



MINISTERUL EDUCAȚIEI
ȘI CERCETĂRII
AL REPUBLICII MOLDOVA



AGENȚIA
NAȚIONALĂ
PENTRU TINERET



Cartarea serviciilor de angajare a tinerilor din Republica Moldova și rolul Centrelor de Tineret în sporirea accesului tinerilor la piața muncii

Autori:

*Igor ARAMĂ
Mihai FURNICA
Igor CIUREA*

Documentul a fost elaborat în cadrul proiectului „Generația care construiește: abilitarea tinerilor pentru o dezvoltare durabilă” este implementat de Fundația „Laboratorul de Inițiative pentru Dezvoltare”, cu suportul Agenției Naționale pentru Tineret, în cadrul Programului anual de Granturi pentru Organizațiile de Tineret 2025.

Cuprins

1. Introducere

- 1.1 Scopul și obiectivele analizei
- 1.2 Metodologie și sursele de informare
- 1.3 Context general privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor

2. Serviciile existente pentru angajarea tinerilor

- 2.1 Servicii publice de ocupare (ANOFM, subdiviziuni teritoriale, MEC etc.)
- 2.2 Programe de orientare profesională și consiliere în carieră
- 2.3 Programe de formare profesională, recalificare și ucenicie
- 2.4 Programe de sprijin pentru antreprenoriatul tinerilor
- 2.5 Oportunități de internship, stagii și joburi sezoniere
- 2.6 Inițiative și proiecte cu finanțare externă (EU4Youth, Erasmus+, etc.)

3. Provocări și limitări ale serviciilor actuale

- 3.1 Acces limitat în zonele rurale sau pentru tinerii NEET
- 3.2 Lipsa de informare și promovare eficientă a serviciilor
- 3.3 Inadecvarea conținutului programelor la cerințele pieței muncii
- 3.4 Coordonare slabă între actorii din ecosistemul ocupării
- 3.5 Lipsa resurselor și sustenabilitatea intervențiilor

4. Rolul Centrelor de Tineret în facilitarea accesului la piața muncii

- 4.1 Tipuri de activități și servicii existente în centrele de tineret
- 4.2 Gradul de colaborare cu instituții publice, ONG-uri și sectorul privat
- 4.3 Percepția tinerilor privind rolul centrelor în angajare
- 4.4 Potențialul Centrelor de Tineret ca hub-uri de angajabilitate

5. Recomandări pentru Centrele de Tineret

- 5.1 Consolidarea rolului de intermediar între tineri și serviciile de ocupare
- 5.2 Dezvoltarea de servicii proprii de consiliere și orientare profesională
- 5.3 Îmbunătățirea capacității de informare și promovare a oportunităților
- 5.4 Facilitarea accesului la stagii, internshipuri și contacte cu angajatori locali
- 5.5 Dezvoltarea competențelor personalului centrelor privind sprijinul în angajare

6. Concluzii generale

- 6.1 Lecții învățate și oportunități de îmbunătățire

Anexe

- A. Exemple de bune practici locale și internaționale
- B. Lista serviciilor analizate / organizațiilor consultate
- C. Instrumente de analiză utilizate

1. INTRODUCERE

1.1 Scopul și obiectivele analizei

Scopul acestei analize constă în identificarea și evaluarea întregului spectru de servicii disponibile care contribuie la angajarea tinerilor din Republica Moldova în câmpul muncii, cu un accent deosebit pe identificarea actorilor implicați, mecanismelor funcționării acestora, precum și a nivelului de accesibilitate și eficiență în sprijinirea tinerilor în procesul de integrare pe piața muncii. Prin această cartografiere, se urmărește asigurarea unei imagini clare și sistematică a ofertei de servicii existente, precum și evidențierea lacunelor, provocărilor și oportunităților în domeniu.

Totodată, analiza își propune să evalueze rolul Centrelor de Tineret ca actori-cheie în facilitarea accesului tinerilor la oportunități de angajare, să descrie activitățile și programele desfășurate de aceste centre, precum și impactul acestora asupra dezvoltării competențelor, informării și orientării profesionale a tinerilor.

Mai mult, prin intermediul acestei analize se dorește identificarea barierelor socio-economice, instituționale și informaționale cu care se confruntă tinerii în procesul de căutare și obținere a unui loc de muncă, precum și a factorilor care influențează participarea și eficiența serviciilor de angajare.

Rezultatele analizei vor contribui la fundamentarea unor recomandări strategice și operaționale menite să optimizeze serviciile existente, să consolideze rolul Centrelor de Tineret și să promoveze politici și practici orientate spre creșterea accesului și incluziunii tinerilor pe piața muncii din Republica Moldova.

Astfel, scopul final este de a sprijini procesul de dezvoltare durabilă a capitalului uman tânăr și de a contribui la reducerea șomajului în rândul tinerilor, prin asigurarea unui cadru integrat, eficient și adaptat nevoilor și realităților actuale ale pieței muncii.

Obiectivele analizei:

- *identificarea și descrierea serviciilor de angajare disponibile pentru tineri* în Republica Moldova, inclusiv agențiile guvernamentale, organizațiile non-guvernamentale și alte entități implicate;
- *evaluarea eficienței și accesibilității acestor servicii pentru tineri*, cu accent pe gradul de utilizare și impactul asupra angajabilității acestora;
- *analiza rolului Centrelor de Tineret* în susținerea tinerilor în procesul de integrare pe piața muncii, prin programe, consiliere, formare profesională și alte activități conexe.
- *identificarea barierelor și provocărilor* cu care se confruntă tinerii în accesarea serviciilor de angajare și în integrarea pe piața muncii;
- *formularea de recomandări* pentru îmbunătățirea serviciilor de angajare și a rolului Centrelor de Tineret, pentru a crește eficiența și accesibilitatea acestora în beneficiul tinerilor.

1.2 Metodologie și sursele de informare

Analiza a fost realizată printr-o abordare mixtă, combinând metode calitative și cantitative, pentru a obține o imagine completă și aprofundată asupra serviciilor de angajare destinate tinerilor, printre care:

Revizuirea cadrului normativ și a documentelor de profil. Analiza studiilor, rapoartelor, strategiilor naționale și internaționale, legislației relevante, precum și documente interne ale instituțiilor implicate în angajarea tinerilor și în activitatea Centrelor de Tineret.

Colectarea datelor cantitative. Analiza datelor statistice oficiale privind șomajul tinerilor, utilizarea serviciilor de angajare și participarea tinerilor la programe de formare profesională.

Analiza datelor. Datele colectate au fost analizate atât cantitativ (statistici descriptive, corelații), cât și calitativ (analiză tematică, identificarea modelelor și tendințelor).

Printre sursele de informare utilizate în efectuarea prezentei analize, menționăm:
Date statistice oficiale:

- Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova;
- Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă;
- rapoarte și baze de date ale Ministerului Educației și Cercetării.
- documente și rapoarte instituționale:
- strategii și politici naționale privind ocuparea forței de muncă și tineretul;
- rapoarte anuale și documente interne ale Centrelor de Tineret.
- studii și cercetări anterioare
- studii academice și rapoarte de cercetare privind piața muncii a tinerilor și incluziunea lor socio-economică.

1.3 Context general privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor

Capacitatea unui stat modern de a se dezvolta din punct de vedere social și economic se fundamentează pe existența unui capital uman adecvat pregătit și activ, apt să contribuie în mod calitativ în toate sectoarele și domeniile, atât publice, cât și private. În acest context, tinerii constituie un segment esențial al populației, ce deține un potențial semnificativ pentru a sprijini dezvoltarea social-economică

Noțiunea de tânăr, conform Art. 2 al [Legii nr.215/2016 cu privire la tineret](#), o constituie persoanele cu vârsta cuprinsă între 14 și 35 de ani. Statistic, numărul populației cu reședință obișnuită la 1 ianuarie 2024 a constituit 2423,3 mii persoane, din care 567,7 mii sau 23,4% au fost tinerii cu vârsta 14-34 ani. Repartizarea tinerilor pe sexe, se prezintă astfel: 49,0% – bărbați și 51,0% – femei. Generația tinerilor este în descreștere continuă, astfel încât la începutul anului 2024, în comparație cu aceeași perioadă a anului precedent, populația cu vârsta de 14-34 ani a scăzut cu 39,4 mii persoane sau cu 6,5%. În ultimii 5 ani (în perioada

anilor 2020-2024), numărul populației cu vârsta de 14-19 ani a scăzut cu 1,9 mii persoane sau cu 1,2%, iar ponderea acestei categorii în numărul total al tinerilor cu vârsta 14-34 ani s-a majorat de la 23,4% la 01.01.2020, până la 29,1% la 01.01.2024. ([Biroul Național de Statistică](#))

Prin urmare, ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor reprezintă una dintre principalele provocări socio-economice cu care se confruntă Republica Moldova, reflectând atât dinamica pieței muncii, cât și transformările demografice și educaționale din țară. Tinerii, în special cei aflați în tranziția de la educație către piața muncii, întâmpină dificultăți majore în găsirea unui loc de muncă adecvat, cauzate de mai mulți factori, inclusiv lipsa experienței profesionale, competențele insuficiente raportate la cerințele angajatorilor, dar și o serie de bariere structurale și sociale.

Conform datelor statistice raportate la anul 2024, rata de ocupare pentru tinerii în vârstă de 15-29 ani a fost de 29,8%. În rândul persoanelor de 15-24 ani rata șomajului a constituit 9,8% (10,5% la bărbați și 8,9% la femei). Valoarea acestui indicator a înregistrat disparități importante pe medii: 10,5% în mediul urban și 8,5% în mediu rural. În categoria de vârstă 15-29 ani acest indicator a avut valoarea de 7,1% (femei – 7,3%, bărbați – 6,9%). ([Biroul Național de Statistică](#))

În anul 2024, ponderea *tinerilor NEET* a constituit 13,5% din numărul total de tineri cu vârsta de 15-24 ani, 21,9% – în rândul tinerilor de 15-29 ani și, respectiv, 25,4% în rândul celor de 15-34 ani. În toate aceste grupe de vârstă indicatorul înregistrează valori mai mari în rândul femeilor în comparație cu bărbații. Date detaliate privitor la rata tinerilor NEET, dezagregate pe grupe de vârstă și sexe sunt anexate, Figura nr.1.

Rata șomajului în rândul tinerilor este, în general, mai ridicat comparativ cu media populației active, indicând un risc sporit de excluziune socială și economică. În plus, mulți tineri sunt angajați în ocupări informale, cu salarii reduse și condiții de muncă precare, ceea ce afectează pe termen lung stabilitatea și perspectivele lor de dezvoltare profesională.

Un alt aspect important este legat de discrepanțele regionale și sectoriale în ceea ce privește oportunitățile de angajare, care afectează accesul echitabil al tinerilor la locuri de muncă. Multe regiuni se confruntă cu un deficit de locuri de muncă adecvate pentru tineri, iar migrația internă și externă este frecventă în căutarea unor condiții mai bune de viață și muncă.

Pe lângă factorii economici, există și bariere de ordin psihologic și social care influențează ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor. Lipsa experienței profesionale, insuficiența abilităților transversale (soft skills), precum și lipsa informării adecvate despre oportunitățile disponibile pe piața muncii contribuie la prelungirea perioadei de șomaj în rândul acestei categorii.

În acest context, rolul instituțiilor specializate, precum agențiile de ocupare a forței de muncă și Centrele de Tineret, devine esențial în sprijinirea tinerilor să-și dezvolte competențele, să-și identifice oportunități de angajare și să se integreze eficient pe piața muncii. Aceste instituții oferă suport prin activități de consiliere profesională, orientare în carieră, formare și dezvoltare de competențe, facilitarea contactelor cu angajatorii și sprijin în integrarea pe piața muncii. Totodată, ele contribuie la motivarea și implicarea tinerilor în activități productive, reducând riscul marginalizării sociale.

Totodată, politicile publice și programele dedicate tinerilor trebuie să fie adaptate realităților actuale și să abordeze în mod integrat aspectele educaționale, economice și sociale care influențează ocuparea forței de muncă în această categorie de vârstă.

Politicile publice din Republica Moldova au început să includă tot mai multe componente dedicate tinerilor, cu accent pe crearea unor condiții favorabile pentru angajarea acestora, stimularea antreprenoriatului și dezvoltarea competențelor necesare în economia modernă. Cu toate acestea, există încă necesitatea unei mai bune coordonări între diferiți actori și optimizări ale serviciilor pentru a răspunde eficient nevoilor diverse ale tinerilor.

Politicile de tineret promovate la nivel național trebuie să vizeze educația formală și educația neformală pentru asigurarea incluziunii sociale și economice și dezvoltarea abilităților și aptitudinilor necesare tinerilor pentru a face față provocărilor sociale, economice și politice. Unul din rolurile primordiale ale statului este de a pregăti, prin intermediul sistemului educațional, cetățeni activi și competenți pentru a se integra economic și social. Oferta educațională este necesar să corespundă atât necesităților de dezvoltare în era digitală, cât și suficient de racordată la necesitățile pieței muncii precum și dezvoltarea unor competențe și a unui spirit antreprenorial veritabil în rândul populației. De asemenea, tinerii trebuie asigurați cu oportunități de educație non-formală de calitate, concentrat pe dezvoltarea competențelor necesare pentru integrarea socio-economică, complementar la sistemul educațional formal, precum și corelarea acestora. Este necesar valorificarea unei gândiri antreprenoriale în rândul tinerilor, care va contribui la integrarea financiară, dar și promovarea inovației.

Este important a menționa că contextul național prevede mai multe oportunități ocupaționale pentru tineri, cum ar fi:

Lansarea unei afaceri

Opțiune ocupațională care implică un spirit de inițiativă, aptitudini specifice, responsabilitate și competențe în domeniul managementului. Activitatea de antreprenoriat o activitate independentă, desfășurată pe risc propriu, conform legislației și orientată spre obținerea unui profit, ca urmare a comercializării produselor sau a prestării serviciilor de către persoanele înregistrate în calitate de antreprenor

Angajarea în câmpul muncii

Legislația în vigoare permite angajarea tinerilor în câmpul muncii începând cu vârsta de 15 ani, cu acordul scris al părinților sau al reprezentanților legali, dacă, în consecință, nu îi vor fi periclitate sănătatea, dezvoltarea, instruirea și pregătirea profesională. La vârsta de 16 ani, persoana fizică dobândește capacitate de muncă și la angajare nu necesită să prezinte niciun acord al părinților.

Liber profesionist

Liber profesionist sau freelancer este o persoana ce exercită o anumită profesie liberală pe cont propriu (avocat, notar, mediator, administrator autorizat, activități de consultanță și altele).

Voluntariat

Reprezintă o modalitate practică de a învăța unele abilități din lumea reală, precum și de a explora potențialele cariere. Voluntariatul îi ajută pe tineri să se dezvolte atât personal, cât și profesional.

În concluzie, ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor este o provocare strategică care necesită o abordare integrată, susținută de politici coerente, servicii eficiente și implicarea activă a comunității, pentru a asigura o tranziție reușită a tinerilor de la educație la piața muncii și pentru a contribui la dezvoltarea durabilă a Republicii Moldova.

2. SERVICII EXISTENTE PENTRU ANGAJAREA TINERILOR

2.1 Servicii publice de ocupare a forței de muncă

Ce reprezintă „serviciul public de ocupare a forței de muncă”?

Serviciul public de ocupare a forței de muncă reprezintă un ansamblu de instituții, structuri și mecanisme organizate de stat, al căror scop este promovarea ocupării forței de muncă, prevenirea șomajului și facilitarea integrării socio-profesionale a persoanelor apte de muncă.

Serviciile de ocupare a forței de muncă sunt servicii prin care se asigură conexiunea dintre cererea și oferta de muncă, la nivel local și național, în scopul promovării și sprijinirii ocupării forței de muncă. Aceste servicii funcționează pe baza unui cadru legal și instituțional stabilit la nivel național și oferă sprijin gratuit atât persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, cât și angajatorilor care doresc să recruteze personal calificat.

Caracteristici esențiale:

1. *publice și gratuite* – sunt finanțate din bugetul public și disponibile pentru orice cetățean, fără costuri directe;
2. *universale și incluzive* – se adresează tuturor categoriilor de persoane, în special celor aflate în situații de vulnerabilitate (tineri, șomeri, persoane cu dizabilități, etc.);
3. *orientate spre integrarea durabilă pe piața muncii* – nu oferă doar soluții imediate (plasare), ci și sprijin pentru dezvoltarea competențelor, mobilitate și adaptare profesională;
4. *parteneriate cu mediul economic și educațional* – funcționează în colaborare cu angajatori, instituții de învățământ și organizații ale societății civile.

Cine sunt actorii de implementare?

- I. Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM)
- II. Ministerul Educației și Cercetării (MEC)
- III. Cancelaria de Stat (Cariere.gov.md)

I. Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) este principalul organ executiv responsabil de implementarea politicilor naționale de ocupare a forței de muncă, fiind subordonată Ministerului Muncii și Protecției Sociale. Aceasta joacă un rol esențial în operarea serviciilor publice de ocupare și în coordonarea măsurilor active și pasive destinate șomerilor și persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. ANOFM dispune de o rețea de subdiviziuni teritoriale care furnizează servicii directe cetățenilor.

ANOFM asigură intermedierea între cererea și oferta de muncă, prin:

- identificarea locurilor de muncă vacante și conectarea acestora cu persoanele apte de muncă;
- organizarea târgurilor locurilor de muncă și a altor platforme de recrutare;
- susținerea persoanelor în procesul de căutare activă a unui loc de muncă.

Prin aceste măsuri ANOFM contribuie direct la scăderea șomajului și creșterea gradului de ocupare în rândul populației.

Obiective specifice ANOFM:

1. medierea muncii între cererea și oferta de muncă;
2. reducerea duratei șomajului;
3. creșterea gradului de ocupare în rândul populației apte de muncă;
4. dezvoltarea capitalului uman prin formare profesională;
5. asigurarea unei piețe a muncii funcționale, transparente și echitabile.

Este de menționat că ANOFM prestează mai multe tipuri de servicii, după cum urmează:

- serviciile de ocupare a forței de muncă;
- măsuri active de ocupare a forței de muncă;
- programe de facilitare a ocupării forței de muncă.

Serviciile de ocupare a forței de muncă sunt destinate persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, inclusiv șomerilor, și sunt servicii prin care se asigură conexiunea dintre cererea și oferta de muncă, la nivel local și național, în scopul promovării și sprijinirii ocupării forței de muncă.

Ce servicii de ocupare a forței de muncă furnizează ANOFM?

Serviciu	Beneficiari	Scop
Informare privind piața muncii	Persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, inclusiv persoanele înregistrate cu statut de șomer	Oferirea informații asupra situației generale a pieței muncii și a principalelor sale tendințe de dezvoltare, după cum urmează: - cererea și oferta de muncă, înregistrate la Agenția Națională; - serviciile și măsurile în vederea plasării în câmpul muncii; - condițiile de acces la serviciile și măsurile de ocupare a forței de muncă; - locurile de muncă vacante înregistrate la Agenția Națională și condițiile de ocupare a acestora; - metodele de căutare a unui loc de muncă; - situația și tendințele ocupaționale pe piața muncii. De asemenea, un loc aparte îl deține Portalul oficial al locurilor de muncă (Angajat.md): o platformă online administrată de ANOFM unde angajatorii pot publica locuri de muncă vacante, iar persoanele în căutarea unui loc de muncă pot căuta și aplica.
Ghidare în carieră	Persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă	Susținerea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă în identificarea oportunităților educaționale și profesionale. Activități: - informarea cu privire la profesii și specificul pieței muncii urmărește sprijinirea persoanei în vederea corelării intereselor profesionale cu solicitările pieței muncii; - autocunoașterea constă în sprijinirea persoanei în evaluarea și autoevaluarea personalității în vederea corelării abilităților, aptitudinilor, studiilor și a experienței cu interesele profesionale; - consultanța în elaborarea instrumentelor de marketing personal include suport și informare în elaborarea curriculumului vitae, scrisorii de intenție și pentru susținerea unui interviu pentru integrare în câmpul muncii; - consultanța pentru decizia de carieră presupune sprijinirea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă în vederea luării deciziei privind propria carieră.
Intermedierea muncii	Persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, inclusiv persoanele	Asigurarea legăturii cu potențialii angajatori în vederea stabilirii unor raporturi de muncă și a ocupării posturilor vacante disponibile.

	Înregistrate cu statut de șomer	Intermedierea muncii se realizează prin: • oferirea de informații privind locurile de muncă vacante și condițiile de ocupare a acestora prin publicarea, afișarea, organizarea de târguri ale locurilor de muncă; • preselecția candidaților corespunzător cerințelor locurilor de muncă oferite și în concordanță cu pregătirea, aptitudinile, experiența și cu interesele acestora; • intermedierea electronică care are drept scop punerea automată în corespondență a cererilor și ofertelor de locuri de muncă prin intermediul tehnologiilor informaționale.
Servicii de preconcediere	Persoanele care urmează să fie disponibilizate din cauza schimbărilor din cadrul organizației, inclusiv lichidarea, reorganizarea sau reprofilarea unității.	Informarea despre prevederile legale referitoare la protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, inclusiv: • informații despre prevederile legale referitoare la asigurarea de șomaj, serviciile și măsurile active de ocupare a forței de muncă, precum și acordarea acestora; • informații privind locurile de muncă vacante și condițiile de ocupare a lor ; • susținerea necesară la angajarea în câmpul muncii; • a fi instruit despre modalitățile de căutare a unui loc de muncă; • informații despre posibilitățile de formare profesională.
Reabilitarea profesională a persoanelor cu dizabilități	Persoanele cu dizabilități locomotorii înregistrate cu statut de șomer	Servicii de reabilitare profesională persoanelor cu dizabilități locomotorii în vederea restabilirii, recuperării sau compensării capacității de muncă a acestora. Reabilitarea profesională se prestează în cadrul IP „Centrul Republican Experimental Protezare, Ortopedie și Reabilitare”, la îndreptarea subdiviziunilor teritoriale, în conformitate cu recomandările conținute în Programul individual de reabilitare și incluziune socială a persoanei cu dizabilități, elaborat de către Consiliul Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă.
Angajarea asistată	Persoanele cu dizabilități înregistrate cu statut de șomer care nu au putut fi angajate timp de 6 luni și li se recomandă servicii de angajare asistată, conform concluziilor Consiliului Național pentru	Serviciu social, care are drept scop asigurarea accesului, obținerea și păstrarea unui loc de muncă remunerat pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități, prin creșterea șanselor de ocupare, de promovare a unei ocupări sustenabile și de integrare durabilă pe piața muncii a acestora.

	Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă	
Identificarea tinerilor NEET	Tinerii în vârstă de 15–29 de ani, care nu sunt înregistrați ca persoane aflate în căutarea unui loc de muncă/șomeri la nici o subdiviziune teritorială pentru ocuparea forței de muncă, nu au beneficiat și/sau nu beneficiază de măsuri de ocupare a forței de muncă prestate de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, nu studiază/învață în cadrul sistemului formal de educație și nu participă la cursuri sau alte instruiți în afara sistemului formal de educație.	Serviciile de identificare a tinerilor NEET au drept scop prestarea serviciilor prietenoase tinerilor prin oferirea informațiilor cu privire la serviciile de care pot beneficia, direcționarea acestora către serviciile sociale sau de ocupare în vederea creșterii șanselor de încadrare durabilă în câmpul muncii. Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă contactează serviciile de identificare a tinerilor NEET de la prestatorii serviciilor de identificare a tinerilor NEET, care sunt prestatori privați de servicii sociale, acreditați în modul stabilit de Guvern.

Măsuri active de ocupare a forței de muncă – sunt servicii acordate persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă înregistrate cu statut de șomer la una din subdiviziunile teritoriale pentru ocuparea forței de muncă, în scopul creșterii șanselor de ocupare a forței de muncă.

Serviciu	Beneficiar	Descriere
Formare profesională prin cursuri pe bază de voucher	Șomerii înregistrați la subdiviziunile teritoriale care au sau nu o meserie/profesie, ocupație și care nu pot fi angajați în câmpul muncii din lipsa locurilor de muncă corespunzătoare.	Servicii de formare profesională prin cursuri persoanelor cu statut de șomer în scopul creșterii șanselor de ocupare a acestora. Cursurile de formare profesională se efectuează în bază de voucher. - șomerul poate opta pentru cursuri de formare profesională al căror preț depășește valoarea nominală a voucherului, cu achitarea diferenței de preț pe cont propriu. - pe perioada antrenării în cursuri de formare profesională pe bază de voucher, șomerii rămân în evidență cu statut de șomer. - șomerii pot beneficia gratuit de un singur curs de formare profesională într-un interval de 24 de luni consecutive. (https://voucher.anofm.md/)
Formare profesională prin instruire la locul de muncă	Șomerii care nu au o profesie sau meserie ori au o profesie sau meserie care nu este solicitată pe piața muncii locală, direcționați de către subdiviziunea teritorială pentru ocuparea forței de muncă, în baza raporturilor contractuale dintre Agenția Națională și prestatorul de servicii de formare profesională,	Servicii de formare profesională prin instruire la locul de muncă în cadrul unității în scopul obținerii de cunoștințe, deprinderi, competențe și calificări necesare pentru ocuparea unui loc de muncă Șomerul antrenat în măsura respectivă beneficiază de: - bursă lunară neimpozabilă, în cuantum de 35% din salariul mediu lunar pe economie pentru anul precedent, care se acordă proporțional frecvenței la cursurile de formare profesională - Instruirea la locul de muncă în cadrul unității include: - pregătirea teoretică a șomerului-cursant, care se realizează de către furnizorul de servicii de formare profesională și include cel mult 20% din volumul total de ore destinate programului de formare profesională; - instruirea practică a șomerului-cursant, care se realizează de către angajator și include minimum 80% din volumul total de ore destinate programului de formare profesională.

	precum și în baza raporturilor contractuale dintre subdiviziunea teritorială, șomer și angajator.	(Lista prestatorilor de servicii de formare profesională pentru anul 2025, precum și lista meseriile /profesiile /specialitățile oferite pentru instruirea la locul de muncă în cadrul unității Lista agenților economici contractați pentru instruirea practică a șomerilor-cursanți)
Formare prin stagii profesionale	Șomerii fără vechime în muncă în profesia deținută, direcționați de către subdiviziunea teritorială, cu o durată de până la 4 luni, în scopul dobândirii abilităților practice.	Principalele obiective ale stagiului profesional sunt: • facilitarea tranziției șomerilor fără vechime în muncă, care dețin o profesie/meserie, ocupație inclusiv a absolvenților, de la sistemul de educație la piața muncii; • consolidarea competențelor și abilităților practice ale șomerilor; • facilitarea integrării profesionale în concordanță cu tendințele pieței muncii; • creșterea nivelului de competențe practice pentru a răspunde nevoilor reale de personal calificat ale angajatorilor. • șomerul antrenat în măsura respectivă beneficiază de bursă lunară neimpozabilă, în cuantum de 35% din salariul mediu lunar pe economie pentru anul precedent, care se acordă proporțional frecvenței la programul de stagiul profesional.
Formarea profesională prin certificarea cunoștințelor și a competențelor dobândite în context de educație nonformală și informală	Certificarea cunoștințelor și a competențelor dobândite în contexte de educație nonformală și informală se efectuează pentru șomerii care dețin astfel de competențe, identificate ca urmare a ghidării în carieră.	• examinarea propriu-zisă a cunoștințelor și competențelor deja deținute de șomer prin testarea teoretică și practică; • identificarea, evaluarea formării profesionale și a experienței individuale ale șomerilor prin recunoașterea în mod formal a educației anterioare; • consolidarea experienței de muncă, a capacităților, a deprinderilor practice obținute pe piața muncii, ce conferă dreptul legal de a practica o meserie/profesie/specialitate; • facilitarea integrării profesionale a șomerilor în concordanță cu cunoștințele și competențele dobândite. Procesul de certificare a cunoștințelor și a competențelor dobândite în contexte de educație nonformală și informală se desfășoară în conformitate cu actele normative aprobate de Ministerul Educației și Cercetării în domeniul validării educației nonformale și informale. Mai multe informații privitor la procesul de validare a educației nonformale și informale, poate fi accesat pe următorul link: https://mec.gov.md/ro/content/validarea-educatiei-nonformale-si-informale-0

Consultanță, asistență și sprijinirea inițierii unei afaceri	Șomerul care întrunește următoarele condiții: • are vârsta de 18 ani la data depunerii cererii de finanțare; • este înregistrat cu statut de șomer la subdiviziunea teritorială.	Consultanța, asistență și sprijinirea inițierii unei afaceri este o măsură activă de ocupare a forței de muncă care urmărește: • sprijinirea financiară a șomerilor care doresc să inițieze o activitate de antreprenariat și recâștigarea independenței financiare; • crearea de locuri de muncă; • dezvoltarea aptitudinilor antreprenoriale ale șomerilor; • stimularea dezvoltării întreprinderilor noi prin facilitarea accesului acestora la finanțare. Subvenționarea se realizează prin compensarea, de către Agenția Națională, a 80% din cheltuielile estimate de către șomer, dar nu mai mult de 20 de salarii lunare medii pe economie pentru anul precedent. Lista cheltuielilor necesare inițierii unei afaceri care se subvenționează de către Agenția Națională se stabilește de către Guvern
Stimularea mobilității forței de muncă, prin acordarea indemnizației unice de încadrare	• Șomerul care se angajează, în bază de contract individual de muncă, la un loc de muncă într-o altă localitate decât localitatea unde locuiește efectiv, selectată de subdiviziunea teritorială, beneficiază de o indemnizație unică de încadrare, egală cu un salariu mediu lunar pe economie pentru anul precedent. • Persoana cu dizabilități accentuate sau severe șomeră care se angajează, pe o perioadă nedeterminată	Creșterea șanselor de ocupare și valorificare a competențelor profesionale, persoanelor în căutarea unui loc de muncă, înregistrate cu statut de șomer. Indemnizația de încadrare se acordă o singură dată pentru fiecare perioadă în care persoana este înregistrată cu statut de șomer

	sau determinată, într-o altă localitate decât localitatea unde locuiește efectiv, în scopul facilitării integrării în câmpul muncii, beneficiază pe toată durata angajării de o subvenție lunară neimpozabilă, pentru acoperirea cheltuielilor de transport. Mărimea subvenției se calculează conform formulei de calcul, în dependență de distanța locului de muncă și zilelor efectiv lucrate pe parcursul lunii.	
Subvenționarea cheltuielilor de transport pentru persoanele cu dizabilități accentuate sau severe din rândul șomerilor care se angajează în câmpul muncii	Persoanele cu dizabilități accentuate sau severe înregistrate la subdiviziunile teritoriale cu statut de șomer, care se angajează, pe o perioadă nedeterminată sau determinată, cu o durată normală a timpului de muncă, cu o durată redusă a timpului de muncă sau cu timpul de muncă parțial (munca pe fracțiune de normă), conform prevederilor	Creșterea șanselor de ocupare prin acoperirea cheltuielilor de transport pentru deplasarea la locul de muncă aflat într-o altă localitate decât localitatea unde locuiește efectiv persoana cu dizabilități accentuate sau severe înregistrată cu statut de șomer, indiferent de tipul transportului, în baza distanței în km, care nu depășește 30 km. (https://angajat.md/public-page/a023a03a-9247-4a1a-8d7b-8e3da36c4029)

	Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, la un loc de muncă propus de către subdiviziunea teritorială sau identificat în mod individual, situat într-o altă localitate decât localitatea unde locuiește efectiv.	
--	---	--

Programele de facilitare a ocupării forței de muncă implementate de ANOFM

reprezintă un set complex de măsuri și servicii menite să sprijine persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și angajatorii, pentru a stimula integrarea pe piața muncii și a reduce șomajul. Printre Programele de facilitare a ocupării forței de muncă, putem evidenția:

Denumirea: „Promovarea angajării tineretului în Republica Moldova”

Link: <https://www.giz.de/en/downloads/giz2024-ro-factsheet-youth-employment.pdf>

Perioada: ianuarie 2024 – Decembrie 2026

Buget: proiectul este comandat de Ministerul Federal pentru Cooperare Economică și Dezvoltare (BMZ) și implementat de GIZ

Scop: proiectul își propune să sprijine tineretul care nu este angajat în câmpul muncii și nici în sistemul educațional (NEET) să își găsească locuri de muncă în Republica Moldova. În acest sens, proiectul vine să consolideze Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și oficiile sale teritoriale în regiunile selectate, pentru a-și îndeplini mai eficient mandatul, cu accent deosebit pe îmbunătățirea informațiilor privind piața muncii și furnizarea de servicii de consultanță și formare profesională, orientate către grupul țintă. În conformitate cu principiul "Nimeni să nu fie lăsat în urmă", abordarea vine să ajute grupurile vulnerabile, în special tinerele femei, care trăiesc în zone rurale.

Prin urmare, programele de facilitare a ocupării forței de muncă ale ANOFM sunt esențiale pentru dinamismul pieței muncii și pentru bunăstarea socială, oferind un cadru de sprijin atât pentru persoanele în căutarea unui loc de muncă, cât și pentru angajatori.

Măsuri de ocupare a forței de muncă promovate de Ministerul Educației și Cercetării (MEC) este instituția-cheie în formarea competențelor tinerilor, care reprezintă fundamentul integrării acestora pe piața muncii. MEC are responsabilitatea de a asigura:

- educație relevantă și adaptată cerințelor pieței muncii;
- dezvoltarea competențelor tehnice și transversale (soft skills);
- susținerea educației pe tot parcursul vieții;
- formarea competențelor necesare angajării.

MEC contribuie direct la creșterea angajabilității tinerilor, prin intermediul mai multor măsuri/acțiuni, printre care:

Gestionarea și modernizarea învățământului profesional-tehnic

Învățământul profesional-tehnic (ÎPT) este cheia pentru integrarea tinerilor în muncă, mai ales a celor care nu continuă studiile universitare. În acest sens, MEC:

- coordonează rețeaua de colegii și școli profesionale;
- modernizează infrastructura și dotările instituțiilor;
- actualizează curriculumul în funcție de cererea de pe piața muncii;
- susține extinderea învățământului dual (învățare combinată cu muncă).

Prin aceste acțiuni, Ministerul contribuie la o pregătire practică, orientată spre angajare imediată.

Sprijinirea tranziției de la educație la muncă

MEC implementează sau susține inițiative de:

- consiliere vocațională și orientare în carieră în școli și colegii;
- programe de practică și stagii profesionale la agenți economici;
- dezvoltarea Centrelor de ghidare în carieră;
- proiecte pilot pentru tineri NEET (care nu lucrează și nu învață).

Aceste mecanisme facilitează tranziția eficientă a tinerilor din sistemul educațional către piața muncii.

Parteneriate cu angajatori și alte instituții

Ministerul promovează colaborarea între:

- Instituțiile de învățământ și mediul de afaceri;
- MEC și ANOFM, pentru corelarea educației cu serviciile de angajare;
- Programe comune cu ODA, CCI, Ministerul Muncii și Protecției Sociale, ONG-uri etc.

Scopul este alinierea formării tinerilor cu cerințele reale ale economiei și oferirea de experiență practică încă din timpul studiilor.

Centrele de Tineret (subordonate Ministerului Educației și autorităților locale)

Centrele de Tineret din Republica Moldova constituie o rețea instituțională esențială pentru susținerea dezvoltării personale și profesionale a tinerilor. Acestea funcționează ca spații sigure, incluzive și prietenoase în care tinerii pot participa la activități de educație nonformală, consiliere, dezvoltare a competențelor și implicare civică.

Gestionate la nivel local, sub coordonarea Ministerului Educației și Cercetării și a autorităților publice locale, Centrele de Tineret oferă servicii adaptate nevoilor diverse ale tinerilor, contribuind activ la incluziunea lor socială și economică. Într-un context în care șomajul în rândul tinerilor rămâne ridicat, iar tranziția către o carieră este adesea nesigură, Centrele de Tineret devin actori complementari valoroși în rețeaua de servicii de ocupare, colaborând cu instituții precum ANOFM, instituții de învățământ, organizații nonguvernamentale și sectorul privat. Rolul acestor centre s-a extins semnificativ în ultimii ani, devenind o platformă importantă de sprijin în procesul de tranziție de la educație la muncă.

Prin programe de orientare profesională, ateliere de dezvoltare a competențelor de angajabilitate, consiliere psihologică și conexiuni cu oportunități de angajare sau voluntariat, Centrele de Tineret contribuie la creșterea șanselor de integrare profesională a tinerilor, în special a celor din medii defavorizate sau aflați în afara sistemului educațional și ocupațional (tinerii NEET).

Centrele de Tineret au o contribuție esențială la facilitarea angajării tinerilor în câmpul muncii, în special prin:

- dezvoltarea competențelor necesare integrării profesionale,
- promovarea unei culturi a muncii, responsabilității și inițiativei;
- sprijinirea tinerilor din grupuri vulnerabile sau NEET;
- ateliere de carieră;
- instruire în competențe transversale (soft skills).

Măsurile de ocupare a forței de muncă promovate de Cancelaria de Stat (cariere.gov.md)

În scopul asigurării unei guvernării transparente și eficiente prin furnizarea informației despre toate funcțiile publice vacante sau temporar vacante pentru ocuparea cărora autoritățile publice organizează concurs pe un portal unic, accesibil tuturor categoriilor de utilizatori, Cancelaria de Stat a elaborat și promovat Hotărârea Guvernului nr.1022/2013 cu privire la crearea și administrarea portalului guvernamental unic al funcțiilor publice pentru ocuparea cărora autoritățile publice organizează concurs.

Oportunitatea creării portalului rezidă din necesitatea facilitării modalității de colectare a acestor date de către viitorii participanți la concurs, precum și standardizarea informațiilor necesare a fi introduse la plasarea anunțurilor.

Indicatorul de impact constă în guvernarea mai transparentă și eficientă prin asigurarea informării cetățeanului despre dreptul de a participa la administrarea treburilor publice și, respectiv, asigurarea accesului la o funcție publică. Prin crearea și dezvoltarea acestui portal sunt necesare eforturi mai mici pentru a se obține un număr mai mare de participanți la concursurile organizate de autoritățile publice pentru ocuparea funcțiilor publice vacante sau temporar vacante.

Pași de urmat în accesarea unei funcții publice vacante:

1. Intră pe site-ul cariere.gov.md și mergi la pagina de Autentificare / Înregistrare.
2. Dacă nu ai cont, creează-ți un cont de „Aplicant”.
3. Poți autentifica și folosind M-Pass (semnătură mobilă / digitală) dacă e disponibil.
4. După autentificare, caută secțiunea „Funcții publice vacante” sau „Carriere / Anunțuri”.
5. Vezi detalii despre funcție: cerințe, responsabilități, termene, documente necesare.
6. De obicei, site-urile autorităților publice postează concursurile și indică link către cariere.gov.md.
7. Selectează funcția care te interesează și completează formularul electronic de participare (în portal).
8. Formularul poate fi generat automat pe baza datelor din contul tău.
9. Anexează documentele necesare: copie buletin, diplome, certificate, cazier, CV, etc.

Poți depune aplicația direct prin portal (online), sau transmiți documentele prin email ori în format fizic (acolo unde este permis).

10. Respectă termenul limită de depunere.

11. După verificarea dosarului, urmează probe (de ex. probă scrisă, interviu).

12. Comisia de concurs decide, anunță rezultatele și publică lista candidaților admiși.

13. Dacă ești declarat admis și îndeplinești toate condițiile, urmează emiterea actului de numire în funcția publică.

2.2. Programe de orientare profesională și consiliere în carieră

Orientarea în carieră reprezintă o activitate bazată pe un sistem de principii, metode și procedee de îndrumare a persoanei către o profesie sau un grup de profesii, în conformitate cu aptitudinile, înclinațiile și interesele sale și, pe de altă parte, în funcție de perspectivele pieței forței de muncă și dinamica sferei ocupaționale. Conform unui studiu OECD, orientarea în carieră se referă la serviciile destinate să asiste persoanele, de orice vârstă și în orice moment de-a lungul vieții să facă alegeri educaționale, de formare și ocupaționale și să-și administreze cariera.

Ghidarea în carieră este un proces continuu de care trebuie să beneficieze fiecare persoană pe parcursul vieții, constituind un element important al formării profesionale. Ghidarea se referă la procesul și activitățile menite să ajute persoanele, de orice vârstă și în orice moment de-a lungul vieții, să facă alegeri educaționale, de formare și ocupaționale și astfel să își administreze cariera. Asemenea activități pot fi operate în instituții de învățământ, instituții de formare, în servicii publice de ocupare a forței de muncă, la locul de muncă precum și la nivel comunitar. Activitățile pot avea loc pe bază individuală sau de grup și pot fi efectuate direct sau la distanță. Acestea includ, printre altele, instrumente, interviuri de consiliere, programe de educație în carieră (pentru a ajuta persoanele să-și dezvolte conștiința de sine, să identifice oportunitățile potrivite și să-și dezvolte abilitățile de gestionare a carierei), programe de stagiare (pentru a selecta opțiunea înainte de a le alege), programe de căutare a locurilor de muncă.

Proiectarea carierei este un proces permanent, încadrat în limitele de viață conștientă a individului, un ansamblu de acțiuni subordonate unor finalități clar definite, orientate spre identificarea posibilităților de maximă valorificare a potențialului individual. În special, o atenție deosebită la proiectarea carierei trebuie acordată persoanelor tinere, care sunt la început de cale, în plină ascensiune precum și perspectivă.

În procesul de proiectare și orientare în carieră, persoana-beneficiar poate fi asistat, la alegere, de o serie de resurse și servicii existente:

În loc aparte în proiectarea carierei îl ocupă Centrele de ghidare și consiliere în carieră. Acestea reprezintă entități instituționalizate care sunt create în scopul susținerii beneficiarilor în procesul de proiectare a carierei și constituie elementul structural-cheie al sistemului de ghidare în carieră. De asemenea, Statul este obligat să faciliteze

angajarea tinerilor în câmpul muncii prin dezvoltarea serviciilor de consiliere profesională pentru tineri și crearea centrelor de ghidare în carieră.

Corespunzător prevederilor Codului Educației, Centrele de ghidare și consiliere în carieră au misiunea de a susține elevii și studenții în procesul de proiectare a carierei și de realizare a educației pentru carieră. De asemenea, corespunzător actului normativ prenotat, Centrele de ghidare și consiliere în carieră pot fi înființate de autoritățile administrației publice locale, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, instituțiile de învățământ, organizațiile neguvernamentale, precum și de alți prestatori de astfel de servicii privați.

Un rol deosebit la ghidarea în carieră îl poartă Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă prin intermediul serviciilor prestate. În acest sens, ghidarea este realizată în scopul susținerii persoanei în identificarea oportunităților educaționale și profesionale. Beneficiarii serviciilor de ghidare în carieră sunt persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, inclusiv persoanele înregistrate cu statut de șomer la subdiviziunile teritoriale. La solicitarea instituțiilor de învățământ (gimnazii, licee, școli profesionale, colegii, universități), serviciile de ghidare în carieră pot fi oferite elevilor, studenților, prin organizarea seminarelor de ghidare în carieră.

Serviciile de ghidare în carieră aferente ANOFM includ activități de:

- 1) informare cu privire la profesii și specificul pieței muncii;
- 2) autocunoaștere;
- 3) consultanță în elaborarea instrumentelor de marketing personal;
- 4) consultanță pentru decizia de carieră.

Pentru mai multe info, accesați: <https://anofm.md/sites/default/files/2021-03/Procedura%20de%20ghidare%20in%20cariera%2Banexe.pdf>

2.3 Programe de formare profesională, recalificare și ucenicie

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM)

Cursuri de formare profesională gratuite: ANOFM oferă șomerilor vouchere pentru a participa la cursuri de calificare, recalificare, perfecționare sau specializare. Acestea sunt acoperite integral de ANOFM, iar participanții pot beneficia și de o bursă lunară neimpozabilă.

Formarea profesională care se realizează prin:¹

- cursuri de formare profesională pe bază de voucher;
- instruire la locul de muncă în cadrul unității;
- stagii profesionale;
- certificarea cunoștințelor și a competențelor dobândite în contexte de educație nonformală și informală.

Formarea profesională a șomerilor prin cursuri pe bază de voucher asigură implementarea prevederilor art.32 din Legea nr.105/2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) prin intermediul subdiviziunilor teritoriale pentru ocuparea forței de muncă (STOFM). Pentru implementarea măsurii de formare profesională prin cursuri pe bază de voucher, în anul 2024 au fost contractați 24 de prestatori de servicii de formare profesională, care au avut disponibile pentru instruire 47 meserii /profesii /programe de formare profesională. Pe parcursul anului, au fost înmatriculați 587 șomeri la cursuri de formare profesională pe bază de voucher. În aceeași perioadă, au absolvit cursurile de formare profesională 691 șomeri (inclusiv șomeri care au început instruirea în anul 2023).²

Lista prestatorilor de servicii de formare profesională contractați de ANOFM și Lista meseriilor/profesiilor/specialităților pentru anul 2024 este disponibilă pe [acest link](#).

Ministerul Educației și Cercetării.

Codul Educației, intrat în vigoare la sfârșitul anului 2014, stabilește o nouă misiune și o nouă structură a învățământului din țara noastră. Una din modificările majore, așteptate atât de beneficiarii direcți ai educației, cât și de reprezentanții mediului de afaceri constă în crearea premiselor legale de recunoaștere a educației nonformale și informale. În scopul valorificării acestor premise și dezvoltării cadrului normativ-juridic de validare a educației nonformale și informale, Ministerul Educației, Culturii și Cercetării a aprobat prin ordinul nr. 65/2018, Regulamentul privind validarea educației nonformale și informale, fapt ce permite instituțiilor de învățământ să demareze procesului de prestarea serviciilor de evaluare și certificarea competențelor profesionale dobândite în contexte nonformale și informale de învățare. Centrele de validare a competențelor profesionale din Republica Moldova, instituite de Ministerul Educației și Cercetării, au un rol esențial în integrarea și dezvoltarea forțată de muncă a cetățenilor, inclusiv a celor

¹ <https://www.anofm.md/ro/node/63>

² <https://www.anofm.md/sites/default/files/inline-files/NI%20art%2032%20site%20%282%29.pdf>

din diaspora. Aceste centre permit certificarea competențelor dobândite în contexte de educație nonformală și informală, facilitând astfel accesul la locuri de muncă și promovarea în carieră.

Importanța centrelor de validare:

1. Recunoașterea experienței profesionale: multe persoane au dobândit abilități valoroase prin muncă practică sau formare informală, dar nu dețin diplome oficiale. Centrele de validare oferă oportunitatea de a certifica aceste competențe, recunoscându-le oficial.
2. Acces la locuri de muncă și avansare profesională: certificarea competențelor facilitează angajarea în domenii specifice și poate conduce la creșterea salariilor și avansarea în carieră.
3. Răspuns la cerințele pieței muncii: prin validarea competențelor, se asigură că forța de muncă corespunde standardelor și cerințelor actuale ale pieței, contribuind la dezvoltarea economică a țării.
4. Suport pentru migrarea și reintegrarea profesională: pentru cetățenii moldoveni care revin din străinătate, aceste centre oferă o modalitate de a-și valida experiența acumulată, facilitând reintegrarea în câmpul muncii naționale.

Lista centrelor de validare a competențelor profesionale este disponibilă pe [acest link](#).

Ucenicia, ca parte componentă a sistemului dual de învățământ profesional tehnic, se definește ca o formă alternativă a formării profesionale inițiale, organizată prin intermediul unor programe autorizate și acreditate, de formare profesională inițială, realizate de instituții de învățământ profesional tehnic în parteneriat cu întreprinderi autorizate. Procesul de formare este transferat dinspre instituția de învățământ profesional tehnic, în care se va desfășura instruirea teoretică și practică, spre întreprindere, în care se va desfășura atât instruirea practică, cât și componente specifice instruirii teoretice.

Obiectivele de bază ale formării profesionale a muncitorilor calificați prin programe de ucenicie constau în facilitarea tranziției de la educație la viața activă și adaptarea formării profesionale secundare la nevoile reale ale întreprinderilor.

Finalitatea formării profesionale a muncitorilor calificați prin programe de ucenicie constă în atingerea, pe termen lung, a unor rezultate durabile privind: a) gradul ridicat de ocupare a absolvenților programelor de formare profesională tehnică secundară (nivelul 3 ISCED); b) corelarea continuă a programelor de învățământ profesional tehnic secundar cu nevoile întreprinderilor; c) promovarea și dezvoltarea parteneriatelor între instituțiile de învățământ profesional tehnic și întreprinderi și alte instituții în vederea facilitării tranziției de la școală la viața activă.

Caracteristici ale uceniei:

- *Contract de ucenicie*: se încheie în formă scrisă, stipulând drepturile și obligațiile părților, durata programului (de obicei până la 6 luni), indemnizația lunară și activitățile specifice de învățare.

- *Mentorat:* ucenicul beneficiază de asistență și coordonare din partea unui mentor desemnat de angajator, care îl va ghida în procesul de învățare.
- *Evaluare și certificare:* la finalizarea programului, ucenicul este evaluat și, în cazul în care îndeplinește criteriile stabilite, i se eliberează un certificat de ucenicie.
- *Drepturi și beneficii:* ucenicul are dreptul la indemnizație, concediu medical plătit, evaluare obiectivă și posibilitatea de a contesta raportul de evaluare dacă este nemulțumit de rezultatele obținute.

Ucenicia joacă un rol crucial în integrarea tinerilor și persoanelor fără calificare în câmpul muncii, oferindu-le oportunitatea de a învăța o meserie direct la locul de muncă. Aceasta contribuie la reducerea șomajului și la dezvoltarea unei forțe de muncă calificate, adaptate nevoilor pieței. În plus, ucenicia sprijină dezvoltarea învățământului profesional tehnic și încurajează colaborarea între instituțiile educaționale și mediul de afaceri, promovând învățământul dual

Condițiile specifice de organizare a uceniciei sunt prevăzute în Regulamentul de organizare și desfășurare a uceniciei, aprobat prin Ordinul MEC nr. 1080 din 20 octombrie 2014.

Programe de recalificare pentru cadrele didactice.

Ministerul Educației și Cercetării, în colaborare cu instituții academice, oferă cursuri gratuite de recalificare pentru profesori. Acestea sunt finanțate integral de stat și vizează domenii precum:³

- Pedagogie preșcolară
- Pedagogia învățământului primar
- Psihopedagogie specială
- Educație civică/Educație pentru societate
- Educație tehnologică
- Arte plastice
- Limba franceză
- Matematică
- Informatică
- Limba engleză
- Geografie
- Istorie
- Limba și literatura română

Aceste cursuri sunt organizate de Universitatea Pedagogică de Stat „Ion Creangă” din Chișinău și Universitatea de Stat din Moldova.

2.4 Programe de sprijin pentru antreprenoriatul tinerilor

Inițiative guvernamentale de susținere a antreprenoriatului

³ <https://cfcl.upsc.md/2024/01/a-demarat-inscrierea-la-programele-de-recalificare-pentru-anul-de-studii-2024-2025/>

Programele de stat de susținere a dezvoltării sectorului IMM-urilor reprezintă un complex de activități, orientate spre realizarea unui obiectiv bine determinat în cadrul politicii de stat privind stimularea dezvoltării întreprinderilor micro, mici și mijlocii, finanțate din mijloace financiare bugetare, inclusiv din donații străine. Inițiativa de suport antreprenorial oferă facilități extinse în vederea valorificării potențialului antreprenorial al tinerei generații.

Obiectivele programelor de stat sînt îndreptate spre:

- a. susținerea tinerilor întreprinzători în lansarea unei afaceri în țară;
- b. stimularea persoanelor migrante în deschiderea unei afaceri în Republica Moldova
- c. dezvoltarea antreprenoriatului feminin și a celui social;
- d. susținerea IMM-urilor cu potențial de export și internaționalizarea acestora;
- e. adaptarea IMM-urilor la principiul „economiei verzi”;
- f. Stimularea creării și menținerii locurilor de muncă prin sprijinirea IMM-urilor, care contribuie la creșterea economică și ocuparea forței de muncă

- g. extinderea infrastructurii de suport în afaceri prin dezvoltarea incubatoarelor de afaceri, parcurilor industriale, clusterilor etc.

Organizația pentru Dezvoltarea Antreprenoriatului (ODA) are misiunea de a implementa politica statului privind susținerea dezvoltării antreprenoriatului, inclusiv a întreprinderilor mici și mijlocii, conform strategiilor și programelor aprobate de Guvern.

De asemenea, ODA urmărește stimularea spiritului antreprenorial în rândul tinerilor și creșterea gradului de conștientizare a acestora cu privire la posibilitățile de lansare a unei afaceri.

Printre obiectivele primordiale urmărite:

- consolidarea competențelor antreprenoriale ale tinerilor prin asigurarea suportului informațional, consultativ și educațional;
- impulsionearea creării unei afaceri și integrarea tinerilor în mediul antreprenorial, prin oferirea suportului financiar nerambursabil;
- fortificarea dezvoltării afacerilor create de către tineri, prin facilitarea accesului la resurse creditare;
- încurajarea implementării inovațiilor, a transferului tehnologic și de know-how în scopul creșterii numărului întreprinderilor active și a locurilor de muncă, în special în zonele rurale.

Platforme de stimulare a antreprenoriatului în rândul tinerilor⁴

⁴ www.oda.md

Programul START pentru tineri⁵ - are ca obiectiv promovarea antreprenoriatului în rândul generației tinere pentru sprijinirea integrării socio-economice.

Condițiile de eligibilitate:

Tinerii cu vârsta între **18 și 35 de ani**, care vor să inițieze sau să dezvolte o afacere, pot beneficia atât de suport consultativ/educațional, cât și de finanțare nerambursabilă sau credit cu porțiune de grant.

Obiective specifice:

- stimularea spiritului antreprenorial în rândul tinerilor și creșterea gradului de conștientizare a acestora cu privire la posibilitățile de lansare a unei afaceri;
- consolidarea competențelor antreprenoriale ale tinerilor prin asigurarea suportului informațional, consultativ și educațional;
- impulsivarea creării unei afaceri și integrarea tinerilor în mediul antreprenorial, prin oferirea suportului financiar nerambursabil;
- fortificarea dezvoltării afacerilor create de către tineri, prin facilitarea accesului la resurse creditare;
- încurajarea implementării inovațiilor, a transferului tehnologic și de know-how în scopul creșterii numărului întreprinderilor active și a locurilor de muncă, în special în zonele rurale.

Programul „Susținerea antreprenoriatului feminin”⁶

Scopul Programului este dezvoltarea antreprenorialului feminin prin sporirea numărului de femei antreprenoare și îmbunătățirea performanțelor economice întreprinderilor micro, mici și mijlocii conduse de femei.

Condiții de eligibilitate: femeie, cetățean al Republicii Moldova; intenționează să lanseze o afacere proprie în Republica Moldova sau să dezvolte afacerea existentă.

Obiective:

- facilitarea creării și dezvoltării întreprinderilor începătoare fondate și gestionate de femei prin acordarea unui suport financiar nerambursabil condiționat în valoare de până la 200.000 MDL;
- îmbunătățirea competitivității întreprinderilor în dezvoltare și creștere gestionate de femei prin acordarea unui suport financiar nerambursabil condiționat în valoare de până la 600.000 MDL;
- susținerea activităților în domeniul comerțului electronic a întreprinderilor gestionate de femei prin acordarea unui suport financiar nerambursabil condiționat în valoare de maxim 50.000 MDL;
- îmbunătățirea abilităților manageriale a antreprenoarelor prin facilitarea accesului la informație, instruire, consultanță și mentorat;

⁵ https://oda.md/files/start_tineri/Ghid%20SPT.pdf

⁶ <https://oda.md/files/Antreprenoriat%20Feminin/Ghid%20Antreprenoriat%20Feminin.pdf>

- sporirea nivelului de conștientizare și furnizarea informației relevante cu privire la oportunitățile și contribuția femeilor antreprenoare în dezvoltarea economică.

Programul de atragere a remitențelor în economie „PARE 1+2”⁷

Scopul Programului „PARE 1+2” constă în consolidarea oportunităților economice de valorificare a remitențelor, precum și facilitarea incluziunii migranților în economia națională.

Obiectivele programului:

- sporirea gradului de conștientizare cu privire la posibilitățile de lansare și de dezvoltare a unei afaceri de către migranți și rudele de gradul I ai acestora prin asigurarea suportului informațional, consultativ și educational;
- stimularea investirii remitențelor în crearea și dezvoltarea afacerii preponderent în localitățile rurale;
- creșterea competitivității afacerilor dezvoltate de către lucrătorii migranți;
- facilitarea reintegrării și sporirea oportunităților economice pentru persoanele revenite de peste hotare.

Condiții de eligibilitate:

- este lucrător migrant din Republica Moldova, soț sau rudă de gradul I;
- beneficiar de remitențe și are termenul de aflare peste hotare de minimum 12 luni;
- este cetățean al Republicii Moldova;
- dorește să-și lanseze propria afacere în Republica Moldova sau să dezvolte afacerea existentă;
- poate confirma, prin prezentarea documentelor justificative, că mijloacele financiare pe care le deține provin din remitențe.

Programul de Susținere a Inovațiilor Digitale și Startup-urilor Tehnologice⁸

Scopul Programului de susținere a inovațiilor digitale și start-upurilor tehnologice este acordarea finanțării nerambursabile întreprinderilor mici și mijlocii inovatoare și start-upurilor pentru produse și servicii în domeniul tehnologiilor informaționale și comunicațiilor, tehnologii noi, în scopul stimulării cercetării și dezvoltării în domeniul tehnologiilor informaționale și comunicațiilor, prototipării și inovării în domeniul producției industriale durabile și al tehnologiilor ecologice.

Condițiile de finanțare:

⁷ <https://oda.md/files/pare/Ghid%20PARE.pdf>

⁸ <https://www.oda.md/files/Inovatii/Ghid%20Inovatii.pdf>

- promovarea dezvoltării industriilor cu valoare adăugată înaltă în cadrul unui ecosistem de inovare amplu, alcătuit din părți interesate cooperante care reprezintă Guvernul, ÎMM, societatea civilă, mediul academic, instituțiile financiare și partenerii de dezvoltare locali și internaționali;
- accelerarea implementării economiei digitale, circulare și ecologice prin intermediul progresului tehnologic, pentru a crea locuri de muncă atractive, pentru a spori competitivitatea economică și pentru a proteja ecosistemele naturale;
- atragerea investițiilor pentru start-upurile cu potențial de creștere scalabilă în sectoarele și industriile vizate și de export a acestora;
- facilitarea antreprenoriatului pentru a testa idei noi de pionierat și extindere a inovațiilor;
- creșterea competitivității economice a Republicii Moldova în domeniul inovării digitale, tehnologiilor ecologice și producției sustenabile;
- îmbunătățirea productivității și a dinamismului ÎMM, pentru a valorifica avantajele comparative existente, stimulând în același timp investițiile spre avantajele comparative;
- stimularea cercetării și dezvoltării în sectoarele și industriile strategice pentru a mobiliza inovarea tehnologică și pentru a exploata valoarea economică a modelelor circulare de producție și de consum;
- schimbarea culturii și atitudinilor din industrie prin acordarea de granturi nerambursabile antreprenorilor care testează viabilitatea tehnologiilor durabile și verzi;
- stimularea creării de locuri de muncă în domeniul tehnologiilor informației, precum și creșterea interesului investitorilor în acest domeniu;
- instituirea unui mecanism alternativ de finanțare a inovării și dezvoltării afacerilor pentru start-upurile cu potențial înalt în domeniul inovării digitale, tehnologiilor informaționale și comunicațiilor, tehnologiilor ecologice și producției sustenabile.

Condiții de eligibilitate

-

- elaborează/crează produsul și/sau serviciul în conformitate cu componentele de finanțare tematică, și are potențial de creștere;
- desfășoară sau intenționează să desfășoare activitate antreprenorială pe teritoriul Republicii Moldova.

Programul de Ecologizare a Întreprinderilor Mici și Mijlocii⁹

Scopul programului. este implementat în scopul creării condițiilor favorabile și susținerea mediului de afaceri pentru trecerea de la modelul de dezvoltare economică de consum la un model care folosește aplicarea principiilor ecologizării și integrării măsurilor economiei „verzi” în procesele de producere ale diverselor ramuri ale economiei naționale.

⁹ <https://www.oda.md/files/ecologizare/Ghid%20Ecologizare.pdf>

Obiective specifice:

- sporirea gradului de informare și de conștientizare cu privire la principiile economiei „verzi” al părților implicate de toate nivelurile (autoritățile administrației publice locale, incubatoarele de afaceri și alte instituții/organizații de suport în afaceri și de mediu), pentru a susține și a promova implementarea economiei „verzi” la nivel local și național;
- creșterea competențelor antreprenoriale cu privire la ecologizarea IMM-urilor pentru mai multă competitivitate și durabilitate;
- consolidarea și dezvoltarea afacerilor ce introduc produse, procese și servicii eco-inovatoare, prin oferirea suportului financiar nerambursabil;
- stimularea mediului antreprenorial pentru implementarea noilor modele de afaceri, create pe principiul de prevenire a poluării, prin valorificarea deșeurilor și reutilizarea și/sau reciclarea acestora;
- încurajarea implementării de către antreprenori a principiilor de Mediu, Social și Guvernanță (Environmental, Social, Governance) (în continuare ESG), a standardelor și/sau certificatelor internaționale relevante ecologizării, a sistemului european de management ecologic și de audit și/sau pregătirea pentru etichetarea ecologică națională și internațională.

Condiții de eligibilitate:

- să fie întreprinderi definite conform Legii nr. 179/2016 cu privire la întreprinderile mici și mijlocii;
- activitățile principale ale solicitanților să fie strâns legate de activitățile pentru care este depus dosarul în cadrul concursului de granturi;
- să dețină certificatul de participare la cursurile de instruire în cadrul Programului, eliberat nu mai târziu de trei ani de la momentul aplicării la Program. Acest criteriu este obligatoriu pentru întreprinderile care au până la 2 ani de la înființare;
- nu sunt afiliați într-un grup de întreprinderi al cărui număr de angajați și venituri din vânzări sau active totale deținute cumulativ depășesc condițiile pentru definirea IMM, stabilite la art. 4 din Legea nr. 179/2016 cu privire la întreprinderile mici și mijlocii.

Programul de transformare digitală a IMM¹⁰

Scopul programului de transformare digitală a IMM constă în susținerea mediului de afaceri prin acordarea de suport financiar nerambursabil, pentru digitalizarea propriilor afaceri, precum și facilitarea accesului pe piețele interne și externe.

Obiective specifice:

- dezvoltarea abilităților antreprenorilor cu privire la planificarea și implementarea practicilor de afaceri prietenoase transformării digitale;
- oferirea suportului financiar pentru implementarea planurilor de transformare digitală;

¹⁰ <https://www.oda.md/files/digitalizarea/Ghid%20Transformare%20Digitala.pdf>

- creșterea avantajului competitiv și portofoliului de clienți ai IMM cu cel puțin 20%;
- dezvoltarea comerțului electronic, facilitarea procesului de reducere a circulației monedei fizice și dezvoltarea serviciilor de curierat.

Condiții de eligibilitate:

- desfășoară activitatea antreprenorială pe teritoriul Republicii Moldova;
- au desfășurat activitate economică în ultimele 12 luni înainte de data aplicării la Program, reflectată în situațiile financiare prezentate Biroului Național de Statistică/darea de seamă fiscală unificată prezentată la Serviciul Fiscal de Stat, pentru ultimul an de activitate.
- nu sunt afiliați într-un grup de întreprinderi al cărui număr de angajați și venituri din vânzări sau active totale deținute cumulativ depășesc condițiile pentru definirea IMM stabilite la art. 4 din Legea nr. 179/2016 cu privire la întreprinderile mici și mijlocii.

Programul de sprijin a micilor producători¹¹

Scopul Programului. Acest instrument are drept scop extinderea numărului de mici producători, precum și creșterea volumului de vânzări și productivității acestora.

Obiective specifice:

- îmbunătățirea gradului de conștientizare a potențialilor antreprenori și producători mici cu privire la posibilitățile de lansare/dezvoltare a unei afaceri în sectorul micii produceri;
- stimularea investițiilor în crearea și dezvoltarea produselor autohtone, în special în zonele rurale;
- creșterea valorii adăugate generate de micii producători.

Condiții de eligibilitate:

- participanți la Program pot fi întreprinderile care desfășoară activitatea în industria prelucrătoare minimum 12 luni până la data depunerii formularului la Program;
- persoanele fizice care demonstrează activitatea și experiența, pentru minimum 12 luni până la data aplicării, în una din activitățile economice eligibile în cadrul Programului.

Fondul de Garantare a Creditelor (FGC)¹²

Lipsa gajului reprezintă una din principalele probleme la solicitarea unui credit cu care se confruntă întreprinderile mici și mijlocii. În acest context, statul oferă garanții financiare pentru a susține afacerile care doresc să obțină credite pentru dezvoltare.

Misiunea fondului este de a contribui la sporirea competitivității sectorului IMM, prin facilitarea accesului la resursele împrumutate, urmare acordării garanțiilor financiare.

¹¹ <https://www.oda.md/files/Mici%20Producatori/Ghid%20Mici%20Producatori.pdf>

¹² <https://www.oda.md/ro/acces-la-finantare/garantii-individuale>

Astfel, antreprenorii cu idei de afaceri viabile, se pot adresa la instituțiile financiare pentru a solicita un credit, chiar dacă nu dispun de suficient gaj, garanția ODA acoperind o parte din asigurarea creditului.

Obiectivele de bază ale FGC sunt:

- facilitarea accesului la finanțare a întreprinderilor viabile care întâmpină dificultăți în accesarea resurselor pe piața bancară;
- susținerea dezvoltării întreprinderilor micro și mici viabile, din toate sectoarele economiei naționale;
- promovarea inițierii afacerilor.

Incubatoarele de Afaceri – instrumente de susținere a antreprenoriatului la nivel local

Incubatoarele de afaceri reprezintă instituții publice localizate în regiunile țării, ce oferă antreprenorilor și potențialilor antreprenori condiții avantajoase pentru a se dezvolta: spații de producere și oficii, consultanță și instruire antreprenorială gratuită, acces la servicii de finanțare și de sprijin tehnic, etc. Antreprenorii începători beneficiază de serviciile Incubatoarelor de afaceri până la atingerea unui nivel de stabilitate și autonomie, ceea ce asigură întemeierea unor afaceri durabile și de succes.

Scopul Incubatoarelor este de a crea companii durabile și competitive în toate regiunile țării. Acestea oferă servicii pentru întreprinderile tinere aflate la început de activitate, dar și pentru potențialii antreprenori doritori să inițieze o afacere.

De asemenea, Incubatoarele de Afaceri oferă servicii divizate în 3 etape:

Servicii la faza de „pre-incubare”: evaluarea ideii de afaceri, estimarea investițiilor necesare, crearea ofertei de piață, studierea pieței, evaluarea riscurilor financiare, estimarea costurilor (administrative, operaționale, etc.), consultanță juridică, sfaturi utile la selectarea formei juridice-organizatorice.

Servicii la faza de „incubare” acordate companiilor rezidente: spații de producere dotate și utilate, consultanță individuală, cursuri de instruire în afaceri, formarea abilităților manageriale, acces la finanțe, facilitarea accesării creditelor; acces la baza de date cu potențialii clienți, facilitarea stabilirii parteneriatelor locale, regionale și naționale, contacte directe, asistență tehnică.

Servicii la faza de „post-incubare” acordate companiilor absolvente: asistența tehnică, consultanță individuală, acces la finanțe, acces la baza de date cu potențialii clienți, contacte directe. Afacerile incubate sunt găzduite în cadrul incubatorului pentru o perioadă de până la 3 ani, cu posibilitatea de extindere a termenului (plus maxim 2 ani). Ulterior, după atingerea unui nivel de stabilitate și autonomie, întreprinderile părăsesc Incubatorul și funcționează pe cont propriu. În acest interval firmele beneficiază de servicii care pot fi grupate după cum urmează:

- oferirea de spațiu de închiriat pentru birouri și pentru producție, la preț mai mic decât cel comercial;
- servicii administrative și tehnice;

- consultanță și ghidare în afaceri;
- acces la finanțe.

Suport Antreprenorial

Centrul de Consultanță în Afaceri (gestionat de ODA) oferă oportunități de perfecționare profesională în domeniul inițierii, dezvoltării și extinderii afacerilor, promovând susținerea sectorului Întreprinderilor Mici și Mijlocii.

Servicii acordate:

- inițierea afacerii;
- dezvoltarea și extinderea afacerii;
- redresarea situației financiare și accesul la finanțare;
- aplicare la Programe de suport pentru IMM-uri;
- depășirea conflictelor cu instituțiile financiare, organele fiscale, APL etc.

Mai multe detalii pe următoarea sursă: <https://www.oda.md/ro/suport-antreprenorial/centrul-de-consultare>

Platforma Industrială Multifuncțională

Reprezintă un teritoriu delimitat, proprietate publică a unității administrativ-teritoriale, dotat cu infrastructură necesară (sisteme de alimentare cu energie electrică, sisteme de colectare și selectare a deșeurilor, rețele de telecomunicații, rețele de alimentare cu gaze și apă, rețele de canalizare, inclusiv pluvială, căi de transport, iluminatul public), unde se desfășoară activități economice, preponderent din domeniul industriei, în vederea valorificării potențialului uman și material al regiunii.

Condiții de eligibilitate. În calitate de rezident al PIM poate deveni oricare companie activă din țară sau de peste hotare, cu specific industrial, care se încadrează în legislația RM și care intenționează de a-și desfășura activitatea antreprenorială în cadrul PIM.

Obiectivele programului sunt:

- dezvoltarea social-economică echilibrată și durabilă pe întreg teritoriul Republicii Moldova;
- dezvoltarea economică a regiunilor prin sprijinirea întreprinderilor mici și mijlocii, cu accent sporit pe inovare, transfer de tehnologii și dezvoltare durabilă;
- atragerea investițiilor și promovarea regiunilor în calitate de poli de dezvoltare.

Alte programe de suport în afaceri, facilitate de Organizația pentru Dezvoltarea Antreprenoriatului, pot fi identificate pe următorul link: <https://www.oda.md/ro/suport-antreprenorial/pim>

Măsuri de sprijin din partea ANOFM¹³

Angajatorii (Companiile) care creează locuri de muncă sau adaptează locurile de muncă existente pot beneficia de suport din partea subdiviziunilor teritoriale ale ANOFM, care constă din:

Subvenții acordate pentru crearea sau adaptarea locurilor de muncă, inclusiv pentru persoanele cu dizabilități - stimularea angajatorilor care angajează șomeri din grupurile vulnerabile, prin compensarea parțială a salariului persoanei angajate;

Consultanța, asistența și sprijinirea inițierii unei afaceri - urmărește sprijinirea financiară a șomerilor care doresc să inițieze o activitate de antreprenoriat și recâștigarea independenței financiare; crearea de locuri de muncă; dezvoltarea aptitudinilor antreprenoriale ale șomerilor și stimularea dezvoltării întreprinderilor noi prin facilitarea accesului acestora la finanțare, consultanță juridică, contabilă, financiară, de marketing, de management, în probleme privind vânzările, asistență în dialogul cu autoritățile publice locale și, după caz, centrale etc.

Susținerea proiectelor de inițiative locale - stimularea creării locurilor noi de muncă și reducerii șomajului în localitățile rurale prin acordarea subvențiilor.

Servicii de intermediere a muncii - intermedierea muncii constă în mijlocirea, de către subdiviziunile teritoriale, între eventualii angajați și angajatori în vederea satisfacerii cererilor ambelor părți și stabilirii unor raporturi de muncă.

Târgul on-line a locurilor de muncă - în cadrul unui târg on-line al locurilor de muncă, angajatorii au posibilitatea de a-și lărgi aria de căutare a viitorilor angajați. Locurile de muncă vacante, plasate în cadrul unui târg, vor putea fi vizualizate nu doar de moldovenii din țară, dar și de cei aflați peste hotare, în timp real, pe durata desfășurării târgului.

Astfel, timpul de căutare a persoanei potrivite pentru locul vacant plasat va fi redus considerabil. În același timp, angajatorii au posibilitatea de a-și promova compania, locurile de muncă disponibile, condițiile de muncă și altă informație utilă și relevantă, prin plasarea informației și/sau a unui spot video în profilul companiei sale, special creat pentru aceasta.

Măsurile de sprijin din partea Agenției de Intervenție și Plăți în Agricultură¹⁴

Oportunități pentru producătorii agricoli – subvenționarea afacerilor din mediul rural.

Cea mai mare parte din populația mediului rural este ocupată în activitățile agricole. De aceea, întru sprijinirea dezvoltării sectorului agricol și creării locurilor de muncă,

¹³ www.anofm.md

¹⁴ www.aipa.gov.md

statul acordă agricultorilor subvenții pentru dezvoltarea afacerilor în agricultură. Întreprinderile agricole din mediul rural și din micile orașe, gospodăriile țărănești (de fermier) pot beneficia de un ajutor financiar nerambursabil din partea statului pentru dezvoltarea afacerilor în sectorul agricol.

În acest sens, Agenția de Intervenție și Plăți pentru Agricultură este autoritatea administrativă în subordinea Ministerului Agriculturii și Industriei Alimentare, responsabilă de gestionarea eficientă a Fondului național de dezvoltare a agriculturii și mediului rural, inclusiv a surselor financiare provenite de la partenerii de dezvoltare. Spre exemplu, pentru anul 2023, în Fondul național de dezvoltare a agriculturii și mediului rural au fost aprobate alocații financiare în sumă de 1500000,0 mii de lei. Conex, prin Hotărârea Guvernului nr.455/2017 au fost stabilite măsurile de sprijin, precum și condițiile, ordinea și procedura de acordare a mijloacelor Fondului Național de Dezvoltare a Agriculturii și Mediului Rural.

Dosarul de subvenționare poate fi depus on-line pe următoarea sursă: <https://e-aipa.gov.md/home>.

Subvenții pentru agricultură în avans pentru întreprinzătorii începători¹⁵

Fermierii începători, tinerii, femeile pot solicita subvenții în avans pentru dezvoltarea unei afaceri în domeniul agriculturii. Dacă ajutoarele bănești (subvențiile) descrise în compartimentul de mai sus se acordă după ce agricultorul a realizat investiția, subvențiile în avans se acordă până la efectuarea propriu-zisă a investiției și au scopul de a facilita accesul la finanțare pentru tineri și femei și de a încuraja crearea întreprinderilor mici și a locurilor de muncă noi în mediul rural. Subvențiile se finanțează, de asemenea, din Fondul național de dezvoltare a agriculturii și mediului rural. Prin urmare, alocare anuală din bugetul Fondului Național de Dezvoltare a Agriculturii și Mediului Rural a cel puțin 5% pentru finanțarea proiectelor start-up. Condițiile și procedura de acordare a subvențiilor în avans pentru proiectele start-up se stabilesc în conformitate cu Regulamentul privind condițiile și procedura de acordare a subvențiilor în avans pentru proiectele start-up din Fondul național de dezvoltare a agriculturii și mediului, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.507/2018.

Subvenția în avans reprezintă un ajutor financiar nerambursabil și neimpozabil, acordat din Fondul național de dezvoltare a agriculturii și mediului rural, producătorilor agricoli debutanți pentru susținerea lansării și dezvoltării proiectelor start-up. Pot aplica la program tinerii fermieri sau femeile fermieri care desfășoară pentru prima dată activitate economică (întreprindere micro sau întreprindere mică, nou-înregistrată) într-o localitate rurală. Valoarea maximă a subvenției în avans acordată constituie 65% din valoarea costurilor eligibile.

Condiții de eligibilitate pentru obținerea sprijinului financiar:

- plan de afaceri fezabil;
- afacerea și investiția este amplasată într-o localitate rurală;

¹⁵ <https://aipa.gov.md/ro/ghid-sol-sub-avans>

- valoarea investiției solicitate conform proiectului investițional integrat nu depășește 1000000 lei din valoarea totală a investiției;
- perioada de implementare a proiectului nu va depăși 24 luni;
- dispun de pregătire și formare profesională în domeniu;
- sunt deținători legali ai bunurilor imobile pe care se realizează investiția;
- nu au restanțe la achitarea impozitelor și taxelor față de bugetul public național;
- nu sunt afiliați unui alt producător agricol;
- vor crea locuri de muncă.

Domeniile de sprijin eligibile plăților în avans sunt:

- producerea legumelor și a fructelor pe teren protejat (sere, solarii și tuneluri);
- înființarea, modernizarea și defrișarea plantațiilor multianuale, inclusiv a plantațiilor viticole și a plantațiilor pomicole;
- utilizarea și renovarea tehnologică a fermelor zootehnice;
- procurarea animalelor de prăsilă și menținerii fondului genetic al acestora;
- dezvoltarea infrastructurii post recoltare și procesare.

Alte detalii: <http://aipa.gov.md/ro/subventii-avans-proiecte-startup>.

Subvenții în avans pentru proiectele investiționale de îmbunătățiri funciare, ameliorare și protecție a solului¹⁶

Subvențiile sunt acordate pentru activitățile ce țin de prevenirea și de combaterea eroziunii solului pe terenuri agricole afectate de eroziune de suprafață și în adâncime, activitățile ce țin de ameliorarea chimică a solurilor pe terenuri agricole cu soluri salinizate – solonețizate și activități ce țin de conservarea și de sporire a fertilității solurilor terenurilor agricole.

Criterii de eligibilitate: solicitant al subvențiilor poate fi persoana juridică/fizică sau unitatea administrativ teritorială de nivelul întâi, care deține teren în proprietate, posesie sau folosință, înregistrat în modul stabilit de lege, și urmează să implementeze proiectul într-o unitate administrativ - teritorială de nivelul întâi.

Condițiile de suport:

Suportul statului constituie 80 % din valoarea proiectului eligibil ce nu va depăși 1 milion de lei. Plățile vor fi efectuate în două tranșe:

- I Tranșă - 70% din valoarea subvenției, care va fi achitată în condiția prezentării dovezilor cofinanțării din partea Beneficiarului în proporție de cel puțin 20%, din valoarea proiectului investițional;

¹⁶ <https://aipa.gov.md/ro/subventii-avans-funciar>

- II Tranșă – 30% din valoarea subvenției, se va efectua în baza cererii de debursare, la darea în exploatare a obiectului investiției și prezentarea actelor confirmative.

Proiectul Îmbunătățirea capacităților pentru transformarea zonei rurale (IFAD VIII)

Scopul proiectului este de a stimula creșterea economică rurală pe scară largă și de a reduce sărăcia prin investiții complementare.

Obiectivul proiectului este de a permite celor săraci din mediul rural, în special tinerii, femeile și micii fermieri, să își crească capacitatea de producție, rezistența la riscurile economice, de mediu și climatice și a asigura accesul acestora la piețe.

Componentele proiectului precum și alte detalii relevante sunt disponibile la următoarea adresă: <https://www.ucipifad.md/programe/programe-in-derulare/imbunatatirea-capacitatilor-pentru-transformarea-zonei-rurale-ifad-viii/>.

2.5 Oportunități de Internship/Stagii

În Republica Moldova, tinerii cu vârsta între 18 și 29 de ani au la dispoziție o varietate de oportunități de stagii/internshipuri, atât în sectorul public, cât și în sectorul privat. Un internship este o formă de pregătire practică desfășurată într-o companie sau organizație, care le oferă tinerilor oportunitatea de a învăța prin experiență directă, într-un mediu profesional real.

Este destinat în special:

- studenților sau absolvenților care vor să înțeleagă mai bine un domeniu de activitate,
- persoanelor care doresc o recalificare într-un alt domeniu,
- sau celor care caută primul contact cu piața muncii.

Deopotrivă, stagiile constituie un mijloc important pentru învățarea și formarea adecvată a tinerilor specialiști privitor la condițiile și regulile de muncă în care aceștia urmează ulterior a fi încadrați și reprezintă o modalitate eficientă de încadrare a acestora în câmpul muncii.

Formal, stagiul reprezintă o activitate desfășurată de stagiar în cadrul autorității-gazdă, având drept scop acumularea cunoștințelor practice, dezvoltarea abilităților profesionale și/sau dobândirea de noi abilități, precum și modelarea atitudinilor/comportamentelor profesionale necesare într-un anumit domeniu de activitate.

Stagiile oferă oportunități valoroase pentru angajarea în câmpul muncii și au devenit un punct de intrare din ce în ce mai comun pentru tineri după finisarea studiilor. Acestea permit tinerilor să dobândească o experiență de muncă valoroasă la începutul carierei și pot contribui la facilitarea tranziției de la educație la locul de muncă.

Importanța stagiilor este apreciată în țările membre ale Uniunii Europene drept un mijloc eficient de dobândire a experienței necesare pentru încadrarea tinerilor în câmpul muncii, și care este apreciat și solicitat atât de către angajatori cât și de către stagiaři. În Recomandarea Consiliului din 10 martie 2014, privind un cadru de calitate pentru stagii (QFT) (2014/C 88/01), se menționează faptul că există legături indisolubile între calitatea stagiilor (internships sau traineeships) și rezultatul ocupării forței de muncă. Stagiile de calitate aduc beneficii directe în ceea ce privește productivitatea, îmbunătățesc adaptarea la nevoile pieței muncii și promovează mobilitatea, în special prin reducerea costurilor pe care le implică căutarea și adaptarea atât pentru întreprinderi, cât și pentru stagiaři.

Complementar, în Rezoluția sa din 19 ianuarie 2017 referitoare la un pilon european al drepturilor sociale (2016/2095(INI)), Parlamentul European a solicitat un conținut adecvat de învățare și formare în condiții de muncă decente pentru stagii și ca acestea să fie limitate în timp și să nu înlocuiască ocuparea forței de muncă, iar remunerarea să fie proporțională cu munca depusă, cu competențele și experiența persoanei, precum și cu necesitatea de a permite stagiarilor să își atingă obiectivele.

Una din opțiunile viabile, o reprezintă stagiile plătite în sectorul public. Stagiile plătite în sectorul public sunt programe de practică profesională adresate, în general, **tinerilor studenți sau absolvenți**, care își doresc să capete experiență de lucru în instituții publice (ministere, autorități locale, agenții guvernamentale, parlament, etc.). Acestea se desfășoară pe o perioadă limitată, sunt **remunerate** și oferă șansa de a înțelege cum funcționează administrația publică „din interior”.

Obiectivele generale ale stagiului:

- dobândirea competențelor necesare integrării pe piața muncii;
- creșterea adaptabilității tinerilor la cerințele angajatorului;
- aprofundarea și aplicarea cunoștințelor stagiarilor, acumulate pe durata studiului;
- să ofere posibilitatea stagiarilor de a obține experiență prin intermediul contactelor stabilite în cadrul activității zilnice;
- stimularea interesului față de profesia aleasă, cultivarea datoriei și deprinderilor profesionale;
- constituirea personalității în profesie, educarea unor convingeri ferme, a calităților morale, a competenței, a respectării cu strictețe a legalității și normelor deontologice profesionale;
- formarea deprinderilor de planificare a activității zilnice și de autocontrol asupra realizării măsurilor planificate;
- familiarizarea stagiarilor cu structura, modul de organizare și activitatea instituțiilor de profil, cu particularitățile și volumul atribuțiilor lor de serviciu.

Aspectele aferente stagiilor plătite în sectorul public sunt reglementate de prevederile Legii nr.123/2023 cu privire la stagiile plătite în serviciul public și Hotărârea Guvernului nr.532/2023 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la organizarea și desfășurarea stagiilor plătite în serviciul public.

Aplicarea la stagiile plătite în sectorul public se va efectua pe portalul www.stagii.gov.md.

Totodată, informațiile detaliate cu privire la procesul de organizare și desfășurare a stagiilor plătite în sectorul public pot fi accesate [aici](#).

De asemenea, începând cu anul 2024 au fost demarate Stagii de practică în instituțiile publice din Uniunea Europeană. Acest program face parte dintr-o inițiativă mai largă a Uniunii Europene de a sprijini tinerii din Republica Moldova prin facilitarea accesului lor la experiență practică în instituțiile publice din țară. Scopul este dublu:

- dezvoltarea abilităților profesionale ale tinerilor prin implicarea lor directă în activitatea guvernamentală,
- consolidarea capacităților instituțiilor publice prin aportul de idei noi și entuziasm al tinerilor.

Beneficiari:

- studenți din anul III și IV la ciclul de licență,
- masteranzi,
- absolvenți recenți interesați să acumuleze experiență practică relevantă.

Programul este accesibil pentru tinerii interesați de domenii precum economie, administrație publică, integrare europeană, mediu, politici sociale, educație, digitalizare și alte arii strategice pentru dezvoltarea țării.

Cum funcționează?

- durata stagiilor: de obicei, 1-2 luni,
- locurile de practică: instituții guvernamentale centrale, ministere, agenții naționale, alte structuri publice,
- activități specifice: stagiarul este implicat în sarcini reale, care pot include redactare de documente, participare la proiecte, cercetări, organizarea de evenimente, elaborarea de analize sau suport administrativ,
- suport și mentorat: fiecare stagiar este ghidat de un mentor din cadrul instituției gazdă pentru a asigura o experiență utilă și structurată,
- remunerație: în multe cazuri, aceste stagii sunt remunerate, dar condițiile exacte pot varia în funcție de programul specific.

Impact:

- tinerii dobândesc experiență practică valoroasă care îi ajută în cariera profesională,
- se creează o punte între mediul academic și cel administrativ,
- se dezvoltă o generație de profesioniști pregătiți să contribuie la reformele și dezvoltarea Republicii Moldova,
- instituțiile beneficiază de un plus de forță de muncă și idei inovatoare.

Mai mult, Ministerul Educației, Culturii și Cercetării prezintă oportunitățile de internship oferite de: instituțiile de învățământ superior, instituțiile de stat, organizațiile și instituțiile de tineret și întreprinderile private, care sunt disponibile la următoarea adresă: <https://mecc.gov.md/ro/content/opportunitati-de-internship>.

Totodată, numeroase companii din sectorul privat asigură desfășurarea internship-urilor în vederea identificării forței de muncă necesare.

Programele de tip „job shadowing” reprezintă o formă de învățare practică și orientare profesională în care o persoană (de obicei un elev, student sau tânăr profesionist) petrece o perioadă scurtă de timp urmărind activitatea zilnică a unui specialist dintr-un anumit domeniu de interes. Scopul este ca persoana să observe, să înțeleagă și să se familiarizeze cu realitățile unei profesii.

Caracteristici ale programelor de job shadowing:

- durată scurtă (de la o zi până la câteva săptămâni)
- nu presupune angajare sau remunerare
- se concentrează pe observare mai degrabă decât pe implicare activă
- ajută la luarea unor decizii informate privind cariera

Exemple de programe de job shadowing în Republica Moldova:

1. Job Shadow Day – Junior Achievement Moldova

- program destinat liceenilor și studenților care doresc să exploreze diverse profesii prin observarea activității specialiștilor din diferite domenii: economie, IT, medicină, educație etc.
- se desfășoară în parteneriat cu școli, universități și companii private.
- evenimentele se organizează anual în luna aprilie, în cadrul Săptămânii Europene a Competențelor Profesionale.

2. [Programe organizate de American Councils Moldova](#) (YES, FLEX)

- tinerii participanți la programele internaționale au oportunitatea să participe la sesiuni de job shadowing în instituții publice și ONG-uri după revenirea în Moldova.
- exemple: shadowing în Ministerul Educației, Ambasada SUA, Parlament etc.

3. Programe inițiate de companii mari (de ex. [Orange](#), [Moldcell](#), Endava)

- acestea oferă ocazional oportunități de job shadowing pentru studenți din domeniul IT, telecomunicații și business, în cadrul **internshipurilor** sau **zilelor deschise**.

Beneficiile pentru participanți:

- înțelegerea mai clară a unui loc de muncă ;
- contact direct cu profesioniști din industrie;
- clarificarea propriilor aspirații profesionale;
- dezvoltarea unei rețele de contacte.

2.6 Inițiative și proiecte cu finanțare externă, inițiative ale ONG-urilor și companiilor private

Programe internaționale și parteneri de dezvoltare

Proiecte finanțate de UE

Programul EU4Youth este o inițiativă emblematică a Uniunii Europene, lansată în 2017, care sprijină tinerii din țările Parteneriatului Estic – inclusiv Republica Moldova – în domenii precum educația, angajabilitatea, antreprenoriatul și participarea activă în viața democratică. Scopul său principal este de a contribui la dezvoltarea personală și profesională a tinerilor, încurajându-i să devină cetățeni activi și să participe la reformele democratice din regiunile lor. Programul EU4Youth se axează pe trei piloni fundamentali:

- educație și participare: promovarea educației non-formale și a implicării tinerilor în viața democratică.
- antreprenoriat și angajabilitate: dezvoltarea competențelor antreprenoriale și sprijinirea tinerilor în integrarea pe piața muncii.
- implicare și abilitare: consolidarea capacității tinerilor de a influența deciziile care îi privesc și de a contribui la dezvoltarea comunităților lor.

Proiectul EU4Business în Republica Moldova este o inițiativă a Uniunii Europene, implementată în parteneriat cu Banca Europeană pentru Reconstrucție și Dezvoltare (BERD), care sprijină dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii (IMM-uri) din țară. Scopul principal al proiectului este de a îmbunătăți competitivitatea IMM-urilor moldovenești pe piețele interne și internaționale, prin acces la finanțare, asistență tehnică și stimulente pentru investiții. Organizator: Uniunea Europeană. Proiectul EU4Business a avut un impact semnificativ asupra economiei Moldovei prin:

- creșterea competitivității: IMM-urile au beneficiat de finanțare pentru modernizarea echipamentelor și alinierea la standardele UE;
- acces la piețele internaționale: Sprijin pentru exporturi și integrarea în lanțuri valorice internaționale;
- dezvoltare regională: Sprijin pentru antreprenori din diverse regiuni, inclusiv Găgăuzia și regiunea transnistreană;
- sustenabilitate și inovare: Investiții în tehnologii verzi și soluții inovative.

Pentru mai multe informații poate fi vizitat [site-ul oficial al proiectului](#).

Câteva din proiectele relevante:

Inițiative private:

- companii care oferă internshipuri (Orange, Moldcell, Endava, etc.)
- programe promovate de sectorul privat. Spre exemplu, „Start Digital” este un program de orientare în carieră și competențe digitale pentru tineri și adulți,

organizat de Fundația Orange. Cursurile Start Digital se derulează timp de 30 de ore contact direct și sunt structurate în trei module:

- orientare în carieră – evaluarea propriilor abilități și adaptarea la cerințele actuale ale pieței muncii.
- alfabetizare digitală – instrumentele esențiale de comunicare, lucrul cu aplicațiile Microsoft Office și siguranța în mediul online.
- dezvoltarea competențelor soft pentru angajare și performanță - tehnicile necesare pentru a susține cu brio un interviu de angajare, pregătirea unui CV și a unei scrisori de intenție personalizate, analizarea unei oferte de lucru.

Platforme de job matching pentru tineri (ejobs.md, delucru.md; www.angajat.md/jobOffers; www.jobs.diez.md; www.rabota.md; www.moldovajob.md; www.alljobs.md; www.999.md; www.joblist.md; www.search4staff.com; www.lucru.md; www.civic.md; www.jobinfo.md; www.zarplata.md; www.piatamuncii.md; www.angajare.md)

Programe și inițiative de suport în afaceri promovate de ONG-uri

Există serie de organizații care se axează în principal pe dezvoltarea socio-economică a țării, eradicarea sărăciei prin promovarea, formarea și valorificarea competențelor profesionale, a inițiativei private și spiritului antreprenorial, în special în rândul tinerilor.¹⁷

Centrul pentru Educație Antreprenorială și Asistență în Afaceri (CEDA) este o organizație non-guvernamentală care este axată pe activități de instruire în domeniul antreprenoriatului, angajarea în câmpul muncii și reconceptualizarea orientării profesionale și consilierii în carieră.

Printre obiectivele principale ale acesteia se numără:

- contribuirea la dezvoltarea sistemului național de formare și dezvoltare a competențelor profesionale și antreprenoriale;
- promovarea educației antreprenoriale prin învățământul formal și non-formal.
- susținerea inițierii și dezvoltării afacerilor;
- acordarea de sprijin și asistență antreprenorilor la lansarea, creșterea și accelerarea afacerilor micro, mici și mijlocii.
- promovarea imaginii pozitive a antreprenorului și spiritul antreprenorial în societate.

Mai multe detalii vezi pe următorul link: www.ceda.md

Dreamups

Dreamups este o comunitate de tineri și idei care încurajează inovația și susține startup-urile din Republica Moldova pentru a asigura crearea unui mediu de afaceri corect, competitiv și sustenabil.

¹⁷ https://lidmoldova.org/wp-content/uploads/2022/11/Ghid-Antreprenoriat_compressed.pdf

Organizația își propune:

- crearea unui spațiu de învățare continuu pentru tineri prin intermediul programelor de mentorat, acces la servicii pentru dezvoltarea startup-urilor și încurajarea inovațiilor;
- informarea și familiarizarea beneficiarilor cu domeniul de afaceri prin organizarea evenimentelor de antreprenariat, livrarea training-urilor și aplicarea altor metode de învățare;
- asigurarea unui mediu de interacțiune între investitori și tineri cu idei de afaceri;
- stimularea și susținerea ideilor, planurilor de afaceri a tinerilor din Republica Moldova;
- dezvoltarea inovațiilor și antreprenoriatului social din Moldova.

Fintech Moldova este o inițiativă de dezvoltare a ecosistemului fintech din Moldova care se focusează pe 5 direcții prioritare de activitate: capacitatea inițiativelor, colaborarea dintre diferite industrii, incluziunea și alfabetizarea financiară, relații internaționale și acces la piețele străine, îmbunătățirea cadrului regulator și advocacy în Republica Moldova.

Detalii: <https://fintech.md/>.

GEN Moldova este o asociație care își propune să dezvolte ecosistemul antreprenorial în Republica Moldova prin dezvoltarea spiritului antreprenorial, a culturii antreprenoriale, a părților interesate, formarea de parteneriate la nivel național și a comunității în general la nivel local, național și global, parte a Global Entrepreneurship Network. GEN Moldova este o comunitate de întreprinzători, creatori și creatori din toată Moldova care ajută noii antreprenori să se lanseze și firmele tinere să devină de succes.

MEGA Generation este o organizație de cercetare, educație și consultanță, care exploarează modalități de a practica conservarea naturii și dezvoltarea durabilă, și împuternicește astfel noua generație pentru a crea proiecte, afaceri și soluții eco-inovatoare la cele mai importante probleme legate de mediu (www.megageneration.com).

MentorMe este un promotor al educației non-formale, și reprezentată de o echipă de voluntari care asistă și susțin tinerii ce au o dilemă referitor la studii, carieră și îi ghidează cu sfaturi și bune practice. Pe lângă programele de mentorat și ghidare în carieră, precum Job Accelerator 2.0, aceștia pun la dispoziția tinerilor o platformă educațională (www.learninghub.mentorme.md).

Startup Moldova este o inițiativă care vine să accelereze inovațiile tehnologice din Republica Moldova prin capacitatea, încurajarea, dar și contribuția directă la crearea unui mediu favorabil pentru dezvoltarea startup-urilor și a inițiativelor de inovație tehnologică din țară. Programele și activitățile pe care le realizează sunt destinate atât pentru antreprenori de succes și experimentați, cât și pentru tinerii care doresc să afle mai multe despre antreprenariat și startup.

XY Partners este o organizație care asigură asistență metodologică pentru startup-uri și companii să crească prin mentorat și suport operațional, transformând ideile de afaceri în produse competitive pe piața locală și internațională. XY Partners incubează start-upurile, oferind un sprijin operațional profund. Pentru mai multe detalii puteți accesa: www.xy.md

Social Entrepreneurship HUB reprezintă un hub de suport pentru afaceri, prin intermediul căruia se oferă asistență în gestionarea afacerilor, instruire și mentorat, acces la servicii de suport și informații utile la nivel național și internațional.

TEKWILL este un proiect conceput ca un parteneriat național public-privat între Guvernul Republicii Moldova, Microsoft și IBM pentru a răspunde nevoilor industriei TIC, precum și pentru a sprijini dezvoltarea ecosistemului antreprenorial. El acționează ca un punct major pentru atragerea startup-urilor și a altor părți interesate în Moldova prin programele sale, contribuind la extinderea și promovarea conținutului educațional și antreprenorial la nivel național (www.tekwill.md/).

UPSHIFT un program de inovare socială care are ca scop dezvoltarea competențelor și dezvoltarea social-economică a tinerilor. UPSHIFT este destinat tinerilor cu vârste cuprinse între 16 și 25 de ani, cu accent pe categoria NEET (ne-încadrați în învățământ, angajare sau formare profesională). Programul oferă tinerilor instrumentele necesare, de la training la finanțare, pentru a identifica și a soluționa pe cale antreprenorială probleme din comunitățile de proveniență.

3. PROVOCĂRI ȘI LIMITĂRI ALE SERVICIILOR ACTUALE

În pofida eforturilor instituționale și a existenței unor inițiative relevante pentru susținerea integrării profesionale a tinerilor, serviciile actuale de ocupare și sprijin pentru angajare din Republica Moldova se confruntă cu un șir de provocări și limitări care afectează eficiența și impactul acestora. Analiza acestor obstacole este esențială pentru formularea unor intervenții mai coerente, incluzive și sustenabile.

Conform raportului publicat de către Biroul Național de Statistică în anul 2025, 26% din tinerii din Republica Moldova nu au nicio ocupație.

Acces limitat în zonele rurale sau pentru tinerii NEET

Tinerii din mediul rural și cei din grupul NEET (care nu sunt angajați, nu urmează studii și nu participă la formare profesională) sunt cei mai vulnerabili în raport cu piața muncii.

Conform raportului de analiză „Mai incluziv și mai eficient: o abordare incluzivă a politicilor de suport pentru tinerii și tinerele NEET din Moldova” elaborat de către Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare se relevă 3 motive majore care au determinat tinerii să devină NEET:

- și-au asumat responsabilitățile de îngrijire și, respectiv, au devenit casnici, această particularitate fiind caracteristică preponderent fetelor;

- au un loc de muncă peste hotare sau intenționează să plece la lucru peste hotare;
- au o dizabilitate sau altă situație legată de sănătate. Sarcinile casnice și de îngrijire constituie o cauză mai frecvent invocată odată cu înaintarea în vârstă.¹⁸

Numărul total al tinerilor în vârstă de 15-34 ani care nu lucrează și nu studiază (NEET) reprezintă peste 139 de mii de persoane, potrivit datelor din ultimul trimestru al anului 2024. Ponderea tinerilor NEET a constituit 13,7% în numărul total de tineri cu vârsta de 15-24 ani, 22,2% - în rândul tinerilor de 15-29 ani și 26% - în rândul celor de 15-34 ani.¹⁹

Cei mai mulți tineri NEET se înregistrează în regiunea de centru a republicii: 28,9%, comparativ cu zona Nord – 24,5%, iar în mun. Chișinău – 24,8%. În același timp, dacă ponderea femeilor NEET în zonele rurale și urbane se egalează, bărbații NEET se întâlnesc mai mult în zonele rurale 20,1%, comparativ cu cei ce locuiesc în urbe – 13,7%.

Acest grup are de înfruntat bariere multilaterale:

- Geografice: majoritatea serviciilor publice de ocupare, centre de tineret sau programe de formare sunt concentrate în centrele urbane. Lipsa transportului public fiabil sau a infrastructurii digitale de bază limitează participarea tinerilor din localități izolate.
- Economice: tinerii NEET provin adesea din familii cu venituri reduse, ceea ce face dificilă participarea la activități neplătite sau la cursuri care presupun costuri indirecte (transport, hrană, echipamente).
- Culturale și sociale: în multe comunități rurale persistă norme și atitudini care descurajează participarea fetelor sau a tinerilor marginalizați la activități extra-scolare sau programe publice.
- Implicare practică: Lipsa de acces contribuie la perpetuarea cercului vicios al excluziunii, în care tinerii fără oportunități nu dezvoltă abilități cerute pe piața muncii și nu pot beneficia de sprijin instituțional pentru angajare sau formare.

Analizând situația descrisă, se constată că în Republica Moldova, peste 55% din populație locuiește în mediul rural, unde infrastructura este subdezvoltată, iar accesul la servicii publice este fragmentat. Tinerii NEET reprezintă aproximativ 20% din totalul tinerilor (conform datelor recente ale BNS și UNICEF).

Aceștia se confruntă cu obstacole structurale:

- Acces fizic redus: Puține localități rurale au sedii ale Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă sau centre de tineret active. Chiar și atunci când aceste servicii sunt prezente, ele funcționează în regim limitat.

¹⁸ <https://eef.md/ro/mai-incluziv-si-mai-eficient-o-abordare-incluziva-a-politicilor-de-suport-pentru-tinerii-si-tinerele-neet-din-moldova/335>

¹⁹ https://statistica.gov.md/ro/tinerii-neet-in-trimestrul-iv-2024-9430_61705.html

- Acces digital deficitar: Conectivitatea la internet în unele sate este precară, iar nivelul de competențe digitale este scăzut, ceea ce limitează participarea la cursuri online sau utilizarea platformelor guvernamentale.
- Apatia și lipsa de motivație: Mulți tineri NEET au abandonat ideea de a se integra profesional, din cauza lipsei de oportunități relevante și a eșecurilor repetate în a găsi un loc de muncă.
- Lipsa de acces adâncește decalajele socio-economice și accentuează migrația tinerilor. Se impune dezvoltarea de servicii mobile, consiliere la distanță, centre satelit și colaborări cu administrația locală.

Lipsa de informare și promovare eficientă a serviciilor

Unul dintre cele mai persistente obstacole este absența unei comunicări strategice și adaptate generației tinere. Serviciile de sprijin pentru angajare, fie că sunt oferite de ANOFM, ONG-uri sau Centrele de Tineret, sunt, de regulă, prost promovate sau comunicate într-un limbaj tehnic, neatractiv.

- Tinerii, în special cei care nu sunt încadrați în sistemul educațional, nu știu că aceste servicii există sau presupun că sunt greu accesibile.
- Campaniile de informare utilizează preponderent canale tradiționale (afișe, site-uri oficiale, anunțuri la TV), ignorând rețelele sociale, aplicațiile mobile sau platformele digitale utilizate frecvent de tineri.
- Lipsa ambasadurilor locale sau a colaborărilor cu influenceri și mentori contribuie la o percepție rece, birocratică a acestor servicii.
- Drept consecințe se atestă grad scăzut de utilizare a serviciilor, scăderea eficienței programelor, risipirea resurselor și menținerea decalajului informațional între centre urbane și zonele defavorizate.
- Informarea corectă și adaptată a tinerilor este o condiție esențială pentru participarea lor activă la programe de sprijin. În Moldova, serviciile sunt puțin vizibile și slab explicate.
- Limbaj inaccesibil și canale neadaptate: Broșuri în format PDF și afișe la primărie nu corespund comportamentului digital al tinerilor. Canalele preferate de aceștia (Instagram, TikTok, YouTube) nu sunt utilizate de instituții.
- Branding slab: multe servicii publice sunt confundate cu birocrăție sau nu sunt percepute ca utile. Tinerii nu le asociază cu dezvoltarea personală sau profesională.
- Lipsa poveștilor de succes: comunicarea nu include exemple autentice de tineri care au beneficiat de aceste servicii și și-au găsit un loc de muncă sau au lansat o carieră.

Recomandări:

- deplasarea în teritoriu cu echipe mobile, pentru a identifica persoanele inactive, inclusiv tineretul NEET;
- organizarea târguri de carieră împreună cu școlile profesionale și universitățile;
- organizarea campaniilor de informare în școli, discuții cu elevii;
- crearea de campanii multimedia adaptate limbajului și intereselor tinerilor;

- implicarea influencerilor locali sau foștilor beneficiari ca ambasadori;
- utilizarea storytelling-ului, animațiilor și platformelor mobile.

Inadecvarea conținutului programelor la cerințele pieței muncii

O problemă sistemică în Republica Moldova este lipsa unui mecanism eficient de aliniere a curriculelor și programelor de formare cu nevoile reale ale angajatorilor.

- multe cursuri de formare sau consiliere profesională sunt standardizate, învechite sau prea generale, fără adaptare la sectoarele cu creștere (ex: IT, logistică, servicii digitale, ecoturism);
- lipsesc componente esențiale precum dezvoltarea competențelor transversale: comunicare, lucru în echipă, gândire critică, adaptabilitate;
- tinerii nu sunt pregătiți pentru noile forme de muncă (freelancing, antreprenariat digital), iar serviciile de ocupare nu oferă suport în această direcție.
- participarea sectorului privat în definirea conținutului programelor este sporadică, fără o colaborare instituționalizată și constantă.

În rezultat tinerii obțin calificări care nu le garantează angajarea, iar companiile semnalează un deficit de forță de muncă pregătită – o incongruență gravă într-un context de emigrare masivă și îmbătrânire a populației active.

Această provocare este una dintre cele mai acute. Programele actuale sunt adesea concepute fără o diagnoză clară a tendințelor din economie.

- deconectare de la realitățile economice: Sectoare în creștere precum IT, servicii creative, agricultură de precizie sau comerț digital sunt rareori incluse în ofertele de formare;
- accent pe cunoștințe teoretice: Mulți tineri părăsesc cursurile cu un certificat, dar fără competențe practice sau portofolii relevante;
- lipsa de adaptare rapidă: Schimbările tehnologice sunt rapide, dar actualizarea curriculei și a metodelor pedagogice este lentă și birocratică.

Recomandări pentru adecvarea conținutului programelor la cerințele pieței muncii

1. Crearea unui mecanism permanent de diagnoză a cererii pe piața muncii

- instituirea unor platforme de dialog public-privat între ANOFM, Ministerul Educației, Centrele de Tineret și angajatori pentru stabilirea necesităților;
- organizarea periodică de consultări locale cu companii, antreprenori, camere de comerț și asociații de afaceri pentru identificarea competențelor cerute;
- utilizarea datelor colectate de BNS, ANOFM și platforme private de recrutare (ex. Rabota.md) pentru actualizarea ofertei de formare.

2. Revizuirea periodică a curriculei și a metodologiei de instruire

- introducerea unui proces anual de actualizare a curriculei, cu participarea sectorului privat;
- adaptarea conținutului la modele de învățare prin practică;

- trecerea de la cursuri teoretice clasice la microcalificări modulare și flexibile (durată scurtă, orientare practică).

3. *Integrarea competențelor transversale și digitale. Orice program, indiferent de domeniu, ar trebui să includă:*

- competențe digitale de bază și avansate (instrumente online, siguranță cibernetică);
- soft skills: comunicare, lucrul în echipă, rezolvarea problemelor;
- competențe antreprenoriale de bază (cum deschizi un SRL, cum accesezi fonduri etc.).

4. *Promovarea formării duale și în parteneriat cu angajatorii*

- extinderea modelelor de formare practică în întreprinderi (cel puțin 50% din durată);
- atragerea angajatorilor în co-crearea și co-predarea unor module specializate;
- oferirea de stagii și internshipuri remunerate ca parte din program.

5. *Includerea tinerilor în co-crearea conținutului*

- consultări participative cu tinerii beneficiari pentru adaptarea limbajului, duratei, formatului și temelor;
- testarea pilot a noilor module în centre de tineret, urmate de sesiuni de feedback.

6. *Monitorizarea rezultatelor post-formare*

- crearea unui sistem de urmărire a traseului profesional al absolvenților (la 3, 6, 12 luni);
- integrarea acestui feedback în procesul de ajustare a conținutului;
- corelarea evaluării performanței centrelor de formare cu gradul de angajabilitate al tinerilor.

Coordonare slabă între actorii din ecosistemul ocupării

Intervențiile pentru integrarea tinerilor pe piața muncii implică o varietate de actori – publici, privați și din societatea civilă. Totuși, în lipsa unei viziuni comune și a unor mecanisme de colaborare formalizate, aceste inițiative funcționează adesea în paralel, fără sinergie sau continuitate.

- Fragmentarea instituțională: lipsa unui sistem național integrat de monitorizare și raportare face dificilă urmărirea progresului individual al tinerilor prin diverse etape (informare, consiliere, formare, plasare în muncă);
- Concurența pentru finanțare între instituții și organizații non-guvernamentale slăbește potențialul de cooperare și împărtășire a bunelor practici;
- Pierderea tinerilor în sistem: un tânăr poate fi consiliat de ANOFM, apoi direcționat spre un ONG sau centru de tineret, dar fără o bază de date comună sau mecanisme de urmărire, nu există coerență în traseul său profesional;
- Drept impact se atestă eficiență scăzută, rezultate modeste la nivel de sistem și dificultate în scalarea programelor de succes.

- Fragmentarea actorilor implică o dublare de eforturi, dar și pierderea eficienței.
- Lipsa interoperabilității datelor: ANOFM, Ministerul Educației, Centrele de Tineret și ONG-urile operează cu baze de date separate, fără interoperabilitate sau partajare;
- Inexistența unui cadru național de colaborare: Proiectele reușite rămân izolate și neintegrate în politici publice;
- Confuzie pentru tineri: Un tânăr poate fi direcționat de la un centru de tineret la ANOFM, apoi la un ONG local, fără o viziune clară sau traseu profesional personalizat. Drept recomandări pentru ameliorarea coordonării între actorii din ecosistemul ocupării putem identifica:
- Dezvoltarea unui Sistem Național de Referire pentru Tineri care să coordoneze traseele tinerilor în funcție de nevoi;
- Implementarea de sesiuni de instruire comune pentru actorii implicați în scopul asigurării unei înțelegeri comune a terminologiei, metodologiilor și responsabilităților fiecărei instituții.
- Platforme digitale comune pentru partajarea informațiilor despre servicii și beneficiari;
- Implementarea de „one-stop-shops” (centre unificate de servicii pentru tineri).

Lipsa resurselor și sustenabilitatea intervențiilor

Sustenabilitatea intervențiilor este pusă în pericol de dependența excesivă de finanțări externe și de bugetele modeste alocate la nivel național pentru servicii de tineret și ocupare.

- Majoritatea proiectelor care oferă servicii relevante pentru angajarea tinerilor sunt implementate cu sprijinul partenerilor internaționali și au un caracter temporar.
- După încheierea finanțării, echipele formate, rețelele create și infrastructura dezvoltată riscă să se dizolve, lăsând un vid în comunitate.
- Centrele de tineret, care ar putea deveni hub-uri locale pentru dezvoltarea competențelor și orientare profesională, sunt subfinanțate, au personal insuficient pregătit și nu dispun de resurse moderne (echipamente digitale, conexiune stabilă la internet, spații adaptate).
- Fără investiții constante, predictibile și asumate de stat, ecosistemul serviciilor de sprijin pentru tineri rămâne vulnerabil, cu impact redus și fragmentar.
- Problema resurselor afectează toate nivelurile. de la resursa umană la infrastructură și buget.
- *Dependența de proiecte*: Multe inițiative eficiente sunt create prin fonduri internaționale (ex. UNDP, GIZ, UNICEF), dar dispar odată cu încheierea ciclului de finanțare.
- *Capacitate instituțională redusă*: Centrele de tineret și ANOFM se confruntă cu deficit de personal instruit în metodologii moderne de lucru cu tinerii.

- *Lipsa indicatorilor de impact și a unui cadru de evaluare:* Fără evaluări solide, e dificilă justificarea bugetării continue.
- Drept recomandări pentru ameliorarea situației pot fi expuse următoarele:
- Integrarea serviciilor de succes în bugetele locale sau regionale, cu sprijinul Guvernului;
- Profesionalizarea continuă a personalului care lucrează cu tinerii;
- Crearea unui fond de cofinanțare pentru extinderea bunelor practici pilotate;
- Atragerea fondurilor pentru dezvoltare cu menținerea ulterioară de către Guvern.

Deci, integrarea tinerilor pe piața muncii reprezintă o prioritate esențială pentru dezvoltarea durabilă a Republicii Moldova. Cartarea serviciilor actuale de angajare a tinerilor relevă un ecosistem fragmentat, cu inițiative valoroase, dar dispersate și adesea inaccesibile pentru categoriile cele mai vulnerabile, în special tinerii din mediul rural și tinerii NEET. Lipsa informării adecvate, a conținutului relevant al programelor de formare și o coordonare slabă între actori creează bariere sistemice în calea autonomiei profesionale a tinerilor.

În acest context, Centrele de Tineret pot și trebuie să devină veritabile noduri de conectare între educație, dezvoltare personală, orientare profesională și antreprenariat. Rolul lor nu se limitează la activități de recreere sau informare generală, ci trebuie extins strategic prin servicii integrate de sprijin pentru angajare, consiliere vocațională, formare practică și acompaniere a tinerilor în tranziția către muncă.

Realizarea acestui obiectiv necesită anumite acțiuni, după cum ar fi:

Consolidarea capacității Centrelor de Tineret ca actori-cheie în ocuparea tinerilor

- Formarea lucrătorilor de tineret în consiliere profesională și orientare în carieră prin dezvoltarea unui curriculum standardizat în colaborare cu instituții de învățământ superior și experți în resurse umane. Acreditarea periodică a lucrătorilor de tineret cu specializări în consiliere vocațională;
- Extinderea rețelei de Centre de Tineret în localitățile rurale prin înființarea de centre locale sau „puncte de informare mobilă” care să ajungă în localități fără infrastructură dedicată. Dotarea cu echipamente digitale (laptopuri, internet, imprimante) și materiale educaționale;
- Crearea de unități mobile de orientare profesională, cu implicarea echipelor formate din consilieri, lucrători de tineret și mentori, care să ofere sesiuni în comunități mai îndepărtate. Colaborare cu școlile și bibliotecile locale pentru facilitarea accesului.

Alinierea ofertei de formare la cerințele pieței muncii

- Co-crearea programelor de formare împreună cu angajatorii locali și regionali prin implicarea companiilor în identificarea competențelor-cheie și în designul conținutului. Crearea de microcalificări validate de sectorul privat (ex: competențe în IT, comerț, energie verde, agricultură modernă);

- Organizarea de stagii de practică și internshipuri pentru tineri prin Centrele de Tineret și stabilirea parteneriatelor cu IMM-uri, întreprinderi sociale și organizații pentru a găzdui tineri pentru experiență practică. Oferirea de subvenții pentru angajatori care acceptă stagiaři din rândul tinerilor NEET;
- Digitalizarea programelor și crearea unei platforme naționale interactive pentru tineri, cu acces la cursuri scurte, teste de orientare profesională, consiliere online, oportunități de muncă și voluntariat.

Crearea de trasee personalizate pentru diferite categorii de tineri

- Elaborarea de planuri individualizate de angajare/formare pentru tinerii NEET prin evaluarea competențelor și intereselor acestora. Stabilirea de obiective clare (ex: finalizare studii, obținerea unui loc de muncă, calificare într-un domeniu nou). Sprijin pe termen lung prin mentori sau consilieri;
- Lansarea de programe dedicate tinerelor femei, tinerilor cu dizabilități și migranților reveniți. Programe flexibile, online sau hibride. Sprijin pentru concilierea vieții profesionale cu responsabilitățile familiale. Sprijin pentru recunoașterea calificărilor dobândite în străinătate.

Îmbunătățirea coordonării instituționale și intersectoriale

- Crearea unui mecanism de coordonare interinstituțională la nivel raional și național cu implicarea ANOFM, Ministerului Educației și Cercetării, APL-urilor, Centrelor de Tineret și ONG-urilor într-un sistem de referire a tinerilor. Crearea unei baze de date partajată cu traseele beneficiarilor și serviciile accesate;
- Organizarea de consilii consultative locale de tineret pentru ocupare. Organizarea forumurilor trimestriale în care tinerii, angajatorii și instituțiile discută nevoile comunității. Prioritizarea acțiunilor locale pe baza datelor și propunerilor tinerilor.

Stimularea implicării active a tinerilor în inițiative de ocupare

- Lansarea de fonduri locale de inovație pentru idei ale tinerilor și finanțarea de proiecte pilot propuse de tineri (ateliere, inițiative de formare, aplicații de carieră). Încurajarea abordării „peer-to-peer” (tineri care sprijină alți tineri);
- Crearea de cluburi de carieră în școli, centre comunitare și organizarea activităților extracurriculare coordonate de consilieri sau voluntari profesioniști. Conectarea elevilor cu modele de succes locale.

Acțiuni de monitorizare și evaluare

- Monitorizarea traseului tinerilor după intervenții și ghidări. Sistem digitalizat care urmărește: participarea la cursuri, plasarea în muncă, menținerea locului de muncă. Colectarea de feedback anual de la beneficiari pentru ajustarea programelor;
- Publicarea unui raport anual privind integrarea profesională a tinerilor cu date defalcate pe gen, regiune, nivel de educație. Recomandări politice bazate pe evidență.

2. ROLUL CENTRELOR DE TINERET ÎN FACILITAREA ACCESULUI LA PIAȚA MUNCII

Statul are responsabilitatea fundamentală de a forma, prin sistemul educațional, cetățeni activi și pregătiți pentru integrarea economică și socială. Oferta educațională trebuie adaptată la exigențele erei digitale și aliniată cerințelor pieței muncii. Totuși, structura rigidă a sistemului educațional formal și dificultatea adaptării rapide la schimbările externe evidențiază importanța extinderii educației nonformale și informale ca soluție complementară. Acestea pot contribui semnificativ la creșterea șanselor tinerilor de integrare profesională și participare activă în societate.

În acest context, Centrele de Tineret pot juca un rol strategic, devenind spații flexibile de învățare, consiliere și conectare cu oportunitățile de angajare. Prin servicii de orientare în carieră, formare în competențe transversale și parteneriate locale, aceste centre pot contribui activ la creșterea angajabilității tinerilor, mai ales în comunitățile insuficient deservite de sistemele clasice.

Tipuri de activități și servicii existente în centrele de tineret

Centrele de Tineret din Republica Moldova oferă un set variat de activități și servicii cu potențial de sprijinire a angajabilității tinerilor, deși nu toate sunt explicit dedicate ocupării forței de muncă, cele mai relevante pentru integrarea tinerilor pe piața muncii includ:

1. *Activități de orientare profesională și carieră:*
 - ateliere de scriere CV, scrisoare de intenție și simulări de interviu;
 - informații despre meserii, trasee educaționale și oportunități post-liceale;
 - sesiuni cu specialiști din diverse domenii pentru prezentarea profesiilor;
 - parteneriate cu ANOFM pentru informarea despre locuri de muncă.
 - competențe digitale de bază și avansat
 - educație financiară, antreprenoriat și leadership
 - teste de aptitudini/interese
 - ghidare pentru alegerea profesiei sau schimbarea parcursului profesional
2. *Evenimente de conectare cu piața muncii:*
 - târguri de locuri de muncă și stagii
 - vizite de studiu la companii și instituții
 - cluburi de discuții cu antreprenori și angajatori locali
3. *Programe de voluntariat și implicare civică:*
 - dezvoltă abilități transversale (soft skills): lucru în echipă, leadership, comunicare, gândire critică.
 - activități de public speaking, time management, rezolvare de conflicte;
 - participare la proiecte de voluntariat care dezvoltă responsabilitatea și inițiativa.
4. *Acces la echipamente și spații de lucru:*

- Calculatoare, internet, imprimante, spații pentru lucru individual sau în echipă;
 - Spații de coworking sau evenimente cu angajatori locali.
5. *Formare în competențe digitale și antreprenoriale*
- Cursuri de inițiere în TIC (MS Office, design grafic, social media);
 - Ateliere de inițiere în antreprenoriat, elaborare de idei de afaceri;
 - Utilizarea platformelor digitale pentru învățare și autoevaluare.
6. *Sprijin pentru participare activă și responsabilizare civică*
- Activități de voluntariat în comunitate (ce pot dezvolta portofolii de competențe);
 - Proiecte de implicare civică și scriere de microproiecte (cu aplicație practică);
 - Schimburi de tineret și mobilități internaționale (ex: Erasmus+).
7. *Consiliere individuală și sprijin psiho-emoțional*
- Servicii de consiliere psihologică și sprijin emoțional (esențiale pentru tinerii NEET);
 - Discuții ghidate pentru luarea deciziilor educaționale sau de carieră.

Deși aceste activități sunt valoroase și relevante, ele nu sunt uniform implementate în toate centrele, iar legătura lor cu angajabilitatea este adesea indirectă. De aceea, este necesară o mai bună structurare, standardizare și focalizare a acestor servicii pentru a transforma Centrele de Tineret în veritabile hub-uri de angajare și formare profesională complementară.

Gradul de colaborare cu instituții publice, ONG-uri și sectorul privat

Colaborarea cu actorii externi este esențială pentru relevanța și impactul activităților centrelor. În general:

Actorul extern	Provocări
Instituții publice (ex. MEC, ANOFM, APL, școli profesionale): Parteneriate active cu MEC, în special pentru implementarea programelor naționale de tineret; Cooperare cu autoritățile publice locale (APL), care susțin funcționarea logistică sau oferă spații pentru centre; Activități comune cu instituții educaționale (școli, colegii, universități), în special în zona extracuriculară. Parteneriate cu autoritățile publice pentru organizarea campaniilor de informare,	Colaborarea cu agențiile de ocupare a forței de muncă (ex. ANOFM) este rară și adesea punctuală; Lipsa unor mecanisme formale de coordonare la nivel local și regional (ex. comitete intersectoriale de sprijin pentru tineri); Inexistența unei strategii comune privind integrarea profesională a tinerilor

formări comune sau referire a tinerilor la servicii publice Stabilirea acordurilor de colaborare oficiale cu ANOFM pentru activități locale întru organizarea programului de încadrare a forței de muncă	
ONG-uri: colaborează frecvent în livrarea programelor de instruire (ex. educație civică, antreprenoriat social, mentorat); stabilirea parteneriatelor de proiecte în activități de educație nonformală, participare civică, incluziune socială; ONG-urile internaționale sau naționale (de ex. UNICEF, Terre des Hommes, CNTM) oferă adesea sprijin financiar și metodologic pentru centre; ONG-urile contribuie la diversificarea temelor și expertizei oferite în centre.	Colaborarea este adesea fragmentată, proiect-based, fără continuitate sau strategii comune; ONG-urile și centrele concurează uneori pentru aceleași surse de finanțare, în loc să coopereze.
Sectorul privat, unde colaborarea este mai puțin frecventă, dar în creștere Implicarea firmelor locale prin mentorat, internship-uri sau sponsorizări este adesea punctuală, dar promițătoare; Există exemple izolate de bune practici, unde companiile locale participă la târguri de carieră, oferă stagii sau susțin ateliere de orientare profesională; Unele centre colaborează cu firme IT pentru formare digitală.	În general, colaborarea cu sectorul privat este foarte slab dezvoltată; Lipsesc cadrele legale și stimulentele pentru implicarea companiilor în formarea tinerilor; Centrele nu au capacitatea sau rețelele necesare pentru a iniția parteneriate economice solide.

Recomandări pentru îmbunătățirea colaborării:

- Instituirea unor platforme locale de colaborare între Centre de tineret, MEC, ANOFM, APL, școli și angajatori;

- Semnarea de protocoale de parteneriat cu angajatori locali pentru stagii, instruire și mentorat;
- Crearea unui ghid național de colaborare public-privat pentru Centrele de Tineret;
- Finanțarea comună a proiectelor de ocupare a tinerilor, prin consorții între centre, ONG-uri și companii;
- Instruirea lucrătorilor de tineret în gestionarea parteneriatelor multisectoriale.

Percepția tinerilor privind rolul centrelor în angajare

Înțelegerea modului în care tinerii percep rolul Centrelor de Tineret în sprijinirea angajării este esențială pentru adaptarea și eficientizarea serviciilor oferite. Percepțiile tinerilor reflectă atât nivelul de acces și implicare, cât și relevanța activităților derulate de centre în raport cu nevoile lor reale legate de piața muncii. Acest subcapitol explorează gradul de conștientizare, încredere și așteptări ale tinerilor față de Centrele de Tineret ca posibili facilitatori ai tranziției către ocupare.

Pe baza evaluărilor și consultărilor locale (inclusiv din rapoartele UNFPA, CNTM și MEC):

1. Tinerii văd centrele mai ales ca spații sociale, de învățare și implicare civică.

Cei care participă la activitățile legate de carieră recunosc utilitatea acestora, dar mulți nu cunosc toate serviciile disponibile și există așteptări mai mari privind sprijinul concret în plasarea pe piața muncii.

2. Există un nivel scăzut de conștientizare a funcției de sprijin în angajare. Mulți tineri percep Centrele de Tineret mai degrabă ca spații pentru socializare, activități culturale sau de voluntariat, și nu le asociază direct cu sprijinul pentru angajare. Aceasta reflectă:

- Lipsa promovării serviciilor de orientare profesională;
- Lipsa de branding specific legat de carieră și piața muncii;
- Activitățile relevante pentru angajabilitate nu sunt vizibile ca atare.

3. Încredere selectivă și percepție pozitivă acolo unde există servicii clare. În centrele unde se oferă cursuri digitale, ateliere de scriere CV sau consiliere în carieră, tinerii dezvoltă o percepție pozitivă și văd centrele ca sprijin real pentru viitorul lor profesional. Tinerii apreciază în special:

- Accesul la informație practică și actualizată;
- Atmosfera nonformală și deschisă;
- Interacțiunea cu mentori, voluntari sau profesioniști invitați.

4. Lipsa de așteptări clare privind rolul centrelor. Pentru un segment semnificativ de tineri – mai ales NEET sau din zone rurale – Centrele de Tineret sunt fie necunoscute, fie percepute vag ca „cluburi de tineret”. Acest fapt indică:

- problemă de comunicare și poziționare instituțională;
- Oportunitate de redefinire a imaginii centrelor drept *spații de creștere personală și profesională*.

5. Preferința tinerilor pentru abordări interactive și practice. Tinerii își exprimă interesul crescut pentru:

- Activități care le oferă experiență practică, simulări, networking;
- Stagii sau proiecte aplicate în colaborare cu firme sau antreprenori locali;
- Programe flexibile și personalizate, în funcție de nevoile lor.

Percepția actuală a tinerilor este fragmentată și adesea limitată la roluri recreative sau educative generale ale Centrelor de Tineret. Totuși, există un potențial major ca aceste centre să fie văzute ca actori-cheie în facilitarea angajării, dacă:

- Serviciile de angajabilitate sunt consolidate și vizibile;
- Activitățile sunt relevante și bine comunicate;
- Se implică activ tinerii în co-crearea programelor.

Sugestii pentru îmbunătățirea percepției:

- Campanii de promovare a centrelor ca spații de formare pentru viitor;
- Implicarea tinerilor în storytelling: ambasadori locali care și-au găsit job prin activitățile centrului;
- Etichetarea clară a activităților cu relevanță pentru carieră;
- Crearea de „pachete de sprijin pentru angajare” accesibile tinerilor NEET.

Potențialul Centrelor de Tineret ca hub-uri de angajabilitate

Centrele de Tineret din Republica Moldova au un potențial semnificativ de a evolua în hub-uri de angajabilitate, cu condiția unor reforme și investiții direcționate și dacă sunt consolidate strategic. Potențialul lor include:

Acces local și apropiere de comunitate. Centrele de Tineret sunt deja amplasate în comunități locale, inclusiv în zone dezavantajate, ceea ce le oferă un avantaj clar în accesarea directă a tinerilor NEET, din mediul rural sau din grupuri vulnerabile. Ele pot deveni un prim punct de contact între tineri și serviciile de formare, orientare și angajare.	Flexibilitatea metodologică a educației nonformale. Centrele oferă educație nonformală, ceea ce le permite să fie mai rapide și mai adaptabile decât sistemul formal în ceea ce privește: • formarea de competențe transversale și digitale; • programe scurte, intensive, axate pe cerințele actuale ale pieței muncii; • colaborări directe cu angajatori pentru co-crearea de conținut relevant.
Spații pentru testare și inovație socială. Centrele pot funcționa ca laboratoare de inițiativă economică și socială, oferind: • Mentorat și incubare pentru inițiative antreprenoriale; • Ateliere de gândire creativă, leadership și economie socială;	Capacitatea de colaborare multisectorială. Centrele de Tineret se pot poziționa ca noduri de conectare între: • Tineri și sectorul privat; • Școli și agenții de ocupare a forței de muncă; • ONG-uri și inițiative comunitare.

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Spații echipate pentru învățare practică (makerspace, studio digital etc.). | |
|---|--|

Percepția actuală a tinerilor este fragmentată și adesea limitată la roluri recreative sau educative generale ale Centrelor de Tineret. Totuși, există un potențial major ca aceste centre să fie văzute ca actori-cheie în facilitarea angajării, dacă:

- serviciile de angajabilitate sunt consolidate și vizibile;
- activitățile sunt relevante și bine comunicate;
- se implică activ tinerii în co-crearea programelor.

Sugestii pentru îmbunătățirea percepției:

1. Campanii de promovare a centrelor ca *spații de formare pentru viitor*;
2. Implicarea tinerilor în storytelling: ambasadori locali care și-au găsit job prin activitățile centrului;
3. Etichetarea clară a activităților cu relevanță pentru carieră;
4. Crearea de „pachete de sprijin pentru angajare” accesibile tinerilor NEET.

Totodată, Centrele de tineret oferă un spațiu mai prietenos și mai puțin birocratic decât alte instituții, ceea ce poate stimula participarea tinerilor, mai ales a celor care evită serviciile oficiale din lipsă de încredere sau informații.

Recomandări pentru valorificarea acestui potențial:

- Dezvoltarea unor servicii specializate de carieră cu personal instruit (ex. consilieri ocupaționali);
- Digitalizarea serviciilor – platforme online, matchmaking între tineri și angajatori
- Crearea de incubatoare de antreprenoriat în centre;
- Consolidarea parteneriatelor cu MEC ,ANOFM și mediul privat (ex: internship-uri coordonate local);
- Campanii de informare despre serviciile oferite în centre.

RECOMANDĂRI PENTRU CENTRELE DE TINERET

Consolidarea rolului de intermediar între tineri și serviciile de ocupare

Centrele de Tineret ar trebui să fie recunoscute și funcționale ca puncte de legătură între tineri și serviciile publice de ocupare, în special în localitățile unde aceste instituții nu sunt suficient de accesibile. Prin urmare, se recomandă:

- stabilirea unor protocoale de colaborare locală cu ANOFM și instituțiile educaționale;
- crearea unui mecanism de referire a tinerilor către servicii specializate de angajare;
- implicarea centrelor în campanii naționale privind angajabilitatea și în evenimente comune (târguri de joburi, caravane de informare).

Dezvoltarea de servicii proprii de consiliere și orientare profesională

Centrele de Tineret pot oferi servicii de consiliere vocațională și orientare profesională, mai ales pentru tinerii aflați în tranziție între educație și muncă. Astfel, se recomandă:

- Crearea unor servicii de consiliere de carieră de bază, livrate de lucrători de tineret instruiți;
- Utilizarea de instrumente moderne: teste de aptitudini, interviuri motivaționale, ghiduri digitale;
- Organizarea de sesiuni tematice regulate (alegerea carierei, reconversie, oportunități internaționale).

Îmbunătățirea capacității de informare și promovare a oportunităților

Informarea tinerilor despre locuri de muncă, stagii, cursuri sau evenimente este esențială. Centrele trebuie să devină hub-uri de diseminare a informației relevante și se recomandă:

- Dezvoltarea unor platforme online sau pagini interactive unde tinerii pot consulta oferte actualizate;
- Colaborarea cu mass-media locală și rețele sociale pentru promovarea serviciilor și activităților;
- Crearea de materiale atractive pentru tineri: ghiduri practice, tutoriale video, povești de succes.

Facilitarea accesului la stagii, internshipuri și contacte cu angajatori locali

Centrele de Tineret pot juca un rol activ în medierea de oportunități concrete de experiență practică. Acest lucru poate include:

- Crearea unor baze de date cu angajatori deschiși la colaborare cu tinerii;
- Organizarea de vizite de orientare profesională, stagii de practică sau inițiative de angajare;
- Facilitarea dialogului între tineri și mediul economic local, inclusiv prin evenimente și forumuri de carieră.

Dezvoltarea competențelor personalului centrelor privind sprijinul în angajare

Calitatea sprijinului oferit tinerilor depinde de nivelul de pregătire al lucrătorilor de tineret. Este necesară o investiție constantă în formarea acestora:

- Programe acreditate de formare în consiliere profesională, managementul carierei și lucrul cu NEET;
- Acces la resurse metodologice, instrumente digitale și rețele de învățare profesională;
- Vizite de studiu și schimburi internaționale pentru a prelua bune practici și modele europene.

Plan operațional pentru implementarea recomandărilor adresate Centrelor de Tineret privind facilitarea accesului tinerilor la piața muncii

Domeniu de acțiune	Activitate propusa	Indicatori de rezultat	Termen de realizare	Actori responsabili
Intermediere cu serviciile de ocupare	Crearea unui mecanism de referire între Centre și ANOFM	Nr. de centre cu protocol semnat cu ANOFM	2026	Centre de Tineret, ANOFM
	Participarea centrelor la campanii ANOFM (târguri de cariere)	Nr. de acțiuni comune realizate anual	2026	Centre, ANOFM, APL-uri
Servicii proprii de consiliere	Formarea lucrătorilor de tineret în consiliere profesională	Nr. de persoane certificate	2026	MEC, ONG-uri, Centre
	Lansarea unui serviciu de consiliere vocațională în centre	Nr. de tineri consiliați anual	2026	Centre de Tineret
Informare și promovare	Crearea unei platforme digitale cu oferte pentru tineri	Nr. de utilizatori și interacțiuni	2026	Ministerul Tineretului, parteneri IT
	Realizarea de campanii media privind servicii și oportunități	Nr. de vizualizări/ impact campanii	Permanent	Centre de Tineret, ONG-uri, influenceri locali
Facilitarea accesului la experiența	Crearea unei baze de date cu angajatori locali	Nr. de parteneriate active	2026	Centre de Tineret, APL, camere de comerț
	Organizarea de stagii, vizite la companii	Nr. de tineri implicați anual	2026 – Permanent	Centre de Tineret, companii, școli
Competențe ale personalului	Cursuri periodice de formare profesională	Nr. de cursuri și participanți	2026	MEC, ONG-uri
	Participare în rețele internaționale de schimb de bune practici	Nr. de schimburi / vizite realizate	2026 – 2027	Centre de Tineret, parteneri externi

LECȚII ÎNVĂȚATE ȘI OPORTUNITĂȚI DE ÎMBUNĂTĂȚIRE

Lecții învățate:

- Fragmentarea serviciilor afectează eficiența intervențiilor. Multiple instituții și ONG-uri oferă servicii similare, fără o coordonare eficientă, ceea ce duce la suprapuneri și afectează eficiența intervențiilor și utilizarea optimă a resurselor.
- Centrele de Tineret au un potențial major insuficient valorificat. Acestea pot deveni veritabile hub-uri de angajabilitate, dar în prezent sunt subutilizate din lipsă de resurse, personal calificat și servicii profesionale.
- Tinerii NEET și cei din mediul rural sunt excluși sistemic. Lipsa infrastructurii, a accesului digital și a sprijinului personalizat face ca mulți dintre aceștia să nu beneficieze de serviciile existente. Tinerii NEET și cei din mediul rural întâmpină bariere multiple (geografice, economice, digitale și culturale), limitându-le accesul la servicii de formare și integrare profesională.
- Programele de formare nu corespund cererii de pe piața muncii. Există o deconectare între oferta educațională și nevoile actuale ale angajatorilor. Lipsesc micro-calificările, competențele digitale și practice.
- Informarea tinerilor este deficitară și neadaptată comportamentului lor digital. Serviciile sunt promovate într-un limbaj tehnic, pe canale neadecvate. Tinerii nu cunosc opțiunile existente și nu sunt atrași să participe.
- Multe inițiative reușite dispar odată cu finalizarea finanțării externe. Fără asumare bugetară națională sau locală, sustenabilitatea acestor programe este pusă în pericol.

Oportunități de îmbunătățire:

- Extinderea rețelei de Centre de consiliere și orientare profesională la nivel local, inclusiv în zonele rurale prin unități mobile;
- Crearea unei platforme digitale naționale pentru tineri, accesibile, interactive, cu conținut educațional, orientare profesională și conectare la stagii, joburi și mentori;
- Dezvoltarea platformelor digitale integrate pentru informare și consiliere în carieră;
- Consolidarea parteneriatelor între ANOFM, MEC, Centrele de Tineret și sectorul privat în vederea evitării suprapunerilor de competențe;
- Creșterea finanțării pentru programe dedicate tinerilor vulnerabili;
- Integrarea serviciilor eficiente în bugetele publice, inclusiv prin atragerea de fonduri de cofinanțare și crearea unui fond de sustenabilitate;
- Actualizarea permanentă a curriculelor și programelor de formare, cu participarea activă a sectorului privat, tinerilor și experților din piața muncii;
- Profesionalizarea lucrătorilor de tineret, prin formare standardizată în consiliere în carieră, metode moderne de lucru cu tinerii și acreditare periodică;
- Lansarea de fonduri de inovare și inițiative conduse de tineri, care să permită dezvoltarea de proiecte proprii de sprijin în angajare și dezvoltare profesională;
- Monitorizarea rezultatelor pe termen lung, prin sisteme digitale de urmărire a traseului profesional și integrarea feedback-ului în politicile publice.

ANEXE

Figura nr.1 Rata tinerilor NEET, pe grupe de vârstă și sexe, anii 2020-2024

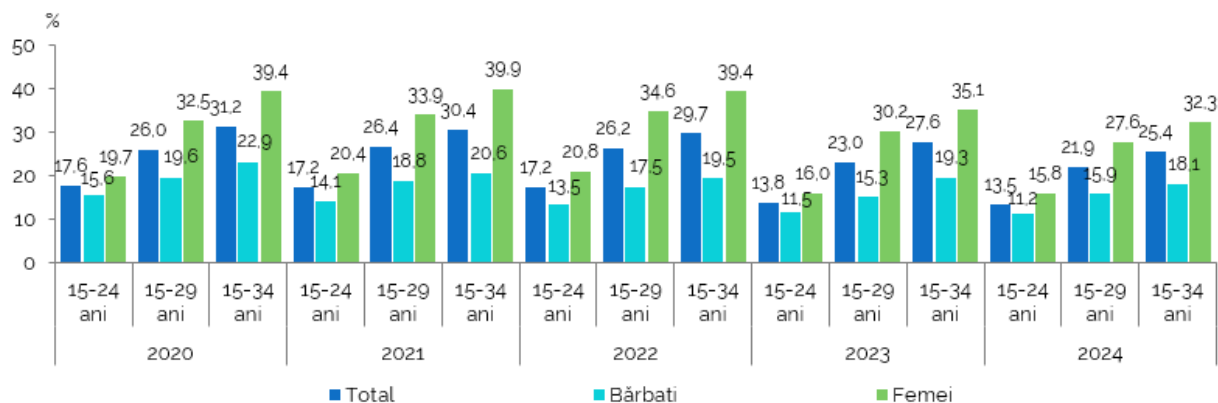


Figura nr.2. Populația de 15 ani și peste după participarea la forța de muncă, pe grupe de vârstă, sexe și medii, în 2024

Grupe de vârstă, sexe, medii	Forța de muncă			Populația în afara forței de muncă	Rata de participare la forța de muncă, %	Rata de ocupare, %	Rata șomajului BIM, %
	Total	Ocupate	Șomeri BIM				
Total	889.1	853.9	35.2	1,110.2	44.5	42.7	4.0
15-24 ani	46.4	41.9	4.5	191.1	19.5	17.6	9.8
25-34 ani	179.1	171.0	8.1	121.2	59.6	56.9	4.5
35-44 ani	252.5	242.5	10.0	121.4	67.5	64.9	3.9
45-54 ani	211.1	203.7	7.4	106.7	66.4	64.1	3.5
55-64 ani	172.2	167.2	5.0	176.8	49.3	47.9	2.9
65 ani și peste	27.9	27.7	0.0	392.9	6.6	6.6	0.0
15-29 ani	117.3	109.0	8.3	248.0	32.1	29.8	7.1
15-64 ani	861.2	826.2	35.0	717.3	54.6	52.3	4.1
15-74 ani	888.0	852.8	35.2	995.1	47.2	45.3	4.0
20-64 ani	853.2	819.8	33.4	590.8	59.1	56.8	3.9
25-54 ani	642.6	617.2	25.4	349.3	64.8	62.2	4.0
25-64 ani	814.8	784.4	30.5	526.2	60.8	58.5	3.7
16-62/60 ani*	826.3	791.6	34.7	594.4	58.2	55.7	4.2
Bărbați	435.4	418.8	16.6	477.0	47.7	45.9	3.8
15-24 ani	24.7	22.1	0.0	94.7	20.7	18.5	0.0
25-34 ani	92.1	89.0	3.1	49.9	64.9	62.7	3.4
35-44 ani	114.0	109.6	4.3	59.4	65.8	63.3	3.8
45-54 ani	102.1	98.6	3.5	54.3	65.3	63.0	3.4
55-64 ani	86.5	83.5	0.0	73.1	54.2	52.4	0.0
65 ani și peste	16.0	15.8	0.0	145.6	9.9	9.8	0.0
15-29 ani	61.8	57.6	4.3	117.7	34.4	32.1	6.9

<i>15-64 ani</i>	419.3	402.9	16.4	331.4	55.9	53.7	3.9
<i>15-74 ani</i>	434.7	418.1	16.6	439.1	49.7	47.8	3.8
<i>20-64 ani</i>	415.2	399.7	15.6	266.7	60.9	58.6	3.8
<i>25-54 ani</i>	308.2	297.3	10.9	163.6	65.3	63.0	3.5
<i>25-64 ani</i>	394.6	380.8	13.8	236.7	62.5	60.3	3.5
<i>16-62 ani</i>	406.7	390.3	16.4	289.2	58.4	56.1	4.0
Femei	453.7	435.2	18.6	633.2	41.7	40.0	4.1
15-24 ani	21.7	19.8	0.0	96.4	18.4	16.7	0.0
25-34 ani	87.0	82.0	5.0	71.3	55.0	51.8	5.7
35-44 ani	138.5	132.9	5.7	62.1	69.1	66.2	4.1
45-54 ani	108.9	105.1	3.9	52.4	67.5	65.1	3.6
55-64 ani	85.7	83.6	0.0	103.8	45.2	44.1	0.0
65 ani și peste	11.8	11.8	-	247.4	4.6	4.6	-
<i>15-29 ani</i>	55.4	51.4	4.1	130.3	29.9	27.7	7.3
<i>15-64 ani</i>	441.9	423.3	18.6	385.9	53.4	51.1	4.2
<i>15-74 ani</i>	453.3	434.8	18.6	556.0	44.9	43.1	4.1
<i>20-64 ani</i>	437.9	420.1	17.8	324.1	57.5	55.1	4.1
<i>25-54 ani</i>	334.5	320.0	14.5	185.7	64.3	61.5	4.3
<i>25-64 ani</i>	420.2	403.6	16.6	289.5	59.2	56.9	4.0
<i>16-60 ani</i>	419.6	401.3	18.3	305.2	57.9	55.4	4.4
Urban	441.6	423.4	18.2	420.2	51.2	49.1	4.1
15-24 ani	28.2	25.2	3.0	80.4	26.0	23.2	10.5
25-34 ani	107.3	102.8	4.5	50.5	68.0	65.2	4.2
35-44 ani	134.9	129.7	5.2	51.7	72.3	69.5	3.8
45-54 ani	86.4	83.3	3.0	32.2	72.8	70.3	3.5
55-64 ani	70.2	67.8	0.0	55.7	55.7	53.8	0.0
65 ani și peste	14.7	14.5	0.0	149.7	8.9	8.8	0.0
<i>15-29 ani</i>	70.3	64.7	5.7	101.2	41.0	37.7	8.1
<i>15-64 ani</i>	426.9	408.9	18.0	270.5	61.2	58.6	4.2
<i>15-74 ani</i>	440.9	422.7	18.2	374.9	54.0	51.8	4.1
<i>20-64 ani</i>	423.0	405.8	17.2	217.7	66.0	63.3	4.1
<i>25-54 ani</i>	328.5	315.9	12.7	134.5	71.0	68.2	3.9
<i>25-64 ani</i>	398.7	383.7	15.0	190.2	67.7	65.2	3.8
<i>16-62/60 ani*</i>	410.6	392.8	17.8	227.7	64.3	61.5	4.3
Rural	447.5	430.6	17.0	690.0	39.3	37.8	3.8
15-24 ani	18.2	16.6	0.0	110.8	14.1	12.9	0.0
25-34 ani	71.8	68.2	3.6	70.7	50.4	47.8	5.0
35-44 ani	117.6	112.8	4.8	69.7	62.8	60.2	4.1
45-54 ani	124.7	120.3	4.4	74.5	62.6	60.4	3.5
55-64 ani	102.0	99.4	0.0	121.1	45.7	44.5	0.0
65 ani și peste	13.2	13.2	-	243.3	5.1	5.1	-
<i>15-29 ani</i>	46.9	44.3	0.0	146.8	24.2	22.9	0.0
<i>15-64 ani</i>	434.3	417.4	17.0	446.7	49.3	47.4	3.9
<i>15-74 ani</i>	447.1	430.1	17.0	620.2	41.9	40.3	3.8
<i>20-64 ani</i>	430.1	414.0	16.1	373.1	53.5	51.5	3.8
<i>25-54 ani</i>	314.1	301.4	12.7	214.9	59.4	57.0	4.1
<i>25-64 ani</i>	416.1	400.7	15.4	336.0	55.3	53.3	3.7

16-62/60 ani*	415.8	398.9	16.9	366.7	53.1	51.0	4.1
------------------	-------	-------	------	-------	------	------	-----

Acte normative relevante

Legea nr.123/2023 cu privire la stagiile plătite în serviciul public

Hotărârea Guvernului nr.532/2023 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la organizarea și desfășurarea stagiilor plătite în serviciul public.

Hotărârea de Guvern nr. 1276/2018 pentru aprobarea procedurilor privind accesul la măsurile de ocupare a forței de muncă

Regulamentul de organizare și desfășurare a uceniciei, Ordinul MEC nr. 1080 din 20 octombrie 2014

Ghidul Aplicantului la Programul „Start pentru Tineri - o afacere durabilă la tine acasă” (https://oda.md/files/start_tineri/Ghid%20SPT.pdf)

GHID DE APLICARE la Programul de Susținere a Antreprenoriatului Feminin (<https://oda.md/files/Antreprenoriat%20Feminin/Ghid%20Antreprenoriat%20Feminin.pdf>)

Ghidul aplicantului la Programul de Atragere a Remitențelor în Economie „PARE 1+2” (<https://oda.md/files/pare/Ghid%20PARE.pdf>)

Ghidul Aplicantului la Programul de Ecologizare a Întreprinderilor Mici și Mijlocii (<https://www.oda.md/files/ecologizare/Ghid%20Ecologizare.pdf>)

Ghidul Aplicantului Programul de susținere a inovațiilor digitale și start-upuri tehnologice (<https://www.oda.md/files/Inovatii/Ghid%20Inovatii.pdf>)

GHIDUL PROGRAMULUI de TRANSFORMARE DIGITALĂ a întreprinderilor mici și mijlocii (<https://www.oda.md/files/digitalizarea/Ghid%20Transformare%20Digitala.pdf>)

Ghidul Aplicantului la Programul de sprijin al micilor producători (<https://www.oda.md/files/Mici%20Producatori/Ghid%20Mici%20Producatori.pdf>)

GHID METODIC pentru factorii implicați în procesul de organizare și desfășurare a stagiilor plătite în serviciul public ([https://gov.md/sites/default/files/users-media/media-](https://gov.md/sites/default/files/users-media/media-16/ghid_metodic_pentru_factorii_implicati_in_procesul_de_organizare.pdf)

16/ghid_metodic_pentru_factorii_implicati_in_procesul_de_organizare.pdf)