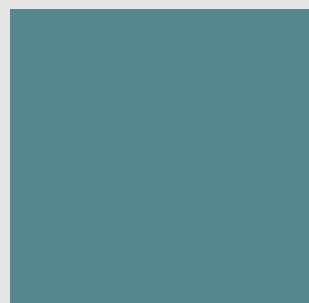
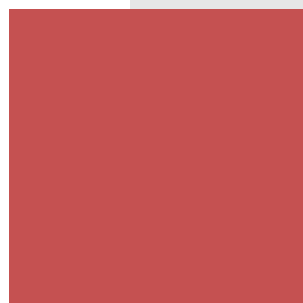


PROIECT



**EXISTENȚA, EFICIENȚA ȘI FUNCȚIONAREA
PLATFORMELOR ȘI PROGRAMELOR PRIVIND
ANGAJAREA TINERILOR ÎN CÂMPUL MUNCII**





Acest studiu este realizat în cadrul proiectului „Inițiativa Comună a Șanselor Egale pentru Tineri” coordonat de către Consiliul Național al Tineretului din Moldova cu suportul Fundației Est-Europene, din resursele acordate de Agenția Elvețiană pentru Dezvoltare și Cooperare, Guvernul Suediei și de Ministerul Afacerilor Externe al Danemarcei/DANIDA. Opiniile exprimate aparțin autorilor și nu reflectă neapărat punctul de vedere al donatorilor.



Partener principal:



Abrevieri.....	4
Introducere.....	5
Situația tinerilor pe piața muncii	7
Cadrul legal și acțiunile guvernului privind angajarea tinerilor în câmpul muncii.....	9
Experiențe internaționale și istorii de succes.....	12
L'Initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ) – Inițiativa pentru angajarea tinerilor (Franța).....	13
Programul KP de angajare a tinerilor – KP Youth Employment Program.....	13
Cave Youth Employment Program (Canada)	14
Încadrarea tinerilor cu vârste între 16 și 25 de ani aflați în dificultate și confrunțați cu riscul excluderii profesionale (România).....	14
Încadrarea elevilor și studenților pe perioada vacanțelor (conf. Legii nr. 72/2007) (România).....	15
Platforme de angajare a tinerilor în câmpul muncii.....	16
Platforme și posibilități de antreprenoriat pentru tineri	17
Programul Național de Abilitare Economică a Tinerilor (PNAET).....	17
Programul PARE 1+1.....	20
FGC.....	23
GEA.....	24
IFAD – granturi pentru tinerii antreprenori	25
I. Grant pentru stimularea investițiilor în lanțurile valorice susținute în cadrul Programelor IFAD.....	25
II. Grant (cu porțiuni de credit) pentru dezvoltarea afacerilor agricole și neagricole în mediul rural.....	27
III. Grant pentru rambursarea cheltuielilor aferente activităților de promovare a companiilor finanțate în cadrul programelor IFAD V și IFAD VI.....	28
Incubatoarele de afaceri.....	29
Platformele online de angajare.....	30
ANOFM și serviciile sale.....	33
Centrele de ghidare în carieră.....	34
Rețeaua Națională a Prestatorilor de Servicii Prietenoase Tinerilor.....	35
Concluzii.....	38
Recomandări.....	39
Bibliografie.....	43

CNTM – Consiliul Național al Tineretului din Moldova
BNS – Biroul Național de Statistică
AFM – Ancheta Forței de Muncă
PNAET – Program National de Abilitare Economica a Tinerilor
PARE – Programul de Atragere a Remitențelor în Economie
FGC – Fondul de Garantare a Creditelor
ANOFM – Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
BIM – Biroul Internațional al Muncii
MEGA – Moldovan Economic Growth Analysis
ILO – International Labor Organization
UE – Uniunea Europeană
IEJ – L'Initiative pour l'emploi des jeunes
BIM – Biroul Internațional al Muncii
SNDST – Strategia Națională de Dezvoltare a Sectorului de Tineret
SNOFM – Strategia Națională de Ocupare a Forței de Muncă
ODIMM – Organizația pentru Dezvoltarea Sectorului Întreprinderilor Mici și Mijlocii
GEA – Gestiunea Eficientă a Afacerii
IA – Incubator de Afaceri

Integrarea tinerilor pe piața muncii, educația lor și dezvoltarea capacităților acestora sunt cruciale pentru dezvoltarea unei societăți prospere, durabile și echitabile socio-economic.

Tineri - după definiția din Strategia Națională de Dezvoltare a Sectorului de Tineret - orice persoane cu vârstă cuprinsă între 14 și 35 de ani – reprezintă o resursă destul de importantă pentru societate, alcătuind circa 34,6%¹ din populația Republicii Moldova și în jur de 33,4%² din populația activă a țării. Prin urmare, abordarea pieței forței de muncă și a provocărilor sociale cu care se confruntă tinerii este imperativă, nu numai pentru bunăstarea tinerilor, ci și pentru asigurarea unei creșteri durabile și incluzive a societății.

Rata șomajului la tineri, care înregistrează o valoare maximă pentru ultimii ani, numărul tinerilor care migrează peste hotare pentru un loc de muncă, numărul mare a tinerilor cu un loc de muncă informal, numărul tinerilor NEET care e mai mare de 1/4, tineri care nici nu lucrează, nici nu învață și nici nu sunt în cadrul unei formări profesionale. Acestea sunt doar unele dintre problemele care vizează problema ocupării forței de muncă a tinerilor. Cauzele acestora pot fi numărate foarte multe, ce țin de factorii de decizie (responsabilii), de tineri propriu-zis sau de factorii pieței. Putem număra de la ineficiența sistemelor și a mecanismelor de practică, lipsa unor instrumente financiar-fiscale care ar încuraja angajatorii să angajeze tinerii sau necunoașterea tinerilor despre serviciile care le prestează ANOFM, la lipsa motivației tinerilor pe baza remuntențelor, lipsa de interes pentru ofertele ANOFM relativ puțin plătite sau chiar la stereotipurile ce țin de lipsa calificării la tineri, lipsa experienței acestora sau chiar necorespunderea cererii pieței cu oferta de specialiști.

În perioada 2010-2015, autoritățile publice au adoptat un șir de politici publice sectoriale relevante, care de cele mai multe ori nu au ținut cont de interesele, perspectivele și nevoile tinerilor. Totodată, adoptarea politicilor publice care abordau direct problemele acestui grup (Strategia de Dezvoltare a Sectorului de Tineret, Planul de Acțiuni pentru susținerea Populației Rome, Programul pentru Asigurarea Egalității de Gen etc.) sunt de cele mai multe ori subfinanțate, implementate circumstanțial și nu contribuie într-un mod relevant la diminuarea discrepanțelor care afectează tinerii.

Având un astfel de Status quo, sunt necesare programe de stimulare și facilitare a angajării tinerilor. Programele actuale vizează în mare parte doar antreprenoriatul, fără activități majore de încurajare a statului a tinerilor defavorizați pe piața muncii. Cum spunea Niall O'Higgins, specialist ILO:

„În cadrul programelor și platformelor de angajare a tinerilor ar trebui de asigurat ca locurile de muncă create în cadrul programelor să fie adiționale și nu doar angajarea tinerilor care oricum s-ar fi angajat în câmpul muncii și fără ajutorul programului. Și există 3 mecanisme principale pentru asigurarea angajării tinerilor:

- 1.** Direcționare efectivă a serviciilor spre tinerii dezavantajați pe piața muncii;
- 2.** Condiționarea setată angajatorilor, și anume ca aceștia să nu înlocuiască un tânăr angajat cu un altul, astfel atingând numărul setat în indicatorii de succes ai programului;
- 3.** Oferirea de stagii și cursuri de formare profesională, care le-ar oferi tinerilor o valoare și după finalizarea programului.”³

1 Calculat în baza Băncii de date statistice BNS pentru 2015

2 Calculat în baza Băncii de date statistice BNS, pentru tinerii 15-34 ani, pentru 2016

3 Niall O'Higgins. Senior Research Specialist. Youth Employment Programme. ILO

După o analiză a programelor specifice pentru tineri și nu numai, e greu să identificăm un program care le întrunește măcar pe două din ele.

Strategia Națională de Ocupare a Forței de Muncă pentru anii 2017-2021 pare a fi însă primul document de politică publică care abordează direct tinerii din categoria NEET. Totuși, la nivel de țară, există contradicții la ceea ce ține numărul cantitativ a acestor tineri și deși Biroul Național de Statistică, ILO ne livrează careva date, studiile și statisticile internaționale ne arată un număr puțin diferit. Există neclaritate și la aspectul calitativ a tinerilor NEET: cine sunt ei? De ce nu lucrează? Ce le-ar trebui ca să lucreze? sunt doar câteva din întrebările care provoacă incertitudini. Având în vedere că nu se cunoaște profilul lor, iar termenul fiind unul deloc nou, necesitatea studierii acestui grup de tineri este imperativă.

Prezentul studiu își propune să examineze ofertele pieței, specific tinerilor, să prezinte practiciile internaționale de succes, să evalueze necesitatea creării unor programe specifice, direcționate spre tineri și focusate pe angajarea tinerilor dezavantajați pe piața muncii.

Studiul își propune să evalueze cadrul legal ce ține de angajarea tinerilor sau care tangențial ating această problemă. Un set de practici europene și înafara Europei vor fi la fel succint prezentate ca practici de succes și reperi pentru plănuirea unor programe de angajare. În acest raport se vor evalua programele ce țin de antreprenariat și auto-ocupare a tinerilor, platformele online de angajare a tinerilor și serviciile ANOFM și eficiența acestora pentru tineri. La realizarea setului de recomandări se vor desfășura interviuri și focus-grupuri reprezentative care vor fi prezentate la finele acestui studiu.

În contextul unei abordări generaliste a tinerilor și mai ales în contextul unei lipse unor norme și prevederi ce ar proteja și promova tinerii la nivel de contracte colective de muncă și convenții colective e foarte dificil de identificat programe bine targetate pentru angajarea tinerilor în câmpul muncii. Cu toate acestea, au fost identificate programe de antreprenariat pentru tineri și unele în cadrul cărora tinerii sunt printre principalii beneficiari.

La nivel de platforme online de angajare, o analiză aprofundată nu s-a efectuat, deși întrebări tangențiale au fost atinse în focus grupuri.

ANOFM, ca principala agenție ce ține de ocuparea forței de muncă, este evaluată referitor la serviciile prestate tinerilor și eficiența acestora. Aici s-au examinat și Centrele de Ghidare în Carieră.

Trebuie menționat și rolul OSC-urilor, în special al prestatorilor de servicii prietenoase tinerilor, care rulează programe și servicii de facilitare a angajării tinerilor în câmpul muncii.

Situația tinerilor pe piața muncii⁴

Situația tinerilor pe piața muncii din Republica Moldova poate fi, în mare măsură, caracterizată de un termen: descurajare. Tinerii sunt descurajați de condițiile pieței muncii atât cele de a lua job-ul, cât și de a rămâne pe aceeași poziție. Conform datelor SWTS, în 2015, în funcție de motivul refuzului, tinerii au refuzat un loc de muncă în proporție de 76,5% din motivul salariilor prea mici. În jur de 53,3% din tinerii angajați și-ar schimba locul de muncă pentru a câștiga un salariu mai mare.

Același fenomen de descurajare se observă la tineri chiar de pe băncile școlare, când aceștia conștientizează că pregătirea ce o obțin în cadrul instituțiilor de învățământ nu corespunde cerințelor pieței. Astfel, circa 19,9% din tinerii care părăsesc școala timpuriu o fac din motive economice, 14,9% o fac din motiv că nu sunt interesați de studii, iar 10,7% o fac pentru că vor să înceapă să lucreze. Paradoxal, dar același studiu ne arată că circa 29,1% dintre tineri angajați sunt supra calificați pentru posturile pe care le ocupă și doar 2,1% sunt sub-educați pentru locul de muncă pe care-l ocupă.

Conform datelor BNS, doar unul din doi tineri din Republica Moldova se angajează după domeniul de studii.

Descurajați sunt și în ocuparea unui loc de muncă formal, unde plata impozitelor, salariile joase îi împinge să pledeze pe un post informal. Alt aspect al numărului mare de tineri ocupați ce au un loc informal de lucru este și structura economiei moldovenești, cu pondere înaltă a agriculturii sezoniere, care obligă un grup mare de tineri, în special din zonele rurale să exercite activități sezoniere în agricultură.

Și tinerii antreprenori sunt nemotivați în lansarea afacerilor, unde condițiile de afacere nu sunt atractive, oportunități economice limitate și respectiv venituri mici. Cele mai semnificative provocări ale tinerilor în dezvoltarea de afaceri sunt în proporție de 34,3 – competiție de piață, unde tinerii trebuie să concureze cu antreprenori bine instalați pe piață, 34,0 – resurse financiare insuficiente, 8,4 – incertitudini politice, 7,2 - expertiză insuficientă, dar și reglementările legale (1,6%).

Părăsirea primului job de către tineri (16 – 29 ani) este motivată prin faptul că nu îi aranjează salariile (22,9%), graviditatea/nașterea copilului (17,3%), pleacă la un loc de muncă mai bun (16%) sau chiar pleacă peste hotare la lucru sau în căutare de lucru (14,6%)⁵. Conform datelor din Studiul Tranziția de la școală la muncă, 53,3% din tinerii angajați care ar vrea să-și schimbe locul de muncă, ar face-o pentru un salariu mai mare.

Nemotivați sunt tinerii să rămână în țară să lucreze, pledând pentru un loc de muncă peste hotare bine plătit, care i-ar permite întemeierea unei familii sau susținerea celei existente. Migrația nu are doar caracterul internațional, tinerii pleacă și de la sat la oraș, aici fiind mai mulți factori ca lipsa locurilor de muncă, salariile mici, dar și lipsa sau eficiența slabă a serviciilor sociale (spitale, școli, farmacii, grădinițe etc.)

Persoane descurajate sunt persoanele inactive, disponibile să lucreze în următoarele 15 zile, care nu au un loc de muncă și au declarat că sunt în căutarea unui loc de muncă, dar nu au întreprins nimic în acest scop în ultimele 4 săptămâni sau că nu caută un loc de muncă din următoarele motive:

- au crezut ca nu există locuri libere sau nu au știut unde să mai caute;
- nu se simt pregătite profesional;
- cred că nu vor găsi de lucru din cauza vârstei;
- au căutat altă dată și nu au găsit.

4 Datele statistice prezentate în aceste paragrafe sunt preluate din studiul „Tranziția tinerelor și tinerilor spre piața muncii în Republica Moldova”

5 Raportul „Perspectiva Tinerilor în Strategia de Ocupare a Forței de Muncă 2017 – 2021”. Sursă: date BNS

Pe motiv de descurajare avem un număr ridicat de tineri care se includ în categoria NEET (Not Employed, in Education or Training), așa-ziii tineri care nici nu învață și nici nu lucrează, o bună parte din ei trăind pe baza remitențelor din partea membrilor familiei care lucrează peste hotare. Astfel, având o rată totală de inactivitate de 59,6 la sută în 2015, acest fenomen devine unul mai grav decât șomajul. Bineînțeles 63,5% din aceștia sunt angajați în procesul de studii și formare profesională, din care o bună parte se vor angaja la finele studiilor. Totuși, mai rămân 36,5%, care din diferite motive nu se încadrează în câmpul muncii.

Cadrul legal și acțiunile guvernului privind angajarea tinerilor în câmpul muncii

Strategia Națională de Dezvoltare a Sectorului de Tineret pentru anii 2014-2020

Strategia Națională de Dezvoltare a Sectorului de Tineret (SNDST 2020) este documentul ce include politicile statului pentru a asigura implicarea directă a tinerilor, lucrătorilor și organizațiilor de tineret și a altor actori de imediată tangență în viața politică, economică, socială și culturală a țării. Documentul strategic prevede crearea condițiilor adecvate necesare pentru a asigura tinerilor oportunități egale, ceea ce le va permite să-și dezvolte cunoștințele și competențele în scopul participării active la toate aspectele vieții prin integrare și participare deplină, prin acces la informare și servicii de calitate în educație, sănătate și petrecerea timpului liber.

Strategia prevede patru direcții prioritare de intervenție și anume:

1. Promovarea participării tinerilor la procesele decizionale;
2. Diversificarea și consolidarea serviciilor pentru tineri;
3. Dezvoltarea oportunităților economice pentru tineri;
4. Consolidarea sectorului de tineret.

Dezvoltarea oportunităților economice pentru tineri este o prioritate imperativă, care își are ca obiectiv general : Dezvoltarea oportunităților antreprenoriale și de angajare în rândul tinerilor, în special a celor cu oportunități reduse.

Astfel, având la bază Legea cu privire la tineret, Strategia de Dezvoltare a Sectorului de Tineret este principalul instrument care asigură o colaborare interministerială în scopul atingerii obiectivelor strategiei și dezvoltării sectorului de tineret și unul dintre care este și obiectivul 3 ce ține de dezvoltarea oportunităților de antreprenariat și angajare. Această prioritate are 3 direcții de activitate:

1. Abilitarea economică și antreprenoriatul în rândul tinerilor,
2. Oportunități de angajare,
3. Internshipuri (stagii),

direcții care urmează să crească numărul de antreprenori și afaceri durabile, să reducă rata șomajului și cea de părăsire a locului de muncă, precum și creșterea ratei de angajare, numărului tinerilor beneficiari ai internship-urilor naționale și numărul acestora care s-au încadrat în câmpul muncii.

SNDST 2020 a fost una dintre premisele unei evaluări mai aprofundate și stabilirea tinerilor ca unul dintre principalii beneficiari ai Strategiei Naționale de Ocupare a Forței de Muncă 2017 – 2021.

Strategia Națională de Ocupare a Forței de Muncă pentru anii 2017-2020

Strategia Națională de Ocupare a Forței de Muncă (SNOFM) 2017 – 2021 promite a fi o abordare integrată a politicilor relevante, atât din perspectiva dezvoltării cererii, cât și din perspectiva gestiunii eficiente a ofertei pe piața muncii. Strategia propune soluții realiste și măsuri care, în condițiile unei finanțări adecvate, să contribuie la atingerea obiectivului general privind creșterea nivelului de ocupare formală bazată pe competitivitate economică, competențe și calificări adecvate, în condiții de dezvoltare durabilă și incluzivă.

Tinerii sunt bine reflectați în strategie și anume în țintele majore ale strategiei, unde se propune majorarea ratei de ocupare a tinerilor cu 4,2% și reducerea ratei șomajului tinerilor până la 7% (tinerii de 15 – 29 ani). Tot la capitolul ținte majore, SNOFM este primul document de politică publică care a abordat tinerii din categoria NEET, ba chiar mai mult, au stabilit indicatori specifici pentru ei: bărbații NEET, femeile NEET, rural și urban.

Totuși în matricea de activități, sectorul de tineret nu e destul de bine reflectat. Există acțiuni pentru stimularea angajatorilor de a angaja tinerii, implementarea unor programe de auto-angajare și dezvoltarea, promovarea programelor de antreprenoriat în rândul tinerilor. Mai sunt acțiuni precum aplicarea de bune practici în colaborare sistematică între sectorul privat și instituțiile de învățământ, dezvoltarea și implementarea sistemului de ghidare în carieră și dezvoltarea mecanismului și cadrul legal cu privire la ucenicie la locul de muncă. Aceste acțiuni, ca și toate celelalte par unele generaliste, care după raportul „Perspectiva tinerilor în Strategia Națională de Ocupare a forței de Muncă” ne indică că nu duc spre rezolvarea problemelor ce țin de angajarea tinerilor, dar mai degrabă spre majorarea discrepantei dintre adulți și tineri la anumite capitole.

Documentul strategiei mai înregistrează careva găuri la capitolul congruență între descrierea problemelor și acțiuni privind rezolvarea lor. De exemplu la descrierea problemei, este stipulat ca punct cheie „Migrația persoanelor tinere 25-34 ani este în creștere (38,6% din numărul total de migranți)”. În matricea de acțiuni, cât și în lista țintelor majore, nu putem găsi măsuri care, direct sau indirect, ar rezolva această problemă.

Legea nr. 215 din 29.07.2016, cu privire la tineret

Noua lege cu privire la tineret își propune să stabilească direcțiile prioritare de promovare și implementare a politicii de stat în domeniul tineretului în concordanță cu interesele și necesitățile actuale ale tinerilor prin crearea unui cadru și oferirea unui mecanism clar de susținere și promovare a lor.

De asemenea, proiectul prevede stimularea inițiativelor antreprenoriale ale tinerilor, facilitarea angajării acestora în câmpul muncii, valorificarea aptitudinilor, crearea unui mediu adecvat pentru dezvoltarea fizică și promovarea unui mod de viață sănătos, precum și asigurarea tinerilor cu locuințe.

Legea Nr. 121 din 18.06.2010, cu privire la voluntariat

Pe lângă toate beneficiile acțiunilor de voluntariat, legea cu privire la voluntariat vine să egaleze orele de voluntariat cu experiență de muncă, sub anumite condiții bineînțelese. Astfel avem următoarele stipulări care direct acționează în facilitarea angajării tinerilor:

Articolul 14. Măsuri de stimulare a voluntariatului

(3) La angajarea în muncă a unui candidat sau la atestarea și promovarea unui angajat, voluntariatul prestat în sectorul public și în cel neguvernamental, confirmat prin certificatul nominal de

voluntariat, scrisoarea de recomandare și carnetul de voluntar, va fi considerat de angajator ca experiență de muncă, în condițiile în care aceasta constituie criteriu de selecție.

(5) Voluntariatul va fi considerat vechime în muncă dacă voluntarul a activat în același domeniu cu specialitatea deținută, fapt confirmat prin carnetul de voluntar, certificatul nominal și contractul de voluntariat.

(7) Voluntariatul prestat de studenți în scopul dezvoltării aptitudinilor și formării experienței profesionale, confirmat prin carnetul de voluntar, certificatul nominal și contractul de voluntariat, va fi considerat practică de inițiere sau practică de licență dacă s-au confirmat cel puțin 40 de ore.

Hotărârea Guvernului nr. 664 din 03.06.2008 cu privire la programul național de abilitare economică a tinerilor

Această hotărâre pune bazele și reglementării Programului Național de Abilitare Economică a Tinerilor (PNAET), implementat de ODIMM. Programul PNAET este unicul program direct direcționat spre tineri prin intermediul căruiia până în 2016, au fost finanțate 1678 de subproiecte ale tinerilor beneficiari în sumă totală de 482.2 mil. lei.

LEGE Nr. 179 din 21.07.2016 cu privire la întreprinderile mici și mijlocii

Acest document este relevant în contextul prezentului studiu pentru că anume această lege definește întreprinderile mici și mijlocii, dar și pune bazele programelor de stat pentru dezvoltarea IMM-urilor. Această lege stabilește că tinerii sunt unii dintre principalii beneficiari ale programelor de dezvoltare a IMM-urilor, pe lângă lucrătorii migranți întorși. Această lege pune de asemenea bazele fondului de garantare, program descris mai desfășurat în capitolele ce urmează.

Strategia Națională de Dezvoltare Regională

Cel mai grav afectat este tineretul din mediul rural, care are cele mai puține oportunități de angajare și cele care există sunt adesea de o calitate sub-acceptabilă. Crearea condițiilor pentru dezvoltarea durabilă a zonelor rurale ale țării trebuie să fie piatra de temelie a oricărei politici de ocupare a tinerilor. Strategia Națională de Dezvoltare Regională (NRDS) are un astfel de obiectiv, dar, la fel ca și cu SNOFM, planurile de acțiune NRDS sunt axate pe rezolvarea problemelor specifice cu resursele publice disponibile și nu pe dezvoltarea unor mecanisme noi pentru a sprijini inițiativa.

În general, o bună practică este un program care a fost testat și în care un număr de practicanți simt că lucrează în domeniu. În special, un program de bună practică în ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor răspunde următoarelor criterii

- Relevanță,
- eficiență,
- coerență,
- inovație,
- durabilitate și
- replicare.

Garanția pentru tineret⁶ (UE)

Garanția pentru tineret este un angajament asumat de toate statele-membre prin care acestea doresc să garanteze că toți tinerii cu vârsta sub 25 de ani

- primesc oferte de muncă de bună calitate,
- beneficiază de educație continuă,
- participă la un program de ucenicie sau de formare

în termen de patru luni de la momentul în care au devenit șomeri sau au absolvit învățământul obligatoriu.

Garanția pentru tineret⁷ a devenit o realitate în țările UE și a ajutat la îmbunătățirea vieților a milioane de tineri europeni.

- Începând cu ianuarie 2014, 14 milioane de tineri au luat parte la programele aferente Garanției pentru tineret.
- Aproximativ 9 milioane de tineri au beneficiat de oferte, majoritatea de angajare.
- Aproape două treimi dintre tinerii care au beneficiat de Garanția pentru tineret în 2015 au primit oferte de angajare, de educație, de stagiu sau de ucenicie.
- Inițiativa privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor a ajutat direct peste 1,4 milioane de tineri din toată Uniunea.

În trei ani de când există Garanția pentru tineret, funcționarea pieței muncii pentru tineri s-a îmbunătățit în mod semnificativ:

- Numărul tinerilor aflați în șomaj a scăzut în UE cu 1,5 milioane, în timp ce numărul tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) a scăzut cu 900 000.
- Șomajul în rândul tinerilor a scăzut de la 24,4% în primul trimestru al anului 2013 la 18,9% în al doilea trimestru al anului 2016.
- Procentul tinerilor cu vârsta cuprinsă între 15 și 24 de ani care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEETs) a scăzut de la 13,2% în 2012 la 12% în 2015.



⁶ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=ro>

⁷ <http://www.youth-guarantee.eu/>

Chiar dacă aceste tendințe trebuie interpretate luând în calcul ciclicitatea anumitor factori, Garanția pentru tineret accelerează progresul oferindu-le tinerilor mai multe șanse.

L'Initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ)⁸ – Inițiativa pentru angajarea tinerilor (Franța)

Inițiativa pentru angajarea tinerilor (IEJ) este un program care finanțează acțiunile de în favoarea tinerilor sub 26 de ani care nu sunt în educație, angajați sau ciclul de formare (NEET - Not in Education, Employment or Training) care locuiesc în 13 regiuni și 3 departamente franceze eligibile.

Obiectiv: facilitarea integrării durabile a tinerilor aflați în dificultate pe piața muncii, prin oferirea de „locuri de muncă de calitate, formarea continuă, ucenicie sau stagii în termen de patru luni, ca urmare a pierderii locurilor lor de muncă sau de ieșire a acestora din ciclul educației formale”

Tipurile de acțiuni susținute:

- Monitorizarea tinerilor din categoria NEET prin consolidarea mecanismelor și instrumentelor existente;
- Sprijin personalizat tinerilor NEET în elaborarea planurilor lor de carieră și accesul la locuri de muncă;
- Susținerea integrării profesionale prin intermediul noilor posibilități de imersiune la locul de muncă și antreprenoriat;
- accesul la formare certificate, de pre-de calificare sau de calificare, în special prin intermediul acordării de a doua șansă sau de ucenicie.



Programul KP de angajare a tinerilor – KP Youth Employment Program⁹

Principalul obiectiv al Programului KP de angajare a tinerilor este de a fortifica și angaja într-o activitate remunerată tinerii din Khyber Pakhtunkhwa. Beneficiarii acestui program sunt în mod special tinerii șomeri și sub-angajați din provincie, programul oferindu-le o gamă de abilități de bază, medii și de nivel înalt pentru a beneficia de oportunitățile online și îi va conecta la nivel global prin intermediul freelancing. Obiectivul fazei întâi a proiectului este să angajeze 2100 tineri din provincia Khyber Pukhtunkhwa prin intermediul platformelor de freelance.



Misiunea

Misiunea programului este de a spori în mod pozitiv calitatea vieții tinerilor din provincie, oferindu-le traininguri de freelance și calificare a abilităților. Misiunea este, de asemenea, de a spori competitivitatea în Khyber Pakhtunkhwa, prin productivitatea tinerilor și anume prin training-uri orientate pe cerere, dinamice și standardizate.

⁸ <http://www.fse.gouv.fr/candidater-et-gerer/fse-mode-demploi/le-fse-quest-ce-que-cest/linitiative-pour-lem-ploi-des-jeunes-iej>

⁹ <http://www.youthemp.com/>

Criteria de eligibilitate

- Trebuie să aibă domiciliu în provincia Khyber Pukhtunkhwa;
- Student, sub angajat sau șomer cu cunoștințe de bază în domeniul IT;
- Femeile sunt încurajate;
- Freelanceri actuali, care doresc să-și îmbunătățească abilitățile.

Cave Youth Employment Program¹⁰ (Canada)

CAVE Youth Employment Program (CAVE) este un program pentru tinerii de la 15 la 29 de ani în căutarea locului de muncă. Tinerii participanți obțin în cadrul programului instrumente reale și cursuri de pregătire pentru a găsi și a-și menține un loc de muncă stabil.

CAVE este o bună opțiune de pregătire pentru tineri ca să-și construiască abilitățile de lucru și încrederea în sine, să-și identifice obiectivele pentru locul de muncă și să construiască un plan să le atingă.

Principalele activități ale programului:

- 4 săptămâni de pregătire în clasă focusate pe îmbunătățirea abilităților esențiale pentru locul de muncă ca să atingă obiectivele de angajare. Include opțiuni pentru a dobândi certificate de formare specifice industriei.
- Până la 12 săptămâni de suport în căutarea unui loc de muncă, care include pregătirea CV-ului, scrierea scrisorii de motivare și pregătirea pentru interviu etc.

Criteria de eligibilitate:

- Vârsta cuprinsă între 15 și 29 ani
- Șomer
- Nu este eligibil să beneficieze de Asigurarea de Muncă sau nu a beneficiat de ea în 3 ani precedenți
- Cetățean canadian, rezident permanent, sau persoană care a primit statutul de refugiat în Canada
- Nu este student full-time.

Încadrarea tinerilor cu vârste între 16 și 25 de ani aflați în dificultate și confrunțați cu riscul excluderii profesionale¹¹ (România)



În scopul integrării sau reintegrării în munca a tinerilor cu vârste între 16 și 25 de ani aflați în dificultate și confrunțați cu riscul excluderii profesionale, aceste categorii de persoane pot beneficia de plasare în câmpul muncii la un angajator avizat de ANOFM, în baza unui contract de solidaritate.

În baza contractului de solidaritate angajatorul va încheia cu tânărul un contract individual de muncă pe durată determinată, egală cu cea a contractului de solidaritate.

¹⁰ <http://www.douglascollege.ca/programs-courses/training-group/employment-services-career-development/youth/cave-youth-program>

¹¹ <http://www.anofm.ro/incadrarea-tinerilor-cu-varste-intre-16-si-25-de-ani-aflati-in-dificultate-si-confruntau-ti-cu-riscul->

Angajatorii care încadrează tineri în condițiile unui contract de solidaritate, vor încheia convenții cu ANOFM, prin care aceasta se angajează să ramburseze lunar salariul de bază stabilit la data angajării tinerilor, dar nu mai mult de 75% din câștigul salarial mediu net pe economie, comunicat de Institutul National de Statistica.

Dacă la data încetării contractului de solidaritate angajatorii de inserție angajează tinerii prevăzuți, cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată, aceștia beneficiază, în baza aceleiași convenții, de rambursarea lunară a unei sume, în cuantum de 50% din indemnizația de șomaj convenită conform legii, pe care tânărul beneficiar ar fi primit-o dacă ar fi fost disponibilizat la acea dată.

Suma prevăzută se acorda angajatorului pe o perioadă de maximum 2 ani, până la împlinirea de către angajat a vârstei de 25 de ani.

În funcție de suma prevăzută în bugetul asigurărilor pentru șomaj ANOFM va încheia contracte de solidaritate cu tinerii, potrivit următoarelor priorități:

- a. tineri proveniți din centrele de plasament și centrele de primire a copilului din cadrul serviciilor publice specializate și al organismelor private autorizate în domeniul protecției copiilor;
- b. tineri singuri cu copii în întreținere;
- c. tineri familiști cu copii în întreținere;
- d. tineri familiști fără copii în întreținere;
- e. tineri familiști care au executat pedepse privative de libertate;
- f. alte categorii de tineri aflați în dificultate.

Dacă ANOFM a încheiat contracte de solidaritate pentru toate persoanele aflate în evidența acesteia în ultimele două luni ale anului bugetar, în limita sumelor disponibile din bugetul asigurărilor pentru șomaj, poate încheia suplimentar contracte de solidaritate și pentru alte persoane în vârstă de până la 35 de ani, cu respectarea priorităților prevăzute la art. 10 din Legea nr. 76/2002.

Încadrarea elevilor și studenților pe perioada vacanțelor¹² (conf. Legii nr. 72/2007) (România)

Angajatorul care încadrează în câmpul muncii elevi și studenți pe perioada vacanțelor beneficiază de un stimulent financiar lunar egal cu 50% din salariul minim brut pe țară garantat în plată, pentru fiecare elev și student.

Stimulentul financiar se acordă la cererea angajatorului din bugetul asigurărilor pentru șomaj.

Perioada maxima de acordare a stimulentului financiar prevăzut este de 60 de zile lucrătoare într-un an calendaristic.

¹² <http://www.anofm.ro/încadrarea-elevilor-si-studentilor-pe-perioada-vacantelor>

Platforme de angajare a tinerilor în câmpul muncii

Conform studiului „Tranziția tinerelor și tinerilor spre piața muncii în Republica Moldova”¹³ privind metoda tinerilor șomeri și tineri angajați de a căuta un loc de muncă:

Metoda	Angajați (%)	Șomeri (%)
Întrebând direct la fabrici, ferme sau alte locuri de muncă	35,9	31,8
Chestionând prietenii, rudele	30,9	48,7
Alăturându-se afacerii de familie	13,2	0,0
Efectuând un test sau interviu	6,7	0,0
Plasând cereri/răspunzând la anunțuri de angajare	5,1	17,1
Așteptând pe stradă să fie recrutați pentru munci ocazionale	3,4	0,0
Înregistrându-se la un centru de ocupare	1,2	2,4
Aplicând pentru un permis sau licență de începere a unei afaceri	1,1	0,0
Căutând teren, utilaje pentru a începe propria afacere sau fermă	1,1	0,0
Căutând sprijin financiar pentru a găsi de lucru	0,9	0,0
Altă metodă	0,4	0,0

Conform acestor date, lipsa și ineficiența platformelor și programelor de angajare a tinerilor în câmpul muncii este subliniată prin căutarea locurilor de muncă direct la angajatori, cu ajutorul celor apropiați.

Platformele online de angajare sunt des utilizate de tineri, având în vedere ușurința de a analiza locurile de muncă disponibile și chiar de a aplica la ele.

Tinerii șomeri sunt mai puțin predispuși să înceapă o afacere. Cei ce încep afacerile de cele mai multe ori sunt angajații care au un capital necesar pentru inițierea unei afaceri.

În Republica Moldova se numără câteva platforme/programe de antreprenariat (PNAET, PARE 1+1, IFAD, etc), care sunt menite să susțină tinerii în inițierea unei afaceri. Importanța programelor și mai mare întru cât tinerii antreprenori, creând locuri de muncă, contribuind la dezvoltarea economică a țării, sunt mai predispuși să angajeze persoane tinere.

Când vorbim de programele guvernamentale de angajare a tinerilor în câmpul muncii, ANOFM ne prezintă un set de servicii, menite să faciliteze găsirea și ocuparea unui post de muncă, acestea însă au un aspect general, nefiind direcționate spre angajarea tinerilor, ceea ce ar necesita o abordare puțin mai diferită. Totuși, ANOFM a inaugurat 3 Centre de Ghidare în Carieră, ceea ce prin intermediul unui set de servicii, sunt menite să faciliteze angajarea tinerilor în câmpul muncii.

Platformele online de căutare a locurilor de muncă sunt destul de multe în Republica Moldova, deși sunt doar câteva cele mai populate de tineri. Multitudinea platformelor se explică prin faptul că persoane în căutarea unui loc de muncă sunt foarte multe și respectiv cererea e mare, dar și prin faptul că angajatorii, având o multitudine de opțiuni, caută persoana cea mai calificată, publicând anunțul pe orice platformă posibilă.

¹³ http://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/work-for-youth/publications/national-reports/WCMS_536294/lang-en/index.htm

Platforme și posibilități de antreprenoriat pentru tineri

Programul Național de Abilitare Economică a Tinerilor (PNAET)¹⁴

PNAET este unul dintre puținele programe direcționate direct spre tineri, targetul programului fiind tinerii de 18-35 ani. Fiecare an prin intermediul programului un număr de tineri beneficiari au posibilitatea să obțină cunoștințe asupra creării și buneii gestionări a unei afaceri, dar și să obțină un credit în valoare de până la 300 de mii de lei, 40% dintre care sub formă de grant nerambursabil.



PNAET este un program destinat persoanelor tinere, cu vârsta cuprinsă între 18-35 de ani, care doresc:

- să-și dezvolte abilități antreprenoriale;
- să lanseze sau să extindă o afacere proprie în zonele rurale; (cu excepția mun. Chișinău și Bălți)
- să dezvolte o afacere în domeniul agriculturii, producerii sau prestării de servicii.

Perioada de desfășurare a Programului este **2008-2017**

1. Scopul Programului

Scopul PNAET este promovarea și facilitarea implicării tinerilor din Republica Moldova în activitatea antreprenorială.

2. Obiectivele Programului:

- Dezvoltarea aptitudinilor antreprenoriale ale tinerilor bazate pe cunoașterea și gestionarea optimă a resurselor (financiare, umane, materiale, de timp etc.).
- Facilitarea accesului tinerilor antreprenori la resurse financiare necesare inițierii și dezvoltării unei afaceri proprii.
- Stimularea creării și dezvoltării de către tineri a noilor întreprinderi.

3. Componentele Programului

Componenta I - Instruire și consultanță antreprenorială.

Componenta II - Finanțarea proiectelor investiționale rurale prin acordarea de împrumuturi comerciale rambursabile, cu porțiuni de grant, precum și finanțarea contractelor de leasing.

Componenta III - Monitorizare post finanțare.

4. Bugetul¹⁵

PNAET se finanțează de Guvernul Republicii Moldova în baza Hotărârii Guvernului nr.364 din 3 iunie 2008, cu modificările ulterioare de extindere a acțiunii Programului până în anul 2018.

Sursele de finanțare: fondurile împrumuturilor și granturilor externe de stat a Proiectelor Investiționale pentru dezvoltare, recreditate de Ministerul Finanțelor al R.M.

¹⁴ http://odimm.md/index.php?option=com_content&view=article&id=71

¹⁵ Raportul Directoratului Liniei de Credit privind implementarea Programului de Abilitare Economică a Tinerilor (PNAET) pentru anul 2016. Ministerul Finanțelor

Beneficiarii Programului: persoane fizice și juridice tinere, care își desfășoară activitatea de antreprenor în toate domeniile de activitate din sectorul rural cu vârsta cuprinsă între 18-35 ani.

Scopul sub-proiectelor: investiții, capitalizarea inițială a afacerilor fondate de tineri antreprenori.

Suma maximă a sub-împrumuturilor cu componentă de grant: 300 mii MDL, inclusiv grant nerambursabil de 40%, fără dobândă.

Valuta sub-împrumuturilor: lei moldovenești.

Maturitatea sub-împrumuturilor: până la 5 ani, minimum 2 ani, excluzând perioada de grație.

Rata dobânzii: flotantă, bazată pe rata inflației, cu revizuire semi-anuală, stabilită de Directoratul Liniei de Credit și Instituțiile Financiare Participante intermediare.

5. Rezultatele¹⁶

În anul 2016 au fost aprobate și decontate **31** de sub-proiecte în suma totală de **9.17 mil. lei**, inclusiv granturi acordate de Ministerul Finanțelor al Republicii Moldova în suma de **3.6 mil. lei**.

Cumulativ, de la începutul derulării Programului PNAET (inițiat prin Hotărârea Guvernului nr. 364 din 3 iunie 2008, cu modificările ulterioare de extindere a Programului) au fost finanțate 1678 de subproiecte ale tinerilor beneficiari în sumă totală de **482.2 mil. lei**, inclusiv granturi aferente nerambursabile în mărime de 40 la sută din suma împrumutului – **189.9 mil. lei**. Din grantul total alocaț, cota grantului Comisiei Europene constituie **135.2 mil. lei** sau **71.2 la sută**.

În perioada 2008 – 2016 au fost creditate 1314 întreprinderi noi, susținute 364 afacerilor deja existente și create aproximativ 2400 locuri de muncă în toată țara. Peste 85 % din împrumuturi au fost acordate beneficiarilor din agricultură, 9,5 % celor din industrie și 5,5 % prestatorilor de servicii.

6. Criterii de eligibilitate¹⁷

Pentru participare la **Componenta I**, tinerii trebuie să corespundă următoarelor criterii:

- să fie cetățeni ai Republicii Moldova,
- să fie persoane fizice care doresc să dezvolte afacerea în zonele rurale, inclusiv în localitățile sătești ale municipiilor.

Pentru participare la **Componenta II**, solicitanții trebuie să corespundă următoarelor criterii:

- să practice activitate de antreprenoriat sub orice formă organizatorico-juridică, dispunând de capital social integral privat,
- fondatorii și/sau asociații persoanelor fizice și juridice solicitante să fie cetățeni ai Republicii Moldova, cu vârsta cuprinsă între 18-35 de ani,

¹⁶ Raportul Directoratului Liniei de Credit privind implementarea Programului de Abilitare Economică a Tinerilor (PNAET) pentru anul 2016. Ministerul Finanțelor

¹⁷ Hotărârea Guvernului nr. 664 din 03.06.2008 cu privire la programul național de abilitare economică a tinerilor

- să corespundă criteriilor stabilite de Legea Nr. 179 din 21.07.2016, cu privire la întreprinderile mici și mijlocii;
- să nu înregistreze restanțe la plățile scadente față de instituțiile financiar-bancare și/sau nebancale sau datorii la bugetul public național, iar în cazul existenței datoriilor, acestea urmează a fi stinse benevol în termen de 30 de zile din momentul depunerii cererii de participare la Program;
- să nu se afle în stare de insolvabilitate, procedură de faliment, reorganizare sau în orice alte proceduri judiciare;
- să corespundă criteriilor de evaluare și analiză financiară a băncilor comerciale participante, care își asumă riscurile de credit.

Participarea la proiect, în calitate de beneficiar al grantului aferent, se permite doar o singură dată.

7. Accesul tinerilor la program

După cum a fost menționat anterior, tinerii de 18-35 ani sunt beneficiarii direcți ai programului. Totuși programul acordă prioritate:

- beneficiarilor ale căror proiecte vor contribui la sporirea exporturilor și/sau la substituirea importurilor;
- beneficiarilor ale căror proiecte vor dezvolta activități de producere în sectorul rural;

Așadar, participarea în program este în bază de concurs, aplicarea la prima componentă fiind una destul de ușoară prin intermediul unui formular online. Totuși fiind concurs, acest program devine unul selectiv și doar tinerii cu o idee bună sau cel puțin cu experiență în spate pot trece mai departe.

A doua fază însă este una unde beneficiarul, completând un set de documente, merge la obținerea creditului de la una din băncile comerciale partenere proiectului. De aici rezultă că iar se va face selecție, unde doar proiectele viabile și realizabile (după opinia băncii) vor obține finanțare.

8. Părerea beneficiarilor

Ivanov Igor

Vârsta: 30 ani

Localitatea: Satul Mălăiești, Orhei.

Beneficiar al programului PNAET în 2009 pentru procurarea unui sistem de irigație.

„În 2009 am aplicat la programul PNAET pentru a-mi procura un sistem de irigație pentru livadă.

Programul PNAET este un program foarte util de susținere a tinerilor, iar instruirea este o componentă foarte bună, întru cât te ajută să-ți planifici foarte bine afacerea. Impactul programului constă în faptul că îți dă posibilitatea să-ți înființezi o afacere pe cont propriu, care ulterior, dacă este administrată corect, duce la dezvoltarea acesteia, creând noi locuri de muncă și dezvoltarea comunității.

După părerea mea punctul slab este că lipsește o platformă de aplicare repetată prin mărirea sumei accesate. Personal, unica dificultate a fost garantarea sumei prin gaj.

Vorbind de accesibilitate, programul este accesibil pentru tineri, doar că un pic condiționat prin relațiile client-bancă prea dure, iar gajarea proiectului fiind cam prea stringentă.”

Programul PARE 1+1¹⁸

Programul Pare 1+1 are scopul de a facilita accesul la finanțare al migranților și reintegrarea acestora în societate, contribuind și la stimularea transferurilor bănești pe căi oficiale, introducerea practicilor bune din statele gazdă ale migranților, fiind creată o pârghie pentru introducerea inovațiilor.



Programul este desfășurat în baza regulii „1+1”, care prevede că fiecare leu investit din remitențe va fi suplinit cu un leu din cadrul Programului. Suma maximă a finanțării constituie 200 mii lei. Banii din cadrul Programului „PARE 1+1” sunt oferți drept grant nerambursabil.

1. Scopul Programului

Programul PARE 1+1 are drept scop mobilizarea resurselor umane și financiare ale lucrătorilor emigranți moldoveni în dezvoltarea economică durabilă a Republicii Moldova prin stimularea înființării și dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii de către lucrătorii migranți și beneficiarii de remitențe. Programul va activa în baza regulii „1+1”, astfel fiecare leu investit din remitențe va fi suplinit cu un leu în forma de grant din cadrul Programului-pilot.

2. Obiectivele Programului

Obiectivele Programului sunt următoarele:

- creșterea nivelului de informare a lucrătorilor migranți din Republica Moldova și a beneficiarilor de remitențe privind oportunitățile de dezvoltare a unei afaceri în țara de origine;
- sporirea abilităților antreprenoriale în rândurile lucrătorilor migranți și ale beneficiarilor de remitențe;
- stimularea înființării și dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii de către lucrătorii migranți și beneficiarii de remitențe;
- facilitarea accesului lucrătorilor migranți și beneficiarilor de remitențe la resursele financiare necesare înființării/dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii în Republica Moldova;
- promovarea culturii financiare și a economiilor.

Grup-țintă: lucrători emigranți, cetățeni ai Republicii Moldova și beneficiari de remitențe—rude de gradul I.

Lucrătorul migrant în condițiile prezentului Program se consideră cetățeanul Republicii Moldova, plecat peste hotarele țării cu scopul desfășurării activității de muncă.

Ruda de gradul I a migrantului poate fi soțul/soția, părinții/înfietorii, fiii/ficele.

Prioritățile Programului „PARE 1+1”

1. Crearea de noi locuri de muncă;
2. Orientarea la export;

¹⁸ <https://www.odimm.md/ro/menu-types/despre-program.html>

3. Substituirea importurilor;
4. Implementarea proiectelor de eficiență energetică;
5. Crearea și dezvoltarea afacerilor în zone specificate de program;
6. Aplicarea tehnologiilor moderne, transfer de know-how, inovații.

3. Componentele Programului

Programul PARE 1+1 se desfășoară în 4 componente:

Componenta I – „Informare și comunicare”

Componenta II – „Instruire și suport antreprenorial”

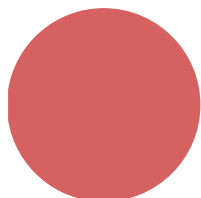
Componenta III – „Finanțarea afacerilor/Regula 1+1”

Componenta IV – „Monitorizare post-finanțare și Evaluarea Programului”

Activitățile principale: Programul prevede următoarele activități:

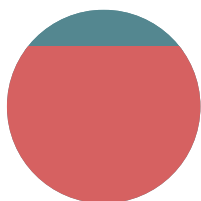
- organizarea cursurilor de instruire antreprenoriale pentru migranți și rudele de gradul I ale acestora, inclusiv distribuirea gratuită a materialelor informative și de suport;
- asistarea gratuită a antreprenorilor la inițierea afacerii și la post-creare afacerilor, inclusiv elaborarea planurilor de afaceri;
- acordarea granturilor în proporții de 50% din valoarea investiției, dar nu mai mult de 200 mii lei.
- efectuarea monitorizării post-finanțare.

4. Rezultatele¹⁹



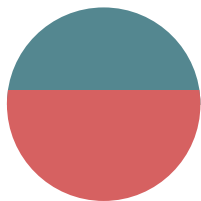
1583

persoane și-au manifestat interesul de a participa la Programul „PARE 1+1” și a investi remitențele obținute de lucrătorii migranți în peste 40 state ale lumii.



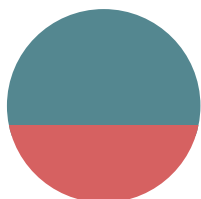
1292

persoane au fost instruite în domeniul desfășurării unei afaceri, ceea ce a contribuit la sporirea abilităților de a gestiona o întreprindere, a sporit accesul la informații cu privire la diverse oportunități de dezvoltare a unei afaceri, la socializarea cu alți beneficiari de remitențe.



845

antreprenori au elaborat un plan de afaceri, respectiv au prognozat activitatea întreprinderii pe un termen de cel puțin 3 ani de zile, beneficiind de consiliere referitor la rentabilitatea și oportunitatea implementării proiectului investițional



717

întreprinderi, care au semnat contracte de finanțare nerambursabilă.

¹⁹ <http://odimm.md/files/rapoarte/Raport%20PARE%202016.pdf>

După criteriul de vârstă, este de evidențiat faptul că peste 51% din antreprenori sunt tineri cu vârsta până la 35 ani. Vârsta participanților la Program variază între 18 și 80 ani.

5. Criterii de eligibilitate

Pentru a participa la Program, aplicantul trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

- a. să fie cetățean al Republicii Moldova;
- b. să fie lucrător migrant din Republica Moldova sau rudă de gradul I a acestuia;
- c. să intenționeze să lanseze o afacere proprie sau să dezvolte afacerea existentă;
- d. să dispună de capital propriu, provenit din remitențe și să poată confirma prin prezentarea documentelor justificative, proveniența mijloacelor.

Solicitanții programului PARE 1+1 trebuie să dispună de o întreprindere în faza de lansare ori dezvoltare, cu un capital social integral privat, înregistrate în una din următoarele forme organizatorico-juridice:

1. Întreprindere individuală/Întreprinzător individual;
2. Societate cu răspundere limitată;
3. Gospodărie Țărănească (de fermier);
4. Cooperativa de producere;
5. Cooperativa de întreprinzător.

6. Accesul tinerilor la program

Deși programul nu este unul direcționat spre tineri exclusiv, tinerii sunt beneficiari activi ai programului. Având în vedere fenomenul migrației din Republica Moldova, unde foarte mulți tineri au rude de gradul întâi peste hotarele țării, aceștia pot fi beneficiari ai programului Pare 1+1. Totuși, deoarece programul necesită investiție egală dintre beneficiar și program, tinerii antreprenori sau sunt persoanele care au migrat și s-au întors în țară, sau sunt rudele de gradul întâi a persoanele ce trimit sursele investiționale, ceea ce urmează să tânăru urmează să fie administratorul unei afaceri, sau persoana care a împrumutat de la rude banii.

Ce ține de vârsta participanților, participarea tinerilor la componenta II, componenta de instruire, aceasta variază de la 45 % în 2010 sau 2013 la 63% în 2012 și 67% în 2011.

Rata de acceptare a cererilor de finanțare variază de la an la an, aceasta nu este mai mică de 80%.

Analiza evidențiază faptul că, pe parcursul derulării Programului, a fost facilitat accesul la finanțare pentru 717 întreprinderi, respectiv fiind încheiate 717 contracte de finanțare nerambursabilă, 359 din beneficiari au vârsta până la 35 ani (50,1%)²⁰.

7. Părerile beneficiarilor

Teut Ilie

Vârsta: 22 ani

Localitatea: Zahoreni

Beneficiar al programului PARE 1+1 în 2014, ca beneficiar de remitențe din partea rudelor de gradul I.

„Am inițiat o mică afacere în agricultură (horticultură), o livadă de 5 ha. Cu suportul financiar din cadrul programului PARE 1+1, am procurat un tractor pentru prelucrarea livezii. În prezent dezvoltăm proiectul și lărgim suprafețele/diversificăm culturile.

Programul este destul de accesibil tinerilor, dar totuși câștigarea grantului este condiționată. Pentru o persoană care intenționează să lanseze o afacere, accesarea proiectului este o primă probă de rezistență în lumea afacerilor.

Punctele forte ale programului sunt instruirea și finanțarea condiționată, care îi face pe tinerii antreprenori să iasă din zona de confort, să se mobilizeze și să îndeplinească sarcinile conform planului de afaceri. Când am început să mă inițiez, nu cunoșteam aproape nimic despre afaceri, iar instruirile din cadrul programului au creat o bază informațională bună pentru început de cale.

Printre punctele slabe se numără suma mică de finanțare, se abordează idei de afaceri mult prea globale și nu există un contact mai aprofundat cu mediul de afaceri deja existent, pentru preluarea și transferul bunelor practici tinerilor antreprenori.

Factorii externi care provoacă dificultăți în desfășurarea proiectului au fost procedurile birocratice, neinformarea și lipsa de finanțe.”

FGC

Fondul de garantare de stat a creditelor (FGC), gestionat de Organizația pentru Dezvoltarea Sectorului IMM (ODIMM) reprezintă un instrument de stat de îmbunătățire a accesului la finanțe pentru micii antreprenori, care dispun de suficiente capacități de rambursare a unui credit, dar, din lipsa unui gaj acceptabil de bancă, nu îl pot obține.



1. Misiunea

Misiunea Fondului de Stat de Garantare a Creditelor este de a contribui la sporirea competitivității economiei naționale prin facilitarea accesului la finanțare a IMM-urilor urmare emiterii garanțiilor financiare pentru garantarea creditelor.

Activitatea ODIMM în domeniul garantării este desfășurată întru:

- sporirea numărului de credite acordate IMM-urilor;
- micșorarea riscului de creditare a băncilor;
- reducerea costului total al creditării;
- colaborarea eficientă și efectivă cu organizații internaționale în vederea implementării diverselor programe și obținerea de know-how în sistemul de garantare.

2. Obiectivele de bază ale FGC sunt:

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

3. Beneficiari eligibili:

Întreprinderile mici și mijlocii ce corespund criteriilor Legii nr.206-XVI din 07.07.2006 solicitante de credite de la bănci.

4. Rata dobânzii:

Comision: 0,5%²¹ anual din valoarea garanției

Termenul: Până la 5 ani

Finanțator: Bugetul Public Național și Uniunea Europeană

Bugetul Total – MDL: 47,8 milioane

Etape de dezvoltare a afacerii: începerea afacerii și/sau extinderea afacerii.

5. Întreprinderi gestionate de tineri antreprenori

Garanție: până la 50% din suma creditului

Valoarea garanției: până la 500.000 de lei

Perioada de garantare: 60 de luni

6. Impact asupra tinerilor:

Conform ultimului raport ODIMM, în tabelul ponderii de garantare în portofoliul garanțiilor financiare, a doua categorie de produs după ponderea de garantare, cu o cotă de 19,5%, este produsul de garantare destinat tinerilor antreprenori, care au beneficiat de 89 garanții financiare în valoare de 9,7 milioane lei pentru garantare creditelor în valoare de 26,4 milioane lei și susținerea proiectelor investiționale în valoare de 33,3 milioane lei.

GEA

Gestiunea Eficientă a Afacerii (GEA) este un program destinat antreprenorilor de orice vârstă ce practică activități economice sub orice formă de organizare juridică, care doresc să-și sporească abilitățile în domeniul antreprenorial pentru asigurarea gestionării eficiente a afacerii.



1. Scopul Programului:

Sporirea nivelului de cunoștințe a agenților economici pentru desfășurarea unei activități economice eficiente.

2. Modulele de instruire propuse sunt:

- Planificarea strategică a afacerii;
- Managementul financiar, inclusiv administrarea resurselor împrumutate;
- Marketing online;
- Proceduri de participare la proiecte europene;

²¹ Modificat în anul 2016. Anterior era 1,5-2 %.

- Gestiunea eficientă a timpului;
- Tehnici eficiente de vânzare și merchandising;
- Contabilitatea pe domenii de aplicare;
- Legislația muncii și managementul resurselor umane;
- Activitatea economică externă și relațiile vamale.
- Înregistrarea în calitate de plătitor a TVA și aplicarea legislației în domeniu;
- Achizițiile publice și legislația în domeniu.

Cursurile se derulează timp de 2 zile (21 ore academice)

Cursurile de instruire se desfășoară pe întreg teritoriul Republicii Moldova. Antreprenorii doritori de a participa în cadrul cursurilor de instruire au posibilitatea de a alege locul participării la seminar.

IFAD – granturi pentru tinerii antreprenori²²

În conformitate cu Acordul de Co-Finanțare din 29 septembrie 2014, semnat între Republica Moldova și Fondul Internațional pentru Dezvoltarea Agriculturii, Guvernul Regatului Danemarcei a acceptat de a cofinanța Programul Rural de Reziliență Economico-Climatică Includivă (IFAD VI) cu un grant în valoare de 28.571.400 DKK (5,27 milioane USD), destinate finanțării tinerilor antreprenori din mediul rural și acordarea asistenței tehnice pentru dezvoltarea afacerii.



I. Grant pentru stimularea investițiilor în lanțurile valorice susținute în cadrul Programelor IFAD²³

UCIP-IFAD a elaborat pentru tinerii antreprenori, un produs de suport financiar nerambursabil, ce constă în rambursarea parțială, în proporție de 40 la sută, a investițiilor aferente lanțurilor valorice susținute în cadrul Programelor IFAD.

Condițiile pentru acordarea acestui suport sunt similare condițiilor stabilite și aprobate în cadrul Programului pentru finanțarea tinerilor antreprenori prin intermediul instituțiilor financiare participante, diferența este că porțiunea de credit va fi în totalitate finanțată de tânăr, fie din resurse proprii sau alte credite decât de la IFP.

Criterii de eligibilitate a beneficiarilor:

- 1.** Pentru a beneficia de grant tinerii antreprenori, cetățeni ai RM, vor avea vârsta, la momentul aplicării, cuprinsă între 18 și 35 ani inclusiv pentru bărbați și între 18 și 40 ani inclusiv pentru femei.
- 2.** Sunt înregistrați ca subiecți ai activității de antreprenariat, sub orice formă organizatorico-juridică, și desfășoară activitatea în zona rurală sau urbană, pe teritoriul controlat de autoritățile RM (cu excepția orașelor Chișinău și Bălți);
- 3.** Dispun de toate autorizațiile necesare ce permit desfășurarea activității de afaceri;
- 4.** Întreprinderile sunt fondate și administrate doar de tineri antreprenori, cu vârsta menționată în punctul 1.1
- 5.** Întreprinderile ce au beneficiat de împrumut cu porțiune de grant din cadrul PSFRDBA-IFAD V, PNAET, PARE 1+1, PASET 1 și PASET 2, dacă se solicită

²² http://www.ifad.md/services/granturi/grant_tineri_antreprenori/

²³ [http://www.ifad.md/files/filemanager/file/Achizitii/granturi_tineri_value_chain_\(1\).pdf](http://www.ifad.md/files/filemanager/file/Achizitii/granturi_tineri_value_chain_(1).pdf)

finanțare pentru extinderea afacerii anterior finanțate, de la producere la procesare/sortare/împachetare/marketing.

- 6.** Dețin documente care confirmă dreptul de proprietate și folosință a bunurilor imobile în/pe care s-a făcut investiția și sunt proprietari ai bunurilor mobile ce constituie obiectul investiției pentru care se solicită finanțare;
- 7.** Mențin evidența contabilă perfectează și prezintă în modul stabilit rapoartele financiare standard;
- 8.** Corespund criteriilor stabilite de Legea nr. 179 din 21 iulie 2016 privind susținerea sectorului IMM;

Activitățile eligibile pentru finanțare

- 1.** Programul va finanța investițiile direct legate de lanțurile valorice susținute în cadrul programelor IFAD, după cum urmează:
 - a. Activitatea de producere, colectare și post – colectare a produselor apicole;
 - b. Activități de producere, recoltare și post-recoltare a strugurilor de masă;
 - c. Activități de producere, recoltare și post-recoltare a legumelor produse pe teren protejat sau câmp deschis ;
 - d. Activități de producere, recoltare și post-recoltare a fructelor;
 - e. Înființarea și utilizarea fermelor de animale, producerea și procesarea produselor de origine animală derivate;
 - f. Activități de producere, recoltare și post-recoltare a produselor ecologice;
 - g. Activități de producere a culturilor de câmp cu utilizarea tehnologiei mini-till și no-till.
- 2.** Construcțiile de sere și solarii vor fi eligibile dacă acestea sunt procurate sub formă de module gata pentru montare, confecționate din metal zincat, acoperite cu folie din polimeri, sticlă, poli carbonat;
- 3.** Investițiile efectuate din data de 20 mai 2015, data intrării în vigoare a Acordului de Finanțare a Grantului Danez.

Mărimea granturilor și condițiile de finanțare

- 1.** Rambursarea cheltuielilor din resursele Programului IFAD se va efectua doar în lei moldovenești și va constitui 40% din valoarea investiției, dar nu mai mult de 280 mii MDL.
- 2.** Cheltuielile vor fi rambursate doar la prezentarea documentelor confirmative menționate în articolul 6 de mai jos.
- 3.** Valoarea eligibilă a bunurilor va fi calculată în baza documentelor justificative, fiind diminuată cu suma cheltuielilor neeligibile.
- 4.** Solicitantul poate aplica pentru rambursarea cheltuielilor eligibile doar o singură dată.
- 5.** Solicitanții, care vor fi aprobați ca Beneficiari de grant, vor fi obligați să mențină respectarea criteriilor de eligibilitate pe o durată de min 3 ani de la data semnării contractului de acordare a grantului.

- 6.** Grantul este nerambursabil, cu condiția respectării tuturor condițiilor stabilite și stipulate în Contractul de acordare a grantului semnat între UCIP-IFAD și Beneficiar.
- 7.** Finanțarea va fi acordată pentru compensarea investițiilor efectuate doar pentru procurarea mijloacelor fixe la valoarea netă (fără TVA). Toate bunurile procurate și pentru care se solicită rambursarea parțială a cheltuielilor vor fi noi.
- 8.** Rambursarea cheltuielilor legate de procurarea animalelor /familiilor de albiși va fi posibilă cu condiția că acestea au fost procurate de la fermele de prășilă incluse în nomenclatorul raselor, tipurilor și cross-urilor de animale, omologate în RM, inclusiv cele din import.
- 9.** Pentru rambursarea cheltuielilor legate de înființarea plantațiilor viticole – soiuri de masă, se va prezenta Actul de înființare a plantației multianuale, cu soiuri înscrise în Catalogul soiurilor de plante al Republicii Moldova, și celor importate conform Legii nr. 68 din 5 aprilie 2013 despre semințe.
- 10.** În cazul investițiilor efectuate în construcția/reparația imobilului de producere, păstrare, depozitare, etc., se va rambursa doar costul materialelor de construcție, în baza devizului de cheltuieli, elaborat și avizat de devizieri licențiați.

II. Grant (cu porțiune de credit) pentru dezvoltarea afacerilor agricole și neagricole în mediul rural²⁴

Întreprinderile fondate și administrate în totalitate de tinerii antreprenori, cetățeni ai RM, ce au vârsta, la momentul aplicării, cuprinsă între 18 și 35 ani (inclusiv) pentru bărbați și 18-40 ani (inclusiv) pentru femei, și care corespund următoarelor cerințe:

- întreprinderea este înregistrată în zona rurală sau urbană, cu excepția or. Chișinău și or. Bălți, în conformitate cu legislația în vigoare a Republicii Moldova, sub orice formă organizatorico-juridică, și dispune de toate autorizațiile necesare ce permit desfășurarea activității de afaceri;
- menține evidența contabilă, perfectează și prezintă la timp rapoartele financiare standard;
- corespund criteriilor stabilite de Legea nr. 206-XVI din 7 iulie 2006 privind susținerea sectorului IMM;
- corespund actelor normative și standardelor referitoare la ocrotirea mediului și principiilor de evaluare a influenței asupra mediului înconjurător.
- Tinerii antreprenori care au beneficiat anterior de credite cu porțiune de grant din cadrul PSFRDBA (IFAD V), PNAET, PARE 1+1, PASET1 și PASET2 vor fi eligibili pentru finanțare repetată cu porțiune de grant, dacă se solicită finanțare pentru extinderea afacerii anterior finanțate de la producere la procesare/sortare/împachetare/marketing.

Activități eligibile:

Toate activitățile agricole rurale generatoare de venit

Termenul creditului (perioada de grație)

≤ 5 ani, inclusiv perioada de grație ≤ 2ani (pentru a fi eligibil la grant creditul va fi solicitat pe termen minim de 36 luni, inclusiv perioada de grație 12 luni)

²⁴ http://www.ifad.md/services/credits/creditate_TA/

≤ 8 ani, inclusiv perioada de grație ≤ 4 ani - înființarea plantații multianuale (pentru a fi eligibil la grant creditul va fi solicitat pe termen min de 48 luni, inclusiv perioada de grație 24 luni)

Suma maximă a finanțării

≤ 700 000 MDL, inclusiv cu o porțiune de grant în mărime de 40% din suma solicitată (maximum 280 000 MDL).

În caz de rambursare anticipată (înainte de termenul minim stabilit), întârzieri de plăți în termen cu mai mult de 5 zile lucrătoare sau a utilizării incorecte a mijloacelor creditului, beneficiarii vor rambursa integral porțiunea de grant.

Rata dobânzii

Rata dobânzii este flotantă și se revizuieste în funcție de fluctuația ratei de bază a BNM. Dobânda va fi calculată și achitată doar pentru porțiunea de credit din suma solicitată (adică pentru 60%).

Contribuția beneficiarului va constitui ≥ 10% - mijloace bănești din costul total al investiției (mijloacele bănești din care pot fi achitate salarii, taxe și impozite, servicii aferente investiției)

Condiții de utilizare a creditului

Mijloacele eliberate vor fi utilizate doar pentru procurarea mijloacelor fixe.

Toate bunurile procurate din mijloacele creditului vor fi noi.

III. Grant pentru rambursarea cheltuielilor aferente activităților de promovare a companiilor finanțate în cadrul programelor IFAD V și IFAD VI²⁵

Tinerii antreprenori, beneficiari ai programelor IFAD V și IFAD VI, pot beneficia de granturi nerambursabile pentru compensarea parțială, în mărime de 50 la sută, a cheltuielilor suportate de tinerii antreprenori, pentru serviciile de promovare a companiei și a produselor acesteia.

Activitatea face parte din seria măsurilor de susținere post-creditare și de îmbunătățire a nivelului de competitivitate și marketing a întreprinderilor gestionate de tinerii antreprenori, beneficiari ai programelor IFAD V și IFAD VI.

Activitățile eligibile pentru finanțare:

- designul grafic al logoului;
- designul și tiparul etichetelor pentru produs;
- designul și tiparul panoului publicitar;
- elaborarea și imprimarea atributelor stilului corporativ (mape, blanchete de firmă, cărți de vizită etc.);
- elaborarea și tiparul flyerelor și broșurilor promoționale;
- designul mărcii comerciale;
- înregistrarea mărcii comerciale;
- crearea paginii web;
- participarea la expoziții și târguri de produse (arenda spațiului expozițional, taxa de participare).

25 http://www.ifad.md/files/filemanager/file/Achizitii/granturi_tineri_promovare.pdf

Beneficiarii eligibili pentru obținerea granturilor sunt:

- întreprinderile tinerilor antreprenori – beneficiari de credite cu porțiuni de grant finanțate în cadrul programelor IFAD V și IFAD VI.
- întreprinderile tinerilor antreprenori – beneficiari de credite cu porțiuni de grant finanțate prin intermediul AEÎ în cadrul programului IFAD VI.

Condițiile de acordare a grantului

- 1.** UCIP-IFAD va acorda un grant, în mărime maximă cumulativă de 50 000 lei per beneficiar, sub formă de rambursare a cheltuielilor efectuate pentru activitățile eligibile de promovare a companiei și a produselor acesteia.
- 2.** Grantul se acordă pentru acoperirea parțială(50:50) a cheltuielilor efectuate de Beneficiar pentru activitățile de promovare enumerate în art. I „Activități eligibile pentru finanțare”.
- 3.** Cheltuielile vor fi rambursate doar la prezentarea documentelor confirmative menționate în art. V de mai jos.
- 4.** Un beneficiar poate solicita rambursarea cheltuielilor pentru unul sau mai multe tipuri de activități din cele enumerate mai sus, în limita sumei maxime de 50 000 lei.
- 5.** Vor beneficia de grant doar întreprinderile care vor demonstra o creștere medie pentru anii următori celui în care întreprinderea a fost finanțată din resursele financiare ale Programelor IFAD a cifrei de afaceri (volumul de vânzări) de cel puțin 10% comparativ cu datele raportului financiar prezentat la dosarul pentru finanțare.
- 6.** Nu vor fi rambursate cheltuielile pentru achitarea taxelor, precum și servicii adiționale.
- 7.** Serviciile aferente activităților eligibile vor fi procurate de la furnizorii înregistrați ca persoană juridică.

Incubatoarele de afaceri

Incubatorul de afaceri este o organizație concepută cu scopul de a sprijini atât înființarea cu succes a întreprinderilor, cât și dezvoltarea viitoare a acestora. De cele mai multe ori, incubatorul pune la dispoziție infrastructura fizică necesară derulării afacerilor, servicii de consultanță în afaceri adaptate la serviciul fiecărei societăți și oportunități pentru stabilirea de contacte (networking).

Incubatoarele sunt de mai multe feluri, ele variind în special în funcție de sfera programelor de incubare pe care le oferă, de organizarea lor internă, de sectorul economic în care sunt specializate și de tipul de clienți cărora le sunt oferite serviciile.

Comaniile incubate sunt găzduite în incubator pe o perioadă de 3 ani. În acest interval firmele beneficiază de servicii care pot fi grupate după cum urmează:

- Oferirea de spațiu de închiriat pentru birouri și pentru producție, la preț mai mic decât cel comercial;
- Servicii administrative și tehnice;
- Consultanță și ghidare în afaceri
- Acces la finanțe

Conform rapoartelor ODIMM²⁶, în cadrul incubatoarelor de afaceri până în 2015 au fost identificate 80 companii fondate/administrate de tineri, iar per total în cadrul IA sunt create 247 de locuri de muncă pentru tineri.

Mai nou, conform acordului de parteneriat dintre CNTM și ODIMM²⁷, tinerii din organizațiile membre ale CNTM vor putea beneficia de facilitățile oferite de cele 9 incubatoare de afaceri, deschise de ODIMM în raioanele țării.

Părerile beneficiarilor

Victor Burea

25 ani, Chișinău

Rezident al Incubatorului de Afaceri al ASEM

„Am devenit beneficiar și rezident al Incubatorului de Afaceri al ASEM acum doi ani. Veneam cu ideea de a crea o agenție de marketing digital. Am devenit beneficiar relativ ușor, din motive că au fost puțini participanți în concurs, a fost o concurență ne semnificativă, lipsea o pregătire adecvată participanților, potențial slab de realizare a proiectelor înaintate, iar juriul sau experții la jurizare, au fost neîntemeiați în domeniu.

Prin intermediul Incubatorului, am obținut spațiu de lucru, posibilitatea de înregistrarea companiei cu sediul în incinta Incubatorului și am participat la evenimente din domeniu în cadrul Incubatorului.

Deși spațiul oferit și posibilitatea de a interacționa cu ceilalți rezidenți este de o mare valoare pentru companiile începătoare, se simte totuși lipsa unor sesiuni de mentorat, nu se monitorizează/evaluatează rezidenții și procesul îndeplinirii planului de afaceri ale acestora, dar și lipsesc ședințe, workshop-uri pe teme relevante rezidenților, ca să-i ajute să treacă peste obstacole.

Cu titlu de recomandare, cred că ar fi mai benefică implicarea cât mai multor studenți, cel puțin în proiectele inițiate de rezidenți. Mai multă promovare a acestora în instituții, la fel, ar fi binevenită.”

Platformele online de angajare

Platformele online de angajare reprezintă un instrument foarte eficient de facilitare a contactului dintre angajat și angajator. Aceste platforme sunt user friendly (adaptate pentru dispozitivele mobile) și comode, care fac tot mai simplă întâlnirea cererii cu oferta de pe piața muncii.

Dat fiind faptul că fiecare post vacant are specificate cerințele și rigorile ce trebuie îndeplinite, este foarte ușor pentru cei care caută un loc de muncă să aplice la un post care să corespundă nivelului lor de pregătire.

Pentru angajatori este la fel de simplu – au dat un singur anunț și au primit sute de aplicații, mai ales că în Republica Moldova numărul locurilor de muncă este net inferior numărului șomerilor.

În Republica Moldova sunt foarte multe platforme de angajare în câmpul muncii, mai nou și direcționate pentru tineri (jobs.diez.md).

Tinerii fiind cei mai apropiați de tehnologiile informaționale, ar fi trebuit să fie principalii beneficiari ai acestor platforme. În realitate însă situația e puțin diferită, angajatorii fiind foarte meticuloși în setarea profilului ideal al tinerilor. Având opțiuni numeroase, aceștia de multe ori angajează adulții cu experiență sau chiar tineri cu o calificare mai înaltă decât ar cere-o postul

26 <http://odimm.md/files/rapoarte/Raport%20IA%202015.pdf>

27 <http://www.cntm.md/ro/news/un-nou-acord-de-parteneriat-%C3%AEn-domeniul-promov%C4%83rii-antreprenoriatului-%C3%AEn-r%C3%A2ndul-tinerilor>

de muncă. De aceea eficiența acestor platforme, în contextul angajării tinerilor pe piața muncii este relativ scăzută.

Mediul online numără peste 20 platforme, printre care:

www.rabota.md	www.jobs.diez.md	www.civic.md
www.moldovajob.com	www.joblist.md	www.jobinfo.md
www.moldovajob.md	www.search4staff.com	www.zarplata.md
www.alljobs.md	www.munka.md	www.acordtravel.md/jobs
www.lucruinchisinau.md	www.jobmoldova.md	www.hr.md
www.hotjobs.md	www.lucru.md	www.piatamuncii.md
www.trud.md	www.joburi.md	www.angajare.md
www.jobmoldova.md	www.angajat.md	www.makler.md
www.e-angajare.md	www.pmrjob.md	www.mirpnr.ru/board/job
www.999.md		

Având în vedere că nr. platformelor online de publicare a locurilor de muncă în republica Moldova este unul destul de mare, am decis să evaluăm 3 cele mai des vizitate platforme de către tineri, cu numărul cel mai înalt de anunțuri publicate, gradul de targetare a job-urilor spre tineri cel mai ridicat.

Rabota.md

Platformă online de angajare, vizitată zilnic de peste 15000 de persoane. Utilizatorii platformei sunt în proporție de 49% femei și 51% bărbați. La capitolul vârstă, cei mai mulți utilizatori ai platformei sunt tinerii de 23-34 ani, care alcătuiesc 39%, urmați de tinerii de 18-24 ani, cu 35%, iar tinerii sub 18 ani alcătuiesc o pondere de 1% din totalul utilizatorilor²⁸.



Jobs.diez.md

Jobs.diez.com este o platformă de recrutare destinată unui grup select de tineri ambițioși și informați în căutarea viitoarelor oportunități de angajare. Conform statisticii, lunar pagina strânge 890 de mii de vizualizări totale și 326 mii vizitatori unici. Vârsta vizitatorilor este în proporție de câte 40% pentru tinerii de la 16-25 ani și respectiv 25-35 ani²⁹.



Pe lângă oportunitățile de angajare, platforma strânge un set mare de oportunități de voluntariat, formare și mobilitate internațională.

Civic.md

Portalul CIVIC.MD este un site informativ pentru persoanele interesate de sectorul asociativ din Republica Moldova. Platforma oferă spațiu gratuit pentru promovarea ONG-urilor din Moldova. Pagina de angajare a platformei CIVIC.MD oferă o paletă mai largă de oportunități de angajare, nu doar în sectorul asociativ. Beneficiul platformei este că aceasta oferă posibilități



²⁸ <http://www.rabota.md/analytics/>

²⁹ <http://jobs.diez.md/about-us/>

de voluntariat, stagii și oportunități de formare care pot pregăti tinerii și facilita tranziția lor de la școală la muncă.

Interviu cu un agent HR (Resurse umane)

Alina Belous

Consultant de recrutare

HR Consulting SRL

Ce platforme utilizați ca să găsiți persoana potrivită pentru job-ul potrivit?

Anunțuri de angajare:

www.search4staff.com

www.jobinfo.md

www.civic.md

www.joblist.md

www.rabota.md

www.alljobs.md

www.moldovajob.com

www.targuldecariere.md

www.novajobs.md

www.facebook.com/HRConsulting-Moldova

Când pentru un job aplică un tânăr fără experiență și un adult cu ani buni de experiență, cine are mai multe șanse? De ce?

Depinde de job. Nu există candidați răi sau companii rele. Există doar candidați potriviți pentru poziții potrivite. Uneori un candidat cu multă experiență poate fi over-qualified pentru o poziție începătoare și invers, un candidat tânăr fără experiență nu va putea candida pentru o poziție de middle sau top manager.

Cât de frecvent angajatorii admit tineri, și chiar fără experiență?

Din experiența proprie, în jur de 30% din pozițiile vacante sunt pentru tineri fără experiență.

Există o diferență salarială pentru un tânăr și pentru un adult?

Salariu nu depinde de vârstă, ci de experiență și abilitățile persoanei.

Când tinerii se adresează, care sunt cerințele cele mai frecvente?

Grafic flexibil, salariu, posibilitatea de a fi instruiți la locul de muncă

Care sunt cele mai căutate profesii de către tineri?

Marketing, Vânzări și HR (Resurse Umane)

Care sunt greșelile pe care tinerii le fac la interviurile HR?

Aici este o lista de recomandări pentru a evita greșelile:

- **PÂNĂ LA INTERVIU**, încercați să găsiți cât mai multe informații despre companie: cultură, producție/servicii, tendințe, proiecte etc.
- **ȚINUTA** dvs. trebuie să fie oficială (fără părți ale corpului expuse) și curată. Asigurați-vă că vă simțiți confortabil și încrezător în ținuta dvs.
- **NU ÎNTÂRZIAȚI**. Ar fi ideal să sosiți cu 10 minute înainte de ora programată pentru interviu. Veți avea timp pentru a vă obișnui cu noul mediu și să vă puneți gândurile în ordine.
- **ÎNCHIDEȚI TELEFONUL MOBIL**. Dacă uitați să vă închideți telefonul mobil și primiți un apel, opriți-l imediat, scuzându-vă.

- FIȚI FERMI în exprimarea motivației de a lucra pentru respectiva companie.
- LIMBAJUL CORPULUI ESTE FOARTE IMPORTANT. Zâmbiți și fiți politicos. În timpul interviului nu vă încrucișați brațele, nu căscați, nu mestecați gumă și nu vă sprijiniți în coate.
- ADRESAȚI ÎNTREBĂRI angajatorului despre principalele sarcini pe care va trebui să le îndepliniți, despre cultura companiei, despre colectivul companiei
- MULȚUMIȚI la sfârșitul interviului și întrebați care sunt celelalte etape ale procesului de recrutare.
- NU FIȚI FRUSTRAȚI de un eventual eșec. Fiecare interviu la care participați vă îmbunătățește aptitudinile în acest sens și vă determină să fiți mai buni la interviul următor.

Cât de important este statutul social al tânărului ce aplică pentru un job?

Nu statutul este important, ci abilitățile și cunoștințele tânărului.

Cât de des se consideră nivelul de studii a aplicantului? (Masterat, licență, colegiu etc.)

Studiile superioare sunt considerate de a largi orizonturile și viziunile asupra lucrurilor, de aceea sunt considerate mai mereu, însă rareori se ia în considerare nota din diplomă.

ANOFM și serviciile sale

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) este organul central al serviciului public de specialitate, abilitat cu: promovarea politicilor, strategiilor și programelor de stat în domeniul dezvoltării pieței forței de muncă, protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, prevenirea șomajului și combaterea efectelor sale sociale, implementarea politicii de migrație a forței de muncă monitorizarea activității agențiilor private pentru ocuparea forței de muncă.



**Agenția Națională pentru
Ocuparea Forței de Muncă**

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă ne oferă următoarele servicii la capitolul „Ocuparea forței de muncă”³⁰:

- *Medierea muncii* – asigură interacțiunea dintre angajatori și persoanele aflate în căutarea unui loc de lucru în vederea stabilirii unor raporturi de muncă.
- *Târgul locurilor de muncă* – organizează activități prin care oferă posibilitatea angajatorilor și persoanelor în căutarea unui loc de muncă de a se întâlni și de a negocia direct posibilitățile de angajare.
- *Lucrări de interes public* – oferă ajutor în identificarea și antrenarea șomerilor în activități cu caracter temporar, în folosul comunității, oferite și susținute financiar de administrația publică a localităților.
- *Servicii de preconcediere* – acordă servicii persoanelor care urmează a fi disponibilizate (concediate) pentru a nu permite trecerea lor în șomaj sau pentru a se reîncadra cât mai rapid în câmpul muncii.
- *Asistență la angajare* – oferă ajutor angajatorilor în selectarea candidaților, din baza de date a Agenției Naționale, pentru ocuparea locurilor de muncă vacante, inclusiv antrenarea în lucrări publice (detalii aici).

30 <http://anofm.md/page/ocuparea-forței-de-munca-0>

Din componenta „Orientare și formare profesională”³¹ avem:

- *Informare și consiliere profesională* – organizează în cadrul agențiilor teritoriale pentru ocuparea forței de muncă seminare ce țin de angajarea în câmpul muncii pentru angajatori și persoanele aflate în căutarea unui loc de lucru. Pe parcursul anului 2016 au fost acordate servicii de informare și consiliere profesională pentru 101 mii persoane, din care 32% au fost persoane cu vârsta cuprinsă între 16-29 ani. Din total beneficiari de servicii de informare și consiliere –70,7 mii persoane au fost cu statut de șomer. Din ei 29% au fost tineri cu vârsta cuprinsă între 16-29 ani.
- *Instruire profesională* – oferă cursuri gratuite de asimilare a unor meserii, consultanță ce ține de orientarea profesională și carieră, asistență informațională în privința procedurilor și opțiunilor de încadrare de sine stătătoare în câmpul muncii. Pentru anul 2016 rata beneficiarilor tinerei cu vârsta cuprinsă între 16 și 29 ani a fost de 68%³².

Conform datelor din RAPORT STATISTIC privind măsurile de ocupare și protecție socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, realizate de către agențiile pentru ocuparea forței de muncă ale Republicii Moldova în ianuarie – decembrie 2016, avem următoarele date:

Aflați în evidență la începutul anului 2016 ca șomeri au fost **6950** tineri (16-29)

De la începutul anului s-au înregistrat **15372** tineri șomeri (16-29 ani).

6108 tineri (16-29 ani) au fost plasați în câmpul muncii de la începutul anului.

Au ieșit de la evidență de la începutul anului **6174** tineri (16-29 ani), dintre care **1458** s-au angajat de sine stătător.

Centrele de ghidare în carieră

În cadrul proiectului „Reconceptualizarea orientării profesionale și consilierii în carieră” (RE-VOCC), au fost create 3 centre de ghidare în carieră în cadrul a 3 agenții teritoriale ale ANO-FM (Chișinău, Soroca și Cahul). Proiectul are ca studiu orientarea profesională și consilierea în carieră în scopul identificării soluțiilor la problemele existente, bazate atât pe realitatea din Republica Moldova cât și pe experiența internațională. Beneficiarii Centrelor sunt persoanele în căutarea unui loc de muncă, elevii și tinerei în vederea explorării oportunităților pe piața forței de muncă, diversității profesiilor/meseriilor, evaluarea propriilor aptitudini și capacități profesionale, precum și ghidarea profesională în vederea integrării socio-economice de succes. În felul acesta, informația despre piața muncii va fi oferită direct de la viitorii angajatori și de la AOFM – cei care sunt cel mai bine informați despre necesitățile reale privind calificarea și competențele necesare pentru a obține un loc de muncă. Scopul principal al orientării profesionale trebuie să conducă la alegerea conștientă, adecvată și liberă a profesiei. Această alegere trebuie făcută în conformitate cu cerințele pieței muncii, precum și interesele și aptitudinile persoanei. În perioada de referință, în cadrul Centrelor au fost organizate diverse activități: seminare informative, training-uri și ateliere de lucru.

31 <http://anofm.md/page/orientare-si-formare-profesionala>

32 RAPORTUL ANUAL DE ACTIVITATE al Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă pentru anul 2016

Rețeaua Națională a Prestatorilor de Servicii Prietenoase Tinerilor

Rețeaua Națională a Prestatorilor de Servicii Prietenoase Tinerilor este o uniune benevolă de asociații obștești și instituții publice ce au drept scop să contribuie la îmbunătățirea cadrului normativ și legislativ din domeniul tineret și a calității asistenței și suportului acordat tinerilor de către prestatorii de servicii de tineret din Republica Moldova.

Misiunea Rețelei este de a contribui la îmbunătățirea calității serviciilor prietenoase tinerilor din Republica Moldova, prestate de diverși actori locali, regionali și naționali.

Conform studiului „Catalogul Prestatorilor de Servicii Prietenoase Tinerilor din Moldova”, din circa 145 de prestatori, circa 103 sunt cu statut de instituție publică, 42 cu statut de asociație obștească și 1 prestator cu statut de fundație. Pentru zona rurală avem 35 de prestatori cu sediile în sate, iar în zona urbană se regăsesc 110 prestatori.

Membrii acestei rețele prestează o gamă de 9 tipuri de servicii. Ce ține de ocuparea forței de muncă, există 2 tipuri de servicii:

- Serviciul de orientare vocațională, formare și integrare profesională a tinerilor
- Serviciul de abilitare economică a tinerilor

Serviciul de orientare vocațională, formare și integrare profesională a tinerilor este prestat de 49 de prestatori. Instrumentele metodologice de bază conform standardelor sunt acoperite în proporție de aproximativ 32,7%, iar cele adiționale – în proporție de doar 16,6%.

Acest serviciu numără instrumente metodologice ca:

- Activități și servicii de orientare vocațională individuală și de grup
- Consiliere și orientare în carieră
- Consiliere psihologică
- Consiliere juridică
- Activități de instruire pentru formarea abilităților în domeniul planificării carierei și integrării pe piața muncii
- Cursuri de formare și recalificare profesională
- Baza de date despre locurile de muncă vacante și tinerii care își caută de lucru
- Sesiuni de cunoaștere între angajatorii potențiali și tinerii care-și caută de lucru
- Medierea în procesul de angajare
- Asistarea și coordonarea formării profesionale la locul de muncă
- Monitorizare și asistență pentru perioada de stagiu
- Pagină electronică a serviciului
- Elaborarea și distribuirea materialelor informative în sprijinul activităților de orientare și
- Consiliere în carieră
- Servicii de consiliere profesională prin utilizarea tehnologiilor informaționale și de comunicare în orientare vocațională

- Târgul forțelor de muncă
- Burse pentru stagiu profesional
- Sesiuni de master-class pentru absolvenții ciclului de bază al studiilor profesionale
- Excursii la întreprinderi, instituții de învățământ superior, mediu de specialitate și profesional
- Cercetări și analiza dinamicii de pe piața muncii
- Elaborarea și promovarea spoturilor video, posterelor, altor materiale informaționale despre meserii și istorii de succes

Serviciul de abilitare economică a tinerilor este prestat de 30 de prestatori. Instrumentele metodologice de bază conform standardelor sunt acoperite în proporție de aproximativ 61,2%, iar cele adiționale – în proporție de doar 39,9%.

Acest serviciu numără instrumente metodologice ca:

- Activități de instruire pentru formarea abilităților antreprenoriale ale tinerilor
- Cursuri specializate pentru pregătirea potențialilor, inclusiv tinerilor antreprenori începători în domeniile:
 - * Lansarea afacerii noi
 - * Extinderea afacerii existente
 - * Managementul eficient al unei afaceri proprii
 - * Elaborarea planurilor de afaceri cu implementarea din surse proprii, credite și granturi
- Asistență tehnică și metodologică în elaborarea planurilor de afaceri
- Consultanță juridică
- Consultanță economică și de marketing
- Consultanță contabilă
- Consultanță și asistență în accesarea creditelor și granturilor
- Pagină electronică a serviciului
- Elaborarea și distribuirea materialelor informative în sprijinul activităților de abilitare economică a tinerilor
- Forumul anual al tinerilor antreprenori
- Incubatoare de afaceri pentru tineri
- Expoziții și târguri pentru promovarea afacerilor inițiate de tinerii antreprenori
- Granturi pentru lansarea sau extinderea afacerilor proprii
- Cercetări și analize ale mediului de afaceri
- Stagiuni ale tinerilor antreprenori începători
- Servicii de mentorat pentru tinerii antreprenori începători
- Constituirea și dezvoltarea rețelelor tinerilor antreprenori
- Vizite de studiu în cadrul companiilor de succes din țară și străinătate
- Promovarea antreprenoriatului social și a responsabilității sociale

Platforme și servicii de angajare a persoanelor tinere cu dizabilități

Conform studiului „Analiza practicilor de angajare a persoanelor cu dizabilități”³³ în Republica Moldova sunt două tipuri de actori care facilitează angajarea persoanelor cu dizabilități în câmpul muncii: ANOFM și ONG.

Serviciile ANOFM

Potrivit Raportului de activitate a ANOFM pentru anul 2015 au fost înregistrate cu statut de șomeri 877 persoane cu dizabilități. Din numărul total al persoanelor cu dizabilități înregistrate cei care s-au încadrat mai ușor în câmpul muncii, cu o pondere de cca 40% au fost tinerii cu vârsta cuprinsă între 16-29 ani.

Potrivit rezultatelor studiului, principalele servicii prestate în cadrul Agențiilor teritoriale ANOFM pentru persoanele cu dizabilități și alte categorii defavorizate sunt:

- Servicii de mediere a muncii
- Servicii de informare și consiliere profesională
- Consultanță și asistență pentru inițierea unei activități de întreprinzător
- Orientare și formare profesională
- Stagii de practică
- Identificarea locurilor de muncă.

Serviciile oferite de către ONG

Conform studiului, următoarele organizații participă și activează în domeniul angajării în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități:

- Asociația „MOTIVAȚIE” din Moldova cu sediul în mun. Chișinău
- Asociația Obștească „PRIMA”, cu sediul în or. Taraclia
- Centrul de Asistență Juridică pentru Persoane cu Dizabilități, cu sediul în mun. Chișinău
- Asociația Obștească „Eco-Răzeni”, cu sediul în comuna Rezeni, r. Ialoveni
- Centrul „Speranța”, cu sediul în mun. Chișinău.

Cercetarea ne indică faptul că toate experiențele de angajare a persoanelor cu dizabilități sunt realizate în baza unor proiecte pe un termen stabilit de la 1 la 3 ani finanțate de către organizații finanțatoare precum: AO Reprezentanța „IM Swedish Development Partner” (Suedia) și „WORLD JEWISH RELIEF” din Marea Britanie.

Angajare Asistată este o metodologie pentru a ajuta persoanele cu dizabilități și pe cele din categoriile defavorizate să-și exercite dreptul la muncă.

Toate cele 5 organizații operează cu conceptul de Angajare Asistată, însă numai în cazul Asociației MOTIVAȚIE acest tip de serviciu are un caracter instituțional reglementat prin Regulament de funcționare și Standarde de calitate. Principiile fundamentale care stau la baza funcționării modelelor de Angajare Asistată sunt: *individualitatea fiecărei persoane cu dizabilitate, respectul, autodeterminarea, posibilitatea alegerilor informate, autonomizarea, confidențialitatea, flexibilitatea prestatorilor și accesul la serviciile publice.*

33 Studiu „Analiza practicilor de angajare a persoanelor cu dizabilități”, asociația „Motivație”

Lipsa programelor și ineficiența serviciilor destinate angajării tinerilor vulnerabili pe piața muncii (cu dizabilități, social vulnerabili, fără studii superioare, fără experiență de lucru etc.)

Programele existente condiționează participarea tinerilor, fie prin necesitatea de a prezenta un proiect foarte bun – pentru antreprenori, fie prin cererea stajului și a experienței – pentru angajare. Nu se condiționează însă angajatorii în angajarea și pregătirea continuă a tinerilor.

Serviciile oferite de către ANOFM, Centrele de Ghidare în Carieră sau Rețeaua Prestatorilor Prietenoase Tinerilor oferă pregătire pentru procesul nemijlocit de angajare, mărindu-le puțin șansele de angajare. Dar așa cum numărul locurilor de muncă disponibile este mult inferior numărului șomerilor și a celor inactivi, este nevoie de creat programe care ar genera noi locuri de muncă prietenoase tinerilor.

La programele de antreprenoriat încă se mai merge după principiul „investiții minime pentru venituri maxime”. De multe ori suma granturilor este relativ mică iar ideea, condițiile și planul de realizare a proiectului trebuie să fie globale, cu scopuri și obiective ce ar rezolva mai mulți indicatori ai programului.

Incubatoarele de afaceri ar avea nevoie de mai multă promovare, a serviciilor sale pe de o parte, dar și a rezidenților și proiectelor acestora, pe de altă parte. Este simțită lipsa parteneriatelor durabile ale incubatoarelor cu antreprenori și companii care ar oferi suport începătorilor. Partea de incubare pare a fi totuși relativ dezvoltată, ceea ce ține de partea de accelerare a afacerilor, incubatoarele par a fi mai puțin eficiente.

Tinerii dezavantajați pe piața muncii (fără experiență anterioară, fără studii, din mediul rural etc.) rămân a fi dezavantajați și doar serviciile Centrelor de Ghidare în Carieră sau a Rețelei prestatorilor de servicii prietenoase tinerilor îi mai pot ajuta, platformele online activând pe bază de concurs de CV-uri, dezavantajându-i evident.

Ca principala recomandare, după cum se menționase în introducere, un program de angajare a tinerilor pe piața muncii trebuie să funcționeze conform următoarelor mecanisme:

- Direcționare efectivă a serviciilor spre tinerii dezavantajați pe piața muncii. Beneficiari ai programelor să fie tinerii care în mod natural nu s-ar angaja pe piața muncii. Necesitatea programelor care ar lucra cu persoanele tinere inactive e imperativă, iar atâta timp cât aceștia sunt anume inactivi și nu șomeri, înseamnă că acești tineri sunt dezavantajați, iar programele existente sunt puțin disponibile pentru ei.
- Condiționarea setată angajatorilor, și anume ca aceștia să nu înlocuiască un tânăr angajat cu un altul, astfel atingând numărul setat în indicatorii de succes ai programului. Condiționarea ca aceștia să angajeze tineri, să lucreze în capacitarea lor, în schimbul la ce să primească careva facilități fiscale, ceea ce ulterior i-ar împinge la participarea elaborării curriculumului universitar.
- Oferirea de stagii și cursuri de formare profesională, care le-ar oferi tinerilor o valoare și după finalizarea programului.

Având în vedere examinarea platformelor/programelor de angajare a tinerilor în câmpul muncii pe de o parte, dar și părerile tinerilor consultați direct sau din anumite studii, s-au definit un set de recomandări ce țin de a. Calitatea și eficiența programelor de angajare a tinerilor în câmpul muncii, b. necesitatea unor programe de suport a tinerilor aflați în perioada de tranziție de la școală la muncă, c. Recomandări asupra programelor de antreprenoriat și asupra educației antreprenoriale.

Eficiența programelor

- 1.** Programarea eficientă a programelor de ocupare a forței de muncă în rândul tinerilor presupune mai multe caracteristici cheie, ca design-ul și conținutul programului, relevanța programului, impactul programului, evaluarea și asigurarea calității și a programului.
- 2.** Stabilirea scopului și obiectivelor clare a programului sunt imperative pentru dezvoltarea efectivă a programelor de angajare a tinerilor. Prestatorii de servicii și programe de angajare a tinerilor ar trebui să se focuseze pe pregătirea tinerilor pentru piața muncii, ajutându-i să dezvolte abilități de angajare, și în special soft skills: calități personale, abilități de gândire, adaptabilitate, soluționarea problemelor și a conflictelor, observare critică, comunicare, lucru în echipă etc.
- 3.** Programele de angajare a tinerilor ar trebui să se bazeze pe principiile dezvoltării pozitive a tinerilor (PYD), care se bazează pe punctele forte ale tineretului, decât pe punctele slabe ale acestora. Abordarea PYD lucrează pentru a consolida relațiile dintre adulți și tineri, să dezvolte abilități de leadership și să crească sentimentul tinerilor de apartenență la grup.
- 4.** Prestatorii de servicii de angajare a tinerilor trebuie să aibă personal calificat, care posedă cunoștințele și abilitățile necesare pentru a lucra cu tinerii. Membrii personalului care sunt capabili să se conecteze cu angajatorii locali sunt importanți pentru echipa, în scopul de a crește oportunitățile de angajare pentru participanții lor.

- 5.** Serviciile de angajare a tinerilor ar trebui să cuprindă și servicii de monitorizare a tinerilor participanți pentru cel puțin un an după finalizarea programului.
- 6.** Programele de angajare a tinerilor nu ar trebui să fie evaluate doar pe baza completarea programului și ratele de plasare a tinerilor în câmpul muncii, dar și pe competențele dobândite de tineri, cum ar fi abilități soft și hard.
- 7.** Un bun program de angajare a tinerilor în câmpul muncii ar trebui să întru-nească oportunități de job shadowing / mentorat, astfel încât tinerii să poată încerca profesii și locuri de muncă reale, ca să înțeleagă dacă li se potrivește. Interacțiunea dintre tineri și potențialii angajatori nu doar dezvoltă competențele la locul de muncă, extinde rețelele, dar mai poate contribui și la facilitarea procesului de căutare a unui loc de muncă pe viitor; de asemenea, mai poate fi și o sursă esențială de informații.
- 8.** Foarte important este parteneriatul cu sectorul privat și asociativ. Programele dezvoltate în conformitate cu necesitățile angajatorilor sunt menite să atingă o rată de succes mai ridicată.
- 9.** Este necesar un program de monitorizare și suport a tinerilor aflați în tranziția de la școală la muncă. Integrarea acestora pe piața muncii e cea mai dificilă în primul an, de aceea se impune necesitatea de monitorizare și suport pentru inserția lor după finisarea studiilor.
- 10.** Fiecare program sau servicii ar trebui concepute pe nevoile tinerilor pe de o parte și cele ale angajatorilor, ceea ce ar fi posibil prin organizarea de consultații, dezbateri, dialog între tineri, angajatori și instituțiile de stat.
- 11.** Consolidarea serviciilor de ocupare ca aspect important în sprijinirea tinerilor defavorizați. Consolidarea furnizării de servicii de ocupare, inclusiv prin accesul la o finanțare adecvată, ar putea contribui la creșterea vizibilității serviciilor de ocupare, ceea ce le face mai atractive ca un instrument de plasament pentru tinerii care caută locuri de muncă.
- 12.** Este necesar de elaborat programe specifice pentru încadrarea în câmpul muncii a tinerilor din categoriile vulnerabile (romi, tineri cu dizabilități, tineri social vulnerabili, tinerii din zone rurale, etc.)
- 13.** Oferirea de suport organizațiilor ce angajează tineri cu dizabilități. Suportul fiind în adaptarea locului de muncă pentru nevoile tânărului cu dizabilități, dar și în pregătirea echipei pentru conlucrarea cu acesta.

Tranziție

- 14.** Târgurile locurilor de muncă sunt foarte utile pentru tineri care se apropie de momentul tranziției de la studii la muncă, însă ele mai pot fi utile și ca surse de informații generale pentru elevii și studenții care se află la etapa când trebuie să ia o decizie asupra traseului educațional sau domeniului de studii.
- 15.** Este necesar de asigurat ca fiecare instituție de învățământ să numească pe cineva pentru a gestiona parteneriate cu companiile, camere de comerț, companii industriale și bănci.
- 16.** Investirea într-un puternic program de internship, care ar recruta noi absolvenți în companii pentru o perioadă lungă de timp (1-2 ani). Acest mecanism ar permite tinerilor să aibă o tranziție mai facilă pe piața muncii, dar și să acumuleze așa-zisa experiență care lipsește tuturor tinerilor.

Antreprenoriatul și educația antreprenorială

17. Promovarea antreprenoriatului și a educației antreprenoriale în curriculumul de studiu.
18. Prezentări elevilor/studentilor lumea afacerilor, prin organizarea de întâlniri cu administratorii, managerii companiilor, meșteșugari, ingineri, angajați și actorii din economia socială și solidaritate, și cerându-le să prezinte carierele lor, de afaceri și de zi cu zi.
19. Companiile ar putea oferi mai mult sprijin pentru centre locale ANOFM în eforturile lor de a spori integrarea profesională, în special prin întâlnirea cu tinerii, explicând afacerea lor pentru ei și simularea interviurilor. Stagiile de practică ar trebui promovate pe scară largă.
20. Pentru programele existente de antreprenariat, de promovat beneficiarii atât pentru vizibilitatea lor și a proiectelor acestora, cât și pentru posibilitatea potențialilor aplicanți la program să consulte beneficiarii acestora, pentru mai mare determinare și schimb de cunoștințe.
21. Dezvoltarea unor mecanisme de suport a afacerilor sociale conduse de către tineri și/sau axate pe angajarea tinerilor în câmpul muncii.

Având în vedere că angajarea tinerilor în câmpul muncii poartă un caracter mai specific, ar fi binevenit ca programele de angajare a tinerilor în câmpul muncii să urmeze principiile de „Noi forme de angajare”³⁴ promovate în statele UE. Acestea fiind:

- **Partajarea angajaților**, când un lucrător este angajat în comun de către angajatori din diferite companii, având ca rezultat angajarea full-time;
- **Partajarea locului de muncă**, când un angajator angajează doi sau mai mulți muncitori pentru a completa în comun un anumit loc de muncă. Astfel se combină mai multe locuri de muncă part-time în echivalentul unui post full-time;
- **Management interimar**, în cazul în care experții sunt angajați temporar pentru a efectua un anumit proiect sau a rezolva o problemă specifică, integrând capacități de gestionare externe în cadrul organizației;
- **Munca ocazională**, atunci când angajatorul nu este obligat să ofere de lucru regulat angajatului, dar are flexibilitatea de a apela la serviciile acestuia la cerere;
- **Lucru mobil prin intermediul TIC**, când angajații nu lucrează în mod exclusiv la sediul angajatorului sau clientului, dar din orice loc, în orice moment, prin intermediul noilor tehnologii;
- **Lucru pe bază de Voucher**, când relația angajator-angajat nu se bazează pe un contract de muncă sau prestări servicii, ci pe un bon pe care angajatorul cumpără dintr-o organizație autorizată de prestare a forței de muncă; acest voucher acoperă remunerația și contribuțiile la asigurările sociale;
- **Lucru bazat pe portofoliu**, atunci când persoanele care desfășoară activități independente lucrează pentru un număr mare de clienți efectuând lucruri relativ mici pentru fiecare dintre ele; Angajarea mulțimii, când o platformă virtuală potrivește angajatorii și angajații, de cele mai multe ori sarcini majore divizate în însărcinări mici, cu o diviziune a muncii printre lucrătorii „norului virtual”;

34 New forms of employment: Developing the potential of strategic employee sharing, Eurofound (2016), https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1643en.pdf

- **Angajarea mulțimii**, când o platformă virtuală potrivește angajatorii și angajații, de cele mai multe ori sarcini majore divizate în însărcinări mici, cu o diviziune a muncii printre lucrătorii „norului virtual”;
- **Angajarea colaborativă**, unde liberii profesioniști, auto-angajații sau întreprinderile mici cooperează pentru a depăși limitările dimensiunii lor mici și izolarea profesională.

- 1.** Raport Pare 1+1, 2010 – 2015, ODIMM
https://www.odimm.md/files/rapoarte/RAPORT_PARE_2014_final.pdf
- 2.** Raport Pare 1+1, 2016, ODIMM
<http://odimm.md/files/rapoarte/Raport%20PARE%202016.pdf>
- 3.** Raport privind realizarea Programului Național de Abilitare Economică a Tinerilor (PNAET) - Componenta I „Informare și Instruire antreprenorială”
<https://www.odimm.md/files/rapoarte/Raport%20PNAET%202015.pdf>
- 4.** Raport privind activitatea Fondului de garantare a creditelor FGC, 2016
<http://odimm.md/files/rapoarte/Raport%20FGC%202016.pdf>
- 5.** RAPORT STATISTIC privind măsurile de ocupare și protecție socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, realizate de către agențiile pentru ocuparea forței de muncă ale Republicii Moldova în ianuarie – decembrie 2016. ANOFM
<http://www.anofm.md/files/documents/ianuarie%20-%20septembrie%202016%20SITE.doc>
- 6.** Tranziția tinerelor și tinerilor spre piața muncii în Republica Moldova: Rezultatele anchetelor din 2013 și 2015 privind tranziția de la școală la muncă
http://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/work-for-youth/publications/national-reports/WCMS_536294/lang-en/index.htm
- 7.** Raport – Dezvoltarea Incubatoarelor de Afaceri, 2015, ODIMM
<http://odimm.md/files/rapoarte/Raport%20IA%202015.pdf>
- 8.** Catalogul prestatorilor de servicii prietenoase tinerilor din Republica Moldova
http://www.youthsoroca.md/upload/Babici-Ion/Catalogul_Prestatorilor_de_Servicii_Prietenoase_Tinerilor_din_Moldova_CRT_DACIA.pdf
- 9.** Inclusion through Employability. Youth work approaches to unemployment. SALTO Inclusion Resource Centre. 2014
<http://www.salto-youth.net/download/2316/InclusionThroughEmployability.pdf>
- 10.** Ghid Measuring Youth Program Quality. 2009
http://forumfyi.org/files/MeasuringYouthProgramQuality_2ndEd.pdf
- 11.** Studiu „De la aspirații la ocupații: Rolul informației în deciziile privind educația și piața muncii în Moldova”. Magenta Consulting.
<http://consulting.md/rom/statistici-si-publicatii/de-la-aspiratii-la-ocupatii-rolul-informatiei-in-deciziile-privind-educatia-si-pia>
- 12.** Best Practices for Youth Employment Programs. 2010. University of Wisconsin-Madison
<http://www.cfeebc.org/resource/best-practices-for-youth-employment-programs-a-synthesis-of-current-research/>
- 13.** New forms of employment: Developing the potential of strategic employee sharing, Eurofound (2016),
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1643en.pdf