

RECEȚIONAT

Agencia Națională pentru Cercetare
și Dezvoltare

26 decembrie 2022



AVIZAT

Secția AȘM

26 decembrie 2022

RAPORT ȘTIINȚIFIC ANUAL 2022
privind implementarea proiectului din cadrul Programului de Stat (2020–2023)
„Dezvoltarea politicilor pe piața muncii în vederea sporirii ocupării forței de
muncă” cifrul: 20.80009.1606.09

Prioritatea Strategică: Provocări societale

Directorul organizației

Alexandru Stratan

Consiliul științific/Senatul

Alexandru Stratan

Conducătorul proiectului

Alic Bîrcă



Chișinău 2022

1. Scopul etapei anuale conform proiectului depus la concurs.

Cercetarea comportamentului pieței muncii din Republica Moldova, inclusiv cererea de forță de muncă exprimată prin aspectele calitative cu referire la necesitățile de cunoștințe și competențe generale și profesionale solicitate din partea angajatorilor, precum și analiza cantitativă privind implementarea politicilor pieței muncii prin prisma unor indicatori de performanță.

2. Obiectivele etapei anuale

1. Evaluarea aspectelor cantitative ce caracterizează piața muncii din Republica Moldova, prin evidențierea riscurilor din partea angajatorilor în ceea ce privește asigurarea organizațiilor cu resursele umane necesare, în contextul înregistrării unui deficit sporit de forță de muncă.
2. Analiza pe bază de chestionar a consecințelor economice și sociale ale crizei pandemice COVID-19 asupra activității organizațiilor, precum și impactul acestora asupra parcursului profesional al angajaților.
3. Aprecierea elementelor flexibilității muncii din partea angajatorilor autohtoni, ca opțiune strategică de implementare a acestora pe piața muncii din perspectiva aderării Republicii Moldova la Uniunea Europeană, cu impact pozitiv asupra sporirii nivelului de ocupare a forței de muncă.
4. Evaluarea aspectelor calitative ce caracterizează piața muncii din Republica Moldova, inclusiv a competențelor generale și profesionale care asigură un nivel mai înalt de ocupare a forței de muncă.
5. Aprecierea factorilor determinanți cu efecte directe și indirecte asupra dezvoltării capitalului uman pe piața muncii din perspectiva implementării sistemului de învățare pe parcursul întregii vieți.
6. Determinarea necesităților viitoare de competențe profesionale în vederea reorientării programelor de formare profesională continuă care să asigure un nivel mai mare de ocupare a forței de muncă.
7. Evaluarea metodologiei pentru implementarea politicilor pe piața muncii și a indicatorilor aferenți care vizează anumite categorii de forță de muncă.
8. Analiza tendințelor demografice și a consecințelor acestora asupra viitorului pieței muncii din Republica Moldova.
9. Evaluarea cheltuielilor aferente implementării politicilor pieței muncii la nivelul Uniunii Europene, ca reper pentru ajustarea acestora în Republica Moldova.

3. Acțiunile planificate pentru realizarea scopului și obiectivelor etapei anuale

1. Elaborarea conținutului chestionarului privind comportamentul angajatorilor pe piața muncii, necesitățile de competențe generale și profesionale, precum și a modului de implementare a politicilor de ocupare pe piața muncii din Republica Moldova.
2. Determinarea eșantionului și a bazei de sondaj în vederea identificării respondenților, precum și culegerea informațiilor prin ancheta sociologică.

3. Determinarea nivelului actual de competențe profesionale pe diferite categorii de forță de muncă, precum și a cererii viitoare de competențe profesionale pe piața muncii din Republica Moldova, urmare a prelucrării datelor din chestionar
4. Analiza Bazei de Date a Directoratului pentru Ocupare, Afaceri Sociale și Incluziune al Uniunii Europene privind cheltuielile suportate de statele membre UE pentru politicile pieței muncii.
5. Analiza Bazei de Date a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă în vederea calculării indicatorilor ce caracterizează modul de implementare a politicilor pe piața muncii din Republica Moldova.
6. Elaborarea conținutului unui capitol din monografia care urmează a fi publicată la finalizarea proiectului.
7. Organizarea unei manifestări științifice (Masă Rotundă) în care vor fi analizate aspectele cantitative și calitative ale pieței muncii din perspectiva angajatorilor.
8. Publicarea a 6 articole în reviste științifice specializate, editate în țară și străinătate, indexate în Baze de Date Internaționale.
9. 12 participări ale membrilor proiectului la conferințe științifice internaționale, organizate în țară și străinătate.

4. Acțiunile realizate pentru atingerea scopului și obiectivelor etapei anuale

1. A fost elaborat un chestionar complex alcătuit din 41 de itemi repartizați în 4 compartimente. Fiecare item avea mai multe variante de răspuns, iar în cazul unor teme a fost folosită scala Likert de la „1” la „5” pentru a aprecia anumite variabile ce caracterizează piața muncii. Chestionarul elaborat a fost adresat managerilor de resurse umane, în cazul întreprinderilor mari și mijlocii, și conducătorilor, în cazul întreprinderilor mici.
2. A fost elaborat eșantionul în vederea aplicării chestionarului. Pentru determinarea eșantionului a fost identificată baza de sondaj. Sursa principală pentru formarea bazei de sondaj a fost registrul statistic al persoanelor juridice din Republica Moldova ținut de Biroul Național de Statistică pentru anul 2021. În baza de sondaj pentru cercetare au fost incluse 7247 de întreprinderi cu 10 și mai mulți angajați, cu orice gen de activitate din cadrul CAEM-ului. Din baza de sondaj au fost excluse 485 de întreprinderi (instituții publice și cele aflate în proces de insolvabilitate). Drept urmare baza de sondaj pentru cercetare a inclus 6762 de unități statistice. Urmare a formulelor de calcul aplicate, eșantionul a cuprins 611 unități statistice de pe întreg teritoriul Republicii Moldova. Numărul de răspunsuri a fost de 350 unități, astfel rata de non-răspunsuri a de aproximativ 42%.
3. Au fost apreciate după scala Likert competențele forței de muncă pe diferite categorii de angajați. Pentru aceasta, în chestionar au fost incluse câte 7 competențe, în cazul

- personalului auxiliar și al muncitorilor, 10 competențe pentru specialiști și 11 competențe pentru manageri.
4. A fost analizată Baza de date a Directoratului general pentru Ocupare, Afaceri Sociale și Incluziune al UE pentru a evalua cheltuielile alocate de statele membre pentru politicile pieței muncii în general și pe fiecare politică, în special.
 5. A fost analizată Baza de Date a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă pentru analiza indicatorilor ce reflectă politicile active ale pieței muncii în Republica Moldova.
 6. A fost elaborat un capitol din monografie care reflectă viziunea angajatorilor privind principalele dimensiuni ale pieței muncii și a modului de implementare a politicilor pieței muncii, în urma prelucrării datelor din chestionar.
 7. Au fost cercetate și analizate procesele demografice din Republica Moldova, inclusiv consecințele îmbătrânirii populației și a depopulării localităților asupra viitorului pieței muncii și structurii forței de muncă.
 8. A fost organizată o manifestare științifică (Masă Rotundă) cu genericul „*Politici active pe piața muncii: realități, provocări și perspective pentru Republica Moldova*” (26 octombrie 2022) la care au participat peste 60 de invitați din Republica Moldova, reprezentanți ai mediului academic, reprezentanți ai instituțiilor guvernamentale aferente domeniului de cercetare, precum și reprezentanți ai patronatului din Republica Moldova.
 9. Au fost elaborate și publicate 24 de lucrări, dintre care 8 lucrări în Reviste științifice indexate în Baze de Date Internaționale și 16 lucrări în Volumele unor Conferințe Științifice Internaționale desfășurate atât în țară cât și în străinătate.
 10. Au fost înregistrate 16 participări din partea membrilor echipei de cercetare la Conferințele Științifice Internaționale desfășurate atât în Republica Moldova, cât și în străinătate.

5. Rezultatele obținute (descriere narativă 3-5 pagini)

Piața muncii din Republica Moldova, fiind una în proces de dezvoltare, a fost marcată în ultimii 30 de ani de mai multe perturbații economice, fără a cunoaște o anumită stabilitate și echilibru. De la un surplus de forță de muncă, înregistrat în primii ani de independență ai Republicii Moldova, piața muncii a devenit una deficitară în ultimii ani, fapt ce creează anumite impedimente în asigurarea progresului economic. Criza pandemică Covid-19 și criza energetică care a cuprins majoritatea țărilor europene. Cu toate acestea, pe piața muncii din Republica Moldova se resimte un deficit sporit de forță de muncă pentru toate categoriile de posturi.

Procesul de îmbătrânire a populației și migrația forței de muncă, în special a celei tinere, accentuează deficitul forței de muncă în Republica Moldova. Deficitul sporit de forță de muncă face ca rata șomajului să fie destul de mică în Republica Moldova. Există discrepanțe destul de mari în ceea ce privește rata de ocupare în aspect teritorial. În anul 2019, rata de ocupare în mediul urban a fost de 47,0%, fiind cu 11,4 p. p mai mare față de mediul rural. Acest decalaj s-a redus până la 9,4 p. p. în anul 2021, ca urmare a reducerii ratei ocupării în mediul urban de la 47,0% în anul 2019, până la 45,6%, în anul 2021. Totodată, rata de ocupare în mediul rural, în această perioadă a înregistrat o mică creștere de doar 0,4 p. p.

Persoanele cu un nivel educațional înalt au șanse mai mari ca să fie găsească un loc de muncă și să facă parte din populația ocupată. Potrivit Anchetei Forței de Muncă, în perioada 2019-2021, rata de ocupare a persoanelor cu studii universitare (Nivel ISCED 6-8) a fost puțin peste 60%. Aceasta a fost de 1,5 ori mai mare față de rata de ocupare a persoanelor cu vârsta de 15 ani și mai

mult, înregistrată în Republica Moldova, precum și de peste 2 ori mai mare decât rata de ocupare în rândul persoanelor cu studii medii inferioare (Nivel ISCED 2). O rată de ocupare inferioară a fost înregistrată și în rândul persoanelor cu studii generale sau liceale, adică care nu au însușit o meserie. În perioada analizată, aceasta s-a redus de la 37,0%, în anul 2019, până la 35,0%, în anul 2021.

Aceasta face ca tot mai mult organizațiile autohtone să se confrunte cu acoperirea posturilor vacante, respectiv cu atragerea forței de muncă necesară. Cele mai multe din organizațiile respondente se confruntă cu atragerea muncitorilor calificați (48,9%), apoi urmează cele care au probleme în atragerea muncitorilor necalificați (46,6%). Aproape 1/3 din organizațiile respondente se confruntă cu probleme în atragerea specialiștilor cu studii superioare. Totodată, trebuie remarcat faptul că din cele 350 de organizații participante la sondaj doar una a menționat cu nu are probleme în atragerea personalului necesar.

Analiza consecințelor economice și sociale ale crizei pandemice COVID-19 asupra activității organizațiilor, precum și impactul acestora asupra parcursului profesional al angajaților a constituit un alt obiectiv al acestei etape din cadrul proiectului. Pe durata crizei pandemice Covid-19, activitatea organizațiilor a fost marcată, de cele mai multe ori, prin sistarea temporară a activității acesteia (42,5%) sau prin sistarea temporară a activității unor subdiviziuni (30,0%). De asemenea, unele organizații au recurs la lichidarea unor sectoare de activitate (24,9%), în timp ce 19,9% s-au orientat spre alte activități. În cazul unor organizații a avut loc reducerea atât a volumului de producție, cât și a celui de vânzări (2,3%). Criza pandemică Covid-19 a avut efecte negative și asupra angajaților. De asemenea, am analizat modul cum organizațiile au gestionat relațiile cu angajații pe durata crizei pandemice. Unele acțiuni ale organizațiilor au avut impact mai mare sau mai mic asupra activității profesionale a angajaților, precum și asupra confortului social al acestora. Majoritatea organizațiilor afectate de criza pandemică Covid-19 au schimbat modalitatea de organizare a muncii, angajații desfășurându-și activitatea profesională la distanță (86,9%). În cazul a 2/3 din organizațiile afectate de pandemie, angajații și-au luat concediu de odihnă, având ca scop evitarea contactului cu alte persoane. 39,8% din organizațiile afectate au redus programul de activitate, iar angajații au fost transferați la un program parțial de muncă, pentru o anumită perioadă de timp. Aproape 1/3 din organizațiile afectate au fost nevoite să trimită angajații în șomaj tehnic. Aproximativ 1/4 din organizațiile afectate au trimis angajații în concediu fără plată, fapt ce a condus la reducerea considerabilă a veniturilor acestora pe durata aflării în concediu fără plată. Trebuie remarcat faptul că 6,3% din organizațiile afectate de criza pandemică au recurs la concedierea unor angajați din cauza lipsei competențelor IT pentru desfășurarea muncii la distanță.

Un alt obiectiv prestabilit pentru această etapă a constat în evaluarea flexibilității muncii din partea angajatorilor autohtoni, ca opțiune strategică de implementare a acestora pe piața muncii, care are efecte pozitive asupra nivelului de ocupare a forței de muncă, fapt dovedit de statele membre UE care au implementat aceste elemente la nivel național. Asigurarea organizațiilor cu resursele umane necesare se poate realiza prin diversificarea metodelor de organizare a muncii. În unele situații, dificultatea atragerii resurselor umane în cadrul organizației poate fi determinată de lipsă de flexibilitate din partea acesteia, în ceea ce privește organizarea muncii. În condițiile actuale, un program standard de muncă este acceptat mai greu de unele categorii de forță de muncă, mai ales când au de împărțit responsabilitățile între viața profesională și cea familială. Din această perspectivă, flexibilitatea în organizarea muncii are implicații benefice pentru angajați, fapt pentru care organizațiile trebuie să ia în considerație acest aspect. Rezultatele obținute demonstrează

faptul că organizațiile autohtone au anumite reticențe în ceea ce privește flexibilizarea formelor de muncă.

Rezultatele obținute, urmare a aplicării mai multor metode statistice, a permis atingerea obiectivului cercetării. Astfel, din multitudinea variabilelor care reflectă flexibilitatea muncii, ca element al flexicurității muncii, au fost evidențiate trei componente principale. Prima componentă principală este explicată de munca ocazională și de rotația pe posturi a angajaților. Prin urmare, flexibilizarea muncii este influențată semnificativ de munca ocazională și rotația pe posturi a angajaților.

A doua componentă principală este evidențiată prin programul flexibil de muncă și munca la distanță. Cu cât organizațiile sunt mai mari, cu atât acestea apreciază mai mult programul flexibil de muncă și munca la distanță. Datorită diversității posturilor de muncă și a spectrului de meserii și profesii, programul flexibil de muncă și munca la distanță sunt apreciate mai mult de organizațiile mari. Aplicând aceste forme de organizare a muncii, managementul superior reușește să mențină angajații în organizație, fără a exista riscul pierderii locului de muncă din partea acestora. De asemenea, organizațiile mari au posibilități mai mari în ceea ce privește organizarea muncii la distanță, prin dezvoltarea unei infrastructuri adecvate.

A treia componentă principală este caracterizată de angajarea temporară și munca part-time. Aceste forme ale flexicurității muncii au fost apreciate mai mult de organizațiile cu un număr de până la 9 angajați, obținând o medie de 3,5, respectiv 3,43. Totodată, trebuie remarcat faptul că nu există diferențe semnificative între organizații pentru această componentă principală. Aceasta demonstrează că organizațiile practică, în egală măsură, angajarea temporară (pe o anumită perioadă de timp) și programul parțial de muncă pentru a acoperi necesitățile de personal, oferind posibilitatea, în același timp, ca o parte din forța de muncă să activeze part time, în cazul în care nu ar accepta un program full time. Angajarea temporară este o formă de flexibilizare a muncii ce permit organizațiilor să-și acopere necesarul de personal pe termen scurt, indiferent de mărimea acestora. Pentru forța de muncă excedentară pe piața muncii, angajarea temporară reprezintă o „trambulină”, deoarece în acest interval de timp forța de muncă acumulează experiență profesională, sporindu-și șansele de ocupare a unui post de muncă pe o perioadă nedeterminată. La nivel național, angajarea cu contract pe o perioadă determinată conduce la sporirea nivelului de ocupare a forței de muncă.

Generalizând asupra formelor de flexibilizare a muncii, putem menționa că organizațiile autohtone au înclinații mai mari sau mai mici față de acestea. Chiar dacă unele forme de flexibilizare a muncii sunt mai puțin cunoscute pentru organizațiile din Republica Moldova, fapt demonstrat și prin scorul mediu acumulat, acestea ar putea fi implementate doar dacă asigură continuitatea activității organizației. Implementarea unor sau altor forme de flexibilizare a muncii pot conduce indirect la sporirea nivelului de ocupare a forței de muncă, mai ales dacă unele categorii de persoane nu acceptă un program standard de muncă din cauza diverselor probleme de ordin familial sau personal. Deficitul sporit de forță de muncă înregistrat în Republica Moldova determină angajatorii să implementeze diverse forme de organizare a muncii doar pentru a acoperi necesitățile de resurse umane.

Un alt obiectiv al acestei etape a fost evaluarea aspectelor calitative ce caracterizează piața muncii din Republica Moldova, inclusiv a competențelor generale și profesionale care asigură un nivel mai înalt de ocupare a forței de muncă.

Dezvoltarea tehnologică din ultimele decenii precum și fenomenul globalizării au determinat instituții și specialiști din întreaga lume să caute competențele de care are nevoie

oricine pentru a se integra cu succes în viața socială într-o economie bazată pe cunoaștere. Piața muncii este eterogenă și poate fi împărțită în segmente care diferă după nivelul cererii pieței pentru calitatea funcțională a muncii, gradul de calitate a forței de muncă, precum și după variabilitatea cererii pentru noi angajați. De aceea, conceptul de competitivitate pe piața muncii este relativ, competențele pot stimula inovarea și creșterea economică, pot da valoare adăugată producției în cadrul lanțului valoric, pot stimula concentrarea de competențe de un nivel mai înalt în UE și pot șlefui viitoarea piață a forței de muncă. Misiunea extinsă a educației și a formării profesionale include obiective precum cetățenia activă, dezvoltarea personală și bunăstarea. Toate acestea merg mână în mână cu necesitatea ameliorării competențelor necesare capacității de inserție profesională, în contextul unei creșteri economice slabe și al reducerii forței de muncă din cauza îmbătrânirii populației.

Calitatea resurselor umane are un rol esențial pe piața muncii care contribuie în mod direct la asigurarea unui nivel înalt de ocupare. În acest context, nivelul calității resurselor umane, exprimat prin profesionalismul acestora, depinde de mai mulți actori: instituțiile guvernamentale, instituțiile de învățământ, organizații profesionale, companiile și, nu în ultimul rând, de fiecare persoană în parte. Pentru ca forța de muncă să se mențină activă pe piața muncii, este necesar ca aceasta să dezvolte multiple competențe profesionale care să-i asigure siguranța unui loc de muncă. Pe de altă parte, organizațiile pentru a face față concurenței sunt „obligate” să investească în proprii angajați pentru îmbunătățirea competențelor lor profesionale astfel încât aceștia să realizeze mult mai bine sarcinile de muncă și să facă față noilor provocări la care este expusă organizația.

În vederea evaluării competențelor forței de muncă pe piața muncii, au fost identificate câte 7 competențe – în cazul personalului auxiliar și al muncitorilor, 10 competențe – în cazul specialiștilor și 11 competențe – în cazul managerilor. Rezultatele cercetării dovedesc faptul că angajatorii simt un deficit de competențe în domeniul IT și cel lingvistic pentru toate categoriile de angajați. În cazul personalului auxiliar, aprecierea dată de angajatori pentru aceste 2 competențe a fost de 2,28, respectiv 2,44, după scala Likert de la „1” la „5”, fiind urmate de competențele aritmetice, cu medie de 3,64. Chiar dacă competențele generale în domeniul IT și cele lingvistice au obținut o apreciere puțin mai mare decât în cazul personalului auxiliar, acestea rămân a fi cele mai vulnerabile și în rândul muncitorilor, fiind de 2,47, respectiv 2,83. Aceasta demonstrează că în școlile de meserii sau în centrele de excelență se pune mai mult accent pe dobândirea competențelor specifice unei anumite meserii și mai puțin pe dezvoltarea competențelor generale care se dobândesc în școala generală. La fel, constatăm aceeași situație și în cazul competențelor aritmetice, de alfabetizare și cele de comunicare. Dimpotrivă, observăm o apreciere mai înaltă dată competențelor specifice postului de muncă, fapt ce demonstrează că organizațiile investesc pentru dezvoltarea acestor competențe. În cazul specialiștilor, constatăm că cea mai mică apreciere a fost înregistrată în cazul competenței profesionale în domeniul IT (3,69). Aceasta demonstrează existența unor dezechilibre între nivelul de instruire în domeniul IT în instituțiile de învățământ și necesitățile mediului de afaceri pentru acest segment. La fel, constatăm aceeași situație și în cazul competenței lingvistice. Chiar dacă aceste două competențe sunt dezvoltate și în instituțiile universitare, există rezerve ce necesită o îmbunătățire, prin actualizarea programei de studii care să „apropie” nivelul acestor competențe de cerințele angajatorilor. La rândul său, angajatorii pot iniția dezvoltarea unor programe de formare profesională continuă pentru dezvoltarea acestor competențe. Rezultatele obținute demonstrează necesitatea îmbunătățirii și a unor competențe generale, cum ar fi competențele de alfabetizare, sau cele aritmetice, sau cele de comunicare verbală sau scrise. În cazul managerilor, valoarea medie înregistrată în procesul evaluării

competențelor managerilor este superioară celor înregistrate pentru celelalte categorii de angajați. O apreciere înaltă a fost dată competenței de muncă în echipă, ceea ce este firesc în cazul managerilor pentru a asigura un nivel înalt de performanță la nivel de subdiviziune sau sector. Aprecieri înalte au fost înregistrate în cazul competenței de relaționare (4,56) și a celei interculturale (4,46), chiar dacă acestea sunt mai puțin cunoscute în procesul de evaluare a profesionalismului managerilor. Generalizând asupra procesului de evaluare a competențelor pentru toate categoriile de angajați din organizațiile autohtone, constatăm că competențele generale în domeniul IT și competențele lingvistice au obținut cea mai slabă apreciere, comparativ cu celelalte competențe. Valoarea înaltă oferită competenței specifice postului de muncă poate fi determinată și de implicarea organizațiilor în procesul de perfecționare sau actualizare a cunoștințelor și abilităților profesionale, prin organizarea și susținerea financiară a diferitor programe de perfecționare profesională. De asemenea, trebuie menționat faptul că din numărul total de 350 de companii participante în cercetare, 87,7% au menționat existența unui decalaj mare dintre cunoștințele profesionale deținute de tinerii angajați și cele solicitate de organizație.

Un alt obiectiv al acestei etape a constat în evaluarea necesităților viitoare ale organizațiilor în materie de competențe. Rezultatele obținute dovedesc că organizațiile autohtone simt necesitatea dezvoltării unui spectru larg de competențe. Din multitudinea competențelor prezentate, mai mult de 50% din organizațiile respondente au optat pentru dezvoltarea competențelor specifice postului de muncă (57,1%), urmate de competențele de lucru cu clienții (56,0%), competențele de lucru în echipă (53,7%) și competențele de soluționare a problemelor (50,0%). Pentru multe organizații prezintă interes și dezvoltarea pe viitor a competențelor de generare a ideilor noi (41,1%) și competențe de gestionare a timpului (38,9%). Așa cum rezultă din Figura 6.29, organizațiile autohtone sunt focusate mai mult pe dezvoltarea competențelor profesionale și a celor generale și mai puțin pe competențele transversale, cum ar fi competențele de comunicare.

Dacă competențele specifice postului de muncă pot fi dezvoltate nemijlocit la locul de muncă sau în cadrul organizației, atunci unele competențe pot fi îmbunătățite prin diferite programe de formare profesională continuă oferite de prestatorii de servicii educaționale. Astfel, informația din Figura 6,29 poate servi drept temei pentru prestatorii de servicii educaționale în vederea elaborării diferitor cursuri sau programe de formare profesională continuă, beneficiarii cărora vor fi organizațiile autohtone.

De asemenea, informația dată ar putea servi și pentru instituțiile de învățământ, în procesul de elaborare a planurilor de învățământ pentru diferite meserii și specialități, astfel încât acestea să contribuie la dezvoltarea competențelor în rândul tinerilor studioși de care organizațiile au nevoie pentru atingerea obiectivelor.

Aprecierea factorilor determinanți cu efecte directe sau indirecte asupra dezvoltării capitalului uman pe piața muncii a reprezentat un alt obiectiv al acestei etape. Organizațiile din Republica Moldova conștientizează tot mai mult necesitatea de a investi în dezvoltarea profesională a angajaților. Din totalul de 350 de organizații care au participat la sondaj, 79,4% sau 278 au menționat că în ultimii 3 ani au oferit programe de instruire profesională angajaților. Piața educațională de formare profesională continuă în Republica Moldova nu este suficient de dezvoltată, (doar o apreciere de 3,46) iar multe organizații au anumite reticente în ceea ce privește calitatea programelor de instruire profesională. Aceasta determină și o apreciere de doar 3,44 din totalul de 5,0 a volumului resurselor financiare alocate pentru instruirea angajaților.

Un alt obiectiv al acestei etape a constat în evaluarea metodologiei de aplicare a politicilor pieței muncii în Republica Moldova. Luând în considerație că Republica Moldova nu are experiență în implementarea politicilor pe piața muncii precum țările dezvoltate, am analizat caracterul metodologic al acestora. Începând cu anul 2019, când a intrat în vigoare noua lege privind promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj, care prevede implementarea mai multor politici pe piața muncii, aceasta s-a dovedit a fi destul de dificil pentru specialiștii ANOFM-ului, fiind pentru prima dată la o experiență de acest gen. De asemenea, lipsa de experiență în implementarea unor astfel de politici a condus la tergiversarea implementării acestora. Unele politici au început a fi implementate din anul 2021.

Un alt obiectiv formulat pentru anul 2022 s-a referit la analiza proceselor demografice și implicațiile acestora asupra pieței muncii. Urmare a cercetărilor efectuate, constatăm că pe fonul reducerii populației cu un milion de persoane, în mare parte datorită emigrării populației, forța de muncă s-a redus cu 10%. Îmbătrânirea populației este însoțită inevitabil din perspectiva demografică și de o îmbătrânire a forței de muncă, la care are implicații evoluția speranței de viață care este într-o creștere modestă, comparativ cu statele UE. Reproducerea populației dezavantajează formarea forței de muncă tinere iar migrația reduce participarea în câmpul muncii unde ultimele studii confirmă că încă 15% în special tineri au intenții de strămutare. Oferta demografică a forței de muncă intră în dependența principalelor grupe demografice, dar și în funcție de vârstă și gen. Reducerea drastică a numărului populației este o provocare pentru următorul deceniu inclusiv pentru piața muncii și depinde de capacitatea națională de a estima impactul și a elabora coerența politicilor sociale. Îmbătrânirea demografică se accentuează în formatul forței de muncă. Aceasta va fi mai presantă în cea de a doua etapă a îmbătrânirii. Țara nu a putut valoriza îmbătrânirea demografică ca dividend al pieței muncii pentru prima etapă a îmbătrânirii. Dacă la cea de a doua etapă instituțiile guvernamentale vor putea utiliza provocările îmbătrânirii demografice efectele pot fi transformate în dividende de susținere a dezvoltării. Structura demografică a populației este una dezechilibrată, iar impactul pe termen mediu și pe termen lung poate avea consecințe nefaste atât economice (există șansa compromiterii dezvoltării economice din cauza lipsei forței de muncă potențiale), cât și sociale (întreținerea unei vieți decente pentru grupurile sociale vulnerabile). Îmbătrânirea demografică creează disparități largi demografice ce vor genera conflicte generaționale și tensiuni la locul de muncă.

Evaluarea cheltuielilor aferente implementării politicilor pieței muncii la nivelul Uniunii Europene, ca reper pentru ajustarea acestora în Republica Moldova a reprezentat un alt obiectiv al acestei etape. Politicile pe piața muncii implică anumite costuri suportate de orice țară care dorește să susțină persoanele aflate în dificultate, urmare a pierderii locului de muncă. Volumul resurselor financiare alocate în acest scop diferă de la o țară la alta, în funcție de nivelul de dezvoltare al acesteia, precum și de spectrul politicilor active implementate pe piața muncii. Astfel, cu cât țara este mai dezvoltată, cu atât volumul resurselor financiare alocate este mai mare. Raportarea resurselor financiare aferente politicilor active pe piața muncii la PIB reprezintă un indicator ce relevă nivelul de finanțare a măsurilor pe piața muncii la nivelul fiecărei țări. Astfel, în Figura 5. 17 este arătată ponderea cheltuielilor aferente politicilor active pe piața muncii în PIB. Resursele financiare alocate pentru politicile active pe piața muncii pot fi direcționate atât spre persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, cât și spre angajatori. Angajatorii beneficiază de anumite stimulente pentru angajarea în special a persoanelor defavorizate sau pentru crearea de noi locuri de muncă. Implementarea politicilor active pe piața muncii depinde, în mare măsură, de nivelul de finanțare a acestora. Investigațiile efectuate demonstrează faptul că orice măsură

implementată pe piața muncii trebuie să aibă acoperire financiară, adică să fie alocate resursele financiare în acest scop. În cazul unei finanțări insuficiente a politicilor active ale pieței muncii nu vom obține eficacitatea, stabilită ca obiectiv, iar situația pieței muncii nu se va îmbunătăți.

Diseminarea rezultatelor obținute în proiect în formă de publicații

1. Bîrcă Alic. Investments in human resource development – a crowing concern for organizations. În: Revista de Management Comparat Internațional, Bucharest, Romania, 2022, no.1. p. 21- 36. 0,75 c. a. ISSN 1582-3458. Revista este indexată în: 1. [RePeC](#), 2. [Index Copernicus](#), 3. [EBSCO](#), 4. [The World Wide Web Virtual Library for European Integration](#), 5. [NewJour Electronic Journals and Newsletters](#), 6. [Ulrich's Periodicals Directory](#), 7. [Cabells Database](#), 8. [Google Scholar](#), 9. [OCLC-WorldCat](#), 10. [CEEOL](#). Disponibil la: <https://www.rmci.ase.ro/no23vol1/02.pdf>
2. Bîrcă Alic. Professional competencies development on the labor market in the European Union: organizational involvement. În: Annals of the „Constantin Brâncuși” University of Târgu Jiu. Economy Series. Târgu Jiu, România, 2022, No. 1, p. 42-51. 0, 75 c. a. ISSN 2344-3685. Revista este indexată în: 1. [IDEAS](#), 2. [Genamics](#), 3. [EcP](#), 4. [EBSCO](#), 5. [Cabell's](#), 6. [SCIPPIO](#), 7. [DOAJ](#), 8. [REPEC](#), 9. [EconBiz](#), 10. [Ulrich's](#), 11. [Scirius](#), 12. [YORK UNIVESITY](#), 13. [GLOABAL IMPACT FACTOR](#), 14. [Socionet](#), 15. [Directory of Research Journals Indexing](#), 16. [New Jour](#), 17. [JournalSeeker](#). Disponibil la: <https://www.utgjiu.ro/revista/?page=curent&nr=2022-01>
3. Bîrcă Alic, Cunicica Eduard. Talent management policies in organizations – a requirement to ensure the competitiveness of the labor market. În: Annals of the „Constantin Brâncuși” University of Târgu Jiu. Economy Series. Târgu Jiu, România, 2022, No. 1, p. 165-171. 0,6 c. a. ISSN 2344-3685. Revista este indexată în: 1. [IDEAS](#), 2. [Genamics](#), 3. [EcP](#), 4. [EBSCO](#), 5. [Cabell's](#), 6. [SCIPPIO](#), 7. [DOAJ](#), 8. [REPEC](#), 9. [EconBiz](#), 10. [Ulrich's](#), 11. [Scirius](#), 12. [YORK UNIVESITY](#), 13. [GLOABAL IMPACT FACTOR](#), 14. [Socionet](#), 15. [Directory of Research Journals Indexing](#), 16. [New Jour](#), 17. [JournalSeeker](#) Disponibil la: <https://www.utgjiu.ro/revista/?page=curent&nr=2022-01>
4. Bîrcă Alic. Could the NEET group ensure an increase in employment in the Republic of Moldova? În: Annals of the „Constantin Brâncuși” University of Târgu Jiu. Economy Series. Târgu Jiu, România, 2022, No. 4, p. 58-67. 0,81 c. a. ISSN 2344-3685. Revista este indexată în: 1. [IDEAS](#), 2. [Genamics](#), 3. [EcP](#), 4. [EBSCO](#), 5. [Cabell's](#), 6. [SCIPPIO](#), 7. [DOAJ](#), 8. [REPEC](#), 9. [EconBiz](#), 10. [Ulrich's](#), 11. [Scirius](#), 12. [YORK UNIVESITY](#), 13. [GLOABAL IMPACT FACTOR](#), 14. [Socionet](#), 15. [Directory of Research Journals Indexing](#), 16. [New Jour](#), 17. [JournalSeeker](#). Disponibil la: https://www.utgjiu.ro/revista/ec/pdf/2022-04/06_Birca.pdf
5. Vaculovschi Dorin. Dogaru Raisa. The situation of returned migrant workers in Republic of Moldova. În: Annals of the „Constantin Brâncuși” University of Târgu Jiu. Economy Series. Târgu Jiu, România, 2022, No. 1, p. 221-228. 0, 60 c. a. ISSN 2344-3685. Revista este indexată în: 1. [IDEAS](#), 2. [Genamics](#), 3. [EcP](#), 4. [EBSCO](#), 5. [Cabell's](#), 6. [SCIPPIO](#), 7. [DOAJ](#), 8. [REPEC](#), 9. [EconBiz](#), 10. [Ulrich's](#), 11. [Scirius](#), 12. [YORK UNIVESITY](#), 13. [GLOABAL IMPACT FACTOR](#), 14. [Socionet](#), 15. [Directory of Research Journals Indexing](#), 16. [New Jour](#), 17. [JournalSeeker](#). Disponibil la: <https://www.utgjiu.ro/revista/?page=curent&nr=2022-01>

6. Abramihin Cezara, Șarai Natalia. Professional and transversal skills and lifelong learning systems in the context of social challenges. În: Annals of the „Constantin Brâncuși” University of Târgu Jiu. Economy Series. Târgu Jiu, România, 2022, No. 1, p. 75-82. 0, 6 c. a. ISSN 2344-3685. Revista este indexată în: 1. [IDEAS](#), 2. [Genamics](#), 3. [EcP](#), 4. [EBSCO](#), 5. [Cabell's](#), 6. [SCIPHO](#), 7. [DOAJ](#), 8. [REPEC](#), 9. [EconBiz](#), 10. [Ulrich's](#), 11. [Scirus](#), 12. [YORK UNIVESITY](#), 13. [GLOABAL IMPACT FACTOR](#), 14. [Socionet](#), 15. [Directory of Research Journals Indexing](#), 16. [New Jour](#), 17. [JournalSeeker](#). Disponibil la: <https://www.utgjiu.ro/revista/?page=curent&nr=2022-01>
7. Barbăneagră Oxana. Flexibility and security of the labour market in a pandemic context. În: Annals of the „Constantin Brâncuși” University of Târgu Jiu. Economy Series. Târgu Jiu, România, 2022, No. 1, p. 127-138. 0, 8 c. a. ISSN 2344-3685. Revista este indexată în: 1. [IDEAS](#), 2. [Genamics](#), 3. [EcP](#), 4. [EBSCO](#), 5. [Cabell's](#), 6. [SCIPHO](#), 7. [DOAJ](#), 8. [REPEC](#), 9. [EconBiz](#), 10. [Ulrich's](#), 11. [Scirus](#), 12. [YORK UNIVESITY](#), 13. [GLOABAL IMPACT FACTOR](#), 14. [Socionet](#), 15. [Directory of Research Journals Indexing](#), 16. [New Jour](#), 17. [JournalSeeker](#). Disponibil la: <https://www.utgjiu.ro/revista/?page=curent&nr=2022-01>
8. Matveiciuc Igor. The relevance of organizational culture on human resource development: a theoreticl-conceptual approach. În: Annals of the „Constantin Brâncuși” University of Târgu Jiu. Economy Series. Târgu Jiu, România, 2022, No. 1, p. 235-242. 0, 5 c. a. ISSN 2344-3685. Revista este indexată în: 1. [IDEAS](#), 2. [Genamics](#), 3. [EcP](#), 4. [EBSCO](#), 5. [Cabell's](#), 6. [SCIPHO](#), 7. [DOAJ](#), 8. [REPEC](#), 9. [EconBiz](#), 10. [Ulrich's](#), 11. [Scirus](#), 12. [YORK UNIVESITY](#), 13. [GLOABAL IMPACT FACTOR](#), 14. [Socionet](#), 15. [Directory of Research Journals Indexing](#), 16. [New Jour](#), 17. [JournalSeeker](#). Disponibil la: <https://www.utgjiu.ro/revista/?page=curent&nr=2022-01>
9. Bîrcă Alic, Cunicica Eduard. Develop,ment of talent management policies on the labour market in the Republic of Moldova. În: ECOTREND 2021 „Sustainable Economies and Digitalization: opportunities and challenges in the pandemic era”. Proceedings of the International Scientific Conference 10-11 December 2021. XVIII-th Edition. Târgu Jiu, Gorj, Romania: „Academica Brâncuși” Publisher. 2021. p. 14-18, 0,35 c. a.
10. Vaculovschi Dorin, Dogaru Raisa, Return migration from the republic of moldova. Situation of returned migrant workers. În: ECOTREND 2021 „Sustainable Economies and Digitalization: opportunities and challenges in the pandemic era”. Proceedings of the International Scientific Conference 10-11 December 2021. XVIII-th Edition. Târgu Jiu, Gorj, Romania: „Academica Brâncuși” Publisher. 2021 p. 191-194, 0,3 c. a. ISSN 2248-0889, ISSN-L 2248-0889,
11. Bîrcă Alic. NEET Group – a source of employment growth. În: Proceedings of the international scientific conference „Information society and sustainable development”, ISSD 2022, IX-th Edition, May 27-28, 2022. Târgu Jiu, Gorj, Romania: Academica Brancusi Publishing House, 2022. p. 297-301. 0,35 c. a. ISBN 978-973-144-889-3.
12. Sainsus Valeriu. Demographic structural changes in the labour force in Moldova – increasing the pressure of demographic differences on the labour market. În: Proceedings of the international scientific conference „Information society and sustainable development”, ISSD 2022, IX-th Edition, May 27-28, 2022. Târgu Jiu, Gorj, Romania: Academica Brancusi Publishing House, 2022. p. 309-313. 0,35 c. a. ISBN 978-973-144-889-3.
13. Bîrcă Alic. Evaluarea formelor de flexibilizare a muncii în organizațiile din Republica Moldova. În: Economic growth in the conditions of globalization”. Conferința Internațională

- Științifico – Practică din 12-13 octombrie 2022. Ed. a XVI-a. Chișinău: INCE, 2022. p.. 0,6 c. a. ISBN 978-9975-3463-3-7. (În ediție)
14. Bîrcă Alic. Noile forme de angajare – premisă pentru sporirea ocupării forței de muncă. În: „Competitiveness and innovation in the knowledge economy.” Conferința științifică internațională din 23 – 24 septembrie 2022. Culegere de articole selectiv. Chișinău: ASEM, 2022,. 0,75 c. a. ISBN 978-9975-155-64-9 (PDF). (În ediție).
 15. Bîrcă Alic. Analiza comparativă a formelor de flexibilizare a muncii la nivel organizațional. În: Modern paradigms in the development of the national and world economy. International Scientific Conference. October 28-29, 2022. Chișinău: Universitatea de Stat din Moldova, 2022.. 0,65 c. a. ISBN 978-9975-152-70-9. (În ediție).
 16. Bîrcă Alic, Abrudan Denisa. Noi tendințe de angajare a forței de muncă în economia digitală. În: „De la abordările inovative în predare-învățare spre inovație în afaceri”. Conferința științifico-practică națională cu participare internațională din 15 aprilie 2022, Chișinău, USM, 2022, p. 8-13, 0, 55 c. a. ISBN 978-9975-159-3 (PDF).
 17. Matveiciuc Igor. Instruirea profesională formalizată a personalului din instituțiile publice din Republica Moldova. În: Modern paradigms in the development of the national and world economy. International Scientific Conference. October 28-29, 2022. Chișinău: Universitatea de Stat din Moldova, 2022.. 0, 5 c. a. ISBN 978-9975-152-70-9. (În ediție).
 18. Abramihin Cezara. Piața muncii prin prisma competitivității. În: “Competitiveness and innovation in the knowledge economy”. Culegere de articole selectiv. Conferința științifică internațională din 23-24 septembrie 2022. Chișinău : ASEM, 2022. (În ediție).
 19. Abramihin Cezara. Competențe esențiale pentru asigurarea competitivității pe piața muncii în condițiile schimbărilor secolului XXI. În: Teoria și practica administrării publice. Culegere de articole științifice. Conferința științifico-practică internațională din 20 mai 2022. Chișinău: AAP, 2022, p. 413 – 420, 0,5 c.a., e-ISBN 978-9975-75-985-4.
 20. Abramihin Cezara. Dezvoltarea competențelor pentru secolul XXI prin sisteme de învățământ pe tot parcursul vieții. În: "Economic security in the context of sustainable development", online international scientific-practical conference (2021 ; Chișinău). The Collection of the Online International Scientific-Practical Conference "Economic security in the context of sustainable development", December 17, 2021, Moldova, Chișinău: ASEM, 2022, p. 78 – 84, 0,6 c.a. ISBN 978-9975-155-73-1
 21. Vaculovschi Dorin, Elena Vaculovschi, *Correspondence of national legislation with ilo/eu standards regarding non-discrimination and gender equality at work* in Annual International Scientific Conference “Competitiveness and Innovation in the Knowledge Economy”, ASEM, September 23-24, 2022, Conference Proceeding (În ediție).
 22. Vaculovschi Dorin, Atractivitatea salariului pe piața muncii din Republica Moldova, În: ECOTREND 2022 „Sustainable Economies and Digitalization: opportunities and challenges in the pandemic era”. Proceedings of the International Scientific Conference 9-10 December 2022. XIX-th Edition. Târgu Jiu, Gorj, Romania: „Academica Brâncuși” Publisher. 2022., 0,35 c. a. (În ediție).
 23. Barbăneagră Oxana. The impact of dual education on the labour market. În: ECOTREND 2022 „Sustainable Economies and Digitalization: opportunities and challenges in the pandemic era”. Proceedings of the International Scientific Conference 9-10 December 2022. XIX-th Edition. Târgu Jiu, Gorj, Romania: „Academica Brâncuși” Publisher. 2022., 0,35 c. a. (În ediție).

24. Bîrcă Alic. The increasing of labour force employment through active labour market policies. În: ECOTREND 2022 „Sustainable Economies and Digitalization: opportunities and challenges in the pandemic era”. Proceedings of the International Scientific Conference 9-10 December 2022. XIX-th Edition. Târgu Jiu, Gorj, Romania: „Academica Brâncuși” Publisher. 2022., 0,35 c. a. (În ediție).

6. Impactul științific, social și/sau economic al rezultatelor științifice obținute în cadrul proiectului

Impactul științific obținut în cadrul proiectului constă în faptul că a fost clarificat cadrul metodologic ce caracterizează politicilor active aferente pieței muncii. Aplicarea diferitor metode statistice (Analiza Principalelor Componente, procedeul ANOVA, metoda de rotație a axelor Varimax, testul Fisher) a permis elaborarea unor modele econometrice în vederea evaluării și testării flexibilității muncii în organizațiile din Republica Moldova. De asemenea, au fost aplicate diferite metode statistice pentru a evalua corelația dintre diferiți factori determinanți privind investițiile în dezvoltarea resurselor umane, element important în asigurarea unui nivel înalt de ocupare a forței de muncă. Aceasta ne-a permis să observăm diferențe semnificative între organizațiile cu până la 9 angajați și celelalte grupe de organizații cu peste 50 de angajați pentru anumite forme ale flexibilizării muncii. Urmarea a aplicării diferitor metode statistice, am constatat că organizațiile care au implementat politici în domeniul dezvoltării resurselor umane au o altă abordare față de factorii determinanți privind deciziile investiționale în dezvoltarea resurselor umane. De asemenea, impactul științific al acestei etape constă în identificarea și calcularea mai multor indicatori ce reflectă cheltuielile aferente politicilor pieței muncii, fapt ce ar putea conduce la o mai bună administrarea a resurselor financiare alocate acestui domeniu, prin justificarea impactului economic și social.

Impactul economic și social al proiectului este determinat de faptul că oferă un tablou general asupra cunoașterii reale a situației pieței muncii, din perspectiva angajatorilor, în special asupra calității forței de muncă. De asemenea, a fost evaluat nivelul de competențe al forței de muncă încadrate pe piața muncii, din perspectiva angajatorilor, adică a cererii forței de muncă, fapt ce va permite orientarea anumitor măsuri pentru îmbunătățirea nivelului de competențe solicitat de angajatori. Urmare a cercetării sociologice, am reușit să identificăm unele opțiuni strategice ce ar putea fi implementate la nivel național și anume:

- elaborarea unor politici guvernamentale pentru menținerea forței de muncă în țară și stoparea emigrării acesteia;
- reducerea fluxului forței de muncă tinere peste hotare;
- asigurarea stabilității politice și economice din țară pentru a stopa emigrarea forței de muncă peste hotare;
- crearea condițiilor pentru atragerea moldovenilor migranți;
- studii up-to date și orientate spre necesitățile companiilor;
- schimbarea curriculum-ului în universități prin implicarea angajatorilor de top;
- acordarea subvențiilor de stat pentru salarizarea specialiștilor cu pregătire insuficientă pe perioada adaptării acestora la locul de muncă;
- susținerea micului business în vederea creării de noi locuri de muncă;

Așadar, prin calcularea mai multor indicatori ai ocupării forței de muncă care au arătat anumite tendințe de manifestare pe piața muncii, vor putea fi redimensionate politicile și măsurile promovate de instituțiile guvernamentale pentru a spori gradul de ocupare și combatere a excluziunii sociale a persoanelor cu nivele inferioare de calificare, precum și a persoanelor aflate în grupul de risc care necesită mai multă susținere pe piața muncii pentru a evita șomajul de lungă durată și, respectiv, excluderea totală a acestora de pe piața muncii..

7. Infrastructura de cercetare utilizată în cadrul proiectului

Activitatea de cercetare în cadrul proiectului este realizată în mai multe spații: Departamentul „Resurse Umane, Afaceri Publice și Comunicare” (biroul 609, corpul A), Centrul de Cercetări „Dezvoltarea Durabilă a Resurselor Umane” (biroul 606, corpul A), departamentul „Teorie și Politici Economice (biroul 804) și departamentul „Statistică și Econometrie (biroul 508, corpul B), Serviciul „Marketing, Parteneriate și Carieră. Subdiviziunile în cauză sunt echipate cu 8 computere, 8 imprimante și un Xerox. În afară de aceasta, membrii proiectului beneficiază de sălile de lectură și tezaurul bibliografic, în procesul de documentare în cadrul proiectului. În procesul de organizare a manifestărilor științifice în cadrul proiectului, sunt utilizate sălile adecvate, echipate cu tehnica necesară pentru desfășurarea unor astfel de manifestări.

8. Colaborare la nivel național în cadrul implementării proiectului

Pe durata desfășurării activităților, membrii proiectului au colaborat cu următoarele instituții:

1. **Ministerul Muncii și Protecției Sociale.** Au fost purtate discuții cu privire la politicile de ocupare a forței de muncă prevăzute în Strategia Națională pentru ocuparea forței de Muncă pentru anii 2017-2021, precum și perspectivele ocupării forței de muncă în Republica Moldova pentru perioada 2022-2026.
2. **Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă.** Au fost analizate perspectivele implementării politicilor de ocupare a forței de muncă în Republica Moldova, problemele și dificultățile implementării acestora de subdiviziunile teritoriale. De asemenea, au fost evaluate problemele implementării măsurilor și politicilor pe piața muncii în perioada COVID-19. La fel, a existat o colaborare intensă în procesul de aplicare a chestionarului pentru angajatori, prin expertizarea acestuia pentru a fi cât mai util în procesul de prelucrare și validare a rezultatelor.
3. **Ministerul Educației și Cercetării.** Au avut loc discuții în ceea ce privește politicile educaționale pe parcursul întregii vieți și rolul acestora în menținerea unui nivel înalt de ocupare a forței de muncă în Republica Moldova. De asemenea, atragerea angajatorilor în procesul de formare profesională continuă, în special a organizațiilor care dispun de infrastructura necesară pentru desfășurarea unor astfel de activități.
4. **Camera de Comerț și Industrie.** Au avut loc discuții asupra modului de implementare a chestionarului în cazul cercetării sociologice, precum și eventualele riscuri ce ar pune în dificultate colectarea datelor.
5. **Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova.** Discuțiile purtate s-au axat asupra riscurilor la care au fost expuse diferite categorii de forță de muncă pe durata crizei pandemice, precum și soluții în vederea susținerii acestora prin reintegrarea pe piața muncii a persoanelor care și-au pierdut locul de muncă.
6. **Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova.** Au fost discutate problemele cu care se confruntă agenții economici în ceea ce privește asigurarea cu forța

de muncă necesară, calitatea forței de muncă, precum și problemele cu care s-au confruntat pe durata crizei pandemice, în ceea ce privește organizarea muncii în cadrul organizațiilor.

7. **Biroul Național de Statistică.** Colaborarea a constat în discutarea asupra metodologiei statistice privind ocuparea forței de muncă în Republica Moldova. Luând în considerație modificarea făcută de BNS asupra metodologiei de calcul a indicatorilor, pune în dificultate realizarea unor comparații în timp a indicatorilor aferenți pieței muncii. De asemenea, a fost solicitată baza de date a agenților economici pentru a determina baza de sondaj și eșantionul aplicat în cercetarea sociologică.
8. **Biroul Internațional al Muncii (Chișinău).** S-au purtat discuții asupra proiectelor pe care le promovează și realizează Organizația Internațională a Muncii privind forța de muncă în Republica Moldova care să contribuie la sporirea procesului de incluziune a categoriilor de persoane, considerate mai vulnerabile pe piața muncii. De asemenea, s-a discutat asupra eficacității proiectelor implementate, prin susținerea financiară a diferitor categorii de persoane.
9. **Biroul Migrațiune și Azil.** Au fost discutate probleme legate de migrația forței de muncă, în special imigrarea acestora în Republica Moldova. Au fost discutate scopul și tendințele de imigrare a persoanelor străine în Republica Moldova și care sunt țările de origine ale acestora.

9. Colaborare la nivel internațional în cadrul implementării proiectului

Pe durata desfășurării activităților, membrii proiectului au colaborat cu următoarele instituții:

1. **Institutul Național de Cercetări Economice „Costin C. Kirițescu” al Academiei Române.** Au fost purtate discuții cu mai mulți cercetători privind situația pieței muncii din Republica Moldova și România, problemele care se confruntă pe piața muncii, eventualele soluții pentru acoperirea deficitului de forță de muncă care se înregistrează în ambele țări etc. De asemenea, s-a cooperat prin elaborarea de lucrări comune pentru participări la conferințe științifice aferente domeniului de cercetare.
2. **Fundația Europeană pentru Formare.** Au fost discutate problemele ocupării forței de muncă din Republica Moldova și eventualele proiecte ce ar putea fi susținute din punct de vedere financiar din partea Fundației Europene pentru Formare. De asemenea, s-a discutat despre necesitatea susținerii cercetării și posibilitatea unei cooperări mai eficiente între instituțiile guvernamentale și cele de cercetare din Republica Moldova.
3. **Academia de Studii Economice, București, România.** Participarea într-un studiu de documentare, precum și colaborarea cu cercetători din cadrul instituției respective pe dimensiunile muncii și a pieței muncii. Participarea D-lui Grigore Piroșca la Masa Rotundă cu tematica „Impactul economiei sociale asupra dezvoltării” în care s-a discutat despre dimensiunea de gen pe piața muncii.
4. **Universitatea „Constantin Brâncuși” Târgu Jiu, România.** Colaborarea cu universitatea în cauză a constat în participarea membrilor proiectelor în cadrul a două conferințe științifice internaționale pe care le-a organizat în anul 2021. Prima conferință a avut loc în perioada 27-28 mai. Iar cea de-a doua – 9-10 decembrie. La conferința din 27-28 mai au participat 2 membri ai proiectului, iar la cea desfășurată în 10-11 decembrie – 5 membri ai proiectului.

5. **Universitatea de Vest din Timișoara.** Colaborarea a constat în elaborarea unei lucrări comune în vederea participării la o Conferință Științifică, fapt ce s-a realizat în aprilie 2022.
6. **Universitatea „Al. I. Cuza din Iași, România.** Au avut loc cooperări asupra problematicii pieței muncii, inclusiv a aplicării metodelor statistice în evaluarea aspectelor pieței muncii, fapt ce a condus la elaborarea unor lucrări pentru participare la conferințe și publicarea ulterioară a acestora.
7. **Universitatea Babeș Bolyai, Cluj, România.** Participarea cercetătorilor din instituția dată la Masa Rotundă cu tematica „Impactul economiei sociale asupra dezvoltării” în care s-a discutat despre impactul migrației forței de muncă asupra copiilor familiilor acestora și consecințele social-economice.

10. Dificultățile în realizarea proiectului

O problemă cu care se confruntă membrii proiectului de cercetare ține de analiza în timp a proceselor ce caracterizează piața muncii și ocuparea forței de muncă, ca urmare a schimbării metodologiei statistice de către Biroul Național de Statistică, în anul 2018. Astfel, în seriile statistice apar întreruperi de date. Ultima serie de date statistice începe cu anul 2019 și nu poate fi comparată cu seriile anterioare. De aceea, mulți indicatori sunt calculați pentru ultimii 2 ani și nu pot fi comparați cu aceiași indicatori din perioada anterioară. De asemenea, aceasta nu permite efectuarea unor analize mai complexe, deoarece nu pot fi aplicate serii statistice de durate mari de timp, urmare a schimbării metodologiei.

O altă problemă în realizarea obiectivelor cercetării la această etapă a fost legată de reticența angajatorilor. Mulți angajatori nu doresc să participe în cercetări sociologice, ceea ce face mult mai dificil atingerea obiectivelor cercetării. Timpul consumat pentru realizarea cercetării sociologice a fost cu mult mai mare față de ceea ce planificasem inițial. Lipsa dorinței de participare a agenților economici în astfel de cercetări, din motive obiective sau subiective, poate să nu conducă la atingerea obiectivelor preconizate. Atât timp cât nu există o apropiere dintre mediul de afaceri și cel academic, cercetătorii vor continua să se confrunte cu probleme în atingerea obiectivelor. Mai bine de 40% din angajatorii identificați pentru a participa la cercetarea sociologică nu au dat curs solicitării noastre.

O dificultate în realizarea proiectului de cercetare se referă la procesul de organizare a finanțării activităților. Procedura actuală creează un mare disconfort și este consumatoare de timp, deoarece pentru orice acțiune întreprinsă trebuie solicitată finanțarea de la Agenția Națională pentru Cercetare și Dezvoltare. De asemenea, începerea finanțării cu întârziere (prima finanțare în proiect este recepționată abia la sfârșitul lunii martie), în fiecare an financiar, face ca în primele trei luni ale anului, membrii proiectului să nu poată participa la conferințe sau să publice materiale în diferite reviste de specialitate, din cauza lipsei resurselor financiare.

O altă dificultate de ordin financiar este determinată de faptul că pe măsura creșterii de la an la an a valorii de referință pentru calcularea salariului membrilor proiectului, în condițiile în care valoarea contractului rămâne aceeași, se reduc oportunitățile de participare și publicare din partea membrilor proiectului, deoarece ponderea fondului de salarizare în totalul cheltuielilor crește de la an la an.

În vederea realizării obiectivelor proiectului, coordonatorul realizează o multitudine de alte activități, altele decât cele științifice pentru care este remunerat. În același timp, activitățile de

ordin organizatoric, logistic, precum și cele ce țin de raportările anuale ce trebuie efectuate, elaborarea bugetului anual al proiectului, întocmirea planului de acțiuni sunt consumatoare de timp și neremunerate.

11. Diseminarea rezultatelor obținute în proiect în formă de prezentări la foruri științifice (comunicări, postere – pentru cazurile când nu au fost publicate în materialele conferințelor, reflectate în p. 6)

➤ Manifestări științifice internaționale organizate în străinătate

1. Bîrcă Alic. Prof. univ. dr. hab. Constraints and opportunities in shaping the future. New approaches to economics and policy making. ESPERA 2022. The 9th International Conference. NIER Romanian Academy, 24-25 november 2022. Titlul comunicării: Determinants of organizations' decisions regarding investments in human resource development
2. Bîrcă Alic. Prof. univ. dr. hab. Constraints and opportunities in shaping the future. New approaches to economics and policy making. ESPERA 2022. The 9th International Conference. NIER Romanian Academy, 24-25 november 2022. Titlul comunicării: Resourcing employee strategies on the poor labour market

➤ Manifestări științifice naționale

1. Vaculovschi Dorin. Conf. univ. dr. Impactul economiei sociale asupra dezvoltării. Masă Rotundă. Academia de Studii Economice a Moldovei, 24 septembrie 2022. Titlul comunicării: „Conținutul muncii și provocările societății”.
2. Sainsus Valeriu.. Conf. univ. dr. Impactul Impactul economiei sociale asupra dezvoltării. Masă Rotundă. Academia de Studii Economice a Moldovei, 24 septembrie 2022. Titlul comunicării: „Efectele migrației asupra conținutului forței de muncă”.
3. Bîrcă Alic. Prof. univ. dr. hab. Politici active pe piața muncii: realități, provocări și perspective pentru Republica Moldova, ASEM, 26 octombrie 2022. Titlul comunicării: Politicile active pe piața muncii prin prisma angajatorilor
4. Barbăneagră Oxana. Conf. univ. dr. Politici active pe piața muncii: realități, provocări și perspective pentru Republica Moldova. Masă Rotundă. Academia de Studii Economice a Moldovei, 24 septembrie 2022. Titlul comunicării: Dimensiunea cantitativă a resurselor umane pe piața muncii din Republica Moldova.
5. Vaculovschi Dorin. Conf. univ. dr. Politici active pe piața muncii: realități, provocări și perspective pentru Republica Moldova. Masă Rotundă. Academia de Studii Economice a Moldovei, 24 septembrie 2022. Titlul comunicării: Atractivitatea salariului pe piața muncii din Republica Moldova.
6. Abramihin Cezara. Conf. univ. dr. Politici active pe piața muncii: realități, provocări și perspective pentru Republica Moldova. Masă Rotundă. Academia de Studii Economice a Moldovei, 24 septembrie 2022. Titlul comunicării: Aspecte calitative ale forței de muncă din Republica Moldova
7. Verejan Oleg. Conf. univ. dr. Politici active pe piața muncii: realități, provocări și perspective pentru Republica Moldova. Masă Rotundă. Academia de Studii Economice a Moldovei, 24 septembrie 2022. Titlul comunicării: Demersul metodologic al cercetării pieței muncii.
8. Barbăneagră Oxana, Conf. Univ. dr. Implicarea în cadrul programului de dezvoltare inclusivă a politicilor de tineret în domeniul ghidării pe piața muncii ”Policy Lab” - <https://ase.md/policy-lab-puntea-de-la-studii-la-piata-muncii/>

12. **Aprecierea și recunoașterea rezultatelor obținute în proiect (premiu, medalii, titluri, alte aprecieri).**

13. **Promovarea rezultatelor cercetărilor obținute în proiect în mass-media**

➤ Emisiuni radio/TV de popularizare a științei

1. Valeriu Sainsus. Jurnal TV, Populatia-republicii-moldova-imbatraneste-intr-un-ritm-accelerat <https://www.jurnaltv.md/news/553278b01d4678be/populatia-republicii-moldova-imbatraneste-intr-un-ritm-accelerat.html?fbclid=IwAR1Tc8wue07ZfjSAU5LqAk5171d67EYe0Emd9JbOA5Prx8OKTucbSEjIK6M>
2. Valeriu Sainsus. Radio Chișinău <https://radiochisinau.md/valeriu-sainsus-r-moldova-a-pierdut-din-genofondul-sau-demografic-inca-in-anii-90-raman-foarte-rezervat-ca-vom-avea-valuri-de-migranti-reintorsi-in-republica---163898.html?fbclid=IwAR0n0mou8ob6ulJDE2L3cKBMV5q17ELwrRVi1nUYZohtei6JOBNM-7dN9rk>
3. Valeriu Sainsus Vocea Basarabiei Puncte de reflecție 18 07 2022 [https://l.facebook.com/l.php?u=https%3A%2F%2Fvoceabasrabiei.md%2Femisiuni-radio%2Fitem%2F21543-puncte-de-reflectie-18-07-2022-invitat-valeriu-sainsus%3Ffbclid%3DIwAR25wnEJ1sbdVnPUH9XzZEIofCNC9eStt49EiCJcsK4tGrCQq3kxnlzC&h=AT0mbp_SBeHLch67iYDxH3BqBw7wsD0XNUkK4qP_nh1vh5vJtrGgwhdq7v8qecv3P_4VZ6c0rmpXFq0qJs3wwMb49sWx_1MPPAEUGMTRbLUUYaBFsNahbPgrmWhnGCrk2e5&_tn_=H-R&c\[0\]=AT0XVSSL3xySgLM8PPvxUkZLMK6eGNA6QGANwrntLozjyuqi6r7Eih_bAkHywf2mhggyfuAE9TB6-vITz_UC2PSogVDtqXWxDxkYkRTzkt877E57YC0JSGlfSv2wqFI8gmHL8Ov7LFewGfduVI15E1T1RSTbwxCsUsmiK18g0gEiLUqbGJPocea](https://l.facebook.com/l.php?u=https%3A%2F%2Fvoceabasrabiei.md%2Femisiuni-radio%2Fitem%2F21543-puncte-de-reflectie-18-07-2022-invitat-valeriu-sainsus%3Ffbclid%3DIwAR25wnEJ1sbdVnPUH9XzZEIofCNC9eStt49EiCJcsK4tGrCQq3kxnlzC&h=AT0mbp_SBeHLch67iYDxH3BqBw7wsD0XNUkK4qP_nh1vh5vJtrGgwhdq7v8qecv3P_4VZ6c0rmpXFq0qJs3wwMb49sWx_1MPPAEUGMTRbLUUYaBFsNahbPgrmWhnGCrk2e5&_tn_=H-R&c[0]=AT0XVSSL3xySgLM8PPvxUkZLMK6eGNA6QGANwrntLozjyuqi6r7Eih_bAkHywf2mhggyfuAE9TB6-vITz_UC2PSogVDtqXWxDxkYkRTzkt877E57YC0JSGlfSv2wqFI8gmHL8Ov7LFewGfduVI15E1T1RSTbwxCsUsmiK18g0gEiLUqbGJPocea)
4. Valeriu Sainsus. TRM. Declinul demografic continuă. <https://trm.md/ro/social/declinul-demografic-continua>
5. Valeriu Sainsus. Interviu: <https://cesafiu.eu/interviu-forta-de-munca-vom-mai-avea-dar-scumpa-si-neproductiva/?fbclid=IwAR0dYbHr9P8lCqoJoUU55IYR3-C2keJ3IHI24V71rjsEN5FLEqIo5isBFo>
6. Dorin Vaculovschi. Previziuni în domeniul social pentru anul 2022 ... - ZDG.md <https://www.zdg.md> › stiri › p...

14. **Teze de doctorat / postdoctorat susținute și confirmate în anul 2021 de membrii echipei proiectului**

15. **Materializarea rezultatelor obținute în proiect**

16. **Informație suplimentară referitor la activitățile membrilor echipei în anul 2021**

Membri/președinte al comitetului organizatoric/științific, al comisiilor, consiliilor științifice de susținere a tezelor

1. Bîrcă Alic. Consiliul de Susținere Publică a tezei de doctor. ASEM. Membru.
2. Bîrcă Alic. Seminarul Științific ad-hoc pentru susținerea tezei de doctor habilitat. Președinte.

3. Bîrcă Alic. Conferința Științifică Internațională ECOTREND 2022. Universitatea „Constantin Brâncuși” Târgu Jiu, România. Membru al Comitetului științific.
4. Bîrcă Alic. Conferința Științifică Internațională ISSD 2022. Universitatea „Constantin Brâncuși” Târgu Jiu, România. Membru al Comitetului organizatoric.
5. Vaculovschi Dorin. Conferința Științifică Internațională ISSD 2022. Universitatea „Constantin Brâncuși” Târgu Jiu, România. Membru al Comitetului științific.
6. Bîrcă Alic. Masa Rotundă ”Politici active pe piața muncii: realități, provocări și perspective pentru Republica Moldova”, 26 octombrie 2022. Membru al comitetului organizatoric.
7. Vaculovschi Dorin. Masa Rotundă ”Politici active pe piața muncii: realități, provocări și perspective pentru Republica Moldova”, 26 octombrie 2022. Membru al comitetului organizatoric.
8. Sainsus Valeriu. Masa Rotundă ”Politici active pe piața muncii: realități, provocări și perspective pentru Republica Moldova”, 26 octombrie 2022. Membru al comitetului organizatoric.
9. Șarai Natalia. Masa Rotundă ”Politici active pe piața muncii: realități, provocări și perspective pentru Republica Moldova”, 26 octombrie 2022. Membru al comitetului organizatoric.
10. Abramihin Cezara. Masa Rotundă ”Politici active pe piața muncii: realități, provocări și perspective pentru Republica Moldova”, 26 octombrie 2022. Membru al comitetului organizatoric.
11. Barbăneagră, Oxana. Masa Rotundă ”Politici active pe piața muncii: realități, provocări și perspective pentru Republica Moldova”, 26 octombrie 2022. Membru al comitetului organizatoric.
12. Matveiciuc Igor. Masa Rotundă ”Politici active pe piața muncii: realități, provocări și perspective pentru Republica Moldova”, 26 octombrie 2022. Membru al comitetului organizatoric.
13. Verejan Oleg. Masa Rotundă ”Politici active pe piața muncii: realități, provocări și perspective pentru Republica Moldova”, 26 octombrie 2022. Membru al comitetului organizatoric.
14. Vaculovschi Dorin. Masa Rotundă. Impactul economiei sociale asupra dezvoltării.. Academia de Studii Economice a Moldovei, 24 septembrie 2022. Președinte al comitetului organizatoric.
15. Abramihin Cezara. Masa Rotundă. Impactul economiei sociale asupra dezvoltării.. Academia de Studii Economice a Moldovei, 24 septembrie 2022. Membru al comitetului organizatoric.

Redactor / membru al colegiilor de redacție al revistelor naționale / internaționale

1. Bîrcă Alic. Revista Economics and Law, Harkiv, Ukraine. Membru.
2. Bîrcă Alic. Revista Экономика труда, Sankt Petersburg, Federația Rusă.

17. Rezumatul activității și a rezultatelor obținute în proiect

Piața muncii din Republica Moldova, fiind una în proces de dezvoltare, a fost marcată în ultimii 30 de ani de mai multe perturbații economice, fără a cunoaște o anumită stabilitate și echilibru. De la un surplus de forță de muncă, înregistrat în primii ani de independență ai Republicii Moldova, piața muncii a devenit una deficitară în ultimii ani, fapt ce creează anumite impedimente în asigurarea progresului economic. Criza pandemică Covid-19 și criza energetică care a cuprins

majoritatea țărilor europene. Cu toate acestea, pe piața muncii din Republica Moldova se resimte un deficit sporit de forță de muncă pentru toate categoriile de posturi.

Criza pandemică Covid-19 a avut efecte negative asupra forței de muncă. Unele acțiuni ale organizațiilor au avut impact mai mare sau mai mic asupra activității profesionale a angajaților, precum și asupra confortului social al acestora. Majoritatea organizațiilor afectate de criza pandemică Covid-19 și-au schimbat modalitatea de organizare a muncii, angajații desfășurându-și activitatea profesională la distanță.

Asigurarea organizațiilor cu resursele umane necesare se poate realiza prin diversificarea metodelor de organizare a muncii. În unele situații, dificultatea atragerii resurselor umane în cadrul organizației poate fi determinată de lipsă de flexibilitate din partea acesteia, în ceea ce privește organizarea muncii. În condițiile actuale, un program standard de muncă este acceptat mai greu de unele categorii de forță de muncă, mai ales când au de împărțit responsabilitățile între viața profesională și cea familială. Din această perspectivă, flexibilitatea în organizarea muncii are implicații benefice pentru angajați, fapt pentru care organizațiile trebuie să ia în considerație acest aspect. Implementarea unor sau altor forme de flexibilizare a muncii pot conduce indirect la sporirea nivelului de ocupare a forței de muncă, mai ales dacă unele categorii de persoane nu acceptă un program standard de muncă din cauza diverselor probleme de ordin familial sau personal. Deficitul sporit de forță de muncă înregistrat în Republica Moldova determină angajatorii să implementeze diverse forme de organizare a muncii doar pentru a acoperi necesitățile de resurse umane.

Calitatea resurselor umane are un rol esențial pe piața muncii care contribuie în mod direct la asigurarea unui nivel înalt de ocupare. În acest context, nivelul calității resurselor umane, exprimat prin profesionalismul acestora, depinde de mai mulți actori: instituțiile guvernamentale, instituțiile de învățământ, organizații profesionale, companiile și, nu în ultimul rând, de fiecare persoană în parte. Pentru ca forța de muncă să se mențină activă pe piața muncii, este necesar ca aceasta să dezvolte multiple competențe profesionale care să-i asigure siguranța unui loc de muncă. Pe de altă parte, organizațiile pentru a face față concurenței sunt „obligate” să investească în proprii angajați pentru îmbunătățirea competențelor lor profesionale astfel încât aceștia să realizeze mult mai bine sarcinile de muncă și să facă față noilor provocări la care este expusă organizația.

Politicile pe piața muncii implică anumite costuri suportate de orice țară care dorește să susțină persoanele aflate în dificultate, urmare a pierderii locului de muncă. Volumul resurselor financiare alocate în acest scop diferă de la o țară la alta, în funcție de nivelul de dezvoltare al acesteia, precum și de spectrul politicilor active implementate pe piața muncii. Astfel, cu cât țara este mai dezvoltată, cu atât volumul resurselor financiare alocate este mai mare.

Luând în considerație cele menționate mai sus, dar și pentru a realiza obiectivele planificate în această etapă a proiectului, eforturile echipei de cercetare au fost canalizate spre: evaluarea cantitativă și calitativă a forței de muncă, analiza formelor de flexibilizare a muncii, ca element al flexicurității muncii, cu implicații directe asupra ocupării forței de muncă, precum și analiza cheltuielilor aferente politicilor active ale pieței muncii. Rezultatele obținute de membrii echipei de cercetare au fost discutate în cadrul unei Mese Rotunde, organizată în cadrul proiectului, precum și la alte reuniuni științifice organizate în Republica Moldova și peste hotare. De asemenea, rezultatele cercetării au fost materializate în 24 de publicații, dintre care 8 lucrări au fost publicate

în reviste indexate în Baze de Date Internaționale, iar 16 lucrări - în volumele unor Conferințe Științifice Internaționale, desfășurate atât în țară, cât și peste hotare.

The labor market in the Republic of Moldova, being in the process of development, has been marked in the last 30 years by several economic disturbances, without knowing a certain stability and balance. From a surplus of labor force, registered in the first years of independence of the Republic of Moldova, the labor market has become deficient in recent years, a fact that creates certain impediments in ensuring economic progress. The Covid-19 pandemic crisis and the energy crisis that has affected most European countries. However, on the labor market of the Republic of Moldova, there is an increased shortage of labor for all categories of positions.

The Covid-19 pandemic crisis has had negative effects on the workforce. Some actions of the organizations had a greater or lesser impact on the professional activity of the employees, as well as on their social comfort. Most of the organizations affected by the Covid-19 pandemic crisis have changed their way of organizing work, with employees carrying out their professional activity remotely.

Providing organizations with the necessary human resources can be achieved by diversifying work organization methods. In some situations, the difficulty of attracting human resources within the organization can be determined by a lack of flexibility on its part, in terms of work organization. In today's conditions, a standard work schedule is more difficult for some workforce categories to accept, especially when they have to share responsibilities between work and family life. From this perspective, flexibility in work organization has beneficial implications for employees, which is why organizations have to take this aspect into consideration. The implementation of some or other forms of work flexibility can indirectly lead to an increase of employment, especially if some categories of people do not accept a standard work schedule due to various family or personal problems. The increased labor force shortage registered in the Republic of Moldova causes employers to implement various forms of work organization just to cover the needs of human resources.

The quality of human resources has an essential role in the labor market that directly contributes to ensuring a high level of employment. In this context, the level of quality of human resources, expressed through their professionalism, depends on several actors: governmental institutions, educational institutions, professional organizations, companies and, last but not least, on each individual. In order for the labor force to remain active on the labor market, it is necessary for it to develop multiple professional skills that ensure job security. On the other hand, organizations in order to face the competition are "obliged" to invest in their own employees to improve their professional skills so that they can perform their work tasks much better and face the new challenges to which the organization is exposed.

Labor market policies involve certain costs borne by any country that wants to support people in difficulty due to job loss. Financial resources allocated for this purpose differs from one country to another, depending on its level of development, as well as the spectrum of active policies implemented on the labor market. Thus, the more developed the country, the greater the allocated financial resources will be.

Taking into account the above, but also to achieve the objectives planned at this stage of the project, the research team's efforts were focused on: the quantitative and qualitative evaluation of the workforce, the analysis of work flexibility forms, as an element of work flexicurity, with direct implications on employment, as well as the analysis of expenditures related to active labor market

policies.. Results achieved by project members were discussed in a Round Table, organized within the project, as well as in other scientific meetings organized in the Republic of Moldova and abroad. Also, the research results were materialized in 24 publications, of which 8 papers were published in journals indexed in International Databases, and 16 papers - in the volumes of International Scientific Conferences, held both in the country and abroad.

18. Recomandări, propuneri

1. Identificarea unui mecanism de finanțare pe parcursul anului (trimestrială sau semestrială) a proiectelor, pornind de la valoarea acestora, fapt ce ar permite conducătorilor de proiecte canalizarea efortului pe activitatea de cercetare.
2. Luând în considerație faptul că anual se modifică valoarea de referință pentru calcularea salariului ar fi binevenită creșterea anuală a valorii financiare a proiectului de cercetare corespunzător măririi fondului de salarizare.
3. Identificarea unor acțiuni normative sau legale care ar conduce la o cooperare mai strânsă între mediul academic și cel de afaceri pe dimensiunea cercetării.

Conducătorul de proiect _____ / **Bîrcă Alic**

Data: _____

LS

**Lista lucrărilor științifice, științifico-metodice și didactice
publicate în anul 2022 în cadrul proiectului din Programul de Stat
„Dezvoltarea politicilor pe piața muncii în vederea sporirii ocupării forței de muncă”**

4. Articole în reviste științifice

4.2. în alte reviste din străinătate recunoscute

1. Bîrcă Alic. Investments in human resource development – a crowing concern for organizations. În: Revista de Management Comparat Internațional, Bucharest, Romania, 2022, no.1. p. 21- 36. 0,75 c. a. ISSN 1582-3458. Disponibil la: <https://www.rmci.ase.ro/no23vol1/02.pdf>
2. Bîrcă Alic. Professional competencies development on the labor market in the European Union: organizational involvement. În: Annals of the „Constantin Brâncuși” University of Târgu Jiu. Economy Series. Târgu Jiu, România, 2022, No. 1, p. 42-51. 0, 75 c. a. ISSN 2344-3685. Disponibil la: <https://www.utgjiu.ro/revista/?page=curent&nr=2022-01>
3. Bîrcă Alic, Cunicica Eduard. Talent management policies in organizations – a requirement to ensure the competitiveness of the labor market. În: Annals of the „Constantin Brâncuși” University of Târgu Jiu. Economy Series. Târgu Jiu, România, 2022, No. 1, p. 165-171. 0,6 c. a. ISSN 2344-3685. Disponibil la: <https://www.utgjiu.ro/revista/?page=curent&nr=2022-01>
4. Bîrcă Alic. Could the NEET group ensure an increase in employment in the Republic of Moldova? În: Annals of the „Constantin Brâncuși” University of Târgu Jiu. Economy Series. Târgu Jiu, România, 2022, No. 4, p. 58-67. 0,81 c. a. ISSN 2344-3685. Disponibil la: https://www.utgjiu.ro/revista/ec/pdf/2022-04/06_Birca.pdf
5. Vaculovschi Dorin. Dogaru Raisa. The situation of returned migrant workers in Republic of Moldova. În: Annals of the „Constantin Brâncuși” University of Târgu Jiu. Economy Series. Târgu Jiu, România, 2022, No. 1, p. 221-228. 0, 60 c. a. ISSN 2344-3685. Disponibil la: <https://www.utgjiu.ro/revista/?page=curent&nr=2022-01>
6. Abramihin Cezara, Șarai Natalia. Professional and transversal skills and lifelong learning systems in the context od social challenges. În: Annals of the „Constantin Brâncuși” University of Târgu Jiu. Economy Series. Târgu Jiu, România, 2022, No. 1, p. 75-82. 0, 6 c. a. ISSN 2344-3685. Disponibil la: <https://www.utgjiu.ro/revista/?page=curent&nr=2022-01>
7. Barbăneagră Oxana. Flexibility and security of the labour market in a pandemic context. În: Annals of the „Constantin Brâncuși” University of Târgu Jiu. Economy Series. Târgu Jiu, România, 2022, No. 1, p. 127-138. 0, 8 c. a. ISSN 2344-3685. Disponibil la: <https://www.utgjiu.ro/revista/?page=curent&nr=2022-01>
8. Matveiciuc Igor. The relevance of organizational culture on human resource development: a theoreticl-conceptual approach. În: Annals of the „Constantin Brâncuși” University of Târgu Jiu. Economy Series. Târgu Jiu, România, 2022, No. 1, p. 235-242. 0, 5 c. a. ISSN 2344-3685. Disponibil la: <https://www.utgjiu.ro/revista/?page=curent&nr=2022-01>

5. Articole în culegeri științifice naționale/internaționale

5.2 culegeri de lucrări științifice editate în Republica Moldova

9. Bîrcă Alic. Noile forme de angajare – premisă pentru sporirea ocupării forței de muncă. În: „Competitiveness and innovation in the knowledge economy.” Conferința științifică

internațională din 23 – 24 septembrie 2022. Culegere de articole selective. Chișinău: ASEM, 2022., 0,75 c. a. ISBN 978-9975-155-64-9 (PDF). (În ediție).

10. Abramihin Cezara. Piața muncii prin prisma competitivității. În: “Competitiveness and innovation in the knowledge economy”. Culegere de articole selective. Conferința științifică internațională din 23-24 septembrie 2022. Chișinău : ASEM, 2022. (În ediție).
11. Vaculovschi Dorin, Elena Vaculovschi, *Correspondence of national legislation with ilo/eu standards regarding non-discrimination and gender equality at work in Annual International Scientific Conference “Competitiveness and Innovation in the Knowledge Economy”*, ASEM, September 23-24, 2022, Conference Proceeding (În ediție).

6. Articole în materiale ale conferințelor științifice

6.1. în lucrările conferințelor științifice internaționale (peste hotare)

12. Bîrcă Alic, Cunicica Eduard. Development of talent management policies on the labour market in the Republic of Moldova. În: ECOTREND 2021 „Sustainable Economies and Digitalization: opportunities and challenges in the pandemic era”. Proceedings of the International Scientific Conference 10-11 December 2021. XVIII-th Edition. Târgu Jiu, Gorj, Romania: „Academica Brâncuși” Publisher. 2021. p. 14-18, 0,35 c. a.
13. Vaculovschi Dorin, Dogaru Raisa, Return migration from the republic of moldova. Situation of returned migrant workers. În: ECOTREND 2021 „Sustainable Economies and Digitalization: opportunities and challenges in the pandemic era”. Proceedings of the International Scientific Conference 10-11 December 2021. XVIII-th Edition. Târgu Jiu, Gorj, Romania: „Academica Brâncuși” Publisher. 2021 p. 191-194, 0,3 c. a. ISSN 2248-0889, ISSN-L 2248-0889,
14. Bîrcă Alic. NEET Group – a source of employment growth. În: Proceedings of the international scientific conference „Information society and sustainable development”, ISSD 2022, IX-th Edition, May 27-28, 2022. Târgu Jiu, Gorj, Romania: Academica Brancusi Publishing House, 2022. p. 297-301. 0,35 c. a. ISBN 978-973-144-889-3.
15. Sainsus Valeriu. Demographic structural changes in the labour force in Moldova – increasing the pressure of demographic differences on the labour market. În: Proceedings of the international scientific conference „Information society and sustainable development”, ISSD 2022, IX-th Edition, May 27-28, 2022. Târgu Jiu, Gorj, Romania: Academica Brancusi Publishing House, 2022. p. 309-313. 0,35 c. a. ISBN 978-973-144-889-3.
16. Vaculovschi Dorin, Atractivitatea salariului pe piața muncii din Republica Moldova, În: ECOTREND 2022 „Sustainable Economies and Digitalization: opportunities and challenges in the pandemic era”. Proceedings of the International Scientific Conference 9-10 December 2022. XIX-th Edition. Târgu Jiu, Gorj, Romania: „Academica Brâncuși” Publisher. 2022., 0,35 c. a. (În ediție).
17. Barbăneagră Oxana. The impact of dual education on the labour market. În: ECOTREND 2022 „Sustainable Economies and Digitalization: opportunities and challenges in the pandemic era”. Proceedings of the International Scientific Conference 9-10 December 2022. XIX-th Edition. Târgu Jiu, Gorj, Romania: „Academica Brâncuși” Publisher. 2022., 0,35 c. a. (În ediție).
18. Bîrcă Alic. Active labour market policies in the Republic of Moldova. În: ECOTREND 2022 „Sustainable Economies and Digitalization: opportunities and challenges in the pandemic

era”. Proceedings of the International Scientific Conference 9-10 December 2022. XIX-th Edition. Târgu Jiu, Gorj, Romania: „Academica Brâncuși” Publisher. 2022., 0,35 c. a. (În ediție).

6.2. în lucrările conferințelor științifice internaționale (Republica Moldova)

19. Bîrcă Alic. Evaluarea formelor de flexibilizare a muncii în organizațiile din Republica Moldova. În: Economic growth in the conditions of globalization”. Conferința Internațională Științifico – Practică din 12-13 octombrie 2022. Ed. a XVI-a. Chișinău: INCE, 2022. p.. 0,6 c. a. ISBN 978-9975-3463-3-7. (În ediție)
20. Bîrcă Alic. Analiza comparativă a formelor de flexibilizare a muncii la nivel organizațional. În: Modern paradigms in the development of the national and world economy. International Scientific Conference. October 28-29, 2022. Chișinău: Universitatea de Stat din Moldova, 2022.. 0,65 c. a. ISBN 978-9975-152-70-9. (În ediție).
21. Matveiciuc Igor. Instruirea profesională formalizată a personalului din instituțiile publice din Republica Moldova. În: Modern paradigms in the development of the national and world economy. International Scientific Conference. October 28-29, 2022. Chișinău: Universitatea de Stat din Moldova, 2022.. 0, 5 c. a. ISBN 978-9975-152-70-9. (În ediție).
22. Abramihin Cezara. Competențe esențiale pentru asigurarea competitivității pe piața muncii în condițiile schimbărilor secolului XXI. În: Teoria și practica administrării publice. Culegere de articole științifice. Conferința științifico-practică internațională din 20 mai 2022. Chișinău: AAP, 2022, p. 413 – 420, 0,5 c.a., e-ISBN 978-9975-75-985-4.
23. Abramihin Cezara. Dezvoltarea competențelor pentru secolul XXI prin sisteme de învățământ pe tot parcursul vieții. În: "Economic security in the context of sustainable development", online international scientific-practical conference (2021 ; Chișinău). The Collection of the Online International Scientific-Practical Conference "Economic security in the context of sustainable development", December 17, 2021, Moldova, Chișinău: ASEM, 2022, p. 78 – 84, 0,6 c.a. ISBN 978-9975-155-73-1

6.3. în lucrările conferințelor științifice naționale cu participare internațională

24. Bîrcă Alic, Abrudan Denisa. Noi tendințe de angajare a forței de muncă în economia digitală. În: „De la abordările inovative în predare-învățare spre inovație în afaceri". Conferința științifico-practică națională cu participare internațională din 15 aprilie 2022, Chișinău, USM, 2022, p. 8-13, 0, 55 c. a. ISBN 978-9975-159-3 (PDF).

Executarea devizului de cheltuieli, conform anexei nr. 2.3 din contractul de finanțare
Cifrul proiectului: 20.80009.1606.09

Cheltuieli, mii lei				
Denumirea	Cod		Anul de gestiune	
	Eco (k6)	Aprobat	Modificat +/-	Precizat
Remunerarea muncii angajaților conform statelor	211180	439,0	0	439,0
Contribuții de asigurări sociale de stat obligatorii	212100	105,4	0	105,4
Deplasări în interes de serviciu peste hotare	222720	31,0	+2,0	33,0
Servicii de editare	222910	4,0	0	4,0
Servicii de protocol	222920	3,2	0	3,2
Servicii neatribuite altor aliniate	222990	9,6	-2,0	7,6
Total		592,2	0,0	592,2

Conducătorul organizației _____ / **Stratan Alexandru**

Contabil șef _____ / **Guțu Nadejda**

Conducătorul de proiect _____ / **Bîrcă Alic**

Data: _____

LS

Componența echipei proiectului

Cifrul proiectului: 20.80009.1606.09

Echipea proiectului conform contractului de finanțare (la semnarea contractului)						
Nr	Nume, prenume (conform contractului de finanțare)	Anul nașterii	Titlul științific	Norma de muncă conform contractului	Data angajării	Data eliberării
1.	Bîrcă Alic	1971	Dr. hab.	0,25 bază	03. 01. 2022	
	Bîrcă Alic	1971	Dr. hab.	0,5 cumul intern	03. 01. 2022	
2.	Vaculovschi Dorin	1966	Dr. șt ec	0,5 cumul intern	03. 01. 2022	
3.	Abramihin Cezara	1969	Dr. șt ec	0,25 cumul intern	03. 01. 2022	
4.	Sainsus Valeriu	1967	Dr. șt geog	0,5 cumul intern	03. 01. 2022	
5.	Verejan Oleg	1975	Dr. șt ec	0,5 cumul intern	03. 01. 2022	
6.	Barbăneagră Oxana	1075	Dr. șt ec	0,25 cumul intern	03. 01. 2022	
7.	Matveiciuc Igor	1987	Doctorand	1,0 bază	03. 01. 2022	
8.	Șarai Natalia	1994	Masterat	0,5 cumul intern	03. 01. 2022	

Pondereea tinerilor (%) din numărul total al executorilor conform contractului de finanțare	25%
--	------------

Modificări în componența echipei pe parcursul anului 2021					
Nr	Nume, prenume	Anul nașterii	Titlul științific	Norma de muncă conform contractului	Data angajării
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					

Pondereea tinerilor (%) din numărul total al executorilor la data raportării	25%
---	------------

Conducătorul organizației _____ / **Stratan Alexandru**

Contabil șef _____ / **Guțu Nadejda**

Conducătorul de proiect _____ / **Bîrcă Alic**

Data: _____

LȘ