



MINISTERUL MUNCII
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AL REPUBLICII MOLDOVA

RAPORT

**privind realizarea Strategiei naționale de ocupare a forței
de muncă pentru anii 2017-2021**

Chișinău, 2022

Cuprins:

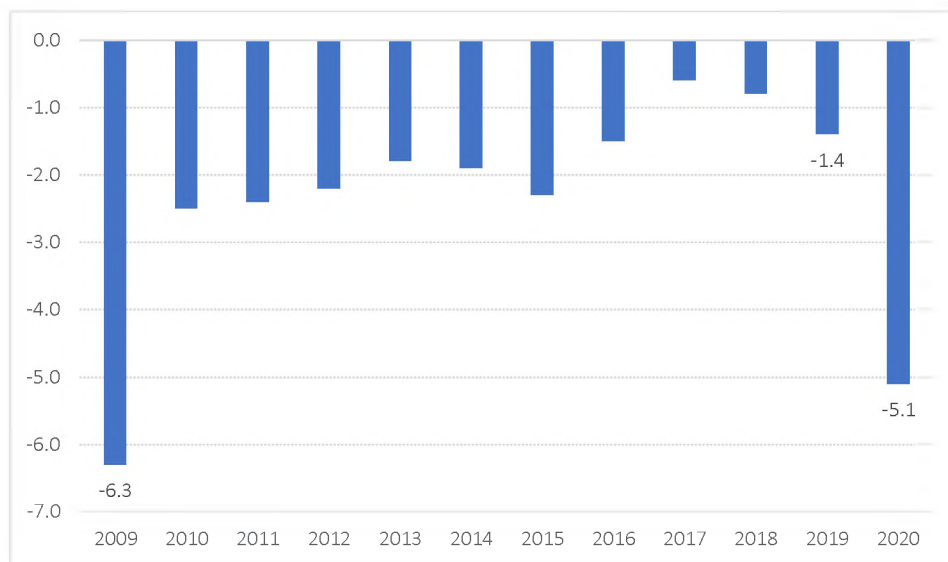
I. Analiza politicilor implementate în cadrul Strategiei Naționale de Ocupare a Forței de Muncă pentru anii 2017-2021.....	3
II. Realizarea obiectivelor de angajare stabilite în SNOFM 2017-2021.....	16
III. ANEXĂ. Realizarea în anul 2021 a acțiunilor incluse în Matricea de acțiuni privind implementarea Strategiei naționale privind ocuparea forței de muncă pentru anii 2017-2021.....	18

I. Analiza politicilor implementate în cadrul Strategiei Naționale de Ocupare a Forței de Muncă pentru anii 2017-2021

1.1. Politici macroeconomice și sectoriale

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

Graficul 21 – Balanța bugetului public (% PIB), 2009-2020



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

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

¹ A. Cojocaru, et al., *Incidența fiscală în Moldova. Angajamentul de a efectua analiza capitalului acționar*, Document de lucru pentru cercetarea politicilor) N. 9010/2019.

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

Sursa:
Monetar

Fondul

	2009	2011	2013	2017	2019
Venituri, dintre care	36.8	34.5	34.9	29.3	29.2
TVA	12.6	12.7	12.2	9.4	9.6
Impozit pe venit, persoane juridice	0.7	0.7	2.1	2.3	2.6
Impozit pe venit persoane fizice	2.4	2.1	2.2	2.0	1.9
Contribuții asigurări sociale	9.3	8.0	7.8	6.6	6.5
Cheltuieli, dintre care	40.3	33.9	31.7	27.4	28.0
Salarii	11.6	9.4	8.3	7.0	7.4
Cheltuieli de capital	5.0	5.2	7.1	3.0	3.3

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

În ceea ce privește cheltuielile, s-a înregistrat o scădere considerabilă a masei salariale în perioada 2009-2019 (Tabelul 7), dar și o scădere a cheltuielilor de capital (de la 5 procente din PIB în 2009 la doar 3,3 procente în 2019) și transferul către gospodării (de la 14,8 procente din PIB la 10,6 procente). În 2019, cheltuielile pentru educație au reprezentat 25,6 procente din totalul cheltuielilor bugetare, urmate de protecția socială (20,3 procente) și sănătate (8,8 procente). În total, cheltuielile pe aceste trei sfere au reprezentat aproape 55 procente din totalul cheltuielilor, semnalând orientarea socială a bugetului.²

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

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

Guvernamentale, 2019-2020

Până la sfârșitul anului 2018, impozitarea veniturilor persoanelor fizice a fost după un sistem progresiv cu două niveluri, cu o cotă de 7 procente pentru partea din venitul anual de până la

² Vezi Ministerul Finanțelor, [Raport privind executarea bugetului conform Statisticii Finanțelor Guvernamentale pe anul 2019](#)

33.000 lei și 18 procente pentru veniturile peste acest prag, în timp ce impozitul pe profit era stabilit la 15 procente. Ca parte a pachetului de reforme fiscale adoptat în 2018, a fost introdusă o cotă forfetară a impozitului pe venit de 12 procente, iar veniturile obținute din activități agricole se impozitează la 7 procente. Suma scutiilor personale a fost stabilită la nivelul minim oficial de existență (24.000 MDL pe an).³

Pe lângă impozitul pe venitul personal, lucrătorii sunt supuși contribuțiilor de asigurări sociale și asigurări de sănătate, care acoperă beneficii precum pensii, șomaj, concediul de maternitate, invaliditate și indemnizații pentru incapacitate temporară de muncă. Povara fiscală generală asupra muncii a fost de 38 procente în 2019 (29 procente pentru asigurările sociale și 9 procente pentru asigurările de sănătate). Taxele de asigurări sociale sunt stabilite la 6 procente pentru angajați și 23 procente pentru angajatori, în timp ce taxa de asigurări de sănătate a fost de 9 procente, împărțită în mod egal între angajatori și angajați. Povara fiscală care rezultă asupra angajatorilor (27,5 procente) este mare după standardele regionale și poate favoriza fenomenul „saliilor în plic”.⁴ Conform cercetărilor recente, aproximativ o treime din întreprinderi practică salariile în plic și o medie de 30 procente din salarii rămân nedeclarate.⁵

Din 2010, Banca Națională a Moldovei (BNM) a permis mai multă flexibilitate a cursului de schimb și a urmărit o schimbare a politicii pentru țintirea inflației. Acest lucru a contribuit la restabilirea echilibrului extern, menținând stabilitatea prețurilor și atenuând efectele șocurilor. Politica monetară de asemenea a contribuit la reconstruirea amortizoarelor erodate de criza bancară din 2014. Din 2016, politicile adoptate de Banca Națională au reușit să reducă ponderea creditelor neperformante (de la 18 procente din totalul creditelor la 12 procente în 2018) și creșterea nivelului de încredere în instituțiile bancare – măsurat în termeni de creștere a depozitelor și a creditelor.

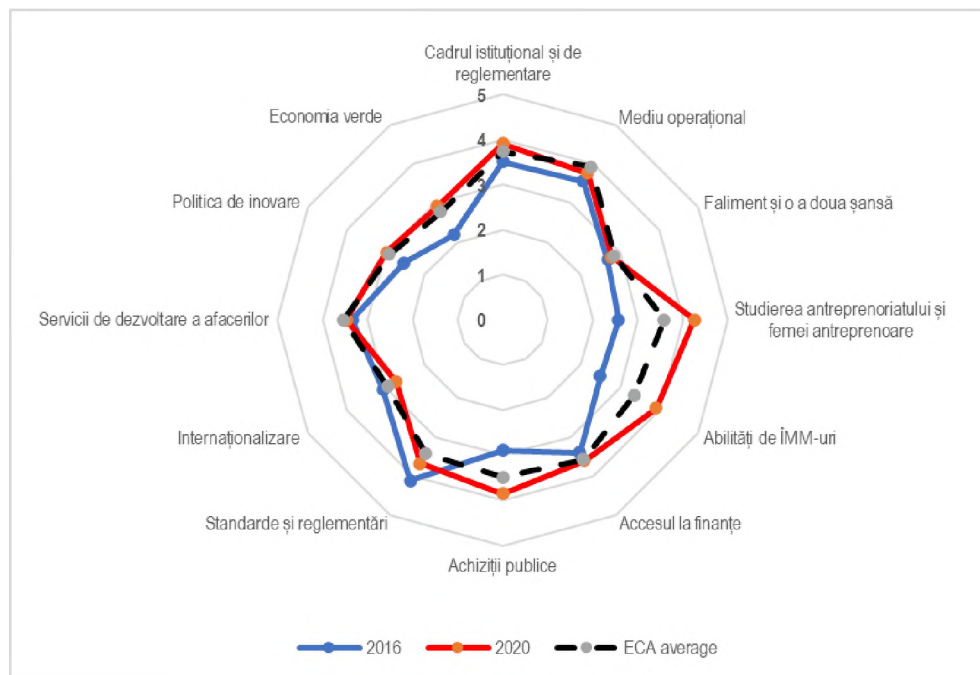
Datele disponibile arată că în perioada 2016-2020, Moldova a înregistrat progrese moderate în dezvoltarea unui mediu investițional favorabil pentru întreprinderile mici și mijlocii (IMM). Țara a avansat în implementarea *Strategiei de dezvoltare a IMM-urilor 2012-2020*, cu progrese substanțiale în reducerea birocrăției și furnizarea de servicii de dezvoltare a afacerilor. Reformele demne de remarcat includ, de asemenea, un cadru de politici pentru instruire antreprenorială, suport pentru lansarea de start-up-uri de către tineri antreprenori, extinderea schemei de garantare a creditelor și servicii extinse de guvernare electronică (Graficul 22).

³ A. Cojocaru, et al., *Incidența fiscală în Moldova. Angajament de a efectua analiza capitalului acționar*, Document de lucru pentru cercetarea politicilor) N. 9010/2019.

⁴ Banca Mondială, *Moldova: Reanimarea dinamismului economic. Memorandumul economic al țării*, World Bank group, 2019. Povara fiscală medie (neponderată) asupra muncii (pentru lucrătorii individuali care câștigă 100% din salariul mediu) în țările OCDE, de exemplu, a fost de 35% în 2019, comparativ cu 38% povara fiscală totală în Moldova. Vezi OCDE: *Impozitarea salariilor*, 2021, Paris OCDE, 2021

⁵ UNDP: *Fenomenul economiei informale și al ocupării forței de muncă în contextul pandemiei Covid-19. Moldova*, noiembrie 2021.

Graficul 22 – Scorurile Actului Întreprinderilor Mici pentru Moldova



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

Cu toate acestea, dezvoltarea IMM-urilor este încă limitată de lipsa concurenței, de executarea deficitară a contractelor, de accesul insuficient la piețele de capital interne și internaționale și de moștenirea fraudei bancare privind acordarea de credite. Ponderele sectoarelor cu productivitate scăzută (de exemplu, agricultura) este încă mare, iar sectorul de export este mic și concentrat în industrii cu valoare adăugată scăzută. Întreprinderile de stat domină în continuare sectorul productiv, dar au o productivitate mai mică în comparație cu companiile din sectorul privat și absorb resursele publice. Aceste întreprinderi - reprezentând aproximativ o treime din PIB și 24 procente din ocuparea forței de muncă - se caracterizează prin pierderi considerabile, datorii în creștere pe termen lung, furnizare slabă a serviciilor, productivitate scăzută și guvernare inadecvată. Guvernul a început să abordeze aceste probleme prin introducerea noilor aranjamente de guvernare, transferând responsabilitatea pentru acestea către Agenția Proprietății Publice.

În 2019, țara s-a clasat pe locul 86 din 141 de țări în Indicele Competitivității Globale, într-o tendință de înrăutățire moderată față de 2015 (când s-a clasat pe locul 84 din 140 de țări). Scorurile de competitivitate întârziate se referă la stabilitatea macroeconomică, infrastructura, sistemul financiar și capacitatea de inovare.⁶

⁶ Forumul Economic Mondial: *Raportul privind competitivitatea globală 2015 și 2019*.

Moldova se confruntă cu mai multe provocări în managementul politicilor macroeconomice și sectoriale. În primul rând, creșterea producției a fost insuficientă pentru a realiza convergența cu nivelurile veniturilor EAC, din cauza participării scăzute a forței de muncă, a migrației mari către exterior, a acumulării limitate de capital și creșterilor de productivitate. În al doilea rând, țara este afectată de o subexecuție persistentă a investițiilor publice, care limitează stocul de capital public și contribuie la decalaje mari de infrastructură și împiedică integrarea în lanțurile regionale de aprovizionare.⁷ În al treilea rând, mediul de afaceri ar putea fi îmbunătățit prin crearea unor condiții de concurență echitabile pentru întreprinderi și prin abordarea preocupărilor legate de eficiență întreprinderilor publice.

Pentru a contracara efectul pandemiei de Covid 19, în aprilie 2020, Guvernul a implementat un pachet inițial de politici de urgență în valoare de 2 procente din PIB. Acest pachet s-a concentrat pe amânări fiscale, o creștere temporară a prestațiilor sociale, relaxarea politicii monetare și furnizarea de lichiditate. Mai precis, guvernul a redus cota TVA pentru sectorul HORECA (de la 20 procente la 15 procente), a introdus rambursări mai rapide de TVA și a oferit împrumuturi subvenționate întreprinderilor mici și mijlocii. Plățile de impozite au fost amânate, iar controalele fiscale și alte controale au fost temporar suspendate. Firmele care și-au încetat activitatea în timpul stării de urgență aveau salariile (impozitul pe venitul personal și contribuțiile sociale) compensate integral de către stat, în timp ce cele care și-au continuat activitatea, au primit până la 60 procente din costurile suportate. Măsurile de protecție socială au inclus creșterea nivelului ajutorului de șomaj (la 2.775 MDL) și extinderea acestuia către persoanele fără un stagiu de cotizare, precum și extinderea programului principal de asistență socială (prestații mai mari și criterii de eligibilitate mai puțin stricte). Banca Națională a redus rata dobânzii de politică monetară pentru a contracara scăderea cererii agregate și presiunile deflaționiste. De asemenea, a permis băncilor să amâne plățile împrumuturilor și a redus rezervele obligatorii pentru a susține lichiditatea în sectorul bancar.⁸

Politicile Republicii Moldova pentru promovarea creșterii și bunăstării cetățenilor în următoarea perioadă de programare sunt încorporate în *Strategia Națională de Dezvoltare 2030*. Acest document strategic se concentrează pe patru piloni și anume: (i) economie durabilă și incluzivă (ii) capital uman și social robust; (iii) instituții oneste și eficiente; și (iv) mediu sănătos. Obiectivele strategice stabilite cuprind reducerea cu 50 procente a sărăciei absolute; creșterea productivității în sectorul agricol; aplicarea politicilor economice axate pe dezvoltarea întreprinderilor, crearea de locuri de muncă decente, încurajarea inovației și reducerea

⁷ FMI, *Raportul de Țară FMI 20/76*, 2020.

⁸ Evaluarea OIM a răspunsurilor de securitate socială la COVID-19: lecții din Balcanii de Vest și Europa de Est în timpul primei etape a pandemiei; Echipa OIM de asistență tehnică pentru muncă decentă și biroul de țară pentru Europa Centrală și de Est (DWT/CO-Budapest), 2021; Banca Europeană pentru Reconstrucție și Dezvoltare (BERD), Raport de tranziție 2020-2021, Moldova, <http://www.ebrd.com/publications/transition-report-202021-moldova>

economiei informale; creșterea productivității bazată pe diversificare, inovare și modernizare; și maximizarea potențialului economic pentru a sprijini ocuparea forței de muncă, în special în rândul celor mai dezavantajate grupuri.⁹

1.2 Politica educațională și de formare

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

Din cauza scăderii populației și mai ales a cohorței de tineri, numărul studenților este în scădere la toate nivelurile de învățământ (cu 9 procente în perioada 2014-2019). Scăderea numărului de studenți înscriși a fost mai pronunțat în învățământul profesional (-19 procente) și terțiar (-36,5 procente).¹⁰ Totuși, o astfel de scădere, a fost reflectată doar parțial în restructurarea rețelei școlare.

Numărul instituțiilor de învățământ superior a scăzut de-a lungul timpului (de la 31 în 2014 la 24 în 2020), în timp ce ratele brute de înscriere în învățământul terțiar au crescut (de la 52,1 procente în 2014 la 57,9 procente în 2020).¹¹ În anul universitar 2019-20, mai mult de jumătate dintre studenții din ciclul I universitar (55,9 procente) au fost înscriși la studii în educație, studii economice și juridice și 19 procente la facultăți de tehnologie și inginerie, fără modificări majore în timp.¹² În ceea ce privește reformele în învățământul superior, *Strategia de Dezvoltare a Educației 2020* are în vedere doar modernizarea curriculei universitare, în timp ce Proiectul Învățământului Superior – recent finanțat de Banca Mondială – prevede revizuirea standardelor de calificare, modernizarea ciclului de licență și master, introducerea unui nou model de finanțare, cu scopul general de a îmbunătăți receptivitatea generală a sistemului de învățământ superior la cerințele pieței muncii.

⁹ Strategia Națională de Dezvoltare 2030.

¹⁰ BNS, *Studenți înscriși după tip de instituție, anii academici 2014-15 și 2019-20*.

¹¹ Ibidem.

¹² BNS, *Studenți la instituțiile de învățământ superior, pe domenii de studiu (2014-2020)*

În perioada 2000-2013, Moldova a investit în medie 7 procente din PIB în educație. De atunci, investițiile în educație au ajuns la puțin peste cinci procente din PIB anual.¹³ În ceea ce privește structura cheltuielilor, Republica Moldova cheltuie mai mult decât media vecinilor săi la toate nivelurile de învățământ, în special în perioada primilor ani ai copilăriei, educației primare și secundar generale. În ceea ce privește clasificarea economică, cheltuielile mari pentru educația publică din Moldova sunt determinate în principal de salariile angajaților și de alte cheltuieli curente, inclusiv bunuri și servicii. Deoarece masa salarială și costurile de funcționare absorb o bună parte din cheltuielile pentru educația publică, multe unități școlare au nevoie urgentă de renovare și sunt necesare mai multe investiții în materiale și echipamente de studiu. Alte cheltuieli ineficiente se referă la adaptarea lentă a rețelei școlare la populația de elevi în scădere rapidă – ceea ce face ca multe școli să funcționeze sub capacitate, cu un raport scăzut elev-profesor în comparație cu țările partenere (12:1 în Moldova față de 20:1 în țările G20); calificările cadrelor didactice și un sistem de salarizare neorientat să atragă personal mai tânăr și mai bine calificat; și conținutul curriculei, care nu pare să utilizeze eficient timpul de predare, cu un sistem de evaluare încă axat pe capacitatea de a reproduce materialele învățate în clasă, mai degrabă decât pe competențe.

Indiferent de investițiile în învățământul superior – și în special la nivel primar și mediu general – rezultatele educaționale pentru elevii de 15 ani sunt slabe, ponderea celor cu rezultate slabe în citire, matematică și științe depășind 30 procente (comparativ cu media OCDE de 13,4 procente), cu decalajul dintre elevii care locuiesc în mediul rural și cel urban egal cu 1,5 ani de școlarizare.¹⁴

Din 2014, mai multe reforme au încercat să îmbunătățească corelarea sistemului de învățământ cu nevoile pieței muncii. *Codul Educației* (2014) stabilește cadrul legal pentru organizarea, implementarea și dezvoltarea învățământului și oferă baza pentru modernizarea sistemului de învățământ și formare. De asemenea, codul stabilește un nou sistem TVET organizat în două nivele, și anume: TVET secundar (școli profesionale și centre de excelență) și TVET postsecundar (colegii și centre de excelență). Sistemul TVET a fost îmbunătățit și mai mult prin introducerea în 2014 a unui sistem dual de ucenicie (cu o pondere de studenți egală cu 10 procente în anul universitar 2020-2021) și a centrelor de excelență (furnizori de formare multifuncțională), care oferă formare TVET inițială și recunoașterea învățării anterioare.¹⁵ Însă, aceste reforme nu-și ating obiectivul în ceea ce privește scăderea ratei șomajului în rândul absolvenților TVET. Sistemul de învățământ superior a fost neglijat în ultimii ani, iar acest

¹³ Banca Mondială, *Indicatori de dezvoltare mondială*.

¹⁴ Banca Mondială: *Menținerea stabilității și restabilirea creșterii. Note de politici ale Republicii Moldova 2019*.

¹⁵ Fundația Europeană de Formare (ETF) Moldova. *Evoluții în educație, formare și ocupare*, ETF 2020.

lucru se reflectă în rate ridicate ale șomajului și ale tinerilor NEET în rândul absolvenților de universități.

1.3 Politicile și instituțiile pieței muncii

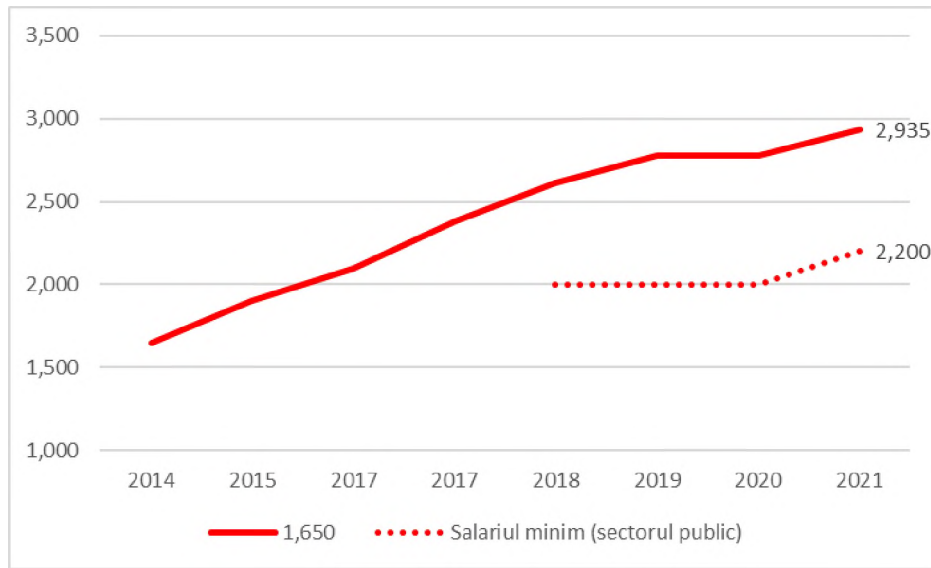
În perioada 2017-2021, politicile de ocupare a forței de muncă a Republicii Moldova au fost ghidate de principiile stabilite de *Strategia Națională de Ocupare a Forței de Muncă* (SNOFM 2021), care a fost centrată pe: (i) creșterea ocupării formale și productive; (ii) sporirea relevanței și eficacității sistemului de educație și formare; (iii) consolidarea sistemului de guvernare a pieței muncii; și (iv) valorificarea potențialului migrației pentru dezvoltarea durabilă.

Unele dintre reformele de politică prevăzute în SNOFM 2021 au fost realizate. În 2018 a fost introdus un nou cadru legal privind ocuparea forței de muncă (Legea nr. 105/2018 privind promovarea ocupării forței de muncă și protecția împotriva șomajului). Acest cadru a stabilit un sistem de analiză și prognoză a pieței muncii; a reorganizat structura organizatorică și sistemul de prestare a serviciilor Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM); a revizuit conținutul serviciilor de ocupare și a introdus recunoașterea învățării anterioare și a serviciilor de reabilitare profesională; a implementat un nou portofoliu de programe active ale pieței muncii (instruirea la locul de muncă, stagiul profesional, asistență pentru auto-ocupare, subvenții pentru adaptarea locului de muncă, subvenții salariale și proiecte de inițiativă locală); și a introdus un sistem de monitorizare și evaluare pentru programele active ale pieței muncii. Cu toate acestea, țintele măsurabile stabilite de SNOFM rămân în mare parte nerealizate din cauza scăderii masive neașteptate a populației totale; modificarea metodologiei Anchetei Forței de Muncă din 2018 – ceea ce face ca datele din 2020 să nu fie comparabile cu valoarea de referință; și impactul pandemiei Covid-19 pe piața muncii (cu persoane care trec de la angajare la inactivitate). În plus, Strategia nu a reușit să stabilească obiective pentru a măsura relevanța sistemului de învățământ în raport cu cerințele pieței muncii și maximizarea potențialului migrației pentru o dezvoltare durabilă.

1.4 Politica salarială

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

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



Sursa: Informație oferită de Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale

1.4.1 Politici active ale pieței muncii

1.4.1.1 Serviciul public de ocupare (SPO)

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

Structura organizatorică și geografică asigură disponibilitatea serviciilor de angajare de bază, formare profesională și acces la drepturile statutare (ajutor de șomaj și alocație de reintegrare) în toată țara. Asistența clienților șomeri este oferită în mare parte față-în-față în timpul înregistrării, profilării și planificării individuale a angajării, precum și prin sesiuni de consiliere de grup organizate în mod regulat. Sistemul de profilare segmentează clienții șomeri în patru categorii, atribuind fiecăruia o anumită secvență de livrare a serviciilor. Serviciile specializate de intensitate mai mare – cum ar fi testarea psiho-atitudinală și managementul de caz pentru persoanele care întâmpină multiple bariere pe piața muncii – sunt puțin furnizate. În trecut, multe agenții locale aveau un psiholog în structura de personal, dar aceste posturi de muncă au fost anulate în 2005. Serviciile pentru angajatori includ medierea locului de muncă – efectuată electronic prin potrivirea caracteristicilor cheie ale postului vacant cu caracteristicile șomerului

înregistrat – stabilirea listei preferențiale a potențialilor candidați pentru locurile de muncă, organizarea de interviuri de angajare fie la sediu propriul, fie la sediul angajatorului.

Analiza efectuată în 2017 privind organizarea funcțională a ANOFM a raportat provocări legate de nivelurile de resurse umane (raport personal-client înalt); un portofoliu restrâns de programe active ale pieței muncii; și un deficit de resurse financiare pentru a acoperi operațiunile de bază și a automatiza procesele și procedurile.¹⁶ Raportul operatori de ocupare - șomeri a crescut de peste trei ori (de la 1:265 în 2017 până la 1:339) din cauza reducerii personalului, fiind de trei ori mai mic decât indicatorul internațional utilizat pentru măsurarea calității furnizării serviciilor.

Portofoliul de servicii de ocupare a forței de muncă include: (i) furnizarea de informații privind piața muncii; (ii) consiliere pentru angajare, inclusiv profilare, asistență pentru căutarea unui loc de muncă și planificarea individuală a angajării; (iii) servicii de ghidare în carieră; și (iv) medierea locurilor de muncă (corelarea dintre șomeri și întreprinderile care oferă locuri de muncă vacante). În 2019, aproximativ 73 procente din numărul total de persoane înregistrate la ANOFM au beneficiat de servicii de informare și consiliere privind piața muncii, 16,2 procente au beneficiat de servicii de ghidare în carieră și 31 procente au beneficiat de servicii de corelare a locurilor de muncă (23 procente fiind plasați la locuri de muncă).¹⁷ Pe parcursul anului 2019, au fost înregistrate peste 34 de mii de locuri de muncă vacante.

1.4.1.2 *Programe de integrare pe piața muncii*

Țara investește 0,03 procente din Produsul Intern Brut în servicii de ocupare a forței de muncă și programe active ale pieței muncii, de cinci ori mai puțin decât media țărilor din sud-estul Europei și de treizeci de ori mai puțin decât resursele alocate în UE. În 2019, s-au cheltuit doar 37,3 procente din suma alocată pentru măsurile active. Cele mai multe fonduri au fost investite în programe de formare (85 procente din cheltuielile totale) și pentru grantul de mobilitate a lucrătorilor (13,9 procente din cheltuielile totale). ANOFM a avut – până la intrarea în vigoare a noii legislații de promovare a ocupării forței de muncă în 2018 – un portofoliu limitat de programe active ale pieței muncii, care a cuprins în principal programe de formare și activități publice. Noua lege a introdus mai multe programe noi (Casetă 1), însă doar programul de stagiu, subvenția pentru ocuparea forței de muncă și subvenția pentru adaptarea locului de muncă au început să fie implementate în 2019 (prin pilotare).

¹⁶ OIM: *Evaluarea prestării serviciilor de ocupare pentru tineri de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă a Republicii*

Moldova, februarie 2017

¹⁷ Informație oferită de ANOFM, privind activitățile îndeplinite 2018-2019

Caseta 1 Măsuri active ale pieței muncii în Moldova

Formare: Aceste programe includ formare în funcție de cerere, perfecționare și recalificare, organizate de furnizorii de formare publici și privați în conformitate cu standardele ocupaționale stabilite și instruirea la locul de muncă organizată și furnizată de întreprinderi în baza unui contract semnat de beneficiarul individual, ANOFM, un furnizor de formare și însăși întreprinderea. În 2019, ANOFM a organizat programe de calificare, perfecționare și recalificare pentru 868 de persoane, egal cu 1,3 procente din numărul total de șomeri înregistrați.

Stagiul oferă șomerilor înregistrați o perioadă de experiență de lucru relevantă într-o organizație gazdă (o întreprindere privată sau publică, organizație non-profit sau organ al administrației publice) cu scopul de a-și îmbunătăți perspectivele de angajare.

Subvenționarea locurilor de muncă: Sunt disponibile subvenții pentru recrutarea categoriilor vulnerabile (persoane cu dizabilități, șomeri în vârstă, victime ale violenței domestice sau ale traficului uman, foști deținuți și persoane cu probleme legate de abuz de substanțe). Acestea asigură întreprinderilor o rambursare egală cu salariul minim lunar în vigoare în țară timp de șase luni cu obligația de a menține persoana angajată încă pentru douăsprezece luni. Noua legislație stabilește și un stimulent pentru recrutarea lucrătorilor cu dizabilități și adaptarea locului de muncă. Întreprinderile care recrutează lucrători cu dizabilități pot primi până la zece ori valoarea salariului mediu pentru fiecare loc de muncă creat (care trebuie menținut timp de cel puțin trei ani). Costurile estimate de întreprindere pentru adaptarea locului de muncă pentru lucrătorii cu dizabilități sunt subvenționate în proporție de 50%.

Suportul pentru auto-ocupare oferă consiliere, îndrumare privind inițierea afacerii precum și un grant pentru acoperirea unei părți din costurile de inițiere a afacerii (50 procente din costurile estimate pentru inițierea activității, dar care nu depășește o sumă egală cu zece salarii medii pentru anul precedent), condiționând ca afacerea inițiată să rămână operațională timp de cel puțin trei ani.

Proiecte de inițiativă locală: Aceste scheme oferă întreprinderilor solicitante și antreprenorilor un grant pentru a acoperi o parte din costurile de extindere a afacerii lor, cu condiția ca această extindere să creeze cel puțin un nou loc de muncă pentru un șomer înregistrat. Angajatorii au dreptul să primească un grant egal cu 65% din costurile estimate în planul de extindere a afacerii (dar nu mai mult de 10 salarii medii).

Stimuletele pentru mobilitate sunt disponibile pentru șomerii care acceptă oferte de muncă în afara locului de reședință (o subvenție egală cu un salariu mediu pentru munca situată la treizeci de kilometri distanță de casă sau trei salarii medii pentru lucrătorii care acceptă să-și schimbe reședința în vederea obținerii unui loc de muncă).

Sursa: Legea privind Promovarea Ocupării (Legea n.105/2018)

1.5 Politici pasive ale pieței muncii

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

Ajutorul de șomaj se ridică la 50 de procente din salariul mediu al persoanei în ultimele 12 luni de angajare – dar nu mai mult decât salariul mediu lunar pe economie pentru anul precedent – dacă pierderea locului de muncă se datorează lichidării/închiderii întreprinderii și 40 procente în alte împrejurări (art. 45 din Legea nr105/2018). Indemnizația depinde de vechimea în muncă și variază de la cinci luni de plată (în cazul unui stagiul de cotizare până la cinci luni) până la nouă luni pentru lucrătorii cu un stagiul de cotizare de 15 ani și peste. Până la sfârșitul anului 2019, aproximativ 11,3 procente din totalul șomerilor înregistrați au primit ajutor de șomaj.¹⁸ În

¹⁸ ANOFM: *Raport Statistic*, 2019.

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

În 2009, țara a reformat sistemul de protecție socială prin introducerea unor transferuri de bani sub formă de ajutor social bazate pe identificarea resurselor combinat cu suportul pentru perioada rece (din 2011), care a înlocuit treptat prestațiile către categorii întregi fără o țintire concretă. Valoarea prestației este condiționată de diferența de venit dintre venitul lunar al gospodăriei și pragul de venit minim garantat (stabilit la 2.088 MDL în 2020), de statutul ocupațional al membrilor gospodăriei (cu membri apti de muncă obligați să se înregistreze la Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă), și nivelul bunăstării gospodăriei. Numărul beneficiarilor în 2018 a fost de aproximativ 160 de mii de persoane, cu apogeul maxim în lunile de iarnă din cauza muncii sezoniere în agricultură. Suportul se acordă pentru un an, fiind pasibil de reînnoire dacă statutul pe piața muncii a membrilor gospodăriei nu se modifică. Dacă nu există niciun membru al gospodăriei capabil să muncească, beneficiul este pentru doi ani. Până în 2017, ponderea prestațiilor de asistență socială pentru cele mai sărace 20 de procente ale populației a crescut de la 40 la 71 procente.¹⁹ În 2017, cheltuielile anuale ale AS s-au ridicat la aproximativ 0,8 procente din PIB (una dintre cele mai scăzute ponderi din regiunea EAC) și aproximativ 44 procente dintre cei săraci au beneficiat de ajutoare.²⁰

Aproximativ 19,6 procente din totalul cheltuielilor AS sunt destinate adulților apti de muncă, în timp ce cifrele privind sărăcia indică vădit riscul sporit cu care se confruntă gospodăriile cu copii (Tabelul 9, panelul A). Prestațiile de AS reduc sărăcia cu 1,8 puncte procentuale (cu 3,8 puncte procentuale când este inclus suportul pentru perioada rece). Programul AS este maxim eficient pentru gospodăriile cu trei copii și mai mult, a căror sărăcie este redusă cu 5 puncte procentuale și, în general, pentru gospodăriile cu copii (a căror sărăcie scade cu 2,5 puncte procentuale). Cu toate acestea, doar 18,5 procente din bugetul total al AS este destinat acestui grup (care reprezintă peste 42 procente din toate gospodăriile sărace), în schimb aproape un sfert din bugetul prestațiilor de AS este alocat adulților capabili să muncească.²¹ În timp ce numărul persoanelor care beneficiază de prestații a crescut de-a lungul anilor, capacitatea acesteia de reducere a sărăciei a rămas limitată din cauza cuantumului scăzut.²²

¹⁹ Banca Mondială: *Suținerea stabilității și revitalizarea creșterii*, Note de Politici Moldova 2019; banca de date ASPIRE (indicatori privind protecția socială și munca), <https://www.worldbank.org/en/data/datatopics/aspire/country/moldova>

²⁰ Banca Mondială: *Revizuirea prestațiilor de Ajutor Social pentru eficientizarea absorbției de către săraci*, World Bank, 2020

²¹ Banca Mondială: *Notă tematică specială. Asistență socială, toamna 2019*

²² Banca Mondială: *Revizuirea prestațiilor de Ajutor Social pentru eficientizarea absorbției de către săraci*, World Bank, 2020

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

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

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

Pe perioada stării de urgență declarată pentru depășirea pandemiei Covid-19, procedura de aplicare pentru accesarea AS a fost simplificată; nivelul minim de existență, în baza căruia se calculează prestația de AS - a fost majorat; s-a ridicat indicele de scor, iar pentru copiii din gospodărie a fost oferită o sumă suplimentară. Combinarea acestor măsuri a majorat cuantumul total al prestației plătite lunar (de la 823 MDL la 1.120 MDL) și numărul de gospodării care au primit cel puțin o prestație de asistență socială (de la aproximativ 77.000 în 2019 la peste 96.000 de gospodării în 2020).²³

1.6 Dialog social

Dialogul social în Moldova se bazează pe acordul din 2006 de înființare a Comisiei Naționale pentru Consultare Tripartită și Negociere Colectivă, dintre Guvern și partenerii sociali. Deși legislația în vigoare prevede ședințe lunare ale Comisiei, aceasta s-a întrunit doar sporadic de la înființare și o singură dată în 2019.²⁴ În 2011, pe lângă Primul Ministru a fost înființat un Consiliu Economic, cu scopul de a facilita dialogul dintre Guvern și mediul de afaceri.

²³ Informație furnizată de Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale.

²⁴ A. Lungu, *Dialogul social în Republica Moldova*, 2019

II. Realizarea obiectivelor de angajare stabilite în SNOFM 2017-2021

Tabel, Strategia Națională de Ocupare a Forței de Muncă 2017-2021, Obiective de angajare

Indicator	2015	2017		2018		2019		2020		2021	
		Planificat	Valoare	Planificat	Valoare	Planificat	Valoare	Planificat	Valoare	Planificat	Valoare
Rata de ocupare a populației, %	40,3	40,8	42,4	41,6	44,5	42,4	40,1	43,2	38,8	44,1	39,8
Populația plecată în străinătate la muncă sau în căutarea unui loc de muncă (% din populația inactivă în vârstă de 15 ani și peste)	18,9	18,5	18,46	18,5	20,8	18,0	11,2	18,0	11,8	17,5	10,3
Ocuparea formală (% din totalul populației ocupate)	65,2	65,5	62,98	66,0	60,28	66,5	76,86	67,0	77,61	67,5	82,86
Rata șomajului	4,9	4,5	3,9	4,0	2,9	4,0	5,1	4,0	3,8	4,0	3,2
Rata șomajului – tineri (15-29 ani)	9,7	9,0	8,1	8,0	5,6	7,0	8,5	7,0	6,2	7,0	5,7
Tineri care nu au un loc de muncă, educație sau formare (NEET) (15-29 ani)	29,3	29,2	24,4	28,8	23,9	28,3	27,4	27,5	26,0	26,8	26,4
Productivitatea muncii (VAB/ angajați, în prețuri curente), mii MDL	128,46	103,0	161,13	113,0	168,4	123,0	209,85	134,0	214,16	145,0	246,19

Productivitatea muncii în agricultură (VAB/ angajați, în prețuri curente), mii MDL	37,4	45,0	60,11	50,0	50,88	55,0	117,05	60,0	101,5	65,0	138,6
Diferența de remunerare în funcție de gen, %	13	13	13,5	10	14,4	10	14,1	10	13,7	10	NA
Pondere șomerilor plasați în câmpul muncii din numărul total de persoane care s-au adresat la ANOFM	41,1	44,0	40,0	50,0	41,0	60,0	36,0	60	18,2	62	23,6
Pondere persoanelor cu dizabilități plasate în câmpul muncii din numărul total de șomeri cu dizabilități înregistrați	34,0	35,0	40	36,0	44	37,0	33,3	38,0	23,5	39,0	30,0
Pondere persoanelor cu dizabilități angajate în câmpul muncii, % din totalul persoanelor cu dizabilități	46,7	-	19,7	-	26,7	-	17,2	-	14,0	-	14,1

Sursa: Strategia Națională de Ocupare a Moldovei (2017-2021)

III. RAPORT
asupra acțiunilor incluse în Matricea de acțiuni privind realizarea pe anul 2021
a Strategiei naționale privind ocuparea forței de muncă pentru anii 2017-2021

Acțiune	Instituții responsabile/parteneri	Perioada de implementare	Indicatori de monitorizare și rezultate
1	2	3	4
Obiectiv general. Creșterea nivelului de ocupare formală bazată pe competitivitate economică, competențe și calificări adecvate, în condiții de dezvoltare durabilă și incluzivă			
Prioritatea 1. Crearea oportunităților de angajare formală, nondiscriminatorie și productivă			
Obiectiv specific 1.1. Stimularea creării locurilor de muncă în întreprinderi durabile			
Direcția de acțiune 1.1.1. Elaborarea și aplicarea politicilor stimulatorii de creare a locurilor de muncă la nivel central și local			
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 și Industriei Alimentare; Camera de Comerț și Industrie; Confederația Națională a Patronatului	2017-2021	A fost lansată platforma virtuală www.businesslink.md de ODIMM în colaborare cu GIZ Moldova, care va permite creșterea vizibilității furnizorilor din Republica Moldova și va contribui în mod semnificativ la crearea legăturilor dintre producătorii naționali și internaționali. Platforma va permite, inclusiv: - asigurarea accesului la informații despre IMM-urile industriale din Moldova; - asigurarea accesului IMM-urilor și companiilor internaționale la informații și companii în dependență de nevoile și potențialele domeniului de cooperare; - îmbunătățirea procesului de structurare a informațiilor privind IMM-urile din Moldova și promovarea online a acestora.
Stabilirea și oferirea stimulentei de natură economică	Ministerul Finanțelor; Ministerul Economiei; Confederația Națională a Patronatului	2018	A fost aprobată Hotărârea Guvernului nr.49/2021 pentru aprobarea Regulamentului privind subvenționarea locurilor de muncă.

1	2	3	4
<p>pentru întreprinderile care creează locuri de muncă, finanțează proiecte de cercetare, dezvoltare, implementează tehnologii inovatoare etc.</p>			
<p>Elaborarea și promovarea noilor instrumente de susținere a femeilor în afaceri</p>	<p>Ministerul Economiei</p>	<p>2017</p>	<p>A fost aprobată Hotărârea Guvernului nr. 478/2019 pentru modificarea Hotărârii Guvernului nr. 1064/2016 cu privire la aprobarea Programului-pilot „Femei în afaceri”, prin care a fost extinsă perioada de implementare a Programului până în anul 2022. 178 proiecte investiționale au fost aprobate spre finanțare; 650 locuri de muncă au fost create și menținute. Suma granturilor aprobate fiind de 23,37 mil. lei, ceea ce va favoriza investiții în economie de cca 33,05 mil. lei. În cadrul Comitetului intern de evaluare a proiectelor investiționale din 27.12.19, au fost aprobate modificări la Manualul Operațional al Programului.</p>
<p>Dezvoltarea și promovarea noilor programe de dezvoltare a abilităților în rândul tinerilor</p>	<p>Ministerul Economiei</p>	<p>2018</p>	<p>Conform Programului-pilot „Start pentru tineri”, au fost înregistrate următoarele rezultate: 1211 tineri au beneficiat de consultații în domeniul antreprenorial; 457 tineri au fost înrolați în procesul de generare de idei (Hackathon); 500 tineri au fost instruiți în domeniul afacerilor.</p>
<p>Facilitarea accesului tinerilor la resurse financiare, inclusiv prin programe de antreprenariat (Programul de granturi)</p>	<p>Ministerul Tineretului și Sportului</p>	<p>2017-2021</p>	<p>Pe parcursul anului 2021, MEC a oferit suport pentru realizarea proiectelor care au avut ca scop stimularea inițiativelor și dezvoltarea abilităților antreprenoriale în rândul tinerilor prin implementarea următoarelor proiecte: 1) „Antreprenor sau Angajat: Tinerii aleg” în parteneriat cu Asociația Obștească pentru Copii și Tineret „FĂCLIA” ce a avut drept scop contribuția la integrarea socială și economică a tinerilor din raioanele Ungheni, Călărași și Nisporeni prin dezvoltarea competențelor personale, profesionale și antreprenoriale ale acestora și promovarea drepturilor socio-economice și a Muncii Decente. 2) „Academia managerială pentru tineri” în parteneriat cu „Centrul</p>

1	2	3	4
			<p>de Consultanță în Afaceri” ce a avut drept scop dezvoltarea capacităților de management și antreprenoriat ale tinerilor în vederea lansării de noi proiecte de inițiativă civică și economică. Ca rezultat al implementării proiectului:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 26 de tineri au beneficiat de un amplu curs de instruire în managementul proiectelor ce a cuprins 8 cursuri pe tematici ca: ciclul de viață al proiectului; scopuri și obiective; de la idee la proiect; metode și activități; managementul financiar; aspectele managementului de proiect; relații cu publicul; managementul calității proiectului; - 8 proiecte ale tinerilor susținute prin organizarea Programului de granturi mici (buget 80 000 lei); - curs de instruire StartUP HUB organizat. Cursul a presupus o serie de instruirii pentru lansare și managementul afacerii, conform curriculei AIPA de 40 ore de instruire pentru 41 de tineri. Ulterior, la 10 dintre acești beneficiari le-a fost asigurat mentorat și asistență în lansarea afacerii, acces la finanțare, marketing și vânzări. O mare parte din ei au aplicat ulterior la diferite programe de subvenționare, fiind asistați de echipa proiectului de implementare; - organizarea mentoratului CEED GROW în rezultatul căruia 10 Companii au beneficiat de mentorat în key account management și participat la 2 ateliere de lucru referitor la promovarea online și vânzări & negocieri; - organizarea forumului economic al tinerilor antreprenori. <p>3) în parteneriat cu Centrul pentru Educație Antreprenorială și Asistență în Afaceri a fost desfășurat Concursul Național „Cel mai bun plan de afaceri”, ediția 2021, cu scopul de a promova spiritul antreprenorial în rândul elevilor din instituțiile de învățământ profesional tehnic secundar și postsecundar, prin aprecierea celor mai bune planuri de afaceri elaborate de elevi în cadrul disciplinei „Bazele Antreprenoriatului”. Pentru premiarea câștigătorilor, a fost alocată suma de 22 000,00 lei.</p> <p>4) în decembrie 2021, cu suportul MEC, a fost organizat „Târgul Firmelor de Exercițiu”, ediția a XIII-a. Scopul evenimentului a fost de a dezvolta aptitudinile antreprenoriale în rândul elevilor din instituțiile de învățământ profesional tehnic și de a promova</p>

1	2	3	4
			conceptul de „firmă de exercițiu”. Fondul de premiere al MEC constituit 14 000, 00 lei.
Direcția de acțiune 1.1.2. Facilitarea creării locurilor de muncă în zonele rurale și orașele mici			
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	În anul 2021 au fost finalizate: - 2 proiecte de susținere a infrastructurii de sprijin a afacerilor, finanțate din mijloacele Fondului Național pentru Dezvoltare Regională; - 2 obiective au fost construite și conectate la utilități publice. - cu suportul Organizației Internaționale a Muncii au fost create 3 parteneriate locale de ocupare în raioanele Cahul, Cantemir și Căușeni în vederea fortificării pieții de muncă locale, fiind organizate instruirii pentru membrii comisiilor teritoriale pentru consultări și negocieri colective privind importanța și rolul parteneriatelor locale de ocupare.
Consolidarea capacităților autorităților publice locale de a implementa proiecte regionale	Ministerul Dezvoltării Regionale și Construcțiilor	2017-2021	-
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	Pe parcursul anului 2021, conform Programului „Femei în Afaceri” au fost create 307 locuri de muncă în domeniul nonagricol, iar în cadrul Programului „PARE 1+1” au fost create 330 locuri de muncă în domeniul nonagricol. Totodată, Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare urmare a implementării Hotărârii Huvnului nr.476/2019, care prevede acordarea subvențiilor în avans pentru măsura de sprijin nr.3. Diversificarea economiei rurale prin activități nonagricole a lansat 3 apeluri de depunere a cererilor de solicitare a subvențiilor în avans (apel I-II/ 2020 și apel III/ 2021). Drept rezultat, au fost selectate și acceptate spre finanțare 8 proiecte în cadrul măsurii nr.3, care vor genera crearea a 27 locuri de muncă în sectorul nonagricol în mediul rural.
Direcția de acțiune 1.1.3. Combaterea muncii nedeclarate și promovarea ocupării formale			
Îmbunătățirea	Ministerul Muncii, Protecției Sociale	2017-2021	<u>MF</u> :

1	2	3	4
<p>cooperării și a schimbului de date între instituțiile statului cu atribuții de prevenire, control și combatere a muncii nedeclarate</p>	<p>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</p>		<p>Pe parcursul anului 2021 Serviciul Fiscal de Stat a colaborat și a realizat schimbul de date cu următoarele instituțiile ale statului cu atribuții de prevenire, control și combatere a muncii nedeclarate:</p> <p>1. Inspectoratul de Stat al Muncii (ISM) Conform graficului controalelor pentru anul 2021 ce urmau a fi efectuate de comun cu ISM au fost planificate/executate 115 controale, realizate de echipele multidisciplinare, în baza Regulamentului privind activitățile multidisciplinare SFS nr.393, Inspectoratul General de Poliție nr.82, ISM nr.12-a, Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova (CNSM) nr.150 din 05.05.2015 (cu modificările ulterioare).</p> <p>Avînd ca bază Acordul de colaborare nr.4 din 22.03.2019 între SFS și ISM a fost examinată lista agenților economici cu risc de utilizare a muncii ne(sub) declarate, cu identificarea contribuabililor pentru includerea în Planul anual de controale comune pentru anul 2022. În rezultatul contrapunerii planurilor de controale publicate de către SFS și ISM în Registrul de Stat al controalelor, a fost întocmită lista agenților economici întru efectuarea controalelor comune ale SFS și ISM în număr de 104 de contribuabili pentru anul 2022.</p> <p>2. Casa Națională de Asigurări Sociale (CNAS) și Inspectoratul de Stat al Muncii (ISM) - a fost semnat Acordul privind schimbul de date pentru asigurarea condițiilor de încheiere a contractelor de asigurare socială obligatorie a zilierilor (scrisoarea CNAS nr. II – 03/10-16141 din 29 decembrie 2020).</p> <p>Pe parcursul anului 2021 a fost realizat schimbul de informații cu CNAS privind conformarea zilierilor, în baza scrisorilor CNAS recepționate nr.1281 din 30 martie 2021, nr.2463 din 31 mai 2021, nr.3061 din 30 iunie 2021, nr.3662 din 30 iulie 2021, nr.4241 din 1 septembrie 2021 și nr.4752 din 30 septembrie 2021, nr. 5388 din 01.11.2021, nr. 6018 din 30.11.2021. Ulterior în baza datelor furnizate, de către SFS au fost întreprinse măsuri de conformare voluntară</p>

1	2	3	4
			<p>- a fost asigurată conlucrarea privind utilizarea informației din Registrul de evidență a zilierilor pentru realizarea acțiunilor de informare a beneficiarilor de lucrări și a persoanelor fizice (zilieri) realizată în comun cu Compania Națională de Asigurări în Medicină. În perioada ianuarie – noiembrie 2021, de către SFS au fost întreprinse măsuri de conformare voluntară a contribuabililor beneficiari de lucrări ocazionale prin efectuarea vizitelor fiscale și remiterea scrisorilor de conformare în adresa contribuabililor ce utilizează munca zilierilor, înmânarea notificărilor zilierilor cît și informarea nemijlocită la telefon, de către direcțiile de deservire fiscală a persoanelor fizice/zilieri despre normele legale, cu suportul, după caz, a administrației publice locale (APL).</p> <p>Pentru perioada 30.03.2021 – 30.11.2021, CNAS a prezentat, lunar, în adresa SFS lista persoanelor care au calitate de zilier și nu au achitat contribuții de asigurări sociale de stat obligatorii din activitatea cu caracter ocazional, în număr total de 2 691 persoane fizice.</p> <p>Subsecvent, pentru perioada anului 2021, SFS a participat la discuții comune (în format on-line) privind acțiunile menite de combatere a fenomenului economiei informale (mai, noiembrie, decembrie) împreună cu Ministerul Protecției Sociale, Ministerul Economiei, Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova, Confederația Națională a Patronatelor și ISM.</p> <p><u>ISM:</u></p> <p>Pe parcursul anului 2021 la 20 angajatori persoane juridice și 29 angajatori persoane fizice au fost depistate 77 persoane, ce activau fără forme legale de angajare, din care 10 minori. Pentru prestarea muncii de către salariați fără a avea încheiat un contract individual de munca în formă scrisă și utilizarea muncii nedeclarate, de către inspectorii de muncă, în temeiul articolelor 55 al.3 lit.a) și 551 Codul contravențional, au fost încheiate 46 procese-verbale cu privire la contravenție, care au fost înaintate spre examinare instanței de judecată. Au fost repuse în drepturi 9 persoane, fiindu-le legalizate raporturile de muncă. În perioada respectivă au fost</p>

1	2	3	4
			<p>examine 112 petiții, care au semnalizat munca nedeclarată, pe motivul că angajații activau fără forme legale de angajare. În urma examinării petițiilor, faptele invocate în 92 petiții nu s-au confirmat.</p> <p>Totodată, pentru contracararea practicii de achitare a salariilor „în plic” și a „muncii la negru”, au fost întreprinse acțiuni de colaborare între reprezentanții autorităților semnate a Regulamentului comun privind activitatea echipelor multidisciplinare: Inspectoratul de Stat al Muncii, Inspectoratul General de Poliție, Serviciul Fiscal de Stat, Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova.</p> <p>În perioada de raportare au fost efectuate 4 controale planificate și 2 inopinate cu reprezentanții sindicatului din învățământ și 6 controale planificate în comun cu reprezentanții Serviciului Fiscal de Stat, cu încheierea 2 procese-verbale cu privire la contravenție în temeiul art.55 al.1, lit. d,g. De asemenea au fost examinate 28 sesizări ale Inspectoratului de poliție privind depistarea persoanelor, care desfășurau muncă nedeclarată.</p> <p><u>CNAS:</u> Pe parcursul anului 2021 CNAS a continuat să recepționeze date din formularului IPC21 „Darea de seamă privind reținerea impozitului pe venit, a primelor de asigurare obligatorie de asistență medicală și a contribuțiilor de asigurări sociale de stat obligatorii calculate” precum și din formularul IRM19 „Informație pentru stabilirea drepturilor sociale și medicale aferente raporturilor de muncă” din Sistemul Informațional al Serviciului Fiscal de Stat.</p> <p>Totodată, prin intermediul platformei de interoperabilitate (MConnect) CNAS consumă date privind schimburile în statutul șomerului, furnizate de ANOFM și furnizarea către ANOFM a informațiilor privind detaliile despre ajutorul de șomaj stabilit și ultimul loc de muncă din Sistemul Informațional al CNAS.</p> <p>În aceeași ordine de idei, CNAS furnizează pe platforma de interoperabilitate MCoonect informația cu privire la veniturile</p>

1	2	3	4
			<p>persoanei fizice și locurile de muncă deținute consumate de către CNA și alte instituții care au relații contractuale cu Agenția de Guvernare Electronică.</p> <p>În prezent sînt stabilite 3 parteneriate între SFS, ANOFM, CNA, și alte instituții care realizează schimb de date cu AGE.</p> <p>Totodată, pe parcursul anului de gestiune, CNAS a participat la circa de 20 ședințe organizate în scopul realizării schimbului de date și identificarea fluxurilor de schimb de date noi.</p>
<p>Implementarea măsurilor de reducere a poverii administrative asupra întreprinderilor</p>	<p>Ministerul Economiei; Ministerul Finanțelor; Inspectoratul Fiscal de Stat</p>	<p>2017-2021</p>	<p><u>ME:</u> Legea nr.171/2021 pentru modificarea articolului 10 din Legea nr.845/1992 cu privire la antreprenoriat și întreprinderi a avut drept scop aducerea în concordanță a cadrului normativ în vigoare cu prevederile Hotărârii Curții Constituționale nr.2 din 30 ianuarie 2018 prin care s-a declarat neconstituționale textele „activității fără licență” și „amendă în mărimea veniturii brut” din pct.4 art.10 din Legea nr.845/1992. Legea abordată a abrogat neconformitățile constatate de către Curtea Constituțională, astfel s-a exclus reglementarea paralelă a răspunderii pentru practicarea ilegală a activității de întreprinzător fără licență. Ca efect nu se admit deciziile arbitrare, incertitudine și insecuritate juridică ale instanțelor de judecată la acest subiect.</p> <p><u>MF:</u> În scopul simplificării procedurii de administrare a întreprinderilor, în anul 2021, de către Serviciul Fiscal de Stat a fost asigurată elaborarea actelor normative interne, după cum urmează: - prin Ordinul SFS nr.428 din 03.08.2021 a fost introdusă modificarea cu privire la reflectarea în anexă a facturilor fiscale primite mai târziu cu dreptul la deducerea TVA în baza art. 102 alin. (12) din Codul fiscal, cu luna livrării și nu cu cea a eliberării facturii fiscale și, totodată, a fost modificat Ordinul Inspectoratului Fiscal Principal de Stat nr.1164 din 25.10.2012 cu privire la aprobarea formularului Declarației privind TVA și a Modulii de completare a acesteia.</p>

1	2	3	4
			<p>De asemenea, Ministerul Finanțelor a aprobat:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ordinul Ministerului Finanțelor nr.96 din 19.07.2021 cu privire la modificarea Ordinului Ministerului Finanțelor nr.118 din 28.08.2017 cu privire la aprobarea formularului tipizat de document primar cu regim special „Factura fiscală” și a Instrucțiunii privind completarea acestuia; - Ordinul Ministerului Finanțelor nr. 76 din 16 iunie 2020 cu privire la aprobarea Regulamentului privind rambursarea TVA întreprinderilor care sunt înregistrate în calitate de contribuabili ai TVA și înregistrează sume TVA spre deducere în perioada ulterioară; - Ordinul Ministerului Finanțelor nr. 66 din 20 mai 2020 cu privire la aprobarea Regulamentului privind modul de subvenționare a dobânzilor la creditele bancare și/sau nebankare contractate în perioada 1 mai 2020 – 31 mai 2021; - Ordinul Ministerului Finanțelor nr. 58 din 29 aprilie 2020 cu privire la aprobarea Regulamentului privind subvenționarea întreprinderilor și organizațiilor necomerciale, rezidente ale Republicii Moldova, care au instituit șomaj tehnic și/sau staționare urmare a situației epidemiologice (COVID-19).
<p>Creșterea gradului de conștientizare și informare a agenților economici și publicului larg cu privire la efectele economiei sociale</p>	<p>Ministerul Economiei</p>	<p>2017-2018</p>	<p>1. Conform Acțiunii 4.7.4 din Planul de Acțiuni al Guvernului pentru anii 2021-2022, este planificat elaborarea și implementarea unui Program de sprijin și încurajare a antreprenoriatului social. Proiectul Programului este la etapa de definitivare în comun cu reprezentanții ODIMM pentru a fi transmis Cancelariei de Stat pentru înregistrare și examinare în cadrul ședinței Secretarilor generali. Conceptul Programului este unul nou, care propune un pachet de servicii integrate de promovare, formare profesională în domeniul antreprenoriatului social, aplicare în competiție, mentorat pentru dezvoltarea afacerii și monitorizare a impactului social și economic generat în comunitate. Analiza impactului asupra proiectului Programului a fost elaborată și consultată cu Ministerul Finanțelor și acceptată.</p> <p>Pentru implementarea Programului pentru anul 2022 în Legea bugetului de stat nr.205/2021 sunt prevăzute mijloace financiare în</p>

1	2	3	4
			<p>sumă de 1 mil lei. Totodată, pentru finanțarea activităților prevăzute conform Programului vor putea fi atrase și mijloace financiare din contul asistenței financiare externe.</p> <p>2. Membrii Comisiei Naționale pentru Antreprenoriat Social au participat la:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 21 februarie 2021 la sesiunea de consultare și prezentare a proiectului „EU4Youth – Valorificarea potențialului tinerilor antreprenori sociali din Republica Moldova și Ucraina; - 22 aprilie 2021 Workshop: „Viziunea Republicii Moldova privind Dezvoltarea Antreprenoriatului Social!”. În acest sens menționăm că proiectul „EU4Youth – Valorificarea potențialului tinerilor antreprenori sociali din Republica Moldova și Ucraina” contribuie la stimularea potențialului antreprenorial social al tinerilor din Moldova și Ucraina prin crearea unui ecosistem favorabil pentru întreprinderile sociale, precum și prin inspirarea și sprijinirea mai multor tineri antreprenori sociali în dezvoltarea și susținerea soluțiilor lor inovatoare pentru promovarea incluziunii sociale și mediului sustenabil în ambele țări; - 13 mai 2021 la Conferința Europeană de Economie Socială - Enterprising for tomorrow - Social entrepreneurship & youth engagement (în format online); - 23 - 25 iunie 2021 și 30 iunie - 2 iulie 2021 la atelierul de lucru organizat de PNUD Moldova. Echipa de Țară a ONU urmează să implementeze, cu susținerea Parteneriatului Națiunilor Unite cu privire la Drepturile Persoanelor cu Dizabilități (UNPRPD), faza incipientă a unei inițiative care are scopul de a avansa la nivel național implementarea Convenției ONU cu privire la drepturile persoanelor cu dizabilități (CDPD) și a Obiectivelor de Dezvoltare Durabilă (ODD) prin focusarea asupra precondițiilor esențiale pentru incluziunea persoanelor cu dizabilități; - 07 octombrie 2021 la sesiunea de consultare Măsuri de sprijin pentru întreprinderile sociale, organizat în cadrul proiectului „EU4Youth – Valorificarea potențialului tinerilor antreprenori sociali din Republica Moldova și Ucraina. <p>3. La ședința Comisiei Naționale pentru Antreprenoriat Social din</p>

1	2	3	4
			19.07.2021 a fost examinată cererea SRL „EDUJOC” privind atribuirea statutului de întreprindere socială de inserție. Cu votul unanim al membrilor Comisiei, SRL „EDUJOC” i-a fost atribuit statutul de întreprindere socială de inserție.
Direcția de acțiune 1.2.3. Realizarea unei mai bune colectări a datelor pentru elaborarea, monitorizarea și evaluarea politicilor și programelor de ocupare			
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	<p>Realizarea Studiului “Generații și Gen”, la solicitarea și cu participarea financiară a Ministerului Muncii și Protecției Sociale în parteneriat cu UNFPA Moldova.</p> <p>În cadrul studiului au fost colectate date despre viața de familie, egalitatea de gen, relațiile dintre parteneri, numărul dorit de copii, planificarea familială, dialogul intergenerațional, intenția de a emigra, bunăstarea economică și socială, inclusiv angajarea în câmpul muncii.</p> <p>Astfel, conform Raportului Studiului “Generații și Gen”, șansele de a munci remunerat sunt mai mari în mediul urban decât în mediul rural: mai mult de jumătate din respondenții din mediul urban (54,6%) comparativ cu aproximativ a treia parte (33,6%) a celor din mediul rural.</p> <p>Totodată, persoanele cu vârsta de 40-49 de ani de la sat sunt angajate în munci plătite într-o măsură mai mare comparativ cu persoanele din celelalte grupe de vârstă din mediul rural. În schimb, în mediul urban se înregistrează o pondere peste media pe eșantion în rândul persoanelor cu vârsta de 20-59 de ani, cel mai mare număr de persoane angajate în câmpul muncii stabilindu-se în intervalul de vârstă 35-44 de ani (aproximativ 66%).</p> <p>Categoria vulnerabilă pe piața muncii sunt tinerii de vârstă 15-19 ani (11,5% sunt angajați în munci plătite) și 17,2% la categoria de vârstă de 60-64 de ani, în special evidențiindu-se femeile și persoanele din mediul rural. Încadrarea tinerilor cu vârsta de 15-19 ani în procesul educațional explică ponderea scăzută a celor implicați în munci remunerate, iar deținerea statutului de pensionar – în cazul celor de</p>

1	2	3	4
			<p>60-64 de ani.</p> <p>Studiul GGS stabilește o relație directă dintre implicarea în munci plătite și nivelul de educație. Respondenții cu studii superioare exercită munci remunerate într-o pondere mai mare (69,3%), comparativ cu cei cu niveluri de educație inferioare (învățământ general – 32,5%, spre exemplu), fără diferențe semnificative în funcție de gen și mediul de reședință.</p> <p>Studiul „Generații și Gen” oferă și date cu privire la influența pandemiei Covid-19 asupra muncii. Doar 2,0% din totalul respondenților au indicat că perioada pandemică a influențat pozitiv activitatea profesională, inclusiv programul de muncă. Această opinie se proliferază, în special, în rândul persoanelor tinere (15-24 de ani), cu o prevalență în rândul femeilor și a celor cu 1 copil sau fără copii. Totuși, proporția cea mai mare – 45,8% – este cea a persoanelor a căror activitate de muncă a fost influențată negativ de pandemia Covid-19.</p> <p>Impactul a fost resimțit, în special, de către femei (47,9%) și de către persoanele din mediul urban (49,8%). Persoanele de 35-49 ani au indicat într-o pondere mai mare ca fiindu-le afectată negativ activitatea de muncă. De asemenea, fiecare a 2 femeie de 60-64 de ani a intrat în categoria persoanelor care au avut de suferit ca urmare a pandemiei (în cazul bărbaților de această vârstă proporția este de doar 1 din 4 [25,0%]).</p> <p>Raportul integral poate fi accesat la următorul link: https://moldova.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/raportul_studiului_generatii_si_gen_in_republica_moldova.pdf</p>
Prioritatea 2. Dezvoltarea capitalului uman pentru șanse sporite de angajare			
Obiectivul specific 2.1. Creșterea atractivității, relevanței și incluzivității sistemului de formare profesională			
Direcția de acțiune 2.1.1. Consolidarea legăturii dintre piața muncii și sistemul de formare profesională din Republica Moldova			
Actualizarea	Ministerul Educației; Ministerul	2017-2021	<u>MEC:</u>

1	2	3	4
nomenclatoarelor domeniilor de formare profesională, profesiilor și meseriilor în funcție de cererea pieței muncii	Muncii, Protecției Sociale și Familiei		Nomenclatorul domeniilor de formare profesională și al meseriilor/profesiilor, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 425/2015, a fost actualizat cu noi calificări: 421003 Subofițer operator mijloace tehnice utilizate în domeniul securității frontierei, 732044 Instalator pentru sisteme termice solare, 732045 Instalator pentru sisteme fotovoltaice solare, 715026 Fierar.
Monitorizarea procesului de angajare în câmpul muncii a absolvenților	Ministerul Educației; instituțiile de învățământ	2017-2021	<p><u>MEC:</u> Au fost elaborate: - Note informative curente cu privire la monitorizarea procesului de plasare în câmpul muncii; - Raportul anual privind rezultatele monitorizării procesului de plasare în câmpul muncii a absolvenților programelor de studii acreditate în domeniul Educației/Științe ale educației, pentru anul 2020/2021.</p> <p>9 instituții de învățământ superior și 5 instituții de învățământ profesional tehnic postsecundar și postsecundar nonterțiar de stat desfășoară/ realizează Programe de studii în domeniul Educației/Științe ale educației.</p> <p>MEC a elaborat Raportul anual privind rezultatele monitorizării procesului de repartizare în câmpul muncii a tinerilor specialiști pentru anul 2021.</p>
Monitorizarea și evaluarea periodică a mecanismului de repartizare, angajare și acordare a facilităților tinerilor specialiști, absolvenților învățământului pedagogic și medical	Ministerul Educației	2017-2021	<p>În anul 2021 au fost repartizați în câmpul muncii 591 de absolvenți ai programelor de studii acreditate în domeniul Educației/Științe ale educației, dintre care, de facto, s-au angajat, conform repartizării, 303 de absolvenți.</p> <p>Toți 303 de absolvenți/tineri specialiști, angajați prin repartizare, beneficiază de facilități conform legislației.</p>
Elaborarea standardelor ocupaționale	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Ministerul Educației; Ministerul Dezvoltării Regionale și Construcțiilor; Ministerul Economiei;	2017-2021	Pe parcursul anului 2021 MMPS a elaborat și aprobate 13 Standarde ocupaționale în domeniul construcțiilor, agriculturii, industriei ușoare, îngrijirilor de persoane și comerț.

1	2	3	4
	Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare		<p>La momentul sunt aprobate 67 Standarde ocupaționale.</p> <p>În perioada 2018-2021, Ministerul Educației și Cercetării a aprobat peste 76 de standarde de calificare (48 de standarde pentru învățământul profesional tehnic și 28 de standarde de calificare pentru învățământul superior), elaborate în baza profilelor/standardelor ocupaționale, pentru programele de educație și formare profesională de nivel 3-8 CNC.</p> <p><u>MIDR:</u> În anul 2021 au fost aprobate 2 standarde ocupaționale în domeniul construcțiilor: - Standardul ocupațional Tehnician-constructor pentru specialitatea „Sisteme de alimentare cu căldură și gaze, ventilație” (Ordin nr.167 din 02.12.2021); - Standardul ocupațional „Izolator termic” (Ordin nr.163 din 23.11.2021).</p> <p><u>MAIA:</u> Pe parcursul anului 2021 au fost elaborate 4 standarde ocupaționale (ordinul nr.176 din 12.08.2021 și nr.13 din 21.09.2021).</p>
Monitorizarea transpunerii standardelor ocupaționale în curriculum	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Ministerul Educației	2017-2021	<p>Ministerul Educației și Cercetării a aprobat și pus în aplicare 48 de Standarde de calificare (SC) elaborate în baza Standardelor ocupaționale (SO)/profilului ocupațional.</p> <p>În procesul de validare a SC participă mai mulți actori din mediul academic precum și economic, inclusiv și Comitetele sectoriale pentru formarea profesională, care au ca rol principal monitorizarea transpunerii SO în SC.</p> <p>Totodată, atribuția de aprobare a SC, îi revine Consiliului Național al Calificărilor, Ministerul Muncii și Protecției Sociale fiind parte a Consiliului.</p> <p>E de menționat că conform Legii nr. 244, Comitetele sectoriale</p>

1	2	3	4
			coordonează Curricula programelor de formare profesională de nivel 3-5 CNC, care nemijlocit sunt elaborate în baza SC.
Promovarea susținută a activității de voluntariat	Ministerul Tineretului și Sportului	2017-2021	<p>Pe parcursul anului 2021 au fost implementate următoarele proiecte:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) „REACH OUT – dezvoltarea cetățeniei active în rândul tinerilor la nivel local” în parteneriat cu Asociația Obștească Centrul pentru Dezvoltare Educațională și Comunitară ce a avut drept scop promovarea activismului civic și încurajarea democrației participative. 2) „Wave Week Moldova 2021” în parteneriat cu Asociația pentru Dezvoltare Creativă ce a avut drept scop promovarea cetățeniei și participării active a tinerilor în scopul dezvoltării comunităților din care vin prin capacitatea și motivarea lor de a implementa activități de voluntariat. 3) „Agapis” în parteneriat cu Centrul Social pentru Copii și Tineri cu Dizabilități – Agapis ce a avut drept scop promovarea voluntariatului în rândul tinerilor în scopul motivării, implicării active și a capacităților de a ajuta tinerii cu dizabilități prin intermediul terapiei prin artă. 4) „Youth Activation Program” în parteneriat cu Asociația Internațională a Tinerilor ce a avut drept scop dezvoltarea cetățeniei active și spiritului civic în rândul tinerilor, prin intermediul unui program de activități împreună cu tineri, menite să dezvolte la ei, calitățile de lider, abilități și spiritul civic, toate acestea formând viitorul-actualul cetățean activ. 5) „CATalizator – tânăr lider prin acțiuni de voluntariat” în parteneriat cu Centrul de Instruire și Dezvoltare Personală „ANIMA” ce a avut drept scop promovarea dialogului intergenerațional și a activității de voluntariat în rândul tinerilor din Republica Moldova. 6) „Dezvoltarea personalității tinerilor prin educația spiritului civic, formarea gândirii ecologice. Restabilirea mediului înconjurător și dezvoltarea durabilă prin intermediul educației ecologice” în parteneriat cu Fundația pentru Dezvoltare Ecologică ECODAVA din Republica Moldova ce a avut drept scop dezvoltarea la tânăra personalitate a spiritului civic prin participare personală ca voluntar

1	2	3	4
			<p>la formarea mediului înconjurător.</p> <p>7) „Programul de educație ecologică și implicare civică Patrula ECO” în parteneriat cu Asociația Obștească Hai Moldova ce a avut drept scop dezvoltarea de comunități active de elevi care promovează protecția mediului, dezvoltarea cetățeniei active și a spiritului civic, prin intermediul experiențelor educaționale formale și non-formale.</p> <p>8) „AbiliTare pentru IMPLICARE” în parteneriat cu Institutul pentru Inițiative Rurale ce a avut drept scop creșterea nivelului de participare civică în rândul tinerilor din medii rurale minoritare din Moldova, ce va duce la o mai bună implementare a politicilor Guvernului Republicii Moldova pentru dezvoltarea sectorului tineret în comunitățile rurale și minoritare ale RM.</p> <p>9) „Vocea Tinerilor Lideri Comunitari” în parteneriat cu Asociația Obștească “Perspectiva” ce a avut drept scop sporirea participării tinerilor din raionul Cahul în procesul decizional pentru consolidarea sectorului de tineret, dezvoltarea serviciilor locale de tineret și creșterea activismului civic.</p> <p>10) „Activizarea Tinerilor și Cetățenia Responsabilă 21” în parteneriat cu Asociația Obștească Tineretul Găgăuziei ce a avut drept scop creșterea nivelului de implicare a tinerilor lideri în gestionarea afacerilor publice prin instruire sistematică și implicare în procesele de luare a deciziilor la nivel local.</p> <p>11) „Tineri se implică” în parteneriat cu Asociația obștească „BAȘTINA-SIPOTENI” ce a avut drept scop implementarea politicii de tineret la nivel local prin implicarea tinerilor în activități de voluntariat, mobilitate, promovarea modului sănătos de viață și a serviciilor prietenoase tinerilor.</p> <p>Pe parcursul anului 2021 au fost organizate 3 ședințe ale Comisiei de certificare, în cadrul cărora au fost certificate 41 instituții gazdă a activității de voluntariat și eliberate 395 carnete de voluntar instituțiilor acreditate.</p>
Direcția de acțiune 2.1.2. Îmbunătățirea imaginii învățământului profesional-tehnic și promovarea acestuia			
Formarea profesională continuă a cadrelor didactice din	Ministerul Educației; Camera de Comerț și Industrie; Agenția Națională de Asigurare a Calității în	2017-2021	În perioada 23-25 februarie 2021 în parteneriat cu proiectul Twinning al Uniunii Europene a fost organizat seminarul de formare a formatorilor cu tematica „Practici de succes în domeniul formării

1	2	3	4
învățământul profesional tehnic	Învățământul Profesional		<p>profesionale continue a cadrelor didactice în baza experienței din Finlanda și Estonia”.</p> <p>Cca 60 de formatori din cadrul Centrelor de Excelență au fost formați.</p> <p>În perioada 30 martie - 01 aprilie 2021 în parteneriat cu proiectul Twinning al Uniunii Europene au fost organizate sesiuni de formare a cadrelor didactice din instituțiile de învățământ profesional tehnic cu tematica „Metode noi de predare – învățare în baza experienței Estoniei și Finlandei”. Cca 200 de cadre didactice de profil au fost instruite.</p>
Informarea publicului larg cu privire la rezultatele reformelor promovate în cadrul învățământului profesional tehnic	Ministerul Educației; Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei	2017-2021	<p>În perioada mai – decembrie au fost organizate concursuri pentru elevi, fiind aprobate prevederile Comisiei Naționale Extraordinare de Sănătate Publică, după cum urmează:</p> <p>1) Concursul Național „Cel mai bun plan de afaceri” are misiunea de a dezvolta competențele antreprenoriale ale elevilor instituțiilor de învățământ profesional tehnic, crearea, sprijinirea consolidarea și promovarea unei culturi antreprenoriale la nivel rural și urban, capabilă să accelereze inițierea de afaceri de succes și să mărească competitivitatea la nivel local. Concursul a fost la cea de a VIII-a ediție, în cadrul său participând 15 finaliști ale etapelor regionale ale concursului. Concursul s-a desfășurat în conformitate cu Regulamentul Concursului „ Cel mai bun plan de afaceri” aprobat prin Ordinul nr. 1054/2014 al Ministerului Educației https://mecc.gov.md/sites/default/files/regulament_concurs_pa.pdf.</p> <p>2) Concursul Național „Cel mai bun în „Haute Couture” are misiunea de a stimula, perfecționa calificările profesionale, dezvoltarea competențelor profesionale a viitorilor absolvenți; dezvoltarea capacităților și performanțelor elevilor în vederea constituirii potențialului forțelor de muncă competitive pe piața muncii; promovarea celor mai buni elevi din cadrul domeniului de formare profesională; diseminarea bunelor practici de colaborare națională în domeniul de formare profesională - 723 Textile (îmbrăcăminte, încălțăminte și articole din piele). Concursul s-a desfășurat la data de 25 mai, fiind la cea de a II-a ediție, întrunind 50 de participanți. Concursul s-a desfășurat în conformitate cu</p>

1	2	3	4
			<p>Regulamentul aprobat prin Ordinul nr. 436/2021.</p> <p>3) Concursul Național Festivalul „Focul din vatră” în memoria Dumitru Matcovschi are ca scop stimularea interesului pentru receptarea creației poetice și valorificarea cuvântului artistic matcovschian; încurajarea lecturii și transformarea cititului într-o adevărată pasiune; valorificarea potențialului imaginativ și creativ al elevilor prin realizarea de conținuturi digitale; promovarea elevilor talentați, promovarea valorilor spirituale și culturale; dezvoltarea unui parteneriat real și durabil între instituțiile participante la festival. Concursul a fost la cea de a VIII-a ediție, în cadrul său participând 23 de instituții profesionale tehnice postsecundare, peste 275 de elevi cu vârsta cuprinsă între 16-20 de ani. Concursul s-a desfășurat în conformitate cu Regulamentul de organizare și desfășurare a concursului național „Focul din vatră” în memoria Dumitru Matcovschi în contextul situației pandemice COVID-19, aprobat prin Ordinul ministrului educației, culturii și cercetării nr. 1142 din 16.10.2020.</p> <p>4) Concursul Național „Târgul Național al Firmelor de Exercițiu” are ca scop dezvoltarea abilităților antreprenoriale în rândul tinerilor; realizarea și dezvoltarea competențelor stipulate în calificările profesionale a elevilor din învățământul profesional tehnic; promovarea schimbului de experiență și a calității cu privire la formarea profesională a absolvenților competitivi pe piața muncii; sporirea prestigiului profesiei absolvenților instituțiilor învățământului profesional tehnic; motivarea pentru rezultat și responsabilizarea elevilor. Concursul a fost la cea de a XII-a ediție, în cadrul căruia au participat 51 de firme de exercițiu, 11 instituții de ÎPT, peste 820 de elevi cu vârsta cuprinsă între 16-20 de ani. Concursul s-a desfășurat în conformitate cu Regulamentul de organizare și desfășurare al Concursului național „Târgul Național al Firmelor de Exercițiu” în contextul situației pandemice COVID-19, ediția 2020, aprobat prin Ordinul ministrului educației, culturii și cercetării nr. 1330 din 30.11.2020. Au fost premiate 20 de firme de exercițiu implicate în concurs.</p> <p>5) Forului meseriilor/ profesiilor și Târgul locurilor de muncă pentru tineri. Evenimentul a fost organizat în colaborare cu</p>

1	2	3	4
			<p>Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale și Agenția Națională pentru ocuparea Forței de Muncă. Adaptându-ne contextului actual în care ne aflăm și distanței pe care trebuie să o păstrăm, ne-am propus organizarea și desfășurarea unui târg online, în scopul promovării locurilor de muncă vacante din întreaga țară. În cadrul evenimentului s-au oferit oportunități de cunoaștere a ofertelor de muncă a angajaților, ghidare în carieră, oportunități de dezvoltare personală și profesională. Au participat peste 130 de companii din toată republica, care au prezentat peste 2000 oferte de muncă din diferite domenii: medicină, administrație publică, industria prelucrătoare, industria textilă, contabilitate, comerț, transport.</p> <p>6) Concursul dosarelor candidaților la Bursa de merit a fost realizat în conformitate cu Ordinul nr. 820 din 05.07.2020 al MECC, în scopul implementării H.G. NR. 1009/2006. Dosarul candidaților a inclus: curriculum vitae, copia buletinului de identitate, certificatul academic vizat la secția studii, cu indicarea notei medii pentru fiecare semestru, inclusiv din ultima sesiune, scrisoarea de motivație din partea candidatului privind acordarea bursei de merit, scrisoare de recomandare din partea Consiliului Profesoral, copiile celor mai relevante materiale pe perioada studiilor, ce atestă participarea la conferințe și seminare științifice, concursuri, olimpiade etc., publicații și alte materiale relevante. În cadrul concursului au fost analizate 43 de dosare a elevilor din învățământul profesional tehnic postsecundar. Comisia a asigurat un proces democratic și transparent în procesul de desemnare a candidaților. În urma analizei au fost selectați pentru Bursa Președintelui – 5 elevi; Bursa „Gaudeamus” – 20 de elevi. Candidații Burselor de merit au fost aprobați prin H.G. nr. 65/2021 și Decretul Președintelui Republicii Moldova nr. 211-IX din 28 octombrie 2021.</p>
 Direcția de acțiune 2.1.4. Asigurarea accesului grupurilor vulnerabile la educație și formare profesională 			
Monitorizarea și controlul procesului de asigurare a accesului fizic al persoanelor cu	Ministerul Educației	2017-2021	În vederea asigurării dreptului la educație pentru copiii cu CES/dizabilități din instituțiile de educație timpurie a fost creat un mediu prietenos, protectiv, securizant și dezvoltativ, iar în acest sens, au fost adaptate spațiile prin dotarea a 172 instituții cu pantă/rampă de acces; 70 instituții dispun de grupuri sanitare

1	2	3	4
dizabilități în instituțiile de învățământ			<p>adaptate, iar 19 instituții dispun de săli speciale, amenajate pentru realizarea activităților de recuperare/terapeutice cu copiii cu cerințe educaționale speciale, bară de sprijin (mun. Bălți, Călărași).</p> <p>Cu referire la adaptarea spațiilor pentru copiii cu cerințe educaționale speciale, putem afirma că de pantă/rampă de acces dispun 585 instituții de învățământ primar și secundar general; de grupuri sanitare adaptate dispun 189 instituții, iar 19 instituții de învățământ dispun de săli speciale, amenajate pentru realizarea activităților de recuperare/terapeutice cu elevii cu cerințe educaționale speciale, bare de susținere.</p>
Asigurarea instituțiilor de învățământ profesional cu resurse didactice, echipamente, programe, condiții adaptate la necesitățile persoanelor cu dizabilități	Ministerul Educației	2017-2021	Din 10 Centre de excelență preconizate pentru procesul de renovare/modernizare/ reconstrucție, 4 sunt deja renovate, inclusiv cu condiții de adaptare necesităților persoanelor cu dizabilități. În anii 2020-2021, au fost realizate lucrări de reconstrucție în cadrul celorlalte 6 Centre de excelență.
Prioritatea 3. O mai bună guvernare a pieței muncii			
Obiectiv specific 3.1. Consolidarea capacității instituționale a actorilor responsabili de elaborarea, implementarea și monitorizarea politicii de ocupare			
Direcția de acțiune 3.1.1. Consolidarea capacității Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei pentru elaborarea și coordonarea implementării politicilor de ocupare			
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	<p>Beneficierea de instruiți din partea ILO</p> <p>Instruire finanțată de UNDP pe politicile de ocupare, comunicarea cu mass-media etc.</p>
Promovarea cooperării internaționale în domeniul politicilor și	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei	2017-2021	Pe parcursul anului 2021, în domeniul politicii și programelor de ocupare pe piața muncii, ministerul a cooperat cu state, precum: Austria și România:

1	2	3	4
<p>programele pe piața muncii</p>			<ul style="list-style-type: none"> - schimb de experiență cu Austria axat pe procesele de elaborare a cercetărilor/ analizelor în cadrul Observatorului pieții muncii, la care au participat reprezentanții ministerului, cât și ai ANOFM. Urmare a acestor instruiți Observatorul pieței muncii a preluat modelul elaborării prognozei muncii; - au fost oferite bune practici și schimb de experiență privind ghidarea în carieră pentru specialiștii ANOFM de către Austria. Astfel, urmare a schimbului de experiență ANFOM a beneficiat de sprijin financiar din partea Agenției Austriece pentru Dezvoltare, în cadrul proiectului „Reconceptualizarea Orientării Profesionale și Consilierii în Carieră. Drept rezultat, subdiviziunile teritoriale pentru ocuparea forței de muncă au fost dotate cu platforma CCP; - în 2021, cu scopul sporirii capacităților în domeniul migrației forței de muncă și ocupare a forței de muncă, s-a realizat o vizită de studiu la București, în perioada 24-28 octombrie. La vizita de studiu au participat reprezentanții Ministerului Muncii și Protecției Sociale, Inspectoratul de Stat al Muncii și Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă. Urmare a vizitei s-a reușit asimilarea practicii României, cât și stabilirea canalelor de cooperare pe diverse segmente precum: <ul style="list-style-type: none"> - inițierea discuțiilor asupra unui acord de mobilitate profesională a tinerilor specialiști; - aderarea la sistemul internațional IRIS, cu suportul OIM Moldova și OIM București; - efectuarea analizei de oportunitate a instituirii funcției de atașat de muncă; - ajustarea legislației în domeniul recrutării și plasării în străinătate. - Dat fiind faptul că, în anul 2020 au fost adoptate modificări la Legea nr. 105/ 2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj, prin care a fost introdus un serviciu nou, care prevede identificarea tinerilor NEETs. Pentru implementarea acestui serviciu, a fost necesar pilotarea acestui serviciu. Astfel, cu suportul ILO a fost elaborat draftul Metodologiei

1	2	3	4
			<p>privind serviciile de identificare a tinerilor NEET;</p> <p>- Cu suportul Organizației Internaționale a Muncii au fost create 3 parteneriate locale de ocupare în raioanele Cahul, Cantemir și Căușeni în vederea fortificării pieții de muncă locale, fiind organizate instruirii pentru membrii comisiilor teritoriale pentru consultări și negocieri colective, subdiviziunile teritoriale pentru ocuparea forței de muncă, ODIMM privind importanța și rolul parteneriatelor locale de ocupare.</p>
Direcția de acțiune 3.1.2. Modernizarea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă la nivel național și local			
<p>Implementarea managementului bazat pe rezultate, elaborarea și implementarea procedurilor de evaluare a satisfacției beneficiarilor serviciilor de ocupare a forței de muncă</p>	<p>Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă</p>	<p>2017-2021</p>	<p>Evaluarea satisfacției beneficiarilor măsurilor de ocupare a forței de muncă în cadrul subdiviziunilor teritoriale pentru ocuparea forței de muncă (STOFM) ale Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) se aplică după finalizarea procedurilor de formare profesională:</p> <ul style="list-style-type: none"> - formarea profesională prin cursuri de calificare, recalificare, perfecționare și specializare, - instruire la locul de muncă în cadrul unității, - stagiul profesional. <p>Evaluarea satisfacției beneficiarilor măsurilor de subvenționare a locurilor de muncă, inclusiv pentru crearea sau adaptarea locurilor de muncă (atât șomeri, cât și angajatorii) se realizează prin completarea chestionarelor de evaluare a satisfacției după finalizarea perioadei de monitorizare. Aceste chestionare sunt analizate și sunt elaborate rapoarte privind rezultatele evaluării acestor măsuri.</p>
Direcția de acțiune 3.1.5. Dezvoltarea sistemului de dialog social pentru un mai bun impact asupra pieței muncii			
<p>Susținerea efortului partenerilor sociali de a se organiza și a se consolida (audit funcțional, strategii de dezvoltare, comunicare, servicii etc.)</p>	<p>Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Confederația Națională a Sindicatelor; Confederația Națională a Patronatului</p>	<p>2017-2021</p>	<p>Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova, cu suportul Organizației Internaționale a Muncii, a realizat 2 sesiuni de instruire, în regim online, pentru partenerii sociali din teritoriu în datele de 25 și 30 noiembrie 2021.</p> <p>Instruirile organizate au fost axate pe instruirea partenerilor sociali din teritoriu – reprezentanți ai autorității publice locale, angajatori și sindicate pe mai multe module: Dialogul social în standardele internaționale ale muncii, Activitatea și rolul Comisiei naționale</p>

1	2	3	4
			<p>pentru consultări și negocieri colective; Rolul patronatelor în realizarea parteneriatului social local; Mecanisme de promovare a intereselor partenerilor sociali; Rolul sindicatelor în realizarea parteneriatului social local și Procedurile de constituire a comisiilor teritoriale.</p> <p>La instruirile date au fost participat 87 de parteneri sociali din 26 de raioane. Programul instruirii a fost structurat astfel încât să furnizeze informații practice privind importanța constituirii comisiilor teritoriale pentru consultări și negocieri colective, procedurile legale de delegare a membrilor în comisii și formalizarea acestora pe etape cu furnizarea de exempe, impactul dialogului social pentru dezvoltarea locală a pieții muncii, beneficiile pentru autoritățile publice locale, angajatori și reprezentanți ai salariaților.</p>
<p>Îmbunătățirea politicilor salariale, inclusiv a salariului minim, ca rezultat al unui proces eficient de negocieri colective, sensibil la gen</p>	<p>Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Confederația Națională a Sindicatelor; Confederația Națională a Patronatului</p>	<p>2017-2021</p>	<p>În luna iulie curent, Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova și Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova au încheiat un memorandum de înțelegere, ajungând la o poziție comună referitor stabilirea cuantumului minim garantat al salariului în sectorul real în mărime de 3100 de lei, începând cu 1 septembrie 2021. Această majorare fiind argumentată de necesitatea asigurării unei creșteri continue a garanțiilor minime în domeniul salarizării pentru a menține puterea de cumpărare a salariilor și a asigura un mediu concurențial echitabil la nivel regional și internațional în ce privește utilizarea forței de muncă.</p> <p>Concomitent, în cadrul ședinței comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective din 22.12.2021, partenerii sociali au convenit asupra reexaminării cuantumului minim garantat al salariului în sectorul real și stabilirii acestuia în mărime de 3500 de lei, începând cu 01.02.2021, cu ulterioara reexaminare a acestuia în mai 2022 în baza prevederilor art. 12 al Legii salarizării nr. 847 din 14.02.2002.</p> <p>Este necesar de menționat, că în cadrul ședinței comisiei naționale a fost discutată și chestiunea cu privire la salariul minim, convenindu-se de a reveni la subiectul privind reexaminarea acestuia în anul 2022.</p>

1	2	3	4
Direcția de acțiune 3.2.2. Diversificarea serviciilor și extinderea pachetelor personalizate de ocupare pentru grupurile vulnerabile			
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	<p>În anul 2021 a fost aprobată HG nr.78/ 2021 cu privire la modificarea și abrogarea unor hotărâri ale Guvernului, prin care HG nr.1276/ 2018 a fost modificată în conformitate cu modificările la Legea nr.105/ 2018 adoptate prin Legea nr.137/ 2020.</p> <p>Printre modificările aprobate, menționăm revizuirea mecanismului de subvenționare a locurilor de muncă.</p> <p>În anul 2021 în cadrul STOFM au beneficiat de servicii de informare 70,8 mii persoane, din care cu statut de șomer 55,7 mii persoane (78,6% din totalul beneficiarilor).</p> <p>Au fost prestate servicii intermediere a muncii la 27,7 mii persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, din care 24,4 mii persoane înregistrate cu statut de șomer (88,4% din totalul beneficiarilor de servicii de intermediere).</p> <p>Au beneficiat de servicii de preconcediere 294 persoane sau 32,0% din totalul celor preavizați, dintre care 127 femei și 20 tineri 16-29 ani.</p> <p>Au beneficiat de servicii de ghidare în carieră 8634 aflate în căutarea unui loc de muncă, dintre care 7849 fiind șomeri. 3540 din șomeri beneficiari de ghidare în carieră sunt persoane tinere, cu vârsta cuprinsă 16-34 ani, ceea ce reprezintă 45,1% din total beneficiari. 55,0% din totalul șomerilor beneficiari de servicii de ghidare în carieră sunt din mediul rural. 236 șomeri reprezintă persoanele cu dizabilități, sau 3,0% din total. 125 din șomerii cu dizabilități sunt femei, 87 – tineri cu vârsta 16-34 ani.</p> <p>Au fost înregistrate cu statut de șomer 610 persoane cu dizabilități, dintre care 262 femei. Plasate în câmpul muncii – 188 persoane, dintre care 73 femei.</p> <p>Urmare a serviciilor de ghidare în carieră: 1003 șomeri au fost înmatriculați la cursuri de formare profesională, dintre care 29 persoane cu dizabilități, iar 22 au absolvit. 263 șomeri au fost încadrați la stagiul profesional și 152 la instuirea la locul de muncă</p>

1	2	3	4
			<p>în cadrul unității.</p> <p>În conformitate cu art. 38 din Legea nr. 105/2018, ANOFM prin intermediul STOFM a implementat măsura de acordare a subvențiilor pentru crearea sau adaptarea locurilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități. În rezultat au fost angajate prin măsura dată 3 persoane cu dizabilități.</p> <p>Au fost susținuți la angajarea în câmpul muncii 8720 șomeri ceea ce constituie 91,8% din indicatorul planificat. Ponderea angajării șomerilor din cei înregistrați a constituit 23,6%.</p>
<p>Implementarea măsurilor de sensibilizare a angajatorilor, partenerilor sociali cu privire la dreptul la angajare a persoanelor cu dizabilități</p>	<p>Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă</p>	<p>2017-2021</p>	<p>Pe parcursul anului 2021, STOFM au organizat 426 de seminare de informare cu participarea a 1037 agenți economici și 3005 persoane în căutarea unui loc de muncă, inclusiv șomeri. STOFM au înregistrat 1073 persoane cu dizabilități aflate în căutarea unui loc de muncă, dintre care 459 femei (42,8%). Cu statut de șomer au fost înregistrate 610 persoane cu dizabilități, iar cu suportul STOFM au fost angajate în câmpul muncii 188 persoane cu dizabilități, dintre care 73 femei.</p>
<p>Dezvoltarea serviciilor de reabilitare profesională a persoanelor cu dizabilități</p>	<p>Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă</p>	<p>2019</p>	<p>Conform Hotărârii de Guvern nr. 272/ 2017 cu privire la prestarea serviciilor de reabilitare profesională în cadrul CREPOR, au fost prestate servicii de reabilitare profesională pentru 3 pacienți cu dizabilități locomotorii din rîndul șomerilor direcționați de către ANOFM.</p>
<p>Prioritatea 4. Valorificarea potențialului migrației pentru dezvoltarea durabilă</p>			
<p>Direcția de acțiune 4.1. Consolidarea cadrului instituțional și legislativ necesar pentru gestionarea procesului migrației forței de muncă</p>			
<p>Dezvoltarea cooperării bilaterale în vederea semnării acordurilor privind securitatea socială a lucrătorilor migranți cu principalele trei țări de destinație (Rusia, Italia, Israel)</p>	<p>Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene; Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei</p>	<p>2017-2021</p>	<p><u>MMPS:</u></p> <p>Pe parcursul anului 2021 au fost încheiate următoarele acorduri în domeniul securității sociale:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acordul între Republica Moldova și Republica Italiană în domeniul securității sociale, semnat la Roma, la 18 iunie 2021; - Acordul în domeniul securității sociale dintre Republica Moldova și Republica Elenă, semnat la Chișinău, la 8 septembrie 2021. <p><u>MAEIE:</u></p> <p>4 acorduri semnate (3 acorduri și 1 aranjament administrativ).</p> <p>Pe parcursul anului 2021 au fost înregistrate 2 proiecte de acorduri</p>

1	2	3	4
			(Republica Georgia și Confederația Elvețiană) în domeniul securității sociale, care se află la etapa examinării și urmează să fie demarate procedurile interne pentru inițierea negocierilor pe marginea acestora.
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	<p><u>MMPS:</u> Pe parcursul anului 2021 au fost continuate negocierile cu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Germania, în sectorul agricol. 2. Israel, sectorul de îngrijire la domiciliu (casnic). <p>Drept urmare, la 1 iulie 2021 a fost semnat Memorandumul de Cooperare între Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale și Agenția Federală pentru Ocuparea Forței de Muncă a Germaniei cu privire la angajarea lucrătorilor moldoveni în munci agricole în Republica Federală Germania. Memorandumul și-a început implementarea din 1 ianuarie 2022.</p> <p>În cadrul acordului moldo-israelian, pe parcursul perioadei solicitate, s-au realizat 2 etape de recrutare (et.17 și 18), urmare a căror au fost angajate 1177 persoane.</p> <p>În cadrul acordului moldo-bulgar 22 de persoane angajate pe teritoriul Bulgariei.</p> <p><u>MAEIE:</u> Pe parcursul anului 2021 a fost înregistrat 1 proiect de acord în domeniul migrației muncii cu Republica Germană, care se află la etapa examinării și urmează să fie demarate procedurile interne pentru inițierea negocierilor pe marginea acestora.</p>
Direcția de acțiune 4.2. Diversificarea oportunităților de angajare legală 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	Pe parcursul anului 2021 consolidarea relațiilor de colaborare s-a realizat prin: <ul style="list-style-type: none"> - Organizarea sesiunilor comune de instruire, organizate în perioada 7-8 decembrie 2021; - Ghidarea agențiilor private de către ANOFM în procesul de obținere/reperfectare a licenței de activitate; în procesul de intermediere a muncii și înregistrarea contractelor de muncă, prestări

1	2	3	4
			<p>servicii sau asimilate.</p> <p>În baza Acordului bilateral între Guvernul Republicii Moldova și Guvernul Statului Israel, 1174 cetățeni au fost angajați în Statul Israel.</p> <p>În baza Acordului între Guvernul Republicii Moldova și Guvernul Republicii Bulgaria, au fost angajați pe teritoriul Bulgariei 22 lucrători moldoveni</p>
<p>Diversificarea și îmbunătățirea serviciilor prestate migranților reveniți (recalificare, recunoașterea calificărilor, reintegrare etc.)</p>	<p>Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de muncă; Ministerul Educației; Biroul pentru Relații cu Diaspora; autoritățile publice locale</p>	<p>2017-2021</p>	<p>Ministerul Educației și Cercetării în anul 2021 a extins și fortificat serviciile de validare a competențelor dobândite în contexte de educație nonformală și informală, iar unul dintre obiective a fost certificarea competențelor migranților reveniți pentru a-i reîncadra în câmpul muncii.</p> <p>Astfel, în anul 2021, prin Ordinul MECC nr. 309/2021 au fost constituite următoarele 4 noi centre de validare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Centrul de Excelență în Industria Ușoară; - Centrul de Excelență în Informatică și Tehnologii Informaționale; - Centrul de Excelență în Transporturi, - Colegiul „Mondostud-Art”. <p>Centrele au fost create cu susținerea partenerilor de dezvoltare în cadrul Proiectului “PNUD „Migrație și dezvoltare locală”, componentă implementată de Organizația Internațională pentru Migrație, proiect finanțat de Guvernul Elveției.</p> <p>Actualmente există 9 Centre de validare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Centrul de Excelență în Construcții; - Centrul de Excelență în Servicii și Prelucrarea Alimentelor; - Colegiul „Alexei Mateevici” din Chișinău; - Colegiul de Ecologie din Chișinău); - Centrul de Excelență în Industria Ușoară; - Centrul de Excelență în Informatică și Tehnologii Informaționale; - Centrul de Excelență în Transporturi, - Colegiul „Mondostud-Art”; - Centrul de Excelență în Medicină și Farmacie „R. Pacalo”.

1	2	3	4
			<p>Astfel, migrații reveniți au posibilitatea să-și certifice competențele profesionale, dobândite în diferite activități desfășurate la 46 de meserii din domeniile: construcții, alimentație publică, educație, ecologie, industrie textilă, industria frumuseții, transport, IT.</p> <p>În anul 2021 și-au validat competențele profesionale 74 migrații.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. A fost stabilită corespondența nivelului de formare a calificărilor până la aprobarea Cadrelui Național al calificărilor, fapt ce oferă posibilitatea continuării studiilor (https://mec.gov.md/sites/default/files/ordin_1703_metodologie_de_satbilire_a_corespondentei.pdf) 2. A fost elaborat și aprobat Regulamentul privind echivalarea și recunoașterea actelor de studii și calificărilor obținute în străinătate https://mec.gov.md/sites/default/files/ordin_1702_de_aprobare_a_regulamentului_de_recunoastere.pdf 3. A fost facilitată procedura de recunoaștere a calificărilor astfel anual sunt recunoscute peste 200 de acte de studii în scopul continuării studiilor și peste 100 de calificări/anual în scopul încadrării în câmpul muncii. 4. În scopul reintegrării în sistemul educațional și de formare profesională anual sunt recunoscute circa 1000 perioade de studii realizate peste hotare. <p>BRD: Pe parcursul anului 2021, în conformitate cu Hotărârea Guvernului nr. 801/2018, a continuat implementarea Programului Diaspora Acasă Reușește „DAR 1+3”.</p> <p>În urma Apelului lansat pentru aplicare la Programul Diaspora Acasă Reușește „DAR 1+3” (15 februarie – 21 martie 2021), 74 de propuneri de proiecte au fost depuse de către autoritățile publice locale pentru a obține finanțare nerambursabilă de la bugetul de stat. Astfel, au fost declarate câștigătoare 21 de aplicații în valoare de 4 888 314 lei (din bugetul de 5 mil lei alocat conform Legii bugetului 2021) dintre care 7 aplicații sunt susținute de PNUD/SDC/MiDL ca partener de dezvoltare, cu buget în valoare de 696 290 lei (38 822,97</p>

1	2	3	4
			<p>dolari americani) acoperit din sursele proiectului PNUD/SDC/MiDL.</p> <p>În martie 2021 a fost lansată o nouă rundă de granturi în cadrul programului Diaspora Engagement Hub (DEH) pentru Subprogramele:</p> <p>Reîntoarcerea profesională a diasporei - scopul este valorificarea capitalului uman și experienței profesionale ale migranților calificați prin transfer de tehnologii, competențe și contacte obținute peste hotare, pentru dezvoltarea economică, socială și culturală a Republicii Moldova. Pentru această categorie au fost oferite granturi a câte 40 000 MDL.</p> <p>Proiecte inovative ale diasporei – scopul este stimularea și promovarea inițiativelor cu caracter inovator ale diasporei ce contribuie la dezvoltarea economică, socială și culturală a Republicii Moldova. Pentru această categorie au fost oferite granturi a câte 50 000 MDL.</p> <p>Subprogramul destinat tinerilor din diasporă – scopul este susținerea implementării și promovării inițiativelor și ideilor tinerilor (18-35 ani) din diasporă pentru dezvoltarea economică, socială și culturală a Republicii Moldova. Pentru această categorie au fost oferite granturi a câte 50 000 MDL.</p> <p>În urma evaluării și selectării, au fost desemnate 6 proiecte câștigătoare.</p> <p>A fost elaborat și supus consultărilor publice, Conceptul Programului național de stimulare a revenirilor și facilitare a (re)integrării cetățenilor Republicii Moldova implicați în procesul de migrație (pentru anii 2022 – 2026). Scopul proiectului este stimularea revenirilor și asigurarea (re)integrării efective a cetățenilor Republicii Moldova implicați în procesul de migrație prin crearea unui sistem viabil pentru revenire și integrare sustenabilă a acestora.</p>

1	2	3	4
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			
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	<p><u>ME:</u> Pe parcursul anului 2021, ODIMM a continuat implementarea cu succes a programului „PARE 1+1”, orientat spre atragere a remitențelor în economie. Alte programe de suport care au încurajat lansarea afacerilor de către migranți și investirea remitențelor în dezvoltarea economiei naționale sunt: 1) Programul gestiunea eficientă a afacerii, 2) Fondul de stat de garantare a creditelor, 3) Programul femeii în afaceri, 4) Start pentru tineri, 5) Programul de subvenționare a participării agenților economici la târguri și expoziții, 6) Rețeaua incubatoarelor de afaceri, 7) Programul de susținere a afacerilor cu potențial înalt de creștere și internaționalizare a acestora, 8) Programul de ecologizare a IMM, 9) Instrumentul de susținere privind digitalizarea IMM.</p> <p><u>ODIMM:</u> Pe parcursul anului 2021, ODIMM a continuat implementarea cu succes a programului „PARE 1+1”, orientat spre atragere a remitențelor în economie. Alte programe de suport care au încurajat lansarea afacerilor de către migranți și investirea remitențelor în dezvoltarea economiei naționale sunt: 1) Programul gestiunea eficientă a afacerii, 2) Fondul de stat de garantare a creditelor, 3) Programul femeii în afaceri, 4) Start pentru tineri, 5) Programul de subvenționare a participării agenților economici la târguri și expoziții”, 6) Rețeaua incubatoarelor de afaceri, 7) Programul de susținere a afacerilor cu potențial înalt de creștere și internaționalizare a acestora, 8) Programul de ecologizare a IMM, 9) Instrumentul de susținere privind digitalizarea IMM.</p>
Instruirea antreprenorială pentru lucrătorii migranți la toate etapele migrației	Ministerul Economiei; Organizația pentru Dezvoltarea Întreprinderilor Mici și Mijlocii;	2017-2021	<p>Pe parcursul anului 2021: 312 migranți și rude de gradul I ale acestora au fost instruiți în cadrul Programului de atragere a remitențelor în economie „PARE 1+1”; 122 proiecte investiționale au fost finanțate, inclusiv 69 proiecte au beneficiat lucrătorii migranți (56,5 %) și 42 proiecte gestionate de către femei (34,4 %);</p>

1	2	3	4
			<p>Implementarea proiectelor investiționale aprobate spre finanțare vor contribui la crearea și menținerea a circa 330 locuri de muncă; 29,54 mil. lei, este suma granturilor aprobată spre finanțare; 72,89 mil. lei, este volumul investițiilor preconizat în economie.</p>
<p>Informarea orientată a migranților privind oportunitățile de dezvoltare a afacerilor din țară</p>	<p>Ministerul Economiei; Organizația pentru Dezvoltarea Întreprinderilor Mici și Mijlocii; Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă</p>	<p>2017-2021</p>	<p>Au fost organizate 18 sesiuni de informare privind instrumentele de suport în afaceri, în cadrul cărora au fost informate 1930 de persoane.</p> <p>Au fost promovate 12 istorii de succes ale beneficiarilor programului PARE 1+1. Pe parcursul anului peste 2400 persoane au beneficiat de consultanță pe marginea programului.</p> <p>Pe parcursul anului 2021, ANOFM în comun cu STOFM au organizat 4 campanii de informare și sensibilizare a societății:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Campania de informare (9-17 decembrie) consacrată „Zilei internaționale a Migranțului”, unde au fost organizate 39 de activități cu participarea a 11 parteneri. Activitățile au inclus seminare de ghidare în carieră, seminare informative, plasarea informațiilor pe rețelele de socializare, interviuri. La eveniment au participat 346 de persoane, dintre care 132 persoane din rândul celor întorși de peste hotare (38%). - Campania de vizite la angajatori cu sloganul „Aveți locuri de muncă vacante? Căutați personal? Noi Vă putem ajuta!” (19 octombrie – 19 noiembrie 2021). Obiectivele Campaniei au inclus informarea angajatorilor despre serviciile și măsurile de ocupare implementate de STOFM, canalele de informare și recrutare on-line administrate de ANOFM: site-ul www.anofm.md, portalul www.angajat.md, sensibilizarea angajatorilor la problemele din teritoriu în domeniul promovării ocupării forței de muncă, inclusiv la angajarea persoanelor ce necesită suport suplimentar pe piața muncii, dar și informarea agenților economici despre posibilitatea de a participa la târgurile locurilor de muncă, inclusiv târguri on-line. - Campania națională „Săptămâna de luptă împotriva traficului de ființe umane” (18-25 octombrie 2021). Evenimentul are ca scop informarea și sensibilizarea societății despre riscurile și consecințele traficului de ființe umane, despre realizările, dar și dificultățile în

1	2	3	4
			<p>implementarea Convenției Consiliului Europei privind lupta împotriva traficului de ființe umane, cu accent sporit pe domeniul respectării drepturilor omului.</p> <p>- În cadrul „Zilelor Diasporei 2021” au fost organizate diverse activități în format online, cât și fizic, dedicate acestui eveniment, ce includ: seminare informative și de ghidare în carieră, mese rotunde, ziua ușilor deschise, consultații, webinare și altele. Participanții au fost informați despre oportunități de angajare în țară, posibilitățile de angajare legală peste hotare, incluziunea socială a migranților reveniți, Acordurile încheiate între Republica Moldova și Statul Israel, Acordul cu Bulgaria cu privire la angajarea temporară a persoanelor din R. Moldova în domeniul construcțiilor, servicii hoteliere, industrie ș.a., canalele de informare și recrutare online/site-ul www.anofm.md, portalul www.angajat.md, platforma târgului on-line www.e-angajare.md, pagina de facebook</p>
	MAI.BMA		<p>Pentru susținerea reintegrării pe piața forței de muncă a persoanelor reîntoarse forțat și/sau în baza acordurilor de readmisie, pe parcursul a 11 luni ale anului 2021, de către Biroul migrație și azil, au fost examinate 1466 de cereri de readmisie, comparativ cu 624 de cereri în anul 2020, fiind readmise 635 de persoane (în anul 2020 – 753 de persoane).</p> <p>În același timp, menționăm că, pe parcursul a 11 luni ale anului 2021, în Republica Moldova au sosit în scop de muncă 2057 de străini, comparativ cu 1547 de străini sosiți în anul 2020.</p> <p>Totodată, pe parcursul a 11 luni ale anului 2021, Biroul migrație și azil a emis 2659 de decizii în raport cu străinii sosiți în scop de muncă, dintre care 1593 - pentru acordarea dreptului de ședere în scop de muncă, 849 - pentru prelungirea dreptului de ședere în scop de muncă și 217 decizii privind revocarea dreptului de ședere în scop de muncă.</p> <p>Suplimentar, în vederea elaborării raportului de evaluare al Strategiei naționale privind ocuparea forței de muncă pentru anii 2017-2021, reținem anexat datele statistice privind admisia și imigrarea în Republica Moldova în scop de muncă pentru perioada 2017-2021.</p>

Str. Vasile Alecsandri, 2 MD-2009,
mun. Chişinău,
e-mail secretariat@social.gov.md
www.social.gov.md