



Finanțat de  
Uniunea Europeană



# Norme și reglementări europene de pe piața forței de muncă. Aspecte de context ale acestora din Republica Moldova

Iurie GOTIȘAN,  
Director de program, Expert-Grup

*Această notă a fost produsă cu suportul financiar al Uniunii Europene și Fundației „Friedrich Ebert” (FES). Conținutul acesteia reprezintă responsabilitatea exclusivă a proiectului „Societatea Civilă pentru Integrare Europeană”, finanțat de Uniunea Europeană și cofinanțat de Fundația „Friedrich Ebert”. Conținutul publicației aparține autorilor și nu reflectă în mod neapărat viziunea Uniunii Europene și Fundației „Friedrich Ebert” (FES).*

## Context

*Piața forței de muncă constituie un pilon indispensabil a sistemului economic, pilon care reflectă integral tendințele dezvoltării acestuia în ansamblul lui. Crearea mai multor locuri de muncă adecvate și direcționate sectorial reprezintă unul dintre obiectivele principale la nivel de politică a ocupării forței de muncă a UE. Astfel, prima parte a analizei în cauză încearcă să facă o radiografie a cadrului normativ și de reglementare în domeniu din UE, implicit a principalelor realizări etapizate în materie de ocupare. Adicional, aceasta vine și cu o exemplificare a cadrului strategic și instituțional la nivel de UE, precum și cu unele acțiuni concrete ce trebuie implementate pentru o piață a forței de muncă corectă, echitabilă și funcțională. În cea de-a doua parte, analiza este focusată pe specificul general al pieței forței de muncă din Republica Moldova, la nivelul unui cadru strategic și instituțional de operaționalizare, iar pe final se oferă anumite sugestii și recomandări de aplicabilitate pentru această piață la nivel local.*

## Aspecte de politică și reglementare europeană ale pieței muncii

Principalul element de pornire și convergență sectorială a UE în domeniu este *Politica de Ocupare a Forței de Muncă* care, implicit își exercită operaționalitatea prin [Strategia Europeană de Ocupare a Forței de Muncă](#)<sup>1</sup> (SEOFM), document în jurul căruia se face cea mai bună conectivitate și aferență instituțională, de reglementare structurală și aplicabilitate de politici, norme și tehnici specifice. Strategia datează încă din 1997, cu adaptările temporale de rigoare, și stabilește obiective comune pentru politica de ocupare a forței de muncă între statele membre. Crearea mai multor locuri de muncă și de mai bună calitate a reprezentat și unul dintre obiectivele principale ale ulterioarei Strategii pentru Creștere Economică și Ocupare a Forței de Muncă - Europa 2020<sup>2</sup>.

Totodată, în conformitate cu articolul 3 al Tratatului de funcționare a Uniunii Europene (TUE), organul executiv al acesteia, adică Comisia Europeană (*via* entităților de coordonare), are datoria și menirea de a urmări ocuparea integrală a forței de muncă și progresul social. Clauza orizontală de la articolul 9 din TUE prevede, de fapt, că obiectivul atingerii unor niveluri ridicate de ocupare a forței de muncă trebuie luat în considerare în definirea și punerea în aplicare a politicilor și activităților UE.

Statele membre, respectiv Comisia deopotrivă, trebuie să acționeze în vederea implementării coordonate a SEOFM, implicit pentru ocuparea forței de muncă, în special în ceea ce privește stimularea forței de muncă calificate, instruite și adaptabile, implicit a unei piețe a muncii capabile să reacționeze instant la schimbările economice, precum este descris la art. 145 din TUE. Astfel, de la fondarea UE și până-n zilele noastre realizările acesteia pe dimensiunea *ocupării forței de muncă și politicilor sociale* pot fi grupate în 5 etape sau forme:

### Figura 1. Realizări etapizate în materie de ocupare a forței de muncă în cadrul UE

- A. De la etapele inițiale ale UE (anii 1950-1990) la obiectivele post-2020;**
- B. Consolidarea coordonării și monitorizării proceselor în domeniul muncii;**
- C. Aplicabilitatea actelor juridice obligatorii și convergența legislației UE;**
- D. Coordonarea de activități prin recomandări de politici și alte inițiative politice;**
- E. Sprijinirea instrumentelor de finanțare ale UE ca suport plener al pieței muncii.**



Sursa: Open source data, <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/ro/sheet/54/politica-de-ocupare-a-forței-de-munca>

<sup>1</sup> <https://eur-lex.europa.eu/RO/legal-content/glossary/european-employment-strategy-ees.html>

<sup>2</sup> <https://eur-lex.europa.eu/RO/legal-content/summary/europe-2020-the-european-union-strategy-for-growth-and-employment.html>

**A. De la etapele inițiale ale UE (anii 1950-1990) la obiectivele post-2020.** Elementele principale ale acestei etape complexe a vizat „suportul pentru readaptare”, acordat inițial lucrătorilor din sectoarele cărbunelui și oțelului, unde locurile de muncă erau amenințate de restructurarea industrială. Atunci a fost creat și [Fondul social european Plus](#), fiind principalul instrument de combatere a șomajului. Deoarece numeroase state membre se confruntau cu un nivel ridicat de șomaj, Cartea albă din 1993 privind creșterea economică, competitivitatea și ocuparea forței de muncă a lansat o dezbatere dedicată strategiei UE privind economia și ocuparea forței de muncă, stabilind pentru prima dată ocuparea forței de muncă drept cea dintâi prioritate a agendei UE.

Noul capitol privind ocuparea forței de muncă *via* Tratatului de la Amsterdam din 1997 a constituit baza pentru crearea *Strategiei europene privind ocuparea forței de muncă și Comitetului permanent*. În urma crizei financiare din 2007-2008, în 2010 a fost adoptată *Strategia Europa 2020* și a fost introdus *Semestrul european* pentru a facilita coordonarea politicilor financiare și economice. Această strategie a definit pentru prima dată o serie de obiective principale, inclusiv creșterea participării pe piața forței de muncă a persoanelor cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani la 75% până în 2020. Astfel, toate obiectivele principale au trebuit să fie transpuse în obiective naționale în materie de ocupare a forței de muncă de către statele membre.

În 2017, Comisia a pus în aplicare *Pilonul european al drepturilor sociale (PEDS)*<sup>3</sup>, care stabilește 20 de principii și drepturi esențiale menite să sprijine o convergență reînnoită către condiții mai bune de viață și de muncă. Respectiv acesta este însoțit de un „tablou de bord social” pentru a monitoriza progresele înregistrate. În cadrul *Summit-ului social* de la Göteborg din noiembrie 2017, Parlamentul, Consiliul și Comisia și-au subliniat angajamentul comun prin adoptarea unei proclamații comune privind PEDS. Astfel, în 2021 *Planul de Acțiuni* privind punerea în aplicare a PEDS a stabilit 2 obiective principale ale UE care trebuie îndeplinite până în 2030 și care includ următoarele:

- **Ocuparea forței de muncă:** cel puțin 78% din populația cu vârste între 20 și 64 de ani ar trebui să ocupe un loc de muncă până în 2030;
- **Competențe de formare profesională:** cel puțin 60% dintre toți adulții sau persoane cu vârstă aptă de muncă ar trebui să participe la formări profesionale anuale.

**B. Consolidarea coordonării și monitorizării politicilor în domeniul pieței muncii.** De regulă, Comisia Europeană monitorizează implementarea de politici și programe, inclusiv naționale, în cadrul unui ciclu anual a *semestrului european*. Respectiv, ciclul anual de monitorizare a politicilor de ocupare a forței de muncă din cadrul semestrului european include următoarele componente:

- Liniile directe privind ocuparea forței de muncă, elaborate de Comisie și adoptate de Consiliu după consultarea Parlamentului;
- Rapoartele de țară și recomandările specifice fiecărei țări, elaborate de Comisie, iar cele din urmă adoptate de Consiliu;
- Un raport comun privind ocuparea forței de muncă, publicat de Comisie și adoptat de Consiliu;
- Programele naționale de reformă ale statelor membre.

Astfel, cele patru linii directe privind ocuparea forței de muncă prezintă de fapt obiective strategice pentru politicile naționale de ocupare a forței de muncă și conțin priorități de politică în domeniul ocupării forței de muncă, a educației și incluziunii sociale. Aceste linii directe fac parte din cele opt orientări integrate, care cuprind, de asemenea, patru orientări generale ale politicilor economice ale Uniunii.

---

<sup>3</sup> [https://commission.europa.eu/document/download/e03c60e7-4139-430b-9216-3340f7c73c20\\_ro?filename=social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_ro.pdf](https://commission.europa.eu/document/download/e03c60e7-4139-430b-9216-3340f7c73c20_ro?filename=social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_ro.pdf)

În cele din urmă, orientările privind ocuparea forței de muncă au fost aliniate treptat la principiile PEDS și au integrat elemente legate de criza provocată de pandemia de COVID-19, de tranziția verde și cea digitală, de echitatea în timpul tranziției verzi, de obiectivele de dezvoltare durabilă ale ONU, dar și cu elemente conexe conjuncturii de securitate regională, implicit de invadarea Ucrainei de către Rusia. Ca instrument esențial de monitorizare utilizat în cadrul semestrului european, Comisia a propus un tablou de bord social revizuit. Acesta cuprinde 17 indicatori principali, aprobați de Consiliu, care evaluează performanțele sociale și în materie de ocupare a forței de muncă ale statelor membre în cadrul a trei mari dimensiuni: (i) egalitatea de șanse, (ii) condițiile de lucru echitabile și (iii) protecția și incluziunea socială.

**C. Aplicabilitatea actelor juridice obligatorii și convergența legislației UE.** Astfel, în baza dispozițiilor din TFUE referitoare la afacerile sociale și libertatea de circulație, au fost adoptate o serie de directive, regulamente și decizii aferente pentru a se asigura standarde minime în întreaga UE în următoarele domenii principale:

- **Sănătatea și securitatea în muncă:** drepturile și obligațiile generale și specifice, echipamentul de lucru, riscurile specifice, de exemplu substanțele periculoase, cancerigene;
- **Egalitatea de șanse pentru femei și bărbați:** tratamentul egal la locul de muncă, sarcina, concediul de maternitate, concediul parental;
- **Protecția împotriva discriminării** pe criterii de sex, rasă, religie, vârstă, dizabilități și orientare sexuală, a excluziunii sociale și discriminării;
- **Condițiile de muncă:** salariile minime, munca cu fracțiuni de normă, lucrătorii pe platforme digitale, contractele de angajare pe perioadă determinată, programul de lucru, ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor, informarea și consultarea lucrătorilor;
- **Serviciile de sprijin:** cooperarea consolidată între serviciile publice de ocupare a forței de muncă;
- **Libera circulație a lucrătorilor:** egalitatea de tratament, accesul la prestații sociale;
- **Detășarea lucrătorilor:** durata, remunerarea, sectoarele de activitate operațională.

**D. Coordonarea de activități prin recomandări de politici și alte inițiative politice.**

Acțiunile comisiei în materie de ocupare a forței de muncă sunt conjugate direct cu elementele de angajare și politică socială ale statelor membre. Astfel, față de așa-numitele „instrumente juridice obligatorii”, există măsuri suplimentare care contribuie la o mai bună coordonare între statele membre ale UE prin intermediul „instrumentelor juridice neobligatorii”, inclusiv recomandările fără caracter obligatoriu ale Consiliului și alte inițiative de politică din partea Comisiei, printre care:

- **Garanția europeană pentru tineret** are drept scop să asigure că toți oamenii cu vârsta sub 30 de ani primesc o ofertă de bună calitate de angajare, de continuare a educației, de formare profesională sau de realizare a unui stagiu pe un termen de patru luni de la intrarea în șomaj sau de la momentul în care nu mai participă la o formă de învățământ formal;
- **O recomandare a Consiliului privind integrarea șomerilor de lungă durată** pe piața forței de muncă se axează pe înregistrare, evaluări individuale aprofundate și acorduri de integrare în muncă care urmează să fie oferite șomerilor de lungă durată înregistrați;
- **Agenda europeană pentru competențe** conține 12 acțiuni legate de competențele pentru locuri de muncă, create pentru a se garanta dreptul la formare și la învățare pe toată durata vieții. Bunăoară, anul 2024 a fost desemnat „Anul european al competențelor” și a vizat abordarea deficitului de competențe din UE și promovarea unei mentalități de recalificare și perfecționare, pentru a ajuta oamenii să obțină locuri de muncă de calitate;



Finanțat de  
Uniunea Europeană



- *Recomandarea Comisiei privind sprijinul activ eficace* pentru ocuparea forței de muncă în urma crizei provocate de pandemia de COVID-19, recomandare ce prezintă o abordare strategică pentru tranziția treptată de la măsurile de urgență luate pentru a menține locurile de muncă în timpul pandemiei la noile măsuri necesare pentru o redresare generatoare de locuri de muncă;
- *Cadrul strategic privind sănătatea și siguranța la locul de muncă 2021-2027* include provocările-cheie, obiectivele strategice în materie de securitate și sănătate în muncă și acțiunile și instrumentele de gestionare a acestora;
- *Strategia europeană privind serviciile de îngrijire* urmărește să asigure servicii de îngrijire de înaltă calitate, abordabile ca preț și accesibile în întreaga UE și să îmbunătățească situația atât pentru beneficiarii serviciilor de îngrijire, cât și pentru persoanele care îi îngrijesc, fie profesional, fie informal.

**E. Sprijinirea instrumentelor de finanțare ale UE.** La nivelul cadrului de operaționalitate al UE, și anume pe dimensiunea ocupării forței de muncă, co-există și se implementează o serie de programe de finanțare, programe care oferă, inclusiv, sprijin sectorial. Ca parte a acestora pot fi enumerate:

- ☛ **Fondul social european Plus**, menționat supra, care este și principalul instrument al UE de investiții în oameni și reunește o serie de fonduri și programe. Inclusiv, *Fondul social european*, *Inițiativa privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor*, *Fondul de ajutor european destinat celor mai defavorizate persoane* și *Programul pentru ocuparea forței de muncă și inovare socială*;
- ☛ **Fondul european de ajustare la globalizare pentru lucrătorii disponibilizați** sprijină persoanele care și-au pierdut locul de muncă din cauza schimbărilor structurale intervenite în practicile comerciale mondiale, a digitalizării, a automatizării și a tranziției către o economie cu emisii scăzute de dioxid de carbon;
- ☛ **Mecanismul de redresare și reziliență**, elementul central al **NextGenerationEU**<sup>4</sup>, este un instrument temporar de sprijinire a reformelor și a investițiilor întreprinse de statele membre pentru perioada 2020-2026, instrumente care prezumă o valoare totală de cca **357 miliarde Euro**. Mecanismul de redresare și reziliență are scopul de a atenua efectele pandemiei de COVID-19 și de a face economiile și societățile europene mai sustenabile și mai bine pregătite pentru provocările și oportunitățile tranziției digitale și celei verzi;
- ☛ **REACT-EU** (Asistența de redresare pentru coeziune) completează programele fondurilor structurale pentru perioada 2014-2020 și alocările pentru coeziune pentru perioada 2021-2027. Aceasta extinde măsurile de răspuns la criză și de recuperare a daunelor aduse ca reacție și urmare a pandemiei COVID-19;
- ☛ **SURE** (Sprijin pentru atenuarea riscurilor de șomaj într-o situație de urgență) a oferit asistență financiară statelor membre în timpul crizei provocate de pandemia de COVID-19, permițând scheme de șomaj tehnic sau măsuri similare pentru protejarea locurilor de muncă și a lucrătorilor;
- ☛ **Fondul pentru o tranziție justă** urmărește să atenueze costurile sociale și economice ale tranziției către o economie neutră din punct de vedere climatic, ajutându-i pe oameni să se adapteze pe o piață a forței de muncă în schimbare. Acesta ar fi un prim pilon al *Mecanismului pentru o tranziție justă*, care face parte din *Pactul verde european*.

<sup>4</sup> <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/ro/sheet/54/politica-de-ocupare-a-forței-de-munca>



Finanțat de  
Uniunea Europeană



Astfel, urmare celor tălmăcite și explicate în context, politica privind ocuparea forței de muncă și afacerilor sociale este una de context prioritar, respectiv sectorial deopotrivă. Progresele tehnologice, globalizarea și evoluția demografică influențează plener modul în care trăim și muncim. Respectiv, UE, implicit *via* Comisiei Europene la nivel executiv, propune și implementează politici și norme care să ajute Europa să facă față acestor provocări. Viziunea strategică în domeniu, coroborată cu finanțarea programatică ajută instituțiile publice și private să aplice și să amelioreze politicile sociale și de ocupare a forței de muncă, respectiv să finanțeze proiecte cu beneficii de valoare adăugată înaltă.

*Per se*, instrumentele de nivel instituțional ale UE, ce au mandat executiv și de aplicabilitate funcțională ale pieței muncii, sunt *Direcția Generală pentru Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune (DGOFMAS)*<sup>5</sup> a Comisiei Europene, direcție care formal ar avea similitudinea unui minister național în domeniu și mandatată cu elaborarea și implementarea de politici, proiecte și programe pe filiera de ocupare a forței de muncă. Respectiv, partea de activitate operațională, în mare parte, ar fi pe seama *Autorității Europene a Muncii*<sup>6</sup> (ELA), entitate cu misiunea de a asigura mobilitatea echitabilă a forței de muncă și sprijinul statelor membre în coordonarea sistemelor de securitate socială din UE. *Grosso modo*, sistemul european de reglementare și operaționalizare a pieței forței de muncă ar fi în cea mai mare parte adecvat și conform.

### Angajamente de context ale pieței muncii din Republica Moldova

Piața forței de muncă din Republica Moldova se află într-un constant proces de dezvoltare și schimbare, implicit în contextul procesului de integrare europeană care presupune ralierea normelor și legislației naționale la standardele europene în domeniu. Astfel, acest proces este coroborat și conectat cu întreg lanțul economic de producere, aprovizionare, prestare servicii și distribuție, elemente parte ce sunt puse-n aplicare de către subiecții pieței muncii ca atare, adică angajații. În linii mari, piața muncii autohtonă poate fi asociată cu o serie de schimbări și transformări de substanță, care în cea mai mare parte reflectă etapele tranziției din economia reală. Acestea au vizat în mare parte distribuția forței de muncă de la un sector la altul, cota-parte a angajaților pe sectoare în parte, nivelurile de venituri și salarii etc.

Respectiv, în cei peste trei decenii de independență au fost dezvoltate și operaționalizate o serie de componente cheie și de funcționare a pieței muncii, implicit cadrul legal și instituțional al acesteia. Inclusiv, au fost elaborate și implementate mai multe strategii și politici în domeniul ocupării forței de muncă. Astfel, elementele componente ale pieței muncii din cadrul UE, ca mobilitatea lucrătorilor, salariile, politică socială și de ocupare etc., constituie, în același timp, repere primare și de bună funcționalitate și operaționalitate în contextul conjuncturii pieței forței de muncă din Republica Moldova.

Implicit, și din punct de vedere instituțional și programatic aceasta s-ar plia pe o conjunctură în miniatură a celei din UE. Ministerul Muncii și Protecției Sociale (MMPS) este componenta strategică și de politici, similar DGOFMAS a Comisiei Europene, entitatea care trasează liniile directoare și dezvoltare ale pieței muncii. Instituțiile parte și dedicate ale acestuia, precum Agenția Națională pentru Ocupare a Forței de Muncă (ANOFM), Inspectoratul de Stat al Muncii (ISM), Inspectoratul Social de Stat (ISS) ș.a. sunt, *per se*, cele care-și au aplicabilitatea operațională în suportul la angajare și ghidare a forței de muncă, în protecția și sănătatea activității de muncă, controlul și suportul subdiviziunilor regionale de asistență socială etc. În general, activitatea funcțională a acestor instituții se pliază pe libera circulație a lucrătorilor, implicit pe piața internă, precum și pe dimensiunea politicilor sociale și de ocupare a forței de muncă stabilite la nivel strategic. Respectiv, așa precum la nivel programatic buna funcționalitate a pieței muncii la nivel de UE este corelată cu [Strategia Europeană de Ocupare a Forței de Muncă](#) (SEOFM), *Programul național pentru ocuparea forței de muncă pe anii 2022-2026* ar fi documentul strategic cheie care setează lucrurile pe filiera pieței muncii.

<sup>5</sup> <https://op.europa.eu/ro/web/who-is-who/organization/-/organization/EMPL>

<sup>6</sup> <https://www.ela.europa.eu/en>

De fapt, elementele în cauză sunt parte componentă a Planului Național de Aderare (PNA) a Republicii Moldova la UE, implicit a **capitolului 2**, intitulat - **Libera circulație a lucrătorilor** și **capitolului 19 - Politica socială și ocuparea forței de muncă**, componente a clusterului II și III ale acestuia.<sup>7</sup> Astfel, așa precum sistemul instituțional și de reglementare, *per se*, a UE este unul destul de extins și complex, elementele cheie ale acestuia din Republica Moldova ar fi de-o asemenea formă. Pe lângă multitudinea de documente strategice și de reglementare instituțională în domeniul ocupării forței de muncă, *Programul național pentru ocuparea forței de muncă pe anii 2022-2026*<sup>8</sup> ar fi acel document cadru de care s-ar orienta structurile cu atribuții funcționale de activitate pe dimensiunea pieței muncii din republica Moldova.

În linii mari, acesta este un document de politici publice în domeniul ocupării forței de muncă care vizează creșterea nivelului de ocupare a forței de muncă și sporirea accesului pe piața muncii pentru toți cei ce-și caută o activitate ca atare. Programul național derivă din Acordul de Asociere dintre Republica Moldova și UE, iar mai nou din PNA<sup>9</sup>, Programul de activitate al Guvernului „Moldova Vremurilor Bune”, care conține capitolul „Protecția socială și muncă”, ce prevede promovarea ocupării forței de muncă și diminuarea discriminării pe piața muncii, și din Strategia națională de dezvoltare (SND) „Moldova Europeană 2030”. Respectiv, *per se*, atât partea strategică, precum și cea operațional-instituțională, ce-și are aplicabilitate pe filiera pieței și ocupării forței de muncă, este asigurată pentru o funcționalitate optimă a domeniului.

Astfel, instituția abilitată de nivel strategic prin elaborare și coordonare de politici în domeniul ocupării forței de muncă este Ministerul Muncii și Protecției Sociale (MMPS) anume, iar în spectrul operațional și de implementare a acestor politici sunt Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă (ANOFM) și Inspectoratul de Stat al Muncii (ISM), implicit. De fapt, atribuțiile primei sunt să asigure implementarea politicii în domeniul promovării ocupării forței de muncă, migrației forței de muncă și asigurării de șomaj. ANOFM este de fapt instituția statului ce are drept scop corelarea cererii și ofertei de forță de muncă, prin oferirea informațiilor privind piața muncii, consilierea pentru angajarea, ghidare în carieră, gestionarea măsurilor active și pasive de pe piața muncii. Respectiv, ultimele date și statistici privind angajarea în câmpul muncii a populației denotă din partea acesteia că de la începutul anului 2025 au fost angajate în câmpul muncii cu suportul ei peste 16 mii persoane care erau în căutarea unui job<sup>10</sup>. Prin urmare, buna, utila și adecvata activitate a agenției din ultima perioadă este incomparabilă cu cea din anii precedenți.

Pe de altă parte, Inspectoratul de Stat al Muncii este autoritatea administrativă în subordinea MMPS, care de fapt asigură aplicarea legii în domeniul raporturilor de muncă, securității și sănătății în muncă și exercită controlul respectării acestor raporturi de către întreprinderi, instituții și organizații de orice tip de proprietate și formă juridică de organizare, precum și al autorităților administrației publice centrale și locale. Or, în activitatea sa operațională, Inspectoratul se ghidează de Codul muncii, Legea privind ISM, Legea privind controlul de stat asupra activității de întreprinzător, alte acte normative și tratate internaționale la care Republica Moldova este parte. Astfel, la început de 2023, a fost inițiată o reformă structurală complexă de combatere a muncii nedeclarate și sub-declarate, implicit prin modernizarea și creșterea eficienței ISM. Pe lângă inițiativele de schimbare structurală, reforma instituțională face parte, deopotrivă, din eforturile statului de reducere a economiei informale, măsuri prevăzute în *Programul Național de Ocupare a Forței de Muncă pentru anii 2022-2026*<sup>11</sup>. Mai mult, obiectivul specific numărul 2 al programului vizează reducerea ocupării informale de la cca 23% în 2021 la 19% (cu 4 p.p) în 2026.

<sup>7</sup> <https://old.gov.md/ro/advanced-page-type/2025-2029-national-programme-accession-republic-moldova-eu>

<sup>8</sup> <https://social.gov.md/wp-content/uploads/2023/04/Programul-national-de-ocupare-a-forței-de-munca-2022-2026.pdf>

<sup>9</sup> Ibidem.

<sup>10</sup> <https://www.anofm.md/index.php/ro/node/21102>

<sup>11</sup> Ibidem.

Bunăoară, atunci când demarase reforma instituțională, ISM depista în jur de 100 cazuri de muncă nedeclarată anual. Or, actualmente aceasta identifică câteva mii de asemenea cazuri<sup>12</sup>, aplicând sancțiuni atât angajaților identificați fără contract de muncă, cât și angajatorilor care recurg evaziuni de fiscalitate salarială și plată a contribuțiilor sociale de stat obligatorii. Mai mult, la începutul anului 2025, MMPS și ISM, cu sprijinul Organizației Internaționale a Muncii, au lansat platforma [www.lucrezlegal.md](http://www.lucrezlegal.md), via căreia angajații pot raporta gratuit și instant cazurile de muncă nedeclarată, respectiv pot solicita suportul autorităților în acest sens. Astfel, în scopul diminuării ponderii muncii informale în economia, autoritățile și partenerii sociali ar trebui să-și fortifice inițiativele, inclusiv printr-o colaborare mai sinceră și deschisă implicit printr-o digitalizare a controalelor și implementare a registrelor electronice de evidență.

Totodată, ca și majoritatea statelor din regiune, Republica Moldova a suferit de o hemoragie de capital uman de-a dreptul atipică de-a lungul anilor, iar factorul emigrării masive și-a pus amprenta și asupra pieței muncii, respectiv a calității factorului uman și altor elemente de adaptabilitate a acestuia pe piață. Respectiv, fenomenul în sine îndeamnă să se intervină cu soluții ce ar atenua într-o oarecare măsură breșele și efectele negative care se răsfrâng și asupra pieței muncii, inclusiv printr-o redistribuire rațională a resurselor, coroborată cu cea creștere de productivitate, implicit salarială. Respectiv, cei mai elocvenți indicatori care caracterizează piața muncii sunt anume salariile sau nivelul acestora și șomajul sau nivelul de ocupare a forței de muncă. Or, o radiografie telegrafică a acestora pentru unele țări din regiune poziționează Republica Moldova nu în cel mai nefavorabil tablou situațional. Mai mult, nivelul de încadrare sau ocupare, respectiv rata șomajului, chiar este cel mai bun prin comparație (**figura 2**), fapt ce indică că lucrurile merg într-o direcție corectă și adecvată.

**Figura 2. Salariul mediu brut și rata inflației în unele state din regiune, 2025 est.**

	Salariul mediu brut, euro	Rata șomajului, %
<b>Austria</b>	3 300	5,9
<b>Estonia</b>	2 120	7,8
<b>Polonia</b>	1 980	5,5
<b>România</b>	1 450	5,8
<b>Bulgaria</b>	1 335	4,1
<b>Serbia</b>	1 275	8,3
<b>Albania</b>	850	8,5
<b>Republica Moldova</b>	<b>825</b>	<b>4,4</b>
<b>Macedonia de N</b>	725	11,5
<b>Ucraina</b>	515	12,2

Sursa: Open source data, <https://ec.europa.eu/eurostat>, Birourile de statistică ale statelor specificate

Astfel, marea provocare demografică, similară mai multor state din regiune, reclamă politici la nivel național, implicit prin continuarea reformelor de pe piața muncii, creșterea calificărilor, recalificărilor și mobilității forței de muncă, precum și acțiuni plene de reducere a sub-ocupării, a muncii informale etc., și care într-un final ar genera acele creșteri de venituri salariale coroborate cu reducerea ratei de șomaj și creșterea ratei de ocupare. Cert este că piața muncii din Moldova va trece printr-o serie de schimbări vizibile, influențate de factori globali și locali. Astfel, tendințele din domeniu, indică clar cum tehnologia, schimbările economice și așteptările candidaților și angajaților vor redefini modul în care se lucrează și recrutează forța de muncă.

### În loc de concluzii și recomandări

- ➔ analiză succintă a pieței muncii indică că tot mai multe angajări se bazează pe Soft Skills, astfel datele statistice arată că cca 40% din totalul de anunțuri de angajare nu cer o anumită experiență de lucru obligatorie. Aceasta înseamnă că mai mult de 1/3 din joburi sunt accesibile tuturor, inclusiv tinerilor specialiști;

<sup>12</sup> <https://radiomoldova.md/p/58497/record-5-200-de-cazuri-de-munca-nedeclarata-depistate-in-doar-opt-luni>



Finanțat de  
Uniunea Europeană



- ➔ În ultimii ani s-a înregistrat o dinamică destul de pozitivă în ceea ce privește remunerarea. Astfel, mediu salariul mediu brut pentru 2025 este de peste 16 mii lei, înregistrând o creștere comparativă cu 2023 cu peste 30%;
- ➔ Tinerii tot mai ușor își vor găsi un loc de muncă în Moldova, inclusiv tendința la nivel global indică o creștere a numărului de joburi pentru *blue collar*, iar șomajul în rândul tinerilor este în continuă scădere;
- ➔ Angajatorii în continuare vor fi în goană după specialiști. O prioritate strategică pentru companii va fi retenția și atragerea personalului, inclusiv din străinătate. Or, observăm deja în cafenele, cleaning, agricultură angajați din India și alte țări asiatice;
- ➔ Companiile vor reduce bugetele pentru întreținerea echipelor ce nu țin direct de productivitatea companiei, rentabilitatea operațională etc.;
- ➔ Finalmente, vom avea Provocări dar și Oportunități. Angajatorii și candidații vor trebui să regândească modul în care colaborează, încercând să navigheze împreună printr-un peisaj tot mai tehnologic și dinamic.