

PROGRAMUL DE ȚARĂ PENTRU
MUNCĂ DECENTĂ 2025–2027

REPUBLICA
MOLDOVA



PROGRAMUL DE ȚARĂ PENTRU MUNCĂ DECENTĂ 2025-2027

REPUBLICA MOLDOVA

2025



CUPRINS

Listă de abrevieri si acronime	1
1. Rezumat	2
2. Context de țară: analiză-diagnostic	5
2.1 Context de dezvoltare a țării	5
2.2 Tendințe principale privind piața muncii și politicile sociale	5
3. Prioritățile și rezultatele Programului de Țară.....	15
Prioritatea 1 Consolidarea dialogului social la toate nivelurile	15
Rezultatul 1.1 Legislația muncii este armonizată cu standardele internaționale de muncă și acquis-ul UE aferent.....	15
Rezultatul 1.2 Parteneri sociali cu expertiză în materii de politici și dialog social	17
Rezultatul 1.3 Dialog social consolidat și negocieri colective eficiente.....	21
Prioritatea 2 Protecție sporită a lucrătorilor.....	25
Rezultatul 2.1 Un sistem de securitate socială îmbunătățit și sustenabil	25
Rezultatul 2.2 Mediu de muncă sigur și sănătos pentru toți	27
Rezultatul 2.3 Capacități consolidate de combatere a muncii nedeclarate	29
Prioritatea 3 Consolidarea politicilor de ocupare, dezvoltarea competențelor și a întreprinderilor.....	33
Rezultatul 3.1 Strategii eficiente de activare puse în aplicare la nivel național și local	33
Rezultatul 3.2 Cunoștințe consolidate pentru gestionarea migrației....	37
Rezultatul 3.3 Cadru îmbunătățit, condiții și competențe adecvate pentru creșterea productivității și asigurarea unei tranziții juste	39
Rezultatul 3.4 Mediu favorabil pentru participarea femeilor pe piața muncii și dezvoltarea întreprinderilor	41
4. Modalități de implementare, monitorizare, evaluare, finanțare, promovare și comunicare	45
4.1 Implementare, monitorizare a performanței, modalități de evaluare, rolul constituenților OIM.....	45
4.2 Riscuri.....	45
4.3 Plan de finanțare	46
5. Plan de promovare și comunicare	47
Note de final	48



LISTĂ DE ABREVIERI SI ACRONIME

AFAM	Asociația Femeilor Antreprenoare din Moldova
ANOFM	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
CNCNC	Comisia Națională pentru Consultări și Negocieri Colective
CNPM	Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova
CNSM	Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova
CPD	Centru Parteneriat pentru Dezvoltare
ECA	Europa și Asia Centrală
EODS	Standard Eurostat
ESAW	Standard Eurostat
ESS	Economie socială și de solidaritate
FPC	Formare profesională continuă
ISM	Inspectoratul de Stat al Muncii
ÎMM	Întreprinderi Mici și Mijlocii
ÎPT	Învățământ Profesional Tehnic
LEP	Parteneriate Locale de Ocupare
MBR	Management Bazat pe Rezultate
MMPS	Ministerul Muncii și Protecției Sociale
NEET	Tineri care nu muncesc și nu învață
ODD	Obiective de Dezvoltare Durabilă
OIM	Organizația Internațională a Muncii
ONU	Organizația Națiunilor Unite
PIB	Produs Intern Brut
PȚMD	Program de Țară pentru Muncă Decentă
RPL	Validarea învățării non-formale și informale
SIM	Standarde Internaționale de Muncă
SSM	Securitate și Sănătate în Muncă
STEM	Știință, Tehnologii și Matematică
TIC	Tehnologia Informațiilor și Comunicații
UE	Uniunea Europeană

1 REZUMAT

De ce este nevoie de un Program de Țară pentru Muncă Decentă?

Programul de Țară pentru Muncă Decentă (PȚMD) este un instrument de planificare important prin intermediul căruia Organizația Internațională a Muncii (OIM) oferă suport țărilor membre. PȚMD utilizează abordarea Managementului Bazat pe Rezultate (MBR) adoptat de OIM drept suport pentru cadrul de colaborare. Programul evidențiază un plan pe termen mediu care să orienteze activitatea OIM dintr-o țară, în conformitate cu prioritățile și obiectivele elaborate și agreeate împreună cu guvernul, sindicate și patronate (membri constituenți ai OIM, în continuare numiți constituenți).

Cum s-a dezvoltat programul?

Noul PȚMD pentru Moldova a fost elaborat în urma consultărilor tripartite privind sprijinul OIM pentru perioada 2025–27. Proiectul de program a fost elaborat și validat în cadrul unui atelier cu constituenții OIM în octombrie 2024. Noul PȚMD sprijină prioritățile naționale de dezvoltare, conform Strategiei Naționale de Dezvoltare Moldova 2030¹ și contribuie la Cadrul de Cooperare pentru Dezvoltare Durabilă pentru Moldova al Organizației Națiunilor Unite (2023–2027), în special Prioritatea 3 (*Până în 2027, toți oamenii din Moldova, în special cei mai vulnerabili, beneficiază de o dezvoltare economică incluzivă, competitivă și durabilă și de acces egal la muncă decentă și locuri de muncă productive*).²

Care sunt provocările unde trebuie să se acționeze?

Provocările cheie pe piața muncii rămân aceleași ca până la pandemia COVID-19: schimbările demografice, nivelul ridicat al sărăciei și inegalitățile de venituri, ocuparea informală (concentrată în zonele rurale) și participarea scăzută la forța de muncă, în special în rândul femeilor și al tinerilor. Creșterea șomajului în rândul tinerilor este o tendință îngrijorătoare, iar rata globală de sub-utilizare (care combină sub-ocuparea, șomajul și forța de muncă potențială) înregistrează creșteri substanțiale. Provocările principale în domeniul securității sociale continuă să fie cuprinderea limitată a populației în sistemul public de asigurări sociale. Dialogul social este mai degrabă reactiv decât proactiv și nu reușește pe deplin să abordeze aceste probleme stringente.

Obiectivele programului

PȚMD își propune să abordeze provocările pentru care OIM are expertiza tehnică necesară. Cele trei priorități principale și zece rezultate așteptate pentru Programul 2025–27 sunt:

Prioritate	Rezultate
1. Consolidarea dialogului social la toate nivelurile	1.1 Legislația muncii este armonizată cu standardele internaționale de muncă și acquis-ul UE aferent
	1.2 Parteneri sociali cu expertiză în materii de politici și dialog social
	1.3 Dialog social consolidat și negocieri colective eficiente

Prioritate	Rezultate
2. Protecție sporită a lucrătorilor	2.1 Un sistem de securitate socială îmbunătățit și sustenabil
	2.2 Mediu de muncă sigur și sănătos pentru toți
	2.3 Capacități consolidate de combatere a muncii nedecarate
3. Consolidarea politicilor de ocupare, dezvoltarea competențelor și a întreprinderilor	3.1 Strategii eficiente de activare puse în aplicare la nivel național și local
	3.2 Cunoștințe consolidate pentru gestionarea migrației
	3.3 Cadru îmbunătățit, condiții și competențe adecvate pentru creșterea productivității și asigurarea unei tranziții juste
	3.4 Mediu favorabil pentru participarea femeilor pe piața muncii și dezvoltarea întreprinderilor

Programul are la bază constatări și lecții învățate în urma evaluării Programului de Țară pentru Munca Decentă 2021–24. Noul PȚMD are drept obiectiv promovarea muncii decente în Republica Moldova, în conformitate cu Agenda OIM pentru Munca Decentă și cu sprijin pentru alinierea politicilor de protecție socială și piața muncii în Moldova la standardele Uniunii Europene.



2 CONTEXT DE ȚARĂ: ANALIZĂ-DIAGNOSTIC³

2.1 Context de dezvoltare a țării

Republica Moldova se confruntă cu provocări socio-economice profunde marcate de schimbări demografice, tendințe de migrație și deficiențe structurale sistemice. Țara traversează o perioadă de redresare economică lentă în urma mai multor crize suprapuse, precum războiul din Ucraina, secetele severe, șocurile energetice, inflația accentuată și cererea internă și externă redusă. Populația țării este în continuă scădere, de la 2,83 milioane în 2016 la 2,42 milioane în 2024, fenomen agravat de îmbătrânirea populației. Acest lucru, împreună cu migrația, accelerează descreșterea populației în Moldova și duce la scăderea forței de muncă, ceea ce generează un deficit atât în sectoarele care necesită competențe înalte, cât și în cele cu cerințe reduse de calificare. Rata natalității a scăzut dramatic, cu doar 24 030 de nașteri vii în 2023 (față de 40 550 în 2015), în timp ce emigrația continuă să amplifice deficitul de forță de muncă.

Creșterea economică a fost volatilă, frânată de cererea internă slabă și de provocările pieței externe. Creșterea PIB a fost nesemnificativă, de 0,1 % în 2024, după perioade de contracție în timpul pandemiei și al crizelor ulterioare. PIB-ul pe cap de locuitor în Moldova este semnificativ mai mic decât al țărilor din regiune, iar convergența salarială este limitată. În 2023, PIB-ul pe cap de locuitor reprezenta doar 29% din media UE.

Rata sărăciei se menține la un nivel ridicat, din cauza presiunilor inflaționiste care au erodat veniturile reale și consumul gospodăriilor. Decalajul rural-urban subliniază și mai mult disparitățile economice, zonele rurale înregistrând o rată a sărăciei mai mare, oportunități de angajare reduse și acces limitat la servicii.

2.2 Tendințe principale privind piața muncii și politicile sociale

Niveluri ridicate de informalitate și inegalități de gen în participarea la forța de muncă

În ultimii cinci ani, piața muncii din Republica Moldova a întâmpinat provocări semnificative în contextul schimbărilor demografice, al pandemiei COVID-19 și al creșterii economice lente. Acești factori au exacerbat problemele structurale precum ocuparea informală și participarea redusă a forței de muncă. Totodată, Republica Moldova a lansat reforme în domeniul protecției sociale și al politicilor privind piața muncii, cu accent pe alinierea la standardele Uniunii Europene.

Munca informală afectează o mare parte a forței de muncă din Moldova, în special în agricultură și construcții. Informalitatea împiedică accesul lucrătorilor la protecția socială și reduce nivelul salariilor. În 2023, aproximativ 204 mii de persoane desfășurau activități în economia informală, în creștere cu 7% față de anul precedent.

Pe lângă prevalența ocupării informale a forței de muncă, practicile ilegale de angajare, cum ar fi „salariile în plic”, rămân des întâlnite. Aceste practici persistă în ciuda eforturilor guvernului de a formaliza economia, ceea ce îngreunează evaluarea exactă a situației reale a ocupării forței de muncă. Cauzele informalității în Moldova includ o combinație de factori economici, instituționali și sociali. Printre cauzele principale se numără aplicarea deficitară a legislației muncii și respectarea redusă a reglementărilor, ceea ce creează un mediu în care informalitatea poate prospera fără sancțiuni semnificative. Salariile mici și oportunitățile limitate de angajare în sectorul formal îi determină, de asemenea, pe lucrători să se orienteze către locuri de muncă informale, unde ar putea găsi surse de venit mai flexibile, deși mai puțin sigure. În plus, prevalența activităților agricole familiale, care funcționează adesea în afara cadrelor formale, agravează și mai mult problema informalității în Moldova.

Rata de activitate în Moldova rămâne foarte scăzută, în special în rândul femeilor și al tinerilor, deși a crescut de la 40,3% în 2020 la 45,1% în 2023, în urma redresării după declinul indus de pandemie. Zonele urbane au rate de activitate mai ridicate în comparație cu zonele rurale, dar zonele rurale au înregistrat o îmbunătățire semnificativă în 2023, atribuită unor programe active pe piața muncii mai bine orientate, eforturilor de reducere a ocupării informale și reformei programului de ajutor social.

Disparitățile de gen în ceea ce privește rata de activitate persistă (8,1% în 2023), femeile participând mai puțin la forța de muncă din cauza rolurilor tradiționale de gen și a responsabilităților mai mari de îngrijire neremunerate. O analiză recentă a OIM relevă faptul că proporția femeilor în afara forței de muncă, din cauza responsabilităților de îngrijire, a fost de 20,3% în 2023, în comparație cu 0,8% în cazul bărbaților. De asemenea, lipsa unor servicii de îngrijire a copiilor accesibile și la prețuri rezonabile continuă să împiedice participarea deplină a femeilor la forța de muncă.

Rata de activitate a persoanelor cu nevoi speciale din Moldova a înregistrat o tendință pozitivă în ultimii doi ani, crescând de la 14,1% în 2021 la 17,0% în 2023, iar rata de ocupare pentru acest grup a crescut de la 13,5% în 2021 la 15,8% în 2023. Această tendință ascendentă poate fi atribuită politicilor și programelor de ocupare a forței de muncă care vizează îmbunătățirea accesului persoanelor cu nevoi speciale la piața muncii.

Rata de ocupare a forței de muncă a urmat o tendință de redresare post-COVID, crescând de la 38,8% în 2020 la 43,1% în 2023 (47,1% pentru bărbați și 39,7% pentru femei), cu o reducere a decalajului de gen între femei și bărbați.

Creșterea șomajului și a sub-ocupării

Rata șomajului a crescut de la 3,1 % în 2022 la 4,6 % în 2023 și a fost însoțită de o creștere a sub-ocupării, în special în zonele rurale. În același timp, trebuie să se țină cont de faptul că rata șomajului nu reflectă pe deplin starea generală a pieței muncii din cauza mai multor factori structurali, unul dintre aceștia fiind dimensiunea semnificativă a economiei informale din Moldova. În plus, rata ridicată a subocupării subminează și mai mult relevanța ratei șomajului. Sub-ocuparea se referă la persoanele care lucrează cu program parțial, dar care își doresc și sunt disponibile să muncească mai mult. Totodată, mulți lucrători, mai ales în zonele rurale, ocupă posturi care nu le valorifică pe deplin competențele sau care nu oferă venituri adecvate, ceea ce indică o ocupare precară.

Șomajul în rândul tinerilor și provocările NEET

Rata de subutilizare a forței de muncă – care combină sub-ocuparea, șomajul și forța de muncă potențială – a crescut semnificativ până la 10,1% în 2023, de la 6,7% în 2022. Conform datelor Biroului Național de Statistică, rata de subutilizare a tinerilor din grupa de vârstă 15–24 de ani în ultimul trimestru al anului 2023 a fost de 18,3%, semnificativ mai mare decât rata generală de subutilizare a forței de muncă. Rata de subutilizare a forței de muncă în rândul tinerilor este, de asemenea, influențată de gen și de diviziunile rural-urban, tinerii și femeile din mediul rural înregistrând adesea rate mai ridicate.

Rata șomajului în rândul tinerilor și rata NEET (neangajați, neimplicați în învățământ sau formare profesională) rămân preocupări majore. În 2023, rata șomajului în rândul tinerilor cu vârste cuprinse între 15 și 24 de ani a ajuns la 11,5%. Pe lângă creșterea șomajului în rândul tinerilor, a existat o scădere constantă a numărului de lucrători tineri angajați, în special a celor din grupa de vârstă 25–34 de ani.

Populația tânără NEET din Moldova rămâne la un nivel relativ ridicat, în special în rândul grupei de vârstă 15–34 de ani, deoarece mai mult de un sfert dintre tinerii din această categorie nu lucrează și nici nu urmează studii sau cursuri de formare. Rata este chiar mai mare în rândul femeilor din acest grup, de 35,2%, comparativ cu 19,3% în cazul bărbaților, reflectând disparitățile de gen persistente în participarea pe piața muncii și în accesul la educație și formare.

Nepotrivire de competențe și deficit de forță de muncă

Piața forței de muncă din Moldova este caracterizată de o discrepanță semnificativă între competențele disponibile și nevoile angajatorilor. Sondajele arată că 70% dintre angajatori consideră că absolvenților de formare profesională le lipsesc abilități de rezolvare a problemelor, competențe transversale și experiență practică. Sistemul ÎPT (Învățământ Profesional Tehnic) s-a extins, dar se confruntă cu provocări în ceea ce privește alinierea programelor de studii la cerințele pieței muncii, în special în sectoare emergente precum energia regenerabilă și TIC.

Nepotrivirile, lacunele și obsolescența competențelor rămân o cauză principală a șomajului, a productivității joase și a competitivității scăzute. Pentru a aborda aceste provocări, Moldova a depus eforturi semnificative în ultimii cinci ani pentru a îmbunătăți educația și formarea profesională și învățarea pe tot parcursul vieții, inclusiv prin adoptarea Strategiei de Dezvoltare „Educația 2030”. Măsurile din această strategie includ investiții în educația STEM, competențele digitale, învățarea la locul de muncă, sistemul dual ÎPT și orientarea profesională. În timp ce, în general, ÎPT ar fi crescut în calitate, aceste îmbunătățiri nu s-au reflectat încă într-o integrare mai bună a absolvenților pe piața muncii, ceea ce sugerează că formarea profesională nu răspunde pe deplin nevoilor pieței muncii. Sistemul de învățământ și formare profesională continuă să se confrunte cu un nivel insuficient al investițiilor, o alocare inefficientă a resurselor, o capacitate limitată de anticipare a nevoilor de competențe și de transpunere a acestora în programe relevante. În plus, persistă dificultăți în ceea ce privește dezvoltarea profesională a cadrelor didactice și cooperarea insuficientă cu sectorul privat. De asemenea, sistemul ÎPT are nevoie de o orientare mai puternică către competențele și ocupațiile emergente, datorită factorilor de schimbare, cum ar fi transformarea digitală și tranziția ecologică.

Educația și formarea profesională continuă și învățarea pe tot parcursul vieții încă nu atrag și nu răspund în mod adecvat nevoilor cursanților



adulți. Doar aproximativ 2% dintre adulții cu vârste cuprinse între 25 și 64 de ani se implică în învățarea continuă.

Un motiv de îngrijorare este nivelul scăzut de alfabetizare digitală în rândul adulților defavorizați și din mediul rural. Oportunitățile de validare a învățării non-formale și informale (RPL) au fost extinse, iar Moldova face primii pași spre un sistem de micro-calificări. Pentru a construi un sistem solid de învățare pe tot parcursul vieții, aceste inițiative trebuie extinse, în special în rândul populației slab calificate, și corelate mai bine cu oportunitățile de învățare remedială și continuă.

Întreprinderi

Conform datelor anului 2023, întreprinderile mici și mijlocii (ÎMM-uri) continuă să fie angajatorii predominanți în Moldova, reprezentând 65,3% din totalul forței de muncă. În cadrul sectorului ÎMM-urilor, microîntreprinderile au angajat 22,5% din lucrători, în timp ce întreprinderile mici au angajat 22,7% din lucrători, iar cele mijlocii – 20,1%. Întreprinderile mari, deși reprezintă doar 0,8% din totalul întreprinderilor, joacă un rol important în economie, angajând 34,7% din forța de muncă.

Mediul de afaceri din Moldova s-a îmbunătățit semnificativ în ultimii ani, dar progresele rămân inegale. Lipsa unei forțe de muncă cu un nivel de educație adecvat și instabilitatea politică sunt principalele obstacole în calea investițiilor private pentru aproximativ 20% din întreprinderile din Moldova (2023), o proporție mult mai mare comparativ cu alte țări din Europa și Asia Centrală (ECA).

Accesul redus la finanțare și costul ridicat al creditelor reprezintă bariere majore în calea dezvoltării sectorului privat, în special a microîntreprinderilor și a întreprinderilor mici și mijlocii (ÎMM). Deficitul de finanțare pentru întreprinderile mici și mijlocii se situează la 14 % din PIB, ceea ce indică oportunități pentru instituțiile financiare bancare și nebankare de a extinde accesul la finanțare pentru ÎMM-uri. Cooperativele, o parte esențială a economiei sociale și de solidaritate (ESS) din Moldova, se confruntă cu provocări financiare similare. În 2021, în Moldova erau înregistrate aproximativ 400 de cooperative, multe dintre acestea axându-se pe agricultură, cum ar fi producția de lactate, fructe și legume. Regretabil, aceste cooperative se confruntă adesea cu accesul limitat la credite, ceea ce le împiedică să investească în infrastructură și să își dezvolte operațiunile.

În Moldova, se estimează că 38,5% din ÎMM-uri sunt gestionate sau deținute de femei. Cooperativele joacă un rol cheie în împuternicirea femeilor antreprenoare, oferind sprijin colectiv, reducând riscurile financiare individuale și oferind partajat la resurse și piețe. În ciuda parității în legislație, normele ineficiente împiedică capacitatea femeilor antreprenoare de a accesa și de a utiliza eficient finanțarea. Datele disponibile sugerează că instituțiile financiare resping întreprinderile gestionate de femei într-o proporție mai mare decât cele gestionate de bărbați.

Evaluările recente privind politicile pentru ÎMM-uri în Moldova subliniază necesitatea consolidării învățării antreprenoriale, sprijinirii antreprenoriatului feminin și dezvoltării competențelor antreprenoriale. Un aspect prioritar îl reprezintă reducerea informalității în rândul întreprinderilor, inclusiv prin stimulente eficiente pentru înregistrare și formalizare. Aceste măsuri necesită implicarea activă a partenerilor sociali și construirea unui sistem coerent de sprijin, care să încurajeze dezvoltarea și înregistrarea legală a întreprinderilor.

Decalaje în cuprinderea populației în sistemul de asigurări sociale

Tranziția către practici de afaceri mai ecologice și digitalizate reprezintă o prioritate pentru modernizarea sectorului privat și promovarea unor procese de producție mai curate. În paralel, este necesară asigurarea unei tranziții echitabile, care să protejeze lucrătorii și comunitățile afectate, precum și promovarea comportamentului comercial responsabil la nivelul întreprinderilor, pentru a facilita accesul acestora la piețele interne și internaționale și la lanțurile globale de aprovizionare.

Sistemul public de asigurări sociale acoperă doar 43,4% din populația cu vârsta de peste 15 ani, cu niveluri de asigurare semnificativ mai scăzute în mediul rural și în rândul femeilor. Acoperirea în rândul persoanelor tinere (15–35 de ani) este îngrijorător de scăzută, situându-se la doar 44,6%. Mulți lucrători tineri, în special din sectorul informal, rămân în afara sistemului de asigurări sociale. În general, lucrătorii informali nu sunt asigurați, deoarece contribuțiile sociale obligatorii sunt plătite de angajatori. Deși participarea voluntară este o opțiune, mulți lucrători informali nu contribuie din lipsa de informare sau de înțelegere a programelor de protecție socială disponibile. În plus, lucrătorii informali au adesea venituri neregulate și imprevizibile, ceea ce face dificilă contribuția la asigurările sociale publice.

În ultimii ani, Republica Moldova a făcut progrese în îmbunătățirea protecției sociale pentru părinții care lucrează, în special în ceea ce privește prestațiile de maternitate și paternitate. Mai mult, țara a făcut progrese semnificative în extinderea protecției sociale pentru copii. Au fost introduse indemnizații lunare universale pentru toți copiii sub doi ani, indiferent de statutul de angajare al părinților, iar indemnizația unică la nașterea copilului a fost majorată semnificativ la 20 mii de lei în 2024. Deși aceste măsuri oferă un venit suplimentar părinților neasigurați în primii doi ani după nașterea copilului, munca informală continuă să îi excludă pe mulți de la beneficiile de asigurare socială, femeile și bărbații neasigurați fiind dezavantajați în ceea ce privește accesul la indemnizațiile de maternitate, paternitate și de îngrijire a copilului.

În timp ce pensiile au înregistrat îmbunătățiri, pensiile de dizabilitate și alocațiile pentru grupurile vulnerabile rămân inadecvate, situându-se sub pragul sărăciei. Pensiile mai vechi adesea nu reflectă adevărata valoare a muncii depuse de pensionari în timpul carierei. Diferențele de remunerare între femei și bărbați în sistemul de pensii rezultă din disparitățile salariale istorice, femeile primind cu aproximativ 19% mai puțin în ceea ce privește pensiile totale și cu 16% mai puțin în ceea ce privește pensiile pentru limita de vârstă.

Un domeniu de preocupare îl reprezintă asigurarea socială a lucrătorilor cu activitate în condiții nocive. Sunt necesare criterii mai clare și vârste de pensionare mai mici pentru cei care au profesii în condiții nocive, deoarece cadrul actual nu ține seama în mod adecvat de riscurile și solicitările fizice pe care le implică aceste locuri de muncă.

Migrația economică și politicile în domeniul muncii

Migrația continuă să modeleze piața forței de muncă din Moldova, lucrătorii calificați plecând peste hotare, iar golurile create de emigrare, în special în sectoarele cu nivel scăzut de calificare, ocupându-se de forța de muncă străină. Numărul emigranților autorizați din Moldova a crescut brusc în 2022 și a continuat să crească în 2023, deoarece restricțiile COVID au fost ridicate în țările de destinație. Atât bărbații, cât și femeile au contribuit la creșterea emigrației autorizate. Migrația în Moldova a crescut constant, numărul total de imigranți ajungând la 7203 în 2023, o creștere de 22%

față de anul precedent. Moldova a devenit o destinație pentru lucrătorii din diverse țări, cu un aflux semnificativ din Turcia și Ucraina. Numărul lucrătorilor din Nepal, Bangladesh și India a crescut considerabil în ultimii ani, în special în sectoare precum construcțiile, agricultura și industria prelucrătoare. Guvernul a simplificat procesele administrative pentru permisele de muncă, în special pentru lucrătorii înalt calificați, deși rămân provocări în ceea ce privește alinierea la directivele Uniunii Europene și recunoașterea calificărilor străine.

Moldova a semnat acorduri bilaterale în domeniul muncii și securității sociale cu 18 țări pentru a proteja drepturile lucrătorilor migranți. Cu toate acestea, păstrarea în țară a talentelor locale rămâne o prioritate.

Decalaje de remunerare între femei și bărbați și disparități salariale

În ciuda creșterii constante a salariului lunar brut, care ajunsese la 16,9% în 2023, două probleme sunt pronunțate: decalajele semnificative de remunerare între femei și bărbați și incidența ridicată a salariilor mici.

Femeile câștigă cu aproximativ 15,6% mai puțin decât bărbații, cu diferențe mai mari în sectoare precum TIC (38%) și finanțe (34,6%), ceea ce relevă inegalități sectoriale de gen adânc înrădăcinate.

Deși salariul minim a crescut (de la 2935 lei în ianuarie 2022 la 5 000 lei în ianuarie 2024 – o creștere de 70,4% în termeni nominali și de 25,6% în termeni reali), raportul dintre salariul minim și salariul mediu a rămas scăzut, ajungând la doar 36% în 2024. Ca urmare, există o prevalență foarte mare a persoanelor angajate sărace. Conformitatea scăzută și comprimarea salariilor la baza piramidei salariale limitează impactul economic mai larg al creșterii salariului minim. Se depun eforturi de a extinde negocierile colective pentru a aborda inegalitățile salariale.

Provocări în domeniul sănătății și securității în muncă

Deși normele de siguranță în Moldova au fost elaborate în conformitate cu standardele internaționale de muncă (SIM) și cu acquis-ul UE aferent, accidentele de muncă continuă să aibă o rată de incidență ridicată, cu 0,92 victime la 1000 de angajați în 2023, în creștere de la 0,82 în 2018. Accidentele fatale, deși scad treptat de la 0,06 la 1000 de angajați în 2018 la 0,04 în 2023, rămân o problemă îngrijorătoare. Datele privind accidentele pentru 2022 au scos la iveală un raport disproporționat între accidente și decese (17:1) în comparație cu cel al UE (903:1), ceea ce sugerează o sub-raportare semnificativă. Raportarea bolilor profesionale este, de asemenea, insuficientă, neexistând niciun caz confirmat în perioada 2020–2022, ceea ce evidențiază lacune sistemice. Sub-raportarea accidentelor non-fatale sugerează că ratele reale ale accidentelor de muncă ar putea fi mai mari decât cele înregistrate. Sectoare precum industria prelucrătoare și construcțiile continuă să înregistreze rate ridicate de accidente din cauza respectării insuficiente a protocoalelor de siguranță și a formării inadecvate a angajaților. Prevalența muncii informale, în special în agricultură, agravează lipsa de conformitate cu reglementările de securitatea și sănătatea în muncă (SSM). Noul Program Național pentru Securitatea și Sănătatea în Muncă pentru 2024-2028 abordează aceste sectoare, având ca obiectiv reducerea accidentelor de muncă și îmbunătățirea standardelor de sănătate.

Dialogul tripartit și negocierile colective stagnează

Dialogul social la nivel de vârf în Moldova rămâne inefficient și se observă progrese limitate în ceea ce privește negocierile colective, chiar dacă recent organizațiile angajatorilor și sindicatele au convenit asupra unui salariu minim pentru sectorul privat, care este mai mare decât salariul minim general prevăzut de lege. Deși Comisia Națională pentru Consultări și Negocieri Colective (CNCNC), instituție tripartită, și-a reluat activitățile



obișnuite în 2021 și joacă un rol important în negocierea reformelor în materie de muncă, eficacitatea sa generală a fost afectată de tendința crescândă de a ocoli mecanismele tripartite tradiționale în favoarea platformelor consultative alternative.

În ultimii ani, numărul membrilor de sindicat a scăzut constant, densitatea sindicală scăzând de la 60% în 2017 la 45,5% până în 2021⁴ și numărul total de membri de sindicat scăzând cu 17% în aceeași perioadă. Această scădere este însoțită de o diversificare limitată a activităților sindicale și de necesitatea de a crește relevanța serviciilor pentru membrii de sindicat. De asemenea, practicile de negociere colectivă sunt subdezvoltate, mai ales la nivel de companie. În 2020, acoperirea negocierilor colective a fost estimată la aproximativ 43%.⁵

Deși numărul de membri ai Confederației Naționale a Patronatului din Republica Moldova (CNPM) rămâne stabil, acesta este încă relativ scăzut. Acest lucru se datorează în parte faptului că multe întreprinderi nu înțeleg pe deplin beneficiile acțiunii colective, ceea ce le face reticente în a se alătura. Tendința guvernului de a organiza consultări prin intermediul unor platforme alternative, cum ar fi Consiliul Economic pe lângă Prim-ministrul Republicii Moldova, mai degrabă decât prin dialogul social tripartit tradițional, a fragmentat și mai mult reprezentarea angajatorilor. Acest lucru a slăbit poziția CNPM, diminuându-i influența în discuțiile politice importante și împiedicându-i indirect creșterea.

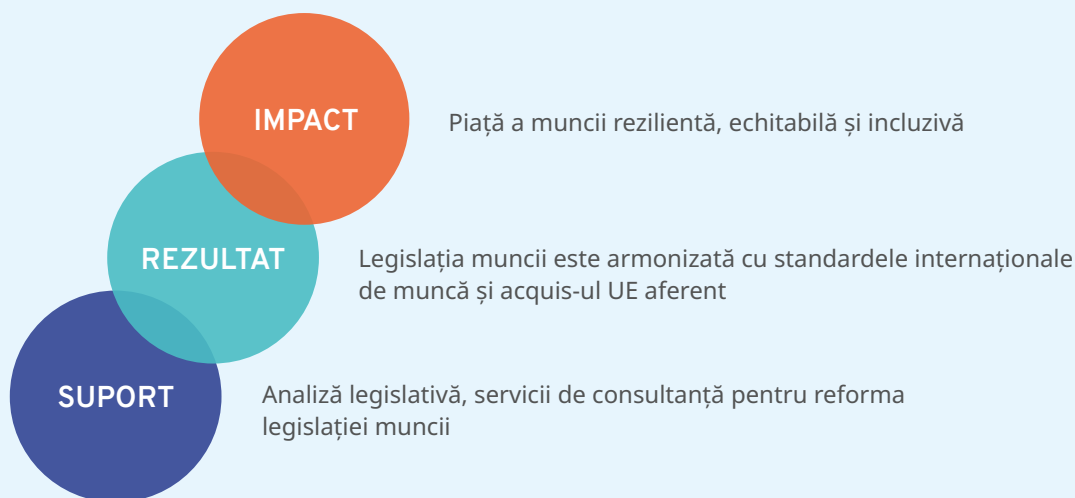
Standarde internaționale de muncă (SIM)

Moldova a ratificat în total 44 de convenții OIM, inclusiv cele zece convenții fundamentale, care acoperă standardele fundamentale de muncă legate de libertatea de asociere, munca forțată, munca copiilor, discriminarea și un mediu de lucru sigur și sănătos. În 2023, Moldova a ratificat Convenția OIM nr. 190 privind violența și hărțuirea în lumea muncii, un prim pas important în abordarea violenței legate de muncă și a problemelor legate de gen, inclusiv hărțuirea sexuală, în lumea muncii.

În plus, Moldova a integrat dispoziții din Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități, cu scopul de a asigura oportunități egale de angajare pentru persoanele cu dizabilități.

În pofida acestor progrese, organismele de supraveghere ale OIM au constatat existența unor probleme legate de aplicarea deplină a standardelor de muncă, în special în ceea ce privește munca informală și securitatea și sănătatea în muncă. În special, s-a remarcat faptul că informalitatea slăbește aplicarea drepturilor lucrătorilor, expunându-i pe mulți dintre aceștia la condiții nereglementate, la lipsa asigurării sociale și la protecție insuficientă la locul de muncă.

► MODEL DE INTERVENȚIE



► MĂSURAREA PERFORMANȚEI

Ratificarea Convenției nr. 156 (1981) privind lucrătorii cu responsabilități familiale.

SITUAȚIE DE
REFERINȚĂ

Convenție neratificată.

ȚINTĂ

Convenție ratificată până în anul 2027.

Reforme legislative reflectă standardele internaționale de muncă relevante și acquis-ul UE aferent.

SITUAȚIE DE
REFERINȚĂ

0

(Legislația Republicii Moldova nu reflectă pe deplin standardele internaționale de muncă și acquis-ul UE).

ȚINTĂ

2

(Legislația Republicii Moldova reflectă pe deplin standardele internaționale)

Procese de reformă legislativă au fost implementate în consultare cu partenerii sociali.

SITUAȚIE DE
REFERINȚĂ

0

(2024).

ȚINTĂ

2

(2027).

3 PRIORITĂȚILE ȘI REZULTATELE PROGRAMULUI DE ȚARĂ

Prioritățile pentru PTMD 2025–27 sprijină atât obiectivele naționale de dezvoltare durabilă, cât și cele globale (ODD), inclusiv pregătirea Moldovei pentru aderarea la UE. Aceasta din urmă este considerată drept accelerator pentru atingerea ODD.

Prioritate 1 Consolidarea dialogului social la toate nivelurile

Rezultatul 1.1 *Legislația muncii este armonizată cu standardele internaționale de muncă și acquis-ul UE aferent*

Argumentul în favoarea intervenției

Organismele de supraveghere ale OIM au semnalat multiple neconformități ale cadrului de reglementare din Moldova cu anumite convenții internaționale. Printre problemele identificate se numără: lipsa unor reglementări adecvate privind vârsta minimă de angajare și determinarea muncii ușoare, protecția insuficientă împotriva actelor de discriminare și a intervenției antisindicale, obstacolele în calea negocierilor colective, lipsa protecției creanțelor salariale în caz de insolvență sau plată neregulată a salariilor. Pe lângă acestea, provocările de pe piața muncii din Moldova (informalitatea, lipsa locurilor de muncă de calitate, disparitățile de gen, formele non-standard de ocupare, cum ar fi munca pe platforme, etc.) sugerează că actualul cadru de reglementare nu corespunde suficient contextului socio-economic actual.

Procesul de aderare la UE va necesita reforme ample ale legislației muncii, oferind o oportunitate pentru Moldova de a acorda prioritate îmbunătățirii conformității cu standardele internaționale de muncă și cu acquis-ul UE aferent. În acest sens, trebuie să se garanteze că reformele se implementează printr-un proces incluziv de dialog social tripartit, care implică patronatele și sindicatele, și nu conduc la o erodare a protecției drepturilor lucrătorilor. Mecanismele de respectare și punere în aplicare a legislației trebuie întărite, astfel încât drepturile și responsabilitățile să fie efectiv puse în practică. O legislație modernizată va sprijini crearea de locuri de muncă decente și productive și va contribui la o economie echitabilă și competitivă.

Teoria schimbării

Dacă constituenții, cu sprijinul OIM, desfășoară un proces cuprinzător și bazat pe dovezi de reformă legislativă prin intermediul dialogului social, cu scopul de a armoniza legislația cu Standarde Internaționale de Muncă și acquis-ul UE aferent,

...**atunci** cadrul de reglementare va reflecta mai bine drepturile și interesele lucrătorilor,

...ceea ce va **duce la** o piață a muncii mai rezilientă, echitabilă și incluzivă, capabilă să sprijine creșterea economică pe termen lung, obiectivele de dezvoltare durabilă și parcursul european al Moldovei.

Schimbările planificate vor contribui la realizarea de către Republica Moldova a rezultatului strategic de politică nr.1 al cadrului de buget OIM pentru anii 2024–2025 și a Țintelor ODD 8.5, 16.3 și 16.7.

► MODEL DE INTERVENȚIE



► MĂSURAREA PERFORMANȚEI

Numărul de propuneri de politici bazate pe dovezi care sunt elaborate și discutate în cadrul negocierilor bipartite și/sau tripartite.

SITUAȚIE DE
REFERINȚĂ

CNSM: **2** propuneri de politică discutate în 2024.
CNPM: **2** propuneri de politică discutate în 2024.

ȚINTĂ

CNSM: **6** propuneri de politici elaborate și discutate până în 2027.
CNPM: **3** propuneri de politici elaborate și discutate până în 2027.

Elaborarea și punerea în aplicare a unei strategii de comunicare și recrutare inovatoare, sensibilă la dimensiunea de gen.

SITUAȚIE DE
REFERINȚĂ

0 (2024).

ȚINTĂ

CNPM: **1** (2027).

Numărul de campanii de comunicare sau inițiative de sensibilizare desfășurate de CNPM și CNSM pentru a promova dialogul social și acțiunea colectivă.

SITUAȚIE DE
REFERINȚĂ

CNSM: **1** campanie desfășurată în 2024.
CNPM: **1** campanie desfășurată în 2024.

ȚINTĂ

CNSM: **3** campanii desfășurate până în 2027.
CNPM: **3** campanii desfășurate până în 2027.

Rezultatul 1.2 Parteneri sociali cu expertiză în materii de politici și dialog social

Argumentul în favoarea intervenției

Partenerii sociali sunt piatra de temelie a guvernării democratice și incluzive în Moldova. Atât organizațiile patronale, cât și cele sindicale au un rol esențial în obținerea consensului cu privire la căile de dezvoltare durabilă. Eforturile lor au contribuit în mod semnificativ la consolidarea economiei Moldovei prin promovarea politicilor care încurajează întreprinderile durabile și pun accent pe o abordare a problemelor economice, sociale și de muncă care au omul în centrul său. Odată cu dobândirea de către Moldova a statutului de țară candidată la UE, apar noi oportunități și este esențial ca partenerii sociali să joace un rol activ în timpul negocierilor de aderare. Pentru a face acest lucru, partenerii sociali trebuie mai întâi să abordeze provocările care le împiedică capacitatea de a-și îndeplini în mod eficient mandatele.

Confederația Națională a Patronatului din Moldova (CNPM) este principalul reprezentant al angajatorilor din Moldova. De la înființare, organizația a depus eforturi pentru a se moderniza și a-și crește numărul de membri. Cu toate acestea, eficiența limitată a dialogului social în țară subminează valoarea acțiunii colective și face ca întreprinderile să ezite să se asocieze. Acest lucru limitează creșterea CNPM, diminuând capacitatea sa financiară și tehnică și făcând dificilă implicarea sa efectivă în dialogul social, furnizarea de servicii de calitate și promovarea unui mediu de afaceri mai favorabil. Pentru a face față acestor provocări, este esențial ca CNPM să continue procesul de modernizare, astfel încât să revigoreze angajamentul membrilor actuali și să se extindă în sectoare noi și sub-reprezentate. Acest lucru va spori capacitatea CNPM de a pleda pentru reforme politice bazate pe dovezi și date, care să favorizeze creșterea întreprinderilor, consolidându-și astfel poziția în dialogul social.

Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova (CNSM) și-a exprimat în mod repetat îngrijorarea cu privire la încălcarea drepturilor lucrătorilor în Moldova. În ceea ce privește dialogul social la nivel național, Moldova are potențialul de a promova în continuare guvernanta democratică și participarea prin negocieri de bună credință privind politicile referitoare la muncă. În pofida provocărilor, sindicatele au depus eforturi în ultimii ani pentru a-și moderniza structura și serviciile oferite membrilor, pentru a influența deciziile politice prin intermediul dialogului social.

CNSM își va consolida în continuare capacitatea de a se angaja în dialogul social și de a informa elaborarea politicilor prin contribuții de înaltă calitate bazate pe standardele internaționale de muncă și pe acquis-ul UE. Se va acorda prioritate sprijinului oferit de CNSM organizațiilor membre și lucrătorilor în domeniul dezvoltării organizaționale și comunicării.

Pe lângă sprijinul instituțional în cadrul acestui rezultat, atât CNPM, cât și CNSM vor fi pe deplin implicate în celelalte rezultate ale PȚMD.

Teoria schimbării

Dacă partenerii sociali, cu sprijinul OIM, continuă să își modernizeze organizațiile și să pună în aplicare strategii de recrutare și de comunicare care vizează întreprinderile și lucrătorii din sectoarele sub-reprezentate; și **dacă** OIM continuă să consolideze capacitatea organizațiilor patronale și sindicale în materie de promovare a politicilor bazate pe dovezi; și **dacă** OIM continuă să asiste partenerii sociali în vederea sporirii ofertei lor de servicii; și **dacă** OIM oferă sprijin în dezvoltarea competențelor de

comunicare solide pentru a promova în mod eficient beneficiile dialogului social și ale acțiunii colective,

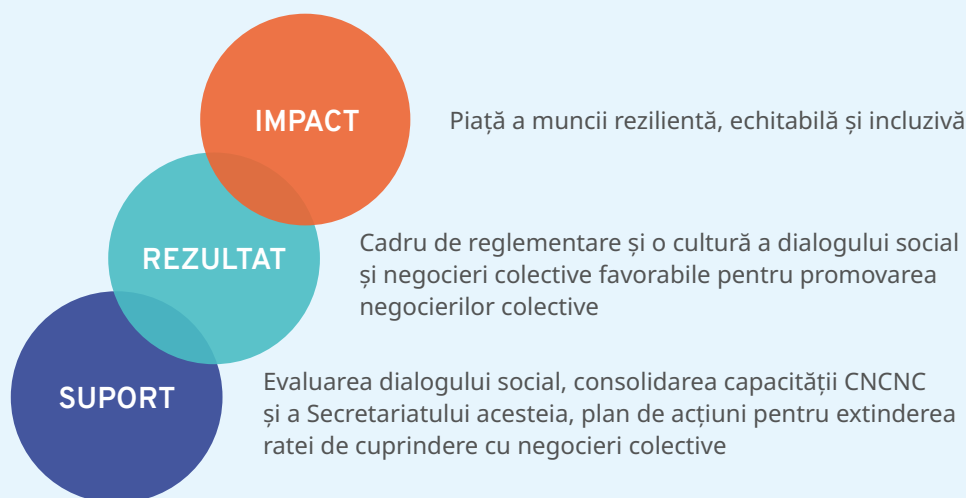
...**atunci** organizațiile patronale și sindicale vor fi mai eficiente în procesul de elaborare a politicilor și a legislației, inclusiv în discuțiile privind alinierea legislațiilor naționale la standardele internaționale de muncă și la acquis-ul UE într-un mod care să asigure un echilibru corect între drepturile și interesele angajatorilor și ale lucrătorilor,

...ceea ce va **conduce la** o guvernare democratică consolidată, la progrese în procesul de aderare la UE și la politici economice, sociale și de ocupare a forței de muncă echitabile.

Schimbările planificate vor contribui la realizarea de către Republica Moldova a rezultatului strategic de politică nr. 2 al cadrului de buget OIM pentru anii 2024–2025 și a țintelor ODD 8.5 și 8.8.



► MODEL DE INTERVENȚIE



► MĂSURAREA PERFORMANȚEI

Adoptarea Planului de acțiune pentru promovarea dialogului social și a negocierilor colective.

SITUAȚIE DE
REFERINȚĂ

0 (2024).

ȚINTĂ

1 (2026).

Punerea în aplicare a cel puțin 50% din activitățile din planul de acțiune.

SITUAȚIE DE
REFERINȚĂ

0

ȚINTĂ

Cel puțin **50%** (2027).

Argumentul în favoarea intervenției

Rezultatul 1.3 *Dialog social consolidat și negocieri colective eficiente*

Comisia Națională pentru Consultări și Negocieri Colective (CNCNC) servește drept platformă principală pentru discuțiile tripartite, dar adesea nu reușește să exercite o influență semnificativă asupra deciziilor politice cheie. Deși comisia și-a reluat activitățile obișnuite în 2021 și are un rol important în negocierea reformelor legislației muncii, eficacitatea sa generală a fost afectată de tendința de a ocoli mecanismele tripartite tradiționale în favoarea platformelor consultative alternative.

Negocierea colectivă este un drept fundamental. Acesta este consacrat în Constituția OIM și reafirmat în Declarația OIM din 1998 privind principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă. Negocierea colectivă este un mijloc esențial prin care angajatorii, organizațiile acestora și sindicatele pot stabili salarii și condiții de muncă echitabile, precum și relații de muncă sănătoase. În calitate de țară care se pregătește pentru aderarea la UE, promovarea negocierilor colective ar trebui să devină și mai urgentă pentru Moldova, deoarece este consacrată în Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (articolul 28) și inclusă în Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (articolele 151–156). Rolul partenerilor sociali este subliniat într-o gamă largă de surse relevante ale acquis-ului UE, inclusiv Directiva privind salariile minime adecvate în UE (2022/2041), Directiva privind munca prin agent de muncă temporară (2008/104/CE) și Directiva privind organizarea timpului de lucru (Directiva 2003/88/CE).

Deși cadrul legislativ care reglementează dialogul social și negocierea colectivă este bine dezvoltat, în practică, partenerii sociali nu sunt consultați în mod constant cu privire la deciziile politice care afectează în mod direct lucrătorii și angajatorii și există o lipsă de capacitate în rândul constituenților de a se angaja într-un dialog social bine informat și strategic. Negocierea colectivă rămâne limitată, acoperirea fiind estimată la 43%, cu mult sub obiectivul de 80% din Directiva UE privind salariile minime adecvate. Printre principalele provocări se numără reprezentarea slabă a sindicatelor în întreprinderile private, nivelul limitat de negociere colectivă la nivel de raion și reprezentarea redusă a organizațiilor patronale în anumite sectoare.

Pentru ca dialogul social și negocierile colective să contribuie la o piață a muncii echitabilă și dinamică, capabilă să rețină și să atragă forța de muncă necesară pentru a atinge obiectivele de creștere economică ale Republicii Moldova, constituenții vor trebui să elaboreze și să pună în aplicare un plan de acțiune strategic, bazat pe o înțelegere a faptului că dialogul social și negocierile de bună credință sunt o condiție sine-qua-non. Pentru aceasta, cadrul care reglementează dialogul social și negocierile colective trebuie să corespundă standardelor internaționale în domeniul muncii și acquis-ului UE aferent, iar partenerii sociali trebuie să dispună de cunoștințele și competențele necesare pentru a se angaja în dialog social și negocieri în cunoștință de cauză și cu bună credință.

Partenerii sociali trebuie să își extindă numărul de membri în sectoarele care în prezent nu sunt bine acoperite de acorduri colective și să devină mai incluzivi, ajungând la lucrătorii cu forme nonstandard de ocupare (salariați cu normă parțială, lucrători pe platformă, etc.) și la cei care nu sunt în mod tradițional membri de sindicat, cum ar fi lucrătorii casnici și

Teoria schimbării

lucrătorii migranți. Fără de aceasta, capacitatea partenerilor sociali de a proteja drepturile și interesele membrilor lor va fi slăbită și mai mult, iar influența lor în modelarea pieței muncii din Moldova va fi diminuată.

Dacă constituenții vor elabora și implementa, cu sprijinul OIM, un plan național de acțiune pentru promovarea dialogului social și a negocierilor colective,

...**atunci** cadrul de reglementare și cultura dialogului social vor deveni mai favorabile promovării negocierii colective, iar membrii constituenți vor dezvolta capacități îmbunătățite de apărare și promovare a drepturilor și intereselor membrilor lor,

...ceea ce va **duce la** o piață a muncii mai rezistentă, echitabilă și incluzivă, mai potrivită pentru a sprijini obiectivele de creștere și dezvoltare socială pe termen lung ale Republicii Moldova.

Schimbările planificate vor contribui la realizarea de către Republica Moldova a rezultatului strategic de politică nr. 2 al cadrului de buget OIM pentru anii 2024–2025 și a țintei ODD 8.8.



► MODEL DE INTERVENȚIE



► MĂSURAREA PERFORMANȚEI

Adoptarea unei strategii naționale sau plan de acțiune pentru îmbunătățirea guvernancei financiare a sistemului de pensii, asigurând transparență, sustenabilitate și angajamentul părților.

SITUAȚIE DE
REFERINȚĂ

0 (2024).

ȚINTĂ

1 (2027).

Numărul de acorduri bilaterale de asigurări sociale negociate.

SITUAȚIE DE
REFERINȚĂ

18 (2024).

ȚINTĂ

24 (2027).

Adoptarea unei strategii naționale sau a unui plan de acțiune pentru îmbunătățirea cadrului legislativ care reglementează indemnizațiile pentru accidente de muncă.

SITUAȚIE DE
REFERINȚĂ

0 (2024).

ȚINTĂ

1 (2026).

Prioritate 2 Protecție sporită a lucrătorilor

Rezultatul 2.1 *Un sistem de securitate socială îmbunătățit și sustenabil*

Argumentul în favoarea intervenției

Republica Moldova a înregistrat progrese în îmbunătățirea sistemului de protecție socială prin extinderea beneficiilor și implementarea indexării anuale a prestațiilor sociale pentru a reflecta modificările costului vieții.

Pentru a consolida și susține în continuare sistemul de asigurări sociale din Moldova, sunt necesare mai multe îmbunătățiri:

- 1) Extinderea acoperirii cu prestații de securitate socială, în special pentru grupurile vulnerabile, inclusiv femeile, copiii, persoanele cu dizabilități și lucrătorii din sectorul informal. Aceasta include revizuirea legislației existente pentru a asigura alinierea la standardele și bunele practici internaționale.
- 2) Stabilirea unor mecanisme de finanțare durabile pentru viabilitatea pe termen lung a sistemului de asigurări sociale. Aceasta implică diversificarea surselor de finanțare și îmbunătățirea ratelor de colectare a contribuțiilor, cu scopul de a menține indexarea prestațiilor în funcție de inflație pentru a le menține puterea de cumpărare.
- 3) Implementarea soluțiilor digitale pentru a îmbunătăți eficiența și accesibilitatea în cadrul sistemului de asigurări sociale. Aceasta include modernizarea sistemului informatic integrat pentru a eficientiza procesele și a reduce fraudă.
- 4) Consolidarea capacității instituțiilor care administrează sistemul prin formarea personalului, cu scopul de a îmbunătăți furnizarea serviciilor și promovarea unei culturi a responsabilității și transparenței.
- 5) Extinderea numărului de acorduri bilaterale de asigurări sociale cu statele membre UE și alte state unde există muncitori proveniți din Republica Moldova.

Intervenția se aliniază cu alte rezultate, în special cu rezultatele 2.2, 2.4, 3.1 și 3.2. Prin consolidarea sistemului de asigurări sociale, Moldova poate îmbunătăți condițiile socio-economice generale, reduce inegalitățile și promova o creștere favorabilă incluziunii.

Teoria schimbării

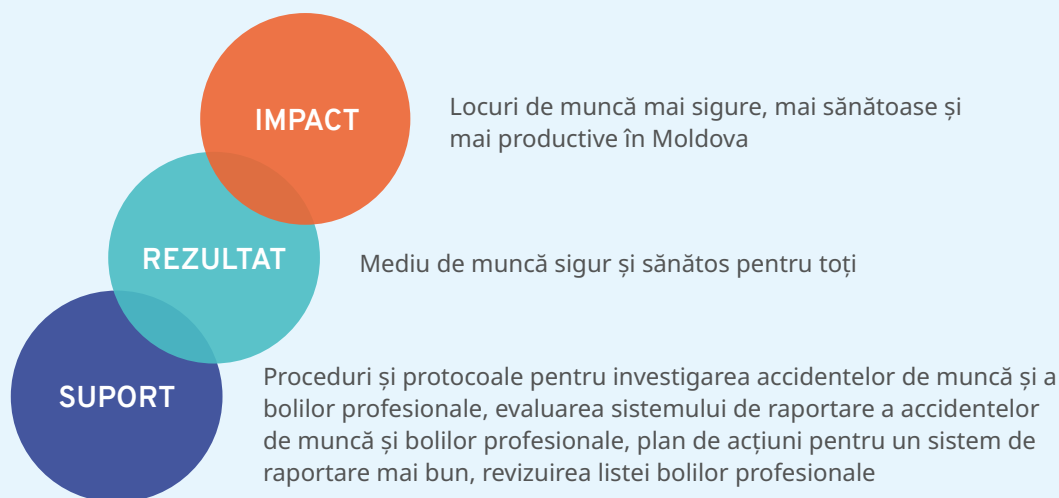
Dacă membrii constituenți din Moldova primesc sprijinul OIM pentru a evalua compatibilitatea sistemului de asigurări sociale cu cerințele minime stabilite prin Convenția 102; și **dacă** părțile interesate se angajează în dialog tripart care consolidează structurile de guvernare în cadrul sistemului de asigurări sociale; și **dacă** OIM consolidează capacitățile guvernului de a negocia acorduri bilaterale de asigurare socială; și **dacă** membrii constituenți, cu sprijinul OIM, efectuează o evaluare a legii care reglementează accidentele de muncă,

...**atunci** membrii constituenți vor fi pregătiți să pună în aplicare politici și practici eficiente care să asigure o acoperire cuprinzătoare și beneficii mai bune pentru toți lucrătorii, în special pentru cei vulnerabili, cum ar fi lucrătorii din agricultură sau cei care prestează muncă informală,

...ceea ce **va duce** la extinderea protecției sociale, formalizarea muncii, reducerea sărăciei și a inegalităților și la o creștere economică durabilă și incluzivă.

Schimbările planificate vor contribui la realizarea de către Republica Moldova a rezultatului strategic de politică nr. 7 al cadrului de buget OIM pentru anii 2024–2025 și a Țintelor ODD 1.3 și 8.8.

► MODEL DE INTERVENȚIE



► MĂSURAREA PERFORMANȚEI

Adoptarea listei revizuite a bolilor profesionale luând în considerare lista OIM din 2010.

SITUAȚIE DE
REFERINȚĂ

Lista în vigoare (2024).

ȚINTĂ

Lista revizuită către anul 2027.

Procedura revizuită de investigare a accidentelor de muncă, cu excepția bolilor profesionale.

SITUAȚIE DE
REFERINȚĂ

Procedura în vigoare (2024).

ȚINTĂ

Procedura revizuită către anul 2027.

Cadru juridic actualizat, aliniat cu cerințele standardelor Eurostat ESAW și EODS.

SITUAȚIE DE
REFERINȚĂ

Cadrul juridic actual nu este aliniat cu cerințele ESAW și EODS (2024).

ȚINTĂ

Cadrul juridic actualizat și aliniat la cerințele ESAW și EODS (2027).

Argumentul în favoarea intervenției

Rezultatul 2.2 Mediu de muncă sigur și sănătos pentru toți

Inspecția muncii este esențială pentru asigurarea unui mediu de lucru sigur și sănătos și pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale. Investigarea acestor evenimente este necesară pentru punerea în aplicare a măsurilor de control și evitarea repetării. Cu toate acestea, în pofida eforturilor de consolidare a inspecției muncii, persistă limitări semnificative în acest domeniu. Provocările includ o abordare mai degrabă persecutorie decât preventivă a inspecțiilor, o colaborare limitată între instituții și o investigare insuficientă a accidentelor. În prezent, legislația prevede obligativitatea investigării doar pentru accidente grave și mortale, în timp ce bolile profesionale sunt rareori investigate din cauza unui cadru normativ și instituțional insuficient.

Consolidarea capacității de inspecție a muncii necesită resurse adiționale, cadre procedurale și protocoale interinstituționale, aliniate la cele mai bune practici din țările UE. De asemenea, este esențial să se abordeze problema sub-raportării accidentelor non-fatale și a bolilor profesionale.

În procesul de aderare a Republicii Moldova la UE, se impune modernizarea colectării datelor privind sănătatea la locul de muncă și alinierea acestora la standardele Eurostat (ESAW și EODS). Cercetările istorice, cum ar fi ratele de accidente ale lui Heinrich și Bird, permit interpretarea incidentelor minore pentru a prevedea și preveni accidentele grave.

Este necesară o revizuire a listei bolilor profesionale recunoscute în Republica Moldova, în corelare cu lista OIM din 2010 și versiunea actualizată în curs de elaborare. Îmbunătățirea mecanismelor de raportare a accidentelor non-fatale și a bolilor profesionale în conformitate cu standardele UE este o prioritate.

Dezvoltarea serviciilor de sănătate la locul de muncă, aliniate Convenției 161 și Recomandării 171 a OIM, va contribui la îmbunătățirea condițiilor de muncă și la implementarea măsurilor de prevenție. Sistemul dual din Moldova de servicii de sănătate ocupațională publice și private se confruntă cu provocări, inclusiv ineficiențe în sistemul public și performanțe sub standarde în serviciile private din cauza formării insuficiente și a lipsei criteriilor de evaluare.

Teoria schimbării

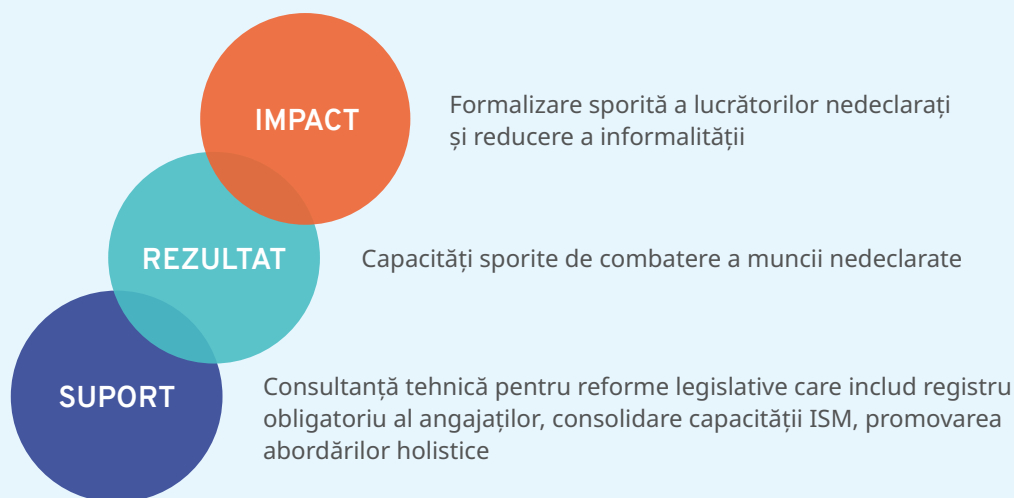
Dacă OIM consolidează capacitatea Inspecției de Stat a Muncii de a investiga accidentele de muncă și bolile profesionale și **dacă** constituenții, cu sprijinul OIM, efectuează o evaluare cuprinzătoare a sistemului de raportare a accidentelor de muncă și a bolilor profesionale și **dacă** constituenții, cu sprijinul OIM, elaborează un plan de acțiune menit să îmbunătățească acest sistem și să reducă sub-raportarea și **dacă** OIM oferă consultanță cu privire la revizuirea listei bolilor profesionale,

...atunci constituenții vor fi pregătiți să ia decizii în cunoștință de cauză și să întreprindă acțiunile necesare pentru a dezvolta un sistem și o cultură pentru promovarea mediilor de lucru sigure și sănătoase pentru toți, în conformitate cu standardele internaționale,

...ceea ce va **duce la** locuri de muncă mai sigure, mai sănătoase și mai productive în Moldova.

Schimbările planificate vor contribui la realizarea de către Republica Moldova a rezultatului strategic de politică nr 6 al cadrului de buget OIM 2024-2025 și a țintei ODD 8.8.

► MODEL DE INTERVENȚIE



► MĂSURAREA PERFORMANȚEI

Ponderea măsurilor cheie incluse în Programului Național de reducere a muncii nedeclarate 2024–2025 implementate.

SITUAȚIE DE
REFERINȚĂ

10% (2024).

ȚINTĂ

50% (2025).

Programul Național de reducere a muncii nedeclarate 2026–2027 elaborat și prezentat la CNCNC pentru validare

SITUAȚIE DE
REFERINȚĂ

0

ȚINTĂ

1 (2026).

Rezultatul 2.3 Capacități consolidate de combatere a muncii nedeclarate

Argumentul în favoarea intervenției

În ultimii cinci ani, au fost introduse mai multe modificări în cadrul de reglementare pentru a combate munca nedeclarată, inclusiv o lege care permite inspectorilor de muncă să efectueze vizite inopinate. Reforma Inspectoratului de Stat al Muncii (ISM) a consolidat, de asemenea, capacitatea de combatere a muncii nedeclarate.

Începând cu 2018, contribuțiile de asigurări sociale sunt raportate printr-un sistem unificat, iar eforturile de formalizare a activităților independente au dus la simplificarea obligațiilor juridice și fiscale. În ceea ce privește organele de executare, Serviciul Fiscal de Stat a dat prioritate combaterii muncii nedeclarate prin intermediul planului său anual, „Declară. Legalizează achitarea salariilor”, iar ISM a fost supus unei reforme profunde, care a dus la o creștere a identificării cazurilor și a înregistrării lucrătorilor.

Potrivit Ministerului Muncii și Protecției Sociale, numai în 2024, ISM a identificat 3088 de lucrători fără contracte de muncă, echivalent cu circa 7% din totalul estimat al lucrătorilor informal din Republica Moldova. Dintre aceștia, 2496 lucrători (80,8%) și-au formalizat relațiile de muncă. Noile criterii de evaluare a riscurilor și accesul la datele Serviciului Fiscal de Stat au îmbunătățit direcționarea și eficacitatea inspecțiilor. Colaborarea dintre Serviciul Fiscal de Stat, ISM și Casa Națională de Asigurări Sociale a îmbunătățit schimbul de informații și coordonarea.

În pofida progreselor recente, persistă lacune semnificative. Codul Muncii din Republica Moldova nu reglementează munca ocazională, munca temporară prin agenții, munca pe platforme digitale sau partajarea locurilor de muncă. De asemenea, activitatea independentă nu are o definiție juridică, iar eforturile de a o oficializa nu au dus încă la extinderea acoperirii cu asigurări sociale, care rămâne limitată și exclude beneficii-cheie precum protecția maternității.

Organismele de inspecție se confruntă, de asemenea, cu provocări vizibile. Inspecțiile inopinate sunt permise numai în urma unei evaluări a riscurilor și a unor dovezi concrete de muncă nedeclarată. În plus, angajatorii au la dispoziție 10 zile pentru a înregistra noii angajați, ceea ce complică eforturile de monitorizare și soluționare a încălcărilor normelor de muncă. În cele din urmă, cooperarea dintre autoritățile de aplicare a legii și partenerii sociali în ceea ce privește munca nedeclarată este limitată și de regulă ad-hoc, concentrându-se pe inițiative comune precum campaniile de sensibilizare.

În 2024, Ministerul Muncii și Protecției Sociale a aprobat Programul național de combatere a muncii nedeclarate 2024-2025, care combină aplicarea legii, stimulentele, reformele instituționale și sensibilizarea opiniei publice pentru a încuraja trecerea la ocuparea oficială a forței de muncă. OIM va sprijini punerea sa în aplicare, concentrându-se pe următoarele intervenții:

- i) modificarea cadrului juridic pentru a include un registru obligatoriu al lucrătorilor și asigurarea unei protecții depline pentru lucrătorii vulnerabili;
- ii) sprijinirea punerii în aplicare a reformei în curs de desfășurare a ISM;

- iii) consolidarea capacității instituțiilor relevante și a partenerilor sociali de a combate informalitatea;
- iv) îmbunătățirea coordonării între diferitele organisme de aplicare a legii și partenerii sociali pentru a întreprinde acțiuni comune.

OIM va colabora cu Ministerul Muncii și Protecției Sociale, Serviciul Fiscal, Casa Națională de Asigurări Sociale, Ministerul Economiei, Confederația Națională a Sindicatelor și Confederația Națională a Patronatelor.

Acest rezultat va fi pus în aplicare în strânsă coordonare cu rezultatul 4.4. privind egalitatea de gen, care include inițiative privind formalizarea sectorului de îngrijire extrem de feminizat și formalizarea întreprinderilor deținute de femei.

Teoria schimbării

Dacă constituenții, cu sprijinul OIM, promovează reforme legislative, care includ printre altele registrul obligatoriu al angajaților, protecția deplină a lucrătorilor vulnerabili; **dacă** reforma actuală a ISM este implementată eficient; și **dacă** colaborează la inițiative comune și sensibilizează lucrătorii, angajatorii și cetățenii,

...**atunci** Programul național de combatere a muncii nedeclarate va fi pus în aplicare în mod eficient,

...**ducând** la o formalizare sporită a lucrătorilor nedeclarați și la o reducere a informalității.

Schimbările planificate vor contribui la realizarea de către Republica Moldova a rezultatului strategic de politică nr. 6 al OIM PB24–25 și a țintelor ODD 8.3 și 8.8.



► MODEL DE INTERVENȚIE



► MĂSURAREA PERFORMANȚEI

Numărul de persoane cu dizabilități care beneficiază de măsuri active pe piața muncii (dezagregat în funcție de sex și vârstă).

SITUAȚIE DE
REFERINȚĂ

268 (2023); **154** (intermediară 2024).

ȚINTĂ

400; cel puțin **40%** femei (2027).

Numărul de tineri și tinere NEET contactate și activate (dezagregat pe sexe).

SITUAȚIE DE
REFERINȚĂ

0 (2023); **447** (intermediară 2024).

ȚINTĂ

2000; cel puțin **60%** femei (2027).

Numărul Comisiilor Teritoriale de Consultări și Negocieri Colective implicate în LEP.

SITUAȚIE DE
REFERINȚĂ

7 (2024).

ȚINTĂ

9 (2027).

Prioritate 3 Consolidarea politicilor de ocupare, dezvoltarea competențelor și a întreprinderilor

Rezultatul 3.1 Strategii eficiente de activare puse în aplicare la nivel național și local

Argumentul în favoarea intervenției

Strategiile de activare mai bine articulate sunt necesare în Republica Moldova pentru a facilita integrarea persoanelor subocupate, a șomerilor – în special a celor de lungă durată – și a persoanelor inactive cu diferite grade de atașament față de piața muncii. Aceste strategii trebuie să reducă barierele structurale care împiedică participarea activă.

Ratele de participare la forța de muncă rămân scăzute în Moldova (41,4% pentru femei și 49,5% pentru bărbați), deși au crescut marginal pentru anumite subgrupuri în comparație cu nivelurile pre-pandemice (3,2 p.p pentru femei și 2,5 p.p pentru bărbați) și mai mult în zonele rurale. Cu toate acestea, tinerii moldoveni se confruntă simultan cu creșterea ratei șomajului (de la 9,2% în 2021 la 11,5% în 2023) și cu scăderea ratei de ocupare a forței de muncă (o reducere de 5,2 p.p pentru bărbații tineri și o reducere de 1,9 p.p pentru femeile tinere între 2021 și 2023). Rata NEET (15–29 de ani) este mai mult decât dublă față de media UE (23,1 % față de 11,2%). Aceste provocări sunt deosebit de pronunțate în rândul locuitorilor din mediul rural și al femeilor din toate grupele de vârstă, reflectând disparitățile mai largi de gen pe piața muncii.

Ratele de participare și de ocupare a forței de muncă pentru persoanele cu dizabilități au crescut după pandemie (17% și, respectiv, 15,8% în 2023), dar rămân semnificativ sub mediile europene (57% și 53,1%).

Pentru a fi eficiente, strategiile de activare trebuie să urmeze bunele practici ale UE și standardele internaționale în domeniu, care recomandă:

- i) o abordare personalizată care să ajute persoanele să depășească dezavantajele specifice de pe piața muncii, ținând cont în mod corespunzător de caracteristicile lor personale și de situația de pe piața muncii din zonele în care locuiesc;
- ii) o bună articulare a măsurilor pasive și active pe piața muncii, bazate pe monitorizare și urmărire continuă;
- iii) servicii publice de ocupare a forței de muncă bine structurate, finanțate și eficiente, care funcționează în parteneriat cu alți furnizori de servicii publici și privați relevanți, la nivel național și local.

Republica Moldova a înregistrat progrese inițiale în aceste direcții, dar este necesar să se avanseze cu implementarea completă a reformelor prevăzute în Programul Național pentru Ocupare 2022–2026, inclusiv prin alocări de fonduri adecvate pentru măsuri de identificare și activare.

Teoria schimbării

Dacă constituenții, cu sprijinul OIM, dezvoltă abordări, instrumente și servicii adaptate care permit persoanelor vulnerabile să depășească dezavantajul specific de pe piața muncii, optimizează punerea în aplicare a politicilor privind piața muncii și îmbunătățesc performanța Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM),

...**atunci** pot fi concepute, finanțate și implementate strategii eficiente de activare în întreaga țară,

...ceea ce va **duce la** îmbunătățirea rezultatelor pe piața muncii pentru toți.

Schimbările planificate vor contribui la atingerea de către Republica Moldova a rezultatului de politică strategică nr. 3 al cadrului de buget OIM 2024-2025 și a țintelor ODD 8.5; 8.6. Ipotezele care stau la baza acestui rezultat includ faptul că piața forței de muncă din Moldova nu ar trebui să se restrângă în continuare, iar cererea de forță de muncă ar trebui să continue să crească în conformitate cu criteriile muncii decente, astfel încât oamenii să fie activați în locuri de muncă de bună calitate. În plus, abordările de activare și reformele relevante incluse în PȚMD necesită un spațiu fiscal adecvat pentru a asigura fondurile necesare punerii în aplicare.



► MODEL DE INTERVENȚIE



► MĂSURAREA PERFORMANȚEI

Proiecții privind piața forței de muncă puse la dispoziția MMPS și ANOFM.

SITUAȚIE DE
REFERINȚĂ

Lipsa (2024).

ȚINTĂ

Disponibile (2027).

Argumentul în favoarea intervenției

Rezultatul 3.2 Cunoștințe consolidate pentru gestionarea migrației

Exodul persoanelor cu vârsta aptă de muncă exacerbează deficitul de forță de muncă și de competențe din Moldova, creând lacune atât în ocupații cu înaltă calificare, cât și în cele cu calificare redusă. În plus, se adaugă la nepotrivirile existente în materie de competențe. Pentru a răspunde acestui deficit, angajatorii recurg din ce în ce mai des la forță de muncă din străinătate.

Pentru a aborda deficitul de forță de muncă și riscurile asociate, constituenții planifică să îmbunătățească politica de migrație a Moldovei într-o manieră negociată și tripartită, pe baza dovezilor privind cererea de pe piața muncii în sectoare specifice.

Se va acorda atenție complementarității investițiilor cu strategiile de ocupare pentru a valorifica potențialul neexploatat al lucrătorilor autohtoni, dezvoltând în același timp politici care evită opoziția între lucrătorii autohtoni și migranți și promovează tratamentul echitabil pentru toți.

Se va pune accent pe consolidarea instrumentelor naționale de gestionare a migrației forței de muncă, în conformitate cu standardele internaționale. Aceste instrumente trebuie să se bazeze pe îmbunătățirea colectării de date și a analizei deficitului de forță de muncă și de competențe, pe dialogul politic structurat și bazat pe dovezi – inclusiv la nivel sectorial – și pe implicarea activă a partenerilor sociali în formularea politicilor de migrație. Complementar, vor fi promovate acordurile de securitate socială (a se vedea rezultatul 2.1) și o implicare mai structurată a diasporei, inclusiv prin atragerea de competențe și investiții.

Teoria schimbării

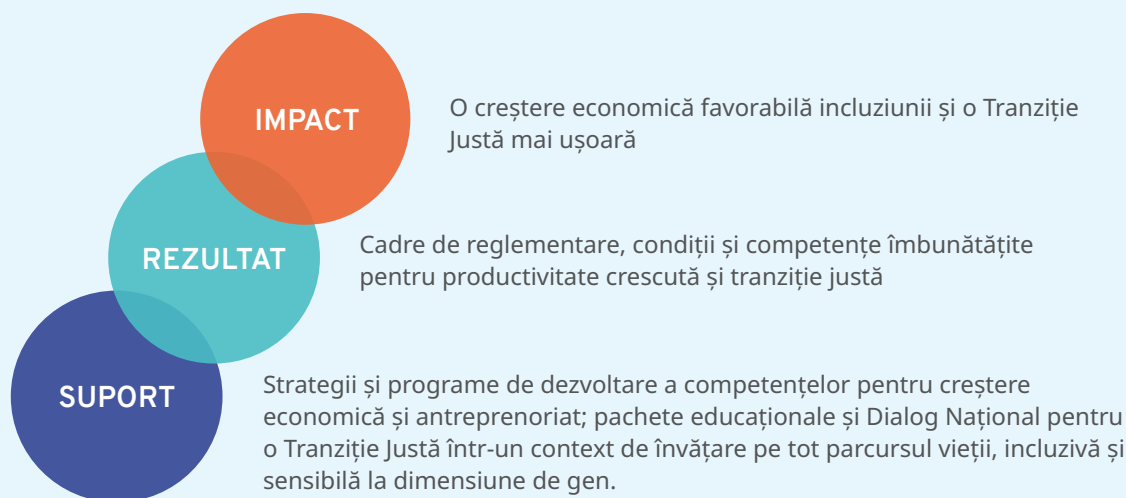
Dacă constituenții, cu sprijinul OIM, îmbunătățesc disponibilitatea datelor și a informațiilor privind dezechilibrele în materie de forță de muncă și se angajează într-un dialog bazat pe dovezi (inclusiv la nivel sectorial) privind combinația adecvată de politici pentru a aborda dezechilibrele în materie de forță de muncă,

...**atunci** caceștia vor avea capacități mai bune de a gestiona migrația forței de muncă,

...ceea ce va **duce la** îmbunătățirea politicilor și a rezultatelor de pe piața muncii atât pentru lucrătorii autohtoni, cât și pentru cei veniți din străinătate.

Schimbările planificate vor contribui la realizarea de către Republica Moldova a rezultatului de politică strategică nr. 3 a cadrului de buget al OIM PB24-25 și a ȋntelilor ODD 8.5, 8.8, 10.7, 17.2. Principala ipoteză care stă la baza acestui rezultat este că respectarea principiului egalității de tratament și asigurarea condițiilor de muncă decentă pentru toți lucrătorii sunt esențiale pentru eficiența politicilor de migrație a forței de muncă.

► MODEL DE INTERVENȚIE



► MĂSURAREA PERFORMANȚEI

Numărul de exerciții de anticipare a nevoilor sectoriale de competențe în sectorul energiilor regenerabile, validate oficial.

SITUAȚIE DE
REFERINȚĂ

0 (2024).

ȚINTĂ

1 (2026).

Numărul de evenimente de dialog desfășurate la nivel național.

SITUAȚIE DE
REFERINȚĂ

1 (2024).

ȚINTĂ

2 (2026).

Numărul de pachete educaționale noi elaborate.

SITUAȚIE DE
REFERINȚĂ

0 (2024).

ȚINTĂ

4 (2026).

Argumentul în favoarea intervenției

Rezultatul 3.3 *Cadru îmbunătățit, condiții și competențe adecvate pentru creșterea productivității și asigurarea unei tranziții juste*

Pentru a aborda provocările pieței muncii, productivitatea scăzută și inegalitățile de venit, Moldova a investit în reformarea învățământului profesional tehnic (IPT), precum și în învățarea pe tot parcursul vieții. Continuarea acestor măsuri este prevăzută și în Strategia de dezvoltare „Educația 2030”. Cu toate acestea, sistemul IPT se confruntă încă cu provocări structurale, cum ar fi investițiile insuficiente, anticiparea ineficientă a nevoilor de competențe și lipsa de coordonare cu sectorul privat. Educația și formarea profesională continuă (FPC) și oportunitățile de învățare pe tot parcursul vieții rămân limitate, în special pentru adulții din zonele rurale și pentru femeile slab calificate.

Tranziția digitală și tranziția justă necesită competențe specifice legate de digitalizare și de energii regenerabile, implicând investiții semnificative în infrastructură, tehnologie și dezvoltarea pieței. Antreprenoriatul și dezvoltarea întreprinderilor mici sunt esențiale pentru creșterea economică a Moldovei, întreprinderile mici și mijlocii (IMM-uri) angajând o parte semnificativă a forței de muncă. De asemenea, programele care vizează antreprenoriatul în rândul tinerilor și formarea lor profesională sunt importante pentru a integra tinerii pe piața muncii.

Pentru realizarea obiectivelor de mai sus, OIM va colabora cu Ministerul Muncii și Protecției Sociale și Ministerul Educației și Cercetării și cu partenerii sociali, cu școlile și centrele de excelență, cu comitetele sectoriale pentru formare profesională, cu Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, precum și cu alți actori, precum Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale, Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării, Ministerul Energiei.

Creșterea participării femeilor necesită măsuri dedicate de informare, orientare profesională și sprijin pentru reconversie, completate de extinderea serviciilor de îngrijire a copiilor și a altor persoane aflate la întreținere. Incluziunea persoanelor cu dizabilități va necesita, de asemenea, eforturi pro-active. Pentru a permite participarea refugiaților ucraineni, trebuie prevăzute măsuri speciale pentru cursurile de limbă.

În implementarea acestui rezultat, pot fi realizate sinergii cu rezultatele 3.1, 3.2 și 3.4.

Teoria schimbării

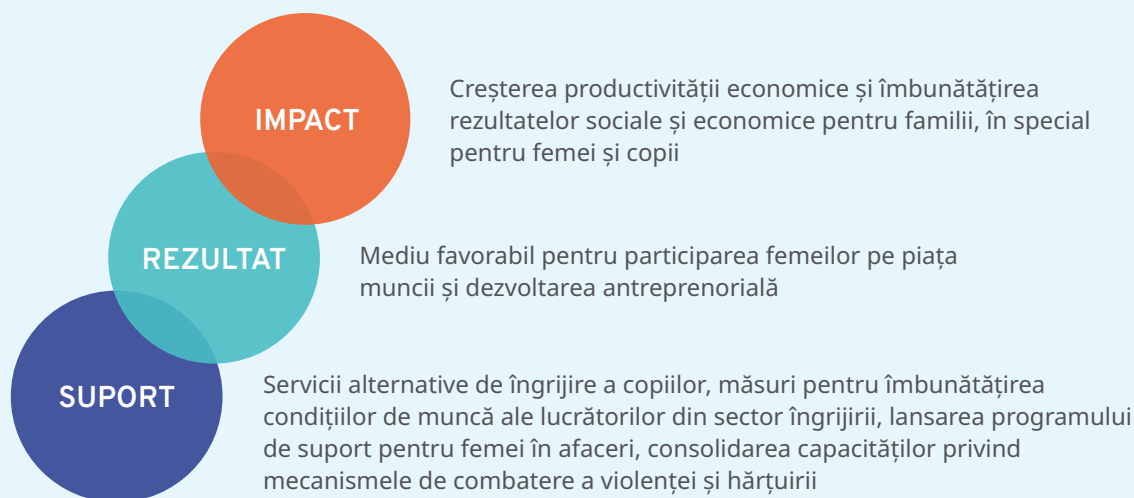
Dacă constituenții, împreună cu OIM, elaborează strategii și programe de dezvoltare a competențelor favorabile incluziunii și sensibile la dimensiunea de gen, îmbunătățesc cunoștințele și participarea la procesele legate de Contribuțiile Determinate la Nivel Național (NDC), pentru a asigura o tranziție justă și echitabilă către o economie verde, promovează spiritul antreprenorial și se angajează într-un dialog național pentru o tranziție echitabilă într-un context de învățare pe tot parcursul vieții favorabilă incluziunii de gen și dizabilitate,

...**atunci** ecapacitatea de inserție profesională și productivitatea vor fi îmbunătățite, iar incluziunea socioeconomică a femeilor și bărbaților tineri și adulți va fi sporită,

...ceea ce va **duce la** o creștere economică mai favorabilă incluziunii și o tranziție echitabilă mai ușoară în Republica Moldova.

Schimbările planificate vor contribui la realizarea de către Republica Moldova a rezultatului strategic de politică nr. 3, 4 și 5 al cadrului bugetar al OIM 2024-25 și a ODD-lor 4, 5, 8, 9 și 13.

► MODEL DE INTERVENȚIE



► MĂSURAREA PERFORMANȚEI

Numărul de inițiative ale constituenților pentru a aborda în mod eficient diferențele de remunerare între femei și bărbați și de prevenire și reducere a violenței și hărțuirii în lumea muncii.

SITUAȚIE DE
REFERINȚĂ

0 (2024).

ȚINTĂ

3 pentru fiecare constituent (2026).

Numărul de inițiative ale constituenților pentru introducerea politicilor și măsurilor aliniate cu Cadrul 5R al OIM pentru Munca Decentă.

SITUAȚIE DE
REFERINȚĂ

0 (2024).

ȚINTĂ

3 pentru fiecare constituent (2026).

Numărul de femei beneficiare care au un loc de muncă nou sau mai bun.

SITUAȚIE DE
REFERINȚĂ

0 (2024).

ȚINTĂ

cel puțin 500 (2026).

Argumentul în favoarea intervenției

Rezultatul 3.4 Mediu favorabil pentru participarea femeilor pe piața muncii și dezvoltarea întreprinderilor

Republica Moldova a înregistrat progrese semnificative în promovarea egalității de gen prin reforme menite să reducă discriminarea și să îmbunătățească accesul femeilor la piața muncii. Prestațiile de maternitate au fost îmbunătățite, iar concediul pentru creșterea copilului oferă noi opțiuni pentru facilitarea reîntoarcerii femeilor la muncă. Tații au dreptul la 15 zile de concediu de paternitate plătit pentru a promova îngrijirea în comun. Au fost introduse aranjamente de lucru flexibile pentru a ajuta părinții să găsească un echilibru între viața profesională și cea de familie. Legea nr. 367 a extins serviciile de îngrijire a copiilor cu vârste cuprinse între 0 și 3 ani, reglementând creșele la domiciliu, locurile de supraveghere a copiilor la angajatori și activitatea bonelor individuale. Legea privind transparența salarială a fost promulgată în 2022 pentru a aborda diferențele de remunerare între femei și bărbați. În plus, Convenția 190 a OIM privind combaterea violenței și hărțuirii la locul de muncă a fost ratificată în 2024, iar o nouă lege, în vigoare din mai 2025, acordă Inspectoratului de Stat al Muncii autoritatea de a investiga și aborda hărțuirea sexuală la locul de muncă. Programele care sprijină aceste reforme sunt Programul de Promovare și Asigurare a Egalității între Femei și Bărbați în Republica Moldova pentru anii 2023–2027, Programul Național privind Serviciile de Îngrijire a Copiilor cu vârsta până la 3 ani (2023–2026) și Programul de Susținere a Antreprenoriatului Feminin.

În pofida progreselor în materie de politici, femeile din Moldova, în special mamele, încă se confruntă cu obstacole în ceea ce privește intrarea pe piața muncii în condiții de muncă decente și înființarea propriilor întreprinderi. Femeile antreprenor, împovărate de responsabilitățile casnice, se confruntă cu un acces limitat la serviciile de sprijinire a afacerilor. Normele de gen adânc înrădăcinate presează femeile să acorde prioritate îngrijirii copiilor în detrimentul carierei, în timp ce bărbații care își asumă roluri de îngrijire a copiilor sunt stigmatizați. Disponibilitatea serviciilor de îngrijire a copiilor sub 3 ani este foarte redusă, iar serviciile de îngrijire a persoanelor în vârstă sunt practic inexistente. Segregarea orizontală în educație și ocuparea forței de muncă rămâne o provocare, limitând femeile la sectoarele cu salarii mai mici și perpetuând diferențele salariale. Violența și hărțuirea la locul de muncă sunt, de asemenea, frecvente, dar rareori raportate.

OIM va sprijini țara prin măsuri de stimulare a participării economice a femeilor și de îmbunătățire a condițiilor de muncă în sectorul îngrijirii. Printre inițiativele-cheie se numără facilitarea întoarcerii la locul de muncă a femeilor din concediul de îngrijire a copilului și promovarea partajării responsabilităților de îngrijire prin campanii de promovare. Pentru a răspunde cererii în creștere de servicii de îngrijire a copiilor, OIM va evalua nevoile regionale în materie de îngrijire a copiilor și va contribui la extinderea serviciilor de îngrijire a copiilor. În coordonare cu CNPM, aceasta va colabora, de asemenea, cu întreprinderile pentru a pilota soluții de îngrijire a copiilor la locul de muncă și le va ajuta să pună în aplicare politici pentru a atrage și a menține femeile la locurile de muncă. În plus, OIM va oferi sprijin femeilor antreprenoare din diferite sectoare, în special pentru a le permite să înființeze creșe și alte afaceri legate de îngrijire. Va fi efectuată o evaluare diagnostică a sectorului de îngrijire pentru a îmbunătăți condițiile de muncă și pentru a-l formaliza. În cele din

Numărul facilităților de îngrijire a copiilor create sau extinse.

SITUAȚIE DE
REFERINȚĂ

0 (2024).

ȚINTĂ

cel puțin 50 (2026).

urmă, OIM va sprijini instituțiile relevante și partenerii sociali în vederea monitorizării și reducerii diferențelor de remunerare între femei și bărbați și a combaterii violenței și hărțuirii, inclusiv prin consolidarea capacității inspectorilor de muncă de a monitoriza condițiile de muncă specifice genului. OIM va spori, de asemenea, capacitatea CNSM, în special a Comisiei pentru femei, pentru a-și consolida rolul de catalizator al schimbării și de apărător al drepturilor femeilor în întreaga țară.

OIM va colabora cu Ministerul Muncii și Protecției Sociale și cu Ministerul Dezvoltării Economice și al Digitalizării, cu Organizația pentru Dezvoltarea Antreprenoriatului (ODA), cu CNSM și CNPM, cu UN Women și UNFPA, cu AFAM și CPD, de rând cu altele.

Teoria schimbării

Dacă constituenții, cu sprijinul OIM, pun în aplicare măsuri pentru a facilita întoarcerea femeilor la muncă după naștere, pentru a promova îngrijirea partajată, implementa politici și servicii de îngrijire coerente și integrate, aliniate cu Cadrul 5R al OIM pentru Munca Decentă în Domeniul Îngrijirii și cu Rezoluția privind munca decentă și economia îngrijirii, pentru a extinde serviciile de îngrijire a copiilor, pentru a sprijini femeile antreprenoare, pentru a îmbunătăți și formaliza sectorul îngrijirii și pentru a combate inegalitățile de venit, violența și hărțuirea,

...**atunci** femeile se vor confrunta cu mai puține obstacole în calea reintegrării pe piața forței de muncă, disparitatea salarială se va reduce, responsabilitățile de îngrijire vor fi împărțite mai echitabil, serviciile de îngrijire a copiilor vor fi mai accesibile și mai fiabile, iar sectorul îngrijirii va oferi condiții de muncă, salarii și dezvoltare profesională mai bune pentru lucrători,

...ceea ce va **duce la** o piață a muncii mai echitabilă din punctul de vedere al egalității de gen, la creșterea participării femeilor la forța de muncă, la creșterea productivității economice și la îmbunătățirea rezultatelor sociale și economice pentru familii, în special pentru femei și copii.

Schimbările planificate vor contribui la realizarea de către Republica Moldova a rezultatului strategic de politică 3, 4 și 5 al cadrului de buget al OIM 2024-25 și a ODD-urilor 5 și 8.

NIDEA CAFE

- Espresso - 17⁰⁰
- Americano - 17⁰⁰
- Cappuccino - 22⁰⁰
- Latte - 27⁰⁰
- Ciocolata fierbinte - 30⁰⁰
- Ceai in asortiment - 20⁰⁰
- French-dog - 27⁰⁰



4 MODALITĂȚI DE IMPLEMENTARE, MONITORIZARE, EVALUARE, FINANȚARE, PROMOVARE ȘI COMUNICARE

4.1 Implementare, monitorizare a performanței, modalități de evaluare, rolul constituenților OIM

Implementare comună

Programul de Țară pentru Muncă Decentă va fi implementat (inclusiv prin sprijin, finanțare și monitorizare) de către constituenții din Moldova și OIM.

Va fi înființat un comitet de coordonare tripartit cu un rol clar de promovare a PTMD și de monitorizare a punerii sale în aplicare. Comitetul va examina anual punerea în aplicare (realizări și rezultate) a PTMD și validitatea teoriei sale de schimbare, sugerând ajustările necesare, abordând blocajele și contribuind la mobilizarea resurselor.

OIM va pregăti un raport anual privind progresele înregistrate, care va alimenta activitatea comitetului. OIM va comanda, de asemenea, o revizuire a programului de țară de către un expert extern la sfârșitul PTMD pentru a evalua coerența, eficacitatea, eficiența, impactul, relevanța și durabilitatea acestuia.

4.2 Riscuri

Principalele riscuri pentru acest program sunt instabilitatea politică și lipsa de resurse

Riscurile multidimensionale identificate în timpul procesului de elaborare a Cadrului de Cooperare pentru Dezvoltare Durabilă al Organizației Națiunilor Unite rămân valabile și reprezintă principalele riscuri pentru programul actual. Conflictul militar din Ucraina vecină și vulnerabilitatea Republicii Moldova la evoluțiile geopolitice rămân principalele riscuri pentru atingerea rezultatelor identificate. Strategia de atenuare presupune consolidarea parteneriatelor existente sau dezvoltarea parteneriatelor noi pentru a promova munca decentă și capacitatea de adaptare la provocările emergente.

Alinierea puternică la Cadrul de cooperare al ONU și la prioritățile naționale de dezvoltare face parte din strategia de atenuare. OIM își va consolida cooperarea cu agențiile ONU din Moldova și cu constituenții săi în vederea identificării în timp util și a atenuării comune a riscurilor.

Atingerea rezultatelor PTMD depinde de disponibilitatea resurselor financiare și umane în rândul constituenților moldoveni și al OIM. Succesul va fi posibil numai dacă constituenții vor milita ferm pentru obiectivele și

rezultatele PȚMD și vor acorda prioritate PȚMD în bugetele naționale și în programele altor organizații internaționale care sprijină țara.

Implicarea puternică și angajamentul principalelor părți interesate sunt esențiale pentru durabilitatea rezultatelor. OIM se va baza pe expertiza sa tehnică, pe modelul său de intervenție, care constă în consolidarea capacității instituționale, și pe dialogul social pentru a implica toate părțile interesate în identificarea celor mai potrivite soluții pentru contextul moldovenesc.

4.3 Plan de finanțare

Mobilizare mai eficientă de resurse

PȚMD urmează să fie finanțat din contribuția colectivă a membrilor constituenți din Republica Moldova, bugetul OIM ordinar și surse extra-bugetare, inclusiv proiecte de cooperare pentru dezvoltare. OIM și constituenții săi din Moldova vor explora oportunități și vor căuta să extindă și să diversifice baza de parteneriat.

Promovarea priorităților privind munca decentă și îmbunătățirea comunicării pentru a demonstra impactul acestora sunt esențiale pentru obținerea de resurse suplimentare. OIM și constituenții săi tripartiți din Moldova vor coordona eforturile de mobilizare a resurselor cu partenerii de dezvoltare și alte agenții de implementare pentru a realiza sinergii și complementarități.

OIM va utiliza bugetul său și resursele extrabugetare, inclusiv mecanismele de finanțare comune ale ONU, pentru a finanța unele dintre activități. Se vor depune eforturi pentru a implica partenerii de dezvoltare și alți actori-cheie în vederea asigurării coerenței și a finanțării pe termen lung a politicilor.

Rolul comitetului de coordonare al PȚMD în mobilizarea resurselor va fi central, iar progresele înregistrate în mobilizarea resurselor vor fi discutate în cadrul reuniunilor acestuia.

5 PLAN DE PROMOVARE ȘI COMUNICARE

Implementarea PȚMD este însoțită de un plan de promovare și comunicare pentru a sprijini punerea în aplicare și a spori vizibilitatea și impactul activității sale. Planul este ghidat de Strategia globală de comunicare a OIM și este aliniat la planul comun de comunicare și promovare al Organizației Națiunilor Unite.

Activitățile de comunicare vizează sensibilizarea părților interesate și a publicului cu privire la:

- ▶ Rolul standardelor internaționale ale muncii și al ODD 8 în promovarea dezvoltării incluzive și durabile în Moldova.
- ▶ Importanța parteneriatelor eficiente pentru a aborda provocările legate de munca decentă, pentru a lucra la prioritățile naționale de dezvoltare și pentru a pune în aplicare ODD-urile.
- ▶ Valoarea adăugată unică a structurii tripartite a OIM când vine vorba despre elaborarea și punerea în aplicare a unor politici, strategii și planuri naționale incluzive, durabile și echitabile.
- ▶ Istории de succes rezultate din inițiativele din cadrul PȚMD.

Activitățile de vizibilitate și comunicare vizează constituenții tripartiți, organizațiile donatoare, organizațiile societății civile și alte agenții internaționale și guvernamentale care lucrează în Republica Moldova pe aceleași teme sau pe teme similare. Publicul său secundar este publicul larg din țară. Subiectele-cheie viitoare vor fi elaborate împreună cu constituenții tripartiți. Activitățile vor fi desfășurate cu consultarea, coordonarea și/sau colaborarea acestora, utilizând în același timp instrumente și canale adecvate (evenimente, mass-media națională, site-uri web, rețele sociale).

OIM profită de participarea sa în cadrul echipei comune de comunicare a ONU pentru a spori profilul public al PȚMD și a se asigura că bunele practici și progresele PȚMD sunt prezentate în materialele de comunicare ale ONU.

NOTE DE FINAL

- 1 Guvernul Republicii Moldova, Chișinău, 2018. https://www.imf.md/press/SND_MD2030_25_Jun_eng.pdf.
- 2 *Cadrul de cooperare pentru dezvoltare durabilă al Națiunilor Unite, 2023-2027*, Chișinău, Organizația Națiunilor Unite în Moldova, https://moldova.un.org/sites/default/files/2022-12/UNSDCF%202023_2027%20final%20ENG.pdf.
- 3 Contextul de țară oferă o imagine de ansamblu a principalelor provocări în materie de ocupare a forței de muncă și de politică socială în cadrul celor patru piloni ai Agendei OIM privind munca decentă. Acesta rezumă principalele elemente ale diagnosticului de țară elaborat de consultantul OIM, dl Marcel Spatarî, care a fost validat de constituenții tripartiți în timpul atelierului de planificare PȚMD. Anexa statistică a raportului inițial este anexată la PȚMD. Aceasta nu înseamnă că noul PȚMD – prezentat în capitolul următor – va aborda toate aceste provocări. PȚMD se bazează pe prioritățile selectate de constituenții OIM din Moldova.
- 4 Alic Bîrcă, *Working life in Moldova*, Decembrie 2023.
- 5 *Profilul Pieței Muncii în Moldova, 2023/2024*, Agenția Daneză pentru Dezvoltarea Sindicatelor (DTDA).

Fotografii de copertă: © OIM

Fotografii de pe pagini ii, iv, 4, 8, 12, 19, 23, 31, 35, 44: © OIM

