

NOTA DE FUNDAMENTARE
la proiectul Hotărârii Guvernului cu privire la modificarea
Hotărârii Guvernului nr. 990/2018 cu privire la organizarea și funcționarea
Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă

1. Denumirea sau numele autorului și, după caz, a/al participanților la elaborarea proiectului actului normativ
Prezentul proiect este elaborat de către Ministerul Muncii și Protecției Sociale. În procesul elaborării a fost consultată instituția din subordine: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM).
2. Condițiile ce au impus elaborarea proiectului actului normativ
2.1. Temeiul legal sau, după caz, sursa proiectului actului normativ
Baza legală pentru elaborarea proiectului actului normativ în cauză este: Angajamentele internaționale asumate de Republica Moldova în contextul aderării la Uniunea Europeană. În actele naționale aceasta se reflectă în reperul privind „Transpunerea legislației europene care să asigure un nivel bun de pregătire pe toate capitolele de negocieri și operaționalizarea grupurilor de lucru de negociere cu Uniunea Europeană” din Capitolul III al Programul de activitate al Guvernului „Moldova prosperă, sigură, europeană” aprobat prin Hotărârea Parlamentului nr. 28/2023 pentru aprobarea Programului de activitate al Guvernului și acordarea votului de încredere Guvernului, alături de prioritatea de „Introducere a unui nou sistem de management bazat pe rezultate în toate instituțiile subordonate, creșterea transparenței, asigurarea unei digitalizări complete pentru a spori eficiența și a reduce fraudă” din Capitolul V al Programului „Politici sectoriale prioritare în domeniul Muncă și Protecție Socială”. Elaborarea și promovarea proiectului în cauză rezultă inclusiv din <i>Programul național pentru ocuparea forței de muncă pe anii 2022-2026 și a Planului de acțiuni privind implementarea acestuia</i>, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 785/2022, care a stabilit obiectivul „consolidarea capacităților instituționale ale Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, eficientizarea finanțării și digitalizarea serviciilor și a măsurilor de ocupare, precum și creșterea finanțării pentru politica de măsuri active până în anul 2026”. Un alt temei legal îl constituie Hotărârea Guvernului nr. 829/2023 cu privire la aprobarea <i>Planului național de acțiuni pentru aderarea Republicii Moldova la Uniunea Europeană pentru anii 2024-2027</i>, acțiunea nr. 2 la Capitolul 2. <i>Libera circulație a lucrătorilor</i>, a cărei termen de transpunere este planificat pentru octombrie 2024. Ordinul Ministrului Muncii și Protecției Sociale nr. 93, din 6 iulie 2023, cu privire la <i>aprobarea Conceptului Reformei privind îmbunătățirea serviciilor oferite de ANOFM pentru anii 2023 – 2026</i>, care stabilește reorganizarea ANOFM cu scopul eficientizării proceselor interne și consolidarea capacităților acesteia în contextul integrării în UE.
2.2. Descrierea situației actuale și a problemelor care impun intervenția, inclusiv a cadrului normativ aplicabil și a deficiențelor/lacunelor normative
Adaptarea cadrului normativ în domeniul ocupării forței de muncă la evoluția pieței muncii a fost realizată de mai multe ori pe parcursul ultimilor ani, prin modificarea <i>Legii nr. 105/2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj</i> și a <i>Hotărârii Guvernului nr. 1276/2018 pentru aprobarea procedurilor privind accesul la măsurile de ocupare a forței de muncă</i> . Urmare a acestor modificări operate pe parcursul anilor 2018-2023,

ANOFM i-au fost atribuite sarcini suplimentare, precum: managementul Observatorului Pieței Muncii, gestionarea echipelor mobile, noi măsuri active, cum ar fi susținerea antreprenorialului în rândul șomerilor, subvenționarea creării de către business a locurilor noi de muncă în mediul rural, introducerea voucherului pentru formare profesională, instruirea la locul de muncă, stagiul profesional, recunoașterea competențelor obținute în contexte de educație nonformală și informală.

ANOFM își desfășoară activitatea în teritoriu prin intermediul subdiviziunilor teritoriale pentru ocuparea forței de muncă (STOFM), care sunt 35 la număr. Din anul 2018, când a avut loc schimbarea statutului juridic al STOFM-urilor, funcțiile operaționale de baza au fost centralizate, fapt ce a dus la o reducere semnificativă a efectivului-limită de la 335 la 250 de unități, cu 25,4%. Similar, ulterior, în anul 2021, efectivul-limită a fost redus la 244 de unități, ceea ce a dus la o scădere cumulativă a numărului de unități de 27,16%.

Totodată, conform datelor ANOFM, la data de 08.07.2024, au fost înregistrate 18 locuri vacante, respectiv, real fiind încadrate 215 unități, astfel rata de încadrare este de 88%, iar numărul unităților supuse moratoriului este de 3 la nivel central și 8 la nivelul subdiviziunilor teritoriale.

Ca rezultat, volumul de lucru la nivel central a crescut considerabil, fapt care a pus ANOFM în dificultatea de a asigura calitatea corespunzătoare a serviciilor, măsurilor și programelor de ocupare a forței de muncă.

Pe parcursul activității sale, ANOFM, indiferent de problemele întâmpinate, a continuat să realizeze toate sarcinile cu care a fost abilitată. Totuși, capacitățile instituționale reduse au impact negativ asupra eficienței activității ANOFM și asupra atingerii obiectivelor politicii de ocupare a forței de muncă stabilite din Programul Național pentru ocuparea forței de muncă pentru anii 2022–2026. Astfel, ANOFM se confruntă cu dificultăți în corelarea atribuțiilor subdiviziunilor sale pentru a corespunde cu sarcinile introduse începând cu anul 2018, când a fost aprobată Hotărârea Guvernului nr. 990/2018, fără a fi actualizată până în prezent pentru a include noile necesități instituționale, ceea ce de fapt reduce din eficiența activității ANOFM.

În 2023, în vederea sporirii eficienței serviciului public de ocupare în susținerea persoanelor în căutarea unui loc de muncă și pentru sprijinirea angajatorilor în identificarea forței de muncă necesare, Ministerul Muncii și Protecției Sociale (MMPS) a aprobat conceptul de reformă al ANOFM.

În același timp, prezentul proiect își propune să implementeze recomandările Comisiei Europene din *Comunicarea din 2023 privind extinderea politicilor UE*, de realizare a măsurilor pregătitoare pentru aderarea la Rețeaua europeană a serviciilor de ocupare a forței de muncă (EURES).

Proiectul curent propune să soluționeze următoarelor probleme identificate:

1. Incapacitatea ANOFM de a asigura un management eficient al performanței instituționale: structura organizatorică actuală a ANOFM include la moment Serviciul monitorizare, care îndeplinește atribuția de elaborare a rapoartelor privind implementarea serviciilor și măsurilor de ocupare de către STOFM. Acest serviciu însă nu are competențe de a planifica, evalua și monitoriza performanța STOFM. Structura organizatorică existentă nu asigură îndeplinirea atribuției privind evaluarea și monitorizarea performanței STOFM, fapt care afectează eficiența celor 35 de STOFM.

Actualmente, setarea obiectivelor ANOFM se face de către direcția responsabilă de implementarea politicii de ocupare, fapt care nu asigură o planificare obiectivă a indicatorilor de performanță. Totodată, serviciul de monitorizare existent nu presupune furnizarea de propuneri specifice de redresare a activității unei subdiviziuni neperformante, așadar nu încurajează sporirea calității serviciilor prestate sau a eficientizării activității STOFM.

De menționat că „Introducere a unui nou sistem de management bazat pe rezultate în toate instituțiile subordonate (...)” constituie o prioritate din Capitolul V al Programului „Politici sectoriale prioritare în domeniul Muncă și Protecție Socială”, din cadrul Programului de activitate al Guvernului „Moldova prosperă, sigură, europeană” aprobat prin [Hotărârea Parlamentului nr. 28/2023](#).

2. Capacități insuficiente la nivel central pentru asigurarea implementării continue a strategiei de lucru cu angajatorii: structura actuală a ANOFM nu include o subdiviziune distinctă responsabilă de acordarea suportului metodologic pentru STOFM în lucru cu angajatorii. Această funcție a fost atribuită Direcției implementarea politicii de ocupare (DIPO), structura responsabilă, ca atare, de acordarea suportului STOFM în implementarea serviciilor și măsurilor active.

Dintre agenții economici chestionați de către ANOFM¹, 17% au raportat că au dus lipsă de forță de muncă în ultimele 12 luni. Pe de altă parte, datele ANOFM relevă că, în medie, doar 1 din 4 locuri de muncă vacante înregistrate sunt valorificate de șomerii plasați în câmpul muncii. În lipsa unei subdiviziuni responsabile de cooperarea cu angajatorii, ANOFM se află în imposibilitatea de a stabili noi colaborări, precum și de a fortifica cooperarea și dialogul cu parteneriatele deja stabilite. Acest lucru împiedică optimizarea colaborării și eficientizării colectării informațiilor necesare procesului de intermediere a cererii și ofertei de pe piața muncii. Necesitatea instituirii unei secții destinate colaborării cu agenții economici este în scăderea progresivă a numărului de colaborări în ultimii ani²:

Anul	2018	2019	2020	2021	2022	2023	6 luni ale 2024
Nr. de colaborări	5434	3950	3379	3567	3118	3558	2534

Scăderea numărului de colaborări cu agenții economici afectează în mod direct atât angajatorii, cât și șomerii, deoarece ANOFM întâmpină dificultăți în facilitarea dialogului dintre cererea și oferta de muncă. ANOFM trebuie să își intensifice eforturile și să utilizeze parteneriatele/colaborările ca un mecanism de îmbunătățire a oportunităților de angajare și de sprijin de ocupare a locurilor de muncă de către oameni care sunt pregătiți să lucreze și să învețe.

3. Realizarea responsabilităților în domeniul logistic constituie o problemă în cadrul ANOFM (de exemplu, pentru deservirea echipelor mobile, asigurarea cu consumabile a STOFM, etc.), deoarece, în prezent, ANOFM se află în dificultatea de a organiza, coordona și supraveghea eficient procesele de desfășurare a achizițiilor publice și de a asigura suportul logistic necesar pentru a efectua o activitate eficientă. Actualmente, gestionarea sistemului de achiziții publice și logistică revine Direcției planificare bugetară, evidență contabilă și plăți,

¹Observatorul pieței muncii, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, *Proгноза pieței muncii pentru anul 2022 din perspectiva angajatorilor*, sursa: https://www.anofm.md/view_document?nid=19888.

²Sursa datelor privind numărul de colaborări cu angajatorii: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă.

care se ocupă de numeroase sarcini, inclusiv legate de evidență contabilă pentru cele 35 de STOFM (contracte de finanțare, liste de plăți, etc.). Necesitatea unei structuri responsabile pentru asigurarea adecvată a proceselor de achiziții și logistică a devenit evidentă odată cu centralizarea proceselor interne la nivel central și desființarea personalităților juridice a celor 35 STOFM. În plus, recentă înființare a echipelor mobile și dotarea acestora cu unități de transport, care necesită întreținere continuă, subliniază importanța unei subdiviziuni dedicate responsabile de achiziții și logistica internă, inclusiv de furnizarea tuturor materialelor necesare STOFM pentru desfășurarea eficientă a activității. La finalul anului 2022, ANOFM dispunea doar de 8 mașini de serviciu, iar în prezent acest număr a crescut la 18 unități. În tabelul de mai jos se observă că numărul planurilor de achiziții anuale³ este în creștere continuă la nivel central și reprezintă o necesitate absolută pentru asigurarea funcționării eficiente a STOFM:

Anul	2019	2020	2021	2022	2023
Nr. de achiziții planificate	33	48	58	60	57

În paralel, ANOFM dezvoltă echipele mobile și dotează aceste echipe cu echipamente necesare pentru realizarea activităților în teritoriu. În prezent, există 18 echipe, dintre care 13 sunt deja dotate cu toate necesare. ANOFM are în plan să dezvolte celelalte 17 echipe mobile și să asigure dotarea acestora cu echipamentul necesar pentru desfășurarea activității.

Prin urmare, o creștere continuă a volumului de sarcini în acest domeniu afectează direct eficiența și pune în pericol stabilitatea instituțională. Presiunea generată de volumul mare de sarcini asupra personalului responsabil în aria de bază și, în plus, în domeniul achizițiilor, sporește riscul de fluctuație a angajaților.

4. Incapacitatea de a gestiona asistența externă în domeniul ocupării forței de muncă constituie o problemă semnificativă, inclusiv în menținerea unei comunicări continue cu partenerii de dezvoltare, îndeosebi în contextul aderării la Uniunea Europeană (UE) și necesității transpunerii acquis-ului comunitar în domeniul ocupării forței de muncă

Până în prezent, nu a existat o nevoie crescută de a înființa o structură separată responsabilă de colaborarea externă. Totuși, numărul crescut de cetățeni - refugiați din Ucraina aflați pe teritoriul Republicii Moldova a generat o creștere semnificativă a volumului de lucru în ceea ce privește stabilirea parteneriatelor numeroase pentru a asigura integrarea lor pe piața muncii, dar și în gestionarea parteneriatelor cu alte organizații neguvernamentale și internaționale în alte domenii. De asemenea, Republica Moldova și-a asumat transpunerea și implementarea unui set de acte normative ale Uniunii Europene în domeniul ocupării forței de muncă și liberei circulații a forței de muncă între UE și Republica Moldova. Aceasta implică creșterea colaborării între ANOFM și instituțiile similare din statele membre ale UE, ceea ce este dificil de realizat în contextul structurii organizaționale actuale.

3. Obiectivele urmărite și soluțiile propuse

Scopul fundamental al intervenției propuse îl constituie sporirea eficienței și eficacității ANOFM în realizarea atribuțiilor stabilite prin Hotărârea Guvernului nr. 990/2018, precum și în implementarea politicilor de promovare a ocupării forței de muncă și de migrație în scop de muncă reglementate prin Legea nr. 105/2018 și în realizarea măsurilor și serviciilor stabilite în

³ Sursa: Agenția națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

Hotărârea Guvernului nr. 1276/2018. Pornind de la obiectivul fundamental, se reliefează următoarele obiective:

1. Până la 1 ianuarie 2025, în cadrul ANOFM se instituie o subdiviziune dedicată managementului performanței, cu scopul de a îmbunătăți eficiența și rezultatele organizaționale prin implementarea unui sistem de evaluare și îmbunătățire continuă a performanței.
2. Până la 1 ianuarie 2025, să fie dezvoltate capacitățile ANOFM (instituirea structurii responsabile de colaborarea cu angajatorii; de îmbunătățirea și dezvoltarea de noi proceduri pentru lucru cu angajatorii; de elaborarea și implementarea strategiei de colaborare cu angajatorii, etc.) cu scopul de a sprijini integrarea pe piața muncii a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și de a satisface nevoia de forță de muncă a angajatorilor.
3. Până la 1 ianuarie 2025, să fie instituită o subdiviziune dedicată achizițiilor publice și logisticii în cadrul ANOFM, cu scopul de a îmbunătăți eficiența și transparența proceselor de achiziții și pentru a sprijini activitățile instituției în mod eficient și sustenabil.
4. Înființarea structurii responsabile de gestionarea asistenței externe și comunicării cu partenerii de dezvoltare, inclusiv în contextul integrării în UE și necesității transpunerii aquis-ului comunitar în domeniul ocupării forței de muncă, până la 1 ianuarie 2025.

Astfel, pentru a asigura îndeplinirea obiectivului principal al acestui proiect, se propun următoarele măsuri

1. Modificarea efectivului limită al ANOFM: efectivul-limită a instituției, constituie la moment 244 de unități, dintre care la nivel central 49 de unități, iar la nivel teritorial – 195 de unități. Prezentul proiect propune majorarea unităților la nivel central cu 6 unități, din contul unităților la nivel teritorial. Prin urmare, efectivul-limită la nivel central va fi de 55 de unități. Majorarea în cauză va fi atinsă prin reorganizarea internă a ANOFM, adică prin micșorarea efectivului limită la nivel teritorial de la 195 la 189 de unități. Prin urmare, restructurarea ANOFM vă fi realizată fără a aduce careva modificări la efectivul limită a instituției (244 unități). Modificarea în cauză are ca scop asigurarea unei repartizări eficiente a atribuțiilor între structurile organizaționale și pentru a asigura capacitatea nivelului central cu resursele umane necesare pentru gestionarea și îndeplinirea noilor obligații atribuite prin noile structuri integrate în cadrul ANOFM prin prezentul proiect.

În 2018, în urma reorganizării ANOFM, prin fuziunea cu agențiile teritoriale pentru ocuparea forței de muncă, toate serviciile și operațiunile instituției au fost centralizate. Drept rezultat al restructurării, efectivul-limită al ANOFM a fost redus cu 25,4%, de la 335 la 250 de unități. Mai târziu, în 2021, prin modificările aduse prin Hotărârea Guvernului nr. 149/2021 *cu privire la organizarea și funcționarea Ministerului Muncii și Protecției Sociale*, efectivul-limită a fost redus la 244 de unități, ceea ce înseamnă că ANOFM a înregistrat în perioada 2018 - 2024 o reducere cumulativă a unităților de 27,16%. În contextul creării de noi structuri în cadrul instituției și având un efectiv-limită mic, ANOFM nu dispune de suficiente unități de personal la nivel central pentru a acoperi noile structuri create. Motiv pentru care, în scopul eficientizării resurselor disponibile, atât umane cât și financiare, prezentul proiect aduce modificări la efectivul-limită la nivel central al ANOFM, dar și a unităților teritoriale, fără a modifica

efectivul-limită general al instituției. Aceste modificări sunt necesare pentru a răspunde nevoilor create de noile structuri propuse prin prezentul proiect și de schimbările legislative din domeniul ocupării forței de muncă din perioada 2018–2024.

2. Întru a asigura coerența și concordanța între proiectul actului normativ și prevederile legislației naționale, în conformitate cu prevederile Legii nr. 100/2017 cu privire la actele normative, se propune abrogarea subpct. 2 la pct. 3, din anexa nr. 6 la *Hotărârea Guvernului nr. 149/2021 cu privire la organizarea și funcționarea Ministerului Muncii și Protecției Sociale*.

3. Suplimentar, se propune reorganizarea Serviciului monitorizare în Serviciul managementul performanței. Atribuțiile privind elaborarea rapoartelor de monitorizare a implementării politicii de ocupare vor fi transferate către Observatorul pieței muncii. Atribuțiile referitoare la analiza impactului măsurilor de ocupare vor fi integrate în responsabilitățile *serviciului managementul performanței*, cu suplinirea atribuțiilor acestora cu sarcinile specifice gestionării performanței. Noua structură va fi responsabilă de instituirea unui sistem eficient de evaluare și de elaborarea propunerilor de ajustare a programelor ocupării forței de muncă în toate subdiviziunile teritoriale. Modificarea propusă este absolut esențială pentru că va permite analiza evoluției pieței muncii la nivel local, va efectua planificarea obiectivelor anuale și va implementa un sistem de management bazat pe rezultate, prin colectarea și analiza datelor, stabilirea indicatorilor de performanță și definirea obiectivelor anuale în concordanță cu specificul raional. În plus, responsabilitățile noii structuri cuprind elaborarea de propuneri și tehnici pentru implementare eficientă a politicilor în cadrul subdiviziunilor care se confruntă cu dificultăți în atingerea indicatorilor stabiliți. Scopul modificării propuse este să stabilească indicatori de performanță bazați pe aspectul socio-economic al fiecărei regiuni în parte, ceea ce va sprijini creșterea potențialului integrare a șomerilor în câmpul muncii. Această abordare va permite instituției să reacționeze rapid la schimbările din mediul local prin adaptarea serviciilor la noile cerințe ale pieței muncii.

Analiza și stabilirea noilor ținte cantitative și calitative se va realiza pe baza datelor referitoare la implementarea obiectivelor stabilite în perioada precedentă, inclusiv prin compararea indicatorilor atinși cu nivelul mediu de performanță al celor mai eficiente STOFM-uri. Noul sistem de management va include monitorizarea și evaluarea rezultatelor și eficienței STOFM-urilor la nivel național și local. În plus față de monitorizarea cantitativă a indicatorilor, noua structură va dezvolta și implementa un sistem de management al calității.

După cum am menționat anterior, instituirea managementului calității are ca scop stabilirea unui sistem care să îmbunătățească performanța STOFM-urilor prin evaluarea sistematică a performanței lor în comparație cu subdiviziunile cu performanțe superioare. Noul sistem va include utilizarea de indicatori calitativi pentru a măsura impactul serviciilor și măsurilor, evaluând astfel efectele și beneficiile pe termen lung. De asemenea, noua structură va permite o alocare mai eficientă a bugetului prin elaborarea și implementarea noilor proceduri orientate spre obiective și bazate pe situația specifică a pieței muncii locale.

Evaluarea indicatorilor cantitativi va oferi posibilitatea efectuării comparațiilor exacte și măsurabile, în timp ce prin evaluarea indicatorilor calitativi se va măsura calitatea serviciilor, conducând, astfel, la îmbunătățirea calității serviciilor și o mai ușoară integrare în câmpul muncii a beneficiarilor serviciilor. Prin urmare, noul sistem de management instituțional al performanței nu se va rezuma doar la procesul constatator, ci inclusiv pe cel transformator,

oferind STOFM-urilor o anumită flexibilitate în luarea deciziilor privind determinarea furnizării optime a serviciilor. Așadar, instituirea Serviciului managementul performanței, cu efectivul a 2 unități, va permite pe lângă sporirea calității serviciilor oferite și colectarea informațiilor, monitorizarea, evaluare corectă și planificare eficientă a activității instituționale bazate pe performanțele înregistrate.

4. Se propune înființarea Secției de colaborare cu angajatorii în cadrul Direcției implementare a politicilor de ocupare, care va avea atribuții de elaborare și implementare a procedurilor de lucru cu angajatorii. Această inițiativă va clarifica și va eficientiza distribuția responsabilităților, permițând ANOFM să întărească relațiile cu angajatorii prin furnizarea de asistență în analiza necesităților de personal pentru formularea anunțurilor de angajare, personalizarea preselecției candidaților, consultanță în respectarea legislației și reducerea timpului necesar identificării forței de muncă necesare.

Aceste inițiative, în combinație cu serviciile actuale prestate de către ANOFM - cum ar fi selectarea forței de muncă, pregătirea prin cursuri și stagii profesionale, și subvenționarea locurilor de muncă - vor reduce semnificativ timpul necesar pentru identificarea și corelarea cererii și ofertei forței de muncă. Noua structură instituită va facilita dialogul și va consolida cooperarea pentru a eficientiza eforturile de creștere a ratei de angajare a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. Aceasta va satisface nevoile agenților economici în ceea ce privește forța de muncă necesară.

Prin stabilirea unor legături strânse cu angajatorii, se va mări numărul de locuri de muncă vacante declarate (planificat pentru anul 2026 – 80,000, creștere semnificativă raportat la anul de referință 2022, când au fost declarate 32,109 de locuri de muncă vacante), contribuind astfel la o reducere semnificativă a timpului necesar pentru ca șomerii să găsească un loc de muncă potrivit. Totodată, în contextul reformei ANOFM, cadrele de rezultate operaționale stabilesc o țintă de 6000 de colaborări pentru anul 2025 și 6500 pentru anul 2026, creștere semnificativă raportat la cifrele înregistrate în 2023. Un alt indicator este numărul strategiilor de colaborare cu angajatorii elaborate la nivel de raion; ținta pentru anul 2026 este de 35, acoperind, astfel, toate STOFM-urile, menționând că în prezent nu există astfel de strategii.

Prin urmare, prin modificarea propusă, în cadrul DIPO vor fi instituite două subdiviziuni noi:

1. Secția servicii și măsuri active
2. Secția colaborare cu angajatorii

5. Instituirea Serviciului de achiziții publice și logistică, cu efectivul-limită de 2 unități, va permite o divizare clară a responsabilităților și va asigura colaborarea eficientă cu subdiviziunile teritoriale și autoritățile publice în administrarea eficientă a patrimoniului. În prezent, ANOFM nu dispune de o structură dedicată gestionării necesităților tehnico-materiale ale Agenției și ale STOFM-urilor. Noua structură organizatorică va fi responsabilă de gestionarea logistică a instituției prin organizarea și desfășurarea procedurilor necesare pentru achiziționarea bunurilor, lucrărilor și serviciilor necesare. Aceasta va include:

- Efectuarea controlului asupra executării contractelor conform legislației în vigoare.
- Repartizarea mărfurilor, echipamentului și ajutoarelor materiale către STOFM-uri.
- Coordonarea exploatării tehnicii, utilajului energetic și auxiliar, precum și a proiectelor ingineresti.

- Organizarea și coordonarea proceselor de reparații curente, capitale și construcții.
- Întreținerea evidenței mijloacelor tehnico-materiale.

Această inițiativă va asigura gestionarea eficientă a resurselor materiale și logistice ale ANOFM, contribuind la îmbunătățirea funcționării generale a agenției și la susținerea operațională adecvată a STOFM-urilor în întreaga țară. Complimentar, după identificarea necesităților instituției și elaborarea planului anual de achiziții, responsabilitatea Serviciului va include și asigurarea bunei desfășurări a procesului de achiziții publice. Managementul furnizorilor de servicii este crucial pentru atingerea obiectivelor și țințelor organizației. Deoarece există criterii precise pentru aplicare și selecție a furnizorilor în cadrul procesului de achiziții publice, iar contractele de servicii implică standarde de calitate care trebuie monitorizate sistematic, instituirea acestui Serviciu va permite ANOFM să gestioneze eficient resursele instituționale și alocarea acestora.

Prin urmare, noua structură va coordona, controla și executa activitățile de asigurare cu tehnică, materiale și servicii necesare pentru îndeplinirea atribuțiilor, creând condiții optime pentru activitatea ANOFM. Aceasta va facilita o gestionare mai eficientă a resurselor și va sprijini îndeplinirea misiunii agenției într-un mod mai eficient și transparent.

6. Misiunea Serviciului relații internaționale va fi de a asigura implementarea și monitorizarea realizării obiectivelor de cooperare și angajamentelor de integrare europeană, precum și coordonarea relațiilor cu organizațiile internaționale. Acesta va avea efectivul limită de 2 unități. În conformitate cu standardele și reglementările europene, Serviciul va avea responsabilitatea de a accesa fonduri europene de preaderare pentru promovarea politicii de ocupare a forței de muncă și a migrației în scop de muncă și va elabora rapoarte privind progresele înregistrate în acest domeniu. Noua structură instituită va fi responsabilă pentru dezvoltarea și menținerea dialogului cu autoritățile omoloage din alte state și cu organizațiile internaționale. Aceasta va identifica noi potențiale de cooperare și va încheia acorduri de colaborare cu organele respective. Serviciul va coordona și monitoriza implementarea asistenței externe în domeniul său de competență. De asemenea, va identifica și va dezvolta colaborarea cu partenerii de dezvoltare și donatorii din Republica Moldova. În cadrul vizitelor și reuniunilor internaționale, Serviciul va asigura o coordonare eficientă a serviciilor protocolare, aceasta include atât organizarea vizitelor oficiale, cât și reprezentarea instituției în diverse întâlniri internaționale, contribuind astfel la promovarea și consolidarea poziției ANOFM în plan internațional.

Prin urmare, Serviciul va promova dezvoltarea colaborărilor atât la nivel intern, cu donatorii din Republica Moldova, cât și la nivel extern, cu instituțiile și organizațiile internaționale specializate în domeniu și cu autoritățile omoloage din alte state. În același timp, va monitoriza și implementa angajamentele asumate, inclusiv cele legate de integrarea europeană. Totodată, instituirea noii structuri va facilita implementarea mecanismului de armonizare legislativă, sprijinind astfel activitatea MMPS și a ANOFM în procesul practic de transpunere a legislației UE. Aceasta va contribui la îndeplinirea cu succes a angajamentelor asumate de Guvernul Republicii Moldova față de Uniunea Europeană, prin implementarea Planului Național de Acțiuni pentru aderarea Republicii Moldova la UE pentru perioada 2023-2027.

Prezentul proiect de modificare presupune inclusiv transpunerea parțială a *Regulamentului (UE) 2016/589 al Parlamentului European și al Consiliului din 13 aprilie 2016 privind o rețea*

europă de servicii de ocupare a forței de muncă (EURES), accesul lucrătorilor la servicii de mobilitate și integrarea mai bună a piețelor forței de muncă și de modificare a Regulamentelor (UE) nr 492/2011 și (UE) nr. 1296/2013 (Regulament). Având în vedere prevederile Regulamentului, conform cărora serviciile publice de ocupare pot fi desemnate drept Birou Național de Coordonare (BNC) pentru aplicarea Regulamentului, iar denumirea „EURES” este rezervată exclusiv pentru activitățile desfășurate în cadrul rețelei, se consideră oportună, atribuirea rolului și responsabilităților de BNC pentru ANOFM.

Întrucât la moment ANOFM va fi responsabilă pentru pregătirea infrastructurii necesare, pentru întreprinderea lucrărilor pregătitoare pentru aderarea la Rețeaua europeană a serviciilor de ocupare a forței de muncă (EURES) și de implementarea Regulamentului. În vederea eficientizării resurselor, atribuția va fi repartizată Secției de colaborare cu angajatorii, integrată în cadrul DIPO. Astfel, noua structură va fi responsabilă pentru elaborarea unor noi proceduri și pentru stabilirea noilor structuri informaționale și organizaționale adecvate, în conformitate cu criteriile și condițiile impuse la nivel european pentru asigurarea implementării eficiente a strategiei europene privind ocuparea forței de muncă. Aceasta include promovarea și organizarea activităților legate de rețeaua EURES.

3.2. Opțiunile alternative analizate și motivele pentru care acestea nu au fost luate în considerare

În procesul de evaluare, a fost luată în considerare varianta de a nu interveni deloc. În urma analizei acestei opțiuni s-a constatat că condițiile instituționale actuale ar conduce la o gestionare ineficientă a activităților ANOFM. În plus, această decizie ar putea agrava deficiențele în sistemul instituțional legate de implementarea politicilor de ocupare a forței de muncă. Absența intervenției ar contribui, de asemenea, la accentuarea problemelor existente în ceea ce privește:

- Creșterea riscului de manifestare a reacțiilor negative și scăderea credibilității instituției în rândul șomerilor și angajatorilor față de ANOFM din cauza performanței slabe în implementarea politicilor publice de susținere și promovare a ocupării forței de muncă;
- Creșterea continuă a numărului populației inactive în contextul deficitului de forță de muncă în creștere;
- Eșecul în atingerea obiectivului pe termen mediu privind „consolidarea capacității administrației și a instituțiilor responsabile cu elaborarea și punerea în aplicare a politicilor sociale și de ocupare a forței de muncă, în special la nivelul serviciilor de ocupare a forței de muncă și al serviciilor sociale;” așa cum este stabilit în secțiunea 8 „Ocuparea forței de muncă, politicile sociale și egalitatea de șanse” la Capitolul IV Consolidarea economică și sectorială, din Agenda de Asociere 2021-2027;
- Nerealizarea priorității de „Introducerea unui nou sistem de management al performanței în toate instituțiile subordonate, creșterea transparenței, asigurarea unei digitalizări complete pentru a spori eficiența și a reduce fraudă” din capitolul V. Politici sectoriale prioritare în domeniul Muncă și Protecție Socială din Programul de activitate al Guvernului „Moldova prosperă, sigură, europeană”, aprobat prin Hotărârea Parlamentului nr. 28 din 16 februarie 2023.

Prin urmare, opțiunea analizată prezintă avantajul de menținere a stabilității și evitarea unor cheltuieli și schimbări organizaționale; dar și riscul de a nu ceda din eficiența instituțională și de a nu gestiona în mod adecvat cerințele și provocări din domeniul ocupării forței de muncă și alinierii la acquis-ul UE.

O opțiune alternativă ar fi tergiversarea intrării în vigoare a modificărilor propuse în prezentul proiect, până la momentul aderării. Însă, în cazul dat, Republica Moldova nu și-ar onora obligativitatea de aliniere la acquis și de pregătire din timp a terenului pentru implementarea politicilor de ocupare europene și de aderare la rețeaua EURES. Procesul de aderare la EURES este unul complex și necesită implicarea ANOFM pe mai multe fronturi, inclusiv în elaborarea de noi proceduri, consolidarea capacităților instituționale prin resurse umane și financiare, și stabilirea unei structuri informaționale și organizaționale adecvate pentru a respecta criteriile și condițiile impuse la nivel european pentru a asigura implementarea eficientă a strategiei europene privind ocuparea forței de muncă. Aceasta include promovarea și organizarea activităților legate de rețeaua EURES.

4. Analiza impactului de reglementare

4.1. Impactul asupra sectorului public

În cadrul prezentului proiect care vizează modificări ale *Hotărârii Guvernului nr. 990/2018 cu privire la organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă*, se observă un impact direct asupra sectorului public. Proiectul propune modificări asupra efectivului-limită al instituției, care în prezent constituie 244 de unități, dintre care 49 la nivel central și 195 la nivel teritorial. Propunerea proiectului include majorarea unităților la nivel central cu 6 unități și reducerea corespunzătoare a unităților la nivel teritorial. Astfel, efectivul-limită la nivel central va ajunge la 55 de unități, în timp ce efectivul-limită la nivel teritorial va scădea de la 195 la 189 de unități. Această restructurare va fi realizată fără modificarea efectivului-limită al instituției (244 unități).

Totodată, proiectul aduce modificări la organigrama instituției, noua structură fiind prezentată în figura de mai jos. Structura nouă a instituției cuprinde: noul Serviciul Relații Internaționale instituit, cu efectivul limită de 2 unități (din contul celor 6 unități suplimentare); Serviciul Managementul Performanței (rezultat din reorganizarea Serviciului Monitorizare existent); în cadrul Direcția Implementare a Politicilor de Ocupare (DIPO) vor fi instituite două subdiviziuni noi: Secția servicii și măsuri active și Secția colaborare cu angajatorii, efectivul limită a secțiilor fiind de 4 unități, 2 unități fiind din contul celor 6 unități suplimentare; și instituirea Serviciului de Achiziții Publice și Logistică cu efectivul limită de 2 unități (din contul celor 6 unități suplimentare); și va avea următoarea structură:

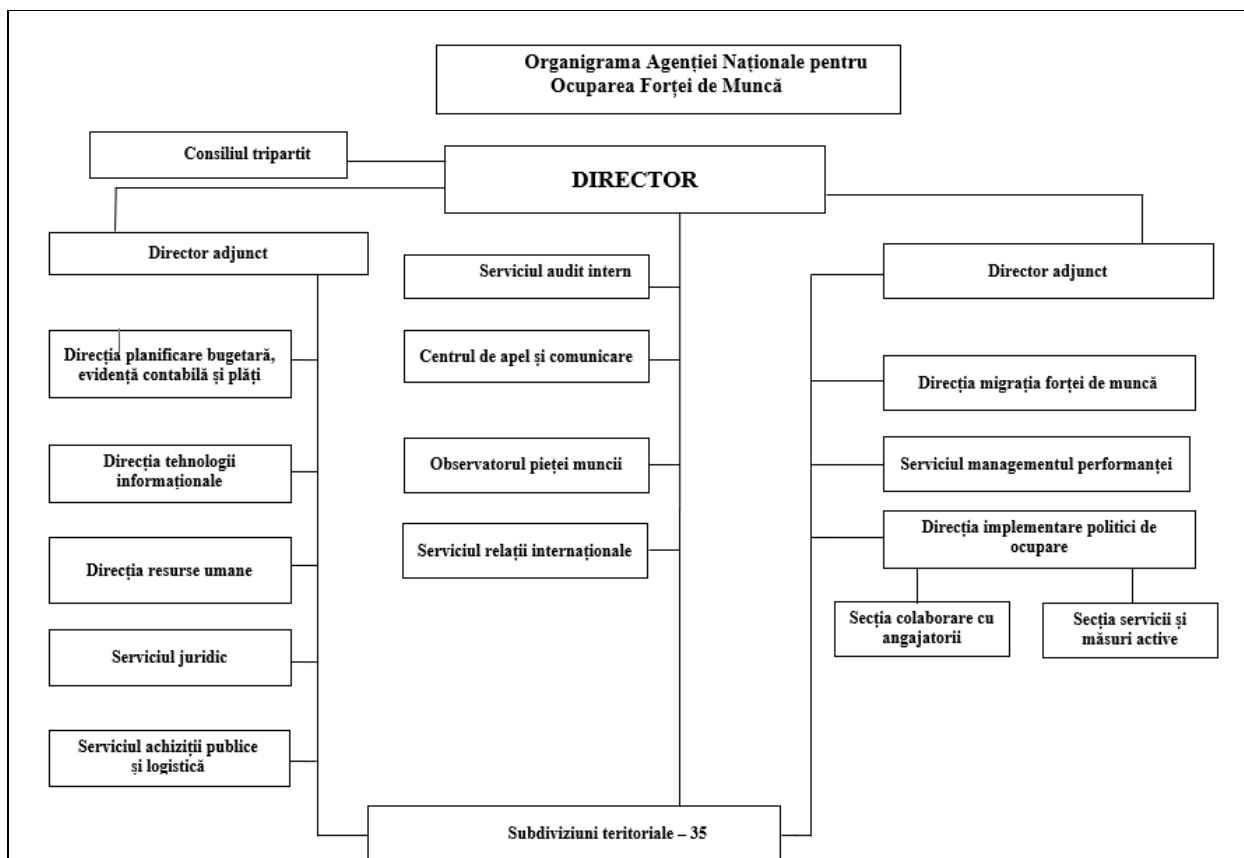


Figura nr. 1. Noua organigramă a ANOFM

Noile modificări propuse vor permite ANOFM să analizeze și să ajusteze activitatea instituției în dependență de necesitățile și particularitățile fiecărui raion. Totodată, noua structură, care aduce o delimitare mai clară a responsabilităților în cadrul instituției va contribui la o distribuie mai eficientă a resurselor instituției și va facilita implementarea politicilor naționale de ocupare a forței de muncă, inclusiv a orientărilor europene în acest domeniu.

În același timp, pentru a asigura că reducerea efectivului-limită la nivel teritorial nu va perturba semnificativ activitatea STOFM-urilor, MMPS și ANOFM, în contextul înaintărilor de propuneri la bugetul pentru anul 2025, intenționează să transmită către Ministerului Finanțelor solicitarea de ridicare a moratoriului privind cele 11 funcții (8 la nivel teritorial și 3 la nivel central). Este important de menționat că *Hotărârea Guvernului nr. 1096/2023 pentru stabilirea moratoriului temporar privind încadrarea personalului din sectorul bugetar pe funcțiile vacante înregistrate* va rămâne în vigoare până la data de 31 decembrie 2024. În contextul intrării în vigoare a prevederilor proiectului în data de 1 ianuarie 2025, se consideră oportună ridicarea moratoriului pentru cele 11 funcții menționate. Scopul acestei solicitări este de a asigura că beneficiile proiectului nu vor fi obținute în detrimentul eficacității subdiviziunilor teritoriale.

Raționalizarea structurii organizatorice propuse prin prezentul proiect va permite elaborarea și implementarea procedurilor necesare pentru aderarea la rețeaua europeană de servicii de ocupare a forței de muncă (EURES). Astfel, aceste schimbări vor spori eficiența instituției prin clarificarea atribuțiilor și responsabilităților funcționale.

Prin urmare, adaptarea și eficientizarea ANOFM vor contribui la îndeplinirea sarcinilor sale într-un mod mai eficace, corespunzător nevoilor actuale ale sectorului public și ale populației, în conformitate cu standardele europene în domeniul ocupării forței de muncă.

4.2. Impactul financiar și argumentarea costurilor estimative

Impactul financiar la bugetul de stat pentru 2025, comparativ cu bugetul anului 2024, includ suplimentar următoarele costuri:

- majorarea efectivului-limită la nivel central cu 6 unități din contul STOFM, va implica estimativ următoarele costuri: 193 456 lei anual, costuri aferente majorărilor de salarii de la nivelul STOFM la nivelul central al ANOFM pentru 2 șefi serviciu, 2 specialiști principali în cadrul serviciilor instituite și 2 specialiști principali în cadrul secției instituite.

- suplimentar, sunt necesare mijloace financiare pentru achitarea indemnizațiilor de eliberare, în conformitate cu prevederile Legii nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public:

Indemnizații de șomer – 6 persoane * 11 700 lei (sal. mediu) = 70 200 lei;

Indemnizații de eliberare din serviciu – 6 pers. * 11 700 lei * 4 luni = 280 800 lei;

Indemnizație unică la eliberare – 6 pers. * 17 600 lei = 105 600 lei.

- în cadrul restructurării structurilor existente în cadrul ANOFM, sunt estimate următoarele costuri: 37 517 lei anual. Costurile sunt aferente modificărilor salariale în ce privește instituirea a 2 secții în cadrul DIPO, astfel specialiștii principali din cadrul direcției devin specialiști principali în cadrul secțiilor noi formate, inclusiv cu numirea celor 2 șefi de secții în funcție și reformarea serviciului monitorizare în serviciul managementul performanței.

- suplimentar sunt necesare mijloace financiare pentru achitarea eventualelor indemnizații de eliberare, în conformitate cu prevederile Legii nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public:

Indemnizații de șomer – 9 persoane * 13 542 lei (sal. mediu) = 121 878 lei;

Indemnizații de eliberare din serviciu – 9 pers. * 13 542 lei * 4 luni = 487 512 lei;

Indemnizație unică la eliberare – 9 pers. * 21 200 lei = 190.800 lei.

Total costuri aferente implementării proiectului sunt: 1,5 mil lei, în cazul în care va avea loc reducerea la nivel de STOFM a funcțiilor ocupate (5 unități din cadrul Direcției generală ocuparea forței de muncă municipiul Chișinău și 1 unitate din cadrul Serviciului Teritorial de Ocupare Bălți). Însă, se vor reduce prioritar funcțiile vacante, cu scopul evitării reducerilor de personal din cadrul STOFM.

Mijloacele financiare necesare pentru implementare prezentului proiect vor fi înaintate la proiectul bugetului pentru anul 2025, care este, la moment, în proces de elaborare.

În cazul în care totuși va fi necesar de alocat suma estimată de bani ca costuri de implementare a prezentului proiect și nu exista posibilitatea de a fi alocate în bugetul de stat pe 2025 pentru programul 5003, cod 27, opțiunea ar fi redistribuirea mijloacelor financiare de la alte programe gestionate de ANOFM (de exemplu 9012, din care se finanțează măsurile de sprijin a agenților economici care instituie regim redus de munca, considerând faptul că pentru anul 2023 și 2024 nu au fost depuse cereri, iar în bugetul de stat 2025 și CBTM 2025-2027 sînt planificate 2 mil lei.).

În același timp, pentru a asigura că reducerea efectivului-limită la nivel teritorial nu va perturba semnificativ activitatea STOFM-urilor, MMPS și ANOFM, în contextul înaintărilor de propuneri la bugetul pentru anul 2025, intenționează să transmită către Ministerului Finanțelor

solicitarea de ridicare a moratoriului privind cele 11 funcții (8 la nivel teritorial și 3 la nivel central). Este important de menționat că <i>Hotărârea Guvernului nr. 1096/2023 pentru stabilirea moratoriului temporar privind încadrarea personalului din sectorul bugetar pe funcțiile vacante înregistrate</i> va rămâne în vigoare până la data de 31 decembrie 2024. În contextul intrării în vigoare a prevederilor proiectului în data de 1 ianuarie 2025, se consideră oportună ridicarea moratoriului pentru cele 11 funcții menționate. Scopul acestei solicitări este de a asigura că beneficiile proiectului nu vor fi obținute în detrimentul eficacității subdiviziunilor teritoriale.
4.3. Impactul asupra sectorului privat
Proiectul nu include dispoziții care ar influența sectorul privat în privința costurilor administrative, concurenței sau alte aspecte relevante. Documentul se axează exclusiv pe îmbunătățirea eficienței și funcționării ANOFM, facilitând colaborarea cu angajatorii și sprijinind persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, fără a introduce schimbări care ar afecta negativ mediul privat sau competitivitatea acestuia.
4.4. Impactul social
4.4.1. Impactul asupra datelor cu caracter personal
4.4.2. Impactul asupra echității și egalității de gen
Proiectul prezent va aduce numai efecte pozitive din punct de vedere social, atât pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, cât și pentru angajatori. Implementarea modificărilor propuse în proiect, care includ înființarea unui serviciu dedicat colaborării cu angajatorii, va permite ANOFM să faciliteze un dialog direct între angajatori și potențialii angajați. Aceasta va duce la reducerea timpului necesar pentru găsirea locurilor de muncă disponibile și a forței de muncă potrivite. Prin îmbunătățirea procedurilor de comunicare cu angajatorii, ANOFM va fi în măsură să înțeleagă mai bine provocările cu care aceștia se confruntă și să identifice soluțiile adecvate pentru a satisface cerințele de recrutare. Astfel, proiectul va avea un impact pozitiv asupra gradului de ocupare a forței de muncă, drept urmare a organizării mai eficiente a instituției. Proiectul de hotărâre nu conține reglementări referitoare la prelucrarea datelor cu caracter personal și nici norme care ar putea avea un impact diferit asupra femeilor, bărbaților sau minorităților de gen. Astfel, documentul se concentrează exclusiv pe aspecte legate de eficientizarea ANOFM prin operarea modificărilor se îmbunătățire a eficienței organizaționale și care va asigura oferirea unor servicii de calitate beneficiarilor agenției.
4.5. Impactul asupra mediului
Proiectul de hotărâre nu include dispoziții care ar putea afecta mediului.
4.6. Alte impacturi și informații relevante
Impacturile aferente proiectului propus sunt descrise mai sus.
5. Compatibilitatea proiectului actului normativ cu legislația UE
Prezentul proiect transpune parțial <i>Regulamentul (UE) 2016/589 al Parlamentului European și al Consiliului din 13 aprilie 2016 privind o rețea europeană de servicii de ocupare a forței de muncă, accesul lucrătorilor la servicii de mobilitate și integrarea mai bună a piețelor forței de muncă, și modificarea Regulamentelor (UE) nr. 492/2011 și (UE) nr. 1296/2013 (Regulament)</i> și urmează a fi supus expertizei de compatibilitate, în conformitate cu prevederile Legii nr. 100/2017.

5.1. Măsuri normative necesare pentru transpunerea actelor juridice ale UE în legislația națională

Obiectivele Regulamentului sunt următoarele:

1. **Facilitarea dreptului la liberă circulație:** Regulamentul facilitează exercitarea dreptului la liberă circulație, conform Articolului 45 din Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene, care permite lucrătorilor să caute locuri de muncă în alte țări ale UE.
2. **Promovarea echilibrului între cerere și ofertă de forță de muncă:** Regulamentul stabilește măsuri pentru obținerea concordanței mai bune între cererea și oferta de forță de muncă, prin îmbunătățirea potrivirii dintre competențe și locuri de muncă.
3. **Sprijinirea lucrătorilor și angajatorilor:** Regulamentul prevede servicii de sprijin pentru lucrători și angajatori, inclusiv informații și asistență post-recrutare, necesare pentru facilitarea mobilității pe piața muncii europene.
4. **Îmbunătățirea funcționării și integrării piețelor muncii naționale:** EURES contribuie la implementarea strategiei coordonate de ocupare a forței de muncă a UE și la îmbunătățirea integrării piețelor muncii naționale.

În concluzie, Regulamentul (UE) 2016/589 are drept principale obiective facilitarea mobilității lucrătorilor în UE, să sprijine o mai bună potrivire a cererii și ofertei de forță de muncă și să contribuie la integrarea mai profundă a piețelor muncii în cadrul Uniunii Europene.

Modificările propuse în acest proiect vizează pe de o parte transpunerea parțială a Regulamentului, iar pe de altă parte ajustarea structurii organizaționale a ANOFM, în contextul implementării reformei ANOFM.

Regulamentul este transpus parțial, deoarece nu este posibilă o transpunere completă în contextul lipsei integrării serviciului public de ocupare a forței de muncă național în rețeaua EURES, condiție necesară pentru aplicarea sa integrală. Totuși, pentru a asigura că, în momentul în care ANOFM este inclusă în rețea, aceasta este pregătită să aplice Regulamentul în totalitate, urmează a fi transpuse următoarele acte UE: **Decizia 2017/1256** privind modelele și procedurile necesare pentru schimbul de informații la nivelul Uniunii referitoare la programele naționale de lucru ale rețelei EURES – până în iunie 2026; **Decizia 2018/170** privind specificațiile detaliate uniforme pentru colectarea și analiza datelor în scopul monitorizării și al evaluării funcționării rețelei EURES – până în martie 2027; **Decizia 2017/1255** privind un model de descriere a sistemelor și procedurilor naționale pentru admiterea organizațiilor ca membri și parteneri EURES – până în iunie 2026; **Decizia 2017/1257** privind standardele tehnice și formatele necesare pentru un sistem uniform care să permită corelarea locurilor de muncă vacante cu cererile de locuri de muncă și cu CV-urile pe portalul EURES – până în martie 2027; **Decizia 2018/1020** privind adoptarea și actualizarea listei de aptitudini, competențe și ocupații din clasificarea europeană în scopul corelării automate prin intermediul platformei IT comune EURES – până în iunie 2027; **Decizia 2018/1021** privind adoptarea unor standarde și formate tehnice necesare pentru funcționarea corelării automate prin intermediul platformei IT comune, utilizând clasificarea europeană și interoperabilitatea între sistemele naționale și clasificarea europeană – până în iunie 2027.

În conformitate cu prevederile *Legii nr. 100/2017* și a *Hotărârii Guvernului nr. 1171/2018 pentru aprobarea Regulamentului privind armonizarea legislației Republicii Moldova cu legislația Uniunii Europene* a fost elaborat tabelul de concordanță. Acesta urmează a fi actualizat în baza avizelor, a expertizelor și a declarației de compatibilitate.

5.2. Măsurile normative care urmăresc crearea cadrului juridic intern necesar pentru implementarea legislației UE

Prezentul proiect propune să inițieze primii pași necesari pentru implementarea recomandărilor Comisiei Europene din *Comunicarea din 2023 privind extinderea politicilor UE*, în ce privește pregătirea măsurilor preliminare pentru aderarea la Rețeaua Europeană a Serviciilor de Ocupare a Forței de Muncă (EURES). Actul UE care reglementează procesul de funcționare a rețelei EURES și care constituie obiectul transpunerii parțiale a prezentului proiect este **Regulamentul (UE) 2016/589 al Parlamentului European și al Consiliului din 13 aprilie 2016 privind o rețea europeană de servicii de ocupare a forței de muncă, accesul lucrătorilor la servicii de mobilitate și integrarea mai bună a piețelor forței de muncă, și modificarea Regulamentelor (UE) nr. 492/2011 și (UE) nr. 1296/2013**.

De asemenea, un alt temei legal pentru transpunerea parțială a Regulamentului îl constituie acțiunea nr. 2 din Capitolul 2 din *Planul Național de Acțiuni pentru aderarea Republicii Moldova la Uniunea Europeană pentru anii 2024-2027 aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 829/2023*. Termenul de transpunere a acestei acțiuni este planificat pentru octombrie 2024.

Deși proiectul transpune Regulamentul parțial, acesta creează premisele absolut necesare pentru transpunerea și implementarea actelor conexe de aplicare a Regulamentului: **Decizia 2017/1256** privind modelele și procedurile necesare pentru schimbul de informații la nivelul Uniunii referitoare la programele naționale de lucru ale rețelei EURES – până în iunie 2026; **Decizia 2018/170** privind specificațiile detaliate uniforme pentru colectarea și analiza datelor în scopul monitorizării și al evaluării funcționării rețelei EURES – până în martie 2027; **Decizia 2017/1255** privind un model de descriere a sistemelor și procedurilor naționale pentru admiterea organizațiilor ca membri și parteneri EURES – până în iunie 2026; **Decizia 2017/1257** privind standardele tehnice și formatele necesare pentru un sistem uniform care să permită corelarea locurilor de muncă vacante cu cererile de locuri de muncă și cu CV-urile pe portalul EURES – până în martie 2027; **Decizia 2018/1020** privind adoptarea și actualizarea listei de aptitudini, competențe și ocupații din clasificarea europeană în scopul corelării automate prin intermediul platformei IT comune EURES – până în iunie 2027; **Decizia 2018/1021** privind adoptarea unor standarde și formate tehnice necesare pentru funcționarea corelării automate prin intermediul platformei IT comune, utilizând clasificarea europeană și interoperabilitatea între sistemele naționale și clasificarea europeană – până în iunie 2027.

6. Avizarea și consultarea publică a proiectului actului normativ

În conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. 23/2019 cu privire la aprobarea Metodologiei de analiză a impactului în procesul de fundamentare a proiectelor de acte normative, varianta inițială a analizei impactului de reglementare a fost consultat cu Cancelaria de Stat (CS) și Ministerul Finanțelor (MF), fiind înaintate următoarele propuneri care au fost luate în considerare în procesul de actualizare a analizei impactului:

Cancelaria de Stat: ajustarea obiectivelor astfel încât acestea să fie măsurabile, realiste, expuse cuantificat și fixate în timp, stabilindu-se ca fiind direct legate de problemă și cauzele acesteia; necesitatea completării documentului de analiză a impactului cu informații relevante care să justifice majorarea efectivului-limită cu 6 unități de personal, în care vor fi listate criteriile de evaluare a necesarului de personal; se va specifica numărul unităților de personal real încadrate în cadrul ANOFM și STOFM, numărul unităților vacante și numărul unităților supuse moratoriului, dezagregat pentru aparatul central și subdiviziunile teritoriale; se propune

revizuirea resurselor financiare din capacitățile reale de valorificare a acestora și completarea analizei impactului cu stabilirea certă a sursei de finanțare pentru unitățile de personal solicitate.

Ministerul Finanțelor: în contextul în care ridicarea efectivă a moratorului asupra funcțiilor vacante nu este un subiect distinct al proiectului menționat, la această etapă se recomandă excluderea propunerii date din analiza de impact, inclusiv cu ajustarea ulterioară a costului financiar al proiectului; implementarea proiectului urmează a fi realizată în limita alocațiilor bugetare aprobate ANOFM în Legea bugetului de stat pentru anul 2024 nr. 418/2023.

Propunerile primite în procesul de consultare au fost luate în considerare, iar dosarul proiectului a fost ajustat corespunzător. Totodată, pentru a asigura că ANOFM dispune de suficient timp pentru a ajusta procedurile interne, dar pentru efectuarea altor aspecte aferente, se propune ca proiectul să intre în vigoare la 1 ianuarie 2025. Sumele necesare pentru acoperirea costurilor aferente implementării proiectului urmează a fi înaintate de MMPS și ANOFM în procesul de elaborare a bugetului de Stat pentru anul 2025. Acest lucru va asigura că implementarea proiectului se va încadra în limitele bugetului aprobat pentru anul 2025.

În temeiul art. 20 al Legii nr. 100/2017 cu privire la actele normative, a fost publicat anunțul privind intenția de elaborare a actului normativ: https://particip.gov.md/ro/document/stages/*/12863. Totodată, în scopul asigurării transparenței decizionale, anunțul este plasat pe pagina web oficială a Ministerului Muncii și Protecției Sociale: www.social.gov.md), directoriul „Transparență”, secțiunea „Proiecte supuse consultărilor”.

Proiectul urmează a fi supus avizării și consultării publice, în conformitate cu prevederile Legii nr. 100/2017.

7. Concluziile expertizelor

În conformitate cu prevederile Legii nr. 100/2017 cu privire la actele normative, proiectul urmează a fi supus expertizelor, iar rezultatele acestora vor fi incluse în sinteza obiecțiilor și propunerilor la proiectul Hotărârii Guvernului.

8. Modul de încorporare a actului în cadrul normativ existent

În conformitate cu prevederile Legii nr. 100/2017 cu privire la actele normative, pentru a asigura coerența și concordanța proiectului actului normativ și prevederile legislației naționale, se propune abrogarea subpct. 2 la pct. 3, din anexa nr. 6 la *Hotărârea Guvernului nr. 149/2021 cu privire la organizarea și funcționarea Ministerului Muncii și Protecției Sociale*.

Prezentul proiect nu implică aprobarea de noi acte normative pentru implementarea prevederilor sale.

9. Măsurile necesare pentru implementarea prevederilor proiectului actului normativ

În vederea implementării prevederilor prezentului proiect, ANOFM, până la intrarea în vigoare a prezentului proiect, are responsabilitatea de a realiza următoarele acțiuni:

- Elaborarea și aprobarea regulamentelor interne (pentru noile structuri instituite) și pentru STOFM;
- Aprobarea statelor de personal;
- Înaintarea propunerilor la bugetul de stat pentru anul 2025, în perioada de elaborare și colectare a acestora;
- Efectuarea de preavize și reîncadrări conform legislației în vigoare.

Secretară de stat

Felicia BECHTOLDT