

INCLUZIUNE ȘI IMPACT:

**Cum contribuie măsurile de
ocupare la integrarea profesională
a tinerilor ?**

2023

Cuprins

INTRODUCERE	3
SUMAR EXECUTIV	5
ABORDAREA ANALITICĂ	6
PERSPECTIVELE TINERILOR PE PIAȚA MUNCII DIN REPUBLICA MOLDOVA	9
TENDINȚE GENERALE PRIVIND OCUPAREA TINERILOR	9
IMPACTUL MĂSURILOR DE OCUPARE A FORȚEI DE MUNCĂ ASUPRA TINERILOR	11
FACTORII DETERMINANȚI AI OCUPĂRII TINERILOR: ÎNTRE MOTIVAȚIE ȘI CAPACITĂȚI	13
RECOMANDĂRI	16
DESPRE CPD	19

AUTOARE:

Alexandra ERMOLENCO
Natalia COVRIG
Alina ANDRONACHE
Gheorghina DRUMEA

INTRODUCERE

Tinerii reprezintă atât actualii, cât și viitorii angajați, actuala și viitoarea forță de muncă, creând o oportunitate importantă pentru dezvoltarea economică și progresul social. Actualmente, angajatorii au nevoie de capital uman calificat pentru a crește și a prospera, iar oferta de talente și potențialul tinerilor sunt esențiale pentru o dezvoltare durabilă într-un mediu competitiv și în schimbare rapidă. Cu toate acestea, șomajul în rândul tinerilor rămâne a fi o problemă economică, socială și politică presantă, care afectează stabilitatea, securitatea și calea de dezvoltare a țării.

Șomajul și inactivitatea economică în rândul tinerilor a devenit o preocupare globală. Potrivit unui raport OIM, rata globală a șomajului în rândul tinerilor a fost evaluată la 14% în 2021, fiind de peste trei ori mai mare decât în rândul adulților. Astfel, la nivel global, aproximativ 69 de milioane de tineri erau șomeri în 2022¹. Se estimează că șomajul în rândul tinerilor va crește cu circa 1 milion în 2023 și va rămâne aproximativ stabil în 2024. Analizele arată că tinerii au fost afectați în mod disproporționat de criza economică recentă, ritmul de redresare a pieței muncii pentru ei fiind mult mai lent în raport cu muncitorii vârstnici.

Numărul de tineri care beneficiază de serviciile și programele ANOFM este foarte mic în raport cu numărul total de tineri inactivi din țară. Perspectivele globale s-au deteriorat semnificativ pe parcursul anului 2022. Tensiunile geopolitice emergente, conflictul din Ucraina, recuperarea inechitabilă post-pandemie, blocajele continue în lanțurile de aprovizionare, creșterea inflației au determinat o stagnare în dezvoltarea economică și a exacerbat numeroasele provocări de pe piața muncii. Tinerii au fost în mod sporit afectați de aceste crize și riscuri, o mare parte dintre ei rămânând în afara pieței muncii: mulți au părăsit piața muncii sau nu au reușit să se integreze, din cauza dificultății enorme de a identifica un loc de muncă în perioade de criză. În plus, a fost profund perturbată educația, formarea și angajarea tinerilor, făcând și mai dificilă trecerea cu succes de la educație și formare la muncă, continuarea educației sau inițierea unei activități economice. În consecință, a sporit numărul tinerilor care nu au un loc de muncă și nu sunt încadrați în nici o formă de educație sau formare (tinerii NEET).

Criza pandemică, dar și cele care au urmat, a afectat nu doar perspectivele de angajare ale tinerilor, ci a perturbat și calitatea educației și formării. Învățământul la distanță prestat în perioada 2020-2021 a avut efecte diferite asupra tinerilor, reieșind din capacitatea statului de a oferi aranjamente eficiente pentru fiecare beneficiar al educației și din posibilitățile financiare ale familiilor (pentru a se asigura cu tehnologiile necesare, pentru a accesa Internet ș.a.). Reieșind din aceste considerente, o bună parte dintre tineri, în special cei din grupuri vulnerabile, nu au putut beneficia pe deplin de procesul educațional, fapt ce a determinat o pierdere a cunoștințelor și competențelor. Pe termen lung, deficitul de cunoștințe și competențe au un impact direct asupra traiectoriei ocupaționale a tinerilor și capacității acestora de a se integra și menține pe piața muncii.

Reieșind din constrângerile actuale, RM a dezvoltat un cadru de politici menit să asigure incluziunea tinerilor în câmpul muncii și în sistemul educațional. [Strategia Moldova 2030](#) setează drept obiectiv strategic "Creșterea veniturilor din surse durabile și atenuarea inegalităților economice", care include un angajament direct de a susține tinerii în afirmarea profesională, în special pe cei din zonele rurale, a celor care nu sunt pe piața muncii, în sistemul educațional și nu beneficiază de instruire (tinerii NEET), prin stimularea ocupării acestora, consilierea profesională și încurajarea creșterii în carieră. [Strategia „Tineret 2030”](#) și [Strategia „Educația 2030”](#) au drept scop (re)integrarea și menținerea tinerilor în sistemul educațional, astfel încât să fie

¹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_865332.pdf

sporită competitivitatea acestora pe piața muncii, dar și asigurate capacitățile și competențele necesare pentru a se menține pe piața muncii, în locuri de muncă decente.

Totodată, a fost aprobat [Programul național pentru ocuparea forței de muncă 2022-2026](#), care are drept scop îmbunătățirea perspectivelor de pe piața muncii din Republica Moldova prin diminuarea ratei de inactivitate și creșterea nivelului de ocupare a forței de muncă și a calității muncii, sporirea productivității, competitivității și capacității de angajare a forței de muncă și asigurării unui grad mai ridicat de integrare a grupurilor vulnerabile pe piața muncii. În mod particular, Programul își propune sporirea ratei de participare a femeilor cu responsabilități familiale, a persoanelor cu dizabilități, persoanelor antrenate în sectorul informal, tinerilor NEET ș.a. Este important faptul că Programul prevede măsuri de consolidare a capacităților instituționale ale Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM), aceasta fiind principala structură guvernamentală responsabilă de implementarea politicilor de ocupare la nivel național.

Tinerii au devenit subiectul măsurilor de stimulare a ocupării populației, inițiate de către autoritățile publice. Astfel, în 2018 a fost aprobată [Legea nr. 105 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj](#), care oferă măsuri active de ocupare a forței de muncă noi, adaptate nevoilor diferitor categorii de persoane, inclusiv celor care necesită suport suplimentar pe piața muncii. Pentru implementarea noilor măsuri a fost aprobată [Hotărârea Guvernului nr. 1276/ 2018 pentru aprobarea procedurilor privind accesul la măsurile de ocupare a forței de muncă](#), care reglementează mecanismele de susținere pe piața muncii, în particular vizând grupurile vulnerabile. Prin urmare, Legea nr. 105/2018 integrează tinerii cu vârsta cuprinsă între 16 și 24 de ani în lista categoriilor de populație care necesită suport suplimentar pe piața muncii, astfel aceștia devenind beneficiari direcți ai programelor și măsurilor de suport în ocupare, implementate de către ANOFM și subdiviziunile acesteia.

În contextul dat, raportul respectiv își propune două obiective principale: (i) să analizeze modul în care tinerii reușesc să beneficieze de programele și măsurile de suport implementate de către Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă (ANOFM) și (ii) să identifice profilul beneficiarilor serviciilor și măsurilor de ocupare ale ANOFM prin prisma factorilor determinanți ai ocupării: motivație și capacități. Aceste două perspective vor oferi o imagine completă cu privire la modul de implementare a măsurilor de stimulare a ocupării și cât de incluzive sunt acestea în raport cu necesitățile individuale ale persoanelor care necesită suport suplimentar în integrarea pe piața muncii.

SUMAR EXECUTIV

Rata șomajului în rândul tinerilor este cea mai înaltă din țară. Conform datelor BNS, rata șomajului în rândul tinerilor cu vârsta de 15-34 de ani înregistrează cea mai înaltă valoare în rândul celorlalte categorii de vârstă (6,6%). Această situație este determinată de rata înaltă de șomaj (10,7%) în rândul tinerilor cu vârsta de 15-24 de ani, perioada în care aceștia sunt încadrați la studii. O altă categorie a tinerilor inactivi o constituie persoanele din categoria NEET, rata cărora descrește comparativ cu anul 2021 de la 30,4% la 29,7%.

Cea mai mare pondere de inactivitate în rândul tinerilor o dețin fetele cu studii superioare care locuiesc în urbe. Deși, în medie, tinerii inactivi din urbe sunt mult mai puțini decât cei din zonele rurale, o deviere semnificativă de la această tendință o reprezintă grupul tinerelor cu studii superioare, cu vârsta între 25-34 de ani, ce locuiesc în zonele urbane- 23,4%. De asemenea, analizând datele statistice, se constată că inactivitatea pe piața muncii în rândul tinerilor care dețin o specializare profesională, este caracteristică celor cu mediul de reședință în zone rurale și cu nivel de studii secundar profesional, iar din perspectivă de gen se constată că băieții care dețin studii secundar profesionale dețin o pondere mai mare decât fetele cu același nivel de studii.

Impactul serviciilor și programelor ANOFM este nesemnificativ în raport cu numărul total al tinerilor inactivi din țară. În anul 2022, datorită programelor și serviciilor oferite de către ANOFM, 2766 de tineri cu vârsta de 16-34 de ani au fost angajați. Acest număr reprezintă o treime din totalul tinerilor care s-au înregistrat la ANOFM în acest an. Totodată, în raport cu întreaga populație tânără inactivă pe piața muncii, numărul de tineri-șomeri care au beneficiat de suport în angajare este unul foarte mic. Astfel, din totalul de 393,1 mii de tineri inactivi, doar 8,8 mii s-au adresat la ANOFM, dintre care 2,8 mii s-au angajat datorită suportului instituției, ceea ce reprezintă 0,7%. În ceea ce privește angajarea persoanelor cu dizabilități – numai 8% dintre șomerii înregistrați au reușit să se încadreze pe piața muncii drept rezultat al beneficiii de servicii de ocupare.

Capacitățile se dovedesc a fi principala barieră a șomerilor în calea integrării pe piața muncii. Astfel, în jur de 50% dintre șomerii tineri (15-29 ani) sunt motivați de a se încadra pe piața muncii, dar nu dispun de capacitățile necesare, această tendință fiind valabilă și pentru grupul general de beneficiari ai ANOFM. Totodată, în jur de 36% dintre tinerii șomeri înregistrați la ANOFM dispun de capacitățile necesare de a se încadra pe piața muncii, dar nu au motivație suficientă.

Constrângerile legate de CAPACITĂȚI sunt mai pronunțate în cazul tinerilor șomeri din mediul rural. Analiza datelor din perspectiva mediului de reședință a șomerilor relevă discrepanțe semnificative. Peste 50% dintre tinerii din mediul rural înregistrați la ANOFM, se regăsesc în clusterul celor *motivați, dar fără capacități*, fapt ce semnifică că aceștia nu dețin competențe de bază ce le-ar permite să se integreze pe piața muncii, în pofida interesului sporit pentru angajare.

Majoritatea tinerilor cu studii superioare, șomeri/aflați în căutarea unui loc de muncă, nu sunt interesați de oferta ANOFM. Calificările și competențele profesionale determină interesul și motivația șomerilor și celor aflați în căutarea unui loc de muncă față de oferta de servicii și de locuri de muncă propuse de ANOFM. Cu cât este mai înalt nivelul de calificări, cu atât nivelul de așteptări față de oferta de servicii/ muncă este mai înalt. Astfel, tinerii cu studii superioare sunt mai tentați să solicite condiții și oferte care răspund capacităților și așteptărilor lor.

Având în vedere faptul că ANOFM este principala structură guvernamentală responsabilă de implementarea politicilor de ocupare, sunt necesare intervenții specifice care ar spori performanța acesteia. Acestea se referă la: (i) consolidarea capacităților instituționale ale ANOFM, (ii) sporirea nivelului de ambiții în procesul de planificare a rezultatelor și țintelor anuale, (iii) dezvoltarea unor mecanisme de colectare mai consecventă a datelor dezagregate, (iv) diversificarea și flexibilizarea programelor de formare profesională pentru beneficiari, (iv) suport angajatorilor cu care creează parteneriate ș.a.

ABORDAREA ANALITICĂ

Predispunerea populației de a se încadra pe piața muncii este determinată de trei elemente interdependente: (i) capacități profesionale, (ii) motivație, (iii) acces la servicii și programe pentru angajare. Toate cele trei condiționalități influențează direct predispunerea persoanei pentru a se angaja în câmpul muncii, or, dacă unul din acestea lipsește, predispunerea acestuia se diminuează semnificativ. De exemplu: în cazul în care există motivație de a se angaja, însă persoana nu dispune de capacități și nu are acces la servicii și programe de angajare, acest element devine insuficient pentru a-și asigura un loc de muncă.



Figura 1. Elementele fundamentale pentru încadrarea în câmpul muncii

Prin urmare, în prezentul studiu ne-am propus să identificăm profilul șomerilor din R. Moldova și cauzele neîncadrării pe piața muncii din perspectiva celor 3 elemente menționate mai sus. Întru identificarea profilului șomerilor care au sau nu motivație și care au sau nu capacități, au fost utilizate datele furnizate de ANOFM și a fost identificat un model de analiză de tip cluster, și anume, gruparea șomerilor în 4 clustere, fiind posibilă poziționarea acestora în cadrane, precum este ilustrat în modelul de mai jos.

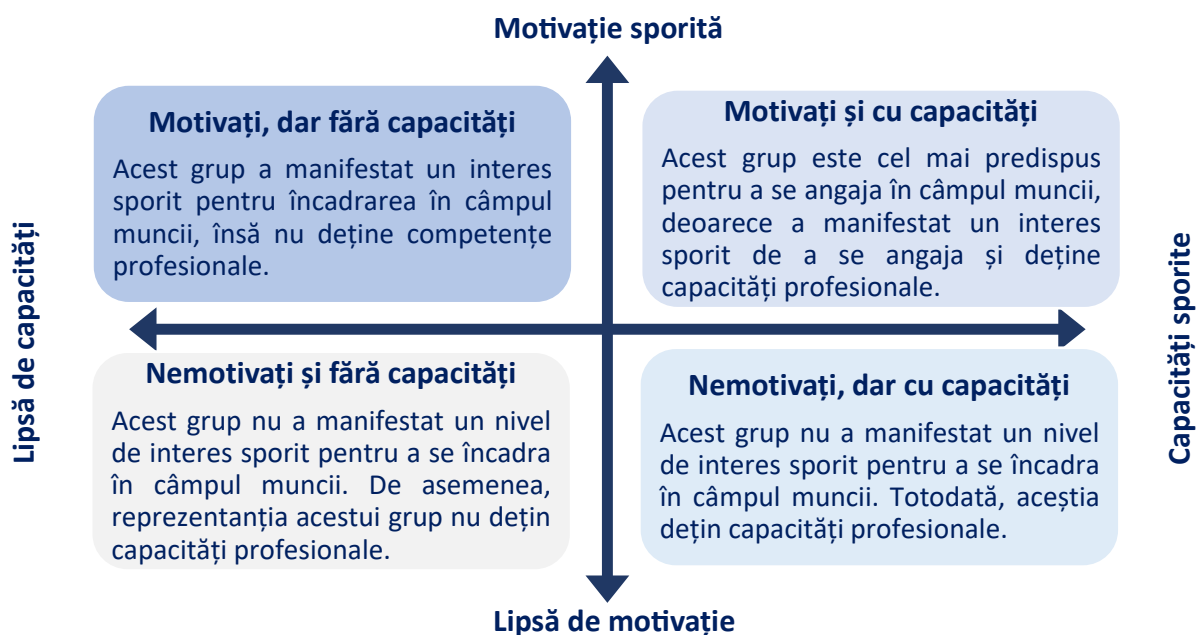


Figura 2. Gruparea populației în funcție de Capacități și Motivația acestora pentru angajarea în câmpul muncii

Pentru a determina nivelul de capacitate și nivelul de motivație a șomerilor în vederea încadrării pe piața muncii, a fost utilizat ”[Formularul de chestionare a șomerilor](#)” aplicat de către ANOFM cu scopul de a identifica măsurile de ocupare potrivite pentru fiecare beneficiar. Astfel, în baza acestuia, au fost identificate o serie de indicatori ce au permis măsurarea nivelului de capacitate și de motivație a șomerilor care determină probabilitatea acestora de a se încadra pe piața muncii. Pentru fiecare răspuns a fost oferită o valoare de la 0 la 1 punct, dintre care cu 0 puncte au fost echivalate răspunsurile care indică limita inferioară a răspunsului posibil, cu 0,5 puncte – răspunsurile care indică limita de mijloc, respectiv cu 1 punct au fost apreciate răspunsurile care indică limita superioară a răspunsului posibil de oferit.

Tabelul 1. Indexul de apreciere a nivelului de motivație și capacitate a șomerilor

Indicator	Variante de răspuns	Valoare
Capacitate		
Care este cel mai înalt nivel de educație pe care l-ați finalizat?	școala primară /gimnaziu / liceu	0
	învățământ secundar /profesional /cursuri de formare profesională	0,5
	colegiu /învățământ superior	1
Credeți că aveți abilitatea să pregătiți CV dvs., la moment aveți un CV elaborat?	da, eu cred că am abilitate și am un CV elaborat	1
	da, eu cred că am abilitate, dar nu am un CV elaborat	0,5
	nu cred că am abilitate să scriu un CV și nu am unul elaborat	0
Credeți că aveți abilitatea să căutați un loc de muncă de sine stătător /să găsiți informație despre locuri de muncă vacante?	da, eu cred că am abilitate și am identificat un loc de muncă de sine stătător	1
	da, eu cred că am abilitate, dar încă nu am început să caut un loc de muncă	0,5
	nu	0
Credeți că aveți abilitate să folosiți Internetul pentru căutarea unui loc de muncă?	da, eu cred că am abilitate și am folosit deja Internetul pentru a căuta un loc de muncă	1
	da, eu cred că am abilitate, dar încă nu am folosit Internetul pentru a căuta un loc de muncă	0,5
	nu	0
Credeți că aveți abilitatea să vă pregătiți pentru un interviu de angajare?	da, eu cred că am abilitate și am avut deja, cel puțin, un interviu de angajare	1
	da, eu cred că am abilitate, dar încă nu am fost la un interviu de angajare	0,5
	nu	0
Motivație		
Ați accepta un loc de muncă cu timp parțial /timp deplin de muncă?	da, accept un loc de muncă atât cu timp parțial, cât și cu timp deplin de muncă	1
	nu, accept doar un loc de muncă cu timp parțial	0,5
	nu, accept doar un loc de muncă cu timp deplin de muncă	0
Ați accepta o muncă într-o profesie diferită decât cea pe care o solicitați?	da	1
	depinde	0,5
	nu	0
Ați accepta un loc de muncă în altă localitate /sector decât locul de trai?	da	1
	depinde	0,5
	nu	0
În cazul în care nu este posibilă angajarea dvs. conform profesiilor pe care le solicitați, ați accepta să urmați un curs de formare profesională oferit de Subdiviziunea teritorială pentru ocuparea forței de muncă?	da	1
	depinde	0,5
	nu	0

Prin aplicarea mediei aritmetice, șomerii beneficiari ai ANOFM, au fost grupați în patru clustere: (i) **motivați și cu capacitate** – sunt persoanele ale căror răspunsuri au o valoare de la 7,7 puncte până la 9 puncte; (ii) **motivați, dar fără capacitate** – persoanele ale căror răspunsuri au o valoare de la 5,1 puncte până la 7,6 puncte și dacă punctajul acumulat este determinat de valoarea răspunsurilor oferite pentru indicatorii ce se referă la dimensiunea de motivație; (iii) **nemotivați, dar cu capacitate** – persoanele ale căror răspunsuri au o valoare de la 2,5 puncte până la 5 puncte și dacă punctajul acumulat este determinat de valoarea răspunsurilor oferite pentru indicatorii ce se referă la dimensiunea de capacitate; (iv) **nemotivați și fără capacitate** – sunt persoanele ale căror răspunsuri au o valoare de la 0 puncte până la 2,4 puncte.

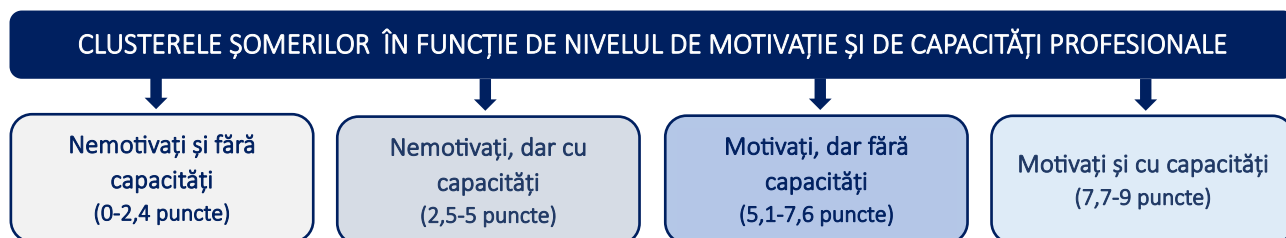


Figura 3. Clusterele șomerilor în dependență de nivelul de motivație și de capacitate profesională
Sursa: Calculele autorilor în baza datelor generate de ANOFM, 2022

Tabel 2. Structura clusterelor

		Motivați și cu capacitate		Motivați, dar fără capacitate		Nemotivați, dar cu capacitate		Nemotivați și fără capacitate	
		%	nr.	%	nr.	%	nr.	%	nr.
Total		3,7%	1662	46,4%	20707	35,8%	15987	14,1%	6290
Vârsta șomerului:	Până la 30 ani	5,2%	350	49,5%	3308	35,9%	2401	9,4%	628
	30-39 ani	5,0%	556	45,3%	5066	38,5%	4310	11,2%	1256
	40-49 ani	3,3%	356	46,3%	4970	36,1%	3874	14,3%	1540
	50-59 ani	2,7%	353	46,1%	6135	34,0%	4522	17,3%	2296
	60 + ani	1,7%	47	45,1%	1228	32,3%	880	20,9%	570
Genul șomerului:	Masculin	3,2%	764	47,6%	11283	35,2%	8337	14,0%	3308
	Feminin	4,3%	898	45,0%	9424	36,5%	7650	14,2%	2982
Studiile șomerului:	Studii primare sau fără	2,6%	358	51,6%	7127	21,3%	2951	24,5%	3388
	Studii medii incomplete	1,9%	210	59,6%	6686	25,5%	2863	13,0%	1462
	Studii medii generale	2,7%	137	50,6%	2577	33,7%	1717	12,9%	657
	Studii profesional - tehnice	4,9%	520	38,4%	4065	49,7%	5265	6,9%	734
	Studii superioare	11,1%	437	6,4%	252	81,2%	3191	1,2%	49
Mediu de reședință:	Urban	5,4%	821	37,6%	5766	45,1%	6908	11,9%	1821
	Rural	2,9%	841	50,9%	14941	31,0%	9079	15,2%	4469

PERSPECTIVELE TINERILOR PE PIAȚA MUNCII DIN REPUBLICA MOLDOVA

TENDINȚE GENERALE PRIVIND OCUPAREA TINERILOR

Rata șomajului în rândul tinerilor este cea mai înaltă din țară. Conform datelor Biroului Național de Statistică, rata șomajului în rândul tinerilor cu vârsta de 15-34 de ani înregistrează cea mai înaltă valoare în rândul celorlalte categorii de vârstă: aproximativ 6,6%. Această discrepanță este determinată de rata înaltă de șomaj (10,7%) în rândul tinerilor cu vârsta de 15-24 de ani, perioada în care aceștia sunt încadrați la studii. Aceeași cauză determină o rată de ocupare mai scăzută a tinerilor cu vârsta de 25-34 de ani, comparativ cu celelalte categorii de vârstă, aceștia urmând ciclul de masterat sau doctorat. Din perspectivă de gen, tendințele rămân aceleași: rata de activitate și de ocupare este mai înaltă în rândul băieților, pe când fetele în această perioadă sunt mai predispuse să se retragă din cauza maternității și, respectiv, a treburilor casnice.

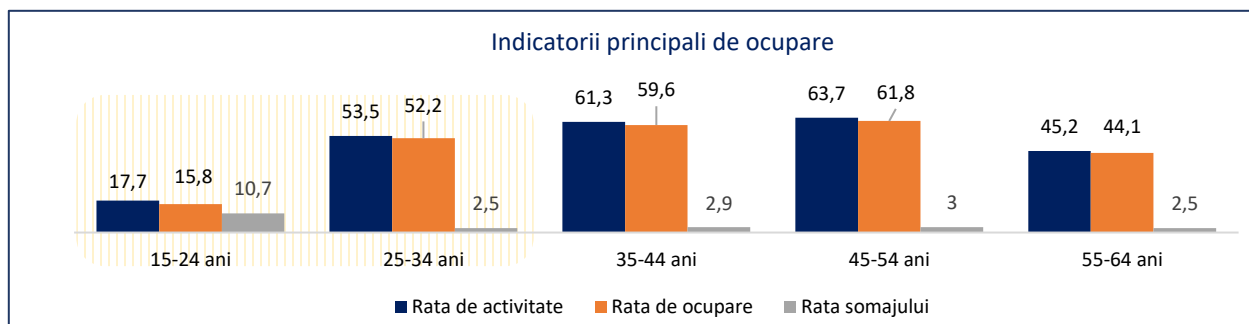


Figura 4. Indicatorii principali de ocupare, 2022, pe vârstă, %
Sursa: Biroul Național de Statistică

Deși înregistrează o tendință pozitivă, rata tinerilor NEET rămâne în continuare una înaltă. O altă categorie a tinerilor inactivi o constituie grupul NEET (tinerii care nu sunt ocupați, nu studiază în cadrul sistemului formal de educație și nu participă la niciun fel de cursuri sau alte instruirii în afara sistemului formal de educație). Comparativ cu anul 2021, rata tinerilor NEET este în descreștere, de la 30,4% la 29,7%. Totodată, în raport cu țările OECD, rata tinerilor NEET în Republica Moldova este net superioară: 29,8% în anul 2022 -pondere înregistrată în Moldova, comparativ cu 11,7% media pentru țările OECD în același an. Motivul principal al inactivității acestei categorii de persoane sunt responsabilitățile casnice, caracteristice practic în totalitate femeilor.

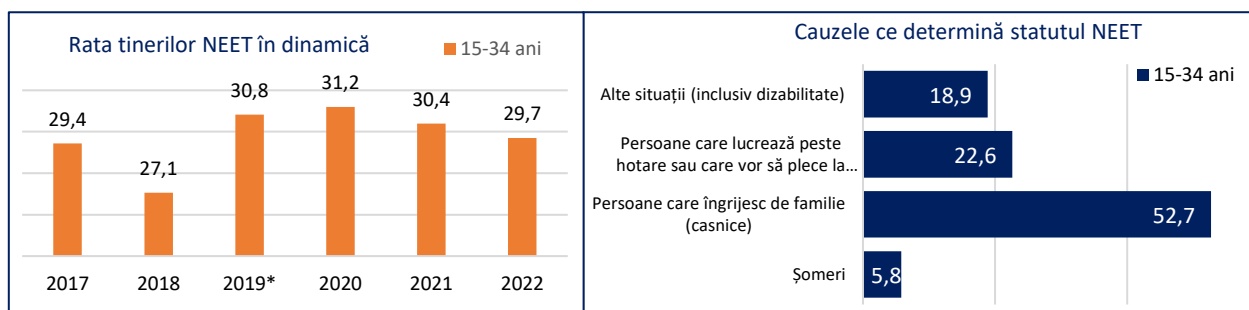


Figura 5. Tendința ratei NEET și cauzele ce determină acest statut, 2022, %; Sursa: Biroul Național de Statistică

*Întrerupere în seriile de timp: Ancheta forței de muncă se realizează conform unui nou plan de sondaj și conform definiției revizuite a ocupării

Cea mai mare pondere de inactivitate în rândul tinerilor o dețin fetele cu nivel de studii superioare care locuiesc în urbe. Inactivitatea pe piața muncii în rândul tinerilor care dețin o specializare profesională, este

caracteristică celor cu mediul de reședință în zone rurale și cu nivel de studii secundar profesional. De asemenea, se atestă și discrepanțe din perspectivă de gen: băieții cu studii secundar profesionale dețin o pondere mai mare decât fetele cu același nivel de studii. Acest fapt se explică prin migrația înaltă în rândul băieților care au sau își caută un loc de muncă peste hotare, prin implicarea lor în munca informală, cât și predispunerea mai mare la retragerea devreme din sistemul educațional. Deși, în medie, tinerii inactivi din urbe sunt mult mai puțini decât cei din zonele rurale, o deviere semnificativă de la această tendință o reprezintă grupul tinerelor cu studii superioare, cu vârsta între 25-34 de ani, ce locuiesc în zonele urbane-23,4%. Cauza principală a inactivității acestor categorii de tinere rămâne a fi responsabilitățile de familie: din totalul tinerilor care au invocat că sunt inactivi din cauza că trebuie să aibă grijă de familiile lor, 96,9% au constituit tinerele. La această vârstă majoritatea dintre ele sunt în perioada maternității și, de regulă, renunță la ocupația profesională în favoarea responsabilităților de îngrijire.

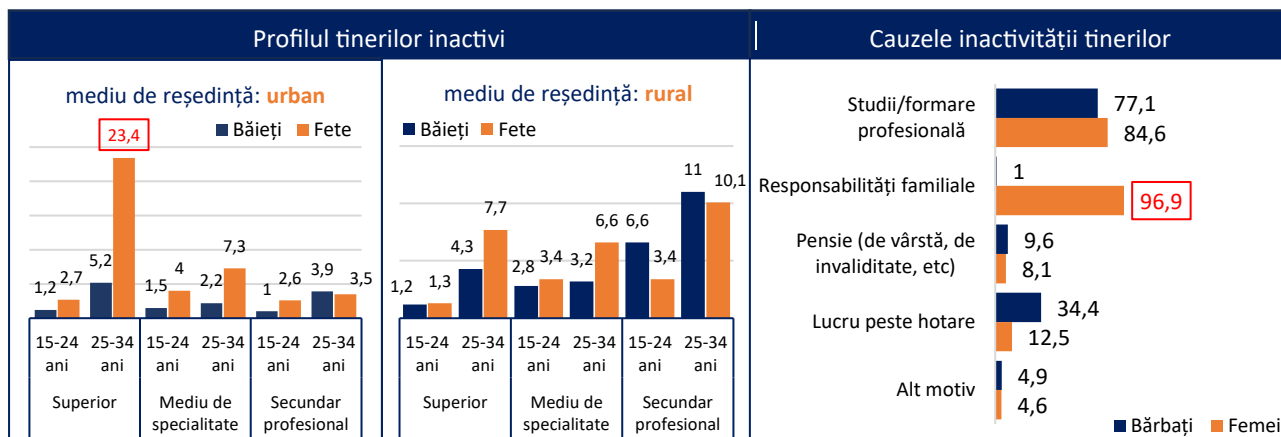


Figura 6. Profilul tinerilor inactivi și cauzele inactivității lor, pe categorii de vârstă, nivel de studii, sex și mediu de reședință, 2022, %
Sursa: Biroul Național de Statistică

Beneficiarii tineri ai serviciilor ANOFM cel mai des sunt din zonele rurale. Cel mai frecvent apelează la aceste servicii tinerii care își caută primul loc de muncă (3691) sau care și-au pierdut locul de muncă precedent (3249). Din perspectiva de capacități, se adresează tinerii care fie au o profesie de muncitori (4115), fie nu dețin deloc competențe profesionale (3691), fapt determinat direct de numărul mare al tinerilor care au studii doar de nivel secundar. Profilul tinerilor șomeri, beneficiari ai ANOFM, elucidează repetat cât este de important ca serviciile și programele Agenției să fie diversificate, mai cu seamă cele ce au drept obiectiv dezvoltarea de competențe și cât este de imperativ ca acestea să fie extinse și la nivelul zonelor rurale.

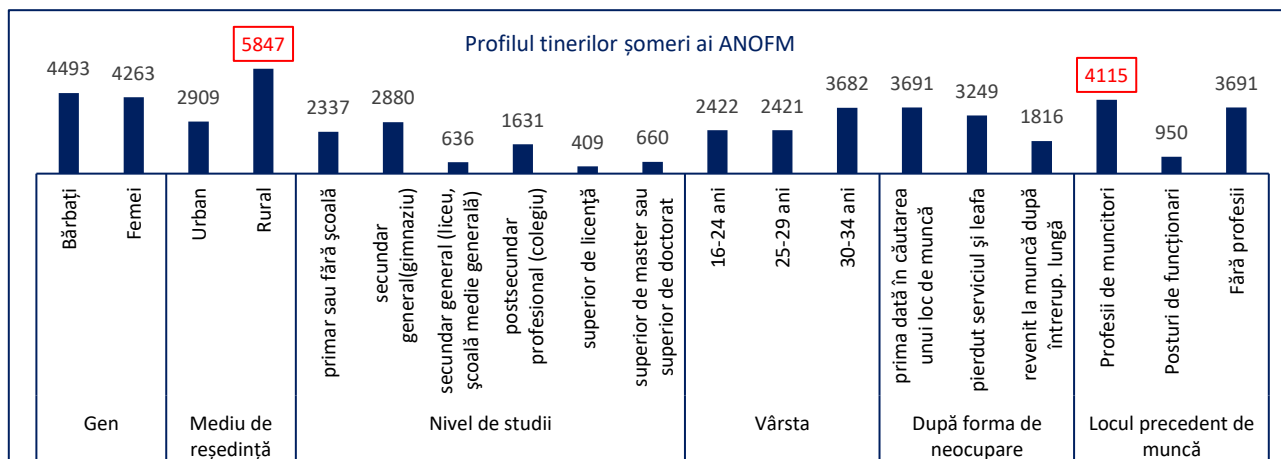


Figura 7. Profilul șomerilor tineri - beneficiari ai ANOFM, 2022, nr.
Sursa: Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă

IMPACTUL MĂSURILOR DE OCUPARE A FORȚEI DE MUNCĂ ASUPRA TINERILOR

O treime dintre tinerii șomeri au reușit să se angajeze datorită suportului ANOFM. Datorită programelor sau serviciilor oferite de către ANOFM, 2766 de tineri cu vârsta de 16-34 de ani au fost angajați în anul 2022, ceea ce constituie 31,6% din tinerii aflați la evidența instituției. Comparativ cu numărul total al șomerilor – beneficiari ai ANOFM, rata de angajare în rândul tinerilor este mai mare cu aproximativ 10%, comparativ cu rata de angajare a numărului total de șomeri: 23,5%. În ceea ce privește angajarea persoanelor cu dizabilități – performanța instituției a fost mult mai mică. În 2022 au fost înregistrate cu statut de șomer 1896 persoane cu dizabilități, dintre care 10,6% erau tineri (16-34 ani). Dintre totalul șomerilor cu dizabilități, doar 8% au reușit să se angajeze. Performanța scăzută a serviciilor sugerează lacune cu privire la capacitățile STOFM de a pune în aplicare prevederile legale și procedurile de abilitare profesională a persoanelor cu dizabilități.

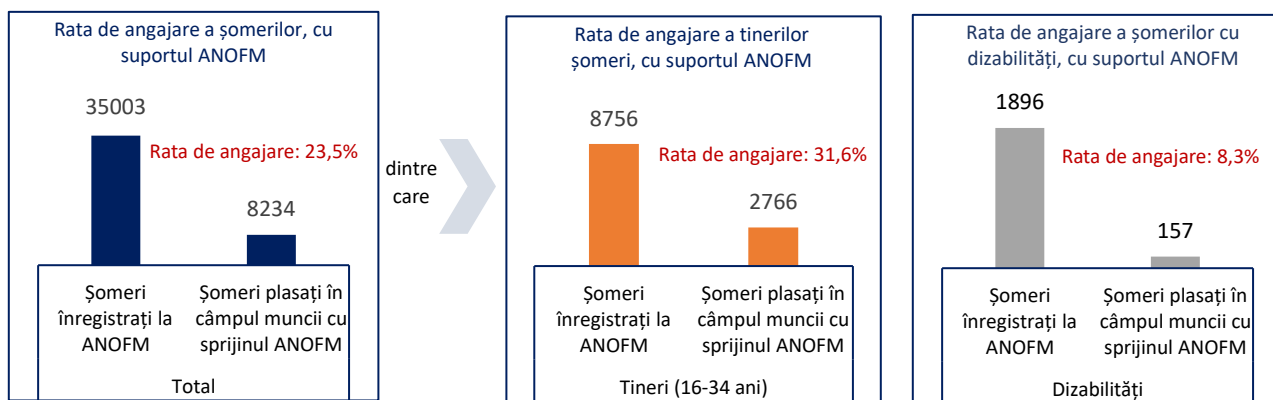


Figura 8. Rata de angajare a șomerilor și șomerilor tineri cu sprijinul ANOFM, 2022, nr.;
Sursa: Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă

Numărul de tineri care beneficiază de serviciile și programele ANOFM este foarte mic în raport cu numărul total de tineri inactivi din țară. Comparativ cu întreaga populație tânără care este inactivă pe piața muncii, nr. de tineri-șomeri care au primit suport de la ANOFM în angajare este unul foarte mic: în raport cu 393,1 mii de tineri inactivi doar 8,8 mii s-au adresat la ANOFM și numai 2,8 mii s-au angajat datorită suportului instituției, ceea ce reprezintă 0,7%. Analizând profilul șomerilor tineri care au reușit să fie angajați pe parcursul anului 2022, constatăm că 42% (1160 șomeri) din cei angajați anterior își pierduse locul de muncă, iar 34% (939 șomeri tineri) au fost angajați la primul lor loc de muncă. Din perspectiva nivelului de studii, o treime din cei angajați au absolvit gimnaziu, iar o pătrime au studii primare sau chiar nu au nici un fel de studii. Cea mai mică pondere a tinerilor angajați o reprezintă tinerii cu studii superioare: licență, master sau doctorat.

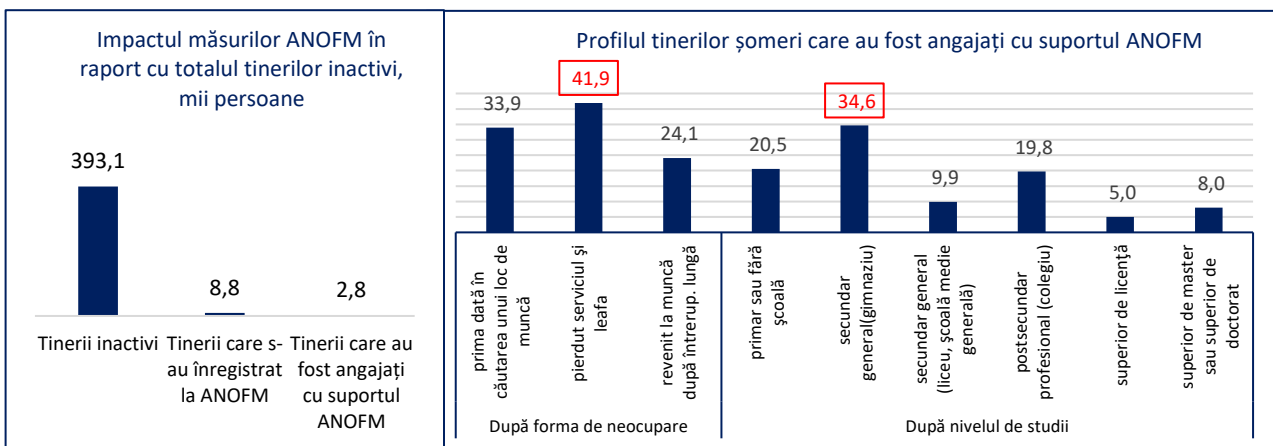


Figura 9. Impactul eforturilor ANOFM asupra tinerilor inactivi și profilul celor plasați în câmpul muncii datorită ANOFM, 2022;
Sursa: Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă

Cea mai înaltă pondere a beneficiarilor tineri ai ANOFM, care au fost angajați, se înregistrează în raioanele Cimișlia, Anenii Noi și Dubăsari. Raportând la media națională a ratei de angajare în rândul tinerilor-beneficiari ai ANOFM (31,6%), sunt câteva raioane care depășesc semnificativ acest prag: în r-nul Cimișlia au fost angajați 70,1% dintre tinerii șomeri care au apelat la ANOFM, în Anenii Noi – 64,2%, iar în Dubăsari – 56,7%. Pe de altă parte, cea mai mică pondere de angajare a fost înregistrată în r-nul Ocnîța, doar 6,9%. Luând în considerare că în r-nul Ocnîța este înregistrată una dintre cele mai înalte din țară ponderi a tinerilor înregistrați la ANOFM, rezultatul de 6,9% de angajare este unul destul de îngrijorător, fiind determinat de oferta scăzută a locurilor de muncă vacante. Din totalul de 28467 de locuri de muncă vacante din țară, doar 1,1% sunt oferite în r-nul Ocnîța. Remarcăm, totodată, că în mun. Chișinău, unde este cea mai mare concentrație de ofertă de muncă, doar jumătate din tinerii care au solicitat suport din partea ANOFM, au fost angajați. La fel, r-nul Ungheni, care deține locul 2 după ponderea locurilor vacante de muncă din totalul disponibil pe țară, rata de angajare a tinerilor șomeri este mai scăzută decât media pe țară: 27,6%. Astfel, reieșind din faptul că oferta de muncă nu predispune imediat persoanele către angajare, este necesar ca ANOFM să diversifice oferta de servicii și programe, astfel încât să ridice nivelul de motivație al șomerilor pentru a se angaja, iar capacitățile pe care le dețin să corespundă cerințelor actuale.

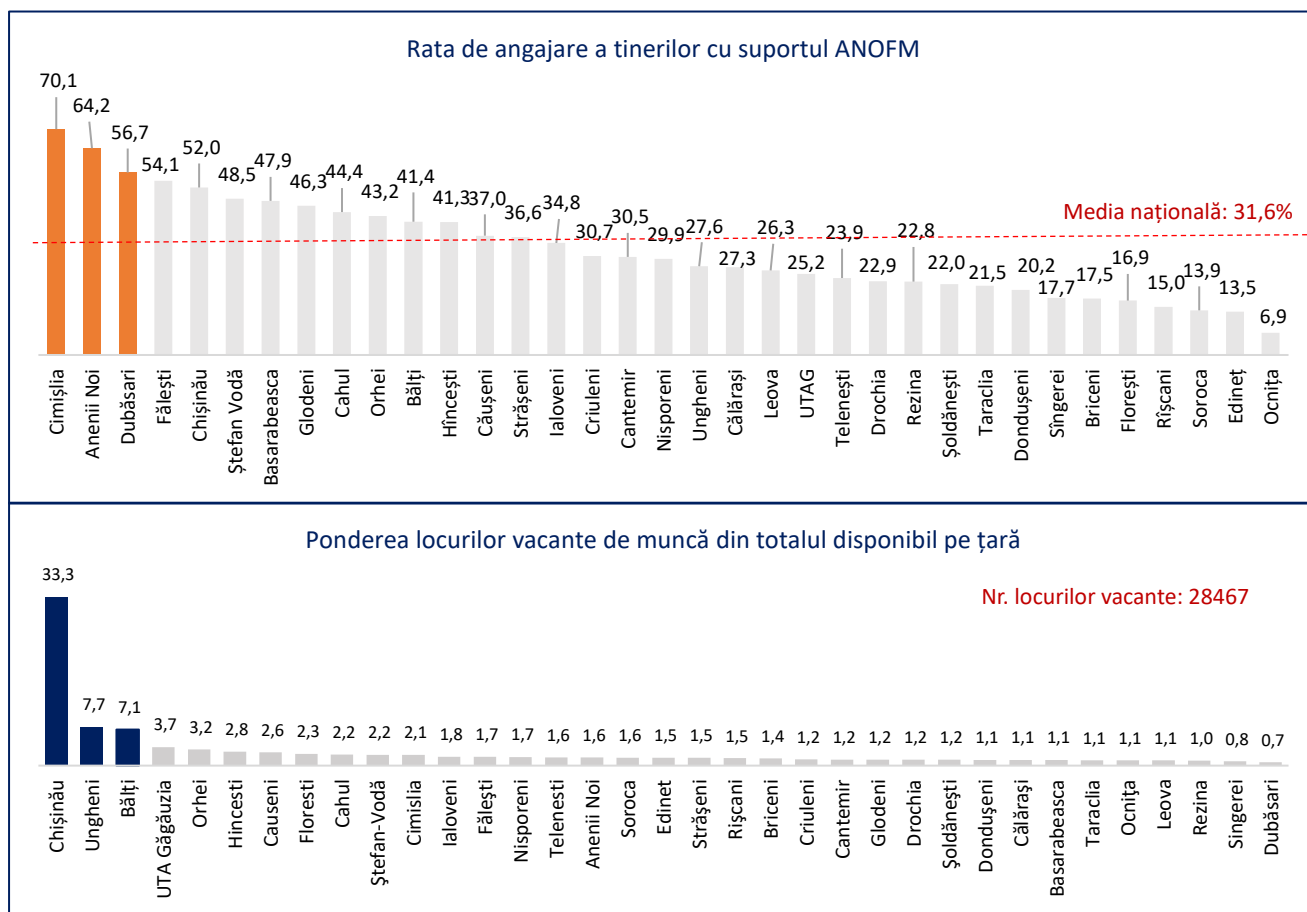


Figura 10. Rata de angajare a tinerilor-șomeri cu suportul ANOFM, per raioane și ponderea locurilor vacante de muncă din totalul disponibil pe țară, per raioane, 2022, %;

Sursa: Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă

FACTORII DETERMINANȚI AI OCUPĂRII TINERILOR: ÎNTRE MOTIVAȚIE ȘI CAPACITĂȚI

Capacitatea de integrare și menținere pe piața muncii a populației, în general, și a tinerilor, în mod particular, este determinată de cel puțin două elemente fundamentale: (i) capacitățile profesionale și (ii) motivația și interesul de a accesa și a se menține pe piața muncii. **Capacitățile profesionale** se referă la setul de abilități, competențe și aptitudini ale persoanei, care îi permit integrarea facilă pe piața muncii. În sensul prezentei analize, **CAPACITĂȚILE** de integrare pe piața muncii se referă la nivelul de studii al persoanei (care este corelat cu calificările acesteia), abilitatea de a pregăti un CV și de a susține un interviu de angajare, dexteritatea de a căuta/ identifica un loc de muncă potrivit, inclusiv prin utilizarea Internetului. **Motivația** se referă la predispoziția și flexibilitatea persoanei de a se adapta la diferite situații circumstanțiale sau condiții de muncă pentru a se integra pe piața muncii. În sensul prezentei analize, **MOTIVAȚIA** se referă, în mod specific, la gradul de deschidere a persoanei de a accepta o muncă într-o profesie diferită decât cea pe care ar solicita-o, o activitate într-o altă localitate decât locul de trai, un serviciu cu diferite aranjamente de lucru, dar și flexibilitatea de a urma o anumită formare profesională pentru a se integra pe piața muncii. În cele ce urmează, ne propunem să facem o analiză a profilului șomerilor/ beneficiarilor măsurilor de ocupare ale ANOFM din perspectiva acestor doi factori determinanți, pentru a avea o înțelegere mai clară a barierelor de angajare, dar și pentru a oferi o bază fundamentală potențialelor intervenții de adaptare a măsurilor ANOFM la necesitățile și provocările acestora, în special în contextul reformei ANOFM inițiată de Ministerul Muncii și Protecției Sociale.

La nivel general, **CAPACITĂȚILE** se dovedesc a fi principala barieră a șomerilor în calea integrării pe piața muncii. Analiza profilului șomerilor, înregistrați la ANOFM, arată o tendință clară: dificultatea de angajare în câmpul muncii este mai degrabă determinată de lipsa sau insuficiența de capacități necesare pentru integrarea profesională (calificări, competențe), decât de motivație (interes, flexibilitate pentru angajare). Astfel, în jur de 50% dintre șomerii tineri (15-29 ani) sunt motivați de a se încadra pe piața muncii, dar nu dispun de capacitățile necesare, această tendință fiind valabilă și pentru grupul general de beneficiari ai ANOFM. Pe de altă parte, în jur de 36% dintre tinerii șomeri înregistrați la ANOFM dispun de capacitățile necesare de a se încadra pe piața muncii, dar nu au motivație suficientă. În ultimul caz, oficiile de ocupare trebuie să-și consolideze eforturile pentru a propune o ofertă de măsuri mai atractive, adaptate la necesitățile șomerilor.

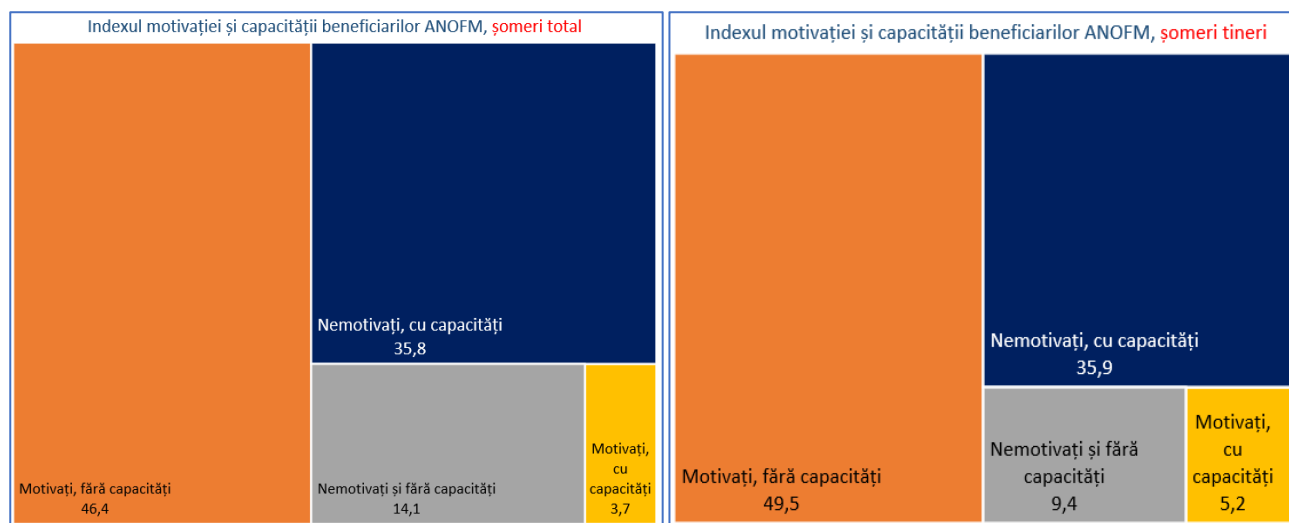


Figura 11. Profilul beneficiarilor ANOFM din perspectiva motivației și capacității, %
Sursa: Calculele autorilor în baza datelor ANOFM

Nivelul de capacități și motivație a șomerilor tineri variază semnificativ în funcție de profilul teritorial.

Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă implementează politicile de ocupare prin intermediul subdiviziunilor teritoriale, create în fiecare raion și municipiu. Reieșind din acest fapt, analiza profilului șomerilor în plan teritorial, din perspectiva capacităților și motivației, oferă perspective clare starea de lucru în fiecare subdiviziune și aspectele instituționale care necesită a fi consolidate pentru a răspunde cât mai adecvat necesităților șomerilor. Astfel, raioanele Leova, Ștefan Vodă și Florești se caracterizează printr-un număr sporit de șomeri, care dau dovadă de un nivel înalt de interes și flexibilitate pentru a găsi un loc de muncă, însă deficitul de capacități și competențe devine o barieră. În acest caz, subdiviziunea teritorială trebuie să-și consolideze eforturile pe dezvoltarea de capacități, pe conceptualizarea unor programe integrate pentru fiecare grup de șomeri, pe extinderea măsurilor de formare profesională atât în plan geografic, cât și la nivel de conținut. Pe de altă parte, raioanele Căușeni, Dubăsari, Orhei se caracterizează prin număr sporit de șomeri cu competențe și capacități profesionale necesare, dar care nu dau dovadă de interes în procesul de integrare pe piața muncii. Asemenea subdiviziuni teritoriale se vor concentra pe dezvoltarea unor oferte de servicii și programe cât mai atractive. Atunci, însă, când șomerii nu au nici capacități, nici motivație pentru a se integra pe piața muncii (raioanele Cantemir, Taraclia, Nisporeni) subdiviziunea teritorială se va orienta spre dezvoltarea ambelor aspecte.

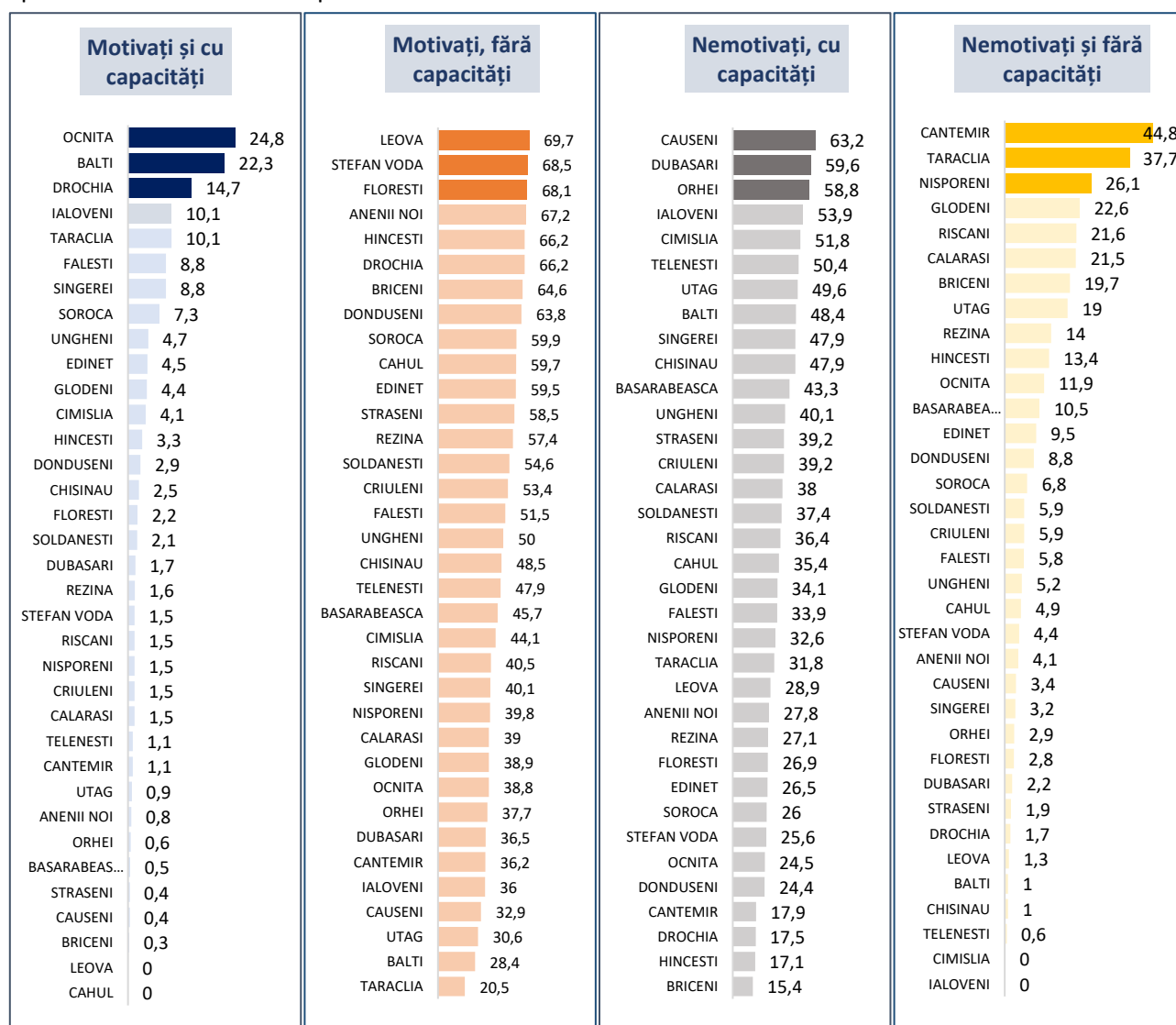


Figura 12. Indexul motivației și capacității șomerilor tineri (15-29 ani) înregistrați la ANOFM, în profil teritorial, %
Sursa: Calcululele autorilor în baza datelor ANOFM

Constrângerile legate de CAPACITĂȚI sunt mai pronunțate în cazul tinerilor șomeri din mediul rural. Analiza datelor din perspectiva mediului de reședință a șomerilor relevă discrepanțe semnificative. Peste 50% dintre tinerii din mediul rural, înregistrați la ANOFM, se regăsesc în clusterul celor *motivați, dar fără capacități*, fapt ce semnifică că aceștia nu dețin competențe de bază ce le-ar permite să se integreze pe piața muncii, în pofida interesului sporit pentru angajare. Acest lucru pune în evidență câteva aspecte importante: (i) în mediul rural oportunitățile de învățare, formare sunt mai reduse, accesul la infrastructura socială este mai limitat, fapt ce îi face pe rezidenți mai dependenți de servicii de (re)integrare profesională, (ii) șomerii din mediul rural (unde rata sărăciei este mai înaltă decât în urbe) sunt mai vulnerabili din perspectivă economică, ceea ce le limitează accesul la oportunități de învățare, (iii) oficiile teritoriale de ocupare a forței de muncă trebuie să țintească mai bine serviciile și măsurile active destinate șomerilor și persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă (prin profilare, identificare și outreach), pentru a se asigura că persoanele din mediul rural sunt cuprinse în măsuri și servicii relevante. De cealaltă parte, șomerii din mediul urban, chiar dacă dețin un nivel mai înalt de competențe pentru angajare, nu dau dovadă de motivație și interes. Infrastructura socială și oportunitățile din orașe sunt mult mai dezvoltate, fapt ce impune ANOFM să conceptualizeze și presteze servicii mult mai relevante pentru șomerii/ persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă din zonele urbane.

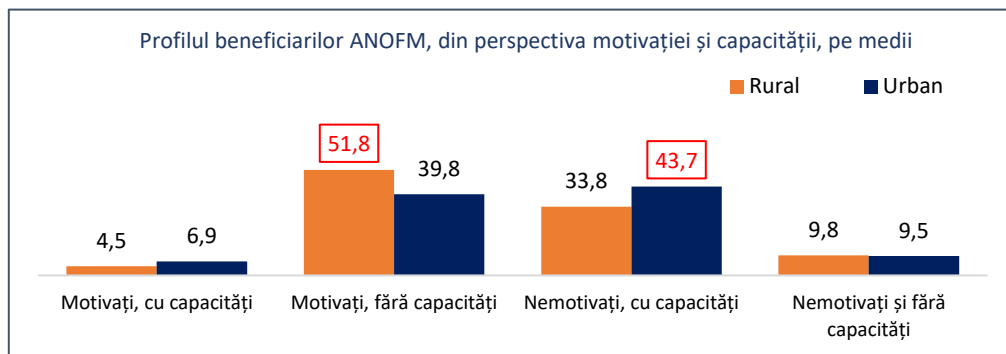


Figura 13. Indexul motivației și capacității șomerilor tineri (15-29 ani) înregistrați la ANOFM, pe medii, %
Sursa: Calculele autorilor în baza datelor ANOFM

Majoritatea tinerilor cu studii superioare, șomeri sau aflați în căutarea unui loc de muncă, nu sunt interesați de ofertele ANOFM. Calificările și competențele profesionale determină interesul și motivația șomerilor și celor aflați în căutarea unui loc de muncă față de oferta de servicii și de locuri de muncă propuse de ANOFM. Cu cât este mai înalt nivelul de calificări, cu atât nivelul de așteptări față de ofertele de servicii/ muncă este mai înaltă. Astfel, tinerii cu studii superioare sunt mai tentați să solicite condiții și oferte care răspund capacităților și așteptărilor lor. În acest caz, ANOFM trebuie să îmbunătățească și să presteze servicii și măsuri active de ocupare mult mai relevante și incluzive pentru această categorie de beneficiari.

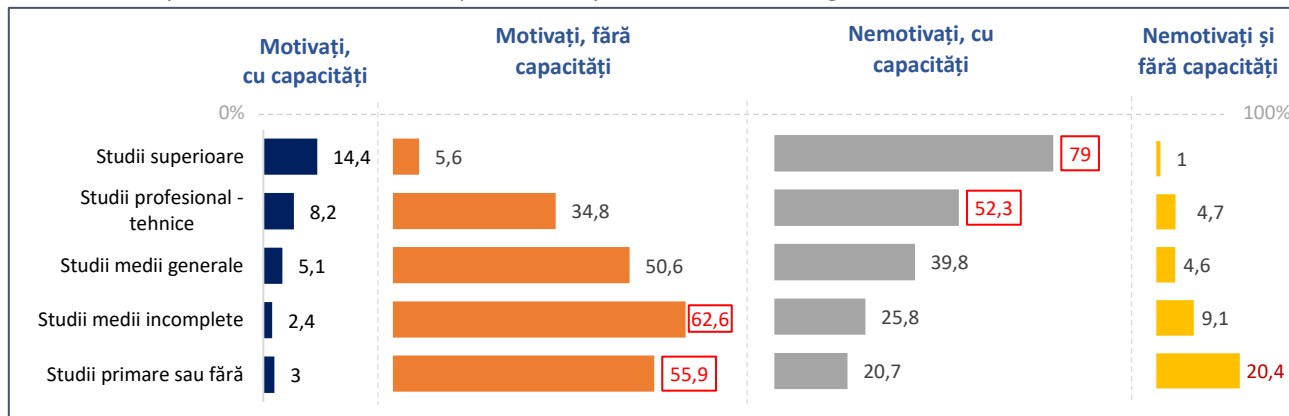


Figura 14. Indexul motivației și capacității șomerilor tineri înregistrați la ANOFM, după nivelul de studii, %
Sursa: Calculele autorilor în baza datelor ANOFM

RECOMANDĂRI

Datele actualei analize au scos în evidență câteva constatări de bază: (i) prezența tinerilor pe piața muncii rămâne la nivel scăzut, (ii) tinerii din grupuri vulnerabile sunt și mai mult subreprezențați pe piața forței de muncă, (iii) serviciile și măsurile de ocupare nu sunt pe deplin incluzive și adaptate la necesitățile tinerilor, în special ai celor din grupuri vulnerabile (NEET, persoane cu dizabilități), (iv) capacitățile și competențele tinerilor șomeri/ aflați în căutarea unui loc de muncă constituie principala barieră în calea integrării pe piața muncii. Având în vedere faptul că Agenția de Ocupare a Forței de Muncă (ANOFM) și subdiviziunile teritoriale ale acesteia sunt principalele structuri guvernamentale responsabile de implementarea politicilor de ocupare, este crucial ca măsurile și serviciile prestate de către acestea să fie incluzive, relevante și adaptate la necesitățile șomerilor/ persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă în general, și a tinerilor, în particular. Pentru a atinge acest deziderat, sunt necesare intervenții specifice care ar spori performanța ANOFM în procesul de implementare a politicilor de stimulare a ocupării:

I. Consolidarea capacităților instituționale ale ANOFM. În acest sens, se recomandă a fi abordate dimensiuni precum: **(i)** desfășurarea sistematică a programelor de capacitate pentru specialiștii din structurile teritoriale de ocupare a forței de muncă, pentru implementarea noilor măsuri de ocupare adaptate la nevoile diferitor categorii de populație, inclusiv ale persoanelor cu dizabilități, **(ii)** mărirea statelor de personal, în corespundere cu cerințele și necesitățile actuale, **(iii)** dezvoltarea și implementarea modulului de outreach pentru diferite categorii de populație, inclusiv tinerii dezavantajați (NEET, refugiați, din mediul rural, cu copii mici, etc.), **(iv)** sporirea performanței ANOFM prin trecerea la paradigma managementului bazat pe rezultate.

II. Creșterea ambiției ANOFM în procesul de planificare a rezultatelor și țintelor propuse. Stabilirea obiectivelor ambițioase (materializate în ținte și rezultate) este o parte crucială a creșterii și dezvoltării, ce reflectă aspirația de a îmbunătăți serviciile oferite și de a avea un impact pozitiv mai mare asupra ocupării forței de muncă. În procesul de planificare anuală, este important ca ANOFM să stabilească ținte mai înalte pentru fiecare indicator inclus în planul de acțiuni, pe fiecare măsură și serviciu de ocupare, având în vedere că acestea au acoperire națională, respectiv și indicatorii și țintele trebuie calibrate la amploarea problemelor de pe piața muncii. ANOFM poate demonstra ambiție prin deschiderea față de idei noi și inovatoare, fie că acestea vin de la angajați, de la beneficiari, de la partenerii din sectorul privat sau de la alte agenții de ocupare a forței de muncă. Promovarea incluziunii și egalității de șanse trebuie să fie o ambiție prioritară, prin adoptarea unui angajament puternic față de egalitatea de șanse, prin dezvoltarea de programe specifice pentru grupuri dezavantajate, cum ar fi femeile tinere cu responsabilități de familie, tinerii cu dizabilități sau tinerii din minorități etnice. Obiectivele ambițioase pot ajuta la motivarea echipei, la atragerea suportului și finanțării și la furnizarea unui serviciu mai bun pentru cei care necesită suport suplimentar la angajare, inclusiv tinerii NEET, pe care ANOFM își propune să îi ajute.

III. Colectarea și analiza datelor dezagregate într-un mod mai consecvent. Pentru a putea adapta măsurile și serviciile de ocupare la necesitățile tuturor persoanelor care necesită suport în angajare, dar și pentru a evalua performanța instituției, este crucială colectarea datelor dezagregate pe diferite categorii socio-demografice. Procesul de colectare a datelor dezagregate trebuie integrat în procesul de planificare (țintele urmează a fi planificate pe diferite categorii și grupuri), în procesul de măsurare a performanței (date dezagregate cu privire la beneficiari) și în procesul de raportare (cu date dezagregate cât mai minuțios pe toate măsurile implementate). Datele colectate trebuie analizate în mod regulat pentru a evalua performanța și pentru a identifica domeniile care necesită îmbunătățiri. Dacă ne referim la tineri, aceștia sunt un grup divers și complex care cuprinde o varietate de circumstanțe și nevoi diferite. Este util să se subdividă acest grup în mai multe categorii în funcție de factori precum vârsta, nivelul de educație, starea de sănătate, statutul

socioeconomic, locația geografică sau durata în care au fost NEET. Procesul de colectare și raportare a datelor poate fi îmbunătățit prin:

- (i) *Plasarea în acces public a datelor colectate, cu oferirea posibilității multiplei dezagregări.* Deși ANOFM colectează actualmente anumite date dezagregate, prezentarea acestora se realizează doar în rapoartele de activitate care operează cu dezagregări limitate și variază de la o măsură la alta. Se recomandă plasarea pentru acces public a datelor colectate, pe platforma digitală cu acces deschis, astfel încât utilizatorii să poată extrage date conform dezagregărilor pe care le necesită.
- (ii) *Analiza comparativă.* ANOFM poate realiza analize comparative pentru a vedea dacă anumite subgrupuri au rezultate mai bune sau mai slabe decât altele. De exemplu, poate compara rata de angajare a tinerilor din zonele rurale cu cea a tinerilor din zonele urbane.
- (iii) *Interviuri și studii de caz.* Pentru a obține o înțelegere mai profundă a experiențelor și nevoilor fiecărui subgrup, ANOFM ar putea efectua interviuri sau studii de caz cu tineri reprezentativi din fiecare subgrup.
- (iv) *Îmbunătățirea confidențialității și securității datelor.* În timp ce colectarea și segmentarea datelor pot fi extrem de utile, este de asemenea esențial să se acorde o atenție deosebită confidențialității și securității acestora. ANOFM ar trebui să se asigure că toate datele sunt stocate într-un mod sigur și că confidențialitatea indivizilor este respectată în toate etapele procesului.

IV. Diversificarea programelor de formare profesională. Diversificarea programelor de formare profesională care să corespundă nevoilor NEET este esențială pentru a le oferi acestor tineri competențele și cunoștințele necesare pentru a intra pe piața muncii. Ar fi util să se ofere cursuri de formare și calificare în diverse domenii, în special în cele unde există cerere pe piața muncii și care au un potențial mare de creștere sau care sunt emergente, cum ar fi tehnologia informației, energiile regenerabile, securitatea cibernetică, biotehnologie și genetică sau serviciile de îngrijire a sănătății. Primul pas în diversificarea programelor de formare profesională este de a înțelege ce nevoi specifice au tinerii, punând accent pe fiecare grup în mod separat și analizând barierele adiționale, nivelul studiilor sau lipsa acestora, necesitățile speciale, dizabilitate fizică sau psiho-intelectuală, angajamente casnice (grija copilului sau a unui adult cu necesități speciale), limba vorbită, etnia etc.

V. Consolidarea parteneriatelor cu angajatorii. Consolidarea parteneriatelor este un pas esențial pentru îmbunătățirea serviciilor ANOFM și sprijinirea angajării celor aflați în căutarea unui loc de muncă. În funcție de contextul specific al STOFM și al comunității pe care o servește, urmează a fi realizate activități fezabile regiunii de deservire și grupului țintă. ANOFM ar putea dezvolta o rețea oficială de parteneri locali, potențiali angajatori, care să permită o mai bună coordonare și colaborare. Aceasta ar putea include: (i) optimizarea portalului angajat.md, astfel încât acesta să devină mai prietenos atât pentru angajatori (care pot publica anunțuri cu privire la locuri vacante, informații relevante, resurse, oportunități etc.), cât și pentru cei aflați în căutarea unui loc de muncă, (ii) includerea partenerilor în procesul de planificare strategică ce poate asigura ca serviciile și programele sale să fie relevante și adaptate la nevoile comunității, (iii) organizarea de ateliere și seminare împreună cu partenerii, precum și colaborarea pentru cercetare și inovare.

VI. Crearea unor programe de formare flexibile, cu o abordare holistică. Pentru tineri, în special NEET, formarea tradițională poate fi nepotrivită din perspectiva formei de organizare, conținut, modalitate de prestare etc. ANOFM poate lua în considerare dezvoltarea de programe de formare flexibile, relevante pentru cerințele actuale ale pieței muncii, care să se potrivească cu diversele nevoi și situații de viață ale acestor tineri. Pe de o parte, pot negocia programe de studii flexibile cu prestatorii de servicii educaționale (de care pot beneficia, spre exemplu, părinții cu copii mici). Pe de altă parte, pot include în programele de formare module de sprijin educațional (tutoriale, clase de recuperare sau cursuri de pregătire pentru examene); sprijin pentru dezvoltarea abilităților de viață, care ar dezvolta deprinderi, cum ar fi gestionarea bugetului, luarea deciziilor; sprijin pentru implicare civică și comunitară, care ar încorpora programe ce încurajează tinerii să se

implice în comunitatea lor, să se angajeze în activități de voluntariat sau să se alăture organizațiilor comunitare. Toate aceste forme de sprijin, atunci când sunt combinate, pot ajuta tinerii să devină adulți bine pregătiți să își asume roluri constructive în societate.

VII. Măsurarea ratei de participare. Rata de participare este numărul de tineri care se înscriu în programele oferite de ANOFM comparativ cu numărul total de tineri identificați. Măsurarea ratei de participare a tinerilor pe piața muncii este vitală pentru a înțelege eficiența politicilor și programelor menite să încurajeze angajarea. Rata de participare la forța de muncă se referă la procentajul de tineri care sunt fie angajați, fie în căutarea activă a unui loc de muncă. Există mai multe metode de măsurare a acestei rate, pe lângă cele deja implementate și măsurate:

- (i) *Durata medie până la angajare:* timpul mediu pe care un tânăr îl dedică căutând un loc de muncă, după participarea la programele ANOFM.
- (ii) *Calitatea locurilor de muncă obținute:* acest indicator poate măsura, de exemplu, cât de mulți dintre tinerii NEET, care au găsit un loc de muncă, au contracte permanente sau temporare ori dacă salariile pe care le obțin sunt peste sau sub media pe țară.
- (iii) *Nivelul de satisfacție:* feedback-ul de la tineri în ceea ce privește calitatea și utilitatea programelor și serviciilor oferite de ANOFM.
- (iv) *Progresul pe termen lung:* acesta ar urmări starea tinerilor (ex: dacă sunt încă angajați, dacă au progresat în carierele lor etc.) La un anumit timp după finalizarea programelor ANOFM.
- (v) *Rata de reîntoarcere la starea de NEET:* numărul tinerilor care revin la starea de NEET după o anumită perioadă de timp de la finalizarea programelor.

DESPRE CPD

Creat în anul 1998, *Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare (CPD)* este o instituție obștească, care își propune să contribuie la promovarea unui discurs integrator cu privire la problematica genurilor umane, statutul femeii și egalitatea de șanse pentru femei și bărbați. CPD se afirmă în calitate de structură neguvernamentală, care pledează pentru implementarea conceptului egalității de gen în toate domeniile vieții, promovarea politicilor publice în domeniu, abordarea problemelor ce țin de rolul femeii în societate și abilitarea acesteia, eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei, fiind concomitent și un centru de documentare, informare și instruire pentru ONG-urile de profil și grupurile de inițiativă.

Scop. Dezvoltarea și consolidarea resurselor și mecanismelor de abilitare echitabilă a femeilor și bărbaților în vederea promovării egalității de gen în Republica Moldova prin susținerea unui demers coerent de influențare a politicilor.

Misiune. CPD promovează valorile egalității de gen, ca parte componentă a unei societăți deschise, în scopul consolidării unui parteneriat autentic de gen.

Viziune. CPD pledează pentru edificarea unei comunități cu perspective și oportunități egale pentru membrii/ele săi/sale, a unei societăți în care femeile și bărbații sunt cetățeni cu drepturi depline, capabili să soluționeze problemele în comun, să beneficieze în mod egal de noile oportunități și să se angajeze plener în activități politice, economice și sociale.

ADRESA NOASTRĂ:

Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare
str. Armenească 13
Chișinău, MD-2012, Republica Moldova
Tel.: +(373 22) 23-70-89; 20-71-58
Tel./Fax: +(373 22) 20-71-57
www.progen.md
e-mail: cpd@progen.md