Capitolul 19 - Politica socială și ocuparea forței de muncă

Introducere

Conform Raportului Comisiei Europene din 2025, Republica Moldova are între un anumit nivel de pregătire și un nivel moderat de pregătire în ceea ce privește politica socială și ocuparea forței de muncă și a înregistrat progrese bune în cursul perioadei de raportare. Au fost luate măsuri pentru a crește gradul de ocupare a forței de muncă și a consolida cooperarea dintre autoritățile de asistență socială și autoritățile de ocupare a forței de muncă.

Capitolul 19 „Politica socială și ocuparea forței de muncă" acoperă următoarele domenii: raporturi de muncă, sănătatea și securitatea la locul de muncă, dialog social, egalitatea de gen la locul de muncă, ocuparea forței de muncă, nediscriminare, politica socială și incluziune socială, FSE+. Această secțiune detaliază cadrul legislativ existent, progresul în alinierea legislației naționale la *acquis*-ul Uniunii Europene, capacitățile administrative necesare pentru implementarea legislației europene, precum și planurile de viitor, care sunt detaliate în anexa A și anexa B la prezentul program.

Republica Moldova a adoptat un cadru legal robust în vederea implementării politicilor în domeniile sus menționate. Deși au fost înregistrat progrese considerabile în transpunerea actelor UE și armonizarea actelor naționale la cele mai bune practici europene și internaționale, este esențial ca eforturile să continue pentru a asigura transpunerea integrală și pregătirea pentru aderare la UE.

Capitolul dat este structurat în 9 subcapitole/secțiuni după cum urmează:

1. Pilonul european al drepturilor sociale
2. Dreptul muncii
3. Securitate și sănătate la locul de muncă
4. Dialog social
5. Politica ocupațională
6. Protecția socială și incluziunea socială
7. Fondul social european
8. Nediscriminare în politica socială și ocupațională
9. Egalitate între femei și bărbați în politica socială și ocupațională

Progrese înregistrate:

- Implementarea unui Program Național de Reducere a Muncii Nedeclarate 2024-2025;
- Consolidarea dialogului social prin modificări legislative care au facilitat înregistrarea organizațiilor sindicale și patronale;
- Reforma Inspectoratului de Stat al Muncii prin detectarea cazurilor de muncă nedeclarată și scoaterea acestora din tenebritate;
- Reforma Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă prin creșterea ratei de ocupare a forței de muncă, inclusiv în rândul femeilor, persoanelor cu dizabilități și grupurilor vulnerabile;
- Operarea modificărilor legislative la Codul Muncii pentru a-l aduce în conformitate cu *acquis*-ul UE;
- Implementarea Programului de ameliorare a securității și sănătății în muncă în domenii cu riscuri înalte de accidentare și îmbolnăvire pentru anii 2024-2028;
- Aprobarea Programului Național privind Îmbătrânirea Activă și Sănătoasă 2023-2027;

• Înființarea Universității Vârstei a Treia, destinată promovării incluziunii sociale și învățării pe tot parcursul vieții pentru persoanele în vârstă;

• Ratificarea Convenției nr. 190 a Organizației Internaționale a Muncii (OIM) privind eliminarea violenței și hărțuirii în lumea muncii;

• Excluderea caracterului discriminatoriu în stabilirea indemnizației lunare pentru îngrijirea copiilor până la vârsta de 2 ani, fiind stabilită indemnizația în cauză pentru această categorie indiferent de statutul părintelui, ca persoană asigurată sau neasigurată;

• Adoptarea Programului Național pentru Promovarea și Asigurarea Egalității între Femei și Bărbați 2023-2027, care are ca obiective: (i) reducerea inegalităților structurale de gen prin politici și bugete sensibile la gen; (ii) sprijin extins (protecție socială) pentru îngrijirea pe termen lung; (iii) reducerea diferențelor de remunerare; (iv) promovarea egalității de gen prin implicarea bărbaților; (v) creșterea reprezentării femeilor în funcții de conducere și procesul decizional.

• Aprobarea Programului național privind prevenirea și combaterea violenței față de femei și a violenței în familie pentru anii 2023-2027, care își propune să contribuie la: asigurarea egalității de gen și la combaterea stereotipurilor de gen; toleranța zero față de toate formele de violență față de femei și violența în familie; dezvoltarea serviciilor sociale eficiente și adecvate nevoilor victimelor; investigarea, judecarea eficientă și responsabilizarea făptuitorilor și asigurarea parteneriatelor cu societatea civilă. Continuarea eforturilor de digitalizare a serviciilor de protecție socială și muncă.

Ministerul Muncii și Protecției Sociale este autoritatea responsabilă de coordonarea grupului de lucru aferent Capitolului 19 „Politica socială și ocuparea forței de muncă". Complementar, elaborarea şi implementarea politicilor pe domeniile prevăzute în capitolului 19 sunt realizate de următoarele instituții:

• Ministerul Sănătății (MS);
• Ministerul Culturii (MC);
• Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare (MAIA);
• Ministerul Mediului (MM);
• Ministerul Educației și Cercetării (MEC);
• Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării (MDED);
• Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale (MIDR);
• Ministerul Finanțelor (MF);
• Ministerul Justiției (MJ);
• Agenția Națională pentru Sănătate Publică (ANSP);
• Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM);
• Inspectoratul de Stat al Muncii (ISM);
• Consiliul pentru Egalitate (CE);
• Agenția Națională de Prevenire și Combatere a Violenței împotriva Femeilor și a Violenței în Familie (ANPCV).

Nivelul de aliniere al actelor UE (capitolul 19)

32006L0054	*32003H0134*	*32008L0104*	*31990L0270*	*31992L0058*
31989L0654	*31991L0383*	*32000L0043*	*32000L0078*	*31999L0092*
32002L0044	*32010L0032*	*32013L0035*	*32019L1831*	*32017L0164*

32023H01344	*31992L0104*	*31990L0269*	*31994L0033*	*31999L0095*
31998L0024	*32003L0010*	*31992L0091*	*31989L0656*	*31997L0081*
32019L1158	*31999L0070*	*31999L0063*	*31992L0057*	*32021R1057*
01989L0654	*31992L0085*	*32000L0039*	*32009L0104*	*31990L0269*
32004L0037	*32000L0054*	*32006L0025*	*31998L0059*	*32003L0088*
32008H0867	*32019L1152*	*32001L0023*	*32021H1004*	*31998L0024*
32002L0014	*13991L0322*	*31989L0391*	*32023L0970*	*31979L0007*
32001L0086	*32010L0041*	*32008L0094*	*32022L2381*	*32023D2528*
32016H0220(01)	*32020H1104(01)*	*32017L0159*	*32014L0112*	*32005L0047*
32021R0895	*32021R0896*	*32003L0072*	*32022L2041*	*32019R0126*
01996L0071	*32014L0067*	*32024L2831*	*32003G0607(02)*	*31992l0029*
31995D0319	*32022H2337*	*31993L0103*	*32014H0124*	*31998D0500*
3A32016D1859	*52023DC0040*	*32023H01389*	*32011R0349*	*32009L0038*
32006D0351				

verde - (transpus total), galben (transpus parțial), alb (netranspus)

19.1.Subcapitolul: PILONUL EUROPEAN AL DREPTURILOR SOCIALE

19.1.1. Prezentarea generală a situației

În iunie 2023, Republica Moldova a semnat Declarația de aliniere la Pilonul european al drepturilor sociale, angajându-se să implementeze aceste principii pentru a îmbunătăți condițiile de muncă și protecția socială în țară.

Implementarea Pilonului în Republica Moldova implică reforme și politici menite să asigure egalitatea de șanse, condiții de muncă echitabile și protecție socială adecvată pentru toți cetățenii.

Pilonul european al drepturilor sociale stabilește principiile esențiale pentru piețe ale muncii echitabile și sisteme de protecție socială eficiente, structurate în trei capitole principale:

Egalitatea de șanse și accesul pe piața muncii:

- Toți indivizii au dreptul la educație și formare de calitate, favorizând participarea deplină în societate și tranziții reușite pe piața muncii.
- Promovarea egalității de tratament și oportunități între femei și bărbați în toate domeniile, inclusiv în ceea ce privește participarea pe piața muncii, condițiile de angajare și dezvoltarea carierei.
- Asigurarea egalității de tratament și oportunități pentru toți, indiferent de origine, religie, dizabilitate, vârstă sau orientare sexuală.
- Dreptul la asistență în căutarea unui loc de muncă, formare și reconversie profesională.

Condiții de muncă echitabile:

- Promovarea unor relații de muncă care oferă stabilitate și previzibilitate.

- Dreptul lucrătorilor la o remunerație echitabilă care să asigure un trai decent.
- Transparență în privința drepturilor și obligațiilor angajaților și angajatorilor.
- Promovarea dialogului între partenerii sociali și implicarea acestora în elaborarea politicilor sociale și economice.
- Dreptul la condiții de muncă care permit reconcilierea vieții profesionale cu cea personală.
- Asigurarea unor standarde ridicate de sănătate și securitate la locul de muncă.

Protecție socială și incluziune:

- Dreptul copiilor la educație și îngrijire de calitate, accesibilă și incluzivă.
- Accesul la protecție socială adecvată, inclusiv pentru lucrătorii independenți.
- Dreptul șomerilor la prestații adecvate de șomaj pe durata căutării unui nou loc de muncă.
- Asigurarea unui venit minim adecvat pentru cei fără resurse suficiente.
- Dreptul pensionarilor la venituri care să asigure un trai decent.
- Accesul la servicii de calitate, inclusiv apă, salubritate, energie, transport și servicii financiare.

Aceste principii generale se regăsesc structurat și detaliat în celelalte secțiuni din acest capitol. Acțiuni de ordin legislativ, administrativ și planuri de viitor se regăsesc în secțiunile corespunzătoare.

19.2.Subcapitolul 2: DREPTUL MUNCII

19.2.1. Prezentarea generală a situației

19.2.1.1.Cadrul legislativ

În Republica Moldova, dreptul la muncă şi la protecţia muncii este garantat de Constituția Republica Moldova Nr. 1/1994. La nivel național reglementarea raporturilor de muncă sunt prevăzute de Codul Muncii al Republicii Moldova Nr.154/2003. Nerespectarea legislației muncii naționale se sancționează conform Codului Contravențional al Republicii Moldova Nr. 218/2008.

Suplimentar la actele de bază în domeniul raporturilor de muncă se relevă următoarele Convenții (cu aplicabilitate la nivel național):

- *Convenţia colectivă (nivel naţional) nr. 2/2004 cu privire la timpul de muncă şi timpul de odihnă;*
- *Convenţia colectivă (nivel naţional) nr. 8/2007 cu privire la eliminarea celor mai grave forme ale muncii copiilor;*
- *Convenţia colectivă (nivel naţional) nr 16/2018 cu privire la modelul Contractului individual de muncă pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări;*
- *Convenţia colectivă (nivel naţional) nr. 17/2020 cu privire la modelul Tabelului de evidență a timpului de muncă; etc.*

ISM cu subdiviziunile sale teritoriale, în anul 2024, a realizat **2599** controale privind respectarea legislației şi ale altor acte normative în domeniul muncii, dintre care: **1267** în domeniul raporturilor de muncă, **46** în domeniul securității și sănătății în muncă, **1269** complexe (ambele domenii) și **17** în domeniul migrației în muncă. Au fost efectuate controale la unități cu un număr de **156.581** salariați, din care: **78.902** femei, **1450** persoane cu dizabilități și **364** minori. În sectorul public au fost efectuate **325** controale și în sectorul real – **2244** controale, inclusiv 30

controale la persoane fizice. Din numărul total de controale – 1208 au fost planificate, 1391 – inopinate. Ca rezultat al examinării cazurilor contravenționale (21 procese verbale cu privire la contravenție), de către instanța de judecată au fost aplicate sancțiuni în valoare de **174 500 lei**. Urmare a acțiunilor inspectorilor de muncă, de către angajatori au fost achitate plăți salariale restante în sumă de **22.015.899,94 lei**.

Inspectoratul de Stat al Muncii asigură protecția cetățenilor Republicii Moldova aflați în căutarea unui loc de muncă în străinătate sau care desfășoară activitate de muncă în străinătate. În vederea realizării controlului activității agențiilor private și intermediarilor nelicențiați, Inspectoratul de Stat al Muncii realizează controale planificate și inopinate.

Încălcările cheie legate de muncă identificate de ISM în perioada anilor 2019-2024 sunt:

- angajare cu un salariu mai mic decât salariul minim garantat de stat;
- inițierea raporturilor de muncă fără contract individual de munca și angajare fără respectarea procedurilor stabilite de lege;

Principalele sectoare vizate: comerț, agricultură, silvicultură și pescuit, administrația publică, educație și servicii.

Inspectoratul de Stat al Muncii a înregistrat o creștere semnificativă a numărului de cazuri de muncă nedeclarată identificate. Dacă în anii 2021 și 2022 erau depistate aproximativ 80 de cazuri de muncă nedeclarată anual, în anul 2024 au fost identificate 3.088 de cazuri. În perioada 1 ianuarie – 1 noiembrie 2025, numărul acestora a depășit 7.000 cazuri identificate.

Pe parcursul anului 2024 inspecțiile teritoriale de muncă au identificat **364** de persoane cu vârsta de până la 18 ani admise la muncă în diverse domenii de activitate. **76** de minori au fost identificați, prestând activitate fără contract individual de muncă, fiind implicați în muncă nedeclarată. Dintre aceștia:

- **43** au lucrat în comerțul cu amănuntul (restaurante, alimentație);
- **13** în prestarea serviciilor;
- **12** ca lucrători auxiliari;
- **6** în agricultură;
- **2** în prelucrarea metalelor;
- **5** minori au activat în comerț și au fost angajați fără efectuarea examenului medical preventiv, în contradicție cu prevederile art. 253 din Codul muncii, ce stipulează obligativitatea evaluării stării de sănătate pentru tinerii care muncesc;
- **1** minor cu dizabilitate severă angajat în domeniul producției de îmbrăcăminte nu a beneficiat

de concediul anual de 40 de zile, așa cum prevede art. 39 alin. (1) din Legea nr. 60/2012.

Aceste date evidențiază necesitatea stringentă a supravegherii stricte a angajării minorilor, având în

vedere vulnerabilitatea lor crescută la abuzuri, exploatare și la încălcări ale drepturilor fundamentale în muncă.

Potrivit Raportului național privind implementarea politicii de prevenire și combatere a traficului de persoane pentru anul 2024 (link), în cadrul cauzelor penale instrumentate pe infracțiuni de trafic de ființe umane (art. 165 Cod Penal) și trafic de copii (art. 206 Cod Penal), au fost identificate **119** victime, dintre care: **89** victime adulte (21 femei/68 bărbați) și **30** victime copii (26 fete /4 băieți) (comparativ cu 169 victime în anul 2023, dintre care: 144 victime adulte (16 femei/128 bărbați) și 25 victime copii (19 fete/6 băieți)). Totodată, au fost identificate 13 cazuri

de exploatare prin muncă, cu 53 victime adulte (49 bărbați și 4 femei), dintre care: 7 cazuri comise pe teritoriul Republicii Moldova, 2 cazuri în Ungaria, câte 1 caz în Cehia, Italia, Germania și Belgia (perioada exploatării: 2021-2024).

Prin urmare, cadrul normativ național în domeniul muncii continuă să se perfecționeze în vederea respectării drepturilor omului la muncă decentă. În acest context, în anii 2023 și 2024, au fost aprobate noi modificări la Codul Muncii, inclusiv au fost introduse sancțiuni mai aspre pentru angajatorii care angajează minori în muncă nedeclarată și au limitat munca minorilor încadrați în învățământul obligatoriu la muncă ușoară. În anul 2025 au fost operate modificări în Codul Muncii ce definesc, interzic și sancționează violența și hărțuirea la locul de muncă, incluzând două concepte juridice nou definite: „violența la locul de muncă" și „hărțuirea la locul de muncă'', reglementate proceduri pentru raportarea și soluționarea acestor cazuri, stabilită răspunderea angajatorului pentru neasigurarea unui mediu de muncă sigur și instituită răspunderea materială integrală a salariaților identificați ca fiind responsabili de comiterea actelor de violență sau hărțuire pentru a se alinia la prevederile Convenţiei Organizaţiei Internaţionale a Muncii nr.190/2019.

Totodată, în anul 2025 legislația a fost aliniată la Directiva **2008/104/CE**, care stabilește condițiile de muncă pentru angajații temporari, garantând egalitatea de tratament cu angajații permanenți în ceea ce privește remunerația și alte condiții esențiale. Republica Moldova a adoptat prevederi pentru a se alinia la *acquis*-ul UE privind timpul de lucru.

În domeniul legislației muncii **au fost asigurate transpunerea** a următoarelor acte UE:

- Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară;
- Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană;
- Recomandarea 2003/134/CE a Consiliului din 18 februarie 2003 privind îmbunătățirea protecției sănătății și securității la locul de muncă pentru lucrătorii care desfășoară o activitate independentă.

De asemenea, a fost asigurată **transpunerea parțială** a următoarelor acte UE:

- Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEE;
- Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES;
- Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.
- Directiva 91/383/CEE a Consiliului din 25 iunie 1991 de completare a măsurilor destinate să promoveze îmbunătățirea securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătorilor care au un raport de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară.
- Directiva 94/33/CE a Consiliului din 22 iunie 1994 privind protecția tinerilor la locul de muncă. Dreptul muncii la nivelul Uniunii Europene (UE) stabilește un cadru juridic menit să asigure condiții de muncă echitabile, protecția drepturilor angajaților și promovarea dialogului social între angajatori și lucrători. Aceste reglementări sunt esențiale pentru armonizarea legislațiilor naționale și pentru garantarea unui standard ridicat de protecție a muncii în toate statele membre.
- Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective;

- Directiva 2001/23/CE a Consiliului din 12 martie 2001 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități;
- Directiva 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană.

Dreptul muncii conține și o secțiune separată pentru dreptul muncii în transport.

Timpul de muncă și odihnă a conducătorilor auto din Codul transporturilor rutiere nr. 150/2014 transpune parțial dispozițiile Regulamentului (CE) nr. 561/2006 al Parlamentului European și al Consiliului din 15 martie 2006, privind armonizarea anumitor dispoziții ale legislației sociale în domeniul transporturilor rutiere, de modificare a Regulamentelor (CEE) nr. 3821/85 și (CE) nr. 2135/98 ale Consiliului și de abrogare a Regulamentului (CEE) nr. 3820/85 al Consiliului. De asemenea, prin aprobarea Hotărârii Guvernului nr. 437/2016 pentru aprobarea Regulamentului privind eliberarea, înlocuirea, schimbarea și înnoirea cartelelor tahografice, descărcarea și stocarea datelor din tahografe și cartelele tahografice, au fost incluse parțial în legislația națională prevederile Regulamentului (UE) nr. 165/2014 al Parlamentului European și al Consiliului din 4 februarie 2014, privind tahografele în transportul rutier, de abrogare a Regulamentului (CEE) nr. 3821/85 al Consiliului privind aparatura de înregistrare în transportul rutier și de modificare a Regulamentului (CE) nr. 561/2006 al Parlamentului European și al Consiliului privind armonizarea anumitor dispoziții ale legislației sociale în domeniul transporturilor rutiere. Aceste norme au drept scop prevenirea abuzurilor în domeniul transportului rutier și asigurarea respectării normelor privind timpul de muncă și de odihnă al șoferilor.

În sectorul naval, timpul de muncă al echipajului navei este stabilit conform prevederilor Hotărârii Guvernului nr. 342/2024, care transpune parțial Directiva 1999/63/CE a Consiliului din 21 iunie 1999 privind Acordul de organizare a timpului de lucru al navigatorilor, încheiat între Asociația Proprietarilor de Nave din Comunitatea Europeană (ECSA) și Federația Sindicatelor Lucrătorilor din Transporturi din Uniunea Europeană (FST) și Directiva 1999/95/CE a Parlamentului European și al Consiliului din 13 decembrie 1999 privind aplicarea normelor referitoare la timpul de muncă al echipajului navelor care fac escală în porturile Comunității, fiind stabilite reguli clare pentru promovarea siguranței și eficienței organizării timpului de muncă pe navele maritime.

Pentru protejarea sănătății și siguranței lucrătorilor din domeniul aviației, a fost aprobată Hotărârea Guvernului nr. 612/2022, care transpune în legislația națională Directiva 2000/79/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000, și vizează punerea în aplicare a Acordului European privind organizarea timpului de lucru al personalului mobil din aviația civilă, încheiat de Asociația companiilor europene de navigație aeriană (AEA), Federația europeană a lucrătorilor din transporturi (ETF), Asociația europeană a personalului tehnic navigant (ECA), Asociația europeană a companiilor aviatice din regiunile Europei (ERA) și Asociația internațională a liniilor aeriene rezervate în sistem charter (AICA). Transpunerea directivei a permis stabilirea unor norme clare și unitare pentru organizarea timpului de lucru al personalului mobil din aviație, având ca obiectiv principal reducerea riscurilor generate de oboseală, garantarea unor perioade corespunzătoare de odihnă și îmbunătățirea condițiilor de muncă în acest domeniu.

Totodată, aceste măsuri sprijină creșterea nivelului de siguranță aeronautică și protejarea sănătății angajaților prin limitarea duratei maxime de lucru și introducerea obligativității controalelor medicale periodice. În domeniul feroviar, condițiile de muncă ale lucrătorilor sunt

reglementate conform Codului muncii nr. 154/2003 care stabilește prevederi generale referitoare la drepturile și obligațiile angajaților, sănătatea și securitatea în muncă, durata timpului de lucru, precum și perioada de odihnă.

19.2.1.2.Cadrul administrativ

Ministerul Muncii și Protecției Sociale prin intermediul Direcției politici în domeniului raporturilor de muncă și dialog social *(4 unități ocupate din 6 unități planificate)* asigură elaborarea și promovarea politicilor publice și cadrului normativ în domeniul raporturilor de muncă, securității și sănătății în muncă, retribuirea muncii și dialogului social. În acest proces se asigură consultarea cu reprezentanții partenerilor sociali (*Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova* și *Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova*), cu alte autorități publice administrative centrale (MDED, MF, MIDR, etc.), precum și cu reprezentanții partenerilor de dezvoltare, cu Organizația Internațională a Muncii și societatea civilă.

Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale (MIDR) este autoritatea centrală de specialitate responsabilă de elaborarea, promovarea și coordonarea politicii Guvernului în domeniile transportului feroviar, maritim și al căilor navigabile interioare. Misiunea ministerului constă în asigurarea dezvoltării durabile, sigure și eficiente a acestor sectoare, prin elaborarea, implementarea, monitorizarea, evaluarea și raportarea politicilor publice orientate spre siguranța transporturilor, eficiența economică, protecția mediului și îmbunătățirea calității serviciilor de transport.

În cadrul MIDR, **Direcția politici în domeniul transportului feroviar și naval** este responsabilă de elaborarea și coordonarea cadrului normativ, de monitorizarea procesului de transpunere și implementare a acquis-ului Uniunii Europene, precum și de supravegherea aplicării standardelor internaționale în domeniile menționate. Direcția dispune de 6 unități de personal, dintre care 4 sunt ocupate.

Agenția Navală a Republicii Moldova, instituție administrativă subordonată ministerului, are ca obiectiv principal implementarea politicii statului în domeniul transportului maritim și al căilor navigabile interioare. Agenția asigură respectarea cadrului legislativ național și internațional, siguranța navigației, securitatea navelor și a infrastructurii portuare, precum și aplicarea standardelor și recomandărilor Organizației Maritime Internaționale (OMI). Cu un efectiv total de 45 de posturi, dintre care doar 30 sunt ocupate.

Agenția Feroviară, creată în conformitate cu Hotărârea Guvernului nr. 759/2022, este autoritatea națională de siguranță feroviară responsabilă de implementarea și realizarea politicilor în domeniul transportului feroviar. Agenția exercită funcții de control, certificare și autorizare, eliberând autorizații de transport feroviar, certificate de siguranță și permise pentru mecanicii de locomotivă. Cu un efectiv-limită de 27 de posturi, dintre care doar 9 sunt ocupate, instituția se confruntă cu deficiențe de personal care afectează capacitatea sa de a-și îndeplini integral atribuțiile stabilite.

Instituțiile implicate în proces:

- Ministerul Educației și Cercetării
- Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării
- Ministerul Finanțelor
- Inspectoratul de Stat al Muncii
- Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova

- Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova

19.2.2. Planuri de viitor

19.2.2.1. Planuri legislative

- **Informarea și consultarea angajaților**: **Directiva 2001/86/CE** din 8 octombrie 2001 de completare a Statutului unei companii europene în ceea ce privește implicarea salariaților va fi transpusă împreună cu transpunerea Regulamentului (CE) nr. 2157/2001 al Consiliului din 8 octombrie 2001 privind Statutul unei societăți europene (SE) către sfârșitul anului 2026 (cu aplicare de la aderarea la UE). **Directiva 2003/72/CE** din 22 iulie 2003 de completare a Statutului Societății Cooperative Europene va fi transpusă împreună cu transpunerea Regulamentului (CE) nr. 1435/2003 al Consiliului din 22 iulie 2003 privind Statutul Societății Cooperative Europene (SCE). Ambele directive vor fi transpuse către sfârșitul anului 2026 (cu aplicare de la data aderării la UE).
- **Consiliile de întreprindere europene**: Transpunerea Directivei **2009/38/CE**: Prevede înființarea consiliilor de întreprindere europene sau a procedurilor de informare și consultare în întreprinderile de dimensiune comunitară, facilitând dialogul transnațional între angajatori și angajați.
- **Organizarea timpului de muncă**: Transpunerea Directivei **2003/88/CE**: Reglementează aspecte precum durata maximă a timpului de muncă, perioadele minime de odihnă zilnică și săptămânală, concediul anual plătit și munca de noapte, pentru a proteja sănătatea și siguranța lucrătorilor.
- **Protecția tinerilor la locul de muncă**: Până la sfârșitul anului 2025 este planificată modificarea Hotărârii Guvernului nr. 541/2014 care va transpune prevederile Directivei în ceea ce ține de lista neexhaustivă de agenți, procedee și activități care pot să antreneze riscuri specifice pentru persoanele în vârstă de până la 18 ani angajați în câmpul muncii.
- **Condiții de muncă:** Transpunerea Directivei **2008/94/CE**. Directiva 2008/94/CE are ca scop protejarea lucrătorilor salariați în cazul insolvenței angajatorului în vederea asigurării unui grad minim de protecție, prin garantarea plății creanțelor lor salariale neachitate. Transpunerea acestei Directive în legislația națională este esențială pentru garantarea unor standarde minime de protecție a drepturilor angajaților.
- **Condiții de muncă transparente și previzibile**: Transpunerea prevederilor Directivei **2019/1152 în ceea ce ține de unele forme atipice de muncă**: Asigură dreptul lucrătorilor de a fi informați în mod transparent și la timp cu privire la condițiile esențiale ale contractului lor de muncă, promovând previzibilitatea și securitatea raporturilor de muncă.
- **Salarii minime adecvate**: Transpunerea Directivei **2022/2041**: Stabilește cadrul pentru asigurarea unor salarii minime adecvate în UE, menite să garanteze un nivel de trai decent pentru lucrători și să combată sărăcia în muncă.
- **Munca pe perioadă determinată** – Transpunerea integrală a prevederilor Directivei 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEE și Directivei 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES;
- **Munca pe platforme:** Transpunerea Directivei (UE) **2024/2831** a Parlamentului European și a Consiliului din 23 octombrie 2024 privind îmbunătățirea condițiilor de muncă în cadrul muncii

pe platforme cu obiectivul general de a îmbunătăți condițiile de muncă și drepturile sociale ale persoanelor care lucrează prin intermediul platformelor, inclusiv în vederea sprijinirii condițiilor pentru dezvoltarea durabilă a platformelor digitale de muncă din UE, până la sfârșitul anului 2026.

- **Detașarea transnațională:** transpunerea Directivei **96/71/CE** și Directivei **2014/67/UE** în vederea reglementării raporturilor de detașare în cadrul prestării de servicii transnaționale a salariaților între Republica Moldova și statele membre ale Uniunii Europene și Confederației Elvețiene.
- **Informarea, consultarea și participarea lucrătorilor în administrarea întreprinderilor:** Transpunerea Directivei 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective, Directivei 2001/23/CE a Consiliului din 12 martie 2001 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități și Directivei 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană.

Aceste directive reflectă angajamentul UE de a promova condiții de muncă echitabile, de a proteja drepturile angajaților și de a încuraja dialogul social, contribuind la crearea unui mediu de muncă sigur, sănătos și incluziv pentru toți lucrătorii din Uniune.

Munca în domeniul transportului: în perioada următoare se va pune accent pe continuarea procesului de aliniere a legislației naționale la *acquis*-ul UE. În acest sens, vor fi transpuse următoarele acte:

- Directiva 2014/112/UE a Consiliului din 19 decembrie 2014, care pune în aplicare Acordul european privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru în transportul pe căi navigabile interioare;
- Directiva 2005/47/CE a Consiliului din 18 iulie 2005, care reglementează acordul dintre Comunitatea Căilor Ferate Europene (CER) și Federația Europeană a Lucrătorilor în Transporturi (ETF) referitor la condițiile de muncă ale lucrătorilor mobili din sectorul feroviar ce prestează servicii de interoperabilitate transfrontalieră;
- Directiva (UE) 2017/159 a Consiliului din 19 decembrie 2016 de punere în aplicare a Acordului referitor la punerea în aplicare a Convenției din 2007 a Organizației Internaționale a Muncii privind munca în domeniul pescuitului încheiat la 21 mai 2012 între Confederația Generală a Cooperativelor Agricole din Uniunea Europeană (COGECA), Federația Europeană a Lucrătorilor din Transporturi (ETF) și Asociația Organizațiilor Naționale ale Întreprinderilor de Pescuit din Uniunea Europeană („Europêche”);
- Continuarea procesului de transpunere a Directivei 1999/63/CE a Consiliului din 21 iunie 1999 privind Acordul de organizare a timpului de lucru al navigatorilor, încheiat între Asociația Proprietarilor de Nave din Comunitatea Europeană (ECSA) și Federația Sindicatelor Lucrătorilor din Transporturi din Uniunea Europeană (FST).

19.2.2.2.Implementarea *acquis*-ului UE și consolidarea capacităților administrative

Pentru a asigura o transpunere eficientă a *acquis*-ului european conex blocului, va fi necesară fortificarea Direcției politici în domeniul raporturilor de muncă și dialog social, prin suplimentarea

unităților de personal și suportul experților în analiză și expertiză actelor UE. Suplimentar, va fi necesar de consolidat capacitățile instituționale și umane ale Inspectoratului de Stat al Muncii.

Va fi necesară crearea sistemului electronic pentru depunerea Declarației de detașare prealabilă și a mecanismului de recuperare a sancțiunilor aplicate de autoritățile din statele membre ale UE. Consolidarea capacităților Inspectoratului de Stat al Muncii privind implementarea serviciilor de detașare a lucrătorilor și asigurarea cooperării în sistemul IMI în domeniul lucrătorilor detașați rămâne o prioritate.

Continuarea reformei Inspectoratului de Stat al Muncii și dezvoltarea capacităților personalului vor contribui la eficientizarea activităților de identificare și legalizare a lucrătorilor nedeclarați, precum și în materie de securitate și sănătate în muncă și dialog social.

Pentru a asigura îndeplinirea eficientă a responsabilităților din sectorul transporturilor în conformitate cu cerințele acquis-ului UE, în perioada următoare se va pune accent pe consolidarea capacității administrative a Agenției Navale și a Agenției Feroviare, prin dezvoltarea competențelor și instruirea personalului.

De asemenea, se planifică dezvoltarea sistemului digital de gestionare a cazurilor în cadrul Inspectoratului de Stat al Muncii, care va acoperi întregul ciclu de inspecție, și va conține un model de evaluare a riscurilor bazate pe algoritmi de predicție.

19.2.3. Aspecte financiare

În Anexa A sunt stabilite următoarele costuri totale

- Costuri estimative: 2419,63 mii lei total acoperite din bugetul de stat

În Anexa B sunt stabilite următoarele costuri totale

- Costuri estimative: 20 583 mii lei
- Costuri neacoperite: 19 091 mii lei
- Trei acțiuni cu costuri nedeterminate

19.3. Subcapitolul: SECURITATE ŞI SĂNĂTATE LA LOCUL DE MUNCĂ

19.3.1. Prezentarea generală a situației

Securitatea și sănătatea în muncă reprezintă unul dintre domeniile cele mai importante ale politicii Uniunii Europene referitoare la ocuparea forței de muncă și afaceri sociale. Scopul final al activității de securitate și sănătate în muncă este protejarea vieții, integrității și sănătății salariaților împotriva riscurilor de accidentare și îmbolnăvire profesională care pot apărea la locul de muncă și crearea unor condiții de muncă care să le asigure acestora confortul fizic, psihic și social. Astfel, securitatea și sănătatea în muncă reprezintă un indicator elocvent al calității vieții în orice stat.

Acest indicator se obţine printr-un ansamblu de măsuri şi acţiuni orientate spre asigurarea celor mai juste şi echilibrate condiţii de iniţiere, realizare şi încetare a relaţiei de muncă, spre asigurarea unui nivel suficient de securitate şi sănătate în muncă, precum şi spre asigurarea unui nivel decent de protecţie socio-economică a celor ce muncesc.

Realizarea acestor măsuri şi acţiuni necesită existenţa unui sistem de securitate și sănătate în muncă cât la nivel național, atât și la nivel de unitate economică. Acest sistem înglobează mai multe elemente indispensabile. Printre acestea se înscriu cadrul normativ în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, cadrul de politici în domeniul securității și sănătății în muncă și cadrul

instituţional în acest domeniu, precum şi controlul asupra aplicării acestuia, de asemenea și parteneriatul social, la fel cu abilități dezvoltate pentru a promova un nivel înalt de securitate și sănătate în muncă.

Programul de ameliorare a securității și sănătății în muncă în domenii cu riscuri înalte de accidentare și îmbolnăvire pentru anii 2024-2028, este aliniat la Cadrul strategic al UE privind sănătatea și securitatea la locul de muncă 2021-2027.

În anul 2024 au fost raportate **662** evenimente de accidentare, în care au suferit 682 de persoane. Inspectorii de muncă cu atribuții în domeniul securității și sănătății în muncă au cercetat 113 cazuri, dintre care 70 accidente mortale, 30 accidente grave, 13 accidente cu incapacitate temporară de muncă. Sectoarele cele mai vulnerabile din punct de vedere al securității și sănătății în muncă (domenii cu cele mai multe accidente de muncă) sunt: construcțiile, agricultura și industria prelucrătoare.

19.3.1.1. Cadrul legislativ

Cadrul normativ în domeniul securității și sănătății în muncă a fost construit urmărind armonizarea legislației Republicii Moldova la principiile cadrului internațional de securitate și sănătate în muncă, în special la Directivele UE din acest domeniu. Cadrul normativ înglobează următoarele acte normative: Codul Muncii nr. 154/2003; Codul Contravențional nr. 218/2008; Legea Securității și Sănătății în muncă nr. 186/2008; Lege privind supravegherea de stat a sănătății publice nr. 10/2008; Legea ocrotirii sănătății 411/1995; Legea cu privire la Inspectoratul de Stat al Muncii nr. 140/2012.

În anul 2025 Parlamentul a adoptat modificări la Legea securității și sănătății în muncă 186/2008 pentru a asigura transpunerea unor prevederi din următoarele acte UE:

- transpunerea parțială (art. 1–15) a Directivei Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă (89/391/CEE);
- transpunerea parțială (art. 1–8) a Directivei 91/383/CEE a Consiliului din 25 iunie 1991 de completare a măsurilor destinate să promoveze îmbunătățirea securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătorilor care au un raport de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară;
- transpunerea parțială (art. 6 și art. 7 alin. (1)) a Directivei 94/33/CE a Consiliului din 22 iunie 1994 privind protecția tinerilor la locul de muncă;
- transpunerea parțială (pct. 1–6) a Recomandării 2003/134/CE a Consiliului din 18 februarie 2003 privind îmbunătățirea protecției sănătății și securității la locul de muncă pentru lucrătorii care desfășoară o activitate independentă;

Guvernul a aprobat o serie de Hotărâri de Guvern privind cerințele minime, securitatea și sănătatea în muncă și transpun mai mult de 20 de Directive UE din acest domeniu, printre care pot fi menționate:

- Hotărârea Guvernului nr.603/2011 privind Cerințele minime de securitate și sănătate pentru folosirea de către lucrători a echipamentului de muncă, transpune Directiva Parlamentului European şi Consiliului 2009/104/CE din 16 septembrie 2009 privind cerinţele minime de securitate şi sănătate pentru folosirea de către lucrători a echipamentului de muncă la locul de muncă;

• Hotărârea Guvernului nr.80/2012 privind Cerințele minime de securitate și sănătate pentru șantierele temporare sau mobile, transpune parțial Directiva Consiliului 92/57/CEE din 24 iunie 1992 privind cerinţele minime de securitate şi sănătate care se aplică pe şantierele temporare sau mobile;

• Hotărârea Guvernului nr. 918/2013 privind Cerințele minime pentru semnalizarea de securitate și sănătate la locul de muncă transpune parțial Directiva Consiliului 92/58/CEE din 24 iunie 1992 privind cerinţele minime pentru semnalizarea de securitate şi sănătate la locul de muncă;

• Hotărârea Guvernului nr.362/2014 cu privire la aprobarea Cerințelor minime privind protecția lucrătorilor împotriva riscurilor pentru sănătatea și securitatea lor generate sau care pot fi generate de expunerea la zgomot, în special împotriva riscurilor pentru auz, transpune parțial Directiva Parlamentului European şi Consiliului 2003/10/CE din 6 februarie 2003 privind cerinţele minime de securitate şi sănătate referitoare la expunerea lucrătorilor la riscuri generate de agenţi fizici (zgomot) și altele;

• Hotărârea Guvernului nr. 353/2010 cu privire la aprobarea Cerințelor minime de securitate și sănătate la locul de muncă (introducerea de corectări) a fost aliniată la Directiva Consiliului din 30 noiembrie 1989 privind cerințele minime de securitate și sănătate la locul de muncă [prima directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE] (89/654/CEE). În acest sens a fost aprobată Hotărârea de Guvern nr. 730/2025 pentru modificarea unor hotărâri ale Guvernului în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă;

• Hotărârea Guvernului nr. 819/2016 privind cerințele minime de securitate și sănătate în muncă pentru lucrul la monitor (corectări) a fost aliniată la Directiva Consiliului din 29 mai 1990 privind condițiile minime de securitate și sănătate pentru lucrul la monitor nr. 90/270. În acest sens a fost aprobată Hotărârea de Guvern nr. 730/2025 pentru modificarea unor hotărâri ale Guvernului în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă;

• Hotărârea Guvernului nr. 918 din 18 noiembrie 2013 privind Cerințele minime pentru semnalizarea de securitate și sănătate la locul de muncă (corectări amestecuri periculoase) a fost aliniată la Directiva 92/58/CEE a Consiliului din 24 iunie 1992 privind cerințele minime pentru semnalizarea de securitate și sănătate la locul de muncă. În acest sens a fost aprobată Hotărârea de Guvern nr. 730/2025 pentru modificarea unor hotărâri ale Guvernului în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă;

19.3.1.2.Cadrul administrativ

Ministerul Muncii și Protecției Sociale prin intermediul Direcției politici în domeniului raporturilor de muncă și dialog social *(4 unități ocupate din 6 unități planificate)* asigură elaborarea și promovarea politicilor publice și cadrului normativ în domeniul raporturilor de muncă, **securității și sănătății în muncă**, retribuirea muncii și dialogului social. În acest proces se asigură consultarea cu reprezentanții partenerilor sociali (*Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova* și *Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova*), cu alte autorități publice administrative centrale (MS, ANSP, ISM etc.), precum și cu reprezentanții partenerilor de dezvoltare, cu Organizația Internațională a Muncii și societatea civilă.

Instituțiile implicate în proces:

• Inspectoratul de Stat al Muncii

• Ministerul Sănătății

- Agenția Națională pentru Sănătate Publică
- Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova
- Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova

19.3.2. Planuri de viitor

19.3.2.1. Planuri legislative

Uniunea Europeană a stabilit un cadru legislativ cuprinzător pentru a asigura securitatea și sănătatea lucrătorilor la locul de muncă. Acest cadru include directive care stabilesc cerințe minime pe care statele membre trebuie să le implementeze, permițându-le totodată să adopte măsuri mai stricte, dacă este necesar.

În perioada următoare se va asigura:

- alinierea la Recomandarea (UE) 2022/2337 a Comisiei din 28 noiembrie 2022 privind Lista europeană a bolilor profesionale;
- transpunerea integrală a Directivei (UE) 2017/164 a Comisiei din 31 ianuarie 2017 de stabilire a unei a patra liste de valori-limită orientative de expunere profesională în temeiul Directivei 98/24/CE a Consiliului și de modificare a Directivelor 91/322/CEE, 2000/39/CE și 2009/161/UE ale Comisiei;
- transpunerea integrală a Directivei (UE) 2019/1831 a Comisiei din 24 octombrie 2019 de stabilire a unei a cincea liste de valori limită orientative de expunere profesională în temeiul Directivei 98/24/CE a Consiliului și de modificare a Directivei 2000/39/CE a Comisiei;
- transpunerea integrală a Directivei 2002/44/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 25 iunie 2002 privind cerințele minime de securitate și sănătate referitoare la expunerea lucrătorilor la riscurile generate de agenți fizici (vibrații) [a șaisprezecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE];
- transpunerea integrală a Directivei 2010/32/UE a Consiliului din 10 mai 2010 de punere în aplicare a Acordului-cadru privind prevenirea rănilor provocate de obiecte ascuțite în sectorul spitalicesc și în cel al asistenței medicale, încheiat între HOSPEEM și EPSU;
- transpunerea integrală a Directivei 2006/25/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 aprilie 2006 privind cerințele minime de securitate și de sănătate referitoare la expunerea lucrătorilor la riscuri generate de agenții fizici (radiații optice artificiale) [A nouăsprezecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE];
- transpunerea integrală a Directivei 2003/10/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 6 februarie 2003 privind cerințele minime de securitate și sănătate referitoare la expunerea lucrătorilor la riscuri generate de agenți fizici (zgomot) [a șaptesprezecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE];
- transpunerea integrală a Directivei 2013/35/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 iunie 2013 privind cerințele minime de sănătate și securitate referitoare la expunerea lucrătorilor la riscuri generate de agenții fizici (câmpuri electromagnetice) [a douăzecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE] și de abrogare a Directivei 2004/40/CE;
- transpunerea Directivei 2009/148/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 30 noiembrie 2009 privind protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la azbest la locul de muncă;

- transpunerea integrală a Directivei 2000/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 18 septembrie 2000 privind protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la agenți biologici la locul de muncă [a șaptea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE];
- transpunerea integrală a Directivei 98/24/CE a Consiliului din 7 aprilie 1998 privind protecția sănătății și securității lucrătorilor împotriva riscurilor legate de prezența agenților chimici la locul de muncă [a paisprezecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE];
- transpunerea Directivei 2004/37/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 29 aprilie 2004 privind protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la agenți cancerigeni sau mutageni la locul de muncă [a șasea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE a Consiliului];
- transpunerea integrală a Directivei 1999/92/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1999 privind cerințele minime pentru îmbunătățirea protecției sănătății și securității lucrătorilor expuși unui potențial risc în medii explozive [a cincisprezecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE];
- transpunerea Directivei 93/103/CE a Consiliului din 23 noiembrie 1993 privind cerințele minime de securitate și sănătate în muncă la bordul navelor de pescuit;
- transpunerea Directivei 92/29/CEE a Consiliului din 31 martie 1992 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru promovarea unei mai bune asistențe medicale la bordul navelor;
- ajustarea cadrului normativ național la Regulamentul (UE) nr. 349/2011 al Comisiei din 11 aprilie 2011 de punere în aplicare a Regulamentului (CE) nr. 1338/2008 al Parlamentului European și al Consiliului privind statisticile comunitare referitoare la sănătatea publică, precum și la sănătatea și siguranța la locul de muncă în ceea ce privește accidentele de muncă;
- transpunerea Directivei Consiliului din 29 mai 1990 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru manipularea manuală a încărcăturilor care prezintă riscuri pentru lucrători și, în special, de producere a unor afecțiuni dorso-lombare [a patra directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE] (90/269/CEE);
- transpunerea integrală a Directivei Consiliului 92/57/CEE din 24 iunie 1992 privind cerinţele minime de securitate şi sănătate care se aplică pe şantierele temporare sau mobile;
- transpunerea integrală a Directivei Parlamentului European şi Consiliului 2009/104/CE din 16 septembrie 2009 privind cerinţele minime de securitate şi sănătate pentru folosirea de către lucrători a echipamentului de muncă la locul de muncă în ceea ce ţine de de verificare a echipamentelor de muncă, a cărui securitate depinde de condiţiile de instalare;
- transpunerea integrală a Directivei 92/91/CEE a Consiliului din 3 noiembrie 1992 privind cerințele minime de îmbunătățire a protecției securității și sănătății lucrătorilor din industria extractivă de foraj [a unsprezecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE];
- transpunerea integrală a Directivei 92/104/CEE a Consiliului din 3 decembrie 1992 privind cerințele minime pentru îmbunătățirea securității și protecției sănătății lucrătorilor din industria extractivă de suprafață și în subteran [a douăsprezecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE];

• transpunerea integrală a Directivei Consiliului nr. 89/656 din 30 noiembrie 1989 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecție la locul de muncă [a treia directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE].

19.3.2.2. Implementarea *acquis*-ului UE și consolidarea capacităților administrative

Gestionarea mai eficientă a securității și sănătății în muncă, precum și o mai bună conformare a angajatorilor la cerințele legale în domeniu implică consolidarea capacităților instituționale ale Inspectoratului de Stat al Muncii pentru intensificarea măsurilor de sensibilizare, informare, consultare și instruire asupra celor mai eficiente căi de aplicare a legislației securității și sănătății în muncă, precum și de prevenire a accidentelor de muncă.

Așadar, dezvoltarea capabilităților inspectorilor de muncă este critică în ceea ce privește pregătirea și dezvoltarea în materie de SSM. De asemenea, devine imperativă elaborarea de instrumente metodologice pentru organizarea SSM la nivelul unității economice și locului de muncă.

Totodată, consolidarea resurselor umane în serviciile de sănătate a muncii este esențială pentru prevenirea riscurilor profesionale și protejarea sănătății lucrătorilor. Pregătirea medicilor specializați în medicina muncii contribuie la dezvoltarea unui sistem capabil să identifice și să gestioneze eficient factorii de risc ocupațional. În același timp, fortificarea rețelei naționale de laboratoare ale ANSP, specializate în analiza factorilor chimici și fizici și în măsurări instrumentale întărește baza tehnică necesară evaluării corecte a mediului de muncă. Modernizarea și standardizarea acestor laboratoare asigură un suport solid pentru luarea deciziilor în domeniul sănătății ocupaționale. Împreună, formarea specialiștilor în medicina muncii și dezvoltarea infrastructurii de laborator contribuie la un sistem integrat, capabil să răspundă eficient provocărilor din sănătatea muncii.

19.3.3. Aspecte financiare

Costuri totale Anexa A

• Costuri estimative: 1731,58 mii lei, acoperit total din bugetul de stat

Costuri totale Anexa B

• Costuri estimative: 2737 mii lei, acoperit total din bugetul de stat

19.4. Subcapitolul: DIALOG SOCIAL

19.4.1. Prezentarea generală a situației

19.4.1.1.Cadrul legislativ

Codul Muncii al Republicii Moldova conține dispoziții care reglementează dreptul la negociere colectivă pentru toți angajații, indiferent de sectorul economic. La fel acesta stabilește modul de desfășurare a negocierilor colective (link).

Totodată, legislația muncii în vigoare prevede garanții şi compensații pentru participanții la negocierile colective. Astfel, persoanele care participă la negocierile colective, la elaborarea proiectului contractului colectiv de muncă sau al convenţiei colective se eliberează de la munca de bază, cu menţinerea salariului mediu pe termenul stabilit prin acordul părţilor, de cel mult 3 luni.

Legea Sindicatelor nr. 1129/2000 stabilește drepturile sindicatelor de a negocia colectiv și de a reprezenta interesele lucrătorilor în discuțiile cu angajatorul (link).

Legea Patronatelor nr. 976/200 prevede dreptul patronilor de a participa la negocierea contractelor colective de muncă şi la concilierea, medierea şi soluţionarea litigiilor şi conflictelor de muncă, la alte negocieri, în conformitate cu statutele proprii şi cu legislaţia în vigoare (link).

Legislația actuală a Republicii Moldova evidențiază dreptul la asociere și crearea sindicatelor, dreptul sindicatelor de a apăra interesele membrilor, într-o serie de acte normative cum ar fi :

- Constituția Republicii Moldova, care stipulează că „dispozițiile constituționale privind drepturile și libertățile omului se interpretează și se aplică în concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, cu pactele și cu celelalte tratate la care Republica Moldova este parte'' și că „orice salariat are dreptul de a întemeia și de a se afilia la sindicate pentru apărarea intereselor sale'' (link);
- Codul muncii al Republicii Moldova, Capitolul III, prevede drepturile organelor sindicale la efectuarea controlului asupra respectării legislației muncii și garanțiile activității lor. Reglementează: asigurarea dreptului sindicatelor de a exercita controlul obștesc asupra respectării legislației muncii; statutul sindicatelor de părți ale parteneriatului social; drepturile sindicatelor de a participa la negocierile colective și de a semna convențiile colective; participarea sindicatelor la soluționarea litigiilor de muncă; interzicerea concedierii fără acordul organului sindical; drepturile organelor sindicale la efectuarea controlului asupra respectării legislației muncii și garanțiile activității lor; consultarea sindicatelor în majoritatea aspectelor referitoare la munca salariaților etc. (link);
- Legea sindicatelor nr. 1129/2000, care reglementează raporturile sociale ce apar în legătură cu realizarea de către salariați a dreptului constituțional de a întemeia și de a se înscrie în sindicate, stabilește cadrul juridic al întemeierii lor, garanțiile activității, reglementează relațiile lor cu autoritățile publice, cu patronii și cu asociațiile patronilor (link);
- Codul contravențional, care sancționează, în art. 61, împiedicarea exercitării dreptului de întemeiere a sindicatelor și de afiliere la acestea (link);

Comisia Națională pentru Consultări și Negocieri Colective este un organ tripartit (reprezentanți ai părții guvernamentale, a sindicatelor și patronatelor), constituit în scopul realizării obiectivelor şi al stabilirii bazelor de reglementare a relațiilor social-economice şi de muncă în ţară.

Reprezentanţii salariaţilor şi ai angajatorilor au dreptul de a iniţia şi de a participa la negocierile colective pentru elaborarea, încheierea, modificarea sau completarea contractului colectiv de muncă sau a convenţiilor colective.

Potrivit prevederilor art. 27 din Codul muncii nr. 154/2003, participanţii la negocierile colective sunt liberi în alegerea chestiunilor ce vor constitui obiectul de reglementare al contractelor colective de muncă şi al convenţiilor colective.

În unităţile unde o parte a salariaţilor nu sunt membri de sindicat aceştia sunt în drept, să împuternicească organul sindical să le reprezinte interesele la negocieri. În unităţile unde nu sunt constituite sindicate, interesele salariaţilor sunt exprimate, de reprezentanţii aleşi ai salariaţilor.

Dreptul de a participa la negocierile colective, de a semna convenţiile colective în numele salariaţilor/angajatorilor la nivel naţional, ramural sau teritorial aparţine sindicatelor/patronatelor corespunzătoare.

Părţile sunt obligate să-şi furnizeze reciproc informaţiile necesare pentru desfăşurarea negocierilor colective cel târziu peste 2 săptămâni din momentul solicitării. (art. 27 din Codul muncii nr. 154/2003).

Planul de activitate al Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective 2015- 2024 (link), pentru semestrul I, 2025 (link).

Comisia Națională pentru Consultări și Negocieri Colective desfășoară ședințele în mod sistematic care joacă un rol crucial în modelarea și implementarea politicilor publice în Republica Moldova în urma cărora:

- se fac modificări de politici publice pentru abordarea noilor realități economice, sociale și politice;
- se elaborează și modifică acte normative pentru a sprijini implementarea eficientă a politicilor publice.

Dinamica întrunirilor CNCNC a crescut considerabil din 2021 până în 2023. În 2021 a avut loc doar o singură ședință a CNCNC. Aceasta se datorează în principal pandemiei de Covid-19. În anul 2023 au avut loc 8 ședințe, în 2024 - 5 ședințe, iar în primul semestru al anului 2025 au avut loc cel puțin 5 ședințe.

Consultații tripartite naționale și negocieri pe probleme de muncă și socio-economice au inclus un șir de subiecte, printre care:

- Propuneri de modificare a Codului Muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003;
- Proiecte anuale de legi privind bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat, fondurile asigurărilor obligatorii de sănătate;
- Revizuirea anuală a cuantumului salariului minim;
- Mecanismul de stabilire (adecvare) a salariului minim;
- Ratificarea și alinierea legislației la prevederile Convenției OIM:
- C190 privind violența și hărțuirea în lumea muncii - care a intrat în vigoare pentru Republica Moldova la 19 martie 2025;
- C156 Lucrători cu responsabilități familiale - discuții în așteptare etc;
- Provocări de negociere colectivă la toate nivelurile.
- Remunerarea muncii și transpunerea actelor UE.

În iulie 2023, Parlamentul a aprobat o lege care scutește sindicatele și asociațiile patronale de plata taxelor de înregistrare. Aceste măsuri au ca scop încurajarea dialogului social la toate nivelurile prin facilitarea sindicalizării. Anterior, sindicatele plăteau o taxă de înregistrare de 1 149 de lei, iar asociațiile patronale plăteau 90 de lei.

În ianuarie 2024, Guvernul și sindicatele au adoptat o declarație comună privind sprijinirea cursului de integrare europeană a Republicii Moldova (link). În acest fel, partenerii sociali și-au exprimat angajamentul de a coopera pentru avansarea procesului de integrare europeană a Republicii Moldova, inclusiv prin transpunerea accelerată a legislației europene în cadrul de reglementare național și dezvoltarea dialogului social la toate nivelurile.

Dialogul social la nivelul Uniunii Europene (UE) reprezintă un element esențial al politicii sociale europene, facilitând negocierile și cooperarea între partenerii sociali-organizațiile patronale și sindicale - pentru a promova condiții de muncă echitabile și progres social.

19.4.1.2.Cadrul administrativ

Ministerul Muncii și Protecției Sociale prin intermediul Direcției politici în domeniului raporturilor de muncă și dialog social *(4 unități ocupate din 6 unități planificate)* asigură elaborarea și promovarea politicilor publice și cadrului normativ în domeniul dialogului social.

În acest proces, consultarea problemelor ce ţin de domeniul muncii şi a problemelor social-economice este asigurată cu reprezentanții partenerilor sociali (*Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova* și *Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova*) inclusiv cu alte autorități publice administrative centrale.

19.4.2. Planuri de viitor

19.4.2.1.Planuri legislative

Aprobarea unui Proiect de lege pentru modificarea unor acte normative (privind consolidarea dialogului social);

Consolidarea implicării partenerilor sociali în diferite grupuri de lucru ale UE pentru a crește reprezentarea la nivel european;

Sporirea ratei de acoperire a negocierilor colective.

19.4.3. Aspecte financiare

Costuri totale Anexa A

- Costuri estimative: MDL 281,54 mii, acoperit total din bugetul de stat

19.5. Subcapitolul: POLITICA OCUPAȚIONALĂ

19.5.1. Prezentarea generală a situației

19.5.1.1.Cadrul legislativ

Republica Moldova are o politică națională privind ocuparea forței de muncă și include mai multe documente de politică din domeniile de competență a Ministerului Dezvoltării Economice și Digitalizării, Ministerului Educației și Cercetării și Ministerului Muncii și Protecției Sociale, care au ca scop dezvoltarea cererii și ofertei de forță de muncă.

În anul 2022 a fost aprobat prin, Hotărârea Guvernului nr. 785/2022, Programul Național pentru ocuparea forței de muncă pe anii 2022-2026 și Planul de acțiuni pentru implementarea acestuia. În anul 2018 a intrat în vigoare Legea nr. 105 pentru ocuparea forței de muncă și asigurare de șomaj, care vine cu un pachet de măsuri active pe piața muncii pentru șomeri și servicii de ocupare pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, oferite de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) prin intermediul a celor 35 de subdiviziuni teritoriale pentru ocuparea forței de muncă (STOFM).

Ministerului Dezvoltării Economice și Digitalizării a aprobat Strategia Națională de Dezvoltare Economică 2030, obiectivul căreia este de a consolida competitivitatea economică a statului, asigurând o creștere continuă și sustenabilă a standardelor de viață ale cetățenilor, prin crearea de locuri de muncă decente și oferirea unei remunerări atractive. Totodată, prin intermediul Organizației pentru Dezvoltarea Antreprenoriatului (ODA), ministerul asigură implementarea mai multe Programe de susținere a dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii (ÎMM), inclusiv de creare a locurilor de muncă, cum ar fi: „Programul Start pentru Tineri – o afacere durabilă la tine acasă” (link); Programul de susținere a antreprenoriatului feminin (link); Programul de atragere a remitențelor în economie „PARE 1+2“ (link); Programul de sprijin pentru dezvoltarea ÎMM în domeniul turismului (link); Programul de creștere a competitivității producătorilor locali și

integrarea în lanțurile valorice (link); Programul de transformare digitală a întreprinderilor mici și mijlocii (link); Programul de retehnologizare și eficiență energetică a întreprinderilor mici și mijlocii (link); Programul de susținere a inovațiilor digitale și startup-urilor tehnologice (link); Programul de ecologizare a întreprinderilor mici și mijlocii (link); Facilitarea accesului ÎMM la resurse financiare prin emiterea garanțiilor financiare (link); Programul de stimulare a investițiilor „373" (link). Ministerul Educației și Cercetării a aprobat Strategia Națională Educație 2030 (link); Cadrul Național al Calificărilor, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 330/2023 (link); Regulamentul privind educația adulților (link), documente care urmăresc dezvoltarea ofertei de forță de muncă prin îmbunătățirea accesului și calității educației.

Prevederile Programelor și măsurilor menționate sunt conforme cu recomandările *acquis*-ului UE.

Totuși, pentru atingerea țintelor stabilite la nivel UE, sunt necesare eforturi suplimentare în vederea unei implementări mai eficiente și a unei finanțări adecvate a măsurilor care vizează: (1) promovarea unei forțe de muncă calificate, prin sporirea continuă a calității învățământului;

(2) asigurarea accesului la formare profesională pe parcursul vieții pentru populația adultă;

(3) reducerea dezechilibrului între cerere și oferta pe piața muncii, inclusiv deficitului forței de muncă;

(4) reducerea inegalității pe piața muncii între femei și bărbați, dar și între anumite grupuri vulnerabile, precum persoanele cu dizabilități, persoanele fără o calificare, populația din rândul minorităților naționale, în special populației de etnie romă;

(5) integrarea tinerilor NEETs;

(6) consolidarea dialogului social pe piața muncii;

(7) asigurarea condițiilor de muncă decentă;

(8) susținerea întreprinderilor sociale;

(9) asigurarea tranziției verde echitabile.

Indicatorii pieței muncii din Republica Moldova rămân a fi scăzuți, iar piața muncii mai puțin flexibilă, comparativ cu țările membre, fapt menționat și în raportul CE pentru Republica Moldova, în anul 2024.

Chiar dacă, pe parcursul ultimilor ani, Republica Moldova înregistrează o ușoară creștere a indicatorilor pieței muncii, rata de participare rămâne a fi scăzută. În anul 2024, rata de participare la forță de muncă a fost de 59,1% în rândul populației de 20-64 ani, inclusiv în rândul bărbaților – 60,9% și pentru femei 57,5%. Pentru categoria de vârstă de 15-34 ani – 41,9%.

Republica Moldova are deocamdată un număr mare de persoane în afara forței de muncă, care constituie 55,5% din totalul populației de 15 ani și peste. Acest fapt cauzează și valoare scăzută a ratei de ocupare în rândul populației de 20-64 ani, care a fost în anul 2023 – 56,8%. În rândul bărbaților acest indicator era – 58,6% și în rândul femeilor – 55,1%. În rândul tinerilor de 15-34 ani rata de ocupare a constituit 39,6%.

Forța de muncă în Republica Moldova în anul 2024 a constituit 889,1 mii persoane sau 44,5% din numărul total al populației în vârstă de 15 ani și peste, din care populația ocupată a constituit 853,9 mii persoane sau 96,0% din forța de muncă și șomerii BIM – 35,2 mii persoane sau 4,0%.

Rata șomajului a înregistrat valori de 3,9% pentru categoria de vârstă 20-64 ani și, inclusiv în rândul bărbaților – 5% și în rândul femeilor – 4,2%. Pentru grupa de vârstă 15-24 ani acest indicator a înregistrat valoare de 9,8%, iar pentru 25-34 ani – 4,5%.

Se înregistrează o participare scăzută a salariaților la formare profesională continuă, rata globală de participare la formarea profesională continuă a salariaților a constituit în anul 2024 – 21,3%.

În pofida reducerii ratei tinerilor NEET în ultimii ani, această rămâne a fi ridicată, comparativ cu țările membre. În anul 2023, rata tinerilor NEET de 15-34 ani a fost de 29,9%.

Economia socială are un rol important în dezvoltarea economică și socială prin promovarea unor modele economice sustenabile, centrate pe nevoi colective și solidaritate, pe oferirea de oportunități de integrare pe piața muncii a persoanelor din categoriile defavorizate ale populației, prin dezvoltarea serviciilor sociale în interesul comunității și prin creșterea incluziunii sociale.

Cadrul normativ din Republica Moldova definește, în acest sens, antreprenoriatul social, care urmărește obiectivele de soluționare a problemelor sociale la nivel de comunitate, crearea și dezvoltarea locurilor de muncă pentru persoanele defavorizate, dar care, în condițiile actuale, rămâne a fi un sector subdezvoltat. Astfel, deși la nivel politici de țară sunt peste 80 de inițiative de antreprenoriat social, la moment, cu statut de întreprindere socială/întreprindere socială de inserție activează 12, iar cadrul legal în partea ce ține de procedura de acordare a statutului, sprijinul acordat acestora, în ceea ce ține de acces la achiziții publice, facilități fiscale, urmează a fi revizuite pentru a spori accesibilitatea acestora pentru întreprinderile sociale, dar și pentru dezvoltarea sectorului de antreprenoriat social per ansamblu.

Antreprenoriatul social este reglementat de Legea nr. 845/1992 privind antreprenoriatul și întreprinderile, care a fost modificată în 2017 pentru a include prevederi specifice referitoare la antreprenoriatul social. Legea definește antreprenoriatul social ca o formă de activitate comercială care vizează abordarea provocărilor sociale în beneficiul comunității și introduce conceptele de întreprinderi sociale și întreprinderi de integrare socială, fiecare cu roluri și obiective distincte. Cadrul de politici publice privind antreprenoriatul social va fi consolidat prin includerea unui obiectiv specific în noul Plan de acțiune privind implementarea în perioada 2026-2027 a Programului Național pentru Promovarea Antreprenoriatului și Creșterea Competitivității (PACC) 2023-2027. În acest sens, Republica Moldova va defini conceptul de economie socială și va revizui definiția legală a întreprinderilor sociale prin modificări la Legea nr. 845/1992, asigurând alinierea la standardele europene relevante.

Republica Moldova își propune să integreze obiectivul specific al dezvoltării antreprenoriatului social în documentele de politici publice guvernamentale și să revizuiască cadrul legal până în 2026 pentru a facilita creșterea sectorului, așa cum este subliniat în Programul Național pentru Promovarea Antreprenoriatului și Creșterea Competitivității 2023-2027. În plus, se vor depune eforturi pentru a dezvolta strategii de cartografiere a competențelor, în cooperare cu partenerii sociali și sectorul privat, pentru a asigura recalificarea și perfecționarea necesare a lucrătorilor, în special în sectoarele cu emisii ridicate, ca parte a cadrului pentru o tranziție justă.

19.5.1.2. Cadrul administrativ

Ministerul Muncii și Protecției Sociale, împreună cu Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM), îndeplinește funcția de coordonator în domeniul ocupării forței de muncă. Aceste autorități sunt responsabile de elaborarea și implementarea strategiilor, cadrului legislativ și politicilor generale din domeniul muncii, având ca scop principal îmbunătățirea ocupării forței de muncă și crearea unui mediu propice pentru persoanele în căutarea unui loc de muncă, prin oferirea de servicii directe și suport.

În cadrul Ministerului Muncii și Protecției Sociale, Direcția Politici Ocupaționale și Reglementarea Migrației Forței de Muncă este structura responsabilă pentru elaborarea politicilor din domeniul ocupării forței de muncă. Conform structurii de personal aprobate, Direcția are în componență 5 angajați, inclusiv șeful Direcției. Dintre aceștia, două persoane, inclusiv șeful, sunt implicate activ în procesul de transpunere a *acquis*-ului comunitar. În plus, Direcția respectivă desfășoară activități precum dezvoltarea competențelor forței de muncă, actualizarea standardelor ocupaționale și revizuirea Clasificatorului Ocupațiilor, asigurând alinierea acestora la cerințele pieței. Totodată, subdiviziunea în cauză colaborează cu Ministerul Educației și Cercetării pentru a actualiza nomenclatoarele domeniilor de formare profesională, standardele de calificare și programele de studii, contribuind astfel la optimizarea formării profesionale și creșterea calității forței de muncă din Republica Moldova.

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă dispune de un număr de 45 de angajați din totalul de 56 prevăzuți în schema de personal. ANOFM coordonează activitatea a 35 de subdiviziuni teritoriale pentru ocuparea forței de muncă (STOFM), amplasate în fiecare raion al Republicii Moldova. Aceste subdiviziuni teritoriale au un efectiv de 176 de angajați din totalul de 189 de unități planificate, ceea ce reprezintă o medie de aproximativ 4-5 angajați per subdiviziune.

STOFM are ca principal obiectiv implementarea politicilor din domeniul ocupării forței de muncă, furnizând servicii și măsuri de sprijin pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, precum și pentru angajatori. Prin activitățile lor, aceste subdiviziuni joacă un rol important în crearea unei legături eficiente între cererea și oferta de muncă, contribuind astfel la utilizarea optimă a resurselor umane în economia națională.

Instituțiile implicate în proces:

- Ministerul Educației și Cercetării
- Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării – dispune de 97 de angajați din totalul de 102 unități prevăzute în schema de încadrare a personalului. În cadrul Serviciului dezvoltarea economiei verzi, incluzive și de bună guvernanță, din cadrul ministerului sunt prevăzute 2 unități, din care este ocupată 1 unitate.
- Ministerul Mediului – Activitățile în cadrul ministerului se realizează prin intermediul Secției politici în domeniul schimbărilor climatice cu un efectiv de 4 persoane dintre care doar 3 sunt completate. Autoritatea centrală responsabilă de elaborarea și promovarea politicilor și actelor normative privind reducerea emisiilor de GES și adaptarea la schimbările climatice, în conformitate cu Acordul de la Paris. Asigură respectarea tratatelor internaționale în domeniul protecției mediului și schimbărilor climatice, având rolul de punct oficial de contact pentru acestea. Colaborează cu autoritățile centrale și locale pentru elaborarea Contribuției Naționale Determinate, a strategiei de dezvoltare cu emisii reduse pe termen lung, a politicilor de adaptare la schimbările climatice și a inventarului național al emisiilor de GES.
- Agenția de mediu - instituția responsabilă pentru implementarea politicilor în domeniul reducerii emisiilor de GES și al adaptării la schimbările climatice, eliberează autorizația integrată de mediu care acordă dreptul de a degaja emisiile de GES, administrează Registrul național al emisiilor și al transferului de poluanți și recepționează raportul anual privind emisiile de gaze depus prin intermediul acestuia, sigură monitorizarea și raportarea emisiilor de GES incluse în inventarul național.

19.5.2. Planuri de viitor

19.5.2.1.Planuri legislative

Prin transpunerea *acquis*-ului UE, inclus în subcapitolul Politica de ocupare a forței de muncă, se urmărește constituirea unei piețe a muncii orientate către viitor și capabile să reacționeze la evoluția economiei, dar și incluzive, precum și tinderea spre atingerea țintelor stabilite la nivel UE.

Acquis-ul comunitar inclus în subcapitolul Politica de ocupare a forței de muncă constă din următoarele acte UE:

- Decizia (UE) 2023/2528 a Consiliului din 9 octombrie 2023 privind orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă;
- Recomandarea Consiliului din 30 octombrie 2020 privind „O punte către locuri de muncă – consolidarea Garanției pentru tineret" și de înlocuire a Recomandării Consiliului din 22 aprilie 2013 privind înființarea unei garanții pentru tineret;
- Recomandarea Consiliului din 15 februarie 2016 privind integrarea șomerilor de lungă durată pe piața forței de muncă;
- Recomandarea Consiliului din 10 martie 2014 privind un cadru de calitate pentru stagii;
- Recomandarea Consiliului din 27 noiembrie 2023 privind dezvoltarea condițiilor-cadru ale economiei sociale;
- Recomandarea Consiliului din 16 iunie 2022 privind asigurarea unei tranziții echitabile către neutralitatea climatică;

Dat fiind faptul că *acquis*-ul UE este constituit din Recomandări ale Consiliului, acestea nu necesită a fi transpuse direct în legislația națională, ci considerate la elaborarea documentelor de politici naționale în vederea susținerii antreprenoriatului, educației și instruirii pe parcursul vieții a adulților, susținerii economiei sociale, ocupării forței de muncă și asigurării tranziției echitabile către neutralitatea climatică, astfel încât acestea să contribuie la atingerea obiectivelor stabilite în domeniu la nivel UE.

Pentru a ajusta politica națională în domeniul ocupării forței de muncă, în anul 2026 va fi elaborat un nou Program Național pentru ocuparea forței de muncă, care va trebui să asigure implementarea Recomandărilor CE privind politica de ocupare a forței de muncă, emise până acum și cele noi, precum și modificată Legea nr. 105/2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurare de șomaj, și Hotărârea Guvernului nr. 1276/2018 privind aprobarea Procedurilor de acces la măsurile de ocupare a forței de muncă. De asemenea, anual vor fi revizuite obiectivele și indicatorii de performanță pentru ANOFM și STOFM, astfel încât să contribuie la realizarea recomandărilor CE privind politica de ocupare a forței de muncă.

19.5.2.2.Implementarea *acquis*-ului UE și consolidarea capacităților administrative

Pentru a asigura o implementare eficientă a *acquis*-ului comunitar, va fi necesar de consolidat și dezvoltat capacitățile Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă și ale Direcției de profil din cadrul Ministerului Muncii și Protecției Sociale, prin intermediul programelor de formare continuă privind îmbunătățirea calității prestării serviciilor de ocupare și eficiența măsurilor active pe piața muncii.

Suplimentar, ANOFM trebuie să dezvolte și să implementeze un nou Sistem Informațional dedicat „Pieței muncii". Actualul sistem, care este învechit și ineficient, nu poate susține automatizarea proceselor operaționale interne necesare pentru o funcționare optimă. Printre

prioritățile acestui nou sistem se numără digitalizarea completă a procedurilor interne, precum și monitorizarea indicatorilor de performanță stabiliți pentru cele 35 STOFM.

De asemenea, este important să se asigure accesibilitatea acestora pentru persoanele cu dizabilități, astfel încât să se promoveze incluziunea și egalitatea de șanse.

19.5.3. Aspecte financiare

Costuri totale Anexa A

Costuri estimative: : 502,86 mii lei, acoperite total din bugetul de stat

Costuri totale Anexa B

Costuri estimative: 3797 mii lei

Costuri neacoperite: 3370 mii lei

19.6. Subcapitolul: PROTECȚIA SOCIALĂ ȘI INCLUZIUNEA SOCIALĂ

19.6.1. Prezentarea generală a situației

19.6.1.1. Cadrul legislativ

Cadrul legal al Republicii Moldova în domeniul protecției sociale și incluziunii sociale este bine definit printr-o serie de acte normative esențiale, care reglementează drepturile cetățenilor și instituțiilor în acest domeniu.

Constituția Republicii Moldova garantează dreptul la asistență și protecție socială pentru toți cetățenii, stimulând că statul trebuie să ia măsuri adecvate pentru asigurarea unui trai decent și pentru sprijinirea categoriilor vulnerabile ale populației.

De asemenea, este reglementat dreptul cetățenilor la asigurare în caz de: șomaj, boală, invaliditate, văduvie, bătrânețe sau în celelalte cazuri de pierdere a mijloacelor de subzistență, în urma unor împrejurări independente de voința lor.

Legea nr. 547/2003 privind asistența socială stabilește principiile generale ale sistemului de asistență socială, inclusiv formele de suport oferite persoanelor și familiilor aflate în dificultate, criteriile de eligibilitate și modalitățile de acordare a beneficiilor sociale.

Legea 123/2010 cu privire la serviciile sociale (link) stabileşte cadrul general de creare şi funcţionare a sistemului integrat de servicii sociale, cu determinarea sarcinilor şi responsabilităţilor autorităţilor administraţiei publice centrale şi locale, ale altor persoane juridice şi fizice abilitate cu asigurarea şi prestarea serviciilor sociale, precum şi protecţia drepturilor beneficiarilor de servicii sociale. *Servicii sociale* includ ansamblul de măsuri şi activităţi realizate pentru a satisface necesităţile sociale ale persoanei/familiei în vederea depăşirii unor situaţii de dificultate, de prevenire a marginalizării şi excluziunii sociale.

Prin Legea nr. 166/2010 Republica Moldova a ratificat Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități, demonstrând interes în ceea ce privește elaborarea și promovarea politicilor în domeniul incluziunii sociale a persoanelor cu dizabilități, precum și ajustarea legislației naționale în vigoare la prevederile celei internaționale

Legea nr. 60/2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități reglementează drepturile persoanelor cu dizabilități în vederea incluziunii sociale a acestora, garantând posibilitatea participării lor în toate domeniile protecției sociale, ocupării forței de muncă, educației, sport, cultură, ocrotirii sănătății, informării și comunicării, mobilității, securității și justiției, inclusiv și alte domenii destinate integrării acestora.

Legea nr. 105/2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj reglementează măsurile de promovare a ocupării forței de muncă, serviciile de asistență pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și condițiile de acordare a indemnizațiilor de șomaj.

Legea nr. 156/1998 privind sistemul public de pensii stabileşte cadrul legal al funcţionării sistemului public de pensii, precum şi interacţiunea acestuia cu sistemul public de asigurări sociale şi cu alte mecanisme statale de protecţie socială a populaţiei. Scopul legii date constă în asigurarea unui sistem de pensii echitabil şi sustenabil, care să garanteze un trai decent pentru beneficiarii de pensii.

Legea nr. 499/1999 prevede alocațiile sociale de stat pentru unele categorii de cetățeni.

Legea nr. 133/2008 cu privire la ajutorul social prevede acordarea de ajutoare sociale familiilor și persoanelor cu venituri mici, stabilind criteriile de eligibilitate și cuantumul suportului financiar oferit de stat.

Legea nr. 289/2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale stabileşte dreptul la prestaţii de asigurări sociale pentru prevenirea, limitarea, înlăturarea riscurilor sociale şi susţinerea financiară a persoanelor îndreptăţite a le primi, în cazul producerii unor astfel de riscuri. Reglementările prezentei legi se aplică în cazul următoarelor riscuri sociale asigurate: îmbolnăvirea, maternitatea, creşterea copilului şi decesul.

Legea nr. 45/2007 privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și violenței în familie stabileşte bazele juridice şi organizatorice ale activităţii de prevenire şi de combatere a violenţei în familie, măsurile de protecție, cadrul de acordare a serviciilor sociale pentru subiecții violenței în familie, mecanismul de sesizare şi soluţionare a cazurilor de violenţă.

Legea nr. 370/2023 privind drepturile copilului stabilește drepturile fundamentale ale copilului, principiile și măsurile de asigurare a drepturilor copilului, atribuțiile autorităților publice centrale și locale și interacțiunea acestora în procesul de asigurare a respectării drepturilor copilului. În baza acestei legi, copiii beneficiază de protecție fără nicio discriminare, indiferent de rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinii politice sau de altă natură, indiferent de cetățenie, de apartenența etnică sau originea socială, de statutul obținut prin naștere, de situația materială, de gradul și tipul de dizabilitate, de aspectele specifice de creștere și educație ale lor, ale părinților lor sau ale reprezentanților lor legali/responsabililor lor legali, indiferent de locul aflării lor (familie, instituție educațională, serviciu social, instituție medicală, comunitate etc.) sau de orice alt criteriu.

Legea nr. 140/2013 privind protecţia specială a copiilor aflaţi în situaţie de risc şi a copiilor separaţi de părinţi stabileşte procedurile de identificare, evaluare, asistenţă, referire, monitorizare şi evidenţă a copiilor aflați în situaţie de risc şi a copiilor separaţi de părinţi, precum şi autorităţile şi structurile responsabile de aplicarea procedurilor respective.

Legea nr. 315/2016 privind prestaţiile sociale pentru copii stabileşte prestaţiile sociale pentru copii în scopul asigurării unui sprijin financiar minim din partea statului la naşterea copilului, pentru îngrijirea copilului, pentru creşterea copiilor gemeni, precum şi prestaţiile sociale de suport pentru copiii adoptaţi, copiii plasați în serviciile de tip familial, copiii rămaşi temporar fără ocrotire părintească şi copiii rămaşi fără ocrotire părintească, inclusiv în vederea continuării studiilor.

Suplimentar, sunt în vigoare următoarele Hotărâri de Guvern:

- Hotărârea Guvernului nr. 716/2019 cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru ratificarea Convenției Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice, adoptată la 11 mai 2011;

- Hotărârea Guvernului nr. 357/2018 cu privire la determinarea dizabilității;
- Hotărârea Guvernului nr. 569/2019, pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind organizarea și funcționarea serviciului social „Centrul de zi pentru persoane cu dizabilități” și a Standardelor minime de calitate;
- Hotărârea Guvernului nr. 712/2019 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la stabilirea şi plata indemnizaţiei în cazul decesului unuia dintre soţi;
- Hotărârea Guvernului nr. 256/2018 cu privire la aprobarea Listei locurilor de muncă încadrate în condiţii deosebite, în temeiul căreia se acordă pensie pentru limită de vârstă în condiţii avantajoase, precum şi a Instrucţiunii privind modul de aplicare a Listei şi de confirmare a stagiului special;
- Hotărârea de Guvern nr. 165/2017 pentru aprobarea Regulamentului privind modalitatea de calculare a pensiilor și modalitatea de confirmare a stagiului de cotizare pentru stabilirea pensiilor;
- Hotărârea Guvernului nr. 575/2017 cu privire la aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Serviciului de asistenţă telefonică gratuită pentru victimele violenţei în familie și violenței împotriva femeilor și a Standardelor minime de calitate;
- Hotărârea Guvernului nr. 198/2019 privind aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Serviciului de asistență telefonică gratuită pentru persoanele cu dizabilități și Standardele minime de calitate;
- Hotărârea Guvernului nr. 272/2017, pentru aprobarea Regulamentului privind prestarea serviciilor de reabilitare profesională în cadrul CREPOR și Metodologia de calcul a tarifelor pentru prestarea serviciilor de reabilitare profesională în cadrul CREPOR;
- Hotărârea Guvernului nr. 1245/2016 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la condiţiile de stabilire, modul de calcul şi de plată a indemnizaţiei paternale;
- Hotărârea Guvernului nr. 572/2023 pentru aprobarea Regulamentelor cu privire la organizarea și funcționarea serviciilor alternative de îngrijire a copiilor;
- Hotărârea Guvernului nr. 1413/2016, pentru aprobarea Regulamentului cu privire la modul de stabilire şi plată a compensaţiei pentru serviciile de transport;
- Hotărârea Guvernului nr. 885/2015, pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind organizarea şi funcţionarea serviciului social „Casă comunitară” şi a standardelor minime de calitate;
- Hotărârea Guvernului nr. 228/2014 cu privire la aprobarea Regulamentului de activitate a echipelor multidisciplinare teritoriale din cadrul Sistemului național de referire;
- Hotărârea Guvernului nr. 75/2014, pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind organizarea şi funcţionarea Serviciului social „Plasament familial pentru adulţi” şi a Standardelor minime de calitate;
- Hotărârea Guvernului nr. 333/2014, pentru aprobarea Regulamentului privind prestarea serviciilor de comunicare prin utilizarea limbajului mimico-gestual/limbajului semnelor cu ajutorul interpretului;
- Hotărârea Guvernului nr. 496/2014 privind aprobarea Regulamentului-cadru de organizare şi funcționare a Centrului de Asistență şi Consiliere pentru Agresorii Familiali şi a standardelor minime de calitate;

- Hotărârea Guvernului nr. 314/2012, pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind organizarea şi funcţionarea Serviciului social „Asistenţă personală” şi a Standardelor minime de calitate;
- Hotărârea Guvernului nr. 413/2012, pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind organizarea şi funcţionarea Serviciului social „Respiro” şi a Standardelor minime de calitate;
- Hotărârea Guvernului nr. 722/2011, pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind organizarea şi funcţionarea Serviciului social „Echipă mobilă” şi a standardelor minime de calitate;
- Hotărârea Guvernului nr. 567/2011, pentru aprobarea Regulamentului cu privire la modul de asigurare a unor categorii de cetăţeni cu mijloace ajutătoare tehnice;
- Hotărârea nr. 1200/2010 pentru aprobarea Standardelor minime de calitate privind serviciile sociale prestate victimelor violenţei în familie;
- Hotărârea nr. 129/010 cu privire la aprobarea Regulamentului-cadru de organizare şi funcţionare a centrelor de reabilitare a victimelor violenţei în familie;
- Hotărârea Guvernului nr. 711/2010, pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind organizarea şi funcţionarea Serviciului social „Locuinţă protejată” şi a Standardelor minime de calitate;
- Hotărârea Guvernului nr. 948/2008 pentru aprobarea Regulamentului privind procedura de repatriere a copiilor şi adulţilor – victime ale traficului de fiinţe umane, traficului ilegal de migranţi, precum şi a copiilor neînsoţiţi;
- Hotărârea Guvernului nr. 929/2006 pentru aprobarea Regulamentului privind modul de plată a pensiilor stabilite în sistemul public de pensii şi alocaţiilor sociale de stat;
- Hotărârea Guvernului nr. 108/2005 privind aprobarea Regulamentului cu privire la condiţiile de stabilire, modul de calcul şi de plată a indemnizaţiilor pentru incapacitate temporară de muncă;
- Hotărârea Guvernului nr. 412/2004 despre aprobarea unor acte normative ce ţin de stabilirea şi plata pensiilor funcţionarilor publici;
- Hotărârea Guvernului nr. 1478/2002 cu privire la indemnizaţiile adresate familiilor cu copii;
- Hotărârea Guvernului nr. 78/1994 cu privire la modul de calculare a vechimii în muncă, stabilire şi plată a pensiilor şi indemnizaţiilor militarilor, persoanelor din corpul de comandă şi din trupele organelor afacerilor interne, colaboratorilor Centrului Naţional Anticorupţie şi sistemului penitenciar;
- Hotărârea Guvernului nr. 270/2014 cu privire la aprobarea Instrucţiunilor privind mecanismul intersectorial de cooperare pentru identificarea, evaluarea, referirea, asistenţa şi monitorizarea copiilor victime şi potenţiale victime ale violenţei, neglijării, exploatării şi traficului;
- Hotărârea Guvernului nr. 889/2013 pentru aprobarea Regulamentului-cadru cu privire la organizarea și funcționarea Serviciului social de sprijin pentru familiile cu copii;
- Hotărârea Guvernului nr. 1278/2018 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la tipurile, cuantumurile și condițiile specifice de acordare a indemnizațiilor pentru creșterea și îngrijirea copiilor plasați în serviciile de tutelă/curatelă, asistență parentală profesionistă și casă de copii de tip familial;

- Hotărârea Guvernului nr. 591/2017 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind organizarea şi funcţionarea Serviciului social Centrul de plasament pentru copiii separați de părinți şi a Standardelor minime de calitate;
- Hotărârea Guvernului nr. 52/2013 privind aprobarea Regulamentului-cadru cu privire la organizarea şi funcţionarea Serviciului social Casa comunitară pentru copii în situaţie de risc. Hotărîrea Guvernului nr. 529/2014 cu privire la aprobarea standardelor minime de calitate pentru Serviciul social Casă comunitară pentru copii în situaţie de risc;
- Hotărârea Guvernului nr. 760/2014 pentru aprobarea Regulamentului-cadru cu privire la organizarea şi funcţionarea Serviciului de asistenţă parentală profesionistă şi a standardelor minime de calitate;
- Hotărârea Guvernului nr. 441/2015 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind organizarea şi funcţionarea Serviciului social Centrul de zi pentru copii în situaţie de risc şi a standardelor minime de calitate;
- Hotărârea Guvernului nr. 51/2018 pentru aprobarea Regulamentului-cadru cu privire la organizarea și funcționarea Serviciului social „Casă de copii de tip familial” şi a Standardelor minime de calitate;
- Hotărârea Guvernului nr. 730/2018 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind organizarea și funcționarea Serviciului social Centrul de zi pentru îngrijirea copiilor cu vârsta de 4 luni - 3 ani;
- Hotărârea Guvernului nr. 519/2022 cu privire la aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Serviciului de asistență telefonică gratuită pentru copii și a Standardelor minime de calitate;
- Hotărârea Guvernului nr. 456/2024 pentru aprobarea Standardelor privind spațiile de audiere în condiții speciale a minorilor victime/martori ai infracțiunilor;
- Hotărârea Guvernului nr. 491/2024 privind aprobarea Regulamentului resursei informaționale create de Sistemul informațional în domeniul protecției copilului;
- Hotărârea Guvernului nr. 569/2013 cu privire la aprobarea Regulamentului-cadru privind organizarea și funcționarea Centrului de zi pentru persoane vârstnice și a standardelor minime de calitate (link). Scopul Centrului este de a presta servicii specializate în vederea asigurării activităţilor de îngrijire, reabilitare şi (re)integrare socială a persoanelor vârstnice, în baza evaluării necesităţilor, în regim de zi;
- Hotărârea Guvernului nr. 323/2013 pentru aprobarea Regulamentului-Cadru privind organizarea și funcționarea Centrului de plasament pentru persoane vârstnice și a Standardelor minime de calitate (link). Scopul Serviciului este asigurarea protecţiei sociale a beneficiarilor pentru depăşirea situaţiei de dificultate şi îmbunătăţirea calităţii vieţii acestora, în baza evaluării necesităţilor;
- Hotărârea Guvernului nr. 144/2018 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind organizarea și funcționarea serviciului adăpost de noapte și a standardelor minime de calitate (link). Scopul Serviciului constă în acordarea suportului persoanelor fără adăpost pentru depășirea situației de dificultate, prin prisma abordării necesităților individuale și crearea premiselor necesare pentru integrarea acestora în societate.

Strategii și programe naționale

Pe lângă legislația menționată, Republica Moldova a elaborat și implementat diverse strategii și programe naționale menite să îmbunătățească protecția socială și incluziunea socială, cum ar fi:

- Programul național privind prevenirea și combaterea violenței față de femei și a violenței în familie pentru anii 2023-2027;
- Programul Național privind Serviciile de Îngrijire a Copiilor cu Vârsta până la 3 ani pentru anii 2023-2026;
- Programul privind îmbătrânirea activă și sănătoasă pentru anii 2023-2027;
- Program de promovare și asigurare a egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pentru anii 2023-2027;
- Programul național pentru protecția copilului pe anii 2022-2026;
- Programul național de dezinstituționalizare a persoanelor cu dizabilități pentru anii 2018-2026;
- Programul de susținere a antreprenoriatului feminin;
- Programul naţional de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind femeile, pacea și securitatea pentru anii 2018-2021 și a Planului de acţiuni cu privire la punerea în aplicare a acestuia.

19.6.1.2.Cadrul administrativ

Pentru a asigura protecţia socială necesară persoanelor în situaţiile în care nu dispun de resurse materiale şi/sau nu sunt capabile să-şi obţină prin eforturi proprii mijloacele necesare unui trai decent, în Republica Moldova sunt utilizate două modalităţi de sprijin:

- **sistemul asigurărilor sociale** (fondurile se obţin prin contribuţii sistematice ale populaţiei active, care se întorc apoi la cei care au contribuit, aflaţi în nevoie, în funcţie de contribuţia lor, sub formă de pensii, ajutor de şomaj, ajutor de boală) și are ca scop susţinerea persoanelor ce nu realizează venituri dintr-o activitate proprie din cauza pierderii locului de muncă sau din cauza pierderii temporare sau definitive a capacităţii de muncă. Instituția care administrează sistemul public de asigurări sociale şi gestionează bugetul asigurărilor sociale de stat prin contul unic trezorerial al Ministerului Finanţelor este **Casa Naţională de Asigurări Sociale.**
- **sistemul asistenței sociale** (sistem de ajutorare finanţat de la bugetul de stat, de la bugetele locale, din Fondul de susținere a populației, din donaţii, sponsorizări, precum şi din contribuţiile beneficiarilor de asistenţă socială). Asistenţa socială se acordă sub formă de servicii sociale şi de prestaţii sociale.

Serviciile sociale, împreuna cu prestaţiile sociale, precum şi alte sisteme de protecţie socială, intervin pentru soluţionarea unor probleme potenţial generatoare de excluziune socială.

Conform Legii nr. 547/2003 privind asistența socială (link), de asistență socială beneficiază persoanele şi familiile care, din cauza unor factori de natură economică, fizică, psihologică sau socială, nu au posibilitate prin propriile capacităţi şi competenţe să prevină şi să depăşească situaţiile de dificultate, şi anume: a) copiii şi tinerii ale căror sănătate, dezvoltare şi integritate fizică, psihică sau morală sunt prejudiciate în mediul în care locuiesc; b) familiile care nu îşi îndeplinesc în mod corespunzător obligaţiile privind îngrijirea, întreţinerea şi educarea copiilor; c) familiile fără venituri sau cu venituri mici; d) persoanele afectate de violenţă în familie; f) familiile afectate de violența în familie; e) persoanele fără familie, care nu pot gospodări singure, care necesită îngrijire şi supraveghere sau sunt incapabile să facă faţă nevoilor socio-medicale; g)

familiile cu trei şi mai mulţi copii; h) familiile monoparentale cu copii; i) persoanele vârstnice; j) persoanele cu dizabilităţi; k) alte persoane şi familii aflate în dificultate.

Totodată, conform Legii nr. 123/2010 cu privire la serviciile sociale de servicii sociale pot beneficia: cetăţenii Republicii Moldova, precum şi străinilor specificaţi la art. 2 alin. (1) din Legea nr. 274 din 27 decembrie 2011 privind integrarea străinilor în Republica Moldova; precum și persoanele fizice şi juridice (indiferent de tipul de proprietate şi de forma juridică de organizare) autohtone şi străine cu domiciliul/sediul în Republica Moldova.

Casa Naţională de Asigurări Sociale are misiunea de a realiza politicile sociale ale statului orientate spre garantarea drepturilor sociale ale cetățenilor prin administrarea sistemului public de asigurări sociale.

Ministerul Muncii și Protecției Sociale este autoritatea din cadrul administraţiei publice centrale care coordonează activitatea de acordare a asistenţei sociale şi evaluează funcţionarea sistemului de asistenţă socială. Principalele instituţii implicate în procesul de implementare a asistenței sociale sunt:

- **Agenția pentru Gestionarea Serviciilor Sociale cu Specializare Înaltă** gestionează activitatea instituțiilor de asistență socială cu specializare înaltă în care Ministerul Muncii și Protecției Sociale are calitatea de fondator.
- **Agențiile teritoriale de asistență socială** și structurile responsabile de asistență socială și protecția drepturilor copilului din municipiul Chișinău și din unitatea teritorială autonomă Găgăuzia care cooperează și asigură o colaborare intersectorială cu alte instituții și organizații internaționale și necomerciale domeniul asistenței sociale.
- **Autorităţile administraţiei publice locale de nivelul întâi,** conform necesităţilor identificate, în mod independent, acestea pot crea servicii sociale şi institui unităţi de personal în acest sens.
- **Inspectoratul Social de Stat**, autoritate administrativă din subordinea Ministerului Muncii și Protecției Sociale realizează controlul de stat și acreditarea în domeniul asistenței sociale se efectuează de către,

Subsidiar, în cadrul aparatului central al Ministerului Muncii și Protecției Sociale activează următoarele direcții și servicii care asigură realizarea politicii guvernamentale în domeniul asistenței sociale:

- Direcția politici de protecție a drepturilor persoanelor cu dizabilități (6 din 7 unități completate);
- Direcția politici de protecție a drepturilor copilului și familiilor cu copii (7 din 7 unități completate);
- Direcția politici de asigurare a egalității de gen (6 din 6 unități completate);
- Direcția politici în domeniul serviciilor sociale (5 din 5 unități completate);
- Direcția politici de asistență socială a familiilor cu venituri mici și vârstnicilor (5 din 5 unități completate);
- Serviciul politici de protecție a veteranilor (2 din 3 unități completate);
- Direcția politici de reducere a sărăciei și vulnerabilității energetice (4 din 5 unități completate);
- Direcția politici de management și coordonare a activității agențiilor teritoriale de asistență socială: 1.Secția politici de planificare strategică a activității agențiilor teritoriale de asistență socială (5 din 5 unități completate);

• Secția politici de formare profesională și atestarea personalului din domeniul asistenței sociale (10 din 10 unități completate);

• Serviciul ajutoare umanitare (3 din 3 unități completate).

La nivel central autoritățile cheie în dezvoltarea sistemului de protecție a copilului la fel sunt: Ministerul Educației și Cercetării, Ministerul Sănătății, Ministerul Afacerilor Interne și Ministerul Justiției.

Direcția politici de asigurări sociale are misiunea de a asigura realizarea prerogativelor constituționale ale Guvernului privind elaborarea, promovarea și realizarea politicii statului în domeniul asigurărilor sociale. Una din sarcinile de bază a Direcția este elaborarea și promovarea cadrului normativ în vederea asigurării stabilității și sustenabilității sistemului public de asigurări sociale, precum și dezvoltarea acestuia. Efectivul planificat al Direcției este de 5 specialiști, dintre care, în prezent, sunt ocupate 4 funcții.

19.6.2. Planuri de viitor

19.6.2.1.Planuri legislative

• Completarea cadrului strategic național cu un set de măsuri în corespundere cu Recomandarea (UE) 2021/1004 din 14 iunie 2021 de instituire a unei Garanții europene pentru copii.

• Aprobarea proiectului de hotărâre de Guvern pentru aprobarea Programului Național de ocupare a forței de muncă pentru anii 2027-2030 în vederea alinierii la Recomandarea Comisiei din 3 octombrie 2008 privind incluziunea activă a persoanelor excluse de pe piața muncii.

19.6.2.2.Implementarea *acquis*-ului UE și consolidarea capacităților administrative

Implementarea măsurilor pentru o mai bună incluziune a grupurilor vulnerabile pe piața muncii și digitalizarea serviciilor sociale și în muncă sunt priorități esențiale. De asemenea, este necesară dezvoltarea serviciilor de asistență psihosocială pentru copiii aflați în situații vulnerabile, cum ar fi victimele, martorii, agresorii în acte de violență, copiii în conflict cu legea și cei cu comportament deviant.

Un rol important îl joacă extinderea și fortificarea serviciilor pentru subiecții violenței în familie, victimele traficului de ființe umane sau cuplurile mamă-copil, în scopul prevenirii abandonului. Serviciile vor fi mai axate pe prevenție, intervenție și monitorizare, centrate pe nevoile persoanelor, lipsite de birocrație, cu principii clare de nediscriminare, asigurarea protecției acordate în baza standardelor de calitate axate pe indicatori de rezultat clari. Un rol major în procesul de fortificare a capacităților profesionale revine instruirii specialiștilor sub aspect multidisciplinar din domeniile: poliție, medicină, educație, justiție.

Procesul de coordonare a activităților la nivel central revine comisiilor specializate, grupurilor de lucru tematice, care implică autorități de nivel central, parteneri de dezvoltare și organizații necomerciale. Asistența și protecția victimelor este realizată sub umbrela Mecanismului național de referire a victimelor infracțiunilor și Unității Naționale de Coordonare gestionate de Ministerul Muncii și Protecției Sociale.

La nivel teritorial, coordonarea și asistență este cu implicarea echipelor multidisciplinare teritoriale, care implică și societatea civilă.

În acest sens, se vor depune eforturi în extinderea capacității locurilor de plasament pentru victimele violenței în familie, prin dezvoltarea adăposturilor noi în regiuni în care acestea nu există, le vor fi adaptate infrastructură în vederea asigurării accesului persoanelor în etate și celor cu dizabilități. Serviciile vor fi fortificate ținând cont că femeile cu dizabilități, femeile rome și, în special, cele care se confruntă cu vulnerabilități multiple, care sunt expuse unui risc mai ridicat de violență bazată pe gen și se confruntă cu mai multe bariere în accesarea serviciilor esențiale.

Activitățile de informare, sensibilizare și educare a populației privind impactul negativ al violenței asupra copiilor, incluzând abuzul fizic, exploatarea și abuzul sexual, bullying-ul și violența online, sunt cruciale, alături de promovarea egalității de gen și combaterea stereotipurilor de gen. În același timp, organizarea campaniilor de sensibilizare pentru prevenirea violenței împotriva femeilor și creșterea conștientizării asupra diferitelor forme de violență trebuie să contribuie la schimbarea atitudinilor și reducerea stereotipurilor.

Măsurile obligatorii de formare profesională pentru specialiștii de la nivel teritorial dedicați domeniului violenței în familie și reabilitării victimelor infracțiunilor, dar și personalul adăposturilor, care lucrează cu victimele violenței în familie și altor infracțiuni generice (traficul de ființe umane, infracțiuni cu caracter sexual) și agresorii, împreună cu îmbunătățirea programelor de sprijin familial și consolidarea capacităților specialiștilor, reprezintă pași importanți pentru un sistem mai eficient de protecție socială.

19.6.3. Aspecte financiare

Costuri totale Anexa A

Costuri estimative: 318,09 mii lei, acoperit total din bugetul de stat

Costuri totale Anexa B

Costuri estimative: două acțiuni nedeterminate la nivel de costuri

19.7. Subcapitolul: FONDUL SOCIAL EUROPEAN

19.7.1. Prezentarea generală a situației

19.7.1.1. Cadrul legislativ

Fondul Social European Plus (FSE+) este principalul instrument financiar al Uniunii Europene destinat sprijinirii ocupării forței de muncă, incluziunii sociale și combaterii sărăciei. Acesta își are baza legală în articolul 162 din Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene (TFUE), care prevede că FSE are rolul de a îmbunătăți oportunitățile de ocupare a forței de muncă în cadrul Uniunii prin promovarea unui nivel ridicat de ocupare și de locuri de muncă mai bune.

Regulamentul (UE) 2021/1057 stabilește cadrul pentru FSE+ în perioada de programare 2021–2027, vizând îmbunătățirea accesului la locuri de muncă, promovarea incluziunii sociale și combaterea sărăciei, sprijinirea educației și formării profesionale, precum și stimularea inovării sociale.

Republica Moldova depune eforturi active pentru a crea cadrul instituțional, administrativ și financiar necesar gestionării și implementării eficiente a Fondului Social European Plus (FSE+) odată cu aderarea la Uniunea Europeană.

În baza Acordului dintre Republica Moldova și Uniunea Europeană privind participarea la componenta „Ocuparea forței de muncă și inovare socială” (EaSI) a FSE+, semnat la Bruxelles la 21 mai 2024 și ratificat prin Legea nr. 165 din 4 iulie 2024, Ministerul Muncii și Protecției Sociale

a desemnat reprezentanții titulari și supleanți ai Republicii Moldova în Grupul Tehnic de Lucru al Comitetului FSE+ pentru componenta EaSI.

Ulterior, prin Hotărârea Guvernului nr. 449 din 16 iulie 2025, a fost aprobat Regulamentul privind participarea Republicii Moldova la componenta „Ocuparea forței de muncă și inovare socială" (EaSI) a Fondului Social European Plus (FSE+), document care transpune parțial prevederile Regulamentului (UE) 2021/1057, cu accent pe Titlul III referitor la implementarea componentei EaSI. Regulamentul stabilește cadrul instituțional și procedural necesar pentru operaționalizarea Acordului cu Uniunea Europeană și facilitează accesul Republicii Moldova la finanțare sectorială din partea UE.

Ministerul Muncii și Protecției Sociale este desemnat punct focal național responsabil de implementarea componentei EaSI, având atribuții privind coordonarea, monitorizarea și promovarea participării Republicii Moldova la inițiativele europene în domeniul ocupării și inovării sociale.

19.7.1.2. Cadrul administrativ

Instituțiile implicate în proces:

- Ministerul Finanțelor
- Cancelaria de Stat
- Curtea de Conturi
- Inspectoratul Control Financiar de Stat

19.7.2. Planuri de viitor

19.7.2.1. Planuri legislative

Acțiunea ce vizează ajustarea cadrului normativ care abilitează autoritățile cu roluri şi competențe pentru gestionarea fondurilor UE este prevăzută și planificată în Anexa A a capitolului 22.

19.7.2.2. Implementarea *acquis*-ului UE și consolidarea capacităților administrative

Implementarea proiectelor cofinanțate prin Fondul Social European, vizând ocuparea forței de muncă și reducerea inegalităților sociale și consolidarea capacităților instituționale în vederea gestionării eficiente a EaSI constituie o direcție prioritară de acțiune.

În acest context, se planifică organizarea instruirilor privind implementarea Componentei „Ocuparea forței de muncă și inovare socială" (EaSI) a Fondului social european Plus (FSE+).

Totodată, activitatea ce vizează consolidarea abilităţilor şi cunoştinţelor funcţionarilor publici din administraţia publică centrală şi locală privind gestionarea şi absorbţia fondurilor este prevăzută și planificată în Anexa B a capitolului 22.

19.7.3. Aspecte financiare

Costuri totale Anexa B:

Costuri estimative: 200,00 mii lei, acoperit total din bugetul de stat

19.8. Subcapitolul : NEDISCRIMINARE ÎN POLITICA SOCIALĂ ȘI OCUPAȚIONALĂ

19.8.1. Prezentarea generală a situației

19.8.1.1. Cadrul legislativ

În Republica Moldova, cadrul legal privind nediscriminarea la locul de muncă și în politica socială este bine definit și se bazează pe mai multe acte normative esențiale:

- Constituția Republicii Moldova: articolul 16 garantează egalitatea tuturor cetățenilor în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii sau discriminări.
- Codul Muncii al Republicii Moldova interzice discriminarea în domeniul muncii, asigurând drepturi egale pentru toți angajații, indiferent de criterii precum sex, rasă, vârstă, religie, orientare sexuală sau dizabilitate.
- Legea nr. 121/ 2012 privind asigurarea egalității stabilește cadrul legal general pentru prevenirea și combaterea discriminării în diverse domenii, inclusiv în muncă și politică socială.
- Legea nr. 123/2010 privind serviciile sociale prevede că unul dintre principiile fundamentale ale prestării serviciilor sociale este principiul oportunităților egale, care garantează accesul egal la servicii pentru toate persoanele și familiile defavorizate, fără discriminare.
- Legea nr. 105/2018 privind promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj interzice orice discriminare pe criterii de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, convingeri, sex, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică, avere, origine socială sau orice alt criteriu.

De asemenea, unul dintre principiile care stau la baza prestării serviciilor sociale este principul de oportunităţi egale, care prevede asigurarea dreptului la servicii sociale tuturor persoanelor/familiilor defavorizate în condiţii de tratament egal şi fără discriminare (Legea nr.123/2010 cu privire la serviciile sociale).

În Republica Moldova funcționează Consiliul pentru egalitate, care este o autoritate autonomă, constituită în scopul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității.

În plus, Republica Moldova este parte la diverse tratate internaționale care promovează egalitatea și nediscriminarea, angajându-se să respecte și să implementeze standardele internaționale în acest domeniu.

Este important de menționat că, în pofida existenței acestui cadru legal, provocările în aplicarea efectivă a principiilor de nediscriminare persistă, necesitând eforturi continue pentru consolidarea mecanismelor de implementare și sensibilizarea societății cu privire la importanța egalității de șanse.

19.8.1.2. Cadrul administrativ

Instituțiile implicate în proces:

- Ministerul Justiției
- Ministerul Muncii și Protecției Sociale
- Cancelaria de Stat și Comitetul pentru drepturile omului
- Consiliul pentru Egalitate
- Avocatul Poporului
- Inspectoratul de Stat al Muncii
- Ministerul Culturii
- Ministerul Educației și Cercetării
- Agenția Relații Interetnice
- Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

- Instanțele de judecată

19.8.2. Planuri de viitor

19.8.2.1. Planuri legislative

- Transpunerea integrală a Directivei 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.
- Transpunerea integrală a Directivei 2000/43/CE de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică.
- Transpunerea Directivei 2024/1499: Stabilește standarde pentru organismele de egalitate în domeniul tratamentului egal, indiferent de rasă, origine etnică, religie, convingeri, dizabilitate, vârstă sau orientare sexuală, și modifică directivele anterioare pentru a asigura o aplicare mai eficientă a principiilor de nediscriminare.
- Transpunerea Directivei 2024/1500: Stabilește standarde pentru organismele de egalitate în domeniul egalității de tratament și de șanse între femei și bărbați în materie de ocupare a forței de muncă, modificând directivele existente pentru a întări aplicarea acestor principii.

Acțiuni normative de transpunere a Directivelor 2000/43/CE, 2024/1499, 2024/1500 sunt prevăzute și planificate în capitolul 23.

19.8.2.2. Implementarea *acquis*-ului UE și consolidarea capacităților administrative

Activitățile ce vizează dezvoltarea unui mecanism de monitorizare a implementării recomandărilor Consiliului pentru Egalitate, precum și promovarea egalității prin creșterea nivelului de conștientizare publică privind fenomenul discriminării și prin consolidarea cunoștințelor publicului despre modalitățile de exercitare a dreptului la egalitate și nediscriminare sunt prevăzute în anexa B a capitolului 23.

Totodată, în perioada următoare, vor fi întreprinse acțiuni pentru consolidarea mecanismelor instituționale de implementare a principiului nediscriminării, inclusiv prin consolidarea mecanismului de coordonare interinstituțională a politicilor de egalitate și nediscriminare, care va asigura o coordonare coerentă între autoritățile centrale și teritoriale.

19.8.3. Aspecte financiare

Costuri totale Anexa A

- Costuri estimative: 129,02 mii lei acoperite din bugetul de stat

Costuri totale Anexa B

- Două acțiuni cu costuri nedeterminate

19.9. Subcapitolul: EGALITATE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI ÎN POLITICA SOCIALĂ ȘI OCUPAȚIONALĂ

19.9.1. Prezentarea generală a situației

19.9.1.1. Cadrul legislativ

Republica Moldova dispune de un cadru legislativ și strategic cuprinzător în vederea asigurării egalității de șanse între femei și bărbați, aliniat la standardele europene și bazat pe o serie de legi și documente strategice relevante.

Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați constituie un pilon esențial în vederea asigurării exercitării drepturilor egale de către femei şi bărbați în sfera politică, economică, socială, culturală, în alte sfere ale vieții, drepturi garantate de Constituția Republicii Moldova, în vederea prevenirii şi eliminării tuturor formelor de discriminare după criteriul de sex.

Cu același scop, Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității vine să garanteze asigurarea egalității tuturor persoanelor, fără deosebire de rasă, culoare, origine națională, etnică și socială, statut social, cetățenie, limbă, religie sau convingeri, vârstă, sex, identitate de gen, statut matrimonial, orientare sexuală, dizabilitate, stare de sănătate, statut HIV, opinie, apartenență politică, avere, naștere sau orice alt criteriu, în sferele politică, economică, socială, culturală și alte sfere ale vieții.

Începând cu anul 2017, Republica Moldova a adoptat 2 documente strategice în domeniul promovării și asigurării egalității de gen: Strategia pentru asigurarea egalității între femei și bărbați pe anii 2017-2021 (Hotărârea Guvernului nr. 259/2017) și Programul pentru promovarea și asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pentru anii 2023-2027 (Hotărârea Guvernului nr. 203/2023). Acestea urmăresc creșterea participării femeilor în funcții decizionale și în economie; combaterea stereotipurilor de gen în educație și mass-media; sprijinirea femeilor antreprenoare și a celor din mediul rural; integrarea dimensiunii de gen în toate politicile publice sectoriale, asigurarea plății egale pentru o muncă de valoare egală.

Politica de asistență socială este, de asemenea, orientată spre asigurarea de posibilități egale pentru membrii societății, unul dintre principiile ale prestării serviciilor sociale, fiind principiul de oportunități egale, care prevede asigurarea dreptului la servicii sociale tuturor persoanelor/familiilor defavorizate în condiții de tratament egal şi fără discriminare.

În partea ce ține de promovarea forței de muncă și asigurarea de șomaj, este interzisă prin lege orice discriminare pe criterii de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, convingeri, sex, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică, avere, origine socială sau orice alt criteriu.

Politica Uniunii Europene privind egalitatea de gen în domeniile social și ocupațional este consolidată printr-o serie de directive și recomandări menite să asigure tratamentul egal între femei și bărbați.

19.9.1.2. Cadrul administrativ

- Ministerul Muncii și Protecției Sociale
- Inspectoratul de Stat al Muncii
- Consiliul pentru Egalitate
- Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării
- Ministerul Finanțelor
- Comisia Națională a Pieței Financiare
- Ministerul Sănătății
- Cancelaria de Stat
- Grupurile coordonatoare în domeniul gender din cadrul autorităților publice centrale și locale
- Comisiile specializate responsabile de monitorizarea implementării principiului egalității de gen.

19.9.2. Planuri de viitor

19.9.2.1. Planuri legislative

- Transpunerea Directivei (UE) 2023/970 stabilește măsuri pentru a asigura aplicarea principiului remunerației egale pentru muncă egală sau de valoare egală între femei și bărbați, prin mecanisme de transparență salarială și de asigurare a respectării legislației.
- Transpunerea Directivei (UE) 2022/2381 vizează îmbunătățirea echilibrului de gen în rândul directorilor companiilor listate și stabilește măsuri conexe pentru a atinge acest obiectiv.
- Transpunerea Directivei 2010/41/UE se aplică principiului egalității de tratament între bărbați și femei care desfășoară o activitate independentă, înlocuind Directiva 86/613/CEE.
- Transpunerea Directivei 92/85/CEE introduce măsuri pentru îmbunătățirea securității și sănătății la locul de muncă pentru lucrătoarele gravide, care au născut recent sau care alăptează.
- Transpunerea Directivei 79/7/CEE prevede implementarea progresivă a principiului egalității de tratament pentru bărbați și femei în domeniul securității sociale.
- Alinierea la Recomandarea 2014/124/UE a Comisiei privind consolidarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei prin transparență.

19.9.2.2. Implementarea *acquis*-ului UE și consolidarea capacităților administrative

Fortificarea Grupurilor coordonatoare în domeniul gender din cadrul autorităților publice reprezintă un pas important pentru promovarea egalității de gen. În același timp, este necesară consolidarea capacităților inspectorilor de muncă și ale angajaților Consiliului pentru Egalitate în ceea ce privește aplicarea principiului plății egale pentru muncă egală și muncă de valoare egală.

Desfășurarea unor campanii de informare și sensibilizare a angajaților cu privire la importanța respectării acestui principiu este esențială pentru crearea unui mediu de muncă echitabil și pentru reducerea inegalităților salariale. Aceste măsuri contribuie la întărirea cadrului instituțional și la creșterea gradului de conștientizare privind egalitatea de gen în sectorul muncii.

Inițiativele lansate în domeniul asigurării echității în organele de conducere a companiilor listate la bursă, asigurarea principiului egalității între femei și bărbați în activitățile independente și asigurare socială urmează a fi finalizate prin adoptarea modificărilor la cadrul normativ primar, urmate de modificări la nivel de reglementări normative prin Hotărâri de Guvern, acte interne, etc.

19.9.3. Aspecte financiare

Costuri totale Anexa A

- Costuri estimative: 948,6 mii lei, acoperit total din bugetul de stat

Costuri totale Anexa B

- Costuri estimative: 1438, 32 mii lei
- Costuri neacoperite: 950 mii lei