



Agencia Națională pentru
Ocuparea Forței de Muncă

Raport Anual 2013

APROBAT
prin Hotărârea Consiliului de administrație
al Agenției Naționale nr.1 din 27.03.2014

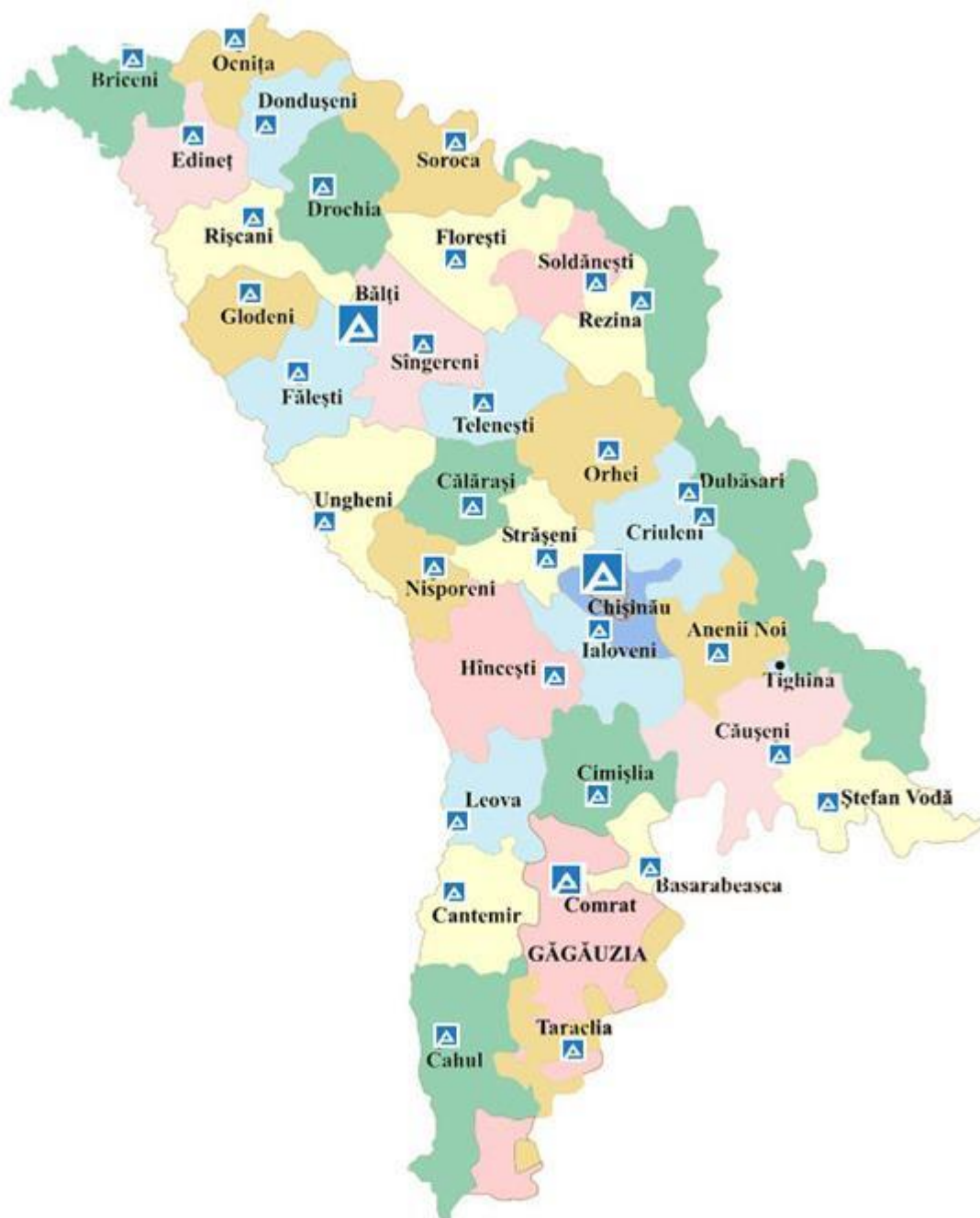
RAPORT

DE

ACTIVITATE

2013

Chișinău, 2014



La elaborarea Raportului de activitate pentru anul 2013 și-au adus aportul:

- Direcția planificare, evaluare și sinteză
- Direcția implementarea politicilor de ocupare
- Direcția migrația forței de muncă
- Direcția elaborarea și dezvoltarea sistemelor informaționale
- Direcția economie, finanțe și evidență contabilă
- Secția angajare peste hotare
- Secția resurse umane
- Serviciul audit intern

CUPRINS

LISTA ABREVIERILOR _____	4
INTRODUCERE _____	5
CAPITOLUL I. OBIECTIVELE AGENȚIEI NAȚIONALE PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ PENTRU ANUL 2013 _____	6
CAPITOLUL II. EVOLUȚIA INDICATORILOR SOCIAL-ECONOMICI _____	7
CAPITOLUL III. SINTEZA ACTIVITĂȚII ÎN ANUL 2013 _____	8
3.1. Șomajul înregistrat _____	8
3.2. Promovarea măsurilor active de stimulare a ocupării forței de muncă _____	12
3.2.1. Medierea muncii _____	12
3.2.2. Informare și consiliere profesională _____	13
3.2.3. Formare profesională _____	14
3.2.4. Lucrări publice _____	17
3.2.5. Servicii acordate persoanelor defavorizate _____	20
3.2.6. Servicii de informare a populației _____	23
3.3. Măsuri de prevenire a șomajului _____	26
3.4. Menținerea și dezvoltarea sistemului informațional _____	28
3.5. Dezvoltarea dialogului social _____	29
3.6. Migrația forței de muncă _____	30
3.6.1. Imigrarea forței de muncă _____	30
3.6.2. Emigrarea forței de muncă _____	31
3.6.3. Reîntoarcerea persoanelor de peste hotare _____	33
3.7. Cooperarea internațională _____	34
3.8. Măsuri pasive _____	35
3.8.1. Ajutor de șomaj _____	35
3.8.2. Alocație de integrare/reintegrare profesională _____	36
3.9. Executarea bugetului public departamental _____	37
3.10. Activitățile de audit _____	38
3.11. Resurse umane _____	40
3.12. Identitatea instituției în mediul virtual _____	41
CAPITOLUL IV. AGENȚIA NAȚIONALĂ: CAPACITĂȚI, PROVOCĂRI ȘI PERSPECTIVE _____	42
Anexa 1. Realizarea indicatorilor de performanță ai Planului de acțiuni ANOFM în promovarea politicilor pe piața forței de muncă în anul 2013 _____	46

LISTA ABREVIERILOR

ANOFM	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
AOFM	Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă
RM	Republica Moldova
APL	Administrația Publică Locală
BASS	Bugetul Asigurărilor Sociale de Stat
BIM	Biroul Internațional al Muncii
BNS	Biroul Național de Statistică
BS	Bugetul de Stat
PIB	Produsul Intern Brut
UE	Uniunea Europeană
AAP	Academia de Administrare Publică de pe lângă Președintele RM
MMPSF	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei
WAPES	Agenția Internațională a Serviciilor Publice de Ocupare
OIM	Organizația Internațională a Muncii
BCIS	Biroul Comun de Informații și Servicii
MdO	Managementul după Obiective
ÎMM	Întreprinderi mici și mijlocii
c.m.	Câmpul muncii
LP (l.p.)	Lucrări publice
SAI	Serviciul audit intern

INTRODUCERE

Raportul de activitate al Agenției Naționale în comun cu structurile sale teritoriale pentru anul 2013 aduce în prim plan activitățile desfășurate în domeniul ocupării forței de muncă pe parcursul anului 2013, conform obiectivelor stabilite în Planul de acțiuni al Agenției Naționale privind promovarea politicilor pe piața forței de muncă pentru anul 2013.

În șirul celor mai importante evenimente, ce au caracterizat perioada de referință, se pot evidenția:

- **creșterea cu 7% comparativ cu anul 2012 a numărului de locuri de muncă vacante înregistrate și a persoanelor plasate în câmpul muncii.** Majorarea statelor de personal în agenții și crearea rețelei de specialiști responsabili de conlucrarea cu angajatorii (inclusiv key accounts), a permis îmbunătățirea serviciilor prestate persoanelor în căutarea unui loc de muncă, cât și studierea mai bună a necesităților angajatorilor de forță de muncă;
- organizarea de către Agenția Națională a **Conferinței Internaționale** în Republica Moldova „Prestarea cu succes a serviciilor – modalități de lucru cu angajatorii”, în colaborare cu Proiectul UE „Consolidarea capacităților de gestionare a migrației în Republica Moldova”, oferind oportunitatea schimbului de experiență cu referire la politicile și practicile moderne de lucru cu principalii actori ai pieței muncii – angajatorii;
- lansarea platformei www.e-angajare.md, oferind șansa cetățenilor noștri de acasă cât și celor aflați peste hotare să cunoască solicitările de moment ale angajatorilor și să aplice direct pentru postul ales;
- crearea unui nou concept de prestare a serviciilor în beneficiul tuturor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, îndeosebi celor din sectorul rural – organizarea **Birourilor Comune de Informații și Servicii (BCIS)** în cadrul administrației publice locale, prin intermediul cărora agențiile teritoriale oferă informații despre serviciile prestate;
- extinderea oportunităților de angajare în străinătate în condiții sigure și legale prin intermediul implementării acordurilor bilaterale interguvernamentale ce țin de plasarea în câmpul muncii a cetățenilor Republicii Moldova peste hotare: **Acordul între Guvernul Republicii Moldova și Guvernul Statului Israel** cu privire la angajarea temporară a lucrătorilor din Republica Moldova în anumite sectoare din Statul Israel;
- inițierea implementării **Managementului după Obiective** și dezvoltarea sistemelor informaționale în cadrul proiectului „Consolidarea capacităților de gestionare a migrației în Republica Moldova” .

În baza datelor prezentate în acest raport, pot fi relevante concluzii ce țin de realizările obținute, precum și identificate domeniile ce necesită îmbunătățire continuă.

CAPITOLUL I. OBIECTIVELE AGENȚIEI NAȚIONALE PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ PENTRU ANUL 2013

Pe parcursul anului 2013 activitatea Agenției Naționale și a structurilor sale teritoriale s-a axat pe realizarea Planului de acțiuni privind promovarea politicilor pe piața forței de muncă racordate la Programul de activitate a Guvernului Republicii Moldova „Integrare Europeană: Libertate, Democrație, Bunăstare” pentru anii 2011-2014 și la Strategia Națională privind politicile de ocupare a forței de muncă pentru anii 2007-2015, având ca obiectiv strategic creșterea gradului de ocupare și diminuarea ratei șomajului.

Concomitent, Agenția Națională în comun cu structurile sale teritoriale a participat la implementarea a diverse planuri de acțiuni, programe și proiecte:

Planul național de acțiuni pentru ocuparea forței de muncă pe anul 2013;

Planul de acțiuni pentru anul 2013 cu privire la implementarea Programului național de asigurare a egalității de gen pe anii 2010-2015;

Planul de acțiuni pentru anii 2011-2015 privind implementarea Strategiei naționale în domeniul migrației și azilului (2011-2020);

Planul de acțiuni privind stimularea reîntoarcerii și reintegrării lucrătorilor migranți moldoveni pentru anii 2012-2014;

Planul de acțiuni privind implementarea Strategiei naționale pentru tineret pe anii 2009-2013;

Planul de acțiuni pentru implementarea Strategiei de incluziune socială a persoanelor cu dizabilități (2010-2013);

Planul național de acțiuni în domeniul drepturilor omului pe anii 2011-2014;

Planul de acțiuni privind susținerea populației de etnie romă din Republica Moldova pentru anii 2011-2015;

Planul național de acțiuni privind prevenirea și eliminarea celor mai grave forme ale muncii copilului pe anii 2011-2015;

Planul național de prevenire și combatere a traficului de ființe umane pe anii 2012-2013;

Proiectul „Consolidarea capacităților de gestionare a migrației în Republica Moldova”;

Convențiile OIM nr. 11, 88, 142.

Principalele obiective ale Agenției Naționale pentru anul 2013, stipulate în Planul de acțiuni privind promovarea politicilor pe piața forței de muncă (aprobat prin Consiliul de administrație nr. 8 din 20 decembrie 2012), au fost:

- creșterea gradului de ocupare prin stimularea măsurilor active și preventive pe piața forței de muncă;
- formarea unei forțe de muncă competitive și racordarea formării profesionale a șomerilor la necesitățile pieței forței de muncă;
- asigurarea egalității de șanse pe piața forței de muncă și promovarea integrării persoanelor defavorizate sau supuse riscului de excluziune socială;
- creșterea gradului de informare a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și a partenerilor sociali;
- protecția socială a șomerilor;
- managementul migrației forței de muncă;
- asigurarea dialogului social între actorii pe piața forței de muncă;
- dezvoltarea relațiilor de cooperare prin realizarea unor inițiative comune.

CAPITOLUL II. EVOLUȚIA INDICATORILOR SOCIAL - ECONOMICI

Analiza activității Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă nu poate fi efectuată decât în contextul economic general, determinat atât de evoluția demografică, cât și de fenomenele legate de funcționarea pieței muncii în Republica Moldova. Agenția Națională, fiind unul dintre actorii principali ai procesului de implementare a politicilor din domeniul ocupării forței de muncă, contribuie substanțial la dezvoltarea pieței muncii din țară.

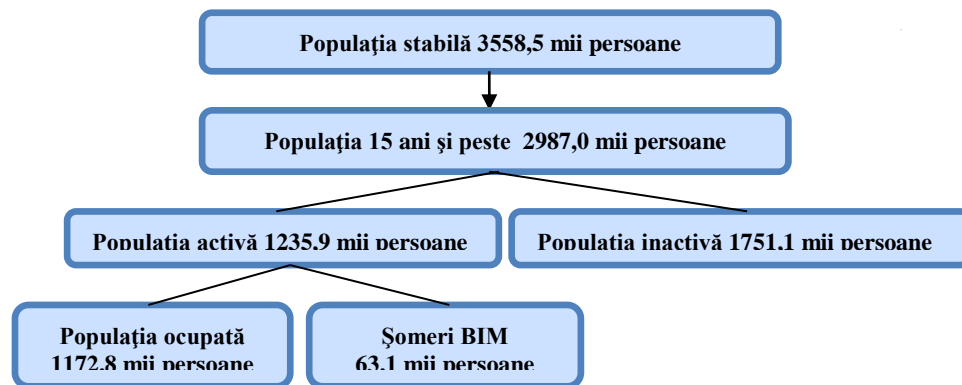
Conform datelor Biroului Național de Statistică, Produsul intern brut în anul 2013 a însumat **99,9 mild. lei**, majorându-se față de anul 2012 cu 8,9% (în prețuri comparabile).

Volumul producției industriale a constituit 38,1 mild. lei și a înregistrat o creștere de 6,8% (în prețuri comparabile) comparativ cu anul 2012.

Producția agricolă a constituit în prețuri curente circa 24,5 mild. lei, fiind în creștere cu 38,3% (în prețuri comparabile) față de anul 2012.

Activitatea investițională reflectă o imagine pozitivă. Volumul investițiilor în active materiale pe termen lung a însumat circa 18,5 mild. lei, constituind o creștere de 2,3% (în prețuri comparabile) față de anul 2012.

Evoluția proceselor economice pe parcursul anului a influențat și schimbările structurale din cadrul populației active, fiind în creștere cu 1,8% față de anul 2012, constituind 1235,9 mii persoane, din care 1172,8 mii – populația ocupată și 63,1 mii – șomeri conform BIM.



Sursa: Biroul Național de Statistică

Structura populației active s-a modificat comparativ cu anul 2012, după cum urmează: ponderea populației ocupate a crescut cu 2,3% față de 2012, iar ponderea șomerilor s-a micșorat de la 5,6% la 5,1%. Ponderea persoanelor economic active din mediul rural a fost mai mare față de cea a populației active din mediul urban, respectiv 52,5% și 47,5%.

Rata de activitate a populației a constituit 41,4%, fiind în creștere față de valoarea anului 2012 (40,7%).

Rata șomajului (proportia șomerilor BIM în populația activă) la nivel de țară a înregistrat valoarea de 5,1%, fiind mai mică față de anul 2012 (5,6%). Rata șomajului la bărbați și femei a înregistrat valori de: 6,0% și 4,1%. Disparități semnificative a înregistrat rata șomajului în mediul urban – 6,3%, față de mediul rural – 4,1%. În rândurile tinerilor (15-24 ani) rata șomajului a constituit 12,2%, iar în categoria de vârstă 15-29 ani a avut valoarea 8,7%.

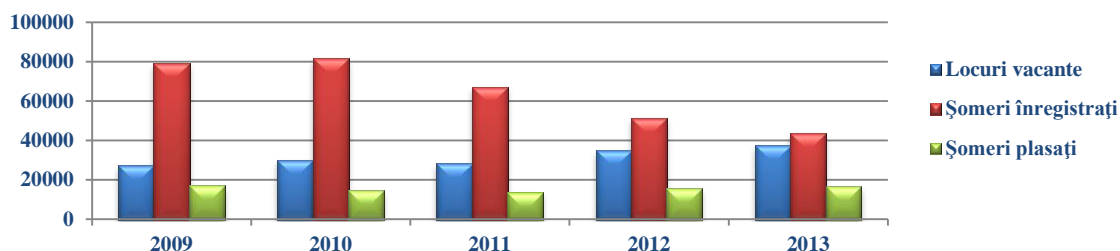
Conform datelor Biroului Național de Statistică ponderea cea mai mare a populației ocupate a constituit populația ocupată în servicii, agricultură, economia vânatului și piscicultură.

Rata de ocupare a populației de 15 ani și peste a fost de 39,3%, având valori mai ridicate pentru bărbați 41,8%, față de 37,0% pentru femei și respectiv pentru persoanele din mediul urban 42,8% față de 36,6% din mediul rural. Erau ocupați 28,0% dintre tineri (15–29 ani) și 39,5% dintre persoanele vârstnice (55–64 ani). Rata de ocupare a persoanelor care au absolvit studii superioare și medii de specialitate a fost mai înaltă, întrucât odată cu competențele au crescut și oportunitățile de plasare în câmpul muncii.

3.1. SOMAJUL ÎNREGISTRAT

Anul 2013 s-a caracterizat printr-o **creștere a numărului de locuri de muncă vacante și a persoanelor plasate în câmpul muncii** (Figura 3.1.1). Majorarea statelor de personal în agenții și crearea rețelei de specialiști responsabili de conlucrarea cu angajatorii (inclusiv key accounts), a permis studierea mai bună a necesităților angajatorilor de forță de muncă. Astfel, pe parcursul anului au fost înregistrate **37,5 mii locuri de muncă vacante**, constituind o **creștere cu 7%** față de anul 2012. Cele mai multe locuri vacante au fost înregistrate în municipiile Chișinău (35%) și Bălți (14%).

Fig. 3.1.1. Dinamica locurilor de muncă vacante înregistrate, șomerilor înregistrați și plasați pe parcursul anilor 2009 – 2013



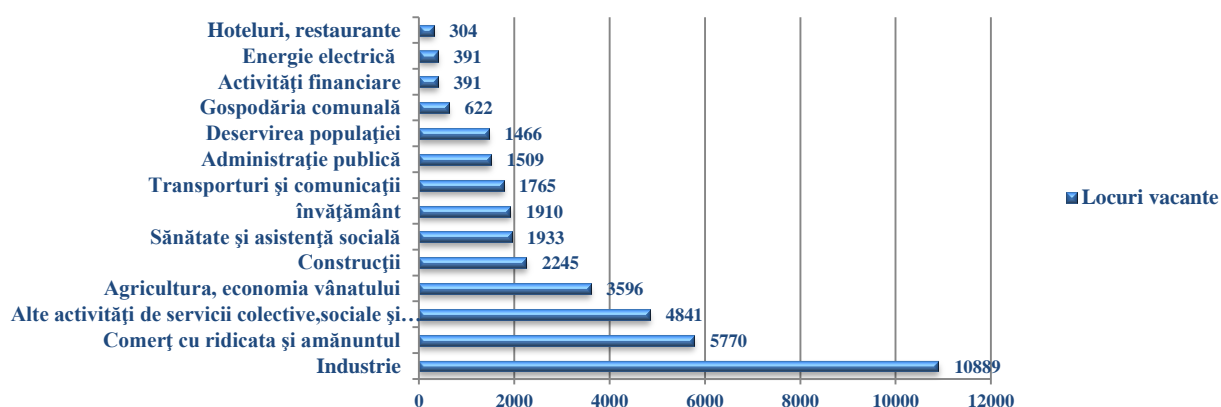
Din numărul total de locuri de muncă vacante 60% au fost comunicate de către angajator (în scris, prin telefon, FAX, e-mail), 25% identificate în urma vizitelor la angajator a specialiștilor agenției, 15% prezentate la agenție de către angajator.

Preponderent au fost înregistrate locuri vacante în luna **iulie – 4019** (11%) locuri, iar cele mai puține au fost înregistrate în luna **decembrie –1860** (5%) locuri, media lunară pe parcursul anului fiind de **3140** (8%) locuri.

În mediu pe republică au fost ocupate **44,5%** din numărul total de locuri de muncă vacante înregistrate. S-au evidențiat agențiile Edineț, Criuleni, Fălești, Briceni și Cantemir care au obținut gradul de ocupare a locurilor de muncă vacante până la 70–80%. O medie de până la 35% de ocupare a locurilor vacante au obținut agențiile Chișinău, Bălți, Ocnîța și Călărași.

Analizând locurile de muncă vacante înregistrate în baza de date a Agenției Naționale pe domenii de activitate, s-a constatat o pondere mai mare a celor din industrie – 29%, urmate de cele din comerț cu ridicata și amănuntul – 15%, agricultură – 10%, construcții – 6%, sănătate și învățământ – 5%, etc. (Figura 3.1.2).

Fig. 3.1.2. Locuri de muncă vacante pe domenii de activitate



Lista locurilor de muncă vacante rămâne a fi neuniformă și ca profesii/meserii, predominând în mare parte **locurile de muncă oferite muncitorilor – 75%**. La fel, se atestă o tendință aproape constantă în ceea ce privește evoluția numărului de locuri vacante pentru o profesie/meserie de-a lungul perioadei 2010–2013. Preponderent, se solicită de către angajatori specialiști în domeniul

medicinii, comerțului, asigurării, etc., iar din meseriile muncitorești cele mai solicitate sunt: cusătoreasă, specialist în construcție, bucătar, chelner-barman, muncitor în agricultură, etc. Meseria cea mai solicitată pe piața muncii rămâne a fi cea de **cusătoreasă**, pentru care numărul de locuri vacante a constituit **21%** din numărul total de locuri vacante la finele anului. Cele mai multe locuri vacante de cusător au fost înregistrate la agențiile Bălți, Chișinău, Ungheni, Florești, Dondușeni, UTAG, Șoldănești, Basarabeasca și Strășeni.

Pe de altă parte, se denotă un deficit de locuri vacante la profesiile/meseriile: jurist, economist, agronom, inginer-mecanic, inginer-tehnolog, chimist, viticultor, electromontor, tractorist, etc.

Continuă a fi o problemă majoră **discrepanța între cerere și ofertă în mediile rural-urban** și respectiv lipsa oportunităților de angajare în mediul rural. La finele anului numărul locurilor de muncă vacante în mediul rural constituia **7%** din numărul total al locurilor de muncă vacante, iar numărul șomerilor din mediul respectiv era de **65%**.

Discrepanța între cerere și ofertă în aspect geografic a fost mai accentuată la finele anului în raioanele Dondușeni, Florești, Criuleni, Basarabeasca, Edineț și Fălești unde la un loc de muncă vacant concureau în medie **45** șomeri. O situație mai echilibrată între cerere și oferta forței de muncă s-a constatat în municipiul Chișinău și raioanele Călărași, Cimișlia, Căușeni, Anenii Noi și Cahul.

Un anumit număr de locuri de muncă vacante rămân a fi neocupate de-a lungul ultimilor ani, fiind neatractive: salariile mici, plata cu întârziere, condiții neadecvate de muncă, distanța mare de la locul de trai în localitățile rurale, etc. (conform bazei de date a agenției Chișinău, 90% din numărul total al locurilor de muncă vacante înregistrate pe parcursul anului în municipiul Chișinău erau neatractive). Pe de altă parte, angajatorii de multe ori se eschivează de a colabora cu agențiile teritoriale pe motiv că acestea nu dispun de candidaturi corespunzătoare locurilor vacante declarate. De aici și pornește neîncrederea angajatorilor în serviciile agențiilor teritoriale. Trebuie de menționat rolul important al angajatorilor pe piața muncii și, prin urmare ei necesită o altfel de abordare, uneori chiar personalizată. O cooperare mai activă cu angajatorii asigură creșterea numărului de locuri de muncă vacante înregistrate la agențiile teritoriale. Practica internațională demonstrează că o abordare specială față de angajator rezultă în relații de încredere și o imagine bună a agențiilor de ocupare. În acest context, Agenția Națională continuă să întreprindă mai mulți pași în vederea modernizării serviciilor destinate angajatorilor pentru îmbunătățirea eficienței programelor pe piața muncii și serviciilor prestate.

În acest context, în cadrul proiectului „Consolidarea capacităților de gestionare a migrației în Republica Moldova” au continuat pe parcursul anului sesiunile de instruire anterioare a specialiștilor responsabili de lucrul cu angajatorii, scopul cărora este de a pune bazele unei bune și eficiente colaborări între angajatori și agențiile teritoriale.

În perioada de referință a avut loc prima întrunire la un atelier de lucru a **responsabililor principali** de activitatea cu angajatorii (Key accounts) în conformitate cu cele 10 zone. Atelierul a avut ca scop efectuarea unui **schimb de bune practici** și experiență între specialiștii Key accounts în vederea îmbunătățirii capacităților de comunicare cu agenții economici și crearea unor premise de optimizare a calității serviciilor prestate celor mai importanți clienți ai ANOFM. O bună practică în domeniul conlucrării cu angajatorii a fost **studiul in pereche** (Peer Review) în cadrul căruia au avut loc vizite de studiu reciproce, ateliere de lucru la care au participat experți în domeniu din Republica Moldova, Slovenia, Armenia și Croația din cadrul serviciilor publice respective și reprezentanții WAPES. Scopul acestora a fost studierea experienței țărilor participante privind procesul de lucru cu angajatorii. În consecință, a fost elaborat manualul „Peer Review on service to employers”, care include rezultatele acestui studiu privind serviciile prestate angajatorilor de către serviciile publice de ocupare a țărilor susnumite. Manualul conține reflecții, concluzii și propuneri care vor fi luate în considerație la dezvoltarea serviciilor adresate angajatorilor. În rezultatul aceluiași studiu, în 2013 s-a început elaborarea Ghidului practic, care urmează a fi finalizat în anul 2014 cu elucidarea metodelor și procedurilor de lucru, identificarea și adaptarea celor mai bune practici în activitatea de lucru cu angajatorii.

Oportunitățile de dezvoltare ale agențiilor teritoriale, care ar duce la o mai bună cooperare cu angajatorii au fost identificate în urma unui studiu efectuat în perioada de referință bazat pe

evaluarea complexă a performanțelor personalului și serviciilor prestate de AOFM dedicate angajatorilor cunoscută sub denumirea **Evaluarea la 360 grade**. S-a realizat un sondaj de opinie pe un eșantion de 200 de companii din diverse sectoare economice și unități administrative teritoriale care activează în Moldova, și pe un eșantion de 10 specialiști responsabili de lucru cu angajatorii din diferite agenții. Rezultatele sondajului privind indicele de satisfacție a clientului, cât și a lacunelor, care duc la o cooperare deficitară cu angajatorii, concluziile și constatările au fost discutate la masa rotundă privind rezultatele Evaluării la 360 grade.

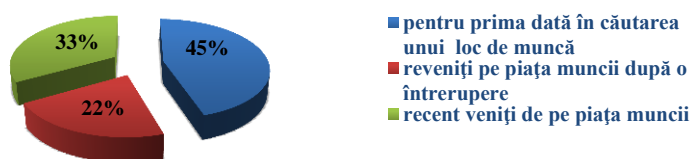
În concluzie, se atestă rezerve la acest capitol și se necesită de a pune mai mult accent pe calitatea activităților întreprinse cu angajatorii. Lipsa abilităților de comunicare și negociere a cunoștințelor ce țin de piața muncii, de identificare a necesităților de recrutare, a marketingului în cooperare cu angajatorii reduc din imaginea serviciului de ocupare și prin urmare necesită instruire continuă, fiind cheia primordială în dezvoltarea serviciilor de calitate.

Concomitent cu creșterea numărului de locuri de muncă vacante pe parcursul anului a sporit cu **7%** și **numărul de șomeri plasați în câmpul muncii** comparativ cu anul 2012 (Figura 3.1.1), constituind **16,7** mii sau 24% din numărul total al șomerilor aflați în evidență de la începutul anului. Cei mai mulți șomeri (27%) au fost plasați în industrie, urmați de cei plasați în comerț – 16% (Tabelul 1). Analizând plasarea în câmpul muncii pe parcursul anului se atestă că cei mai mulți șomeri au fost plasați în lunile martie și mai – a câte 9% și iunie – 11%.

În aspect teritorial s-au remarcat agențiile Cimișlia, Bălți, Briceni și Călărași care au angajat în medie 42% din numărul total de șomeri aflați în evidență. Indicatori mai scăzuți au înregistrat agențiile Ocnița, Șoldănești, Dubăsari și Hâncești, care au angajat în medie 13% din numărul total de șomeri aflați în evidență. În acest context, estimând eficiența activității unui specialist din serviciul de ocupare s-a constatat: încărcătura unui specialist este foarte diferită de la o agenție la alta și, respectiv în unele agenții mai sunt rezerve, care necesită a fi valorificate. Spre exemplu: numărul de persoane plasate în câmpul muncii, ce revin unui specialist de ocupare în agențiile Cahul, Ungheni, Orhei, Drochia și Rezina a constituit în mediu 169 persoane, pe când la un specialist de ocupare din agențiile Ocnița, Dubăsari, Chișinău, Hâncești, Nisporeni și UTAG au revenit câte 57 persoane plasate în câmpul muncii.

La capitolul „Șomeri înregistrați” s-a menținut tendința de **diminuare a numărului de șomeri înregistrați** (Figura 3.1.1) pe parcursul anului, constituind **43,5 mii** persoane sau cu 15% mai puțin comparativ cu anul 2012, din care 53% au constituit femeile. Din numărul total de șomeri înregistrați 45% au constituit persoanele, care nu au activat în câmpul muncii și pentru prima dată s-au adresat în căutarea unui loc de muncă (Figura 3.1.3), urmate de cele care au activat în câmpul muncii, dar și-au pierdut recent locul de muncă din anumite motive – 33%, și 22% au constituit persoanele revenite pe piața muncii după o întrerupere mai îndelungată.

Fig. 3.1.3. Șomeri înregistrați după forma de ocupare



Ca urmare, 55% din numărul total de șomeri înregistrați sunt cei care au activat pe piața muncii (Tabelul 1), din ei: 17% au constituit șomerii care au activat în industrie, urmați de cei din comerț – 14%, învățământ – 10%, administrație publică – 7%, etc. Comparativ cu anul 2012, s-a diminuat numărul persoanelor care au activat în industrie și a continuat să crească numărul celor care au activat în învățământ și comerț.

Pe parcursul ultimilor ani se atestă o **reducere a calității forței de muncă**, persoanele fără calificare înregistrate la agențiile teritoriale **reprezentând o pondere de 60%** (Figura 3.1.4) din numărul total de șomeri înregistrați.

Fig. 3.1.4. Structura șomerilor înregistrați după nivelul de studii



În majoritatea ramurilor are loc introducerea noilor tehnologii, ceea ce conduce la înaintarea a noi cerințe de către angajatori față de forța de muncă. Acest fenomen necesită o atenție sporită din partea serviciilor de informare, consiliere și formare profesională pentru aceste categorii de persoane.

Conform vârstei, 43% din numărul total de șomeri înregistrați au constituit persoanele cu vârsta cuprinsă între 30–49 ani, urmați de cei cu vârsta de 50–65 ani (22%) și 16–24 ani (14%).

În aspect de mediu urban și rural continuă să persiste **dezechilibrul pe piața forței de muncă** (Figura 3.1.5). Evoluarea mai lentă a infrastructurii în sectorul rural și caracterul sezonier al agriculturii a constituit cauza principală a declinului forței de muncă în acest sector. La finele anului, în sectorul urban la un loc de muncă vacant concureau în mediu 1 șomer, pe când în sectorul rural – 38 șomeri.

Fig. 3.1.5. Piața muncii în aspect de mediu urban și rural la finele anului 2013



Tabelul 1. Ponderea șomerilor plasați și a locurilor de muncă ocupate după domeniile de activitate

Domenii de activitate	Șomeri înregistrați	Șomeri plasați în câmpul muncii	Ponderea șomerilor plasați	Locuri vacante înregistrate	Ponderea locurilor de munca ocupate
Total	43463	16722	38,5%	37530	44,5%
agricultură	3968	1500	37,8	3596	41,7
industrie	4117	4496	109,2	10889	41,2
construcții	1233	643	52,1	2245	28,6
comerț	3354	2677	79,8	5770	46,3
transport și comunicații	1456	784	53,8	1765	44,4
administrație publică și asis.soc.obligatorie	1554	808	51,9	1509	53,5
învățământ	2400	1140	47,5	1910	59,6
sănătate	909	938	103,2	1933	48,5
hoteluri și restaurante	147	124	84,4	304	40,7
alte activități	4693	3610	77,3	7609	47,4
Pentru prima dată în căutarea unui loc de muncă	19632	x	x	x	x

3.2. PROMOVAREA MĂSURILOR ACTIVE DE STIMULARE A OCUPĂRII FORTEI DE MUNCĂ

3.2.1. Medierea muncii este veriga prioritară în activitatea agențiilor, care conduce la



atingerea obiectivului principal: **creșterea gradului de ocupare** și diminuarea ratei șomajului. Medierea se realizează prin colaborarea dintre angajator și persoana aflată în căutarea unui loc de muncă, identificarea locurilor de muncă și promovarea lor, susținerea la angajarea în câmpul muncii, târguri ale locurilor de muncă, seminare informative, elaborarea planurilor individuale, etc. Pe parcursul anului au beneficiat **de** servicii de **mediere a muncii 45,7 mii persoane**, inclusiv

37,6 mii au fost cu statut de șomer, din care **44%** au fost plasați în câmpul muncii. Din categoria celor fără statut de șomer (8022/18% persoane), în mare parte au fost: persoane angajate (4%), pensionari (3%), invalizi de gradul I și II(3%), deținători de teren agricol (2%), etc.

Pentru șomerii înregistrați, care întâmpină dificultăți la integrarea în câmpul muncii au fost elaborate **5188** planuri individuale. În rezultatul acestei măsuri au fost plasate în câmpul muncii 20%, iar 7% au fost înmatriculate la cursuri de formare profesională.

Pe parcursul ultimilor ani tot mai mult se utilizează serviciile de mediere electronică, care treptat eliberează personalul de sarcinile de informare în care este necesar contactul direct cu persoana. Astfel, în perioada de referință prin intermediul locurilor de autoocupare s-au prestat servicii de mediere electronică la **7435** persoane, iar de cabinele telefonice au beneficiat **5635** persoane.

Activitatea de mediere a muncii a fost susținută în mod evident și de organizarea **târgurilor locurilor de muncă**, oferind posibilitate persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă să negocieze direct cu angajatorii și să utilizeze sistemul informațional al Agenției Naționale privind piața forței de muncă. Pe parcursul anului au fost organizate **84 târguri și mini-târguri**



ale locurilor de muncă, în rezultatul cărora au fost angajate circa **18%** din numărul persoanelor participante. Pot fi menționate: Târgul Locurilor de Muncă în cadrul celei de-a XII-a ediții a Expoziției Naționale „Fabricat în Moldova”, Târgul Republican al Locurilor de Muncă pentru Tineret în cadrul Forului Meseriilor și Profesiilor.

În premieră, în luna decembrie s-a desfășurat Târgul on-line al locurilor de muncă vacante sub

genericul „Locuri de muncă în Moldova”. Platforma www.e-angajare.md a oferit șansa cetățenilor noștri de acasă cât și celor aflați peste hotare, să cunoască solicitările de moment ale angajatorilor și să aplice direct pentru postul ales. Au vizitat www.e-angajare.md circa 3000 persoane din 35 de țări, printre care se numără: Italia, Franța, Germania, Grecia, Spania, Canada, SUA, Austria, Norvegia, etc. Circa 100 de persoane au aplicat direct pentru posturile vacante expuse de angajatori.

O bună practică a fost și organizarea de către agențiile teritoriale a **mini-târgurilor** locurilor de muncă vacante, reieșind din cererea pieței muncii locale. Utilizând această experiență la nivel local, s-au remarcat agențiile Ștefan-Vodă, Soroca, Drochia, Florești și Ungheni, care au organizat mini-târguri în legătură cu deschiderea lucrărilor sezoniere: colectarea fructelor și legumelor (CS Pinto Mold SRL, SA “Natur Bravo”, SA „Alfa Nistru”, SRL „Hoterm Service”, Ecovit), prelucrarea sfecele de zahăr (ÎM „Sudzucker-Moldova” SA) și a tutunului (ÎM „Michailides Tobacco Moldova” SA). În rezultat s-a obținut angajarea a **70%** din numărul persoanelor participante.

O altă activitate de mediere, care a permis suplینirea într-un timp cât mai scurt a locurilor de muncă vacante, au fost **activitățile de recrutare** practicate de către agenția Chișinău. Acestea au fost organizate în incinta Centrului de informare, unde angajatorii au avut posibilitatea să discute cu persoanele corespunzătoare locurilor de muncă vacante selectate în prealabil din banca de date a Agenției Naționale. Merită de menționat suplینirea locurilor vacante pentru angajatorii din comerț și alimentația publică SRL „Linella”, ÎM „New Mega Press”, SRL „Fidesco” și SRL „Șafranax”, pentru care specialiștii agenției Chișinău și a Centrului de Informare despre Piața Muncii au selectat și invitat persoane aflate în căutarea unui loc de muncă corespunzătoare cerințelor angajatorilor respectivi. Activitatea de recrutare a permis participanților să se informeze despre activitatea companiilor, realizările profesionale ale angajaților, cerințele vis-a-vis de fiecare funcție propusă de companie. Circa 80% din persoanele selectate, au fost interesate de angajare și au completat formulare de angajare și CV-uri. În total, au fost organizate **30** activități de recrutare, cu participarea angajatorilor din diferite domenii, în rezultatul cărora au fost plasate mai mult de **30%** din numărul persoanelor participante.

Un impact pozitiv au avut și **târgurile cu orientare în carieră**, organizate de agențiile teritoriale, în mod special pentru tineret (AOFM Chișinău, Bălți, Criuleni, Dondușeni, etc), oferind informații despre situația la moment pe piața forței de muncă și orientare în carieră a tinerilor absolvenți ai gimnaziilor, școlilor de cultură generală și liceelor.

Toate aceste măsuri de mediere, modernizându-se pe parcursul ultimilor ani sunt binevenite și au un impact sigur atât pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, cât și pentru angajatorii de forță de muncă, orientate spre creșterea gradului de ocupare a populației și diminuării ratei șomajului.

3.2.2. Informare și consiliere profesională.



Serviciile de informare și consiliere profesională au un rol important pentru buna desfășurare a serviciului public de ocupare în general. Calitatea acestora influențează rezultatele aplicării și altor servicii acordate de agențiile teritoriale și au un efect primordial în orientarea profesională a șomerilor, inclusiv încadrarea în câmpul muncii. În activitățile de informare și consiliere profesională au fost antrenate circa **84,5 mii** persoane, din care 52% au constituit femeile. Conform vârstei, o pondere de 36% au alcătuit persoanele cu vârsta cuprinsă între 16–29 ani.

Au fost acordate consultații individuale la **74 mii** persoane. Din numărul total de beneficiari de servicii de informare și consiliere **53,4 mii** de persoane au întrunit condițiile de acordare a statutului de șomer conform legislației în vigoare. În perioada de referință au fost organizate: 698 seminare de instruire în tehnici și metode de căutare a unui loc de muncă, beneficiari fiind 9,5 mii persoane; 437 consultații informative în grup (tematici: „Căutarea unui loc de muncă—pas important în viața tânărului specialist”, etc.) cu participarea a 6,5 mii persoane. În rezultatul măsurilor întreprinse 22% au fost plasați în câmpul muncii, iar 6 % au fost înmatriculați la cursuri de formare profesională.

Pentru persoanele, care se orientează mai greu pe piața muncii și întâmpină dificultăți în căutarea unui loc de muncă se organizează training-uri ale **Clubului Muncii**, fiind un program special de suport și adaptare psihologică și social – profesională a persoanelor aflate în șomajul de lungă durată în scopul fortificării încrederii în sine și luării deciziilor corecte de reintegrare profesională. Reieșind din categoriile de șomeri aflați în evidență, agențiile teritoriale definesc grupurile țintă, pentru care se organizează aceste training-uri, fie pentru: mame, care primesc alocații de integrare profesională și n-au activat o perioadă mai îndelungată; persoane cu dizabilități; absolvenți ai internatelor, etc. Programele ședințelor Clubului Muncii au inclus: metode și tehnici moderne de integrare profesională, programarea și susținerea unui interviu, întocmirea unui CV, asistență psihologică, etc. Au fost abordate diverse teme: „Imaginea propriului Eu”, „Aptitudini personale și piața muncii”, „Învață să te regăsești” „Succesul în

angajare depinde de Dvs”, ș.a. În total, au fost organizate **345** training-uri ale Clubului Muncii cu participarea a **4,3 mii** persoane, din care 70% au constituit femeile. Participanții au rămas satisfăcuți de cele aflate în cadrul ședințelor, menționând că este foarte important pentru ei să cunoască tehnicile și procedurile de depășire a barierelor psihologice apărute, inclusiv a stărilor de depresie. Ca rezultat, au fost plasate în câmpul muncii 18%, înmatriculate la cursuri de formare profesională 23%.

3.2.3. Formare profesională.



Educația și formarea profesională reprezintă factorul - cheie al competitivității naționale și de aceea investiția eficientă în capitalul uman prin sistemul de educație și formare profesională trebuie să reprezinte o componentă esențială a strategiei unei țări. Echiparea forței de muncă cu cunoștințe și abilități de a asimila tehnologii noi și de a produce bunuri și servicii competitive pe piețele locale /internaționale depinde în mare măsură și de accesul la serviciile de formare profesională. Pentru perspectivă este necesară crearea sistemului de informare și

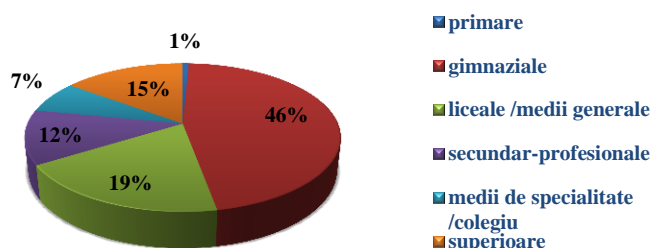
analiză a competențelor necesare pieței muncii, asigurarea accesului la servicii de formare profesională pe tot parcursul vieții, aprecierea și promovarea bunelor practici.

Agenția Națională prin intermediul structurilor sale teritoriale prestează servicii de formare profesională persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă înregistrate la agențiile teritoriale, care le asigură acestora creșterea și diversificarea competențelor profesionale pentru a se integra mai ușor pe piața muncii. Programele de formare profesională asigură, conform legislației în vigoare calificarea, recalificarea și perfecționarea șomerilor și se desfășoară în conformitate cu cerințele de moment și de perspectivă ale pieței muncii locale/naționale și în concordanță cu aptitudinile individuale ale persoanelor. Cursurile de formare profesională se organizează pentru meserii și profesii definite și cuprinse în Clasificatorul Ocupațiilor din Republica Moldova, inclusiv Nomenclatorul meseriilor/profesiilor pentru instruirea și pregătirea cadrelor în învățământul secundar profesional, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1421 din 18 decembrie, 2006 cu modificările ulterioare.

Pentru anul 2013, în rezultatul desfășurării procedurilor de achiziții publice, au fost contractate 16 instituții de învățământ. Pentru zona Centru la instruire centralizată au fost disponibile 23 profesii pe piața muncii, iar pentru Nord și Sud – 30 și respectiv 13 profesii. Numărul total de profesii propuse șomerilor pentru instruire în anul 2013 a constituit **49** de meserii, prevalând cele din domeniul serviciilor (35%).

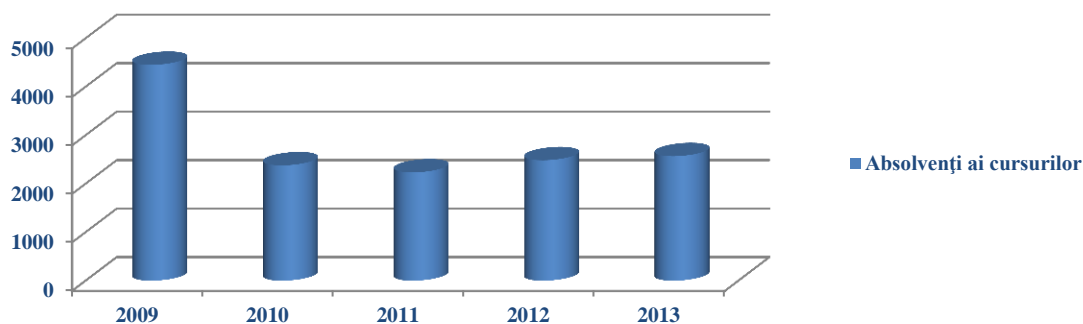
Pe parcursul anului au fost înmatriculați la un curs de formare profesională **3147** șomeri, fiind în creștere cu 749 persoane față de anul 2012. Majoritatea șomerilor înmatriculați au fost cu studii gimnaziale – 46%; urmași de cei cu studii medii generale /liceale –19% ; cu studii superioare – 15%; cu studii secundar profesionale –12% (Figura 3.2.3.1), etc.

Figura 3.2.3.1. Șomeri înmatriculați la cursuri după nivelul de studii



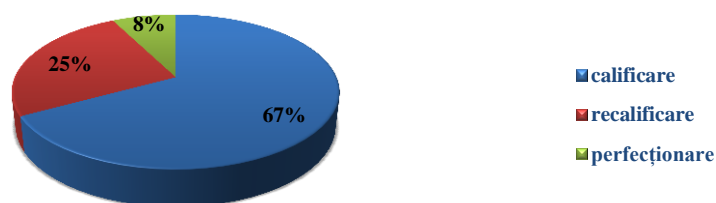
Au absolvit în perioada de referință un curs de formare profesională **2568 persoane** (73% – femei), cu 83 șomeri mai mult comparativ cu anul 2012 (Figura 3.2.3.2). Ponderele tinerilor (16–29 ani) care au absolvit un curs de formare profesională a constituit– 71%.

Figura 3.2.3.2. Dinamica absolvenților de formare profesională



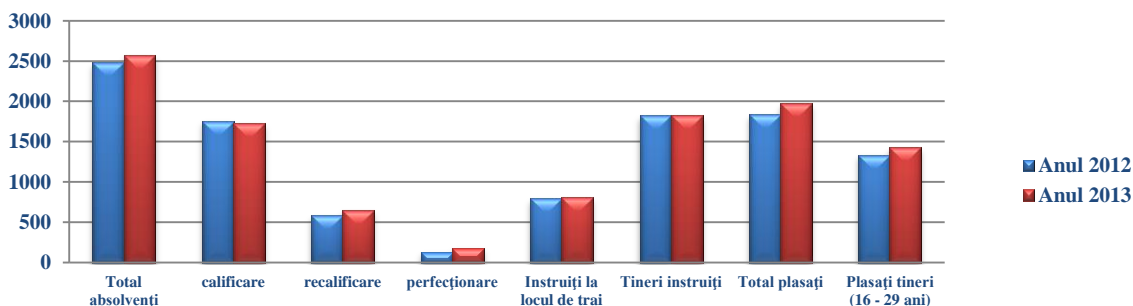
Din numărul total de absolvenți 67% au optat pentru calificare, 25% pentru recalificare și doar 8% au obținut o perfecționare (Figura 3.2.3.3).

Figura 3.2.3.3. Absolvenți ai cursurilor de calificare, recalificare, perfecționare



Ponderea persoanelor plasate în câmpul muncii ca urmare a absolvirii unui curs de formare profesională a constituit **77%** (1977 persoane), fiind în creștere cu 3% față de anul 2012 (Figura 3.2.3.4).

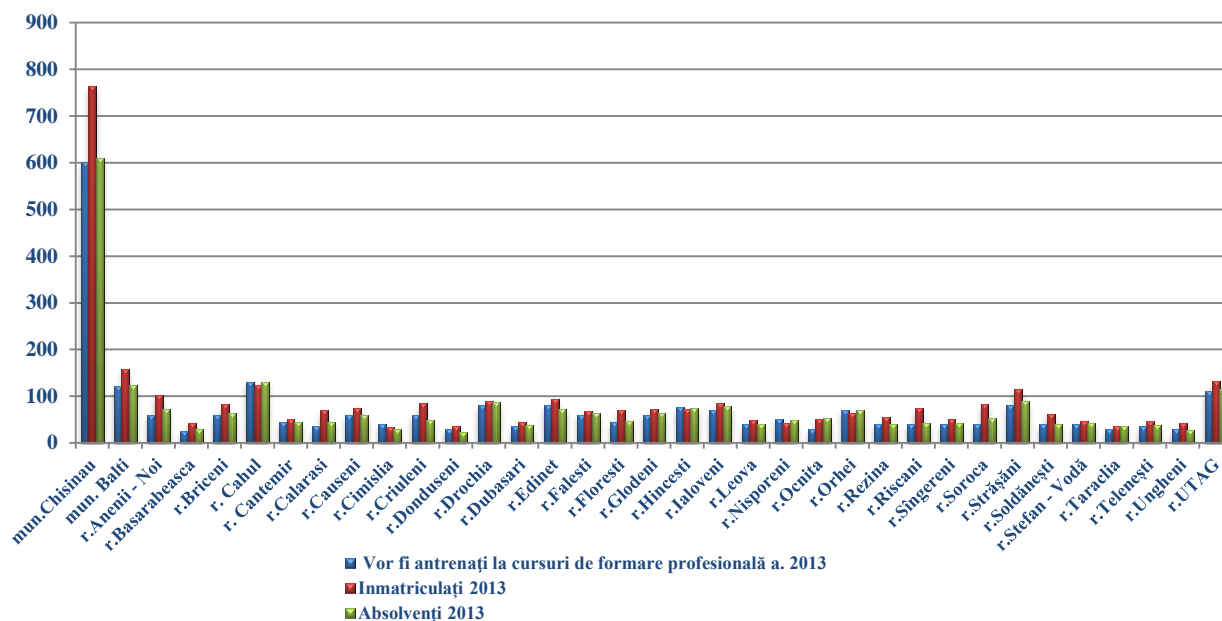
Fig. 3.2.3.4. Tabloul formării profesionale în comparație cu anul 2012



Este de remarcă faptul, că în anul 2013 s-a majorat cu 62% comparativ cu anul 2012 numărul persoanelor cu dizabilități care au absolvit un curs de formare profesională, din care 53% au fost plasate în câmpul muncii.

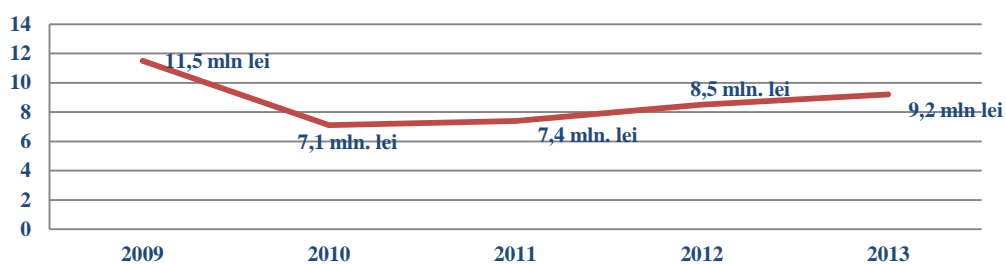
În perioada de referință a rămas la același nivel (32%) cu anul 2012 ponderea șomerilor instruiți la locul de trai. Ponderea șomerilor care au absolvit cursuri de formare profesională și domiciliază în sectorul rural a constituit 54%, fiind în scădere cu 1% față de anul 2012. Pe fiecare agenție în parte, realizarea indicatorilor la formare profesională este reflectată în Figura 3.2.3.5.

Figura 3.2.3.5. Realizarea indicatorilor la formare profesională pe fiecare agenție



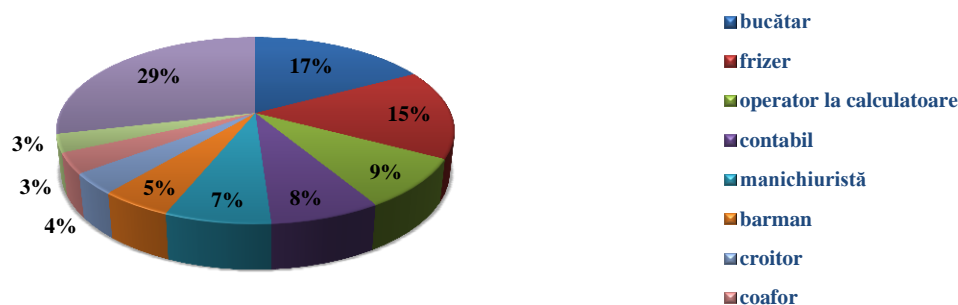
Pentru anul 2013 au fost planificate în total **8413,4 mii lei** la compartimentul formare profesională a șomerilor, dar în urma modificărilor efectuate pe parcursul anului, suma precizată a constituit **9237,7 mii lei** (Figura 3.2.3.6).

Figura 3.2.3.6. Evoluția surselor financiare



În ceea ce privește lista celor mai solicitate profesii pentru instruire, meseria de **bucătar** rămâne a fi cea mai solicitată în ultimii 5 ani –17% dintre absolvenți au însușit această meserie, urmată de meseria de frizer – 15,5%, operator la calculatoare – 8,6% (Figura 3.2.3.7), etc.

Figura 3.2.3.7. Cele mai solicitate profesii pentru instruire



Tabelul 2. Cele mai solicitate profesii pe piața muncii

Denumirea profesiei	Solicitați pe piața forței de muncă	Absolvenți	Plasați
Cusătoreasă (industria confecțiilor)	813	31	22
Cusător (industria ușoară)	217	20	9
Vânzător produse alimentare	104	80	54
Bucătar	75	442	285
Electrogazosudor	52	35	24
Contabil	50	195	132
Operator în sala cu cazane	41	6	3
Casier	39	4	0
Lăcătuș instalator tehnica sanitară	31	59	51
Chelner	31	12	6
Frizer	29	399	196
Operator la calculatoare	27	221	86
Barman	19	128	81
Fierar betonist	19	1	0
Lăcătuș la repararea automobilelor	15	65	34
Manichiuristă	7	187	71
Electromontor la reparația și întreținerea utilajului electric	5	73	35

Datele din Tabelul 2 denotă necesitatea orientării șomerilor spre un curs de formare profesională solicitat pe piața forței de muncă, astfel încât să fie realizat cu eficiență înaltă obiectivul „angajare după un curs de formare profesională”.

În acest context, pentru o mai bună corelare a cererii cu oferta forței de muncă se solicită:

- monitorizarea permanentă a indicatorilor numerici și financiari planificați pentru anul 2014, conform Planului de acțiuni privind promovarea politicilor pe piața forței de muncă și cheltuielilor planificate la acest compartiment;
- selectarea calitativă și coerentă a persoanelor îndreptate la cursurile de formare profesională;
- antrenarea persoanelor la profesiile/meseriile solicitate pe piața forței de muncă;
- îmbunătățirea colaborării între agențiile pentru ocuparea forței de muncă și instituțiile de învățământ vocațional-tehnice, inclusiv la locul de trai.

3.2.4. Lucrări publice. Lucrările publice constituie o politică a statului pe piața forței de muncă, orientată spre ameliorarea temporară a situației unor persoane dezavantajate, în special a persoanelor din mediul rural, oferindu-le un loc de muncă chiar și temporar și o sursă suplimentară de venit. Antrenarea șomerilor la lucrări publice contribuie la extinderea gradului de ocupare a populației și respectiv la diminuarea șomajului, precum și la satisfacerea cerințelor din teritoriu, organizațiilor și instituțiilor bugetare reieșind din

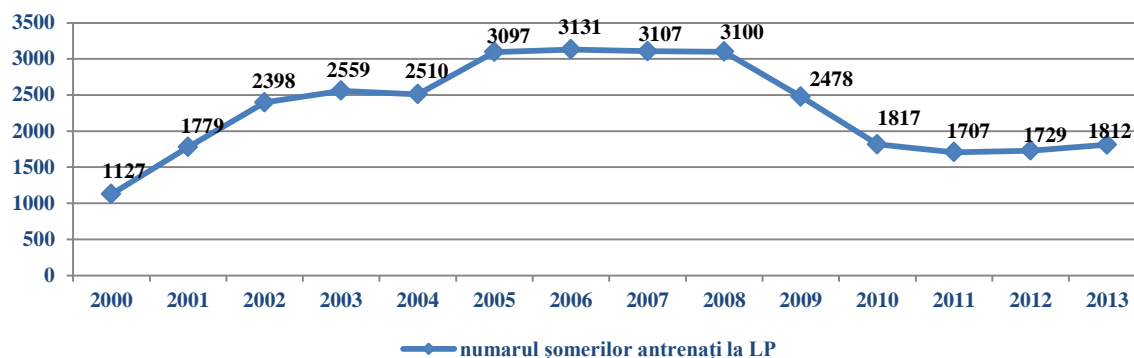


necesitățile și oportunitățile organizării acestor lucrări.

Pe parcursul anului agențiile teritoriale au încheiat contracte cu privire la organizarea și desfășurarea lucrărilor publice cu **383 angajatori** (autorități publice), cu 11% mai mulți comparativ cu anul 2012.

Urmărind dinamica numărului de șomeri antrenați la lucrările publice pentru ultimii 13 ani, se atestă, că începând cu anul 2006 (când acesta a atins cota maximă) și până în 2011 numărul șomerilor antrenați la l.p. a fost într-o continuă scădere (Figura 3.2.4.1) – de la 3131 la 1707 șomeri, iar începând cu anul 2012 situația s-a redresat, atestându-se o ușoară creștere.

Fig. 3.2.4.1. Dinamica antrenării șomerilor la LP (2000-2013)



Pentru anul 2013 la compartimentul lucrărilor publice a fost planificată antrenarea a 1554 șomeri. Acest indicator a fost îndeplinit la 116,6%, ceea ce a constituit **1812 șomeri (cu 5% mai mult)** comparativ cu anul 2012) pe o perioadă medie de 2,4 luni. Din numărul total, 32,4% au constituit femei, 88% locuitori rurali și 1,5% persoane cu dizabilități (Tabelul 3). Șomerii au fost antrenați în mare parte la servicii publice (97%), efectuând lucrări ce țin de reparația obiectelor de menire social-culturală, salubritate, repararea drumurilor, amenajarea teritoriilor. Numărul șomerilor antrenați la servicii sociale a constituit 3%.

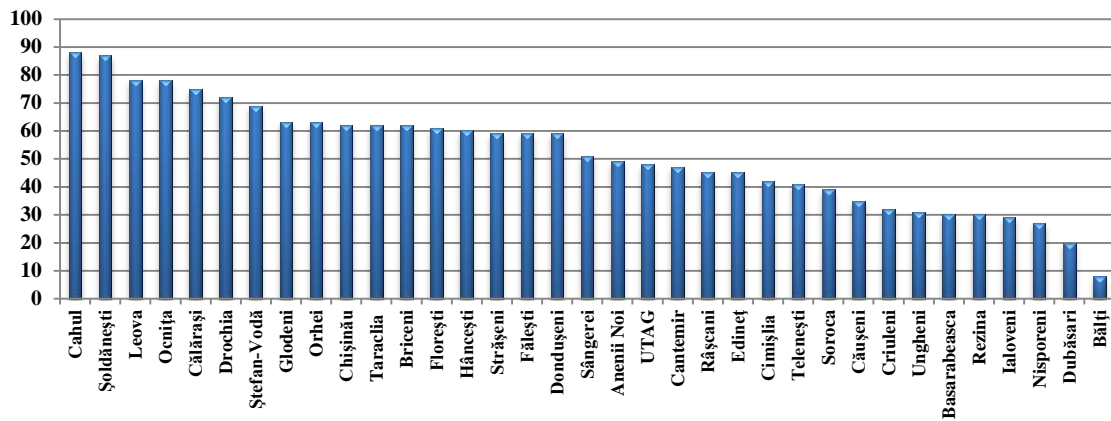
Tab. 3. Structura șomerilor la LP pentru anii 2012-2013

INDICATORI	2012	2013	Femei		Locuitori rurali	
			2012	2013	2012	2013
Numărul angajatorilor, care au organizat LP	341	383	-	-	-	-
Numărul șomerilor antrenați la LP	1729	1812	576	588	1539	1596
Persoane cu dizabilități	26	26	8	10	13	18
Servicii publice	1696	1763	551	565	1508	1547
Servicii sociale	33	49	25	23	31	49

În scopul implicării mai active pe de o parte a primăriilor în organizarea și desfășurarea lucrărilor publice, iar pe de altă parte a șomerilor, majoritatea agențiilor teritoriale au pus în discuție această problemă la seminarele cu primarii, seminarele informative cu șomerii, ședințele Consiliilor Consultative, etc.

După numărul de șomeri antrenați la lucrările publice de fiecare agenție în parte (Figura 3.2.4.2), s-au remarcat agențiile: Cahul (88), Șoldănești (87), Ocnița (78), Leova (78), Călărași (75). Mai puțini șomeri au antrenat agențiile: Bălți (8), Dubăsari (20), Nisporeni (27), Ialoveni (29).

Fig. 3.2.4.2. Numărul șomerilor antrenați la lucrări publice pe agenții



Stimularea antrenării șomerilor la lucrări publice se realizează prin acordarea din bugetul de stat a unei indemnizații lunare în cuantum de 30% din salariul mediu pe economie pentru anul precedent, la momentul stabilirii, proporțional cu timpul efectiv lucrat. Pentru anul 2013 mărimea indemnizației lunare a constituit 1043,4 lei. Suma achitată pentru acordarea indemnizației a constituit 4 626 653 lei.

Întru acordarea asistenței la implementarea activității de antrenare a șomerilor la lucrări publice, evidențierea problemelor cu care se confruntă agențiile teritoriale la capitolul dat și înaintarea propunerilor de soluționare a lor, specialiștii direcției implementarea politicilor de ocupare au efectuat 12 deplasări. În urma acestor deplasări s-au elaborat note informative despre care a fost informată conducerea Agenției Naționale. Neajunsurile depistate au fost luate la control pentru înlăturare.

Activitatea de antrenare a șomerilor la lucrări publice s-a desfășurat la nivelul adecvat conform prevederilor legislației în vigoare. La implementarea acestei măsuri agențiile teritoriale s-au confruntat cu mai multe probleme cum ar fi:

- condițiile climatice nefavorabile care au persistat pe parcursul lunilor de iarnă și au condus la amânarea/începerea lucrărilor publice cu o lună/două mai târziu, în dependență de teritoriu. Totodată, din același motiv s-a redus numărul de zile lucrate de fiecare persoană în parte, diminuându-se perioada medie de antrenare față de cea planificată, de unde și formarea soldurilor financiare la acest capitol;
- lipsa în bugetele administrației publice locale de nivelul I și II a mijloacelor financiare pentru remunerarea muncii șomerilor antrenați la lucrările respective. Aceasta a condus la organizarea lucrărilor publice cu un număr insuficient de primării pe o perioadă mai scurtă de timp și respectiv la rezilierea unor contracte cu primăriile din motivul nerespectării de către acestea a prevederilor contractuale (retribuirea muncii conform legislației în vigoare);
- primăriile nu acceptă toți șomerii selectați de agențiile teritoriale pentru a fi antrenați la lucrări publice, motivând că nu corespund cerințelor (acestea fiind în mare parte persoane vulnerabile cu probleme sociale);
- consiliile primăriilor se întrunesc cu întârziere, astfel reținând alocarea în termen a banilor pentru organizarea lucrărilor publice;
- pentru efectuarea lucrărilor de salubritate și amenajare a teritoriilor, unele primării (de ex. mun. Chișinău și suburbiile sale, or. Strășeni, ș.a.) apelează la alți agenți economici sau dispun în mare parte de propriile regii locative comunale care efectuează lucrările respective;
- șomerii, mai ales tinerii (fără calificare), acceptă mai greu angajarea la lucrările publice, considerând aceste lucrări umilitoare;
- pătura vulnerabilă dependentă de ajutorul social de asemenea refuză angajarea la aceste lucrări.

Din cauza implementării reduse a activității de antrenare a șomerilor la lucrări publice și utilizării scăzute a mijloacelor financiare planificate la acest compartiment, precum și ca urmare a multiplelor solicitări parvenite de la autoritățile publice locale atât de nivelul I, cât și de nivelul

II, privind lipsa mijloacelor financiare și posibilitatea finanțării acestor lucrări numai din partea agențiilor teritoriale, Agenția Națională, în luna septembrie 2013, a venit cu propunerea către MMPSF de a analiza posibilitatea de modificare a legislației în vigoare, astfel încât șomerii antrenati la lucrări publice să fie remunerați numai din sursele financiare preconizate la acest capitol de către agențiile teritoriale pentru ocuparea forței de muncă. Aceasta ar contribui la activizarea acestei măsuri, antrenând un număr mai mare de șomeri la aceste lucrări.

Pentru o mai bună organizare a lucrărilor publice și antrenarea la acestea a unui număr mai mare de șomeri este necesară o colaborare mai activă a agențiilor teritoriale cu autoritățile publice locale, o promovare adecvată precum și asigurarea transparenței în acest domeniu. Aceasta ar însemna sporirea informării persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și a autorităților publice locale prin intermediul mass-media, panourilor informative amplasate în cadrul agențiilor și primăriilor, pliantelor informative, organizării seminarelor informative.

3.2.5. Servicii acordate persoanelor defavorizate. Piața muncii este una complexă și



există numeroase probleme, care îngreunează integrarea în câmpul muncii a persoanelor defavorizate, cum ar fi infrastructura slab dezvoltată, mai ales în sectorul rural, numărul limitat de locuri vacante pentru persoanele cu dizabilități, munca la negru, etc. Pentru a soluționa problemele care se referă la incluziunea socială a grupurilor defavorizate, este importantă implicarea comună a tuturor actorilor de pe piața forței de muncă. Misiunea Agenției Naționale și a structurilor sale teritoriale este de a promova și

presta servicii calitative persoanelor asistate în soluționarea problemelor ce țin de angajarea în câmpul muncii. În scopul sporirii eficienței conlucrării cu grupurile defavorizate au fost inițiate un șir de reforme în acest domeniu prin adoptarea a mai multor acte normative și legislative: Strategia de incluziune socială a persoanelor cu dizabilități (2010–2013), Planul Național de Acțiuni pentru implementarea Strategiei de incluziune socială a persoanelor cu dizabilități (2010–2013), Planul de acțiuni privind susținerea populației de etnie romă din Republica Moldova pentru anii 2011–2015, Legea privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități nr. 60 din 30.03.2012, etc. Conform art. 2 din Legea 102–XV din 13 martie 2003 privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, persoanele cu dizabilități cărora li se recomandă încadrarea în câmpul muncii (în baza concluziei Consiliului Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă) și întrunesc condițiile prevăzute de legislația în domeniul ocupării forței de muncă pot fi înregistrate ca șomeri de către agențiile teritoriale și au acces la serviciile de ocupare și protecție socială în caz de șomaj. Hotărârea Guvernului nr. 65 „Cu privire la determinarea dizabilității și capacității de muncă”, din 23.01.2013, reglementează și mai detaliat modul de aplicare a legislației în domeniul incluziunii sociale a persoanelor cu dizabilități. Pe parcursul anului au fost angajați 43 specialiști în cadrul agențiilor teritoriale, pentru asistarea persoanelor cu dizabilități și implicarea acestora în măsurile active pe piața muncii. Totodată, acești specialiști conlucrează și cu agenții economici privind identificarea locurilor de muncă corespunzătoare acestor categorii de persoane și angajarea ulterioară a lor.

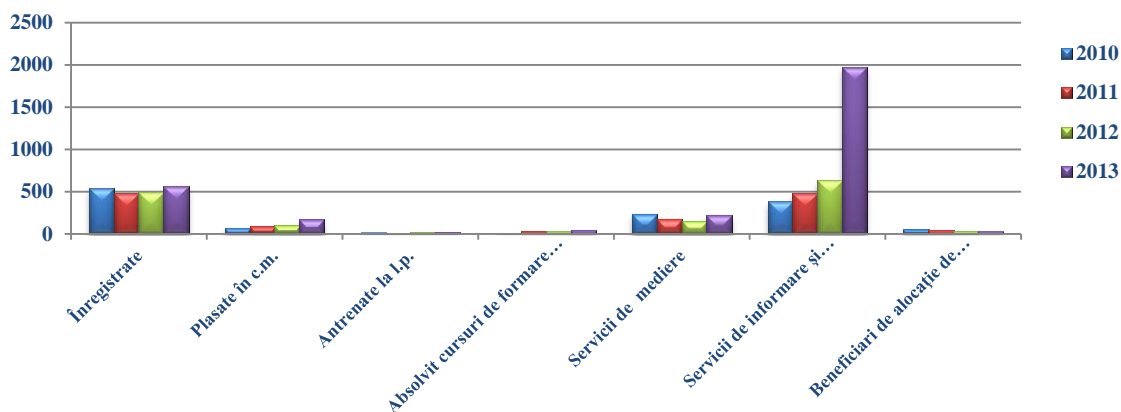
Referitor la subiectele tangențiale încadrării în câmpul muncii a persoanelor din grupurile social-vulnerabile în general, și a persoanelor cu dizabilități în particular, specialiștii Agenției Naționale și a structurilor sale teritoriale au fost instruiți în cadrul seminarelor/întrunirilor organizate de către alte organizații preocupate de incluziunea socială. În scopul susținerii persoanelor din categoria celor defavorizate agențiile teritoriale practică colaborarea și cu alte structuri: Biroul de Probațiune, Secția asistență socială, asistenții sociali din Primăriile raioanelor, societatea invalizilor, ONG-ri, etc.

Agenția Națională a examinat și înaintat propuneri la proiectului Curriculei și Suportului de curs privind instruirea specialiștilor responsabili de lucrul cu persoanele cu dizabilități elaborată de Asociația Keystone. Acestea au fost aprobate prin ordinul ministrului Muncii, Protecției Sociale

și Familiei nr. 145 din 30 august 2013. În anul 2014 în baza Curriculei și Suportului de curs urmează a fi organizată instruirea pentru toți specialiștii agențiilor teritoriale pentru ocuparea forței de muncă responsabili de lucrul cu grupurile vulnerabile

Pe parcursul anului la agențiile teritoriale au fost înregistrate **565 persoane cu dizabilități**, ceea ce constituie cu 70 persoane mai mult comparativ cu anul 2012. O creștere substanțială a beneficiarilor din rândurile persoanelor cu dizabilități a fost înregistrată la capitolul Informare și consiliere profesională – **1976 persoane** (Figura 3.2.5.1), ceea ce este de 3 ori mai mult în comparație cu anul 2012. Aceasta se explică prin creșterea nivelului de informare a persoanelor din această categorie privind plasarea în câmpul muncii.

Fig. 3.2.5.1. Dinamica persoanelor cu dizabilități adresate la agențiile teritoriale în perioada 2010-2013



Analizând lista persoanelor cu dizabilități înregistrate la agenții după nivelul de studii, o pondere mărită (44,2%) constituie persoanele cu studii primare, gimnaziale și liceale, urmate de cele cu studii secundar-profesionale (27,6%), medii de specialitate (14,5%) și doar 14,1 % dispun de studii universitare și 0,8% postuniversitare. Pregătirea insuficientă a persoanelor date se reflectă direct și asupra profesiilor în care pot să se angajeze. În mare parte, persoanele cu dizabilități înregistrate la agențiile teritoriale solicită locuri de muncă unde nu este nevoie de o pregătire specială sau calificare. Ținând cont de faptul acesta este necesar de a-i implica cât mai activ în procesul de orientare și formare profesională pentru a spori substanțial șansele lor de încadrare în câmpul muncii.

Spectrul de profesii/meserii solicitate de către persoanele cu dizabilități a fost foarte variat, predominând meseriile muncitorești, însă au fost și solicitări la profesiile de contabil, inginer, profesor în învățământul secundar ș.a. Astfel, au fost angajări și în funcții înalt calificate, precum inginer, administrator, inginer construcții civile, industriale și agricole etc, ceea ce confirmă o abordare corectă a situației persoanelor cu dizabilități pe piața muncii.

Pentru a facilita realizarea mai multor măsuri ce țin de integrarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități, la data de 4 martie, 2013 Agenția Națională a semnat un memorandum de colaborare cu Asociația „MOTIVAȚIE” din Moldova. În temeiul acestui acord, Asociația „MOTIVAȚIE” a participat la târgurile locurilor de muncă vacante, în cadrul cărora, reprezentanții Asociației au oferit informații tuturor celor interesați referitor la activitatea organizației și angajarea în câmpul muncii a persoanelor, interesele cărora le promovează. De asemenea, persoanele cu dizabilități prezente la târguri au beneficiat de consultații atât din partea specialiștilor ANOFM, cât și a „MOTIVAȚIE” referitor la cele mai eficiente metode și tactici de prezentare la angajator și încadrare în câmpul muncii.

În comun cu Centrul de Asistență Juridică pentru Persoane cu Dizabilități (CAJPD) agențiile Chișinău, Bălți și Cahul au organizat expoziții de fotografie cu genericul „Și eu pot să lucrez!” în municipiile Chișinău, Bălți și raionul Cahul, care au avut ca scop promovarea dreptului la muncă a persoanelor cu dizabilități.

La data de 13 martie 2013, a avut loc masa rotundă cu tematica „Integrarea pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități: probleme și soluții” organizată de AO „Eco-Razeni” în cadrul

proiectului „Integrarea socială a tinerilor cu dizabilități prin dezvoltarea unei întreprinderi sociale”, finanțat de Ministerul Federal al Muncii, Afacerilor Sociale și Protecției Consumatorului al Austriei. Din partea Agenției Naționale și a agențiilor teritoriale pentru ocuparea forței de muncă au participat 13 specialiști, care s-au familiarizat cu modul de activitate a unei întreprinderi sociale. Subiectul antreprenoriatului social a fost de asemenea, analizat și în cadrul mesei rotunde din data de 26 aprilie 2013, cu tematica „Antreprenoriatul social în Republica Moldova: impedimente și oportunități” organizată de Asociația ”MOTIVAȚIE” din Moldova în cadrul proiectului „Antreprenoriat Social pentru Persoane cu Dizabilități”.

Agencia Călărași a participat la atelierile de lucru în cadrul Programului „Comunitate inclusivă - Moldova”. Obiectivul principal a fost elaborarea Strategiei de incluziune socială a persoanelor cu dizabilități pentru 5 ani prin prisma Convenției ONU în raionul Călărași. În conținutul Strategiei la propunerile agenției au fost reflectate măsuri și acțiuni în scop de facilitare a incluziunii pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități. La fel, agenția Călărași a organizat mai multe seminare informativ-instructive, consultații informative în grup atât cu angajatorii cât și cu șomerii despre Prevederile legale privind încadrarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități. Spre regret, nu toți angajatorii sunt disponibili de a crea și a adapta locurile de muncă persoanelor cu dizabilități.

Centru de Informare Chișinău a organizat 10 consultații cu genericul „Tinerii au dreptul la informare” unde femei din familii defavorizate, persoane cu dizabilități, absolvenți ai gimnaziilor internat din Bender, Orhei și Leova prin intermediul ONG-lor „Centrul de informare și documentare privind Drepturile Copilului din Moldova” și AO”Motivație”, au fost informați despre oportunitățile de formare profesională, situația pe piața forței de muncă, inclusiv locurile de muncă vacante.

Tradițional, în fiecare an în cadrul școlii internat pentru copii orfani din municipiul Bălți agenția Bălți organizează întâlniri cu absolvenții pe problemele integrării sociale în corespundere cu necesitățile pieței muncii. Perioada 15-20 octombrie, 2013 a fost consacrată „Săptămânii Anti-Trafic”, în cadrul căreia au fost organizate de către agenția Bălți seminare cu tematica „Prevenirea și combaterea traficului de ființe umane”, la care participanții au fost informați despre riscurile migrației ilegale, etc.

În scopul integrării pe piața muncii a persoanelor defavorizate Agenția Strășeni a organizat seminare în comun cu Direcția asistență socială pentru asistenții sociali.

Urmărind statistica la acest capitol s-au constatat rezultate relativ mici, fiind justificate prin faptul că perioada de implementare a noilor prevederi legislative ce reglementează reformarea sistemului este relativ mică și lipsește mecanismul de cotare a locurilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități.

O altă categorie de persoane defavorizate o constituie persoanele eliberate din detenție, care necesită măsuri suplimentare de integrare a lor pe piața muncii, angajatorii nefiind disponibili să angajeze astfel de persoane. Pe parcursul anului au fost înregistrate la agențiile teritoriale **191 persoane** eliberate din detenție, din care au fost angajate **33** persoane. O bună practică o constituie vizitele efectuate de către agențiile teritoriale la penitenciarele din teritoriu (penitenciarele nr. 3, 4, 5, 11,15, 16, 17, etc), unde au fost organizate consultații și seminare informative în grup cu participarea persoanelor ce urmează a fi eliberate din detenție cu tematicile: „O șansă pentru angajare”, „Oportunități de reintegrare socială”, „Integrarea și reintegrarea socială a persoanelor eliberate din detenție”, etc. Participanții au beneficiat de informații referitor la: situația pe piața forței de muncă locală și din republică; oportunități de formare profesională prin intermediul AOFM; modalitățile de antrenare la lucrări publice, inclusiv o gamă largă de materiale informative. În scopul susținerii la plasarea în câmpul muncii a persoanelor eliberate din detenție, agențiile teritoriale conlucrează cu primăriile, Birourile de probațiune (Chișinău, Bălți, Strășeni,ș.a.) efectuând schimb de informații privind asistența și consilierea psihosocială, în deosebi, când apar impedimente în vederea angajării în câmpul muncii.

O altă categorie de persoane defavorizate sunt victimele traficului de ființe umane. La agențiile teritoriale s-au înregistrat 9 persoane din această categorie, care au beneficiat integral de toate

măsurile active de stimulare a ocupării forței de muncă, inclusiv și de alocație de integrare/reintegrare profesională.

Pe parcursul ultimilor ani s-a extins categoria persoanelor defavorizate pe piața muncii, astfel pe lista lor s-au plasat și femeile revenite pe piața muncii după expirarea perioadei de îngrijire a copilului, persoanele cu vârsta mai mare de 45 ani, persoanele de etnie romă, tinerii, etc.

În perioada de referință au fost înregistrate **2703** persoane (6,2% din numărul total de șomeri înregistrați), cărora le-a expirat perioada de îngrijire a copilului, din care 66% constituie persoane din sectorul rural. Aceste persoane au fost implicate integral în măsurile active de stimulare a ocupării forței de muncă, inclusiv informare, consiliere și formare profesională, etc, astfel sporind integrarea lor pe piața muncii.

Întâmpină dificultăți la integrarea în câmpul muncii și populația de etnie romă. Pe parcursul anului au fost înregistrați **638** romi, care au beneficiat integral de măsurile active de stimulare a ocupării forței de muncă. Din numărul total de romi înregistrați la agențiile teritoriale, 98% dețineau studii primare/gimnaziale/liceale, 1% medii de specialitate, 3% secundar-profesionale. Lipsa unei profesii determină dificultatea de integrare a acestora pe piața muncii. Totodată, romii care dețin o meserie, au moștenit-o de la părinți prin însușirea unor abilități profesionale tradiționale — cizmăria, lucrul cu fierul, cu tinicheaua, iar aceste profesii sunt mai puțin actuale și nu prea sunt solicitate pe piața muncii. Din numărul total de persoane de etnie romă înregistrate la agențiile teritoriale, 6% au fost plasate în câmpul muncii.

În scopul extinderii competențelor specialiștilor responsabili de lucrul cu persoanele din grupurile vulnerabile, pe parcursul anului 2014 vor continua instruirile pe subiecte ce țin de incluziunea socială și încadrarea în câmpul muncii a persoanelor din grupurile respective.

3.2.6. Servicii de informare a populației. Pentru îndeplinirea obiectivelor preconizate,



Agencia Națională în comun cu structurile sale teritoriale depun eforturi de adaptare a serviciilor prestate la necesitățile atât persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă cât și angajatorilor, venind cu servicii tot mai noi pe piața muncii. Prin intermediul diverselor instrumente informative: site, portal, facebook, emisiuni radio și TV, pliante informative, broșuri, banere și afișe informative, articole în presă la nivel național/ local, seminare cu șomerii și angajatorii și spot-uri se pun la dispoziția populației o gamă largă de informații cu

referire la piața muncii. Pe parcursul anului site www.anofm.md a avut circa **154 mii** vizitatori, din care 129 mii – vizitatori unici, care au vizualizat 282 mii pagini. Din numărul total, 86% au fost vizitatori noi și numai 14% au revenit ulterior pentru alte informații. Preponderent, au fost accesate paginile cu compartimentul „Piața Muncii: locuri vacante” și cele referitoare la serviciile prestate de agențiile teritoriale, în special ocuparea forței de muncă. De asemenea, au fost solicitate paginile cu comunicatul „1000 de lucrători calificați vor fi recrutați pentru a munci legal în domeniul construcțiilor în Statul Israel”, care a fost citit de peste 1600 de ori.

Portalul www.angajat.md a fost accesat de circa **50,7 mii** vizitatori, din care 34,5 mii vizitatori unici. Din numărul total de vizitatori **81%** au fost din Republica Moldova. Au fost vizualizate 262,3 mii pagini. A crescut numărul accesărilor de peste hotarele țării, mai ales din România (cca 15%) și a scăzut numărul accesărilor din țările CSI. Numărul de accesări ale paginilor, destinate angajatorilor a fost mai mic comparativ cu numărul paginilor accesate de către persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă. De către angajatori au fost accesate preponderent paginile cu informațiile despre medierea muncii, actele necesare pentru invitarea în scop de muncă a cetățenilor străini și sfaturile oferite ca suport la recrutarea personalului. Cele mai căutate locuri de muncă pe www.angajat.md au fost locurile de manager în diverse domenii, contabil și conducător auto. Având în vedere, că în anul 2013 a scăzut numărul de accesări ale portalului, comparativ cu anul 2012, este necesară în continuare promovarea portalului și mai ales, în cadrul seminarelor organizate de către agențiile teritoriale, instruirea atât a persoanelor

află în căutarea unui loc de muncă, cât și a angajatorilor despre posibilitatea de a utiliza funcționalitățile portalului.

În perioada de referință, Agenția Națională și-a diversificat serviciile de informare în mediul **on-line** printr-o activitate nouă, care dezvoltă capacitățile de utilizare a tehnologiilor informaționale și anume platforma www.e-angajare.md, care a oferit șansa cetățenilor noștri de acasă cât și celor aflați peste hotare, să se facă cunoscuți cu diverse informații despre piața forței de muncă.

În perioada de referință a fost creat contul oficial de **facebook** al Agenției Naționale, scopul căruia a fost apropierea atât de beneficiarii serviciilor prestate de agențiile teritoriale, dar și de cetățenii aflați la muncă peste hotare. Avantajele pe care le are o pagină de facebook a unei instituții derivă mai ales din posibilitatea de a promova imaginea și serviciile prestate în mod gratuit, cu posibilitatea ca mesajul transmis să ajungă instantaneu și corect la destinație. Pagina a fost actualizată zilnic cu cel puțin o postare (anunț, comunicat, informație, imagine etc). Marea majoritate a vizitatorilor paginii au fost din Moldova – 70%, România – 13%, etc. Circa 67% din numărul total de vizitatori ai paginii, care au butonat „like” au fost femei, iar grupul de vârstă reprezentativ a fost 25 – 34 ani. Săptămânal postările au fost citite în mediu de 250 – 300 de persoane. Cele mai vizualizate postări au fost: informații despre târgurile locurilor de muncă vacante, Piața muncii: locuri vacante, Barometrul profesiilor 2014.

Prin intermediul mass-media au fost publicate și difuzate informații și materiale privind situația pe piața muncii: radioului și televiziunii – 306 informații, presei locale și republicane – 402 informații. De mediere electronică au beneficiat 7435 persoane, servicii telefonice – 5635 persoane.

O bună practică a utilizat agenția Călărași: raionul nu dispune de un ziar sau post de radio/televiziune, aceasta fiind o problemă pentru agenție. Colaborarea cu Biblioteca Publică Raională a fost ca o soluție în ceea ce privește un partener de nădejde în diseminarea informațiilor, care trebuie să ajungă la cetățeanul raionului. Prin intermediul bibliotecii agenția a avut posibilitate să organizeze diverse activități de informare în scopul sporirii șanselor de angajare: seminare informative atât cu șomerii cât și cu angajatorii, training-ri, târguri, etc.

Agenția Ștefan-Vodă, colaborând cu ziarul raional „Prier” a publicat diverse articole pentru cetățeni: „Oferta depășește solicitarea”, „Noi instrumente de stopare a șomajului”, „Cine nu primește sfat nu este nici ajutat”, etc.

Un alt instrument de informare a populației destinat în mod special populației din localitățile rurale, a fost organizarea și funcționarea a 21 de **Birouri Comune de Informații și Servicii (BCIS)** în cadrul administrației publice locale prin intermediul cărora agențiile teritoriale oferă informații despre serviciile prestate. Crearea BCIS a introdus un nou concept de prestare a serviciilor, bazat pe „ghișeu unic” care a deschis calea pentru funcționarea unui sistem coordonat de prestare a serviciilor în beneficiul tuturor persoanelor în căutarea unui loc de muncă. BCIS dispune de o echipă mobilă de lucru care efectuează vizite în cele mai îndepărtate localități din raion, acordă servicii de informare persoanelor din localitățile rurale, defavorizate, etc. Pe parcursul anului membrii BCIS au beneficiat de o serie de instruirii în vederea îmbunătățirii procesului de prestare a serviciilor. Urmare a necesităților identificate de prestatorii de servicii, inclusiv a reprezentanților agențiilor teritoriale pentru ocuparea forței de muncă, UN Women a acordat suport în elaborarea unui sistem informațional comun, care oferă posibilitatea înregistrării, oferirii informației și serviciilor beneficiarilor, utilizând o platformă digitală. Acest sistem informațional a fost testat cu succes și plasat în platforma digitală M-Cloud a Centrului pentru Guvernare Electronică. De asemenea, pentru posibilitatea prestării unui spectru mai larg de servicii, a fost asigurat accesul reprezentanților AOFM la baza de date proprie prin intermediul sistemului informațional. Acest acces este unul securizat și necesită instalarea modulelor speciale de accesare. Standardul de informație furnizat beneficiarilor de servicii urmează să cuprindă informarea deplină privind locurile vacante înregistrate în baza de date, prevederile Acordului bilateral Republica Moldova – Statul Israel, cât și informarea despre site-urile www.anofm.md, www.angajat.md, www.e-angajare.md, Centrele de informare Bălți, Chișinău și Cahul, Centrul de Apel, care pot fi de asemenea utilizate la distanță. Prin intermediul BCIS s-au

organizat și diverse activități cu caracter de orientare profesională: întâlniri cu viitorii absolvenți ai liceelor, gimnaziilor informându-i despre cele mai solicitate profesii pe piața muncii la nivel local și național, cât și de informare, diseminând diverse pliante, materiale informative, etc.

De exemplu, agenția Sângerei în cadrul BCIS în fiecare joi a săptămânii de la 9-12 acordă servicii de informare, iar prin intermediul grupului mobil a efectuat vizite în toate primăriile din raion. Agenția Sângerei a acordat asistență prin intermediul BCIS la 174 persoane, din care au fost plasate în câmpul muncii 49 persoane.

Un aport deosebit la acordarea serviciilor de informare au realizat cele **3 Centre de informare** amplasate în agențiile Chișinău, Bălți și Cahul, care au contribuit la informarea cetățenilor despre situația pe piața forței de muncă, locurile vacante, angajatorii și specialitățile/meseriile de top, serviciile oferite de agențiile teritoriale, etc. Beneficiarii Centrelor de Informare sunt nu numai persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, dar și elevi, studenți, persoane cu dizabilități, pensionari, etc. O bună practică de urmat este activitatea Centrului de informare a mun. Chișinău, unde sunt direcționate toate persoanele, care se adresează la agențiile teritoriale în scopul integrării pe piața muncii pentru a primi tot spectrul de informații ce țin de piața muncii, inclusiv drepturile și obligațiunile șomerului.

Centrul de informare Chișinău a organizat seminare de orientare vocațională pentru studenții instituțiilor de învățământ și elevii claselor absolvente, care au fost informați despre lumea profesiilor, cele mai solicitate profesii pe piața muncii, oportunități de formare profesională și de căutare a unui loc de muncă. Au fost efectuate consultații în grup cu studenți ai anului III-IV de la diferite facultăți ai Colegiului Cooperatist, Colegiului de Comerț din Moldova, Colegiul Financiar-Bancar din Chișinău, Colegiului de Construcție. Au fost moderate activități de informare „O profesie – carieră sau dezamăgire” cu elevi ai claselor a IX-XII de la diferite licee din municipiul Chișinău, s. Cruzești și s. Tohatin.

O parte componentă a Centrului de Informare care prestează servicii prin intermediul telefonului este **Centrul de apel - Piața Muncii**. Acest tip de servicii îmbunătățește comunicarea cu agenții economice și diverse categorii de persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, oferă acces rapid la informații din domeniul pieței muncii și este un instrument de comunicare la distanță care oferă suport, indiferent dacă persoana se află în țară sau peste hotare. Persoanele pot beneficia de consultanță sau informații despre piața forței de muncă, formând din RM numărul de telefon 0 8000 1000 (apel gratuit) și din străinătate +373 22 83 84 14 (apel taxabil). Pe parcursul anului au fost primite **6731** apeluri, din care 12 apeluri de peste hotare, s-a răspuns la 42 solicitări prin skype și 66 prin e-mail.

În luna mai s-a participat la a VI-a ediție a “Zilei Europei în Moldova”, unde au fost informați circa 300 cetățeni despre serviciile acordate de către AOFM, spectrul larg de servicii specializate de informare bazate pe principiul de auto-informare, autoocupare, activitățile Centrului de Informare despre Piața Muncii și Centrului de apel – Piața Muncii, precum și consultanță referitor la oportunitățile de angajare în câmpul muncii. În perioada de referință 330 angajatori s-au adresat la Centrul de Informare Chișinău și Centrul de apel – Piața Muncii, pentru a primi informații cu privire la procedura de înregistrare a locurilor de muncă vacante, modalitatea de selectare a candidaților la un loc de muncă corespunzător, etc.

Concomitent, Centrul de Informare Chișinău a colaborat cu diferite ONG-uri și parteneri de proiecte. Prin intermediul ONG-ului „Centrul de informare și documentare privind Drepturile Copilului din Moldova” s-au acordat consultații cu genericul „Tinerii au dreptul la informare” pentru 50 de absolvenți ai gimnaziilor- internat din Bender, Orhei și Leova, care au fost informați despre oportunitățile de formare profesională, situația pe piața forței de muncă și lumea profesiilor. În cadrul proiectului „Dezvoltarea inovativă a carierei” a Centrului SYSLAB Chișinău au fost organizate consultații pentru 60 persoane, fiind instruite în tehnici și metode moderne de căutare a unui loc de muncă. În rezultat au fost plasate în câmpul muncii 32 persoane.

În perioada de referință, Centrele de informare în comun cu agențiile teritoriale au oferit în total consultații individuale de informare la **74 mii** persoane aflate în căutarea a unui loc de muncă, privind locurile de muncă vacante, formarea profesională, migrația locală în scop de muncă,

protecția socială în caz de șomaj, etc. Au fost organizate **718** seminare informative cu participarea a **2172** angajatori, fiind informați despre legislația în domeniul ocupării forței de muncă, utilizarea portalului www.angajat.md și susținuți în procesul de recrutare a personalului. Un loc aparte în cadrul acțiunilor de promovare a instituției revine imaginii difuzate, care este reprezentată de mulțimea mesajelor transmise în exterior: un spot televizat, un afiș, un poster, banner, etc. Un exemplu concludent în această privință, care nu a solicitat mijloace financiare adăugătoare, dar a survenit din capacitatea de colaborare și înțelegere reciprocă cu cei care conlucrăm, este Catalogul „Fabricat în Moldova”, în care Agenția Națională an de an publică o informație succintă despre instituție.

În scopul extinderii nivelului de informare a populației, inclusiv a angajatorilor și a accesului la serviciile acordate de agențiile teritoriale s-au editat și difuzat diverse pliante și materiale informative, s-a colaborat cu mass-media la nivel național și teritorial, s-au întocmit comunicate de presă pentru cadrul de măsuri active: târguri ale locurilor de muncă, seminare și sesiuni de instruire și informare.

În scopul informării generale despre unele tendințe ce se produc pe piața forței de muncă, pentru al 6-lea an consecutiv Agenția Națională cu suportul structurilor teritoriale a elaborat **Proгноza pieței muncii și Barometrul profesiilor** pentru anul 2014 cu susținerea financiară a Ministerului Justiției din Suedia, Uniunii Europene și Serviciului Public Suedez de angajare. Proгноza pieței muncii s-a elaborat la nivel național, ca răspuns la necesitatea de a obține indicatori calitativi și cantitativi ai pieței forței de muncă și evaluării posibilităților de corelare și structurare a ofertei forței de muncă. Oferă informații generale despre structura ocupării forței de muncă pe activități, crearea locurilor noi de muncă, deficitul forței de muncă, cooperarea angajatorilor cu agențiile teritoriale pentru ocuparea forței de muncă în programe de instruire profesională, etc. Proгноza pieței muncii și Barometrul profesiilor pentru anul 2014 au servit ca sursă la elaborarea indicatorilor Planului de acțiuni al Agenției Naționale privind promovarea politicilor pe piața forței de muncă pentru anul 2014. La fel vor fi utilizate pentru evaluarea schimbărilor ce vor avea loc pe piața muncii, informarea absolvenților gimnaziilor și liceelor despre profesiile/meseriile prioritar solicitate pe piața muncii și cele mai puțin solicitate, de către angajatori, identificarea numărului de șomeri pentru instruire profesională cât și planificarea activităților Agenției Naționale și structurilor sale teritoriale.

3.3. MĂSURI DE PREVENIRE A ȘOMAJULUI



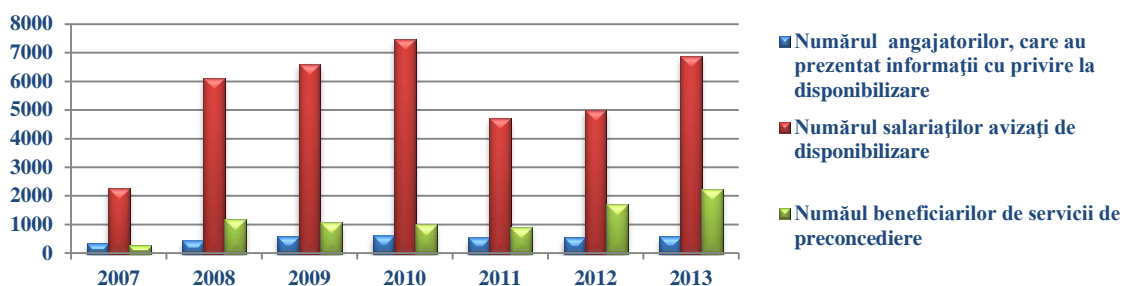
Măsurile de prevenire a șomajului au ca scop diminuarea efectului social nefavorabil în cazul schimbărilor din organizarea producției și a muncii, inclusiv lichidarea, reorganizarea sau reprofilarea unității prin prevenirea sau reducerea perioadei de șomaj a persoanelor afectate de riscul șomajului. După cum atestă și practica altor țări, prioritate în serviciul de ocupare se acordă măsurilor active pe piața muncii, precum și celor de prevenire a șomajului.

Dintre toate măsurile orientate spre optimizarea utilizării forței de muncă și, eventual, la destinderea problemei șomajului, cea mai eficientă este prevenirea șomajului, astfel anticipând riscul de avalanșă a persoanelor disponibilizate pe piața forței de muncă. Aceste măsuri sunt orientate nu în ultimul rând și spre angajator, care este informat cu referire la prevederile legislației în vigoare și constau în principal în oferirea serviciilor de preconcediere, oferite de către agențiile teritoriale, prin care cei disponibilizați sunt consiliați și susținuți să se integreze pe piața forței de muncă.

Deși, pe parcursul ultimilor ani numărul salariaților preavizați de disponibilizare (Figura 3.3.1), cât și a celor beneficiari de serviciile de preconcediere este în creștere, oricum aceștea din urmă nu acoperă nici jumătate din numărul salariaților preavizați. În perioada de referință **583** agenți economici au prezentat agențiilor teritoriale informația privind disponibilizarea a **6,9 mii**

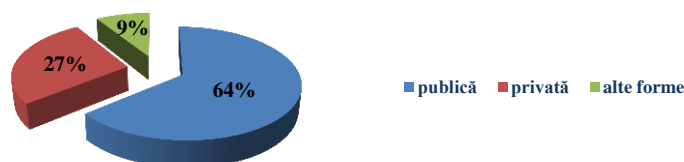
salariați, din care 45% au constituit femeile. Au fost efectuate măsuri de preconcediere la **109** agenți economici, la care au participat **2,2 mii** persoane, constituind 33% din numărul total de persoane preavizate.

Fig. 3.3.1. Dinamica indicatorilor cu privire la disponibilizarea personalului



Analizând lista agenților economici, care au prezentat informații privind avizarea salariaților după forma de proprietate, se atestă că **cel mai mare număr de disponibilizări** au fost din **sectorul public – 64%**, fiind în creștere cu 5% comparativ cu anul 2012, urmat de cel privat cu 27% (Figura 3.3.2.).

Fig. 3.3.2. Structura întreprinderilor care au prezentat informația de preavizare după formele de proprietate



Printre agenții economici, care au avizat un număr mare de disponibilizări au fost: Departamentul Poliție de Frontieră (Chișinău, Ungheni) – 546 persoane, SA „Moldtelecom” – 276 persoane, Instituția Medico-Sanitară Publică Centrul Medicilor de Familie Cantemir – 231 persoane, ÎS „Poșta Moldovei” – 180 persoane, SA „Tutun – CTC” – 169 persoane, SA „Aroma” – 151 persoane, SRL „Avicola Shaver” – 91 persoane, ÎCS „SIL Rezeni” SRL – 56 persoane, etc.

În urma realizării măsurilor de preconcediere au fost plasați în câmpul muncii 3% din numărul total de beneficiari ai serviciilor respective.

Din numărul total de persoane care au beneficiat de ajutor de șomaj, s-a constatat că 39% au fost persoanele disponibilizate în urma lichidării unității sau reducerii numărului statelor de personal.

În pofida faptului, că serviciile de preconcediere reprezintă instrumentul de fundament într-o prevenire a șomajului, în foarte multe cazuri agențiile teritoriale întâmpină dificultăți la implementarea acestor servicii, cele mai frecvente fiind:

- neprezentarea informației cu privire la disponibilizarea salariaților în termenele stabilite de legislația în vigoare la agențiile teritoriale;
- refuzul sau amânarea intenționată de către agenții economici de a accepta consultanță din partea AOFM în scopul acordării serviciilor de preconcediere;
- insuficiența capacităților agențiilor teritoriale în scopul efectuării serviciilor de preconcediere la agenții economici vizați;
- lipsa surselor financiare în scopul deplasării în teritoriu ș.a.

Acordarea la timp și în mod calitativ a serviciilor de preconcediere ar contribui la diminuarea stresului și nu în ultimul rând la racordarea corespunzătoare a cererii cu oferta forței de muncă, care va avea ca efect reducerea ratei șomajului sau cel puțin perioada aflării în șomaj. Pentru a avea rezultatele scontate, este necesară:

- identificarea la timp a potențialilor angajatori care urmează să disponibilizeze personal prin intermediul diverselor metode: articole în mass-media, dezbateri publice, mese rotunde etc;
- acordarea serviciilor de preconcediere în termeni restrânși, de la data informării AOFM cu privire la disponibilizarea personalului;
- sondarea opiniei salariaților și consilierea acestora, cu participarea organului sindical, cu referire la măsurile de reducere a șomajului ș.a.

3.4. MENȚINEREA ȘI DEZVOLTAREA SISTEMULUI INFORMAȚIONAL



Pe parcursul perioadei de referință s-au asigurat dezvoltarea și administrarea băncii de date centrale pentru o gestionare eficientă a locurilor de muncă și a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. Au fost **instalate și testate**: serverul de aplicații, serverul cu baza de date, verificarea utilizatorilor prin Active directory, înregistrarea CV, consultațiilor, înregistrarea șomerilor, inclusiv a persoanelor cu dizabilități. S-a efectuat ajustarea masivelor de informații din versiunea precedentă la cerințele programelor noi. A continuat

modernizarea SIA "Evidența Migrației Forței de Muncă" cu suportul Proiectului UE „Consolidarea capacităților de gestionare a migrației în Republica Moldova”, fiind elaborată specificația lucrărilor ca parte componentă a contractului de elaborare. În comun cu proiectul a fost determinat câștigătorul concursului de oferte și întocmit contractul de achiziție a lucrărilor. Finalizarea lucrărilor este preconizată pentru luna iunie 2014. A fost modificată sarcina tehnică pentru elaborarea SIA EMFM prin suplینirea cu anexele nr.1, 2 și 3, conform contractului cu compania elaboratoare. Principalele elaborări țin de ajustarea seturilor de rapoarte, dezvoltarea schimbului de date cu utilizatorii externi – Camera de Licențiere și Biroul de Migrație și Azil în baza unui mecanism securizat.

Securitatea informațională: a fost atins un nivel înalt de accesibilitate a informațiilor în rețeaua corporativă pentru utilizatorii acceptați – 98%, cu un singur caz de fors-major pe parcursul anului. În rezultat, baza de date a fost redislocată pe server nou, cu capacități sporite de funcționare. Cu o regularitate programată se execută în mod automat copii de rezervă a principalelor baze de date. Funcționează stabil conexiunile cu instituțiile din exterior - "CRIS "Registru", Camera Înregistrării de Stat, Inspectoratul Fiscal Principal de Stat, Biroul de Migrație și Azil. Sunt integrate în perimetrul de apărare a rețelei departamentale 370 computere. În legătură cu modernizarea compartimentului de înregistrare a dosarului persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din programa Jobless, au fost organizate 5 sesiuni de instruire cu 110 specialiști ai agențiilor teritoriale.

Modernizarea rețelelor locale de computere: au fost ajustate personificat și transmise utilizatorilor finali 96 seturi computere. La finele anului s-au procurat și repartizat 12 seturi de computere staționare și 29 seturi de computere portabile, din care 15 destinate dotării sălii de instruire internă a Agenției Naționale. Cu suportul Proiectului UE „Consolidarea capacităților de gestionare a migrației în Republica Moldova” au fost procurate 14 seturi portabile. Pe parcursul anului au fost ajustate rețelele locale (conectare stații de lucru) în agențiile: Ștefan-Vodă, Nisporeni, Sângerei, Ialoveni, Drochia, Cimișlia, Dubăsari, Strășeni, Chișinău (Ciocana, Botanica, Râșcani, Buiucani, Centru), ANOFM.

Resursele web: a fost asigurată funcționarea site www.anofm.md, portalului www.angajat.md. A fost elaborată și testată platforma de desfășurare a târgurilor electronice de muncă www.e-angajare.md. În perioada de referință a demarat Proiectul de circulație a documentelor electronice, implementat cu suportul Agenției Cehe pentru Dezvoltare de Compania cehă "Datab", în cooperare cu două companii din Republica Moldova. Conform cadrului de activități al Proiectului au fost procurate echipamentele necesare tiparului/citirii atât codului de bară, cât și conținutului documentelor transferate pe suport electronic.

S-a administrat și asigurat funcționarea **Intranetului**, care a devenit parte integrantă a sistemului de comunicare internă în cadrul instituției. Ordine, planuri, realizări, comunicate de presă, noutăți de ultimă oră, forumuri, tichete, calendare, etc. își au locul ordonat pe câmpul resursei interne de informare.

Servicii și date externe: masivele necesare de date (șomeri, locuri de muncă) de pe portalul guvernamental www.date.gov.md au fost actualizate semestrial.

Direcții prioritare pentru domeniul de elaborare a sistemelor informaționale:

- dezvoltarea capacităților de stocare securizată a datelor;
- dezvoltarea capacităților de raportare, integrate în cadrul sistemelor informaționale ce țin de domeniul situației pe piața forței de muncă și a migrației de muncă;
- instruirea utilizatorilor sistemelor informaționale, atât în domeniul utilizării pachetelor de programe standard, cât și a celor specializate;
- instruirea specialiștilor din cadrul direcției în domeniul gestionării eficiente a bazelor de date, inclusiv elaborării de aplicații de raportare din diferite surse.

3.5. DEZVOLTAREA DIALOGULUI SOCIAL



Dialogul social este un fenomen care influențează direct funcționalitatea pieței forței de muncă. O recunoaștere și o implicare activă a partenerilor sociali asigură un echilibru în economia țării cu impact direct asupra pieței muncii. În scopul dezvoltării dialogului social, implicării mai multor actori pentru realizarea politicilor ce țin de piața forței de muncă, Consiliul de administrație al ANOFM s-a convocat în **3** ședințe la care s-au luat în dezbateri diverse subiecte din activitatea Agenției Naționale și a structurilor sale teritoriale cu privire la:

activitatea pe parcursul diferitor perioade, inclusiv în domeniul migrației forței de muncă, activitatea agenției Chișinău; aprobarea Planului de acțiuni al Agenției Naționale în promovarea politicilor pe piața forței de muncă pentru anul 2014, etc. Consiliul de administrație a adoptat 7 hotărâri, care vizează diferite aspecte ale activității Agenției Naționale și contribuie la soluționarea multiplelor probleme ce țin de situația pieței forței de muncă.

La nivel teritorial s-au desfășurat **129** ședințe ale Consiliilor consultative ale agențiilor teritoriale, care au examinat un șir de probleme cu privire la piața muncii: conlucrarea agențiilor teritoriale cu organele administrației publice locale; promovarea creării locurilor de muncă în localitățile rurale; măsuri de diminuare a fenomenului „munca la negru”; situația persoanelor defavorizate pe piața muncii; organizarea lucrărilor publice; situația tinerilor pe piața muncii; etc.

În scopul implementării eficiente a măsurilor de ocupare a forței de muncă și a dezvoltării dialogului social la nivel local au fost vizitate **1193** primării. Săptămânal, șefii agențiilor teritoriale, inclusiv șefii de secții din municipiul Chișinău au participat la ședințele operative/ședințe de sumar ale Primăriilor (Preturilor, Consiliilor Raionale), la care au prezentat informații despre măsurile realizate, problemele existente și căile de soluționare a lor. S-a participat la ședințele: Consiliilor pentru protecția copilului, Comisiilor locale pentru prevenirea și combaterea traficului de ființe umane, Birourilor de Probațiune, Birourilor Comune de Informare și Servicii, etc. Întru soluționarea problemelor existente pe piața muncii, agențiile teritoriale conlucrează și cu diferite ONG-uri, organizații internaționale, etc.

Cu toate acestea, mai există rezerve în conlucrarea cu actorii implicați în măsurile ce țin de piața forței de muncă. În unele raioane continuă a fi o problemă implicarea sindicatelor locale, Patronatelor în ceea ce privește colaborarea între actorii de pe piața muncii. Este o necesitate stringentă activizarea dialogului social pentru a transforma piața muncii într-o piață a muncii transparentă și funcțională. Spre regret, în multe cazuri în rezolvarea problemelor ce țin de piața forței de muncă, la final rămân implicate doar agențiile teritoriale, deciziile luate de Consiliile Consultative fiind doar pe hârtie.

3.6. MIGRAȚIA FORȚEI DE MUNCĂ

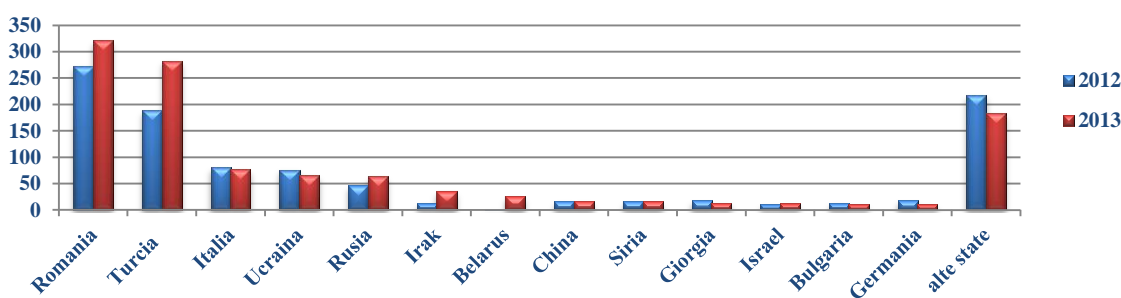


Migrația este unul din procesele sociale care influențează profund dezvoltarea economică și socială în Republica Moldova. Agenția Națională deține un rol important în reglementarea proceselor migrației forței de muncă. Activitatea Agenției Naționale se desfășoară în conformitate cu prevederile actelor normative de bază în vigoare: Legea nr.102/2003 privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, Legea nr.180/2008 cu privire la migrația de muncă, Convenția OIM nr.181 privind

agențiile private de ocupare, etc, și reglementează desfășurarea activităților de muncă provizorii ale lucrătorilor imigranți, condițiile de acordare/prelungire /revocare a dreptului la muncă, simplificarea procesului de documentare a străinilor sosiți la muncă, precum și condițiile de angajare provizorie la muncă a cetățenilor Republicii Moldova în străinătate. Conform competențelor, Agenția Națională participă la elaborarea și implementarea politicilor în domeniul migrației forței de muncă orientate spre perfecționarea mecanismelor de gestionare a fluxului migrațional, monitorizarea procesului de reîntoarcere și reintegrare a migranților moldoveni, prevenirea emigrării prin crearea oportunităților de angajare în țară, administrarea și gestionarea datelor cu privire la migrația forței de muncă, care include **emigrarea** legală pentru a munci peste hotare și **imigrarea** legală pentru a munci în Republica Moldova.

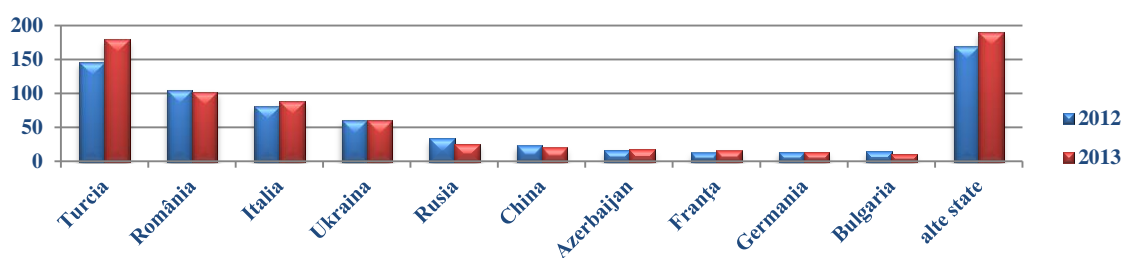
3.6.1. Imigrarea forței de muncă. În perioada de referință a fost acordat dreptul la muncă pentru **1136 cetățeni** străini, din care: 294 persoane – fondatori, 623 persoane – angajate în baza de contract individual de muncă, 219 persoane – detașate. Clasificați după funcțiile deținute: 267 persoane aveau funcția de administrator al întreprinderii, 169 persoane funcții de răspundere, 700 persoane alte funcții. Cei mai mulți cetățeni au sosit din România – 28% din numărul total de imigranți, urmați de Turcia – 25% (numărul cetățenilor sosiți din Turcia a crescut cu 6% comparativ cu anul 2012), Italia –7%, Ucraina, Rusia – 6%, etc.(Figura 3.6.1.1)

Fig. 3.6.1.1. Clasificarea cetățenilor străini sosiți în RM după țara de origine



S-a prelungit dreptul la muncă pentru **724** cetățeni străini, din care : 298 persoane erau fondatori, 381 persoane angajate în bază de contract individual de muncă, 44 persoane detașate și 1 lucrător frontalier. Clasificați după funcțiile deținute : 253 persoane aveau funcția de administrator al întreprinderii, 195 persoane – funcții de răspundere, 276 persoane – alte funcții. Din numărul total de persoane, cărora li s-a prelungit dreptul la muncă, ponderea cea mai mare au constituit-o cetățenii Turciei – 25%, Romaniei – 14%, Italiei – 12%, Ucrainei – 8%, etc. (Figura 3.6.1.2).

Fig. 3.6.1.2. Clasificarea cetățenilor străini, cărora li s-a prelungit dreptul la muncă după țara de origine



În conformitate cu prevederile Legii sus menționate, Agenția Națională întreprinde măsuri de protejare a pieței muncii autohtone prin acordarea dreptului la muncă doar specialiștilor de înaltă calificare și numai în cazul lipsei specialiștilor autohtoni. Au fost acordate avize favorabile privind invitarea în scop de muncă pentru **700** de persoane: lucrătorii imigranți – 469 persoane, lucrătorii detașați – 231 persoane.

3.6.2. Emigrarea forței de muncă. Republica Moldova este o țară puternic marcată de fenomenul emigrării forței de muncă, fiind una din țările cu cel mai înalt nivel al exodului forței de muncă, care a luat amploare încă în anii 90, antrenând 15,5% din totalul populației în vârstă aptă de muncă a țării. Emigrarea forței de muncă este impulsionată de doi factori majori: șomajul și nivelul scăzut de remunerare a muncii. Dat fiind faptul, că mai multe informații despre oportunitățile de angajare peste hotare devin mai accesibile, iar costurile informațiilor și tranzacțiilor de migrație se reduc, aceasta încurajează multe persoane să folosească emigrarea ca o strategie de întreținere. Consecințele imediate ale migrației sunt atât pozitive cât și negative. Cele pozitive fiind: reducerea nivelului de sărăcie și sporire a venitului disponibil familiilor, sprijinul financiar acordat sistemului educațional, în particular, numărul sporit de instituții de învățământ superior, finanțarea extensivă a sectorului bancar și de construcții, etc. În lista celor negative se regăsesc: exodul forței de muncă calificate, schimbări în structura pe vârste și sexe a populației ce reflectă un proces lent dar continuu de îmbătrânire demografică a populației, etc.

Extinderea oportunităților de angajare în străinătate în condiții sigure și legale are loc prin intermediul implementării acordurilor bilaterale interguvernamentale ce țin de plasarea în câmpul muncii a cetățenilor Republicii Moldova peste hotare și medierea angajării acestora. În acest context, Agenția Națională a asigurat implementarea a două acorduri în domeniul migrației: **Acordul între Guvernul Republicii Moldova și Guvernul Statului Israel** cu privire la angajarea temporară a lucrătorilor din Republica Moldova în anumite sectoare din Statul Israel și **Acordul între Guvernul Republicii Moldova și Guvernul Republicii Italiene** în domeniul migrației de muncă.

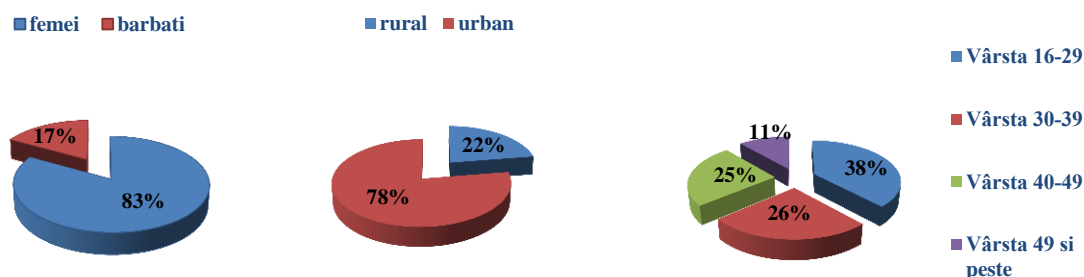
În cadrul **Acordului moldo-italian** a continuat organizarea și desfășurarea cursurilor gratuite de studiere a limbii italiene. Pentru desfășurarea cursurilor de italiană Ministerul Muncii și Politicilor Sociale din Italia a identificat 4 companii de angajare din Italia (SIAS, ACLI, JoB, ETJKA) care au desfășurat cursuri de italiană pentru un număr de **294** persoane din Republica Moldova începând cu luna aprilie 2013. Cursurile au fost orientate în special spre posibilitatea de angajare a cetățenilor RM în companiile italiene sau de auto-angajare pe teritoriul Italiei. După finalizarea cursurilor **205** persoane au susținut cu succes examenele și au obținut certificate de cunoaștere a limbii italiene la nivel elementar A1 recunoscute la nivel european. Concomitent, numele acestora au fost introduse în baza de date a Ministerului Muncii, Politicilor Sociale din Italia, ca potențiali candidați la contractare cu scop de muncă pe teritoriul Italiei în condițiile apariției locurilor vacante corespunzătoare calificării și/sau abilităților beneficiarilor.

În cadrul **Acordului moldo-israelian** ce prevede recrutarea a 1000 de lucrători temporari calificați în domeniul construcțiilor cu meseriile: cofraj din lemn, armaturier, acoperirea podelelor și pereților cu faianță, lucrări de tencuială, au fost selectați 1349 de candidați de către agențiile teritoriale de ocupare a forței de muncă. Din ei, **214** au fost angajați în perioada de referință pe teritoriul statului Israel. Implementarea acordului a contribuit la asigurarea protecției

drepturilor lucrătorilor moldoveni conform legilor și regulamentelor relevante israeliene, inclusiv condițiile de muncă și de trai.

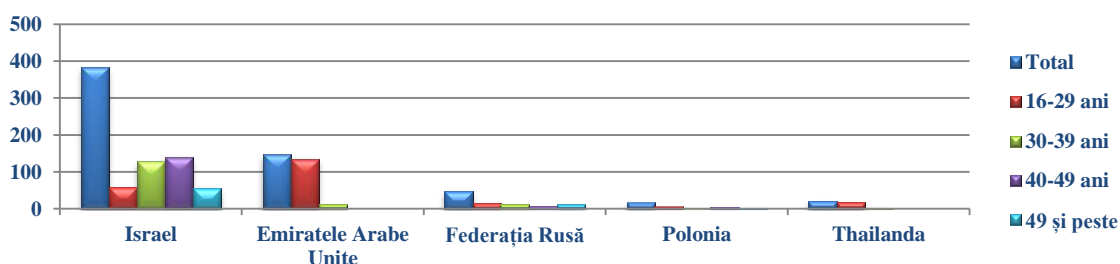
Asigurarea protecției sociale a emigranților este realizată prin înregistrarea, în modul stabilit, a contractelor individuale de muncă ale cetățenilor Republicii Moldova angajați peste hotare. Pe parcursul anului au fost examinate și înregistrate la Agenția Națională **618 contracte individuale de muncă** ale cetățenilor RM, din care 83% au constituit femeile, iar 22,5% din numărul total au alcătuit persoanele provenite din mediul rural (Figura 3.6.2.1). Cele mai multe persoane care au emigrat pe parcursul anului au fost cele tinere cu vârsta cuprinsă între 16-29 ani – 235 de persoane (38%), urmată de categoria 30-39 ani – 158(26%) persoane și 40-49 ani cu 153(25%) persoane. Doar 70 de persoane au emigrat din categoria celor cu vârsta de 49 ani și peste.

Fig. 3.6.2.1. Angajarea cetățenilor RM la muncă în străinătate în baza contractelor individuale de muncă (după sex, mediul de reședință și vârstă), %



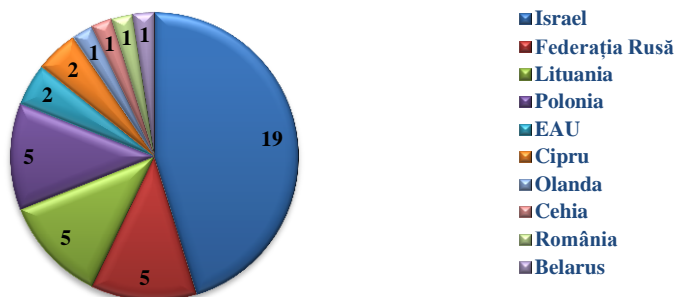
Pe parcursul anului 2013 s-a păstrat aceeași tendință similară anului 2012, astfel, printre cele mai solicitate țări de către cetățenii moldoveni au fost: statul Israel – 384 persoane, urmat de Emiratele Arabe Unite – 147, Federația Rusă – 48, Thailanda – 22 și Polonia – 17 persoane. Datele statistice arată, că țările de destinație precum Emiratele Arabe Unite, Rusia și Thailanda au fost preferate de către majoritatea emigranților tineri din categoria 16–29 ani în timp ce emigranții cu vârsta cuprinsă între 40–49 ani au preferat să emigreze spre Israel și Polonia (Figura 3.6.2.2).

Fig. 3.6.2.2. Angajarea cetățenilor RM la muncă peste hotare în baza contractelor individuale de muncă (țări, vârstă)



Monitorizarea activității agențiilor private de ocupare a forței de muncă se realizează prin intermediul Rapoartelor statistice ale acestora expediate Agenției Naționale, în care sunt elucidate date cu privire la numărul persoanelor mediate și angajate în străinătate. Pe parcursul anului, agențiile private înregistrate pe teritoriul Republicii Moldova au încheiat **43** acorduri de colaborare cu angajatorii străini din peste **10** țări (Figura 3.6.2.3). Cele mai multe acorduri de colaborare au fost încheiate cu angajatorii străini din Israel – 19 acorduri. Deasemenea, au fost încheiate acorduri cu angajatorii din 6 țări membre a Uniunii Europene: Lituania, Polonia, Olanda Cehia, România și Cipru.

Figura 3.6.2.3. Acorduri de colaborare încheiate cu angajatori din alte țări

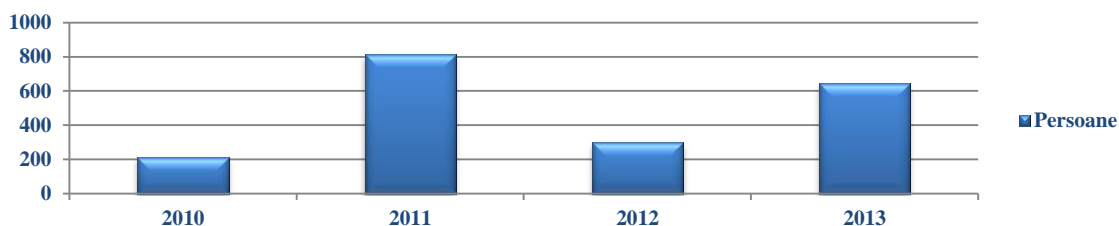


Conform rapoartelor prezentate, agențiile private au înregistrat pe parcursul anului peste **3 mii persoane** în căutarea unui loc de muncă, din care: 50% au constituit femeile, 38% persoanele cu vârsta cuprinsă între 16-29 ani și 63% locuitorii rurali. Din numărul total de persoane înregistrate, circa **700(23%) persoane** au fost angajate la muncă peste hotare, din care 99% au constituit femeile și 70% au fost din sectorul rural. Cele mai multe persoane au fost angajate pe teritoriul Statului Israel – 416 (59%) persoane, urmat de Polonia cu 116(17%) persoane.

În consecință, se atestă necesitatea extinderii oportunităților de angajare **legală** peste hotare pentru moldoveni, îndeosebi prin intermediul schemelor de migrație circulară și programelor de muncă temporară, în special în raza statelor membre ale UE în cadrul Parteneriatului de Mobilitate UE-Moldova.

3.6.3. Reîntoarcerea persoanelor de peste hotare. Un alt aspect al migrației este reîntoarcerea în țară a cetățenilor moldoveni care au lucrat peste hotarele țării. De către agențiile teritoriale au fost înregistrate în căutarea unui loc de muncă **644 persoane reîntoarse** în țară, din care 75% au constituit bărbații. În anul 2013 s-a dublat numărul celor reîntorși în țară comparativ cu anul 2012 (Figura 3.6.3.1).

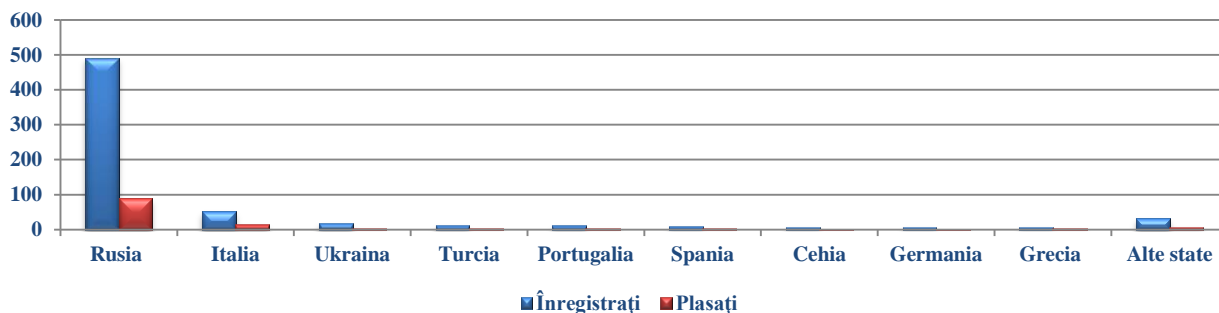
Fig. 3.6.3.1. Dinamica șomerilor reîntorși în țară înregistrați la agențiile teritoriale



Ponderea cea mai mare a numărului de persoane reîntoarse, înregistrate la agențiile teritoriale s-a atestat în perioada mai rece a anului: decembrie – 184 persoane, noiembrie – 137, octombrie – 86, februarie – 54 persoane. Mai multe persoane reîntoarse în țară au fost înregistrate la agențiile Criuleni – 73 persoane, Basarabeasca – 60, Glodeni – 50, Ungheni – 49 și Sângerei – 45 persoane.

Federația Rusă se află pe primul loc după numărul de moldoveni reîntorși în țară – 491 (Figura 3.6.3.2), urmată de Italia – 52 persoane, Ucraina – 17 persoane, Turcia – 12 persoane, etc.

Fig. 3.6.3.2 Persoane reîntoarse în țară



3.7. COOPERARE INTERNACIONALĂ



Cooperarea internațională ocupă un rol primordial în activitatea Agenției Naționale, care tot mai mult se axează pe modernizarea serviciilor prestate, implementând cele mai bune practici și experiențe ale altor țări în domeniul ocupării forței de muncă. În acest context, Agenția Națională fiind membru al Asociației Mondiale a Serviciilor Publice de Ocupare (WAPES) a întreprins mai mulți pași în vederea modernizării și optimizării serviciilor destinate atât

angajatorilor, cât și persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. Au avut loc mai multe activități privind conclucrarea cu angajatorii în cadrul studiului în pereche (Peer Review): vizite de studiu reciproce, ateliere de lucru organizate de către WAPES, la care au participat experți în domeniu din Republica Moldova, Slovenia, Armenia și Croația din cadrul serviciilor publice respective. Scopul acestora a fost studierea experienței țărilor participante la exercițiul în cauză, ce ține de lucru cu angajatorii, metodele și procedurile de lucru, identificarea și adaptarea celor mai bune practici în activitatea de lucru cu angajatorii și elaborarea unui **Ghid practic**. Rezultatele acestui studiu au fost prezentate la Conferința Internațională organizată de către Agenția Națională în Republica Moldova „Prestarea cu succes a serviciilor – modalități de lucru cu angajatorii”, în colaborare cu Proiectul UE „Consolidarea capacităților de gestionare a migrației în Republica Moldova”, la care au participat peste 70 de reprezentanți ai serviciilor Publice de Ocupare din 14 țări ale lumii. Printre acestea s-au numărat Suedia, Germania, Franța, Belgia, Japonia, Turcia, Norvegia, Croația, Armenia, etc. Această conferință a oferit oportunitatea schimbului de experiență cu referire la politicile și practicile moderne de lucru cu principalii actori ai pieței muncii – angajatorii. Pe parcursul conferinței experții și factorii de decizie au făcut schimb de experiență și practici privind organizarea prestării serviciului; crearea, menținerea și îmbunătățirea relațiilor între serviciile publice de ocupare și angajatori. Ca rezultat, urmează a fi elaborat și publicat în anul 2014 **manualul "Peer Review on service to employers"**, care va include atât rezultatele studiului în pereche a serviciilor prestate angajatorilor de către serviciile publice de ocupare a 4 țări: Armenia (SESA), Croația (HZZ/CES), Moldova (ANOFM) și Slovenia (ESS) cât și reflecții, concluzii și propuneri care vor fi luate în considerație la dezvoltarea serviciilor adresate angajatorilor. Concomitent, este în derulare și Ghidul practic, care urmează a fi finalizat în anul 2014.

În cadrul Proiectului UE „Consolidarea capacităților de gestionare a migrației în Republica Moldova” a fost realizat un studiu bazat pe evaluarea complexă a performanțelor personalului și serviciilor prestate de AOFM dedicate angajatorilor cunoscută sub denumirea Evaluarea la 360 grade.

În aprilie, în cadrul aceluiași proiect, Agenția Națională a participat la o reuniune de studiu în pereche privind auditul intern, organizat de Serviciul Federal German de Ocupare (BA) în orașul Lauf, Germania. Reuniunea a întrunit auditori interni din șapte țări: Germania, Belgia, Austria, Suedia, Norvegia, Croația și Republica Moldova. Grupul a lucrat timp de două zile la atelierele de lucru, fiind organizate sub formă de discuții și dezbateri la temă.

În perioada 02–06 iunie specialiști din structurile Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă au participat la o vizită de studiu în Stockholm, Suedia, organizată în cadrul proiectului „Consolidarea capacităților de gestionare a migrației în Republica Moldova”. Scopul vizitei a fost studierea experienței și practicilor de lucru ale Serviciului Public de Ocupare al Suediei (SPES) privind consolidarea serviciilor de multicanal integrate pentru oferirea răspunsurilor calitative clienților, comunicarea internă la SPES, procedura și instrumentele folosite în comunicarea cu mass-media, cât și experiența de promovare a serviciilor pe rețelele sociale.

În perioada 17–22 iunie un grup de specialiști ANOFM a efectuat o vizită de studiu privind managementul pe obiective și dezvoltarea sistemelor informaționale la Serviciul de ocupare din Lituania, organizat în cadrul implementării proiectului „Consolidarea capacităților de gestionare

a migrației în Republica Moldova”. Scopul vizitei a fost: familiarizarea cu practica de lucru a Bursei Muncii din Lituania privind managementul pe obiective și dezvoltarea sistemelor informaționale.

În perioada 27-28 iunie, în cadrul aceluiași proiect au continuat sesiunile de instruire a specialiștilor responsabili de lucrul cu angajatorii din cadrul agențiilor teritoriale, scopul cărora a fost de a pune bazele unei bune și eficiente colaborări între angajatori și angajații agențiilor teritoriale, prin instituirea a plus 10 Key Accounts.

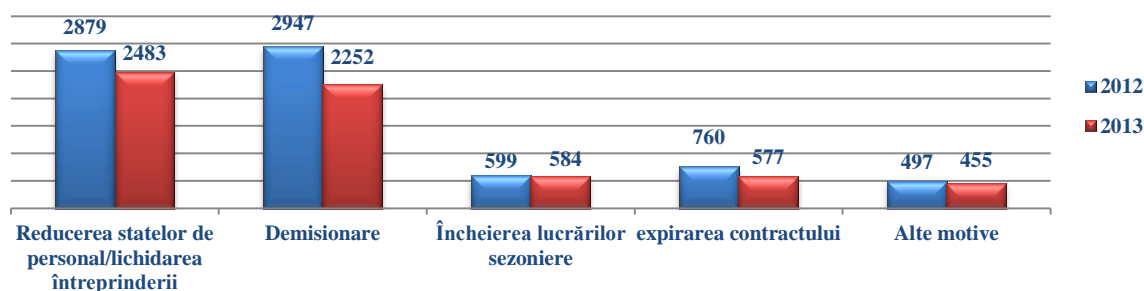
În noiembrie, Agenția Națională și Agenția pentru Dezvoltare din Republica Cehă au semnat Memorandumul de cooperare și au lansat proiectul „Sporirea eficienței și transparenței proceselor în cadrul Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă – implementarea sistemului electronic de administrare a documentelor”. Obiectivul proiectului este implementarea managementului automatizat al circulației electronice a documentelor, care va asigura monitorizarea fluxului informațional intern și va îmbunătăți transparența decizională a instituției. În scopul menținerii unui dialog continuu între Serviciile Publice de Ocupare ale României și Republicii Moldova și dezvoltării relațiilor de cooperare transfrontalieră, în octombrie a avut loc o întrevedere bilaterală a reprezentanților Agențiilor Naționale ale României și Republicii Moldova. Experiența colaborării constructive, care există între Agențiile Naționale ale României și Republicii Moldova, va favoriza și în continuare colaborarea în domeniul dezvoltării cadrului legislativ privind ocuparea forței de muncă, modernizarea serviciilor destinate atât persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, cât și angajatorilor.

3.8. MĂSURI PASIVE

3.8.1. Ajutor de șomaj. Au beneficiat de ajutor de șomaj **6351** persoane sau 9,1% din numărul total de șomeri aflați în evidență de la începutul anului, constituind o descreștere cu 17,3% față de anul 2012. Această tendință de descreștere s-a menținut pe parcursul ultimilor 3 ani și se justifică prin: diminuarea numărului de șomeri înregistrați; neîntrunirea condițiilor de cotizare de 9 luni în ultimele 24 luni premergătoare înregistrării; neefectuarea transferurilor la bugetul asigurărilor sociale de stat de către o parte din angajatori; refuzul șomerului de a ocupa un loc de muncă corespunzător.

Lista beneficiarilor de ajutor de șomaj (Figura 3.8.1.1) clasificați după motivele aflării în șomaj denotă că, partea majoritară au fost acei care au pierdut locul de muncă urmare a reducerii statelor de personal/lichidării unității – 2483 (39%) persoane, succedat de cei care au demisionat – 2252 (35%) persoane, etc.

Fig. 3.8.1.1. Structura beneficiarilor de ajutor de șomaj în dinamică



Au beneficiat de ajutor de șomaj cu statut special – **538** șomeri.

Mărimea medie a ajutorului de șomaj a constituit **1030,9 lei**. Analizând structura beneficiarilor de ajutor de șomaj, care au intrat în plată în perioada de raportare, după mărimea ajutorului de șomaj (Tabelul 4), s-a constatat, că 43,4% au constituit beneficiarii care au primit ajutor de șomaj în mărime de 600–1500 lei, urmați de cei care au avut plafonul minim al cuantumului ajutorului de șomaj din cauza salariilor joase realizate în perioada de decontare – 33,7%, etc. Au beneficiat de ajutor de șomaj în cuantumul maxim stabilit de legislație în mărimea unui salariu mediu stabilit pe economie în anul precedent 78 (1,2%) șomeri.

Tab.4. Structura beneficiarilor de ajutor de șomaj după mărimea ajutorului de șomaj

INDICATORI	anul 2013, pers.	Ponderea %
600 lei minimum ajutorului de șomaj	1126	33,7%
De la 600 lei – 1500 lei	1452	43,4%
De la 1500 lei – 2500 lei	497	14,9%
De la 2500 – 3478 lei	192	5,7%
3478 lei maximum ajutorului de șomaj:	78	2,3%
TOTAL	3345	100%

Ponderea șomerilor care au primit ajutor de șomaj o perioadă de 9–12 luni a constituit 47,1%, urmată de 3–6 luni – 24%, 6–9 luni –16,3% și mai puțin de 3 luni – 12,6%.

Urmărind motivele încetării plății ajutorului de șomaj pe parcursul anului 2013 (Tabelul 5) s-a constatat, că cei mai mulți (44,2%) au fost șomerii care au primit ajutor de șomaj pe toată perioada stabilită de legislație, fiind urmași de șomerii cărora le-a încetat plata ajutorului de șomaj din motivul plasării în câmpul muncii cu o pondere de 32 la sută, etc.

Tab.5. Structura beneficiarilor de ajutor de șomaj conform motivelor încetării plății ajutorului de șomaj

INDICATORI	2013, pers.	Ponderea %
A fost încetată plata ajutorului de șomaj, din motiv:	4094	100%
Expirarea perioadei stabilite conform legii	1813	44,2%
Plasați în câmpul muncii	1311	32,0%
Neprezentarea fără motiv mai mult de 2 luni	323	7,9%
Pensionarea	196	4,8%
Refuz loc de muncă corespunzător/servicii de stimulare	135	3,3%
Plecarea peste hotare	73	1,8%
Alte motive	243	5,9%

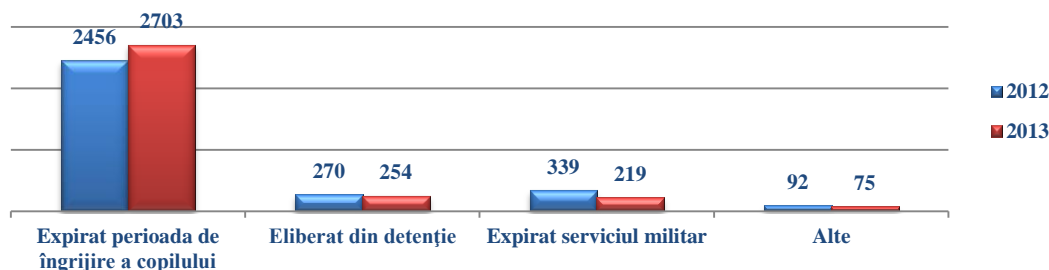
La 26 persoane le-a fost stabilită indemnizația de maternitate și la 99 persoane le-a fost achitată indemnizația de incapacitate temporară de muncă.

Totodată, s-a menținut presiunea asupra specialiștilor agențiilor teritoriale din domeniul financiar datorită calculării cuantumului ajutorului de șomaj în baza salariului mediu a persoanei. Majoritatea adeverințelor de salariu mediu eliberate de către agenții economici și luate ca bază la determinarea mărimii ajutorului de șomaj, au fost prezentate cu erori de calcul.

În condițiile, când volumul de surse financiare administrate și utilizate pentru plata ajutorului de șomaj a fost destul de înalt, ponderea măsurilor pasive în totalul cheltuielilor îndreptate spre susținerea șomerilor pe piața muncii constituind circa 70,1%, se solicită activizarea acestui domeniu.

3.8.2. Alocație de integrare/reintegrare profesională. În anul 2013 au beneficiat de alocație de integrare/reintegrare profesională **3251** persoane, ceea ce constituie cu 91 persoane mai mult față de anul 2012. Ponderea maximă din numărul total de beneficiari de alocații le revine persoanelor cărora le-a expirat perioada de îngrijire a copilului – 83%, fiind urmate de categoria persoanelor ce nu s-au angajat în câmpul muncii după eliberarea din detenție (Figura 3.8.2.1), etc.

Fig. 3.8.2.1. Structura beneficiarilor de alocație de integrare/reintegrare profesională în dinamică



Mărimea alocației de integrare sau reintegrare a constituit **521,7 lei** sau 15% din salariu mediu pe economie din anul precedent (3478 lei).

Au beneficiat de alocație de integrare/reintegrare profesională din categoria șomerilor cu statut special **24** persoane.

O problemă cu care se confruntă agențiile teritoriale în implementarea acestei măsuri este, că o parte din categoriile beneficiarilor de alocație se regăsesc și în categoriile beneficiarilor de ajutor social, prin urmare majoritatea candidaților cu drept la alocație refuză alocația în favoarea ajutorului social, ce garantează lunar o sumă mai mare de mijloace bănești. Totodată, noile prevederi legale privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități exclud automat 2 categorii de beneficiari de alocații din Legea 102 și anume: „a expirat perioada de invaliditate de gradul I sau II” și „a încetat perioada de îngrijire a unui membru de familie invalid de gradul I sau a unui copil invalid”.

3.9. EXECUTAREA BUGETULUI PUBLIC DEPARTAMENTAL



Bugetul Agenției Naționale pentru anul 2013 a fost aprobat inițial în sumă de **114179,5 mii lei** cu următoarea structură de finanțare:

- cheltuieli pentru plata ajutorului de șomaj cu finanțare BASS – **64041,1 mii lei**;
- cheltuieli pentru protecția șomerilor cu finanțare BS – **24092,8 mii lei**;
- cheltuielile administrative cu finanțare BS – **26045,6 mii lei**.

Pe parcursul anului din motive obiective au avut

loc unele precizări ale bugetelor anuale aprobate și anume:

- prin rectificarea Legii anuale a bugetului asigurărilor sociale de stat, cheltuielile pentru plata ajutorului de șomaj au fost diminuate cu 27762,6 mii lei din motivul: micșorării numărului de beneficiari de ajutor de șomaj de la 9,5 mii persoane prognozate la 6,3 mii persoane real beneficiare; reducerii perioadei de plată de la 5,7 luni planificate la 5,4 luni realizate; nivelului scăzut al salariului mediu realizat în perioada de decontare conform certificatelor de salariu prezentate pentru stabilirea ajutorului de șomaj;
- prin modificarea subprogramelor bugetare, economiile formate pe parcursul anului la suprogramul protecția șomerilor în sumă de 367,7 mii lei, au fost redirecționate către subprogramul destinat întreținerii activității, mijloacele financiare fiind utilizate pentru reparațiile curente ale încăperilor din 10 agenții teritoriale.

Realizarea totală a bugetului Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă pentru anul 2013 a constituit **99,9%** din sursele precizate, inclusiv:

- cheltuieli pentru plata ajutorului de șomaj – 36237,9 mii lei sau 99,9% față de plan;
- cheltuieli pentru protecția șomerilor cu finanțare BS – 25194,6 mii lei sau 99,9% față de plan;
- cheltuielile administrative cu finanțare BS – 26382,7 mii lei sau 99,9% față de plan.

Din totalul cheltuielilor bugetare, ponderea cea mai mare a venit cheltuielilor pentru acordarea ajutorului de șomaj – 39,2%, care a înregistrat o descreștere considerabilă comparativ cu anii

precedenți, fiind urmate de cheltuielile administrative care dimpotivă au crescut în ultimii ani, constituind – 31,1% și cheltuielile pentru ocuparea forței de muncă – 29,7%.

Cheltuielile pentru măsurile pasive au alcătuit o pondere majoritară de 70,1% din totalul costurilor ce țin de politicile de ocupare privind piața muncii, măsurile active reprezentând doar 29,9%.

Ponderea maxima din totalul cheltuielilor destinate protecției șomerilor i-a revenit articolului pentru formarea profesionala a somerilor cu 37,1%, fiind urmate de cheltuielile pentru alocația de integrare/reintegrare profesională alcătuiind 25,5% și cheltuielile pentru lucrări publice 19,8% (Tabelul 6).

Tab. 6. Executarea bugetului de stat în anul 2013 pe măsuri

Tipul plăților	Precizat pentru anul 2013	Executat în anul 2013	%
Cheltuieli ce țin de medierea muncii	375,9 mii lei	375,8 mii lei	99,9
Cheltuieli pentru informarea și consilierea profesională	33,2 mii lei	33,2 mii lei	100
Cheltuieli pentru formarea profesională	9237,8 mii lei	9237,5 mii lei	99,9
Cheltuieli pentru stimularea la lucrări publice	4627,0 mii lei	4626,7 mii lei	99,9
Cheltuieli pentru acordarea alocației de integrare/reintegrare profesională	5800,5 mii lei	5800,2 mii lei	99,9
Cheltuieli pentru acordarea bursei	3559,5 mii lei	3559,4 mii lei	100
Cheltuieli bancare	91,2 mii lei	91,1 mii lei	99,9
TOTAL	23725,1 mii lei	23723,9 mii lei	99,9

În aspect teritorial majoritatea agențiilor au îndeplinit planul de finanțare la 99,9% cu excepția AOFM Cantemir care a înregistrat o economie la subprogramul întreținerea activității de 25 mii lei. Deși, realizarea totală a programului menționat a fost la un nivel înalt, pe parcursul perioadei de referință s-au evidențiat și unele rezerve referitor la planificarea mijloacelor financiare la măsuri active și pasive. Și anume, pe parcursul anului au fost înaintate multiple propuneri spre micșorarea planului financiar cu sume considerabile de către agențiile teritoriale Chișinău (– 1073 mii lei), UTAG (–115,5 mii lei), Florești (–111 mii lei), ulterior fiind redirecționate după necesități altor agenții teritoriale, ceea ce denotă o planificare inexactă, care s-a răsfrâns negativ asupra realizării indicatorilor de bază a planului de activitate.

3.10. ACTIVITĂȚILE DE AUDIT



În perioada de referință Serviciul audit intern a întreprins un șir de măsuri. În scopul demarării cu succes a activității au fost desfășurate 8 misiuni de audit intern de asigurare:

- 6 la agențiile teritoriale: Basarabeasca, Soroca, Hâncești, Cahul, Șoldănești și Florești;
- 2 ale proceselor: Formare profesională a șomerilor și Înregistrarea șomerilor.

Misiuni de consiliere în perioada de referință nu au fost solicitate.

În rezultatul misiunilor de audit intern au fost elaborate **8** rapoarte de audit intern, incluzând **86 constatări** cu reflectarea punctelor slabe, bazate pe probe de audit. Constatările de audit au fost puse în discuție și analizate cu șefii agențiilor teritoriale auditate sau cu managerii operaționali. În scopul ameliorării situațiilor depistate au fost elaborate **85 recomandări de audit**. Implementarea recomandărilor a fost asigurată prin elaborarea de către subdiviziunile auditate a planurilor de acțiuni privind implementarea recomandărilor de audit, cu includerea acțiunilor concrete, termenelor de realizare și specialiștilor responsabili. În scopul asigurării implementării recomandărilor a fost stabilită prezentarea de către șefii agențiilor teritoriale auditate sau managerul operațional a raportului privind acțiunile realizate, conform planului aprobat. Din 85 recomandări incluse în rapoartele de audit, 62 au avut termen de executare în

anul 2013, din care au fost realizate 55 recomandări, iar 7 au fost implementate parțial. Acestea se referă la asigurarea accesului la serviciile agenției – sediul la etajul 3, stabilirea obiectivelor și evaluarea performanțelor și se vor implementa în cadrul procesului curent de evaluare a performanțelor.

Recomandările de audit s-au referit la următoarele procese/subproces auditate:

- stabilirea obiectivelor,
- realizarea indicatorilor,
- implicarea specialiștilor,
- informarea beneficiarilor,
- conlucrarea cu angajatorii,
- cooperarea cu APL,
- cooperarea cu partenerii,
- gestionarea locurilor de muncă vacante,
- formarea profesională a șomerilor, racordarea pregătirii profesionale la cerințele pieței muncii locale,
- antrenarea șomerilor la lucrări publice,
- înregistrarea șomerilor.

Implementarea recomandărilor de audit va asigura la subdiviziunile auditate:

- stabilirea obiectivelor și indicatorilor reali, în corespundere cu situația pe piața muncii locală și modificările interne;
- identificarea rezervelor și asigurarea realizării indicatorilor reieșind din posibilitățile reale;
- repartizarea corectă a sarcinilor, atribuțiilor, obiectivelor individuale și asigurarea realizării lor, responsabilizarea specialiștilor privind sporirea performanțelor în realizarea sarcinilor stabilite;
- intensificarea controlului intern și raportarea corectă a rezultatelor;
- intensificarea și îmbunătățirea informării beneficiarilor;
- implementarea corectă și completă a Procedurii de lucru cu angajatorii, corectarea bazei de date a angajatorilor, asigurarea calității serviciilor destinate angajatorilor;
- în cadrul cooperării cu APL se vor aborda problemele concrete ale pieței muncii locale pentru elaborarea măsurilor privind redresarea situației;
- cooperarea cu partenerii va fi axată pe soluționarea problemelor pieței muncii;
- perfecționarea bazei de date a locurilor de muncă vacante în scopul creșterii numărului de șomeri plasați în câmpul muncii și satisfacerea solicitărilor angajatorilor;
- formarea profesională a șomerilor va fi corelată cu cerințele de moment și de perspectivă ale pieței muncii, va fi asigurată utilizarea eficientă a resurselor;
- în urma informării suplimentare va fi majorat numărul șomerilor ce vor solicita asistența agențiilor teritoriale la plasarea în câmpul muncii, etc.

Pentru dezvoltarea competențelor profesionale, în anul 2013 auditorii interni au participat la instruirea cu tema „Auditul performanței și auditul tehnologiilor informaționale”.

Auditorii interni în activitatea sa aplică Standardele naționale de audit intern(SNAI) și Normele metodologice de audit intern în sectorul public(NMAISP).

S-au evidențiat următoarele oportunități ale serviciului audit intern:

- posibilitatea participării la instruirii și la alte tipuri de dezvoltare profesională;
- comunicarea cu auditorii interni din cadrul altor unități de audit;
- cadrul normativ național actualizat.

Amenințările/riscurile, care afectează activitatea eficientă a auditului intern al ANOFM:

- lipsa managementului și registrului de riscuri, care ar permite axarea auditului pe evaluarea și identificarea riscurilor;
- lipsa descrierii proceselor operaționale de bază, care ar permite identificarea proceselor auditabile, determinarea periodicității auditării și elaborarea planului strategic de audit intern;

- părțile interesate nu cunosc tot spectrul de servicii acordate de SAI;
- lipsa șefului serviciului de audit intern, care conform SNAI și NMAISP, ar asigura managementul activității de audit și funcționalitatea controlului intern al serviciului, supervizarea rapoartelor de audit.

Activitatea de audit intern în sectorul public este coordonată și asigurată metodic de către Unitatea Centrală de Armonizare a Ministerului Finanțelor, dar luând în considerație specificul Serviciilor publice de ocupare și experiența existentă, este necesară asigurarea metodică și implementarea experienței auditorilor interni din domeniu.

3.11. RESURSE UMANE



În structura Agenției Naționale la 31 decembrie 2013, activau **315** persoane, din care **43** persoane activau în aparatul central, iar **272** persoane în agențiile teritoriale. Din numărul total al angajaților – 38 persoane (12%) au constituit bărbații și 277 persoane (88%) – femeile. Din numărul total al personalului angajat, 240 persoane posedă studii superioare (86%), 17 persoane posedă studii postuniversitare/ masterat (6%), 19 – studii medii de specialitate (7%).

Vârsta medie a angajaților din cadrul structurilor Agenției Naționale a constituit 40,9 ani comparativ cu 42,5 ani în anul 2012. În AOFM Basarabeasca, Cahul, Cantemir, Cimișlia, Dubăsari, Florești, Leova, Nisporeni, Râșcani, Șoldănești, Telenești, Ungheni, Chișinău, Bălți și UTA Găgăuzia vârsta medie a angajaților a fost între 30-40 ani, pe când în AOFM Strășeni – peste 50 ani.

Pe parcursul anului din diverse motive (preponderent – salariul mic, volumul mare de lucru) au încetat raporturile de serviciu 34 persoane, fluctuația constituind 10,1%.

Au fost ocupate funcțiile publice vacante pe parcursul anului 2013 de 83 persoane, inclusiv: 65 prin concurs, 10 prin transfer, 5 prin promovare, 3 – altele.

Într-o ridicare a nivelului profesional al angajaților o atenție deosebită s-a acordat instruirii și perfecționării personalului. Pe parcursul anului, Agenția Națională a întreprins măsuri întru asigurarea procesului continuu de perfecționare a cadrelor. Astfel, în această perioadă, la cele 37 cursuri de perfecționare/seminare de instruire/ateliere organizate de AAP, ANOFM, MMPS și Cancelaria de Stat au fost instruiți 260 funcționari publici, accentul fiind pus pe domeniile: abilități manageriale, adaptarea și integrarea în funcția publică, elaborarea politicilor publice, elaborarea planului de acțiuni, răspunderea disciplinară a funcționarilor publici, dezvoltarea abilităților de exercitare a atribuțiilor de serviciu ș.a. Gradul de instruire a personalului în perioada de raportare a atins cifra de 83,3%. În scopul determinării nivelului de îndeplinire a obiectivelor individuale de activitate și nivelului de manifestare a abilităților profesionale și a caracteristicilor comportamentale de către funcționarul public, în vederea aprecierii rezultatelor obținute și identificării necesităților de dezvoltare profesională, care urmează a fi luate în considerare la elaborarea planului anual de dezvoltare profesională, a fost desfășurată evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarilor publici din cadrul Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă pentru anul 2012.

Au fost supuși evaluării 211 funcționari publici, din care au primit calificativele: «foarte bine» – 43 persoane (20,4%), «bine» – 157 persoane (74,4%), «satisfăcător» – 11 persoane. Contestații de către funcționarii publici evaluați n-au fost depuse. Pentru 235 de funcționari publici au fost elaborate și aprobate obiectivele individuale de activitate și indicatorii de performanță pentru anul 2013.

Au fost întocmite 222 de ordine privind personalul scriptic și 138 de ordine privind activitatea de bază.

3.12. IDENTITATEA INSTITUȚIEI ÎN MEDIUL VIRTUAL



Armonia dintre conținut și formă: ce valență oferă domeniului anunțat ca acesta să devină util, valoros, informativ?

Actualmente informația se difuzează cu o viteză din ce în ce mai mare datorită Internetului, care a intrat în drepturi depline în calitate de mediu de comunicare. Investirea conceptuală și creativă în dezvoltarea unei prezențe on-line impune exigențe la care trebuie să se alinieze comunicarea în spațiul virtual, o verificare permanentă a valorilor pe care le promovăm pentru a ne asigura că acestea sunt tocmai acelea care le

reprezintă instituția în spațiul real. Agenția Națională este poziționată în spațiul virtual prin sitele oficiale www.anofm.md cu prezență pe facebook, portalul www.angajat.md, www.e-angajare.md și pe intern – prin **Intranet**. Aceasta impune respectarea unor standarde prevăzute de Strategia de comunicare, cu referire la conținut și, adiacent, de tehnologia și designul utilizat, ghidate de Manualul de identitate vizuală.

În perioada dată pe site ANOFM au fost plasate peste **200** materiale, dintre care 77 comunicate de presă de la principalele evenimente și locurile de muncă vacante, cât și două galerii foto. Pentru a asigura coerența și credibilitatea, a trimite un mesaj pozitiv privind activitățile întreprinse pentru îndeplinirea sarcinilor instituției, s-a ținut cont ca informația furnizată să răspundă criteriilor de veridicitate și actualitate și, identificată, de la prima vedere, prin utilizarea corectă a logotipului, siglei și culorilor. În perioada menționată s-a lucrat permanent la armonizarea acestor două elemente, conținutul și forma, pentru ca acestea să decurgă unul din altul. În acest context, merită atenție faptul, că a sporit cu 53% numărul vizitatorilor www.anofm.md, iar a vizitatorilor unici cu 46% comparativ cu anul 2012.

Fluxul de trafic pe www.anofm.md rezultă din eforturile noastre comune la actualizarea regulată a informațiilor și tendinței de menținere a transparenței. Actualizările regulate și modificările la conținutul site-ului oferă un avantaj suplimentar în fața competiției și acesta poate funcționa ca o carte de vizită cu informații exacte, ușor de găsit, compacte și exprimate într-un format prietenos. Analiza prezentării grafice a materialelor este mereu potrivită pentru a face anumite predicții în materie de tendințe care urmează spre dezvoltare în anul care vine. Pentru a exprima personalitatea instituției și în continuare, în 2014, vom utiliza atât pentru materialele expuse grafic pe sursele web, cât și cele tipărite, fonturile alese conform Manualului de identitate vizuală, adică fonturile personalizate. În acest mod, aceasta ne va asigura o diferență distinctă și va adăuga unicitate elementelor ce țin de prezentarea vizuală a instituției.

Prezența on-line a instituției este însoțită de obicei de fotografii, înregistrări video și link-uri externe. Este bine ca să menținem poziția și aceste materialele să fie autentice, credibile și relevante pentru subiectele abordate.

În perioada de referință în mediul on-line a intervenit platforma www.e-angajare.md. Coloritul informațional al pieței muncii, pe segmentul de influență a instituției, s-a diversificat printr-o activitate care dezvoltă capacitățile de utilizare a tehnologiilor informaționale. Urmează să ținem cont de grupul țintă sau publicul beneficiar de acest site, care, indiscutabil, este constituit preponderent din generația mai tânără (pentru care calculatorul este un atribut principal de informare) și trăsăturile definitorii atribuite acestui public trebuie să persiste prin: consecvența valorilor asumate și dezvoltarea elementelor de individualizare în peisajul public on-line.

Intranetul – instrument pentru dezvoltarea comunicării interne. Facilitarea comunicării interne se realizează punând la dispoziția angajaților diverse instrumente, încurajându-i să le folosească prin dezvoltarea și organizarea fluxurilor de informații. În acest sens, Intranetul este cel mai complet instrument de comunicare internă. Este cunoscut faptul, că acesta este doar 20% tehnologie, iar 80% - informație și modul în care ea este creată și consumată de către angajați este foarte important.

Astfel, actualmente mesajele instituției către proprii angajați ajung prin intermediul Intranetului, rapid și nedistorsionat. Cultura organizațională, valorile, sentimentul de apartenență, ideea de angajat al instituției, sunt susținute și întărite cu ajutorul acestui instrument. Important este că în perioada de referință nu au fost înregistrate cazuri de disfuncționalități tehnice.

Pe parcursul anului, Intranetul ANOFM a fost îmbogățit cu **2557** materiale, inclusiv **960** la prima pagină și 2 galerii foto. Schimbul rapid de informații la nivelul întregii instituții, înlesnește mult comunicarea și este un suport important în activitatea, instruirea și dezvoltarea profesională a personalului, datorită căruia este să cunoască și aplice corect toate normele existente, deciziile luate și să adopte o atitudine dinamică orientată spre prestarea unor servicii de calitate.

Astfel, Intranetul oferă suportul necesar pentru managementul cunoașterii prin captarea, stocarea, transferul și distribuirea informației către angajați.

La organizarea conținutului se respectă criteriile de grupare a informațiilor după conținut, compartimente și ergonomia de utilizare - cât de ușor este să regăsim informațiile de care avem nevoie.

O importanță aparte revine în acest sens elaborării **Buletinelor de informare** pentru angajații sistemului ANOFM (**16** la număr în perioada de referință), care au ca scop facilitarea activității specialiștilor din teritoriu, indicarea unor soluții ce țin de calitatea unor activități desfășurate. Acestea sunt de real folos la integrarea specialiștilor noi angajați și la autoinstruirea celorlalți colegi. Totodată, aceste informații au fost utilizate în cadrul seminarelor organizate de agențiile teritoriale pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă sau angajatorilor și/sau la ateliere de lucru, târgurile locurilor de muncă, interviurilor acordate presei. Din aceste considerente la editarea conținutului s-a ținut cont pe cât de utilă, ușor de citit și de înțeles este informația plasată.

Pentru îmbunătățirea capacităților de comunicare au fost elaborate Buletine de comunicare privind genurile presei, relația șef-angajat și 7 materiale de concept pe prima pagină a Intranetului.

Revista presei a ținut în vizor informații generale publicate despre activitățile care prezintă interes pentru instituție în ansamblu sau pentru anumite domenii. Astfel, au fost mediatizate și publicate pe Intranet circa 100 de participări ale angajaților în mass-media și articolele publicate de diferite mijloace de informare despre ANOFM atât la nivel național, cât și teritorial. În felul acesta s-au furnizat constant informații referitoare la imaginea în exterior a instituției și, prin intermediul acestui instrument de lucru, managerii de diferite nivele au avut posibilitatea să urmărească anumite evoluții și reacții ale mediului din exteriorul instituției. Revista presei este un ghid bun la luarea unor decizii manageriale sau întreprinderea unor activități ca răspuns de anticipare la unele evenimente.

Intranetul s-a recomandat ca o sursă internă de informare, care oferă suport pentru preluarea și publicarea datelor pe exterior. Este important ca factorii de decizie să asigure veridicitatea informației, dat fiind faptul că informația respectivă poate deveni cap de afiș pentru site-le instituției și, implicit preluată de mass-media. Publicarea unor informații incorecte sau false poate distruge credibilitatea instituției, din aceste considerente acuratețea este întotdeauna mai importantă decât rapiditatea. Aici trebuie să ne conducem de sloganul: “E mai bine să fii al doilea și să dai informația corectă, decât să fii primul și să oferi o informație greșită”.

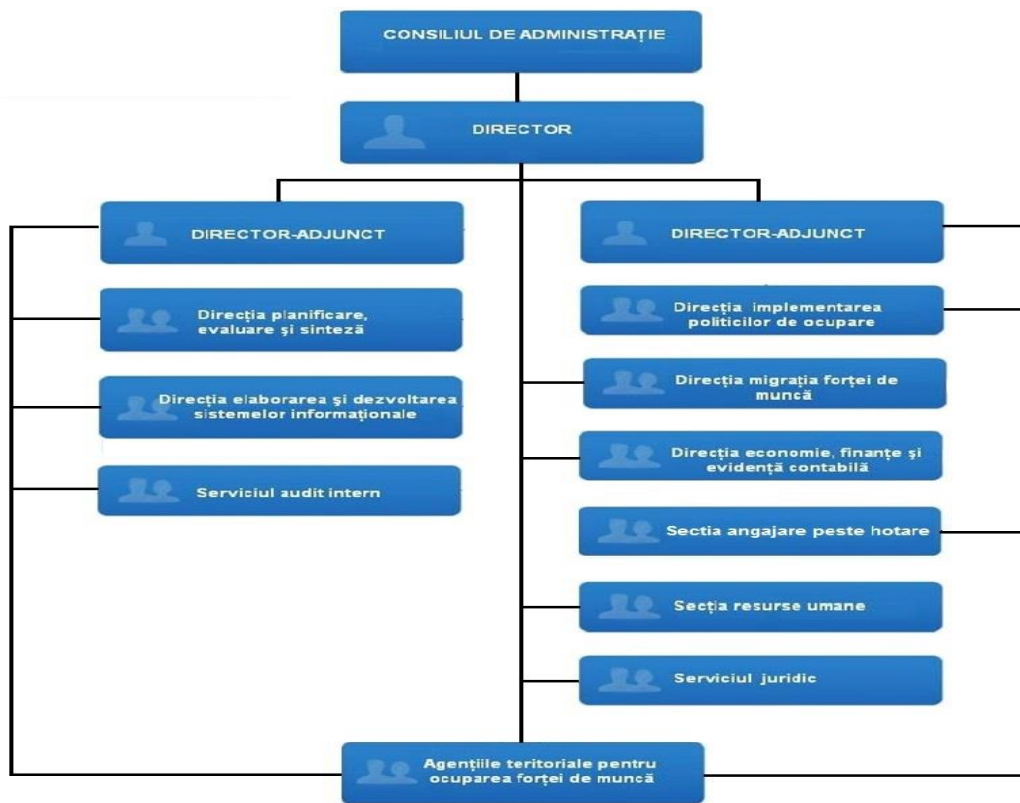
CAPITOLUL IV. AGENȚIA NAȚIONALĂ: CAPACITĂȚI, PROVOCĂRI ȘI PERSPECTIVE

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă este autoritate administrativă subordonată Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei. În activitatea sa, Agenția Națională, se călăuzește de Constituția Republicii Moldova, decretele Președintelui Republicii Moldova, de alte acte normative în vigoare, tratatele internaționale în domeniu la care Republica Moldova este parte și de prevederile Regulamentului privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale din subordinea Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei, aprobat prin ordinul nr.89 al MMPSF din 28 iunie 2012.

Agenția Națională are în subordine 35 de agenții pentru ocuparea forței de muncă raionale, municipale și U.T.A. Găgăuzia.

Conducerea Agenției Naționale este asigurată de către director, 2 directori-adjuncți și Consiliul de administrație, a cărui componență nominală este aprobată prin Hotărâre de Guvern (Figura 4.1).

Fig.4.1. Organigrama ANOFM



Misiunea ANOFM: implementarea prevederilor Strategiei Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă prin asigurarea accesului la programe și servicii de ocupare calitative și bine direcționate spre integrarea pe piața muncii și asigurarea protecției în caz de șomaj.

Misiunea AOFM: organizarea, coordonarea și realizarea activității de ocupare și formare profesională a forței de muncă, protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă la nivel local.

Valorile și principiile de activitate sunt: profesionalismul, competența, responsabilitatea, transparența, spiritul de echipă, etc.

În vederea realizării misiunii sale, Agenției Naționale îi revin următoarele funcții de bază:

- aplicarea strategiilor, planurilor de acțiuni anuale întru implementarea politicilor de ocupare a forței de muncă, instituționalizarea dialogului social în domeniul ocupării forței de muncă, formării profesionale și protecției sociale a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, inclusiv a persoanelor social-vulnerabile pe piața muncii (persoane cu dizabilități, victime ale traficului de ființe umane, persoane eliberate din detenție, ș.a.);
- elaborarea prognozei pieței muncii;
- prevenirea șomajului, îmbunătățirea structurii ocupării forței de muncă pe ramuri economice și zone geografice;
- aplicarea măsurilor de protecție socială persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă;
- asigurarea funcționării sistemului unic informațional al pieței muncii;
- informarea populației despre cererea și oferta pieței muncii;
- realizarea politicii de stat în domeniul migrației forței de muncă;
- realizarea prevederilor acordurilor interguvernamentale cu privire la activitatea de muncă și protecția socială a lucrătorilor migranți.

În procesul său de activitate, Agenția Națională în comun cu structurile sale teritoriale se confruntă cu un șir de probleme pe piața muncii:

- necompetivitatea forței de muncă: ponderea mare a șomerilor care nu dețin o profesie, 60% din numărul șomerilor înregistrați au studii primare, gimnaziale, liceale și medii de cultură generală, pe când agenții economici preponderent solicită persoane cu nivel de calificare înalt și experiență în domeniu;
- 22% din numărul total de șomeri înregistrați nu au activat o perioadă mai mare de 10 ani și respectiv și-au pierdut calificarea;
- implementând profilarea șomerilor (în agențiile pilot: Chișinău, Bălți, Cahul și UTAG) s-a atestat un număr impunător de șomeri nemotivați (și pasivi) de a se angaja în câmpul muncii, înregistrându-se la agențiile teritoriale pentru a profita de careva facilități (compensația pentru plata energiei termice, acordarea poliței de asigurare medicală, etc.), care la rândul lor nu-i încurajează de a se plasa în câmpul muncii;
- infrastructura slab dezvoltată în sectorul rural crează dezechilibru pe piața forței de muncă în aspect de mediu urban/rural: 65% din numărul șomerilor aflați în evidență la finele anului 2013 erau din sectorul rural, iar locurile vacante în acest sector constituiau 7%;
- persistă munca la „negru”, încă foarte mulți angajatori continuă angajarea neoficială a persoanelor;
- din numărul total de locuri vacante înregistrate pe parcursul anului 2013 – 75% sunt destinate pentru meseriile muncitorești, și numai 25% pentru persoanele cu studii medii de specialitate și superioare;
- neatractivitatea locurilor de muncă vacante (ex. 90% din numărul locurilor vacante înregistrate în mun. Chișinău sunt neatractive);
- nedeclararea locurilor vacante de către angajatori și nedorința lor de a colabora cu agențiile teritoriale, nerespectarea condițiilor declarate în oferte;
- accesul redus a persoanelor cu dizabilități în încăperile structurilor ANOFM;
- lipsa locurilor de muncă vacante pentru persoanele cu dizabilități;
- lipsa surselor financiare pentru aplicarea instrumentelor de sporire a mobilității forței de muncă către locurile de muncă amplasate la o distanță mai mare de locul de trai;
- finanțarea redusă a măsurilor active pe piața forței de muncă. Lipsa unei surse unice de finanțare a protecției sociale a șomerilor;
- fluctuația înaltă a personalului și capacități limitate de instruire a personalului nou angajat, lipsa unui sistem de instruire a personalului.

Rezultatele obținute pe parcurs confirmă că, activitatea Agenției Naționale și a structurilor sale teritoriale este un proces complex în derulare, care necesită eforturi și coerență în acțiuni. Întru asigurarea realizării continue a obiectivelor Agenției Naționale este oportun și necesar de a se menține și în continuare orientarea spre dezvoltarea și promovarea celor mai eficiente soluții și aplicarea în practică a performanțelor altor state în domeniul ocupării forței de muncă. Un exemplu elocvent în acest sens a fost inițierea în perioada de referință a implementării **Managementului după Obiective** și dezvoltarea sistemelor informaționale în cadrul proiectului „Consolidarea capacităților de gestionare a migrației în Republica Moldova”. În acest context, sunt necesare eforturi suplimentare pentru a asigura o îmbunătățire substanțială la colectarea și prelucrarea datelor într-un sistem informațional performant, capabil să monitorizeze eficient activitățile, cât și să permită schimbul operativ de date și informații prin conexiuni cu sisteme informaționale ale altor instituții. Implementarea MdO va permite o mai bună organizare a serviciilor și implementare a programelor pe piața muncii, inclusiv îmbunătățirea capacităților de lucru ale personalului în stabilirea de relații de cooperare permanentă cu angajatorii și creșterea imaginii serviciilor prestate, elaborarea și aplicarea chestionarelor periodice, inclusiv on-line pentru măsurarea eficienței serviciilor în rândul clienților, etc. Urmare a instruirilor desfășurate în cadrul Proiectului Uniunii Europene „Consolidarea capacităților de gestionare a migrației în

Republica Moldova”, în perioada de referință, agențiile Chișinău, Bălți, UTA Găgăuzia și Cahul fiind desemnate pilot în implementarea managementului după obiective, au demarat aplicarea instrucțiunilor de profilare a șomerilor.

În anul 2014, Agenția Națională în comun cu structurile sale teritoriale va continua perfecționarea continuă a serviciilor acordate persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, inclusiv implementarea MdO întrucât să contribuie la sporirea gradului de ocupare a populației, menținerea unei instituții moderne, flexibile, corespunzătoare cerințelor pieței forței de muncă. În acest context, principalele obiective stipulate în Planul de acțiuni al Agenției Naționale pentru ocuparea Forței de Muncă în promovarea politicilor pe piața forței de muncă pentru anul 2014 aprobat prin Hotărârea Consiliului de administrație nr.5 din 24.12.2014 sunt:

- sporirea gradului de ocupare a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă prin îmbunătățirea serviciilor prestate;
- intensificarea conlucrării cu angajatorii prin acordarea serviciilor de calitate și ușor accesibile;
- incluziunea profesională a persoanelor din grupurile vulnerabile, inclusiv a persoanelor cu dizabilități;
- asigurarea creșterii nivelului de integrare profesională a tinerilor pe piața muncii;
- promovarea integrării pe piața muncii a lucrătorilor migranți;
- îmbunătățirea capacităților Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă.

Realizarea indicatorilor de performanță prevăzuți în Planul de acțiuni în promovarea politicilor pentru ocuparea forței de muncă pe parcursul anului 2013 comparativ cu anul 2012

AOFM	Șomerii înregistrați					Șomerii plasați în câmpul muncii					Ponderea șomerilor plasați din numărul șomerilor înregistrați %			Ponderea șomerilor plasați din numărul total de șomeri	
	realizat 2012	planificat 2013	realizat 2013	% realizării din plan	2013/2012%	realizat 2012	planificat 2013	realizat 2013	% realizării din plan	2013/2012%	realizat 2012	planificat 2013	realizat 2013	Șomerii înregistrați în 2013, inclusiv cei aflați la 01.01.13	% plasării 2013
m. Chișinău	6695	8000	6694	83,7	100,0	2516	2500	2629	105,2	104,5	37,6	31,3	39,3	9851	26,7
m. Bălți	2105	2500	1604	64,2	76,2	1104	1400	875	62,5	79,3	52,4	56,0	54,6	2009	43,6
Anenii Noi	878	800	803	100,4	91,5	306	315	325	103,2	106,2	34,9	39,4	40,5	1097	29,6
Basarabeasca	668	600	798	133,0	119,5	217	210	249	118,6	114,7	32,5	35,0	31,2	1149	21,7
Briceni	786	800	684	85,5	87,0	450	420	421	100,2	93,6	57,3	52,5	61,5	1112	37,9
Cahul	2454	2550	1580	62,0	64,4	702	780	757	97,1	107,8	28,6	30,6	47,9	2317	32,7
Cantemir	880	1000	936	93,6	106,4	307	285	294	103,2	95,8	34,9	28,5	31,4	1270	23,1
Călărași	570	600	696	116,0	122,1	187	250	303	121,2	162,0	32,8	41,7	43,5	823	36,8
Căușeni	892	1000	930	93,0	104,3	350	380	381	100,3	108,9	39,2	38,0	41,0	1278	29,8
Cimișlia	544	800	570	71,3	104,8	347	320	343	107,2	98,8	63,8	40,0	60,2	718	47,8
Crîuleni	786	600	916	152,7	116,5	259	265	315	118,9	121,6	33,0	44,2	34,4	1392	22,6
Dondușeni	1094	1300	1030	79,2	94,1	342	340	351	103,2	102,6	31,3	26,2	34,1	1901	18,5
Drochia	1584	1800	1356	75,3	85,6	492	460	473	102,8	96,1	31,1	25,6	34,9	1862	25,4
Dubăsari	831	800	632	79,0	76,1	203	195	209	107,2	103,0	24,4	24,4	33,1	1565	13,4
Edineț	1382	1200	1253	104,4	90,7	336	290	372	128,3	110,7	24,3	24,2	29,7	2172	17,1
Fălești	1900	2000	1428	71,4	75,2	425	450	479	106,4	112,7	22,4	22,5	33,5	2348	20,4
Florești	1777	1600	1340	83,8	75,4	352	400	405	101,3	115,1	19,8	25,0	30,2	2435	16,6
Glodeni	1111	1300	995	76,5	89,6	263	280	307	109,6	116,7	23,7	21,5	30,9	1711	17,9
Hîncești	1358	1300	1190	91,5	87,6	141	300	301	100,3	213,5	10,4	23,1	25,3	2231	13,5
Ialoveni	1086	1000	823	82,3	75,8	354	350	361	103,1	102,0	32,6	35,0	43,9	1270	28,4
Leova	624	900	531	59,0	85,1	192	200	201	100,5	104,7	30,8	22,2	37,9	798	25,2
Nisporeni	770	800	697	87,1	90,5	161	200	249	124,5	154,7	20,9	25,0	35,7	1131	22,0
Ocnîța	1316	1000	963	96,3	73,2	170	150	203	135,3	119,4	12,9	15,0	21,1	1716	11,8
Orhei	2419	2200	1853	84,2	76,6	903	900	905	100,6	100,2	37,3	40,9	48,8	3017	30,0
Rezina	1360	1000	1121	112,1	82,4	374	390	400	102,6	107,0	27,5	39,0	35,7	1818	22,0
Rîșcani	1435	1500	847	56,5	59,0	304	310	313	101,0	103,0	21,2	20,7	37,0	1971	15,9
Sîngerei	1279	800	1179	147,4	92,2	336	340	354	104,1	105,4	26,3	42,5	30,0	1755	20,2
Sorocea	1557	1800	1134	63,0	72,8	606	450	617	137,1	101,8	38,9	25,0	54,4	1917	32,2
Strășeni	1173	1200	1058	88,2	90,2	393	330	401	121,5	102,0	33,5	27,5	37,9	1516	26,5
Șoldănești	1170	1000	922	92,2	78,8	184	200	292	146,0	158,7	15,7	20,0	31,7	2303	12,7
Ștefan Vodă	947	1000	836	83,6	88,3	403	400	405	101,3	100,5	42,6	40,0	48,4	1312	30,9
Taraclia	1134	1000	1118	111,8	98,6	294	300	375	125,0	127,6	25,9	30,0	33,5	1806	20,8
Telenești	2054	1400	907	64,8	44,2	275	275	317	115,3	115,3	13,4	19,6	35,0	1939	16,3
Ungheni	2415	2500	2288	91,5	94,7	686	780	908	116,4	132,4	28,4	31,2	39,7	3360	27,0
UTAG	2344	2400	1751	73,0	74,7	627	650	632	97,2	100,8	26,7	27,1	36,1	2890	21,9
Total	51378	52050	43463	83,5	84,6	15561	16065	16722	104,1	107,5	30,3	30,9	38,5	69760	24,0

Realizarea indicatorilor de performanță prevăzuți în Planul de acțiuni în promovarea politicilor pentru ocuparea forței de muncă pe parcursul anului 2013 comparativ cu anul 2012

AOFM	Locuri de muncă vacante înregistrate							Ponderea locurilor de muncă ocupate, inclusiv locuri vacante la începutul anului		Lucrări publice					Absolvenți cursuri				
	inclusiv 01.01.12	realizat 2012	inclusiv 01.01.13	realizat 2013	planificat 2013	%realizării din plan	2013/2012 %	2012	2013	realizat 2012	planificat 2013	realizat 2013	% realizării din plan	2013/2012 devieri +/- pers.	realizat 2012	planificat 2013	realizat 2013	%realizării din plan	2013/2012 %
m. Chișinău	818	10149	659	10097	9000	112,2	99,5	22,9	24,4	69	50	62	124,0	-7	555	600	609	101,5	109,7
m. Bălți	755	3066	770	3066	3000	102,2	100,0	28,9	22,8	1	5	8	160,0	7	144	120	122	101,7	84,7
Anenii Noi	90	883	104	532	400	133,0	60,2	31,4	51,1	40	40	49	122,5	9	54	60	73	121,7	135,2
Basarabasca	159	459	56	436	300	145,3	95,0	35,1	50,6	35	20	30	150,0	-5	29	25	30	120,0	103,4
Briceni	8	531	17	581	500	116,2	109,4	83,5	70,4	52	50	62	124,0	10	57	60	64	106,7	112,3
Cahul	37	1107	122	1120	1100	101,8	101,2	61,4	61,0	80	80	88	110,0	8	130	130	130	100,0	100,0
Cantemir	9	476	74	478	420	113,8	100,4	63,3	53,3	36	30	47	156,7	11	42	45	45	100,0	107,1
Călărași	124	685	122	860	650	132,3	125,5	23,1	30,9	49	60	75	125,0	26	29	35	44	125,7	151,7
Căușeni	30	742	75	787	780	100,9	106,1	45,3	44,2	30	34	35	102,9	5	68	60	59	98,3	86,8
Cimișlia	45	634	63	663	600	110,5	104,6	51,1	47,2	44	40	42	105,0	-2	42	40	29	72,5	69,0
Criuleni	25	300	22	400	350	114,3	133,3	79,7	74,6	22	30	32	106,7	10	61	60	48	80,0	78,7
Dondușeni	5	481	72	504	400	126,0	104,8	70,4	60,9	41	40	59	147,5	18	27	30	22	73,3	81,5
Drochia	28	812	48	828	650	127,4	102,0	58,6	54,0	71	70	72	102,9	1	74	80	87	108,8	117,6
Dubăsari	7	606	9	608	600	101,3	100,3	33,1	33,9	25	15	20	133,3	-5	29	35	38	108,6	131,0
Edineț	9	402	0	425	400	106,3	105,7	81,8	87,5	42	50	45	90,0	3	52	80	71	88,8	136,5
Fălești	10	642	11	658	510	129,0	102,5	65,2	71,6	62	40	59	147,5	-3	56	60	63	105,0	112,5
Florești	29	813	94	805	800	100,6	99,0	41,8	45,1	76	50	61	122,0	-15	61	45	47	104,4	77,0
Glodeni	0	382	26	444	500	88,8	116,2	68,8	65,3	114	60	63	105,0	-51	65	60	64	106,7	98,5
Hîncești	68	569	121	724	600	120,7	127,2	22,1	35,6	30	55	60	109,1	30	63	76	75	98,7	119,0
Ialoveni	16	693	45	711	680	104,6	102,6	49,9	47,8	31	25	29	116,0	-2	86	70	78	111,4	90,7
Leova	10	277	39	355	250	142,0	128,2	66,9	51,0	66	45	78	173,3	12	40	40	40	100,0	100,0
Nisporeni	33	352	16	424	350	121,1	120,5	41,8	56,6	32	30	27	90,0	-5	39	50	48	96,0	123,1
Ocnîța	14	534	8	654	400	163,5	122,5	31,0	30,7	49	42	78	185,7	29	32	30	52	173,3	162,5
Orhei	206	1420	139	1555	1400	111,1	109,5	55,5	53,4	62	60	63	105,0	1	64	70	69	98,6	107,8
Rezina	60	713	78	781	700	111,6	109,5	48,4	46,6	30	45	36	80,0	6	40	40	39	97,5	97,5
Rîșcani	15	444	5	454	450	100,9	102,3	66,2	68,2	57	40	45	112,5	-12	41	40	42	105,0	102,4
Sîngerei	2	594	84	655	570	114,9	110,3	56,4	47,9	48	45	51	113,3	3	68	40	42	105,0	61,8
Soroca	0	804	42	971	960	101,1	120,8	75,4	60,9	27	60	39	65,0	12	44	40	52	130,0	118,2
Strășeni	95	810	47	830	800	103,8	102,5	43,4	45,7	110	55	59	107,3	-51	84	80	88	110,0	104,8
Șoldănești	187	491	36	454	300	151,3	92,5	27,1	59,6	73	75	87	116,0	14	44	40	40	100,0	90,9
Ștefan-Vodă	61	667	61	1028	500	205,6	154,1	55,4	37,2	50	50	69	138,0	19	43	40	43	107,5	100,0
Taraclia	51	564	49	586	510	114,9	103,9	47,8	59,1	55	50	62	124,0	7	26	30	36	120,0	138,5
Telenești	31	467	79	583	380	153,4	124,8	55,2	47,9	36	38	41	107,9	5	42	35	38	108,6	90,5
Ungheni	31	1046	114	1704	960	177,5	162,9	63,7	49,9	36	30	31	103,3	-5	43	30	27	90,0	62,8
UTAG	67	1439	178	1526	1400	109,0	106,0	41,6	37,1	48	45	48	106,7	0	111	110	114	103,6	102,7
Total	3135	35054	3485	37287	32170	115,9	106,4	40,7	41,0	1729	1554	1812	116,6	83	2485	2486	2568	103,3	103,3

Realizarea indicatorilor de performanță prevăzuți în Planul de acțiuni în promovarea politicilor pentru ocuparea forței de muncă pe parcursul anului 2013 comparativ cu anul 2012

AOFM	Bursă					Ajutor de șomaj					Alocație de integrare și reintegrare profesională				
	realizat 2012	planificat 2013	realizat 2013	% realizării din plan	2013/2012%	realizat 2012	planificat 2013	realizat 2013	% realizării din plan	2013/2012%	realizat anul 2012	planificat 2013	realizat 2013	% realizării din plan	2013/2012 %
m. Chișinău	418	450	622	138,2	148,8	1253	2550	1019	40,0	81,3	426	650	378	58,2	88,7
m. Bălți	103	70	137	195,7	133,0	235	430	121	28,1	51,5	162	160	119	74,4	73,5
Anenii Noi	53	60	94	156,7	177,4	36	90	53	58,9	147,2	69	90	115	127,8	166,7
Basarabeasca	28	24	41	170,8	146,4	116	97	118	121,6	101,7	28	27	39	144,4	139,3
Briceni	44	40	68	170,0	154,5	98	120	89	74,2	90,8	78	70	96	137,1	123,1
Cahul	121	185	122	65,9	100,8	227	370	162	43,8	71,4	158	150	131	87,3	82,9
Cantemir	35	45	49	108,9	140,0	67	85	40	47,1	59,7	60	45	65	144,4	108,3
Călărași	26	30	71	236,7	273,1	56	95	44	46,3	78,6	47	40	28	70,0	59,6
Căușeni	52	40	69	172,5	132,7	119	180	109	60,6	91,6	147	130	131	100,8	89,1
Cimișlia	34	38	31	81,6	91,2	54	85	46	54,1	85,2	61	60	109	181,7	178,7
Criuleni	50	45	64	142,2	128,0	106	95	166	174,7	156,6	77	50	165	330,0	214,3
Dondușeni	22	25	30	120,0	136,4	132	170	90	52,9	68,2	49	50	51	102,0	104,1
Drochia	42	20	68	340,0	161,9	182	175	161	92,0	88,5	133	50	102	204,0	76,7
Dubăsari	29	32	38	118,8	131,0	771	730	759	100,8	95,5	47	45	52	113,3	108,5
Edineț	58	60	80	133,3	137,9	332	280	292	104,3	88,0	87	80	167	208,8	192,0
Fălești	49	60	66	110,0	134,7	242	275	185	67,3	76,4	80	60	76	126,7	95,0
Florești	41	30	68	226,7	165,9	457	180	407	226,1	89,1	59	100	54	54,0	91,5
Glodeni	55	55	66	120,0	120,0	226	230	164	71,3	72,6	90	74	80	108,1	88,9
Hîncești	68	55	65	118,2	95,6	141	220	132	60,0	93,6	87	60	126	210,0	144,8
Ialoveni	58	70	74	105,7	127,6	164	195	111	56,9	67,7	54	55	43	78,2	79,6
Leova	39	50	47	94,0	120,5	91	80	43	53,8	47,3	66	54	61	113,0	92,4
Nisporeni	48	50	44	88,0	91,7	56	120	48	40,0	85,7	39	40	39	97,5	100,0
Ocnîța	29	30	43	143,3	148,3	101	170	87	51,2	86,1	54	50	63	126,0	116,7
Orhei	65	80	57	71,3	87,7	104	100	91	91,0	87,5	50	50	62	124,0	124,0
Rezina	33	55	47	85,5	142,4	96	105	91	86,7	94,8	45	60	100	166,7	222,2
Rîșcani	14	25	47	188,0	335,7	214	200	125	62,5	58,4	60	40	59	147,5	98,3
Sîngerei	78	32	46	143,8	59,0	140	141	128	90,8	91,4	82	60	92	153,3	112,2
Soroca	16	40	60	150,0	375,0	169	235	133	56,6	78,7	44	30	42	140,0	95,5
Strășeni	93	70	104	148,6	111,8	101	120	105	87,5	104,0	84	50	77	154,0	91,7
Șoldănești	38	40	58	145,0	152,6	109	80	104	130,0	95,4	40	52	46	88,5	115,0
Ștefan-Vodă	46	35	43	122,9	93,5	93	100	74	74,0	79,6	58	60	62	103,3	106,9
Taraclia	31	30	34	113,3	109,7	404	282	343	121,6	84,9	130	110	106	96,4	81,5
Telenești	37	35	43	122,9	116,2	152	140	135	96,4	88,8	30	30	40	133,3	133,3
Ungheni	27	40	43	107,5	159,3	362	470	275	58,5	76,0	137	90	112	124,4	81,8
UTAG	107	105	114	108,6	106,5	476	505	301	59,6	63,2	239	215	163	75,8	68,2
Total	2087	2151	2753	128,0	131,9	7682	9500	6351	66,6	82,4	3157	3037	3251	107,0	102,9