (conform art.34 al <a href="#">Legii nr.60 din 30 martie 2012</a> privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități )	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	2017	Surse bugetare; asistența donatorilor	Cota obligatorie de angajare a persoanelor cu dizabilități respectată și aplicată	Proiect de hotărîre de guvern elaborat și pus în aplicare
<b>Direcția de acțiune 3.2.3. Îmbunătățirea monitorizării și evaluării sensibile la dimensiunea de gen a măsurilor de ocupare</b>					
Dezvoltarea și aplicarea Metodologiilor de evaluare a impactului măsurilor active de ocupare a forței de muncă sensibile la gen	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	2019	Surse bugetare; asistența donatorilor	O mai bună evaluare a impactului măsurilor active, inclusiv din perspectiva de gen	Metodologii de evaluare a impactului elaborate
Actualizarea continuă a sistemului	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	2018	Asistența donatorilor	Date dezagregate pe gen disponibile	Sistem informațional automatizat unic actualizat

informațional automatizat unic al pieței muncii prin prisma dimensiunii de gen					
<b>Direcția de acțiune 3.2.4. Îmbunătățirea măsurilor de activare a beneficiarilor de ajutor social cu capacitate de muncă</b>					
Dezvoltarea pachetelor integrate de activare și ocupare a beneficiarilor de ajutor social apți de muncă	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	2017	Surse bugetare; asistența donatorilor	Beneficiari de ajutor social cu capacitate de muncă activați și sprijiniți pentru integrarea pe piața muncii	Măsuri de activare identificate și aplicate
<b>Obiectivul specific 3.3. Asigurarea drepturilor și obligațiilor angajaților și patronilor cu privire la formele nonstandard de angajare</b>					
<b>Direcția de acțiune 3.3.1. O mai bună reglementare a formelor nonstandard pe piața muncii</b>					
Reglementarea formelor nonstandard de angajare	Ministerul Muncii; Protecției Sociale și Familiei; Confederația Națională a Patronatului; Confederația Națională a Sindicatelor	2017	Nu necesită surse suplimentare	Forme nonstandard de ocupare reglementate	Modificări ale legislației muncii operate în scopul reglementării formelor nonstandard de ocupare
<b>Prioritatea 4. Valorificarea potențialului migrației pentru dezvoltarea durabilă</b>					
<b>Direcția de acțiune 4.1. Consolidarea cadrului instituțional și legislativ necesar pentru gestionarea procesului migrației forței de muncă</b>					
Ajustarea legislației în domeniul migrației de muncă la schimbările de pe piețele internaționale ale muncii (migrația circulară, respectarea drepturilor migranților de muncă, flexibilitatea, migrația feminină)	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei	2018	Nu necesită surse suplimentare	Cadru legislativ-normativ revizuit. adaptat la schimbările de pe piețele internaționale ale muncii	<a href="#">Legea nr.180-XVI din 10 iulie 2008</a> cu privire la migrația de muncă ajustată
Dezvoltarea cooperării bilaterale în vederea semnării acordurilor privind securitatea socială a lucrătorilor migranți cu principalele trei țări de destinație	Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene; Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei	2017-2021	Surse bugetare; asistența donatorilor	O mai bună protecție socială a lucrătorilor migranți	Număr de acorduri bilaterale privind securitatea socială a lucrătorilor migranți încheiate

(Rusia, Italia, Israel)					
Încheierea acordurilor de migrație circulară în domenii relevante pentru muncitorii din Moldova	Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene; Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei	2017-2021	Surse bugetare; asistența donatorilor	Oportunități sporite de angajare prin scheme de migrație circulară reglementate	Număr de acorduri bilaterale privind migrația forței de muncă încheiate; număr de beneficiari
Consolidarea capacităților Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă atât în termeni de resurse umane, cât și sub aspect tehnic, în vederea reintegrării eficiente a migranților reveniți pe piața muncii	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	2017	Surse bugetare; asistența donatorilor	Capacitățile Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă fortificate pentru integrarea migranților reînțorși	Număr de persoane instruite responsabile de reintegrarea migranților reveniți; agenții de ocupare a forței de muncă dotate; migranți reveniți plasați în câmpul muncii, consiliați și instruiți
Elaborarea, pilotarea și implementarea sistemului de referire pentru integrarea migranților reveniți, consolidarea capacităților instituțiilor publice centrale și locale vizate în implementarea acestuia	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	2017-2018	Surse bugetare; asistența donatorilor	Integrare eficientă a migranților reveniți	Sistem de referire pentru migranții reveniți pilotat și implementat
<b>Direcția de acțiune 4.2. Diversificarea oportunităților de angajare legală a lucrătorilor migranți</b>					
Pilotarea schemelor inovative de migrație circulară în scop de muncă și stagiere pentru studenții reveniți de peste hotare etc.	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă; agențiile private de ocupare	2017-2020	Surse bugetare; asistența donatorilor	Scheme de migrație circulară pilotate/diversificate; studenți reveniți de peste hotare sprijiniți la integrarea pe piața muncii	Număr de scheme circulare, dezvoltare și pilotate; Număr de beneficiari dezagregat după criteriile de gen, vîrstă
Revizuirea și modificarea cadrului legislativ-normativ privind activitatea agențiilor private de ocupare a forței de muncă în vederea creșterii gradului	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă; Camera de Licențiere	2018	Surse bugetare; asistența donatorilor	Cadru legislativ-normativ revizuit	Legea nr.180 cu privire la migrația de muncă completată și modificată



de angajare legală peste hotare a lucrătorilor migranți					
Consolidarea relațiilor de colaborare dintre agențiile private de ocupare a forței de muncă și Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă; agențiile private de ocupare	2017-2021	Surse bugetare; asistența donatorilor	Colaborare îmbunătățită între agențiile private de ocupare și Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	Număr de activități comune, derulate
Diversificarea și îmbunătățirea serviciilor prestate migranților reveniți (recalificare, recunoașterea calificărilor, reintegrare etc.)	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de muncă; Ministerul Educației; Biroul pentru Relații cu Diaspora; autoritățile publice locale	2017-2021	Surse bugetare; asistența donatorilor	Nivel sporit de angajabilitate a migranților reveniți	Număr de măsuri/proiecte locale implementate în comun de către migranți și autoritățile publice locale și centrale din Moldova; număr de beneficiari
<b>Direcția de acțiune 4.3. Abilitarea economică a migranților pentru canalizarea veniturilor remise în calitate de investiții în sectorul real al economiei și crearea oportunităților de angajare/autoangajare</b>					
Diversificarea și implementarea proiectelor de dezvoltare și extindere a afacerilor și crearea locurilor de muncă prin atragerea remitențelor	Ministerul Economiei; Organizația pentru Dezvoltarea Întreprinderilor Mici și Mijlocii	2017-2021	Surse bugetare; asistența donatorilor	Programe noi și accesibile pentru migranți și familiile acestora	Număr de programe pentru atragerea remitențelor lansate
Instruirea antreprenorială pentru lucrătorii migranți la toate etapele migrației	Ministerul Economiei; Organizația pentru Dezvoltarea Întreprinderilor Mici și Mijlocii;	2017-2021	Surse bugetare; asistența donatorilor	Abilitățile antreprenoriale ale lucrătorilor migranți dezvoltate	Număr de instruirii în domeniul antreprenoriatului pentru migranții reînțorși; Număr de beneficiari ai instruirilor, afaceri lansate de către migranți reînțorși, inclusiv dezagregate după criteriul de gen
Informarea orientată a migranților privind oportunitățile de dezvoltare a afacerilor din țară	Ministerul Economiei; Organizația pentru Dezvoltarea Întreprinderilor Mici și Mijlocii; Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	2017-2021	Surse bugetare; asistența donatorilor	Lucrători migranți informați privind oportunitățile antreprenoriale din țară	Număr de campanii de informare derulate; număr de materiale de informare, inclusiv sensibile la gen elaborate; număr de persoane informate