
Republica Moldova

PROGRAM DE ȚARĂ PRIVIND MUNCA DECENTĂ

2016 - 2020

Cuprins

Introducere.....	3
I. Situația actuală din perspectiva Muncii Decente	3
1.1 Contextul socio-economic.....	3
1.2 Ocuparea forței de muncă și piața muncii	5
1.3 Condiții de muncă	7
1.4 Protecția socială	8
1.5 Dialogul social.....	9
1.6 Standarde Internaționale de Muncă	10
II. Lecții însușite din cooperarea anterioară.....	11
III. Prioritățile Programului de Țară.....	11
Prioritatea1: Promovarea ocupării forței de muncă și a unui mediu favorabil pentru dezvoltarea durabilă a întreprinderilor.....	12
Rezultatul 1.1: Un cadru legal și de reglementare mai bun pentru dezvoltarea întreprinderilor	12
Rezultatul 1.2: Dezvoltarea capitalului uman și politici de ocupare consolidate.	13
Rezultat 1.3: Un sistem de informare privind piața muncii mai bun, ajustat la standarde internaționale de statistică a muncii.....	14
Prioritatea 2: Consolidarea instituțiilor de stat și a partenerilor sociali pentru un dialog social eficient.....	14
Rezultatul 2.1: Un cadru legal și instituțional mai bun pentru dialogul social național, teritorial și de ramură.....	14
Rezultatul 2.2: Mecanisme de consultări și negocieri colective mai bune	15
Rezultatul 2.3: Un sistem de inspecție a muncii mai eficient	15
Rezultatul 2.4: Capacitățile partenerilor sociali sunt consolidate.....	16
Prioritatea 3: Protecție socială și condiții de muncă mai bune.....	17
Rezultatul 3.1: Politici privind salariul/veniturile salariale consolidate și sensibile la gen .	17
Rezultatul 3.2: Reformarea sistemului de securitate sociala pentru o mai bună sustenabilitate, conformare și cuprindere	17
Rezultatul 3.3: Un cadru legal mai bun pentru prevenirea și compensarea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale	18
IV. Management și implementare.....	19
V. Monitorizarea performanței și aranjamente de evaluare	20

Introducere

Scopul primar al Organizației Internaționale a Muncii (OIM) este de a promova, pentru femei și bărbați, oportunități de angajare în munca decentă și productivă, în condiții de libertate, echitate, securitate și demnitate umană. Obiectivele principale ale organizației urmăresc promovarea drepturilor la locul de muncă, încurajarea oportunităților de muncă decentă, îmbunătățirea protecției sociale și consolidarea dialogului social. OIM lucrează în strânsă colaborare cu guverne, organizații sindicale și organizații patronale, pentru a acorda creșterii economice și competitivității un caracter social durabil și favorabil incluziunii, răspunzând astfel la cele mai importante aspirații ale femeilor și bărbaților: venit echitabil, siguranță la locul de muncă și protecție socială pentru ei și familiile lor, perspective mai bune de dezvoltare și integrare socială, egalitate de șanse și tratament pentru femei și bărbați, libertate de exprimare a preocupărilor, inclusiv, oportunitatea de a relaționa și de a participa, în mod colectiv, la luarea deciziilor care le influențează nemijlocit viața.

Programul de Țară privind Munca Decentă (PȚMD) promovează munca decentă, atât ca pe o componentă-cheie a politicilor de dezvoltare, cât și ca obiectiv al politicii naționale a guvernului și a partenerilor sociali. Programul de Țară privind Munca Decentă reprezintă un cadru de planificare pe termen mediu, care ghidează activitatea OIM într-o țară, în conformitate cu prioritățile și obiectivele convenite cu constituenții tripartiți.

Programul de cooperare, prioritățile și rezultatele sale scontate, sunt convenite în urma unui amplu proces de consultări tripartite cu constituenții OIM din țară. Prioritățile strategice și rezultatele stabilite vor fi monitorizate pe parcursul anilor 2016–2020, ca și acțiune comună a autorităților și partenerilor sociali din Republica Moldova și Organizația Internațională a Muncii. Programul ține cont de agendele de dezvoltare naționale și internaționale, cum ar fi Cadrul de Parteneriat: Organizația Națiunilor Unite — Republica Moldova pentru 2013-2017, Strategia Națională de Dezvoltare „Moldova 2020” și Acordul de Asociere Republica Moldova-Uniunea Europeană.

Documentul de față include o descriere a contextului socio-economic, câteva referiri la lecțiile însușite anterior, o strategie de intervenții și un model logic care detaliază intervențiile respective. Progresul înregistrat în realizarea priorităților PȚMD va fi monitorizat pe tot parcursul implementării acestuia.

I. Situația actuală din perspectiva Muncii Decente

1.1 Context socio-economic

Secetele mari din anul 2012 și cererea externă redusă au aruncat Republica Moldova într-o letargie economică îngrijorătoare. Cu toate acestea, situația generală s-a îmbunătățit în 2013, datorită recoltei bune din agricultură și creșterii constante a consumului privat, bazat în mare parte pe remitențe. În prima jumătate a anului 2014, economia Republicii Moldova a urmărit același trend ascendent, în pofida restricțiilor comerciale impuse de Rusia, a crizei de securitate din Ucraina și recuperării economice lente în țările membre ale Uniunii Europene. Sectorul servicii a continuat să fie motorul economiei.

Creșterea robustă, de 10 la sută, în investițiile fixe în anii 2013–2014 a fost determinată de cheltuieli mai mari de capital public, predominant în proiecte de infrastructură, inclusiv cu sprijinul substanțial al partenerilor de dezvoltare. Cu toate acestea, investițiile străine directe s-au redus semnificativ în 2013 și 2014, marcate fiind și de agravarea riscurilor regionale. Consumul privat a crescut moderat în anul 2014, cu 2,9 la sută, drept consecință a diminuării fluxului de remiteri în a doua jumătate a anului 2014. Creșterea PIB-ului a încetinit în ultimul trimestru al anului 2014, reducând creșterea anuală până la 4,6 la sută, respectiv, la mai puțin de jumătate din ritmul stabilit în 2013¹, continuând scăderea în 2015. Deficitul comercial a crescut cu 2,8 la sută, comparativ cu anul precedent. O redresare modestă a PIB-ului, de aproximativ 1,5 la sută, este prognozată în 2016².

Remiterile din țările spațiului CSI și cele membre UE s-au diminuat, ca urmare a creșterii economice reduse în aceste țări, fapt care a propulsat deficitul contului curent până la 5,7 la sută din PIB. Scăderea remiterilor, asociată cu deprecierea rublei rusești, pune presiune mare pe moneda locală. Din luna septembrie a anului 2014 până în luna martie a anului 2015, leul moldovenesc a pierdut peste o cincime din valoarea sa în raport cu dolarul S.U.A. Drept consecință, rata anuală a inflației a crescut până la 13 la sută. Rezervele valutare au scăzut cu un sfert, până la 1.8 miliarde de dolari S.U.A.

Banca Națională a Moldovei (BNM) a răspuns la creșterea inflației cu politici monetare înăsprite. Aceasta a mărit rata politicilor monetare de patru ori, ajungând la 13,5 la sută, pentru a compensa riscurile și incertitudinile. Cadrul de țintire a inflației a servit bine politicilor BNM, dar succesul său în continuare, poate fi pus la îndoială.

Consolidarea fiscală este neuniformă și slăbită de cicluri politice³, fiind expusă considerabil presiunii sociale, fenomenului de îmbătrânire a populației, cheltuielilor ineficiente, descentralizării, acumulărilor ineficiente de la instituțiile publice și costurilor bancare mari.

Problemele economice din Rusia și Ucraina, transparența redusă în sectorul bancar (statul a suportat pierderi mari în anii 2014 și 2015) rămân printre principalele provocări pentru politicile naționale. Fondul Monetar Internațional, Banca Mondială și Comisia Europeană au semnalat cu regularitate asupra provocărilor-cheie și a riscurilor din sectorul financiar al Republicii Moldova. Dificultatea percepută în promovarea reformelor credibile s-a soldat cu decizia partenerilor de dezvoltare de a sista provizoriu suportul bugetar direct (9.12 la sută din veniturile totale, în anul 2015). Bugetul de stat al anului 2015 a fost ajustat, pentru a face față acestor noi constrângeri.

Reforme profunde, de natură culturală, structurală și instituțională, sunt cruciale pentru eforturile Republicii Moldova de atingere a unui nou nivel economic și competitiv⁴, bazat pe tehnologii și cunoaștere, fapt care să ducă la o creștere echitabilă, la justiție socială și ocupare decentă a forței de muncă⁵.

¹ http://www.statistica.md/public/files/publicatii_electronice/Raport_trimestrial/Raport_2014_rom

² Moldova, Actualizare Economică, Banca Mondială, aprilie 2015.

³ În anul 2014 deficitul fiscal a fost de 1,8% din PIB.

⁴ Moldova este pe locul 87 din 144, în anul 2014, conform Indexului Competitivității Globale, și, pe locul 83, conform Indexului Doing Business. Cele mai slabe rezultate se înscriu în domeniul: 1. autorizații în construcții; 2. comerțul transfrontalier și 3. achitarea impozitelor.

⁵ În pofida progreselor remarcabile în reducerea sărăciei (de la 34 la sută, în 2006, la 17.5 la sută, în 2014, deși cu mari disparități între zonele rural și urban), Republica Moldova continuă să înregistreze unul din cei mai mici Indicatori ai Dezvoltării Umane (IDU) în regiune (0,663 puncte în 2014). IDU, ajustat la inegalitate, se adâncește și mai mult și ajunge la 12.0 la sută, față de

Republica Moldova și-a asumat un angajament solid de accelerare a dezvoltării țării, atât prin investiții în capital fizic cât și în capital uman, dezvoltare bazată pe cunoaștere, tehnologii moderne și conforma cu prioritățile stabilite în *Strategia Națională de Dezvoltare "Moldova-2020"*, cu obligațiile internaționale asumate, *Acordul de Asociere (AA)* cu Uniunea Europeană, și prevederile *Acordului de Liber Schimb Aprofundat și Cuprinzător (ALSAC)*.

1.2 Ocuparea forței de muncă și piața muncii

Populația Republicii Moldova este în descreștere și în proces de îmbătrânire. Ponderea copiilor sub vârsta de 15 ani în totalul populației a scăzut de la 19.8 până la 16.0 la sută, în anii 2004–2014, în timp ce în aceeași perioadă, ponderea populației cu vârsta de 55 de ani și mai mult a crescut de la 17.4 la 22.6 la sută. Sărăcia din zonele rurale, declinul ocupării, redresarea economică modestă și neîncrederea populației în instituțiile statului, au încurajat emigrarea populației, atât a femeilor cât și a bărbaților, preponderent de vârstă reproductivă, subminând astfel perspectivele demografice ale țării.

Rata de ocupare în Republica Moldova este printre cele mai scăzute în Europa și Asia Centrală, fiind marcată considerabil și de rata de participare joasă a forței de muncă, în scădere continuă de la 53 până la 41 la sută, în ultimii zece ani, puțin mai mare pentru bărbați (44,1 la sută) decât pentru femei (38,6 la sută). Ratele de participare a forței de muncă, pentru ambele sexe, se reduc substanțial după vârsta de 54 ani, parțial din cauza pensionării anticipate voluntare, dar și ca urmare a discriminării de vârstă la locul de muncă. În toate grupurile demografice sunt irosiți ani mulți de viață activă.

Rata de ocupare a femeilor tinere, cu vârsta cuprinsă între 25 și 34 ani, este mult mai mică decât cea a bărbaților din aceeași categorie de vârstă. Pentru ca femeile sunt cuprinse în măsura mai mare în lucrări casnice neremunerate și responsabilități familiale, accesul egal al lor la munca remunerată este limitat. Acest fapt sugerează că femeilor tinere le este dificil să reconcilieze responsabilitățile familiale și creșterea copiilor cu sarcinile la locul de muncă. Timpul alocat de către femei unei munci neremunerate constituie 4,9 ore pe zi, pe când cel al bărbaților, este de doar 2,8 ore⁶. Diferența de remunerare pentru femei și bărbați, lipsa de acces la infrastructuri de îngrijire pentru copii, de calitate și la prețuri accesibile, drepturile limitate de proprietate, accesul redus la finanțare pentru inițierea propriei afaceri, de rând cu atitudinile patriarhale în societate, reduc oportunitățile de angajare pentru femei. Ponderea femeilor-antreprenor, nivel național, este de doar 27%, aceasta fiind semnificativ mai mică în mediul rural (14,9%).

Rata joasă de participare a forței de muncă se explică, în mare parte prin emigrare (în timp ce migrația internă este mai puțin de 20%). Potrivit statisticilor oficiale, în 2013 aproximativ 14 la sută dintre bărbații și 8 la sută dintre femeile de vârstă activă erau angajați sau se aflau în căutarea unei munci peste hotare. Această tendință este deosebit de pronunțată în rândul tinerilor. Mulți bărbați tineri, cu vârstă cuprinsă între 15 și 24 de ani, preferă să lucreze mai curând în străinătate decât în economia națională.

Productivitatea muncii în Republica Moldova este printre cele mai joase în regiune, reflectând o tranziție incompletă de la economia planificată, realitate marcată de situația în sectorul agricol, ocuparea informală înaltă, precum și de provocările asociate nivelului de educație și competențe. Jumătate din populația Republicii Moldova se regăsește în zona rurală și un sfert

10.6 la sută, care constituie media regională a țărilor cu cele mai mici și mai inegal distribuite venituri. Indicele Gini este de 33,0, din în 2012, iar veniturile celor mai instariti sunt de 10 ori mai mari decât veniturile celor mai sărace pături ale populației.

⁶ Ancheta privind utilizarea timpului, BNS, 2013.

din populația ocupată lucrează în agricultură, sector cu o productivitate joasă. Productivitatea scăzută este omniprezentă și în afara agriculturii. Un studiu recent al Confederației Naționale a Patronatului din Moldova (CNPM) arata ca mai mult de 40 la sută din firmele moldovenești indică faptul că anumite competențe profesionale au devenit o constrângere severă pentru creșterea economică⁷. Această realitate este, printre altele, un rezultat al decalajului dintre sistemul educațional și necesitățile pieței muncii. Astfel, un sistem de educație vocațională mai bun și dezvoltarea competențelor prin intermediul schemelor de ucenicie este absolut necesară pentru sporirea productivității muncii și a ratei de ocupare.

Rata șomajului este destul de mica în Moldova, 5 la sută în 2014, cu toate acestea șomajul în rândul tinerilor cu vârsta cuprinsă între 15 și 24 ani este o problemă, atingând nivelul de 12 la sută. În zonele rurale șomajul se concentrează în rândurile populației tinere, în timp ce în zonele urbane acesta se regăsește în toate grupurile de vârstă.

În Republica Moldova situația persoanelor cu dizabilități este una precară. Datele statistice arată că această categorie a populației are acces limitat la piața muncii și, drept consecință, are un nivel de viață sub pragul sărăciei. În pofida eforturilor naționale de a include persoanele cu dizabilități pe piața muncii, rata de ocupare a acestora este foarte mică. Evaluarea dizabilității, transferul de accente de la evaluarea funcțională la cea socială, este prioritară în ciclul de reforme privind ocuparea și protecția socială în Republica Moldova.

Ocuparea informală este o trăsătură proeminentă a pieții muncii în Republica Moldova. În anul 2013 dimensiunea economiei neobservate a fost estimată la 23,1 la sută din PIB. În același an 30,9 la sută din populația ocupată (34,1 la sută bărbați și 27,1 la sută femei) a avut un loc de muncă informal. Ocuparea informală este cea mai răspândită în agricultură, urmată de comerț și de sectoarele hoteliere, restaurante și construcții. Pe grupuri de vârstă, ocuparea informală este înaltă în rândurile tinerilor (segmentul 15–24 ani), în special, a celor cu un nivel de educație jos (studii primare și secundare), precum și în rândul absolvenților școlilor profesionale de rând cu populația fără studii. Practica muncii nedeclarate, inclusiv plata salariilor "în plic", este răspândită pe larg în Republica Moldova. Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei a estimat faptul că 57 la sută din populația ocupată nu a raportat pe deplin salariile în 2010 și că valoarea quantumurilor nedeclarate s-a ridicat la 5,7 miliarde euro, adică 29,6 la sută din remunerarea totală sau 13 la sută din PIB.

Republica Moldova s-a angajat să reducă economia informală prin punerea în aplicare a unui Plan Național de Acțiuni în vederea reducerii economiei informale (gri), adoptat în anul 2011, care stabilește obiective și acțiuni de combatere a muncii nedeclarate, a salariilor sub-raportate în scopul evaziunii fiscale. Guvernul Republicii Moldova și partenerii sociali au aplicat diverse politici inovatoare pentru a promova, de rând cu altele, cultura de conformitate, pentru a încuraja tranzacțiile electronice și limitarea plăților în numerar.

OIM a asistat guvernul și partenerii sociali în vederea tranziției lucrătorilor și întreprinderilor către economia formală, respectând, în același timp, drepturile fundamentale ale lucrătorilor și oportunitățile economice de asigurare a veniturilor, a mijloacelor de trai și a spiritului antreprenorial. A fost efectuată o evaluare amplă și s-au diagnosticat factorii, caracteristicile, cauzele și circumstanțele informalității, au fost oferite recomandări pentru redresarea situației. Acestea vor contribui la o mai bună informare în procesul de proiectare și implementare a cadrului legal și normativ, a politicilor și altor măsuri menite să faciliteze tranziția la economia

⁷ <http://www.cnpm.md/doc.php?l=ro&idc=58&id=224&t=/Publicatii/Constrangeri-Majore-asupra-Mediului-de-Afaceri-din-R-Moldova>

formală. OIM și constituenții din Republica Moldova au lansat o campanie națională de sensibilizare cu privire la promovarea ocupării formale și reducerea muncii nedecarate în Republica Moldova. OIM susține constituenții săi în efortul de formulare și implementare a politicilor naționale de ocupare aduse în conformitate cu Convenția privind Politicile de Ocupare a Forței de Muncă, 1964 (nr. 122). Acestea combină măsurile de stimulare cu efortul de conformare legală și de reducere a informalității, de rând cu tranziția la economia formală prin extinderea progresivă a schemelor de securitate socială, protecție a maternității, veniturilor și condițiilor decente de muncă pentru toți lucrătorii din economia informală.

Strategia națională de dezvoltare "Moldova 2020" își propune trecerea de la un model bazat pe consum și remiteri la unul orientat spre producție și export pentru a reduce vulnerabilitatea economiei și a crea noi locuri de muncă. Îmbunătățirea mediului de afaceri și facilitarea accesului la finanțare sunt doi dintre pilonii centrali ai strategiei. Evaluările curente identifică, totuși, o gamă largă de constrângeri care vizează dezvoltarea business-ului privat în Republica Moldova, printre acestea fiind: instabilitatea politică, povara fiscală, concurența nelocală (în special în raport cu întreprinderile mici și micro), infrastructura fizică neadecvată, lipsa de forță de muncă calificată⁸.

Statistica muncii din Republica Moldova a fost îmbunătățită pentru a facilita deciziile de reformă privind gestionarea migrației de muncă, ocuparea tinerilor, munca informală, sănătatea și securitatea în muncă (SSM), etc. Profilul de Țară privind Munca Decentă⁹ a fost elaborat pentru a monitoriza și evalua progresele înregistrate în domeniul muncii decente în aspecte importante cum ar fi: oportunitățile de angajare, veniturile și munca productivă, timpul de lucru, reconcilierea responsabilităților profesionale cu cele familiale, SSM, securitatea socială și dialogul social.

1.3 Condiții de muncă

Veniturile adecvate și munca productivă sunt aspecte-cheie ale muncii decente și ale justiției sociale. Salariile alcătuiesc o proporție semnificativă în veniturile gospodăriilor casnice și, prin urmare, sunt cruciale pentru reducerea sărăciei. Republica Moldova a stabilit un cadru legal și instituțional pentru promovarea veniturilor adecvate și a muncii productive. Cu toate acestea diferențele de remunerare persistă, venitul femeilor reprezentând doar 87% din cel al bărbaților¹⁰.

Deși în ultimul deceniu veniturile salariale au crescut cu circa 14 la suta anual, acestea sunt încă prea mici pentru a asigura cetățenilor un trai decent, și aceasta pentru că salariul mediu pe economie, spre exemplu, este de două ori mai mare decât minimumul de existență. Salariul minim în sectorul public în 2015 a fost de 1.000 MDL (aproximativ 55 \$ SUA), însemnând cam 60 la sută din minimumul de existență, în timp ce salariul minim în sectorul privat a fost de 1900 MDL (aproximativ, 100 \$ SUA). În cele din urmă, deși nivelul de sărăcie a celor ce muncesc a scăzut, acesta rămâne totuși destul de înalt, cam 15 la suta în 2014.

Republica Moldova dispune de un cadru legal și instituțional de promovare a timpului de muncă și a duratei concediului anual plătit, acestea fiind conforme cu standardele internaționale. Pentru a atinge un nivel optim de muncă decentă în acest domeniu, este

⁸ CNPM, "Constrângeri-cheie privind mediul de afaceri din Moldova", Chisinau, 2013.

<http://www.cnpm.md/lib.php?l=ro&idc=58&t=Publicatii>

⁹ "Profil de Țară privind Munca Decentă în Republica Moldova", Budapesta, ILO, 2013.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dereports/---integration/documents/publication/wcms_424048.pdf

¹⁰ <http://www.worldbank.org/en/country/moldova/publication/briefing-book>

necesară reducerea numărului de persoane care lucrează peste program, dar și a celor sub-ocupați, indicatori neschimbați în ultimii zece ani.

Cadrul legal în Republica Moldova a fost ajustat pentru o mai bună reconciliere a vieții profesionale cu cea de familie. Cu toate acestea, rata femeilor neangajate, ca urmare a responsabilităților familiale a crescut în ultimul deceniu (constituind 10,9 % în 2012), pe când ponderea bărbaților a rămas aceeași (0,4 % în 2012). Republica Moldova își propune să examineze oportunitatea ratificării Convenției OIM privind Lucrătorii cu Responsabilități Familiale, 1981 (nr. 156). Alinierea legislației naționale la Convențiile OIM și Directivele UE în materie de egalitate și non-discriminare este esențială pentru abilitarea femeilor.

1.4 Protecția socială

În contextul recesiunii economice și îmbătrânirii populației, Republica Moldova se confruntă cu sarcina, deloc ușoară, de menținerea unui sistem de protecție socială viabil și funcțional, apt să asigure asistența medicală primară și un venit asigurat pentru toți cetățenii săi.

Deși Republica Moldova demonstrează o cuprindere largă în sistemul de asigurări sociale a lucrătorilor angajați formal, pot fi atestate anumite decalaje, totuși. Constituenții tripartiți din Moldova recunosc munca nedeclarată drept una dintre cele mai grave probleme pe piața muncii, un obstacol real în instituirea unui sistem cuprinzător de securitate socială. Mai mult ca atât, asigurarea socială a lucrătorilor agricoli este una deficitară, ca urmare a contribuțiilor voluntare la sistem.

Cuprinderea în sistem trebuie, în același timp, să fie însoțită de majorarea quantumului prestațiilor și a unei mai bune finanțări a sistemului. În Strategia Națională de Dezvoltare "Moldova 2020" și în Acordul de Asociere cu UE, Guvernul Republicii Moldova se angajează să reformeze întregul sistem de protecție socială, pentru a asigura sustenabilitatea acestuia, de rând cu un nivel de viață decent după pensionare pentru toate categoriile de persoane, atât bărbați cât și femei, lucru indispensabil pentru o coeziune socială.

În Republica Moldova sistemul de pensii joacă un rol determinant în reducerea sărăciei populației în vârstă, pensia fiind de cele mai multe ori principala sursă de venit de la momentul pensionării. Vulnerabilitatea sistemului de pensii în Moldova generează un nivel jos al prestațiilor. În anul 2013 rata de înlocuire a pensiei medii pentru limită de vârstă a fost de 28 la sută din salariul mediu și, respectiv, cea mai mică din Europa. Formula actuală de pensii necesită măsuri urgente de intervenție pentru a preveni declinul continuu al prestațiilor pe termen mediu și lung.

Reformele sistemului de securitate socială sunt inevitabile pentru asigurarea durabilității lui. El urmează să fie un generator important de venituri și asistență medicală. Conform Recomandării OIM privind Soclurile de Protecție Socială, nr. 202 (an. 2012), crearea unor niveluri minime de protecție socială, corelate cu standarde minime internaționale, ar putea asigura un nivel adecvat al prestațiilor.

Lipsa protecției sociale se regăsește și printre provocările cu care se confruntă lucrătorii migranți din Republica Moldova, în mare parte din cauza lipsei unor instrumente adecvate de coordonare cu țările-gazdă menite să asigure egalitate de tratament și promovarea drepturilor de securitate socială pentru lucrătorii migranți. OIM a sprijinit Guvernul Republicii Moldova în efortul de soluționare a problemei prin negocierea și punerea în aplicare a acordurilor bilaterale de securitate socială. Drept rezultat, Republica Moldova a semnat recent acorduri

bilaterale cu Ungaria, Polonia, Austria și Lituania. Guvernul depune efort continuu și pentru negocierea acordurilor similare cu Grecia, Italia, Germania, Franța, Belarus și Canada.

În conformitate cu Convențiile OIM și Directivele UE, Republica Moldova a stabilit un cadru legal și instituțional de promovare a programelor de Sănătate și Securitate în Muncă (SSM). Totuși, deși angajatorii și lucrătorii au întreprins acțiuni care s-au soldat cu reducerea numărului accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, deficiențe încă mai există în sistemul de securitate și sănătatea ocupațională. Activitatea Inspectoratului de Stat al Muncii se confruntă cu restricții impuse de Legea privind controlul statului asupra activității de antreprenariat (lege nr.131 din 2012). Conform acestei legi, vizitele inspectorilor de muncă la unitățile economice sunt limitate la o singură vizită pe an. Angajatorul urmează să fie informat cu cinci zile înainte despre vizita care urmează. Restricțiile prevăzute de Legea nr. 131 contravin articolelor 12 și 16 din Convenția OIM privind Inspectia Muncii, 1947 (nr. 81). Acest fapt a fost constatat de către comitetul tripartit, instituit în scopul examinării reclamației privind pretinsa încălcare *de către Republica Moldova a prevederilor Convenției nr. 81 și prezentată în conformitate cu articolul 24 din Constituția OIM. Raportul acestui comitet a fost aprobat de către Consiliul de Administrație al OIM în luna martie, 2015 (GB.323/INS/11/6).*

1.5 Dialogul social

Republica Moldova a ratificat Convenția privind Libertatea Sindicală și Apărarea Dreptului Sindical 1948 (nr. 87), Convenția privind Aplicarea Principiilor Dreptului de Organizare și Negociere Colectivă, 1949 (nr. 98), Convenția privind Negocierile Colective, 1981 (nr. 154), precum și Convenția cu privire la Consultările Tripartite (Standard Internațional al Muncii), 1976 (nr. 144).

Au fost instituite câteva organe de reglementare a relațiilor industriale și promovare a dialogului social, în conformitate cu articolul 25 din Codul Muncii și anume: Comisia Națională pentru Consultări și Negocieri Colective (CNCNC), nivel național, formată din 18 membri și 18 membri-supleanți, delegați de partenerii sociali și guvern în bază de paritate. Au fost formate comisii similare la nivel de ramură și teritoriu. Comisii de dialog social între angajatori și reprezentanții aleși ai lucrătorilor sunt stabilite la nivel de întreprindere. Mandatul acestor comisii este să negocieze contracte colective de muncă la nivel de unitate și să anticipeze, iar în caz de necesitate să atenueze situațiile conflictuale.

CNCNC este un organ de consultări și de negocieri colective. El oferă avize și opinii care depășesc aspectele legate de muncă și ocupare. Guvernul este obligat să solicite avizul CNCNC în subiecte legate de reglementarea relațiilor de muncă, ocuparea forței de muncă, asigurările sociale și sănătatea și securitatea în muncă. Până în prezent, CNCNC a încheiat cincisprezece Convenții Colective, nivel național, printre care cele cu privire la timpul de muncă și odihnă, munca copiilor, privind modelul contractului individual de muncă, și altele.

Deși în ultimii trei ani au fost înregistrate progrese semnificative, CNCNC se confruntă cu o serie de provocări ce țin de influența și impactul avut asupra proceselor de elaborare a cadrului legislativ și de politici. Anumite legi și norme social-economice au fost adoptate fără consultările prealabile cu CNCNC. Dialogul social tripartit la nivel de teritoriu este subdezvoltat. Au fost instituite treizeci și trei comisii teritoriale pentru consultări și negocieri colective, dar acestora le lipsește o viziune clară în ceea ce privește rolul lor și perspectivele de dezvoltare.

Cât privește instituțiile de dialog social bipartit, lipsa partenerilor sociali organizați, îndeosebi a organizațiilor patronale în anumite sectoare, împiedică dezvoltarea negocierilor colective și

încheierea contractelor colective la acest nivel. Mai mult ca atât, potrivit Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei, responsabil de înregistrarea convențiilor colective ramurale, în multe cazuri aceste acorduri pur și simplu reproduc legea.

Conform datelor furnizate de *Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova (CNSM)*, 46 la sută din numărul total de lucrători din țară sunt membri de sindicat. Acest indicator s-a redus cu 11 la sută din 2007 încoace. Numărul femeilor membre de sindicat îl depășește pe cel al bărbaților, deși numărul de membri sunt în scădere pentru ambele sexe. CNSM a constatat că rata de acoperire a lucrătorilor cu negocieri colective este și ea în scădere¹¹.

CNSM este preocupată de calitatea administrației muncii, soluționarea conflictelor de muncă în special. Proiectul de lege privind soluționarea pe cale amiabilă a conflictelor de muncă a fost elaborat de către constituenți. Cu asistența tehnică a OIM, procesul de consultare a avansat mult. Creșterea quantumului salariului minim, un mai bun sistem de negocieri colective și de pătrundere a mișcării sindicale în economia informală se află pe agenda prioritară a CNSM. Sprijinul oferit de OIM a avut ca scop abilitați mai bune de negocieri colective, capacitate sporită de prestare a serviciilor și o protecție de calitate a lucrătorilor migranți.

Confederația Națională a Patronatelor din Moldova (CNPM) reprezintă marea majoritate a angajatorilor din Republica Moldova și membrii acesteia joacă un rol foarte important în consultările tripartite. Totuși, fiind instituționalizate mult mai târziu, patronatele sunt veriga mai slabă în structura Dialogului Social. Acest fapt explică legitimitatea efortului întreprins de către CNPM pentru a deveni un partener social puternic și de încredere. OIM a susținut eforturile CNPM de a-și spori prezența la nivel teritorial și de a-și extinde numărul de membri la acel nivel. În acest scop au fost organizate ateliere de lucru pentru dezvoltarea capacităților de prestare a noilor servicii în domeniul SSM, prin evaluarea riscurilor, informarea cu privire la legislația muncii și consultanță juridică.

Cu sprijinul OIM, prin activități de formare, furnizare de materiale și echipamente, în 10 raioane ale Republicii Moldova s-au creat și consolidat organizații patronale locale (OP). S-au fortificat capacitățile angajatorilor locali de a gestiona în mod eficient OP nou-înființate și a le angaja într-un dialog social local. De asemenea, aceștia au devenit mai conștienți de rolul și contribuția OP la formalizarea întreprinderilor din economia informală.

1.6 Standarde Internaționale de Muncă

Moldova a ratificat 42 de convenții OIM și un Protocol, inclusiv cele fundamentale și de guvernanță ale OIM¹². Raportarea periodică cu privire la aplicarea standardelor internaționale de muncă ratificate a permis organelor de supraveghere ale OIM să cunoască mai bine legislația și practica aplicării standardelor internaționale de muncă ratificate. Procesul de pregătire pentru ratificarea Convenției OIM privind Serviciile de Sănătate Ocupațională 1985 (nr. 161) este în curs de desfășurare.

În martie 2015 Consiliul de Administrație a aprobat Raportul¹³ comitetului tripartit, instituit în scopul examinării reclamației privind pretinsa încălcare de către Republica Moldova a prevederilor Convenției nr. 81 și prezentată în conformitate cu articolul 24 din Constituția OIM.

¹¹ "Profil de Țară privind Munca Decentă", MOLDOVA. OIM, an. 2013, p.57.

¹² Convențiile: C29, C87, C98, C100, C105, C111, C138, C182; Convenții de guvernanță: C81, C122, C129, C144.

¹³ GB.323/INS/11/6: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_357363.pdf

II. Lecții însușite din cooperarea anterioară

Comitetul de supraveghere al PȚMD a jucat un rol substanțial în asigurarea unei memorii instituționale și a unui flux coerent de informații privind programul. Acesta a fost un organ important pentru operarea unor ajustări la PȚMD în contextul schimbărilor de circumstanțe naționale. Consiliul a monitorizat însușirea de către constituenți a scopurilor și rezultatelor atinse din PȚMD anterior și i-a ghidat în procesul de proiectare a următoarelor cicluri de cooperare.

În 2015 a fost efectuată o evaluare independentă a PȚMD, pentru anii 2012–2015. Exercițiul de evaluare a identificat următoarele lecții însușite:

- Progresul înregistrat în dialogul social la nivel național este semnificativ în Republica Moldova. Cultura unui parteneriat viabil nu poate fi construită peste noapte și este nevoie de timp pentru a continua educarea și punerea în aplicare a unei astfel de culturi, dar și de edificare a cadrului instituțional complet care să asigure funcționalitatea coerentă a procesului de dialog social.
- În timp ce parteneriatul la nivel național este în proces de dezvoltare, parteneriatele ramurale și sectoriale au de parcurs un drum lung pentru a fi în măsură să contribuie la materializarea intereselor celor pe care îi reprezintă. Acest lucru necesită crearea și dezvoltarea în continuare a capacităților organizațiilor patronale teritoriale și ale organizațiilor lucrătorilor la toate nivelele.
- PȚMD și planul său de implementare, inclusiv rezultatele și indicatorii corespunzători, este un document viabil. În scopul de a promova în continuare parteneriatul și efortul de promovare a agendei colective, realizările intermediare ale PȚMD ar trebui să fie discutate anual sau bi-anual de către toți partenerii implicați, urmând structura și gradul de detaliere prezentate în planul de implementare al PȚMD.
- Sprijinul și cooperarea OIM sunt foarte apreciate de către parteneri, nu doar pentru capacitățile sale și suportul oferit în domeniile tehnice și de expertiză, dar și pentru cultivarea și consolidarea în Republica Moldova a unor astfel de valori precum transparența, dialogul, parteneriatul, colaborarea, pentru revelarea practică a aspectelor menționate adesea ca și “valori europene”.
- Un accent aparte este necesar a fi pus pe aspecte privind egalitatea de gen, reconcilierea vieții profesionale cu cea de familie, în special, ocuparea femeilor și antreprenoriatul feminin.

III. Prioritățile Programului de Țară

Domeniile prioritare de cooperare și rezultatele Programului de Țară au fost elaborate în strânsă colaborare și consultare cu constituenții. Procesul a început în octombrie 2015, prin consultări individuale cu fiecare constituent în parte și un atelier tripartit de validare comună a priorităților. Pe baza acestor acțiuni inițiale, în octombrie 2015, OIM a elaborat primul proiect asupra căruia constituenții au prezentat comentarii și observații în scris.

Procesul consultativ a constituenților naționali, tripartiți și OIM a permis trecerea de la o agendă potențială foarte amplă, la un număr limitat dar real de priorități comune și rezultate ce pot fi atinse în intervalul de timp propus și conform resurselor disponibile. Acest fapt va ajuta OIM să se axeze pe inițiative proprii de mobilizare a resurselor, în raport cu potențiali donatori și parteneri.

Sub egida “Munca decentă pentru toți”, Programul de Țară pentru 2016–2020 încorporează trei priorități. Acestea sunt:

- I. **Promovarea ocupării forței de muncă și a unui mediu favorabil pentru dezvoltarea durabilă a întreprinderilor;**
- II. **Capacități consolidate ale instituțiilor de stat și ale partenerilor sociali pentru un dialog social eficient;**
- III. **Protecție socială și condiții de muncă mai bune.**

PTMD este considerat un document viabil, deschis pentru ajustări și revizui periodice, în conformitate cu necesități, solicitări și oportunități. Astfel, planul va fi cu regularitate monitorizat și ajustat, în funcție de disponibilitatea resurselor, capacitatea de reacție a partenerilor și evoluția situației economice și sociale în țară. Domeniul de aplicare și mobilizarea activității OIM în țară va depinde, în ultimă instanță, de posibilitatea de a obține resurse suplimentare de la donatori și de a combina resursele existente cu resursele celorlalți parteneri.

Prioritatea 1: Promovarea ocupării forței de muncă și a unui mediu favorabil pentru dezvoltarea durabilă a întreprinderilor

Rezultatul 1.1: Un cadru legal și de reglementare mai bun pentru dezvoltarea durabilă a întreprinderilor

Mediul favorabil este esențial pentru crearea și dezvoltarea întreprinderilor durabile. Crearea unui astfel de mediu este legată de un set de politici bine definite și bine formulate care acoperă, între altele, următoarele domenii: educație, finanțe, ocupare, piețe, drepturi legale și de proprietate, tehnologii și infrastructură. Deficiențele aferente mediului de afaceri favorabil se reflectă în acces redus la serviciile de antreprenariat și dezvoltare a afacerilor, acces limitat la lanțuri valorice și politici neadecvate la locul de muncă. La rândul lor, aceste lucruri împiedică creșterea productivității, duc la un nivel ridicat al șomajului, la informalitate și sărăcie, deteriorare a mediului ambiant. Setul de Instrumente al OIM „Mediu Favorabil pentru Întreprinderi Durabile (MFID)” a fost elaborat ca și resursă pentru organizațiile care își propun să evalueze mediul în care o întreprindere poate să se nască și să se dezvolte. Setul a fost pregătit pentru a sprijini și ghida astfel de organizații în eforturile lor de a înțelege mai bine MFID, de a spori contribuția lor, bazată pe evidențe, la eforturile guvernului de implementarea reformelor, prin advocacy și dialog. În 2012 OIM a consolidat capacitățile CNPM de aplicarea setului de instrumente MFID și metodologia acestuia. O evaluare națională a constrângerilor majore în promovarea unei afaceri a fost realizată de CNPM în anii 2013-2014. OIM, constituenții săi tripartiți și alte părți interesate vor continua colaborarea în scopul promovării dezvoltării durabile a întreprinderilor, folosind între altele și instrumente globale oferite de OIM. Strategia OIM este de a promova politici de reforma și programe instituționale care să impulsioneze dezvoltarea întreprinderilor, cu accent sporit pe dezvoltarea antreprenariatului feminin.

Indicatori de rezultat

1.1.1 Evaluare la nivel național a mediului favorabil pentru dezvoltarea durabilă a întreprinderilor.

Ținta: Evaluare națională finalizată până la sfârșitul anului 2019.

1.1.2 Numărul de propuneri privind reforma legislativă și instituțională, sensibile la gen, elaborate și aprobate de către Guvern, ca urmare a recomandărilor din evaluarea MFID.

Ținta: Propunerile de reformă reflectă, până în anul 2020, recomandările raportului Național MFID.

Rezultatul 1.2: Dezvoltarea capitalului uman și politici de ocupare consolidate.

Criza financiară, globală și internă, a intensificat provocările pentru o creștere economică sustenabilă, inclusiv prin deficit de locuri de muncă și rezultate nesatisfăcătoare de dezvoltare ale pieței forței de muncă. Ocuparea forței de muncă a fost profund afectată de slăbirea relației dintre creșterea economică și crearea locurilor de muncă de calitate. Pentru a face față acestor provocări este necesar angajamentul politic care să plaseze ocuparea în centrul politicilor sociale, economice și a strategiilor care să stimuleze cerere. De asemenea, sunt necesare studii și cercetări care să reflecte felul în care poate fi consolidată conexiunea dintre creșterea economică și ocupare; este necesară fortificarea capacităților guvernului și a partenerilor sociali de a promova opțiuni de politici prin intermediul dialogului. OIM va asista constituenții din Republica Moldova să avanseze în realizarea obiectivelor de promovare a muncii. Se vor întări capacitățile naționale pentru prognoștici de dezvoltare, pentru a pune în aplicare, a monitoriza și a evalua politici de angajare coerente, cu participarea activă a diversilor actori la nivel național, sectorial și local. Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei va fi asistat să-și îndeplinească rolul de entitate de coordonare cu ministere de ramură, precum și alte agenții responsabile de managementul macroeconomic. Intervențiile se vor construi pe baza cunoștințelor existente și a instrumentelor dezvoltate cu sprijinul OIM privind colectarea de date și analiza tendințelor pieței muncii, dezvoltarea economică, crearea mediului favorabil pentru întreprinderi durabile, necesitățile specifice grupurilor vulnerabile, în special, a femeilor, tinerilor, migranților și a persoanelor cu dizabilități, prin prisma conexiunii dintre educație și migrație, dar și ca urmare a evaluării capitalului uman, a competențelor profesionale, dezvoltarea standardelor ocupaționale și o mai bună legătură între cerere și ofertă, luându-se în calcul avantajul tripartit oferit de OIM pe piața muncii.

Indicatori de rezultat

1.2.1 Constituenții moldoveni au capacități sporite de elaborare, implementare, monitorizare și evaluare a politicilor de ocupare incluzive și sensibile la gen.

Ținta: Strategia Națională de Ocupare a Forței de Muncă (SNOFM), sensibilă la gen și incluzivă, pentru 2016–2020, și Planul de Acțiuni elaborate și aprobate până în anul 2017.

1.2.2 Constituenții tripartiti sunt mai bine pregătiți pentru a se angaja în consultări publice cu privire la politicile conexe ocupării forței de muncă.

Ținta: Îndrumări metodologice furnizate și consultații publice extinse, la nivel de 10 raioane, privind noul proiect SNOFM efectuate până în luna iunie 2016.

1.2.3 Cadru legal de promovare a ocupării forței de muncă elaborat și promovând grupuri prioritare

Ținta: Legea nouă privind promovarea ocupării forței de muncă elaborată până în 2017 și promovează grupuri prioritare

Rezultat 1.3: Un sistem de informare privind piața muncii mai bun, ajustat la standarde internaționale de statistică a muncii.

Colectarea, diseminarea și evaluarea datelor statistice actuale și fiabile privind piața muncii, calificările, sinergiile dintre cerere și oferta sunt esențiale pentru dimensionarea unor strategii congruente cu piața muncii și ocuparea. Odată elaborate strategiile de dezvoltare, analiza și cercetarea constantă devin elemente esențiale pentru monitorizarea progresului întru atingerea obiectivelor și ajustarea, la necesitate, a politicilor. În urma ratificării Convenției OIM privind Statistica Muncii, nr.160, capacitățile Biroului Național de Statistică, a Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei, a partenerilor sociali au fost îmbunătățite pentru o mai bună producere, compilare, armonizare și diseminare a datelor statistice privind ocuparea și piața muncii; Monitorizarea tendințele noi de ocupare, șomajul în rândul tinerilor, munca copiilor, migrația de muncă și altele au fost și ele fortificate. Cu toate acestea, este în continuare absolut necesară armonizarea cererii și ofertei de muncă, prin elaborarea de standarde ocupaționale și curricule educaționale. La fel de necesară este fortificarea capacităților de înțelegere și utilizare a datelor statistice, atât de actorii naționali, cât și partenerii de dezvoltare.

Indicatori de rezultat

1.3.1 Capacități consolidate ale actorilor interesați pentru compilarea, analiza, interpretarea și diseminarea datelor statistice cu privire la tendințele pieței muncii, utilizând instrumente OIM.

Ținta: Date statistice mai bune până în 2019, cu asistența tehnică a OIM.

1.3.2 Comitetele sectoriale pentru formare profesională, ca furnizori principali ai informației cu privire la nevoile pieței muncii din sectorul economic respectiv, sunt funcționale.

Ținta: Analize privind prognozele de calificări elaborate de către comitetele sectoriale până în 2019, cu asistența tehnică a OIM

1.3.3 Numărul standardelor ocupaționale elaborate este în creștere, pentru profesiile solicitate prioritar pe piața muncii.

Ținta: Organizarea a zece instruirii pentru actorii implicați în elaborarea standardelor ocupaționale, inclusiv pentru comitetele sectoriale, până în 2019

Prioritatea 2: Consolidarea instituțiilor de stat și a partenerilor sociali pentru un dialog social eficient

Rezultatul 2.1: Un cadru legal și instituțional mai bun pentru dialogul social național, teritorial și de ramură

În procesul de reformare a sistemului de dialog social și relații industriale, OIM va continua să asiste constituenții tripartiti prin acces la informații despre dreptul comparativ și practica europeană privind aplicarea standardelor internaționale în materie de muncă și a modului de acceptare a compromisului plauzibil, ajustat la contextul național. Baza de date juridice nou-creată la nivel sub-regional, CEELEX, va fi utilizată în acest scop, de rând cu altele gestionate de OIM. Republica Moldova va deveni parte a rețelei regionale de experți în domeniul legislației muncii. La cerere, se va efectua o analiză a decalajului legislativ și de implementare, se vor furniza comentarii tehnice și recomandări de politici în procesul de modificare a Legii privind

organizarea și funcționarea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial, nr. 245-XVI, din 21 iulie, an. 2006, și a Codului Muncii. Constituenții vor evalua și fezabilitatea promovării dialogului social bipartit la nivel de ramură și la nivel teritorial.

Indicatori de rezultat

2.1.1 Se va elabora, de comun acord cu partenerii sociali, proiectul de lege privind modificarea și completarea unor acte legislative privind dialogul social.

Ținta: Proiectul de Lege va fi prezentat Guvernului spre aprobare până la finele anului 2017.

Rezultatul 2.2: Mecanisme de consultări și negocieri colective mai bune

Capacitatea guvernului de a promova negocierile colective și cea a partenerilor sociali de a se angaja activ în ele vor fi consolidate prin acțiuni menite să îmbunătățească cadrul legal și de practici al negocierilor colective, inclusiv privind soluționarea conflictelor colective de muncă, și să consolideze capacitățile tehnice ale constituenților tripartiti de a elabora cadru legal și practici eficiente, de rând cu mai bune capacități de negociere colectivă a partenerilor sociali.

Aceste acțiuni vor avea ca bază activitățile de până acum pentru consolidarea negocierilor colective la nivel de ramură și teritoriu, precum și de soluționare pe cale amiabilă a conflictelor colective de muncă.

Indicatori de rezultat

2.2.1 Convențiile colective, încheiate la nivel de ramură și teritoriu, reglementează chestiuni care nu sunt prevăzute de legislația muncii, sau ridică nivelul de protecție prevăzut în legislație.

Ținta: Mecanisme de stabilire a salariilor sunt fixate prin negocieri colective, până în 2018.

Rezultatul 2.3: Un sistem de inspecție a muncii mai eficient

Urmare activităților din 2009 încoace, OIM își propune să asiste eforturile de consolidare a Inspectoratului de Stat al Muncii prin elaborare și implementare de politici și strategii, în special, în scopul abordării tranziției de la economia informală la cea formală și condiții de muncă mai bune pentru lucrătorii informali. O atenție deosebită trebuie să fie acordată sectoarelor mai vulnerabile (de exemplu, construcții și agricultură) și Întreprinderilor Mici și Mijlocii (IMM).

OIM va sprijini punerea în aplicare a inițiativelor tripartite, inovative și eficiente, precum și abordările comune pentru a face față problemelor ce țin de economia informală și munca nedeclarată, nu doar prin respectarea prevederilor legale ci și prin dezvoltarea noilor practici, programe, campanii, instrumente și sisteme informaționale. OIM își propune să susțină în continuare efortul țării de transpunere a Directivelor SSM în legislația națională și să formeze capacități de aplicare a lor la toate nivelele, dar și să susțină campanii extinse de inspecție (inclusiv, privind munca nedeclarată și SSM), la fel ca cele organizate în construcții și agricultură.

Strategia se va axa pe Planul de Acțiuni privind minimizarea practicii de achitare a „salariilor în plic” și „muncii la negru” (2011).

Indicatori de rezultat

2.3.1 Cadrul juridic național este ajustat la prevederile Convenției OIM, nr. 81 (conform recomandărilor Consiliului de Administrație al OIM — GB.323/INS/11/6).

Ținta: Legea modificată până în anul 2017.

2.3.2 Guvernul, în consultare cu partenerii sociali, ia măsuri pentru a transpune în legislația națională Directivele UE și convențiile OIM cu privire la inspecția muncii și SSM.

Ținta: Zece Directive UE transpuse până în anul 2019.

2.3.3 Se elaborează sau, după caz, se revizuiesc, ghiduri pentru inspectorii muncii în materie de munca nedeclarată și sănătate și securitate în muncă.

Ținta: Ghiduri elaborate sau revizuite până în 2018.

2.3.4 Cunoștințe îmbunătățite și punerea în aplicare a legislației privind sănătatea și securitatea în muncă.

Ținta: Instrumente noi de management și facilitare elaborate și puse în aplicare până în 2018. Inspectorii muncii sunt instruiți privind monitorizarea și informarea cu privire la serviciile de management ocupațional.

Rezultatul 2.4: Capacitățile partenerilor sociali sunt consolidate

PȚMD își propune să consolideze capacitățile partenerilor sociali pentru a adăuga valoare membrilor săi prin oferire de servicii dimensionate, oportune și benefice pentru ca acestea să devină mai reprezentativi.

Astfel, asistența tehnică oferită de OIM va avea drept țintă fortificarea capacităților organizațiilor patronale de a răspunde nevoilor membrilor săi prin o abordare tri-dimensională: a) consolidarea capacităților interne, b) dezvoltarea serviciilor noi sau îmbunătățirea celor existente și c) consolidarea capacităților de informare și advocacy.

Asistența tehnică a OIM își va propune să îmbunătățească capacitatea sindicatelor de a furniza servicii de calitate membrilor săi, crescând relevanța și vizibilitatea acestora; de a fortifica capacitățile interne ale sindicatelor, de a consolida resursele de recrutare de noi membri, de a facilita accesul pentru tineri și femei în structuri și la activitățile lor și, de asemenea, de a dezvolta capacitatea de informare și advocacy.

Indicatori de rezultat

2.4.1 Numărul de servicii noi inițiate de organizația (le) patronală (e).

Ținta: Cel puțin, două produse și/sau servicii noi inițiate de către organizația patronală, până la sfârșitul anului 2018.

2.4.2 Planurile strategice ale organizației patronale, dezvoltate.

Ținta: Organizația patronală elaborează și adoptă un plan strategic, până la sfârșitul anului 2016.

2.4.3 Carta bunei guvernante a patronatelor, elaborată.

Ținta: Patronatele elaborează și adoptă Carta bunei guvernante, până la mijlocul anului 2018.

2.4.4 O strategie sensibilă la gen este elaborată de către sindicate.

Ținta: Strategia este aprobată, până în anul 2018.

2.4.5 Capacitatea de advocacy a sindicatelor este îmbunătățită.

Ținta: Un șir de experți, selectați din sindicatele naționale, vor fi instruiți pentru a promova viziunile sindicatelor în dezbaterile publice și specializate, în a doua jumătate a anului 2017.

Prioritatea 3: Protecție socială și condiții de muncă mai bune

Rezultatul 3.1: Politici privind salariul/veniturile salariale consolidate și sensibile la gen.

Politicile salariale și de venituri sunt deosebit de importante în perioade de criză economică. OIM va forma capacități de stabilirea salariilor, în general, și a salariul minim, în special, prin uzul celor mai bune practici internaționale. În 2011 OIM și UN Women au oferit asistență tehnică pentru abilitarea economică a femeilor. Urmare asistenței anterioare, OIM va oferi suport pentru transpunerea în legislația națională a prevederilor Convențiilor OIM și Directivelor UE în materie de reconciliere a vieții profesionale și de familie, și în materie de egalitate de remunerare, inclusiv prin evaluarea neutră din perspectiva de gen a locurilor de muncă. Examinarea oportunității de ratificare de către Republica Moldova a Convenției OIM privind Lucrătorii cu Responsabilități Familiale, nr.156 ar aduce valoare acestui proces.

Indicatori de rezultat

3.1.1 Capacități ale constituenților privind salariile și salariul minim, în particular, sporite.

Ținta: Constituenții tripartiti convin, de comun acord, asupra mecanismelor îmbunătățite de stabilire a salariului minim până în anul 2020, cu asistența tehnică a OIM.

3.1.2 Capacitățile constituenților privind remunerarea egală pentru munca de valoare egală, sporite.

Ținta: O evaluare neutră din perspectiva de gen, efectuată până în anul 2020.

3.1.3 Moldova examinează oportunitatea ratificării Convenției privind Lucrătorii cu Responsabilități Familiale, nr.156

Ținta: Se va efectua o revizuire a cadrului juridic național în materie până în anul 2020.

Rezultatul 3.2: Reformarea sistemului de securitate socială pentru o mai bună sustenabilitate, conformare și cuprindere

În conformitate cu Strategia Națională de Dezvoltare „Moldova 2020” și Acordul de Asociere cu UE, Guvernul Republicii Moldova s-a angajat să reformeze sistemul de protecție socială. Luând ca bază asistența oferita anterior, OIM se angajează să sprijine procesele de reformă și punerea lor în aplicare. Se vor prezenta opțiuni de politici pentru a restabili valorizarea veniturilor anterioare în formula de pensii, cu o rată de acumulare mai mică și o indexare adecvată a prestațiilor. Vor fi examinate condițiile de eligibilitate și formula pentru pensiile de invaliditate și se vor face recomandări întru modificarea acestora. Pe întreaga durată a procesului de implementare a reformelor, opțiunile de reformare a sistemului de securitate socială vor fi discutate cu constituenții tripartiti.

Cuprinderea lucrătorilor informali și a fermierilor, de rând cu o mai bună conformare cu legea și colectare a contribuțiilor de asigurări sociale din salariile sub-raportate va constitui un pas important în tranziția de la economia formală la cea formală.

Moldova va extinde schemele de asigurare socială asupra lucrătorilor informali și fermierilor și va îmbunătăți mecanismul de conformare legală și colectare de contribuții, efort susținut de OIM prin lansarea campaniilor de sensibilizare a opiniei publice adresate celor ocupați informal sau potențiali lucrători informali, și prin elaborarea strategiei de cuprindere a fermierilor în sistem în baza unei anchete de evaluare a necesităților.

La fel, Acorduri de Securitate Socială vor fi promovate cu țările-gazdă a lucrătorilor migranți moldoveni care să asigure recunoașterea dreptului de pensie și portabilitate a prestațiilor pentru activitate de muncă în țările respective.

Indicatori de rezultat

3.2.1 Opțiuni privind reformarea sistemului de securitate socială, de rând cu analiza impactului financiar și prin consens tripartit, dezvoltate.

Ținta: Opțiuni de politici formulate, până în anul 2018.

3.2.2 Moldova adoptă și implementează sistemul de securitate socială reformat.

Ținta: Ajustarea legislației privind securitatea socială, până în anul 2018.

3.2.3 Nivel sporit de conștientizare cu privire la beneficiile și avantajele ocupării formale și a muncii declarate, promovând astfel cultura conformității și încurajarea trecerii la economia formală.

Ținta: Promovarea unei campanii de sensibilizare, până la sfârșitul anului 2016.

3.2.4 Guvernul aprobă și își pune în aplicare strategia de extindere a schemelor de securitate socială asupra lucrătorilor din agricultură, în baza anchetei de evaluare a necesităților agricultorilor, susținută de OIM.

Ținta: Elaborarea unui studiu comparativ cu privire la fezabilitatea cuprinderii lucrătorilor agricoli în schemele de asigurări sociale;

Ținta: Elaborarea unui document de politici, până la sfârșitul anului 2017.

3.2.5 Numărul de negocieri inițiate și numărul de acorduri bilaterale de securitate socială, încheiate și puse în aplicare.

Ținta: Inițiate, cel puțin, două acorduri bilaterale de securitate socială până la sfârșitul anului 2020.

Rezultatul 3.3: Un cadru legal mai bun pentru prevenirea și compensarea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale

Strategia privind SSM în Republica Moldova va avea drept scop crearea unei culturi de siguranță a muncii pentru toți lucrătorii și angajatorii. OIM va continua să sprijine constituenții tripartitiți în problema punerii în aplicare a Planurilor Naționale privind SSM, sensibile la gen, în baza convențiilor OIM și a Directivelor UE, astfel ca să consolideze dezvoltarea capacităților și

să promoveze cultura siguranței muncii prin advocacy. Legătura dintre prevenire și compensare va fi consolidată prin adoptarea unei noi metodologii de calcul a contribuțiilor diferențiate în cazul accidentelor de muncă.

Indicatori de rezultat

3.3.1 Legislația în materie de SSM, îmbunătățită.

Ținta: Crearea unui grup de lucru în vederea revizuirii legislației naționale în materie de SSM și elaborarea recomandărilor de îmbunătățire; Constituenții întreprind măsuri în vederea ratificării Convențiilor OIM în materie de SSM (de exemplu, C.161).

3.3.2 Constituenții adoptă Normele metodologice de calcul al contribuției de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale, diferențiate în funcție de risc, pentru sistemul de compensare a prejudiciilor cauzate la locul de muncă.

Ținta: Prezentarea spre aprobare a Hotărârii Guvernului și a Notei Informative, până în anul 2018.

Ținta: Elaborarea unui ghid privind aplicarea Normelor metodologice de calcul al contribuției de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale (stabilirea și revizuirea tarifelor contribuțiilor, planificarea bugetară a fondului de accidente, recalcularea clasei de risc și tarifele de risc) până în anul 2019.

3.3.3 Capacitățile constiuenților de punere în aplicare a legislației SSM, îmbunătățite.

Ținta: Responsabilii de SSM în cadrul întreprinderilor sunt instruiți cu privire la evaluarea și gestionarea riscurilor;

Ghidul privind punerea în aplicare a legislației SSM elaborat până în 2019.

3.3.4 Statistica privind accidentele de muncă și bolile profesionale ajustată la standardele europene.

Ținta: Regulamentul privind modul de cercetare a accidentelor de muncă, îmbunătățit până în 2018.

IV. Management și implementare

Programul de cooperare va fi gestionat prin intermediul unei rețele constituite din Echipa pentru Munca Decentă/Oficiu de Țară din Budapesta (DWT/CO-Budapesta), Coordonatorul Național OIM din Chișinău, Biroul Regional pentru Europa și departamentele tehnice din cartierul general OIM din Geneva. Coordonatorul Național, de rând cu DWT/CO-Budapesta, va avea rol de coordonare. OIM va continua cooperarea cu partenerii interesați din țară, cum ar fi ONU, (în cadrul programului de parteneriat) și Delegația CE.

Obiectivele programului vor fi puse în aplicare în comun (inclusiv suportul, finanțarea și monitorizarea) de către constiuenți și OIM. OIM va asigura contribuția sa prin proiecte tehnice, misiuni de consultanță și seminare pentru diseminarea informației și dezvoltare a capacităților. Resurse extrabugetare și resurse bugetare ale OIM vor fi utilizate pentru a

finanța punerea în aplicare a acestui Program de Țară. Constituenții naționali și OIM vor estima cu atenție resursele necesare pentru atingerea rezultatelor propuse și vor identifica resurse naționale, resursele OIM și sprijinul necesar din partea donatorilor. Având în vedere preocupările prioritare ale constituenților, OIM va continua să mobilizeze resurse suplimentare pentru monitorizarea rezultatelor obținute. Guvernul și partenerii vor pune la dispoziție și ei specialiștii cu competențe tematice, spații de birouri și suport logistic, la necesitate. Aceștia se angajează să întreprindă măsurile necesare pentru atingerea obiectivelor scontate, în conformitate cu Planul de Acțiuni al PȚMD care urmează să fie elaborat.

V. Monitorizarea performanței și aranjamentele de evaluare

Implementarea Programului de Țară privind Munca Decentă va fi examinată periodic, în parteneriat cu constituenții naționali și prin aplicarea metodelor interactive. Misiunile experților OIM și rapoartele lor interne vor fi utilizate ca și parte componentă a procesului de monitorizare. Implementarea Programului de Țară privind Munca Decentă va fi monitorizată de către un Comitet de Supraveghere al PȚMD, format din reprezentanți ai constituenților și Coordonatorul Național OIM, o dată la șase luni. Mandatul acestui comitet este de a promova obiectivele PȚMD și de a monitoriza și evalua felul în care acesta se implementează; Comitetul va asigura o participare activă a tuturor părților implicate și, de asemenea, va asigura angajarea lor în atingerea rezultatelor trasate în comun. La sfârșitul programului, Directorul DWT/CO-Budapesta va evalua rezultatele acestuia de comun cu constituenții din țară. Un cadru de monitorizare și un plan de evaluare, elaborate în acest sens, va facilita acest proces. PȚMD va fi supus unei evaluări finale conform standardelor OIM.