



International
Labour
Organization

PROGRAM DE ȚARĂ PENTRU
MUNCĂ DECENTĂ 2021-24

**REPUBLICA
MOLDOVA**



PROGRAM DE ȚARĂ PENTRU MUNCĂ DECENTĂ 2021-24

REPUBLICA MOLDOVA

2021

CUPRINS

Abrevieri	1
Rezumat	2
Progresul țării către muncă decentă și dezvoltare sustenabilă.....	5
2.1 Contextul economic și social.....	5
2.2 Tendințe principale pe piața muncii și în politicile sociale.....	5
2.3 Progresul țintelor ODD cu privire la munca decentă.....	8
2.4 Lecții învățate	9
Priorități de țară și rezultate	11
Prioritatea 1 Ocupare incluzivă și productivă pentru tineri	11
Rezultat 1.1 Adoptarea Noii Strategii Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (SNOFM) sensibilă la dimensiunea de gen și cu accent pe tineri	11
Rezultat 1.2 O mai bună performanță a Agenției Naționale de Ocupare a Forței de Muncă ...	15
Rezultat 1.3 Un sistem operațional de anticipare a necesarului de calificări și o strategie de învățare pe tot parcursul vieții.....	17
Prioritatea 2 Protecție eficientă în muncă	19
Rezultat 2.1 O mai bună conformare a legislației și a mecanismelor de aplicare privind Securitatea și Sănătatea în Muncă (SSM) cu Standardele Internaționale de Muncă	19
Rezultat 2.2 Protecție eficientă a lucrătorilor cu risc sporit de ocupare informală (lucrători sezonieri, ocazionali, zilieri).....	21
Rezultat 2.3 Introducerea mecanismelor pentru monitorizarea și combaterea cazurilor de violență și hărțuire în lumea muncii	23
Prioritatea 3 Dialog social mai eficient.....	25
Rezultat 3.1 Platforme relevante și eficiente de dialog social la nivel național, teritorial și de unitate	25
Rezultat 3.2 Organizații puternice ale angajatorilor și lucrătorilor cu expertiză în politici și servicii de calitate pentru membrii lor	27
Modalități de management, implementare, monitorizare, raportare și evaluare	29
4.1 Implementare, monitorizare a performanței, modalități de evaluare, rolul constituenților OIM.....	29
4.2 Riscuri.....	30
Plan de finanțare	31
Planul de promovare și comunicare	32

ABREVIERI

ANOFM	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
CEACR	Comitet de Experți pentru Aplicarea Convențiilor și Recomandărilor OIM
CNCNC	Comisia Națională pentru Consultări și Negocieri Colective
CNPM	Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova
CNSM	Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova
CPDD	Cadrul de Parteneriat pentru Dezvoltare Durabila ONU-Republica Moldova
CTCNC	Comisie Teritorială pentru Consultări și Negocieri Colective
FNSO	Forme nonstandard (atipice) de ocupare
IPT	Învățământ profesional și tehnic
ISM	Inspectoratul de Stat al Muncii
ÎMM	Întreprinderi Mici și Mijlocii
LEP	Parteneriate Locale de Ocupare
MAO	Măsuri Active de Ocupare
MDL	Leu moldovenesc
NEET	Tineri care nu muncesc și nu învață
OCDE	Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică
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
SIM	Standarde Internaționale de Muncă
SNOFM	Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
SSM	Securitate și Sănătate în Muncă
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 aprobate împreună cu guverne, sindicate și patronate (membri constituenți ai OIM, în continuare numiți constituenți).

Cum s-a dezvoltat programul?

Dezvoltarea noului PȚMD s-a lansat în iulie 2020 și a aplicat abordarea sistemică a muncii decente. Acest proces inovativ a întrunit membrii constituenți și OIM pentru a estima deficitul de muncă decentă în țară și a determina prioritățile menite să aducă o schimbare plină de semnificație pentru oameni. După ce au fost alese prioritățile, OIM a realizat două analize profunde privind ocuparea tinerilor și securitatea și siguranța în muncă, pentru a identifica de ce predomină provocările și cine sunt cei mai afectați. În urma acestor evaluări, în timpul unui atelier de planificare din decembrie 2020, constituenții au ajuns la consens cu privire la obiectivele care trebuie atinse de noul Program.

Noul PȚMD sprijină prioritățile naționale de dezvoltare aliniate cu Agenda 2030 a ONU (Obiective de Dezvoltare Durabilă sau ODD), Cadrul de Parteneriat pentru Dezvoltare Durabilă ONU-Republica Moldova 2018–2022 (CPDD)¹, Acordul de Asociere UE-Republica Moldova și proiectul Strategiei Naționale de Dezvoltare “Moldova 2030”. Programul se aliniază la Inițiativa OIM de la Istanbul pentru Centenar: Viitorul Muncii Decente pentru parteneriat social puternic și responsabil în Europa și Asia Centrală.

Noul PȚMD pentru Moldova a fost conturat în perioada izbucnirii pandemiei de COVID-19 din 2020. Rezultatele pandemiei pe termen mediu și lung asupra ocupării și sistemelor de protecție socială se evidențiază tot mai mult. Prin urmare, este posibil ca prezentul document să fie revizuit în momentul în care apar evidențe noi.

Care sunt provocările unde trebuie să se acționeze?

Provocările cheie pe piața muncii din Moldova sunt (1) ratele scăzute de ocupare și nivelurile ridicate de inactivitate, în special în rândul tinerilor, femeilor și lucrătorilor vârstnici, (2) îmbătrânirea populației și emigrarea continuă, și (3) niveluri ridicate de muncă informală. Când privește condițiile de muncă și protecția socială, problemele cheie sunt rata mare a accidentelor de muncă, nivelurile scăzute ale salariilor în general și al salariul minim legal în particular, precum și cuprinderea insuficientă în sistemul de securitate socială. Trebuie intensificat dialogul social la toate nivelurile. Trebuie abordate cauzele structurale ale inegalității de gen pe piața muncii, ale violenței și hărțuirii la locul de muncă, ale participării inegale la luarea deciziilor.

Obiectivele programului

PȚMD își propune să abordeze provocările pentru care OIM are expertiza tehnică necesară. Cele trei priorități și opt rezultate așteptate pentru Programul 2021–24 sunt:

Prioritate	Rezultate
1. Ocupare incluzivă și productivă pentru tineri	1.1 Adoptarea noii Strategii Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (SNOFM), sensibilă la dimensiunea de gen, și cu accent pe tineri
	1.2 O mai bună performanță a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă
	1.3 Un sistem operațional de anticipare a necesarului de calificări și o strategie de învățare pe tot parcursul vieții
2. Protecție eficientă în muncă	2.1 O mai bună conformare a legislației și a mecanismelor de aplicare privind Securitatea și Sănătatea în Muncă (SSM) cu Standardele Internaționale de Muncă
	2.2 Protecție eficientă a lucrătorilor cu risc sporit de ocupare informală (lucrători sezonieri, ocazionali, zilieri)
	2.3 Introducerea mecanismelor pentru monitorizarea și combaterea cazurilor de violență și hărțuire în lumea muncii
3. Dialog social mai eficient	3.1 Platforme relevante și eficiente de dialog social la nivel național, teritorial și de unitate
	3.2 Organizații puternice ale angajatorilor și lucrătorilor cu expertiză în materie de politici și servicii de calitate pentru membri



2 PROGRESUL ȚĂRII CĂTRE MUNCĂ DECENTĂ ȘI DEZVOLTARE SUSTENABILĂ²

Nivelul de sărăcie a scăzut, dar veniturile continuă să fie mici

2.1 Contextul economic și social

Moldova a obținut rezultate importante în dezvoltare în ultimele două decenii, ajungând la o creștere anuală medie a Produsului Intern Brut (PIB) de 4,6 procente³ înainte de izbucnirea pandemiei de COVID-19 din 2020. Creșterea economică, fluxurile înalte și constante de remitențe și transferurile sociale au redus rata relativă a sărăciei.

S-a redus decalajul de dezvoltare dintre Republica Moldova și restul Europei. În anul 2000, produsul intern brut pe cap de locuitor era de 14 % din media UE; în 2019 și 2020, PIB al Republicii Moldova era de 29 % din media UE⁴. Republica Moldova, totuși, continuă să se afle printre țările din Europa de Est cu un nivel foarte jos al veniturilor pe cap de locuitor și al salariului brut per angajat⁵. Provocările demografice (îmbătrânirea populației și emigrarea continuă) și transformarea structurală limitată (cu un sfert dintre lucrători ocupați în agricultură), combinate cu o tranziție economică și reforme de guvernare incomplete au împiedicat dezvoltarea țării.

Declin economic ca rezultat al pandemiei de COVID-19

Ca multe alte țări din Europa Centrală și de Est, Moldova a gestionat relativ bine primul val al pandemiei din primăvara lui 2020, dar a fost lovită puternic de cel de al doilea val din toamnă/iarnă. Carantinările și recesiunea economică globală au dus la un declin economic în 2020, dar prognozele arată o revenire în următorii ani. O economie bazată cu precădere pe consum (cheltuielile de consum ale gospodăriilor din Republica Moldova reprezintă 85 % din PIB, în UE: 53 %) este mai vulnerabilă la efectele carantinării și ale altor măsuri restrictive pentru limitarea pandemiei. Situația a fost agravată de faptul că în 2020 schemele de suport pentru păstrarea locurilor de muncă și protejarea veniturilor au fost foarte modeste.

2.2 Tendințe principale pe piața muncii și în politicile sociale

Nivelului înalt de inactivitate este o provocare reală pentru piața muncii

Chiar și înainte de pandemie, creșterea economică nu a stimulat suficient de mult crearea locurilor de muncă de calitate. O privire asupra ratei șomajului este înșelătoare, deoarece a fost mereu scăzută (2000: 8 %, 2019: 5 %⁶). Problemele reale sunt nivelul ridicat de inactivitate și rata scăzută de ocupare. Ratele de ocupare în țară au fost foarte reduse în ultimele două decenii (2000: 45 %, 2019: 40 %; media UE: 53 % în 2019)⁷. Ratele de ocupare pentru femei au valori mai scăzute decât pentru bărbați (36 % vs. 44 % în 2019). Ratele joase de ocupare sunt cauzate de numărul mare

al tinerilor, femeilor sau lucrătorilor vârstnici (55 până la 64 de ani) care se află în afara forței de muncă⁸. Aproape 30 % din tinerii din Moldova nu muncesc și nu învață (NEET)⁹. Rata NEET crește pentru tinerii cu vârste mai mari, femei și locuitori din mediul rural¹⁰.

Și numărul mare de moldoveni care lucrează în străinătate explică rata redusă de ocupare. Conform datelor disponibile, până la o treime din cetățenii Republicii Moldova locuiesc în străinătate. Remitențele reprezintă 16 % din PIB¹¹, plasând Republica Moldova printre primele 20 de țări ale lumii după dependența de remitențe¹².

Ocuparea informală este în declin dar încă destul de înaltă

Chiar dacă în declin, ocuparea informală încă reprezintă un segment foarte important al pieței muncii. Conform Anchetei Forței de Muncă, publicate de BNS, în 2020, 22,4 % dintre lucrătorii moldoveni erau angajați informal, două treimi din lucrătorii informali fiind bărbați. Marea majoritate din lucrătorii informali (55 %) sunt lucrători pe cont propriu, urmați de lucrătorii familiari neremunerați (13 %), trei pătrimi dintre care sunt femei.¹³ Sectoarele cele mai expuse ocupării informale sunt agricultura și construcțiile, cu rate de ocupare informală de peste 60 %. Nivelul ridicat de ocupare informală împiedică creșterea atât de necesară a productivității (productivitatea muncii este la jumătate față de nivelul similar al lucrătorilor din Europa)¹⁴ și reduce apetitul de investiții în capitalul uman, îngreunează inovarea în afaceri și limitează spațiul fiscal pentru administrația publică¹⁵.

Impactul pandemiei de COVID-19 asupra pieței muncii

În ceea ce privește impactul pandemiei asupra pieței muncii, OIM estimează că 13 % din totalul orelor de muncă au fost pierdute în 2020 în comparație cu perioada de referință (ultimul trimestru din 2019)¹⁶. Acest declin este mai accentuat decât cantitatea medie a orelor de muncă pierdute în UE (8 %) sau în Europa și regiunea Asiei Centrale (9 %)¹⁷. Comparația indică faptul că pandemia a lovit piața muncii din Republica Moldova deosebit de puternic. Numărul de ore de muncă pierdute în Moldova în 2020 corespunde unui echivalent a 130 mii de locuri de muncă cu normă întreagă. Cu toate acestea, pierderea în ore de muncă nu semnalează o pierdere a locurilor de muncă de aceeași amploare, deoarece indicatorul include mai multe componente: ore reduse, persoane angajate dar care nu lucrează, șomaj și inactivitate.

Datele din ancheta forței de muncă indică asupra reducerii ocupării în Moldova în timpul perioadei de carantinare. Ocuparea s-a redus cu aprox. 9 % în cel de al doilea trimestru în 2020 comparativ cu aceeași perioadă a anului 2019¹⁸. Declinul relativ în ocupare este mai mare pentru femei (10 %) decât pentru bărbați (8 %), la fel ca și tendința la nivel global, care arată că femeile au fost mai afectate de criză decât bărbații. Estimările OIM arată că declinul în ocupare nu a dus la o creștere a șomajului, ci a sporit inactivitatea.

Analiza impactului pandemiei asupra pieței muncii din Moldova arată că pierderea în ore de muncă a dus rapid la reducerea ocupării. Acest lucru nu este surprinzător, deoarece țara nu a aplicat scheme de protecție a locurilor de muncă suficient de ample, așa cum au făcut-o alte țări europene.

ÎMM-urile și întreprinderile noi ar putea crea locuri de muncă mai multe și mai bune

Potențialul de dezvoltare al întreprinderilor mici și mijlocii (ÎMM) și cel al antreprenoriatului pentru crearea locurilor de muncă mai multe și mai bune nu a fost exploatat pe deplin până acum. În ultimii ani, Moldova a făcut un progres moderat în proiectarea și implementarea politicilor de ÎMM-uri și antreprenoriat, în comparație cu bunele practici internaționale¹⁹. Moldova trebuie să se concentreze pe reguli egale de joc pentru toate întreprinderile,

printr-o politică de competiție eficientă și un sistem judiciar transparent și independent. Rămâne de făcut un volum de lucru considerabil pentru educarea antreprenorială. Internaționalizarea limitată a IMM-urilor moldovenești reprezintă o provocare, iar accesul preferențial al țării la piețele UE în cadrul Zonei de Liber Schimb Aprofundat și Cuprinzător cu UE trebuie valorificat mai bine²⁰. Pandemia de COVID-19 a afectat serios întreprinderile. Un studiu al Băncii Mondiale dedicat acestora arată că 15% dintre companii au încetat să funcționeze din cauza restricțiilor legate de primul val al pandemiei în primăvara lui 2020²¹.

Nivelul scăzut al salariilor și salariul minim legal.

Salariul real a crescut substanțial în Moldova înainte de criza COVID-19 (cu 73 % din 2007 până în 2018²²), dar încă nu se poate vorbi de o convergență cu nivelurile din țările vest europene. Salariul mediu lunar în Moldova era de 18 la sută din salariul mediu lunar din UE-15 în 2006, iar în 2017 a ajuns la 20 la sută²³. Inegalitatea salarială între femei și bărbați a fost estimată la 13,5 % în Republica Moldova, față de 14,9 % în UE în 2018. Decalajul este mult mai mare în sectoarele mai bine plătite precum tehnologiile informaționale (32 %) și finanțele (38 %) ²⁴. Femeile, de regulă, sunt plătite mai puțin și se confruntă cu o discriminare mai mare la locul de muncă drept rezultat al stereotipurilor bazate pe gen și al reducerilor semnificative de venituri pe perioada maternității²⁵. Alți factori care contribuie la această situație sunt suprareprezentarea femeilor în sectoare mai slab plătite și distribuția inegală a responsabilităților în familie, care duc la mai puține ore de lucru plătite realizate de femei.

Ca multe alte țări din Europa Centrală și de Est, Moldova are un salariu minim reglementat. Salariul minim în 2021 este echivalentul a 50 de euro. În comparație cu media venitului brut lunar, acest nivel este foarte scăzut în Republica Moldova (2021: 11.5 %²⁶), în timp ce această relație este între 40 și 50 % pentru Ucraina și majoritatea țărilor vest-balcanice. La acest nivel, salariul minim este insuficient pentru a acoperi nevoile esențiale ale lucrătorilor și familiilor acestora. O altă provocare persistentă în legătură cu politicile salariale din Moldova este reprezentată de arieratele salariale, care ajung la aproape 140 de milioane de MDL și afectează peste 17 mii de angajați, în special din sectorul public²⁷. Mecanismele de supraveghere ale OIM au abordat problema stringentă a arieratelor salariale în mai multe ocazii, dar Republica Moldova încă nu s-a conformat standardelor relevante ale OIM.

Numărul accidentelor de muncă rămâne foarte ridicat

În ceea ce privește securitatea și sănătatea în muncă (SSM), numărul accidentelor de muncă este mare. Rata accidentelor de muncă mortale a crescut de la 4,9 (2016) la 6,2 cazuri la 100 mii de lucrători (2018), înainte de a descrește ușor la 5,2 în 2020, un nivel încă foarte ridicat²⁸. Rata medie în UE este de 1,2 cazuri, iar în România de 3 cazuri²⁹. Creșterea semnificativă din 2017–2018 a fost cel mai probabil cauzată de interzicerea temporară a inspecțiilor și controalelor la întreprinderi, precum și de reforma Inspectoratului de Stat al Muncii din 2017³⁰. Atunci, guvernul și-a propus să restructureze sistemul de control al statului cu scopul de a crea condiții favorabile pentru dezvoltarea afacerilor în Moldova. În consecință, funcția de control în domeniul SSM a fost transferată de la Inspectoratul de Stat al Muncii (ISM) către 10 alte autorități, ISM revenindu-i funcția de control asupra respectării actelor legislative și normative în domeniul raporturilor de muncă.

Reforma a avut ca rezultat fragmentarea funcțiilor de inspecție SSM și limitarea rolului și eficienței inspecției muncii. În decembrie 2020, Republica

Moldova a decis însă să inverseze reforma. Parlamentul a adoptat un amendament la lege, prin care a restabilit funcțiile Inspectoratului de Stat al Muncii ca organism de control al securității și sănătății în muncă și de cercetare a accidentelor de muncă.

Provocările pentru sistemul de pensii

În 2017, reforma pensiilor a crescut vârsta de pensionare, a revizuit unele excepții și privilegiile și a aplicat niveluri mai mari de pensii. Obiectivul global al reformei a fost de a întări sustenabilitatea sistemului de pensii. Cu toate acestea, pensiile rămân în continuare mici, iar creșterea pensiei minime până la 2000 lei începând cu 1 octombrie 2021, deși este o măsură de care beneficiază semnificativ pensionarii cu venituri mici, nu rezolvă problemele structurale ale sistemului. Excepțiile de la contribuțiile de asigurări sociale erodează în continuare veniturile și sustenabilitatea sistemului. În prezent, numai 44 % din forța de muncă din Moldova contribuie la sistemul de pensii de stat³¹. Opt categorii de contribuitori, de la lucrători în agricultură până la avocați, plătesc contribuții de asigurări sociale subvenționate sau voluntare minime. Amploarea muncii informale agravează și mai mult situația. Este nevoie de schimbări structurale care să îmbunătățească cuprinderea, adecvarea și sustenabilitatea sistemului public de pensii³².

Rolul limitat al dialogului social

Eficacitatea dialogului social în Moldova este redusă. În ciuda progresului făcut de la înființarea sa, Comisia Națională pentru Consultări și Negocieri Colective, care este instituția națională de dialog social, încă se confruntă cu provocări în ceea ce privește influența asupra politicilor și proceselor legislative³³. Dialogul tripartit la nivel local rămâne modest și, chiar dacă au fost înființate comisii teritoriale de consultări și negocieri colective, este în continuare necesară construirea de capacități. La nivel de întreprindere, angajatorii și angajații nu au o cultură a dialogului, și nici proceduri transparente și efective pentru informare și consultare, sau pentru prevenirea și soluționarea conflictelor și nemulțumirilor la locul de muncă. Prezența slabă a organizațiilor patronale în unele sectoare și a sindicatelor în întreprinderile private face ca negocierea colectivă să fie dificilă.

Standardele Internaționale de Muncă și Aquis-ul UE

Moldova a ratificat 42 Convenții Internaționale de Muncă ale OIM, inclusiv opt convenții fundamentale și patru prioritare³⁴. Guvernul a dezvoltat politici de reducere a muncii nedeclarate și a transpus Directivele UE de securitate și sănătate în muncă în legislația națională. Totuși, persistă încă deficiențe în implementare.

Dreptul la muncă nu este încă respectat pe deplin în Republica Moldova. Provocările specifice se referă la violența și hărțuirea la locul de muncă (în special violența bazată pe gen), discriminarea împotriva lucrătorilor vulnerabili, cuprinzând femeile, persoanele cu dizabilități, minoritățile etnice sau persoanele cu HIV. Mecanismele de supraveghere ale OIM au analizat aceste provocări și au expediat observații către Guvernul Republicii Moldova, care trebuie să asigure respectarea acestor drepturi fundamentale.

2.3 Progresul țintelor ODD cu privire la munca decentă³⁵

Moldova este una dintre primele țări care a aplicat (2016) și a revizuit (2019) un set important de indicatori ODD care permit raportarea continuă a progresului. Țara a implementat un sistem de monitorizare și evaluare care are însă anumite limite: date suficiente există doar pentru aproximativ un

sfert de ODD, iar pentru 40 la sută dintre indicatori se constată lipsa datelor dezagregate³⁶. Capacitățile instituțiilor naționale și teritoriale de colectare și de procesare a datelor de calitate sunt limitate. OIM s-a implicat în activitatea Grupului de Inițiativă ONU privind dezvoltarea, monitorizarea și evaluarea datelor și a sprijinit Ministerul Muncii și Protecției Sociale și Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă pentru o mai bună monitorizare și evaluare a indicatorilor statistici privind piața muncii, inclusiv a celor referitori la măsurile active noi de promovare a ocupării. Mai mult, OIM a asigurat cursuri de instruire pentru constituenți privind rezultatele bazate pe management, monitorizare și evaluare, precum și importanța corelării scopurilor și obiectivelor ODD în teoria schimbării pentru dezvoltarea noului PȚMD.

În continuare este necesar sprijinul OIM pentru creșterea capacităților instituționale de monitorizare și evaluare de către constituenți a Agendei pentru Muncă Decentă, care acum se conturează clar în proiectul Strategiei Naționale de Dezvoltare "Moldova 2030".

2.4 Lecții învățate

Evaluarea internă OIM a PȚMD 2016–2020, efectuată în septembrie 2020, a scos la iveală următoarele aspecte:

- ▶ Calitatea Programului de Țară și responsabilitățile comune derivă din implicarea activă a actorilor interesați la toate etapele de planificare și programare;
- ▶ În procesul de consultare, elaborare și implementare a PȚMD este importantă participarea nu doar a actorilor publici și privați de la nivel central, ci și a celor de la nivel local;
- ▶ Pe lângă membrii constituenți OIM, în procesul de implementare a Programului trebuie să fie implicați și alți actori interesați cu putere decizională în domenii economice și sociale;
- ▶ În activitățile Programului sunt necesare eforturi suplimentare pentru promovarea egalității de gen și a non-discriminării.

Urmând aceste recomandări, dezvoltarea noului PȚMD a aplicat un proces inovativ condus de constituenți, pentru a spori sentimentul de co-proprietate printre participanți. În actualul Program, activitățile la nivel de politici implică mai multe ministere, responsabile de muncă, educație și finanțe.

De asemenea, noul PȚMD prevede programe locale de creare a locurilor de muncă, care vor antrena actori din sectorul public și privat la nivel local, inclusiv partenerii sociali.

Documentul PȚMD are la bază date statistice dezagregate în funcție de sex, cuprinde măsuri specifice care abordează problematica femeilor și promovează egalitatea de gen și nediscriminarea.

Ce am învățat
în procesul de
implementare a
PȚMD anterior?



3 PRIORITĂȚI DE ȚARĂ ȘI REZULTATE

Prioritățile pentru PȚMD 2021–24 susțin atât obiective naționale de dezvoltare durabilă, cât și globale (ODD). Constituenții tripartiți au identificat rezultatele prezentate în această secțiune. Acestea au la bază realizări și lecții învățate din Programul anterior și utilizează avantajul comparativ al OIM ca și agenție tehnică specializată.

Descrierea rezultatelor așteptate cuprinde o scurtă prezentare a argumentului în favoarea intervenției, un text și o prezentare grafică a teoriei schimbării, precum și a indicatorilor de performanță. Matricea rezultatelor este prezentată în Anexa 1.

Prioritatea 1 Ocupare incluzivă și productivă pentru tineri

Rezultat 1.1 *Adoptarea Noii Strategii Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (SNOFM) sensibilă la dimensiunea de gen și cu accent pe tineri*

Argumentul în favoarea intervenției

În 2017, după ani de dezvoltare economică fără o creștere vădită a locurilor de muncă de calitate, Republica Moldova a adoptat Strategia Națională de Ocupare a Forței de Muncă (SNOFM, 2017–21). Strategia a încercat să plaseze ocuparea drept obiectiv central în cadrul național de politici, inclusiv în politicile economice și sociale, în conformitate cu Acordul de Asociere UE – Republica Moldova, Agenda Globală de Dezvoltare Durabilă 2030 a ONU (în special ODD 8) și în concordanță cu angajamentele internaționale asumate de Republica Moldova prin ratificarea Convenției OIM privind politica de ocupare, 1964 (Nr. 122).

Totuși, în pofida premiselor bune, implementarea a fost ezitantă, după cum indică și principalii indicatori ai pieței muncii. Indicele ridicat de inactivitate, nivelul redus de ocupare și incidența în creștere a subocupării sunt provocări critice care au fost exacerbate de pandemia de COVID-19. În ultimii patru ani, OIM a susținut efortul constituenților pentru atingerea țintelor importante din SNOFM, inclusiv adoptarea și implementarea legii privind promovarea ocupării din 2019; întărirea capacităților de cercetare și prognoză a pieței muncii; îmbunătățirea legăturii dintre piața muncii și sistemul de educare prin comitetele sectoriale de formare profesională și standardele ocupaționale. Cu toate acestea, unele dintre obiectivele SNOFM au fost prea ambițioase și nu au stabilit o legătură între politicile naționale și cele locale; resursele limitate au îngreunat prestarea de servicii și măsuri de ocupare de către ANOFM, iar cadrul legal nu a prevăzut mecanisme eficiente de implementare a acestora.

Chiar dacă resursele limitate ar putea în continuare să reprezinte o constrângere din cauza spațiului fiscal redus, noua SNOFM trebuie să reflecte lecțiile învățate. Astfel, strategia ar trebui să pună accent mai

▶ MĂSURAREA PERFORMANȚEI

O nouă SNOFM sensibilă la dimensiunea de gen este adoptată de Guvern

SITUAȚIE DE REFERINȚĂ

SNOFM anterioară finalizată în 2021

ȚINTA

Noua SNOFM pentru anii 2022–26 este aprobată până în 2022

Reprezentanții partenerilor sociali participă atât în Comitetul de Supraveghere, cât și în Grupul de Lucru pentru elaborarea SNOFM (cel puțin 45% din reprezentanți sunt femei)

SITUAȚIE DE REFERINȚĂ

nu se aplică

ȚINTA

se aplică

SNOFM include măsuri de identificare și activare a femeilor și tinerilor, inclusiv prin Parteneriate Locale de Ocupare (LEP)

SITUAȚIE DE REFERINȚĂ

nu se aplică

ȚINTA

se aplică

SNOFM cuprinde politici pentru cererea de forță de muncă și referințe la Viitorul Muncii

SITUAȚIE DE REFERINȚĂ

nu se aplică

ȚINTA

se aplică

Numărul de locuri de muncă noi pentru tineretul rural și femeile inactive prin parteneriate locale de ocupare (dezagregate în funcție de sex)

SITUAȚIE DE REFERINȚĂ

nu se aplică

ȚINTA

Cel puțin **350** locuri de muncă noi

mare pe partea de cerere de forță de muncă, să propună mecanisme corespunzătoare de implementare a politicii de ocupare și să evidențieze oportunități de implementare descentralizată a acesteea, inclusiv prin extinderea parteneriatelor locale de ocupare (LEP)³⁷ și investiții în lanțurile valorice cu potențial de creare a locurilor de muncă. Mai mult, SNOFM trebuie să cuprindă și să pledeze în mod expres pentru priorități de politici care facilitează integrarea femeilor pe piața muncii, în special a femeilor care doresc să muncească, dar rămân inactive din cauza responsabilităților familiale.

Teoria schimbării

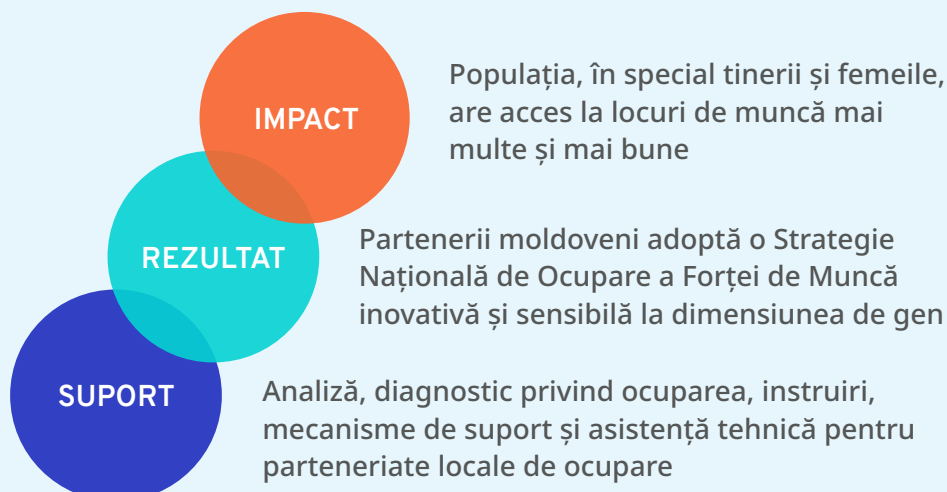
Dacă OIM acționează împreună cu guvernul și cu partenerii sociali pentru diagnosticarea corectă a provocărilor pieței muncii și pentru elaborarea de soluții prin consultări și parteneriate, inclusiv la nivel local,

... **atunci** părțile interesate au capacitatea de a identifica și de a implementa politici inovative pentru ocupare, pentru crearea locurilor de muncă sensibile la dimensiunea de gen, pentru activarea femeilor și tinerilor, inclusiv în zonele rurale,

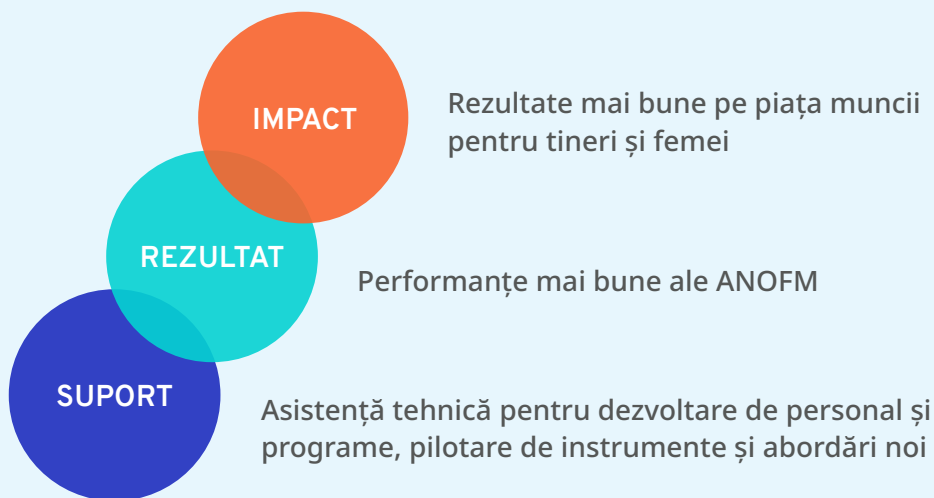
... ceea ce **va duce la** accesul tot mai mare al tinerilor și tinerelor la locuri de muncă mai multe și mai bune.

Schimbările planificate vor contribui la realizarea țintelor ODD 8, ODD 4 și ODD 5 în Moldova.

▶ MODEL DE INTERVENȚIE



▶ MODEL DE INTERVENȚIE



▶ MĂSURAREA PERFORMANȚEI

Cuprinderea șomerilor înregistrați cu MAO (număr absolut și valoare procentuală)

SITUAȚIE DE REFERINȚĂ

2019: **988** șomeri (619 femei) din registru au fost cuprinși în MAO (3 %)

ȚINTA

2024: **10%**

Rate de plasare în muncă a clienților tineri ai ANOFM (dezagregate pe sexe)

SITUAȚIE DE REFERINȚĂ

2019: rata de plasare la un loc de muncă pentru tinerii înregistrați ca șomeri (16–29) a fost de 66% (612 persoane, dintre care 426 sunt femei tinere)

ȚINTA

70% (3100 persoane, cu o dispunere mai echilibrată între bărbații și femeile tinere)

Număr de femei inactive cuprinse cu masuri noi de identificare

SITUAȚIE DE REFERINȚĂ

2019: măsura pilot (Cahul) a identificat **1,167** femei

ȚINTA

2024: **21,000** de femei (o țintă minimă de 250 de clienți pe an pe oficiu de ocupare)

Rezultat 1.2 O mai bună performanță a Agenției Naționale de Ocupare a Forței de Muncă

Argumentul în favoarea intervenției

Până la pandemia de COVID-19, datele furnizate de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) din Moldova arătau o scădere a numărului de persoane înregistrate ca șomeri (cu 11 % în 2019 în comparație cu anul anterior). Profilul șomerului înregistrat la Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă s-a schimbat în ultimii ani. Persoanele mai în vârstă (50–65 de ani) apelează la serviciile ANOFM mai mult decât tinerii. De asemenea, s-a mărit numărul persoanelor cu un nivel redus de educație, care reprezintă în medie peste jumătate din numărul total de șomeri înregistrați. În 2019, numărul locurilor de muncă notificate ca fiind vacante a scăzut cu 30% în comparație cu 2018, iar acest lucru asociat cu nivelul de competențe necorespunzător al șomerilor înregistrați, a determinat un declin al ratei de plasare în muncă cu 24 % an după an.

În 2019, resursele disponibile ale ANOFM au permis cuprinderea cu măsuri active a doar 988 de șomeri (3% din șomerii înregistrați). Peste 90 % dintre persoanele șomere care au beneficiat de măsuri active au urmat un program de calificare sau recalificare. Unele dintre măsurile noi avute în vedere de cadrul legal (subvenții de angajare, programe care se adresează persoanelor cu dizabilități) au fost lansate în 2019, inclusiv cu sprijinul OIM. Totuși, din cauza resurselor financiare limitate, acoperirea rămâne redusă. Într-o oarecare măsură, ANOFM este prinsă într-un cerc vicios în care lipsa de finanțare și de capacitate împiedică instituția să contribuie semnificativ la guvernarea pieții muncii. Acest lucru îndepărtează potențialii clienți (atât angajatorii, cât și șomerii), care rămân fără servicii și sunt vulnerabili, subminând și mai mult poziția ANOFM. Creșterea alocărilor financiare pentru Măsuri Active de Ocupare (MAO) și alte intervenții publice pe piața muncii trebuie să rămână o componentă prioritară a strategiilor de management al riscului pentru membrii constituenți tripartiti, cu scopul de a sprijini rolul ANOFM și de a promova perspective mai bune de ocupare pentru femei și tineri în Moldova.

Teoria schimbării

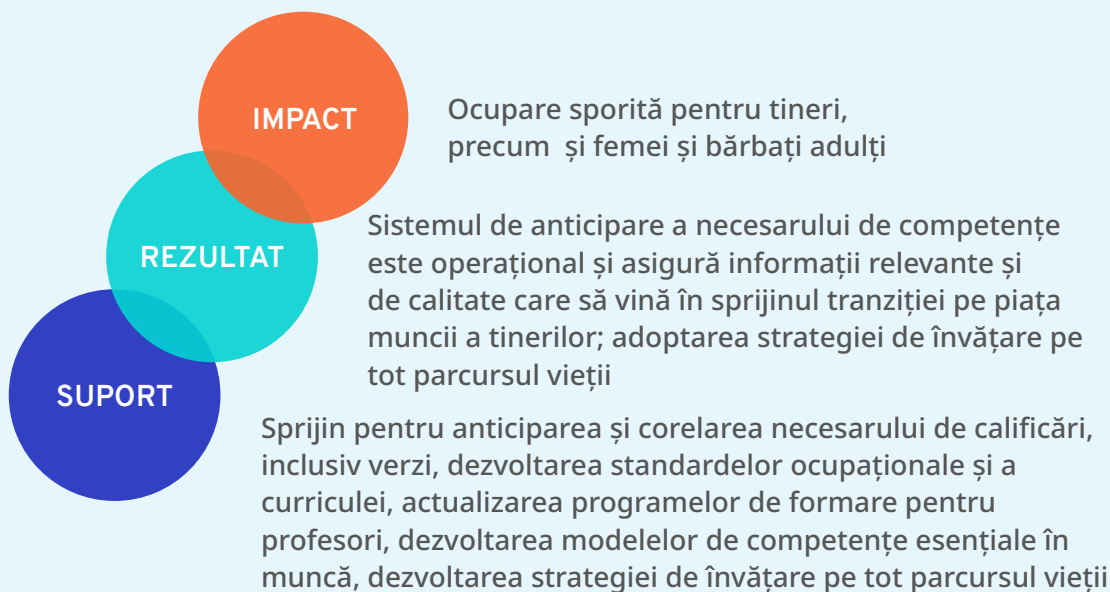
Dacă OIM asigură asistența tehnică a ANOFM pentru dezvoltarea personalului și a măsurilor de ocupare, inclusiv prin promovarea unor bugete mai mari, **și dacă** OIM facilitează aplicarea instrumentelor și abordărilor suplimentare pentru asigurarea de servicii și măsuri de ocupare de către oficiile centrale și locale ale agenției de ocupare,

... **atunci** ANOFM va putea să-și îmbunătățească procesele de muncă, acoperirea, serviciile și măsurile de ocupare, în special cele destinate tinerilor și femeilor,

... lucru care **va duce** la o mai bună guvernare a pieței muncii și la rezultate mai bune pe piața muncii pentru beneficiarii finali.

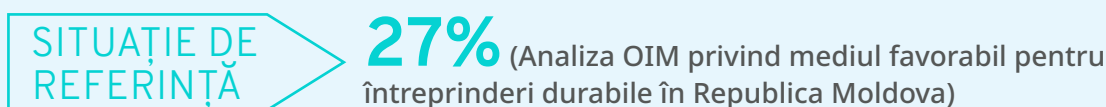
Schimbările planificate vor contribui la realizarea țintelor ODD 8 și ODD 5 în Moldova.

▶ MODEL DE INTERVENȚIE



▶ MĂSURAREA PERFORMANȚEI

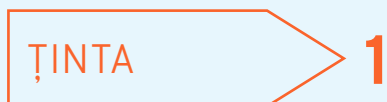
Procent de angajatori care să declare că ÎPT răspunde necesităților întreprinderilor



Competențe esențiale pentru muncă și antreprenoriat sunt integrate în ÎPT



Adoptarea unei strategii de învățare pe tot parcursul vieții cu o perspectivă de gen susținută de constituenții tripartiți



Rezultat 1.3 *Un sistem operațional de anticipare a necesarului de calificări și o strategie de învățare pe tot parcursul vieții*

Argumentul în favoarea intervenției

În pofida reformelor din învățământul profesional și tehnic (ÎPT) și instituirea Comitetelor Sectoriale de Formare Profesională, sistemul ÎPT din Moldova nu reușește să livreze competențele necesare pe piața muncii. Acest lucru cauzează un număr ridicat de NEET (27,4% în 2019) și o tranziție prelungită de la școală la primul loc de muncă pentru mulți tineri (34,4 luni în 2015), în contrast cu deficitul de forță de muncă calificată cu care se confruntă întreprinderile³⁸. Nu există un sistem solid de anticipare a necesarului de competențe și calificări tehnice și generice, inclusiv verzi, în special în sectoarele de creștere economică și cele cu potențial de creare a locurilor de muncă verzi. În timp ce mulți tineri aspiră la o emigrare permanentă, forța de muncă îmbătrânită se confruntă cu constrângeri în formarea profesională continuă și recunoașterea competențelor. Republica Moldova nu dispune de o viziune clară pentru un sistem integru de învățare pe tot parcursul vieții care să vină în sprijinul progresului educațional la toate vârstele. Inegalitățile sunt determinate de factori legați de vârstă, gen, dizabilitate și etnie, care sunt deosebit de accentuate în zonele rurale. Pandemia de COVID-19 a sporit inegalitățile educaționale. Elevii din familiile sărace și din zonele rurale au un acces mai redus la echipamentele conectate la internet și la o conexiune de calitate, iar părinții lor au capacități mai reduse de a susține nevoile de învățare ale acestora.

Teoria schimbării

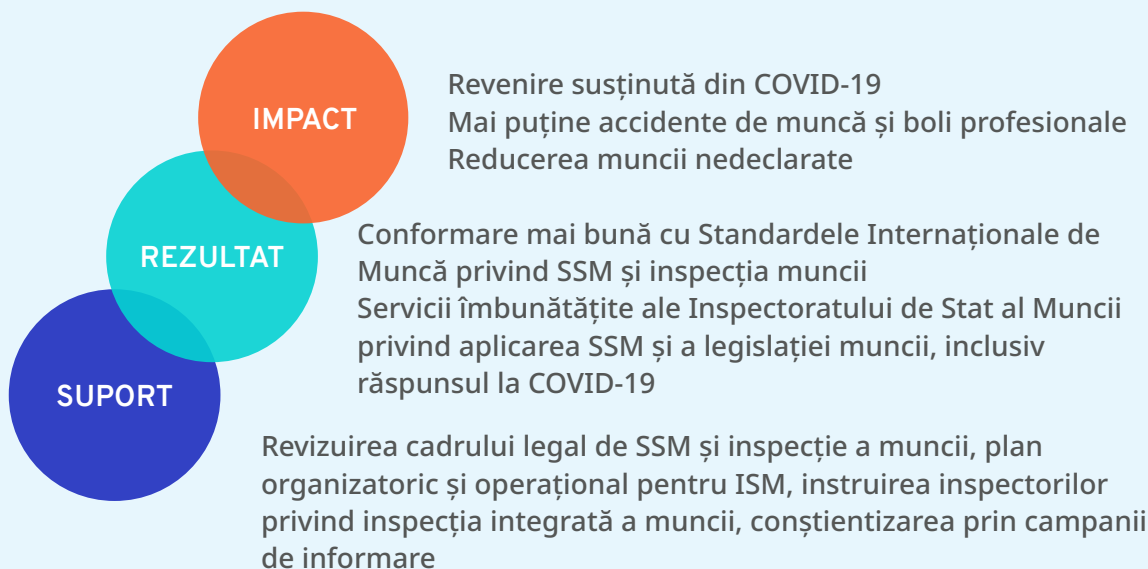
Dacă OIM sprijină dezvoltarea unui sistem eficient de anticipare și corelare a necesarului de competențe cu participarea partenerilor sociali, **și dacă** OIM sprijină elaborarea standardelor ocupaționale, a curriculei și a instruirii actualizate a cadrelor didactice, **și dacă** OIM facilitează integrarea competențelor esențiale pentru muncă în programele ÎPT, **și dacă** OIM acordă asistență pentru elaborarea și implementarea unei strategii incluzive de învățare pe tot parcursul vieții pentru femei și bărbați, inclusiv pentru zonele rurale și care să fie elaborată în colaborare cu partenerii sociali,

...**atunci** sistemul de dezvoltare a competențelor va răspunde mai bine nevoilor pieței muncii, permițând tranziții mai rapide către piața muncii pentru tineri și va oferi opțiuni de învățare pe tot parcursul vieții pentru femei și bărbați,

...ceea ce va **duce la** o ocupare mai mare a tinerilor și la dezvoltarea profesională a femeilor și bărbaților adulți.

Schimbările planificate vor contribui la realizarea țintelor ODD 4 și ODD 8 în Moldova.

▶ MODEL DE INTERVENȚIE



▶ MĂSURAREA PERFORMANȚEI

Numărul observațiilor sau solicitărilor de îmbunătățire adresate guvernului Moldovei de către Comitetul de Experți pentru Aplicarea Convențiilor și Recomandărilor (CEACR)

SITUAȚIE DE REFERINȚĂ

2 observații CEACR în 2019

ȚINTA

Nicio observație CEACR nouă privind Convențiile OIM Nr. 81, 129 sau 155 în 2024

Platforma digitală care include module pentru raportarea accidentelor de muncă și managementul reclamațiilor; instruire digitală și managementul de cunoștințe este dezvoltată și pusă în funcțiune

SITUAȚIE DE REFERINȚĂ

lipsa unei platforme integrate

ȚINTA

Platforma digitală funcțională

Asistarea angajatorilor, lucrătorilor și reprezentanții acestora cu suport informațional și consultanță legală în materie de legislație a muncii și SSM.

SITUAȚIE DE REFERINȚĂ

2020: **1900** persoane consultate de către inspectori de muncă (60 % angajatori și reprezentanții acestora)

ȚINTA

2024: Minimum **2,500** beneficiari anual (10,000 persoane în perioada 2021–2024) consultați de către inspectori de muncă (70 % angajatori și reprezentanții acestora)

Prioritatea 2 Protecție eficientă în muncă

Rezultat 2.1 *O mai bună conformare a legislației și a mecanismelor de aplicare privind Securitatea și Sănătatea în Muncă (SSM) cu Standardele Internaționale de Muncă*

Argumentul în favoarea intervenției

Reforma sistemului de Inspecție a Muncii din 2017 a redus din eficiența controlului de stat și a fost urmată de o creștere a numărului de accidente de muncă raportate (a se vedea capitolul 2). Guvernul Moldovei a decis să revizuiască reforma și a inclus consolidarea Inspectoratului de Stat al Muncii (ISM) printre țintele Programului de Activitate pentru 2020–23. Ca un prim pas important, Moldova a adoptat o lege nouă, care apropie serviciile de inspecție a muncii de prevederile Convențiilor OIM Nr. 81 și 129. Mai mult ca atât, Moldova a ratificat Convenția OIM Nr. 161 privind serviciile de sănătate ocupațională. În contextul COVID-19, există o necesitate stringentă de protecție a lucrătorilor în fața riscului de infecție la locul de muncă, prin întărirea măsurilor de SSM. Ministerul Muncii și Protecției Sociale a solicitat asistență tehnică din partea OIM pentru o mai bună integritate funcțională a ISM în conformitate cu standardele internaționale de muncă.

În sprijinul acestui efort național, este necesară revizuirea cadrului legal de SSM și de inspecție a muncii, sprijinirea ISM pentru reorganizarea instituțională și a procedurilor operaționale sub un mandat reînnoit, sporirea capacității ISM de a efectua inspecții integrate de muncă, precum și contribuția la consolidarea unei culturi de prevenție în domeniul securității în muncă pe termen lung, dar și acordarea de asistență pentru o întoarcere la locul de muncă în condiții de siguranță, ca răspuns la pandemia de COVID-19.

Teoria schimbării

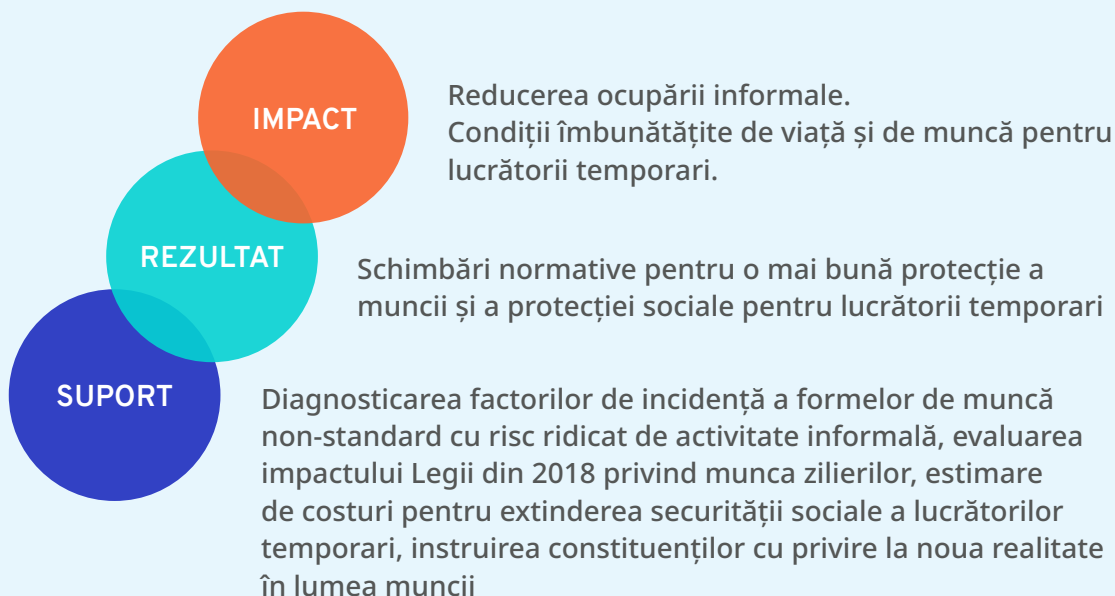
Dacă OIM sprijină Inspectoratul de Stat al Muncii și guvernul să revizuiască și să îmbunătățească legislația națională și structura organizatorică a ISM în conformitate cu Convenția Nr. 81 și Convenția Nr. 129, **și dacă** OIM asigură sprijinul în implementarea Convenției Nr. 161, **și dacă** OIM asigură instruirea inspectorilor asupra modului în care să-și desfășoare mandatul și să colecteze date, **și dacă** OIM întreprinde acțiuni de promovare a unei culturi de securitate și pentru o întoarcere din pandemie la locul de muncă în condiții de siguranță,

...**atunci** ISM va dispune de cunoștințe și de capacități solide pentru inspecții integrate la locul de muncă, promovând și întărind conformarea cu legea și va îndruma angajatorii și lucrătorii în privința implementării acțiunilor la locul de muncă împotriva riscului de COVID-19 și a altor riscuri,

...ceea ce **va duce** la reluarea procesului de muncă și de activitate economică în condiții de siguranță pe termen scurt și la mai puține accidente de muncă și boli profesionale, precum și la reducerea muncii nedecarate pe termen lung.

Schimbările planificate vor contribui la realizarea țintelor ODD 8 și ODD 5 în Moldova.

▶ MODEL DE INTERVENȚIE



▶ MĂSURAREA PERFORMANȚEI

Număr de recomandări de politici validate de constituenții tripartiți și implementate de guvern pentru asigurarea protecției efective a lucrătorilor vizați, inclusiv sugestii concrete de îmbunătățire a egalității de gen.

SITUAȚIE DE REFERINȚĂ

nici una

ȚINTA

Cel puțin două recomandări de politici implementate, inclusiv referiri la modul în care se poate obține o egalitate mai mare de gen, nediscriminare în muncă și cuprindere a lucrătorilor vizați în sistemul de securitate socială.

Rezultat 2.2 Protecție eficientă a lucrătorilor cu risc sporit de ocupare informală (lucrători sezonieri, ocazionali, zilieri)

Argumentul în favoarea intervenției

În ultimii 10 ani, formele non-standard (atipice) de ocupare au devenit mai frecvente în Moldova. În timp ce ocuparea standard (normă întreagă, pe perioadă nedeterminată) rămâne regula, incidența muncii temporare (pe perioadă determinată, ocazională, sezonieră) a crescut în mod constant. Între anii de referință 2014 și 2018, rata angajaților pe perioadă determinată a crescut de la 7,8 la sută la 9,4 la sută (creșterea a fost mai mare în rândul femeilor: de la 6,7 la sută la 10 la sută). Munca sezonieră sau cea ocazională, în special în sectorul agricol, reprezintă cele mai obișnuite forme de muncă temporară (77 la sută). Munca sezonieră este predominant informală (81 la sută). Criza economică provocată de pandemia de COVID-19 ar putea să sporească și mai mult formele de ocupare informală și atipice. Discuțiile tripartite actuale privind amendarea Codului Muncii au ca scop îmbunătățirea reglementărilor privind munca temporară, având ca obiectiv îmbunătățirea accesului la protecție socială. Cadrul legal privind salariul minim în Republica Moldova necesită și el o reformă sistemică, pentru ca mecanismul să protejeze mai bine salariații și să le asigure o remunerare minimă adecvată.

Teoria schimbării

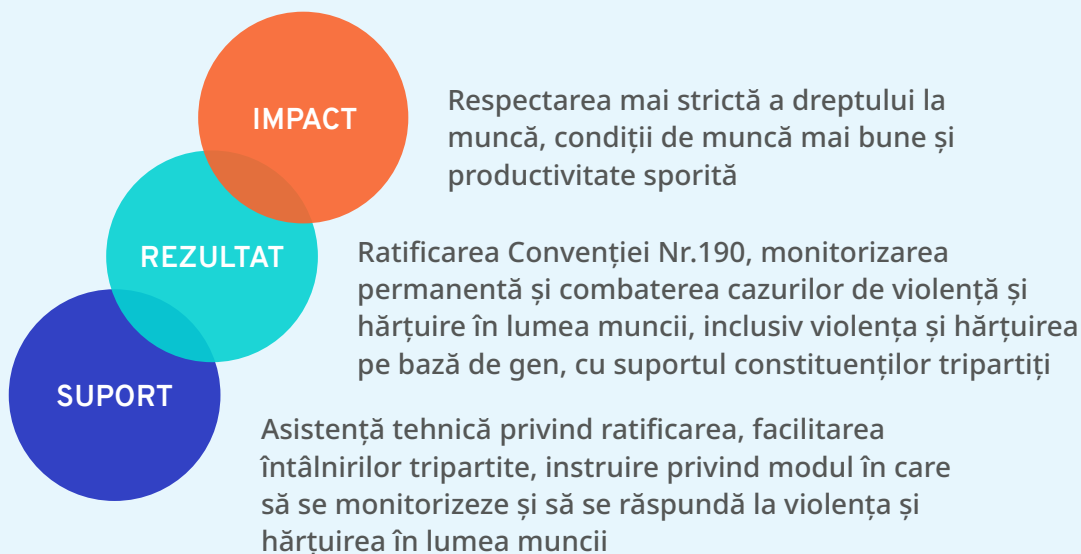
Dacă OIM ajută la diagnosticarea factorilor de incidență a formelor de muncă non-standard cu risc sporit de activitate informală, care necesită recomandări de politici care să răspundă deficitelor de muncă decentă, inclusiv respectarea drepturilor fundamentale de muncă, accesul la securitate socială, egalitate de gen, **și dacă** OIM sprijină evaluarea cadrului legal privind formele atipice de muncă, inclusiv Legea privind munca zilierilor, **și dacă** OIM sprijină estimarea costurilor pentru opțiuni de politici pentru extinderea securității sociale a lucrătorilor zilieri, ocazionali și sezonieri, **și dacă** OIM instruește constituenții tripartiți cu privire la noua realitate în lumea muncii,

... **atunci** guvernul și partenerii sociali vor fi pregătiți să înțeleagă cauzele deficiențelor existente în protecția socială și protecția muncii pentru lucrătorii temporari și se vor reduce deficiențele prin măsuri legislative și de reglementare,

...care vor **duce** la o protecție socială corespunzătoare și la condiții mai bune de trai și de muncă pentru lucrătorii temporari cu risc sporit de ocupare informală și la o scădere a incidenței de ocupare informală.

Schimbările planificate vor contribui la realizarea țintelor ODD 1 în Moldova.

▶ MODEL DE INTERVENȚIE



▶ MĂSURAREA PERFORMANȚEI

Convenția Nr. 190 este ratificată și prevede explicit combaterea violenței și hărțuirea bazată pe gen la locul de muncă.

SITUAȚIE DE REFERINȚĂ

2020: Nu este ratificată

ȚINTA

2022: Convenție ratificată

Rezultat 2.3 *Introducerea mecanismelor pentru monitorizarea și combaterea cazurilor de violență și hărțuire în lumea muncii*

Argumentul în favoarea intervenției

În iunie 2019, OIM a adoptat Convenția Nr. 190 privind violența și hărțuirea. Această Convenție este primul Standard Internațional de Muncă privind prevenirea, remediarea și eliminarea violenței și hărțuirii din lumea muncii, inclusiv a violenței și hărțuirii pe bază de gen. Ca primă lege internațională, Convenția Nr. 190 recunoaște dreptul fiecăruia la o lume a muncii fără violență și hărțuire și stabilește obligația de a respecta, promova și realiza acest drept. Ministerul Muncii și Protecției Sociale din Moldova a solicitat OIM asistență tehnică pentru efectuarea analizei pre-ratificare a legislației și practicilor naționale cu scopul de a stabili măsurile pentru depășirea deficiențelor și pentru a promova ratificarea Convenției Nr.190.

Teoria schimbării

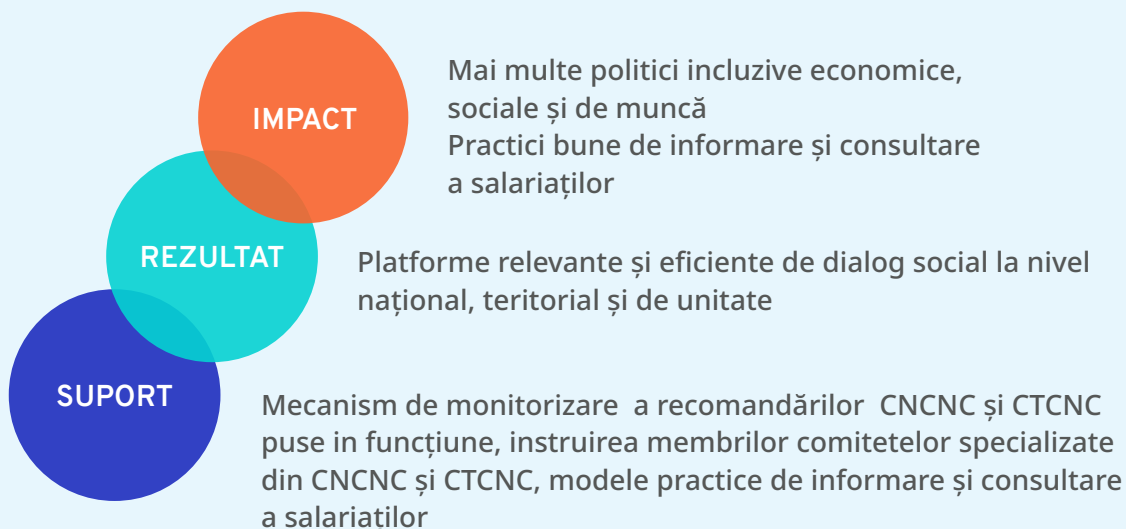
Dacă OIM asigură guvernului și partenerilor sociali asistența tehnică pentru a efectua studiul de pre-ratificare care să identifice ce trebuie făcut pentru a elimina deficiențele legale care îngreunează transpunerea noului Standard Internațional de Muncă în legislația națională, **și dacă** OIM sprijină consultarea tripartită și eforturile naționale pentru ratificarea Convenției, **și dacă** OIM asigură instruirea constituenților tripartiți privind modul în care să raporteze, să monitorizeze și să prevină violența și hărțuirea în lumea muncii, inclusiv a violenței bazate pe gen,

...**atunci** Parlamentul va ratifica Convenția Nr. 190, actorii legislativi vor adopta schimbările legale necesare la nivel național, iar constituenții tripartiți vor monitoriza și vor combate cazurile de violență și hărțuire din lumea muncii,

...ceea ce **va duce la** respectarea mai strictă a dreptului la muncă, la condiții mai bune de muncă și la productivitate sporită.

Schimbările planificate vor contribui la realizarea țintelor ODD 8 în Moldova.

▶ MODEL DE INTERVENȚIE



▶ MĂSURAREA PERFORMANȚEI

Număr de recomandări făcute de CNCNC și CTCNC transpuse în politicile economice, sociale și de muncă, precum și cadrul legal și de reglementări, care să includă chestiunile de gen și nediscriminare

SITUAȚIE DE REFERINȚĂ

a se determina urmare studiului privind dialogul social realizat (2021)

ȚINTA

guvernul preia și/sau răspunde recomandărilor CNCNC și CTCNC

Practici de informare și consultare a salariaților instituite în companii medii și mari

SITUAȚIE DE REFERINȚĂ

2020: practici foarte deficitare

ȚINTA

2023: cel puțin trei modele de bune practici elaborate

Prioritatea 3 Dialog social mai eficient

Rezultat 3.1 Platforme relevante și eficiente de dialog social la nivel național, teritorial și de unitate

Argumentul în favoarea intervenției

În pofida unei infrastructuri instituționale cuprinzătoare de dialog social la nivel național, sectorial și teritorial, parteneriatul social nu este utilizat încă la întregul său potențial. Comisiile tripartite, legal constituite pentru consultări și negocieri colective, nu se întrunesc în mod regulat sau nu au fost încă înființate, mai ales la nivel sectorial și teritorial. Diferența legală și practică dintre dialogul tripartit de politici, pe de o parte, și procesele și rezultatele de negociere colectivă bipartită, pe de altă parte, nu este întotdeauna bine înțeleasă de către participanți. Suportul tehnic al comisiilor tripartite de la toate nivelurile (consilii specializate și secretariat) nu dispune de personal suficient și nu are expertiza tehnică actualizată pentru a putea trata chestiunile complexe de ordin economic, social și de muncă în timpul fazei de elaborare a recomandărilor.

Intervenția OIM își propune să reactiveze și să acorde asistență tehnică consiliilor specializate ale Comisiei Naționale Tripartite pentru Consultări și Negocieri Colective (CNCNC) și comisiilor teritoriale tripartite (CTCNC), precum și secretariatelor acestora, pentru a le consolida expertiza tehnică privind diverse subiecte tehnice, cum ar fi costul măsurilor și al politicilor publice, standardele internaționale de muncă și tendințele europene cu vectorii reformelor de legislație a muncii, procesele și rezultatele negocierii colective.

Dialogul social la nivel de unitate economică trebuie de asemenea fortificat, prin elaborarea unor modele practice de informare și consultare a salariaților privind activitatea întreprinderii, strategia și planurile de personal.

Teoria schimbării

Dacă OIM asigură consultanța tehnică și instruirea membrilor consiliilor specializate și secretariatelor CNCNC și ale CTCNC, și **dacă** OIM asigură consiliere cu privire la înființarea unui mecanism de monitorizare care să urmărească reacția guvernului la recomandările CNCNC și CTCNC, și **dacă** OIM acordă sprijin CNCNC și CTCNC pentru a adapta modalitățile de lucru actuale ca răspuns la pandemia de COVID-19, și **dacă** OIM acordă sprijin pentru elaborarea unor modele practice de informare și consultare a salariaților din întreprinderi,

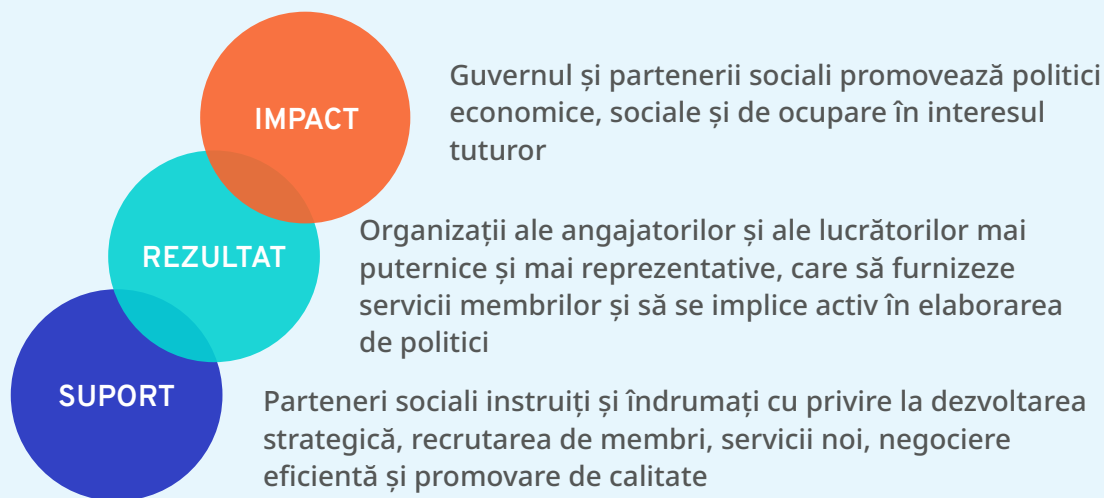
... **atunci** CNCNC și CTCNC își vor spori relevanța și eficacitatea în elaborarea de politici locale și naționale,

... **atunci** dialogul social la nivel de întreprindere va fi mai eficient,

... ceea ce **va duce la** politici economice, sociale și de muncă mai incluzive și mai bine conturate, precum și la o mai bună implicare a salariaților în viața și strategia întreprinderilor.

Schimbările planificate vor contribui la realizarea țintelor ODD 8 în Moldova.

▶ MODEL DE INTERVENȚIE



▶ MĂSURAREA PERFORMANȚEI

Dezvoltarea de strategii noi și asigurarea direcțiilor de inovare și transformare organizațională

SITUAȚIE DE REFERINȚĂ

Planul strategic al CNPM 2016–2020 a expirat; Strategia CNSM (2017–2022) expiră în iunie 2022

ȚINTA

Documente strategice noi adoptate de CNPM (până la sfârșitul lui 2021) și CNSM până în iunie 2022

Numărul de membri ai partenerilor sociali

SITUAȚIE DE REFERINȚĂ

2020: Componenta CNPM: **15** asociații ale angajatorilor și oamenilor de afaceri și 9 membri individuali. În 2010, CNPM avea 15 asociații ale angajatorilor și oamenilor de afaceri și 13 membri individuali. CNSM: 330.000 membri în 24 de centre afiliate la nivel național și de industrie, scăderea estimată a numărului de membri între 2014 și 2019: 17%

ȚINTA

2024: Numărul membrilor să crească cu cel puțin **3%** % (indiferent de sex sau vârstă și să cuprindă întreprinderile și lucrătorii slab reprezentați)

Număr de servicii noi sau revizuite introduse de organizațiile angajatorilor și cele ale lucrătorilor

SITUAȚIE DE REFERINȚĂ

Servicii CNPM disponibile în 2021: consultanță juridică, servicii de instruire, servicii de SSM
Servicii CNSM disponibile în 2021: servicii de informare, suport pentru negociere colective, servicii pentru recuperarea sănătății

ȚINTA

2024: Cel puțin două servicii noi dezvoltate sau îmbunătățite de către organizațiile angajatorilor și ale lucrătorilor

Rezultat 3.2 *Organizații puternice ale angajatorilor și lucrătorilor cu expertiză în politici și servicii de calitate pentru membrii lor*

Argument în favoarea intervenției

De la obținerea independenței, partenerii sociali moldoveni s-au străduit să-și îmbunătățească contribuția la procesul de formulare de politici. În ciuda unor progrese obținute până acum, atât organizațiile angajatorilor, cât și cele ale lucrătorilor se confruntă încă cu provocări semnificative, care le împiedică să-și îndeplinească mai eficient mandatul. Numărul de membri ai Confederației Naționale a Patronatului din Republica Moldova (CNPM) rămâne relativ scăzut, iar membrii Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova (CNSM) provin în mare parte din sectorul public. În ultimul deceniu, CNSM a înregistrat o scădere permanentă a numărului de membri. Declinul poate fi atribuit în parte emigrării și tendințelor demografice negative. Implicarea redusă de către guvern a partenerii sociali în formularea de politici subminează valoarea acțiunii colective și slăbește și mai mult capacitatea organizațiilor angajatorilor și a lucrătorilor de a reține membrii actuali și de a atrage membri noi.

Numărul scăzut de membri și resursele financiare precare fac dificilă furnizarea unor servicii de calitate și susținerea unor condiții de muncă mai bune și a unui mediu de afaceri mai permisiv. Serviciile actuale, deși foarte relevante, nu vizează întotdeauna sectoarele cu risc ridicat și categoriile vulnerabile de lucrători, în timp ce susținerea politicilor este rareori proactivă și bazată pe dovezi. Criza de COVID-19 a amplificat provocările existente și a reliefat faptul că ambii parteneri sociali trebuie să-și consolideze organizațiile pentru asistență de valoare înaltă.

Teoria schimbării

Dacă OIM asigură suportul tehnic pentru reforma organizațională și managementul strategic, și dacă OIM acordă consiliere cu privire la strategii inovative de păstrare și recrutare de noi membri, și dacă OIM acordă asistență pentru dezvoltarea serviciilor acordate membrilor și potențialilor membri, care să includă și întreprinderile din sectoarele cu risc ridicat, lucrătorii informali, tinerii, emigranții întorși și femeile vulnerabile; și dacă OIM construiește capacitatea partenerilor sociali de a pleda pentru politici publice pe bază de evidențe și de a avea abilități de negociere,

...**atunci** organizațiile angajatorilor și ale lucrătorilor vor fi mai bine pregătite să răspundă nevoilor membrilor și potențialilor membri, ceea ce va spori șansele de creștere a reprezentativității lor. Aceasta va determina o autoritate mai mare a partenerilor sociali în privința politicilor, o mai bună calitate a consultanței în materii de politici și un dialog social mai eficient,

...**care vor duce** la politici economice, sociale și de ocupare în interesul tuturor.

Schimbările planificate vor contribui la realizarea țintelor ODD 8 în Moldova.



4 MODALITĂȚI DE MANAGEMENT, IMPLEMENTARE, MONITORIZARE, RAPORTARE ȘI EVALUARE

Implementare comună

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

Biroul OIM pentru Europa Centrală și de Est (DWT/CO-Budapest) și Coordonatorul Național OIM pentru Moldova vor gestiona Programul, iar Biroul Regional pentru Europa și unitățile tehnice din cartierul general OIM cu sediul în Geneva vor sprijini activitățile acestuia. OIM va continua colaborarea cu actori interesați de dezvoltare, precum ONU, în contextul Cadrului de Parteneriat pentru Dezvoltare Durabilă 2018–2022 ONU - Republica Moldova, dar și cu parteneri strategici de dezvoltare. Programul va deveni operațional prin elaborarea matricei de rezultate și a planurilor de lucru din proiecte, care descriu ce anume urmează a fi livrat.

Programul va fi implementat în comun (inclusiv promovarea, finanțarea și monitorizarea) de către constituenți și OIM. Din partea OIM acest lucru va fi realizat prin proiecte de cooperare tehnică, misiuni consultative și seminarii de informare și consolidare de capacități. Resursele extra-bugetare și bugetul OIM ordinar vor fi folosite pentru finanțarea implementării acestui Program de Țară.

Se va înființa un Comitet tripartit de Supraveghere a PȚMD cu rolul clar de a promova programul și de a urmări direcția strategică generală. Termenii de referință (ToR) pentru acest Comitet vor prevedea minim 35% femei membre, în scopul parității de gen. Comitetul va revizui anual implementarea PȚMD, făcând sugestii asupra corecțiilor necesare în funcție de schimbările de context din țară, rezolvând blocajele și ajutând la mobilizarea resurselor. O analiză a Cadrului nou de Cooperare ONU - Republica Moldova va avea loc după finalizarea acestuia (către sfârșitul lui 2022), pentru a asigura alinierea rezultatelor și măsurarea performanței. Instrumentul principal de măsurare a progresului rămâne matricea rezultatelor.

OIM va elabora rapoarte anuale pentru urmărirea progresului. Pentru a măsura relevanța, eficiența și eficacitatea Programului de Țară, OIM va asigura evaluarea acestuia în ultimul an de implementare. Pentru a asigura o bună evaluare a noului PȚMD, au fost definite clar teoriile schimbării pentru cele opt rezultate, precum și indicatorii de performanță cuantificabili.

4.2 Riscuri

Principalele riscuri pentru acest Program sunt de natură exogenă, legate de impactul pandemiei COVID-19, evoluțiile economice globale, evoluțiile geopolitice din regiune, care pot influența stabilitatea macroeconomică a Republicii Moldova. O eventuală modificare a priorităților de dezvoltare de către guvern, ca urmare a unor evoluții neprevăzute, poate influența responsabilitatea comună cu privire la rezultate. Alinierea clară la Cadrul de Parteneriat ONU, agenda de asociere UE-Republica Moldova și strategia națională de dezvoltare sunt elemente care reduc din riscul încetirii implementării intervențiilor prevăzute în PȚMD. Impactul pe termen lung al pandemiei de COVID-19 asupra ocupării și protecției sociale este încă neclar, dar nu este exclusă o criză economică și socială puternică. Programul trebuie să fie flexibil ca să se poată adapta la prioritățile în schimbare.

Pentru consolidarea capacităților vor fi selectați funcționari publici aflați la niveluri superioare de conducere, în ierarhia de mijloc (decidenți), precum și experți tehnici (nivel operațional), pentru a asigura transferul de cunoștințe la toate nivelurile și pentru a garanta continuitatea. În practică, managementul de mijloc și personalul tehnic sunt mai puțin afectați de schimbările politice.

Înșușirea lecțiilor din colaborarea anterioară, planificarea participativă, întărirea rolului Comitetului de Supraveghere a PȚMD reprezintă măsuri suplimentare menite să minimizeze riscurile legate de lipsa sentimentului de proprietate asupra Programului.

Atingerea rezultatelor PȚMD va depinde de disponibilitatea resurselor financiare și umane atât din partea constituenților moldoveni, cât și din partea OIM. Chiar dacă OIM a elaborat o strategie de mobilizare a resurselor, succesul va fi posibil numai dacă constituenții vor duce o campanie susținută în direcția scopurilor și rezultatelor PȚMD și vor face din PȚMD o prioritate pentru bugetele naționale și programele organizațiilor internaționale care sprijină țara.

PLAN DE FINANȚARE

Mobilizare mai eficientă de resurse

PȚMD urmează să fie finanțat din contribuția colectivă a membrilor constituenți tripartiți din Moldova, bugetul OIM ordinar și surse extra-bugetare.

Resursele confirmate (ordinare și extra-bugetare), precum și diferențele rămase fără finanțare sunt listate în matricea cu rezultate. Estimările sunt cu titlu de indicații și vor fi actualizate în funcție de fondurile disponibile.

Se estimează un necesar de US\$ 3,7 milioane pentru atingerea rezultatelor PȚMD, cu un deficit estimat de finanțare de US\$ 1,9 milioane.

Cooperarea pentru dezvoltare a jucat un rol cheie pentru rezultatele muncii decente în PȚMD anterior. Printre partenerii de dezvoltare care au susținut Programul au fost Austria, Cehia, UE, Suedia și ONU. OIM și constituenții săi vor explora activ și alte parteneriate pentru a le diversifica și exinde atât la nivel local, cât și regional.

OIM și constituenții tripartiți vor decide împreună care sunt prioritățile pentru mobilizare de resurse pentru a depăși deficitul de finanțare a Programului. Mobilizarea de resurse va fi organizată în comun, iar fondurile mobilizate vor fi direcționate către finanțarea obiectivelor PȚMD și a ODD-urilor relevante. Pentru a asigura fonduri externe este necesar ca prioritățile pentru muncă decentă să fie promovate, iar rezultatele care generează impact să fie comunicate eficient. OIM și constituenții săi vor coordona eforturile de mobilizare de resurse cu parteneri de dezvoltare și agenții de implementare pentru o mai bună sinergie și complementaritate.

OIM va explora în continuare posibilitatea atragerii de fonduri împreună cu alte agenții ONU pentru atingerea obiectivelor stabilite în CPDD a ONU și în PȚMD.

6 PLANUL DE PROMOVARE ȘI COMUNICARE

Obiectivul activităților de promovare și comunicare este acela de a sprijini implementarea și de a spori vizibilitatea și impactul acțiunilor din PȚMD. Acestea vizează creșterea conștientizării actorilor relevanți și a publicului general cu privire la:

- ▶ Rolul Convențiilor Internaționale de Muncă și ODD 8 în promovarea dezvoltării incluzive și sustenabile în Moldova;
- ▶ Importanța parteneriatelor eficiente care să răspundă provocărilor de muncă decentă, să stabilească priorități naționale de dezvoltare, să implementeze ODD;
- ▶ Unicitatea structurii tripartite a OIM și valoarea adăugată pe care aceasta o aduce în procesul de elaborare și implementare a politicilor, strategiilor și planurilor naționale incluzive, sustenabile și echitabile;
- ▶ Istории de succes rezultate din inițiativele din Program.

Activitățile de vizibilitate și comunicare sunt orientate în primul rând către parteneri, organizațiile donatoare bilaterale și multilaterale, societatea civilă și alte agenții internaționale și guvernamentale care își desfășoară activitatea în Republica Moldova pe aceleași teme sau unele similare. În al doilea rând, se adresează publicului larg din Moldova. OIM va implementa anual un "Plan de activitate de promovare și comunicare" împreună cu constituenții, în conformitate cu Planul de Comunicare al ONU Moldova. Vor fi utilizate atât strategii care să promoveze egalitatea de șanse, cât și de comunicare cu țintă precisă și vor fi prevăzute cel puțin două evenimente pe an care vor spori vizibilitatea PȚMD, vor comunica și vor prezenta corect mesajele cheie și realizările din Program. Subiectele cheie din activitățile de comunicare vor fi definite împreună cu constituenții, prin consultarea, coordonarea și/sau colaborarea cu aceștia.



NOTE DE FINAL

- ¹ <https://moldova.un.org/sites/default/files/2019-11/UNDAF%20Moldova%20RO.pdf>
- ² Datele prezentate nu se aplică pentru regiunea din partea stângă a râului Nistru
- ³ Grupul Băncii Mondiale, Note de politici pentru Moldova. Susținerea Stabilității și Revitalizarea Creșterii, 2019
- ⁴ A se vedea <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.PP.CD?locations=EU-MD>
- ⁵ A se vedea Institutul vienez pentru studii economice internaționale, Raport de Prognoză/toamna 2020
- ⁶ Institutul vienez pentru studii economice internaționale, Agenda de statistici, 2020
- ⁷ Date de la ILOSTAT, toate datele pentru grupul de vârstă de 15 ani și peste
- ⁸ A se vedea datele naționale despre forța de muncă în: <https://statistica.gov.md/category.php?l=en&idc=107&>
- ⁹ OIM, Tranziția tinerelor și tinerilor spre piața muncii în Republica Moldova, 2016
- ¹⁰ Fundația Europeană de Formare (ETF), Moldova, Dezvoltări în Educație, Formare și Ocupare, 2018
- ¹¹ Banca Mondială <https://data.worldbank.org/indicator/BX.TRF.PWKR.CD.DT?locations=MD>
- ¹² Națiunile Unite în Moldova, Răspunsul socio-economic la COVID-19 și planul de redresare, Septembrie 2020
- ¹³ A se vedea datele din Ancheta forței de muncă (național), Biroul Național de Statistică
- ¹⁴ Analiza de Țară Comună, ONU Moldova, 2020
- ¹⁵ OCDE, 2018
- ¹⁶ Date OIM nepublicate
- ¹⁷ Monitor OIM: COVID-19 și lumea muncii. Ediția a șaptea, 2021
- ¹⁸ Monitor OIM: COVID-19 și lumea muncii. Ediția a șasea, 2020
- ¹⁹ OIM, Mediu de afaceri favorabil pentru întreprinderi durabile în Republica Moldova, 2019
- ²⁰ OCDE, Index de politici IMM: Țări partenere din est, 2020
- ²¹ <https://blogs.worldbank.org/europeandcentralasia/growing-impact-COVID-19-moldovas-private-sector>
- ²² Institutul vienez pentru studii economice internaționale, Dezvoltarea salariilor în Balcanii de Vest, Moldova și Ucraina, 2020
- ²³ Idem
- ²⁴ OIM, Reglementări și practici salariale în Republica Moldova, 2018.
- ²⁵ Banca Mondială, Inegalități de gen pe piața muncii din Moldova, 2018
- ²⁶ Institutul vienez pentru studii economice internaționale, Dezvoltarea salariilor în Balcanii de vest, Moldova și Ucraina, 2020. Datele pentru Moldova se referă la salariul minim din sectorul public. Există un quantum minim garantat în plată diferit pentru sectorul privat care este mai mare și reprezintă 40 % din salariul mediu brut pe lună.
- ²⁷ Observații finale din cel de al treilea raport al Republicii Moldova (ONU CESC, 2017)
- ²⁸ https://statbank.statistica.md/PxWeb/pxweb/ro/30%20Statistica%20sociala/30%20Statistica%20sociala_03%20FM_SAL040/SAL040100.px/table/tableViewLayout1/?rxid=b2ff27d7-0b96-43c9-934b-42e1a2a9a774
- ²⁹ <https://www.hse.gov.uk/statistics/european/>
- ³⁰ Mecanismele de supraveghere ale OIM au abordat problemele în domeniul SSM și reforma Inspecției Muncii în câteva cazuri pentru a determina conformitatea cu convențiile relevante OIM.
- ³¹ Raportul de Activitate al Casei Naționale de Asigurări Sociale 2019 <http://cnas.md/doc.php?l=ro&idc=439&id=5394&t=Rapoarte/Rapoarte-privind-executarea-BASS/Rapoarte-anuale-privind-executarea-bugetului-asigurarilor-sociale-de-stat/Raport-privind-executarea-bugetului-asigurarilor-sociale-de-stat-in-anul-2019>
- ³² OIM, Analiza de sistem privind siguranța și securitatea în muncă, 2020
- ³³ OIM, Reglementări și practici salariale în Republica Moldova, 2018.
- ³⁴ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102695
- ³⁵ Lista ODD și țintele conexe poate fi consultată aici <https://sdgs.un.org/goals>
- ³⁶ În cadrul ODD 8, lipsesc 7 dintre cei 17 indicatori naționalizați din cauza lipsei de metodologie (5 indicatori) sau lipsa sursei primare (2 indicatori). A se vedea: Naționalizarea indicatorilor pentru obiectivele de dezvoltare durabilă, martie 2017
- ³⁷ Abordarea Parteneriatului Local pentru Ocupare OIM (LEP) mobilizează multe părți interesate la nivel local, de la instituții publice la comunitatea de afaceri și parteneri sociali, să proiecteze și să implementeze intervenții care promovează antreprenoriatul și tranziția la formalitate în comunitate. LEP cuprinde, în general, inițiative care combină șase linii integrate de servicii: (i) servicii de consultanță pentru antreprenoriat și afaceri; (ii) acces la finanțare; (iii) acces la instruire; (iv) subvenții pentru ocupare; (v) constituirea de asociații de afaceri; (vi) identificarea grupurilor vulnerabile (NEET, lucrători informali, femei migrante revenite acasă, persoane cu dizabilități). Un proiect pilot la Cahul (2018 – 20), finanțat din resurse proprii ale OIM, a generat rezultate pozitive semnificative prin activarea a circa 900 de tineri și femei, asigurând oportunități de angajare pentru 208 tineri și sprijinind lansarea sau extinderea a 72 de mici afaceri.
- ³⁸ 56,8% dintre angajatori au raportat “deficite semnificative de competențe” în raportul EESE, OIM 2020

