



## GUVERNUL REPUBLICII MOLDOVA

Nr. 31-06-3306

Chișinău

24. 04. 2018

### Biroul Permanent al Parlamentului

În temeiul art.73 și art.74 alin.(3) din Constituția Republicii Moldova, se prezintă spre examinare, **în mod prioritar**, proiectul de lege cu privire la promovarea ocupării forței de muncă, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.372 din 21 aprilie 2018.

Responsabil de prezentarea în Parlament a proiectului de lege este Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale.

#### Anexe:

1. Hotărârea Guvernului privind aprobarea proiectului de lege (în limba română – 1 filă și în limba rusă – 1 filă);
2. Proiectul de lege (în limba română – 37 file și în limba rusă – 42 file);
3. Nota informativă la proiectul de lege (14 file);
4. Analiza impactului de reglementare (8 file);
5. Raportul de expertiză al Centrului Național Anticorupție (6 file);
6. Avizul Ministerului Justiției (4 file).

Prim-ministru

Pavel FILIP

SECRETARIATUL PARLAMENTULUI REPUBLICII MOLDOVA	
O.D.P. Nr.	<u>126</u>
<u>24</u>	<u>04</u> 20 <u>18</u>
Ora	

Ex.: Tatiana Barburoș  
Tel.: 022-250-420

Casa Guvernului,  
MD-2033, Chișinău,  
Republica Moldova

Telefon:  
+ 373 22 250 101

Fax:  
+ 373 22 242696



# GUVERNUL REPUBLICII MOLDOVA

## HOTĂRÎRE nr.372

din 21 aprilie 2018

Chișinău

**Pentru aprobarea proiectului de lege  
cu privire la promovarea ocupării forței de muncă**

-----

Guvernul HOTĂRĂȘTE:

Se aprobă și se prezintă Parlamentului spre examinare proiectul de lege cu privire la promovarea ocupării forței de muncă.

**Prim-ministru**

**PAVEL FILIP**

Contrasemnează:

Ministrul sănătății,  
muncii și protecției sociale

Svetlana Cebotari

Ministrul finanțelor

Octavian Armașu

Ministrul justiției

Victoria Iftodi

**PARLAMENTUL REPUBLICII MOLDOVA****LEGE****cu privire la promovarea ocupării forței de muncă****CAPITOLUL I  
DISPOZIȚII GENERALE****Articolul 1. Scopul legii**

Prezenta lege are ca scop prevenirea și reducerea șomajului și a efectelor sociale ale acestuia, reducerea riscului de șomaj și asigurarea unui nivel ridicat al ocupării și adaptării forței de muncă la cerințele pieței muncii.

**Articolul 2. Obiectul și sfera de reglementare**

(1) Prevederile prezentei legi reglementează politica de promovare a ocupării forței de muncă, piața muncii, sistemul instituțional de ocupare a forței de muncă, măsurile de ocupare a forței de muncă, raporturile juridice care apar la implementarea măsurilor de ocupare a forței de muncă.

(2) Prevederile prezentei legi se aplică cetățenilor Republicii Moldova, persoanelor fizice și juridice care își desfășoară activitatea în Republica Moldova sau peste hotare, precum și categoriilor de străini specificate la art. 2 alin. (1) lit. a), d)-g) din Legea nr. 274 din 27 decembrie 2011 privind integrarea străinilor în Republica Moldova.

(3) Prezenta lege nu se aplică lucrătorilor imigranți, cu excepția prevăzută la art. 45 alin. (3).

(4) La aplicarea prevederilor prezentei legi se interzice orice discriminare pe criterii de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, convingeri, sex, vîrstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică, avere, origine socială sau orice alt criteriu.

**Articolul 3. Noțiuni principale**

În sensul prezentei legi, se definesc următoarele noțiuni principale:

*piața muncii* – spațiu economic în care se întîlnesc, se confruntă și se negociază liber cererea de muncă, exprimată de către deținătorii de capital în calitate de cumpărători, și oferta de muncă, reprezentată de posesorii forței de muncă, în calitate de ofertanți;

*cererea de muncă* – nevoia reală de muncă salariată care se formează la un moment dat într-o economie de piață și se exprimă prin numărul locurilor de muncă vacante oferite de angajatori într-o anumită perioadă, la un anumit nivel al salariului;

*oferta de muncă* – munca pe care o pot depune membrii societății în condiții salariale și se exprimă prin numărul celor apti de muncă sau populația

aptă disponibilă într-o perioadă, din care se scade numărul celor care nu doresc să se angajeze în nicio activitate, întrucât au resurse pentru existență sau au alte preocupări;

*persoană aflată în căutarea unui loc de muncă* – persoana care întreprinde acțiuni concrete pentru a-și găsi un loc de muncă, prin mijloace proprii sau prin înregistrare la Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă ori la un alt furnizor de servicii de ocupare a forței de muncă;

*măsuri de ocupare a forței de muncă* – măsuri pentru reducerea dezechilibrului dintre cererea și oferta de muncă, care includ măsuri de promovare a ocupării forței de muncă și măsuri pasive de ocupare a forței de muncă (asigurarea de șomaj);

*măsuri de promovare a ocupării forței de muncă* – măsuri orientate spre creșterea șanselor de ocupare a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, precum și spre stimularea angajatorilor pentru încadrarea în muncă a șomerilor și crearea de noi locuri de muncă, care includ servicii de ocupare a forței de muncă și măsuri active de ocupare a forței de muncă;

*asigurare de șomaj* – măsură pasivă de ocupare a forței de muncă care are rolul de a asigura, în caz de șomaj, o persoană asigurată în sistemul public de asigurări sociale, aptă de muncă, dar care, din motive prevăzute de lege, nu poate presta o muncă potrivit pregătirii sale, și se realizează prin punerea la dispoziția acesteia, pentru o perioadă determinată, a ajutorului de șomaj;

*loc de muncă corespunzător* – locul de muncă, inclusiv locul de muncă pe perioada determinată, care întrunește cumulativ următoarele condiții:

- a) corespunde pregătirii sau experienței profesionale a persoanei;
- b) corespunde stării de sănătate a persoanei;
- c) este situat în localitatea în care persoana își are domiciliul sau în afară ei la o distanță accesibilă. Criteriile pentru identificarea distanței accesibile și distanța considerată ca fiind accesibilă se stabilesc de Guvern;

*adaptare locului de muncă* – totalitatea acțiunilor întreprinse de angajator pentru a facilita exercitarea dreptului la muncă și creșterea randamentului la locul de muncă a persoanei cu dizabilități prin utilizarea cu echipamente, dispozitive și tehnologii asistive, ținând cont de necesitățile individuale ale persoanei cu dizabilități;

*angajare asistată* – metodă de intervenție care sprijină persoanele specificate la art.23 alin. (3), în vederea obținerii și menținerii unui loc de muncă remunerat pe piața muncii;

*emigrarea în scop de muncă* – deplasare benevolă a cetățenilor Republicii Moldova peste hotare în scopul desfășurării unor activități provizorii de muncă;

*lucrător emigrant* – cetățean al Republicii Moldova, cu domiciliul permanent pe teritoriul țării, care s-a deplasat în mod voluntar în altă țară cu scopul de a desfășura o activitate provizorie de muncă;

*agenție privată de ocupare a forței de muncă* (în continuare – *agenție privată*) – furnizor privat de servicii de ocupare a forței de muncă, care desfășoară activitate de recrutare și plasare în câmpul muncii, în țară și/sau peste hotarele țării, prin prestarea serviciilor de intermediere a muncii;

*intermediar străin* – persoană juridică, indiferent de forma juridică de organizare și tipul de proprietate, investită cu dreptul de intermediere și recrutare a lucrătorilor străini;

#### **Articolul 4. Piața muncii**

(1) În Republica Moldova, fiecărei persoane îi este garantat dreptul de a-și alege liber profesia și locul de muncă, precum și dreptul la asigurare de șomaj.

(2) Piața muncii, în Republica Moldova, este liberă și constituie cadrul de afirmare a drepturilor la muncă și la protecție socială ale persoanelor apte de muncă.

(3) La nivel național și teritorial, situațiile și evoluțiile de pe piața muncii sînt monitorizate cu ajutorul unui sistem de indicatori statistici privind:

- a) populația în vîrstă de muncă;
- b) forța de muncă;
- c) populația ocupată;
- d) persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă;
- e) șomerii;
- f) locurile de muncă vacante;
- g) ajutorul de șomaj;
- h) populația ieșită din șomaj prin ocupare, precum și prin părăsirea pieței muncii;
- i) rata șomajului.

(4) Sistemul de indicatori statistici și metodologia de calcul al acestora se stabilesc de către Biroul Național de Statistică, în comun cu Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale.

(5) Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (în continuare – *Agenția Națională*) ține statistici în baza indicatorilor proprii.

(6) Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă creează și administrează sistemul informațional al pieței forței de muncă, care include documente primare și baze de date proprii, informații ale participanților pe piața muncii.

#### **Articolul 5. Clasificatorul ocupațiilor din Republica Moldova**

(1) Clasificatorul ocupațiilor din Republica Moldova (în continuare – *Clasificatorul ocupațiilor*) este un sistem de identificare, ierarhizare, codificare a ocupațiilor din economie, care se elaborează de către Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, în baza Clasificatorului Standard Internațional al Ocupațiilor (BIM, ISCO-08) în colaborare cu alte ministere, autorități administrative centrale și instituții interesate.

(2) Structura Clasificatorului ocupațiilor se aprobă de Guvern.

(3) Conținutul Clasificatorului ocupațiilor și orice actualizare la acesta se aprobă prin ordinul ministrului sănătății, muncii și protecției sociale, la solicitarea celor interesați sau în temeiul legii, și se publică în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.

(4) Regulile de ținere și modificare a Clasificatorului ocupațiilor se aprobă de ministrul sănătății, muncii și protecției sociale.

(5) Utilizarea Clasificatorului ocupațiilor din Republica Moldova este obligatorie la completarea documentelor oficiale.

## **Capitolul II**

### **ELABORAREA, COORDONAREA, IMPLEMENTAREA ȘI CONTROLUL POLITICII ÎN DOMENIUL PROMOVĂRII OCUPĂRII FORȚEI DE MUNCĂ**

#### **Articolul 6. Politica în domeniul promovării ocupării forței de muncă**

(1) Statul asigură promovarea, adoptarea și implementarea strategiilor și altor documente de politici, a actelor normative de toate categoriile în vederea protecției persoanelor în risc de șomaj, asigurării unui nivel ridicat al ocupării și adaptării forței de muncă la cerințele pieței muncii.

(2) Scopul politicii de promovare a ocupării forței de muncă este creșterea nivelului de ocupare a forței de muncă și reducerea excluziunii sociale pe piața muncii.

(3) Politicile în domeniul promovării ocupării forței de muncă au următoarele sarcini:

- a) corelarea cererii și ofertei de muncă;
- b) sporirea posibilităților de ocupare a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă;
- c) sprijinirea creării locurilor de muncă.

(4) Politicile în domeniul promovării ocupării forței de muncă au ca scop realizarea următoarelor obiective:

- a) prevenirea șomajului și combaterea efectelor sociale ale acestuia;
- b) încadrarea sau reîncadrarea în muncă a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă;
- c) sprijinirea ocupării persoanelor care aparțin unor categorii ale populației, care necesită suport suplimentar pe piața muncii;
- d) asigurarea egalității șanselor pe piața muncii;
- e) stimularea șomerilor în vederea ocupării unui loc de muncă;
- f) încurajarea angajatorilor pentru încadrarea persoanelor în căutarea unui loc de muncă;
- g) îmbunătățirea structurii ocupării pe ramuri economice și zone geografice;
- h) creșterea mobilității forței de muncă în corespundere cu schimbările structurale ale economiei naționale și cerințele pieței muncii;
- i) protecția persoanelor prin intermediul asigurării de șomaj.

## **Articolul 7. Sistemul instituțional de promovare a ocupării forței de muncă**

(1) Instituțiile implicate, conform competențelor, în elaborarea, coordonarea, aprobarea și controlul realizării politicii în domeniul promovării ocupării forței de muncă sînt:

- a) Guvernul Republicii Moldova;
- b) Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale.

(2) Instituțiile implicate în implementarea politicii în domeniul promovării ocupării forței de muncă sînt:

- a) Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă;
- b) alte autorități administrative din subordinea ministerelor.

(3) Alți subiecți implicați în implementarea politicii în domeniul promovării ocupării forței de muncă sînt:

- a) autoritățile publice locale;
- b) partenerii sociali;
- c) organizațiile necomerciale;
- d) angajatorii.

## **Articolul 8. Guvernul Republicii Moldova**

În domeniul promovării ocupării forței de muncă, Guvernul are următoarele atribuții specifice:

- a) asigură promovarea ocupării forței de muncă prin elaborarea, aprobarea, în limitele competențelor, prin punerea în aplicare și controlul implementării politicilor și acțiunilor aprobate în domeniu;
- b) integrează necesitățile pieței muncii în politica social-economică de dezvoltare a statului;
- c) coordonează activitatea ministerelor și altor autorități ale administrației publice privind promovarea ocupării forței de muncă;
- d) asigură finanțarea necesară pentru implementarea politicilor de stat în domeniul promovării ocupării forței de muncă.

## **Articolul 9. Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale**

(1) În domeniul promovării ocupării forței de muncă, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale are următoarele atribuții de bază:

- a) elaborează și promovează acte normative și politici în domeniul promovării ocupării forței de muncă;
- b) coordonează, analizează și evaluează politicile în domeniul promovării ocupării forței de muncă;
- c) în colaborare cu alte autorități ale administrației publice centrale, instituții și alte entități specializate în domeniul cercetării, dezvoltă mecanisme de analiză și prognoză continuă a nevoilor pieței muncii, evoluției cererii și ofertei de muncă;
- d) planifică și asigură gestionarea/repartizarea mijloacelor financiare alocate pentru implementarea politicii în domeniul promovării ocupării forței de muncă;

e) stabilește obiective anuale de activitate privind ocuparea forței de muncă;

f) coordonează, monitorizează și controlează activitatea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă.

(2) Ministerele, autoritățile administrative din subordinea ministerelor, în limitele competențelor atribuite acestora de actele normative în vigoare, participă la elaborarea și realizarea politicii în domeniul promovării ocupării forței de muncă.

### **Articolul 10. Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă**

(1) Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă este autoritate administrativă, subordonată Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, cu statut de persoană juridică, responsabilă de implementarea politicii în domeniul promovării ocupării forței de muncă.

(2) Regulamentul de activitate, precum și structura și efectivul-limită ale Agenției Naționale se aprobă de către Guvern.

(3) Agenția Națională își desfășoară activitatea în teritoriu prin intermediul subdiviziunilor teritoriale pentru ocupare a forței de muncă (în continuare – *subdiviziuni teritoriale*).

(4) Subdiviziunile teritoriale sînt structuri fără personalitate juridică, care funcționează sub conducerea și controlul Agenției Naționale. Regulamentele de organizare și funcționare a subdiviziunilor teritoriale se aprobă de Agenția Națională.

(5) Agenția Națională are următoarele atribuții de bază:

a) participă la elaborarea politicilor în domeniul promovării ocupării forței de muncă;

b) asigură implementarea măsurilor de ocupare a forței de muncă, conform prevederilor prezentei legi;

c) organizează, coordonează și controlează activitatea subdiviziunilor teritoriale;

d) asigură utilizarea adecvată a mijloacelor financiare acordate pentru implementarea măsurilor de ocupare a forței de muncă;

e) monitorizează piața muncii și prognozează schimbările acesteia la nivel național;

f) dezvoltă și administrează sistemul informațional al pieței muncii;

g) evaluează impactul măsurilor de ocupare a forței de muncă;

h) aprobă planul anual al măsurilor de ocupare a forței de muncă, implementate de subdiviziunile teritoriale, monitorizează și controlează realizarea acestuia;

i) formulează propuneri de măsuri orientate spre reducerea șomajului și de creștere a nivelului de ocupare a forței de muncă, pe care le prezintă Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale pentru aprobare și promovare;

j) asigură publicarea pe pagina web oficială a Agenției Naționale a informațiilor, registrelor, documentelor, conform prevederilor prezentei legi;



k) elaborează și prezintă Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale propuneri de buget.

(6) Agenția Națională are acces la sistemele informaționale ale instituțiilor publice relevante pentru realizarea atribuțiilor sale, în baza acordurilor instituționale, cu respectarea Legii nr.133 din 8 iulie 2011 privind protecția datelor cu caracter personal.

(7) La nivel local, subdiviziunile teritoriale au următoarele atribuții:

a) implementează măsuri de ocupare a forței de muncă prin furnizarea de servicii pe piața muncii, realizarea măsurilor active, stabilirea și acordarea ajutorului de șomaj, conform prezentei legi;

b) înregistrează persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și locurile de muncă vacante;

c) cooperează cu angajatorii în vederea identificării locurilor de muncă vacante, implementării măsurilor de promovare a ocupării forței de muncă;

d) monitorizează menținerea în activitate a persoanelor angajate în urma implementării măsurilor active de ocupare a forței de muncă;

e) monitorizează șomerii aflați în evidență;

f) elaborează și propun Agenției Naționale spre aprobare planul anual al măsurilor de ocupare a forței de muncă;

g) înregistrează informațiile privind disponibilizarea salariaților, prezentate de către angajatori;

h) raportează Agenției Naționale cu privire la rezultatele implementării măsurilor de promovare a ocupării forței de muncă și execută indicațiile acesteia în limitele competențelor;

i) colaborează cu autoritățile publice locale, organizațiile necomerciale, partenerii sociali, instituțiile, organizațiile internaționale în realizarea măsurilor de ocupare a forței de muncă;

j) monitorizează piața muncii.

### **Articolul 11. Autoritățile administrației publice locale**

În domeniul promovării ocupării forței de muncă, autoritățile administrației publice locale au următoarele atribuții:

a) participă la elaborarea planurilor de acțiuni ale subdiviziunilor teritoriale pentru ocupare a forței de muncă;

b) colaborează cu subdiviziunile teritoriale în vederea sprijinirii lor la realizarea măsurilor de ocupare a forței de muncă;

c) monitorizează evoluțiile de pe piața muncii la nivel teritorial.

### **Articolul 12. Parteneriatul social pe piața muncii**

(1) Elaborarea și implementarea politicilor în domeniul promovării ocupării forței de muncă se efectuează cu participarea sindicatelor, patronatelor în cadrul consiliilor tripartite.

(2) Consiliile tripartite se constituie pe lângă Agenția Națională și fiecare subdiviziune teritorială, pe baza principiului parității, cu rol consultativ.

(3) Componenta consiliului tripartit pe lângă Agenția Națională se aprobă de ministrul sănătății, muncii și protecției sociale și activează în baza regulamentului, aprobat de ministrul sănătății, muncii și protecției sociale.

(4) Componenta consiliului tripartit pe lângă subdiviziunile teritoriale se aprobă de directorul Agenției Naționale și activează în baza regulamentului aprobat de directorul Agenției Naționale.

(5) Agenția Națională colaborează cu Comitetele sectoriale pentru formare profesională în probleme ce vizează funcționarea pieței muncii.

### **Articolul 13. Competențele organizațiilor necomerciale**

(1) Reprezentanții organizațiilor necomerciale, altor organizații ce reprezintă interesele persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă pot participa, cu rol consultativ, în activitățile consiliilor tripartite.

(2) Organizațiile necomerciale sînt în drept să formuleze propuneri de îmbunătățire a politicilor în domeniul ocupării forței de muncă și să participe la implementarea acestora.

(3) Agenția Națională poate contracta organizații necomerciale sau alte entități specializate pentru implementarea măsurilor de ocupare a forței de muncă, finanțate din bugetul de stat sau din alte mijloace financiare conform actelor normative în vigoare.

(4) Procedura de contractare și principiile de selectare a organizațiilor necomerciale cu scopul prevăzut la alin. (3) se stabilește de Guvern.

### **Articolul 14. Participarea angajatorilor la realizarea politicilor în domeniul promovării ocupării forței de muncă**

(1) Angajatorii contribuie la realizarea politicilor privind ocuparea forței de muncă prin:

a) crearea de condiții pentru calificarea, recalificarea și perfecționarea salariaților;

b) informarea, în scris, prin telefon/fax, prin poșta electronică a subdiviziunii teritoriale în a cărei rază își are adresa juridică sau în a cărei rază este adresa locului de muncă, despre toate locurile de muncă devenite vacante, în termen de 5 zile lucrătoare de la data la care au devenit vacante;

c) informarea în scris, obligatoriu, în termen de 3 zile, a subdiviziunii teritoriale asupra angajării șomerilor la locurile de muncă vacante despre care a fost informată în condițiile lit. b).

(2) Ofertele și anunțurile privind locurile de muncă nu includ elemente discriminatorii bazate pe criterii de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, convingeri, sex, vîrstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică, avere, origine socială sau orice alt criteriu.

### **Capitolul III**

## **MONITORIZAREA PIEȚEI MUNCII**

#### **Articolul 15. Monitorizarea pieței muncii**

(1) Agenția Națională monitorizează piața muncii în scopul colectării de informații actualizate privind cererea și oferta de muncă, care vor servi și ca instrumente de avertizare timpurie pentru blocajele și dezechilibrele de pe piața muncii.

(2) Monitorizarea pieței muncii se realizează prin:

- a) evidența persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, a șomerilor, locurilor de muncă vacante;
- b) analiza și prognoza pieței muncii;
- c) evaluarea impactului măsurilor de ocupare a forței de muncă.

(3) Procedura de monitorizare a pieței muncii se stabilește de către ministrul sănătății, muncii și protecției sociale.

#### **Articolul 16. Evidența persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, șomerilor, locurilor de muncă vacante**

(1) Agenția Națională păstrează evidența persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, șomerilor, locurilor de muncă vacante prin deținerea și actualizarea registrelor de evidență.

(2) Accesul la registrele de evidență a locurilor de muncă vacante și a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, inclusiv a șomerilor, se face cu respectarea prevederilor Legii nr.133 din 8 iulie 2011 privind protecția datelor cu caracter personal.

(3) Registrul de evidență a locurilor de muncă este public, se plasează pe pagina web oficială a Agenției Naționale, cu acces gratuit. Agenția Națională asigură actualizarea zilnică a informațiilor din registru.

(4) Structura, modul de ținere, regimul informațiilor din acesta și modalitatea de acces se aprobă de către ministrul sănătății, muncii și protecției sociale.

#### **Articolul 17. Analiza și prognoza pieței muncii**

(1) Agenția Națională realizează analiza și prognoza pieței muncii în baza:

- a) datelor statistice deținute cu privire la persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, șomeri și locurile de muncă vacante;
- b) rezultatelor chestionării angajatorilor privind piața muncii;
- c) analizelor situației în economia națională și prognozelor economice existente;
- d) rezultatelor evaluării impactului măsurilor de ocupare a forței de muncă, în special a măsurilor de promovare a ocupării forței de muncă;
- e) prognozelor cererii privind calificările și competențele forței de muncă;
- f) datelor statistice cu privire la piața muncii, colectate de Biroul Național de Statistică;
- g) rezultatelor cercetărilor științifice.

(2) Agenția Națională realizează anual analiza privind ocuparea forței de muncă și situația pe piața muncii din Republica Moldova. În raportul de analiză se expun cele mai recente tendințe referitoare la ocuparea forței de muncă și situația pe piața muncii naționale, precum și prezintă viitoarele necesități și obiective.

(3) În colaborare cu Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, Agenția Națională realizează și alte analize și cercetări cu privire la situația și evoluția pieței muncii, care se publică pe pagina web oficială a Agenției Naționale. Pentru realizarea cercetărilor, Agenția Națională poate contracta furnizori de servicii specializați în domeniu.

(4) Procedura de contractare a serviciilor prevăzute în alin. (3) se stabilește de Guvern.

### **Articolul 18. Evaluarea impactului măsurilor de ocupare a forței de muncă**

(1) Agenția Națională evaluează impactul măsurilor de ocupare a forței de muncă, conform metodologiei aprobate de către ministrul sănătății, muncii și protecției sociale.

(2) Rezultatele evaluării impactului măsurilor de ocupare a forței de muncă se publică pe pagina web oficială a Agenției Naționale.

### **Articolul 19. Utilizarea rezultatelor monitorizării pieței muncii**

Rezultatele monitorizării pieței muncii se utilizează pentru:

- a) elaborarea politicii de promovare a ocupării forței de muncă, formării profesionale, social-economice și dezvoltării regionale;
- b) elaborarea obiectivelor privind implementarea politicii de promovare a ocupării forței de muncă;
- c) identificarea măsurilor de ocupare a forței de muncă, necesare în vederea realizării obiectivelor politicii de promovare a ocupării forței de muncă și estimarea necesarului de mijloace financiare pentru realizarea lor;
- d) identificarea, elaborarea și promovarea programelor în domeniul promovării ocupării forței de muncă;
- e) evaluarea activității Agenției Naționale.

## **Capitolul IV STATUTUL ȘOMERULUI**

### **Articolul 20. Statutul șomerului**

(1) Șomer este considerată persoana aflată în căutarea unui loc de muncă, care întrunește cumulativ următoarele condiții:

- a) are vârsta cuprinsă între 16 ani și vârsta stabilită pentru obținerea dreptului la pensie pentru limită de vârstă sau la o altă categorie de pensie, conform legislației în vigoare, cu excepția persoanelor care exercită dreptul la pensie de urmaș și la pensie de dizabilitate, cărora li se recomandă încadrarea în câmpul muncii în baza programului individual de reabilitare și incluziune socială;

- b) este aptă pentru prestarea unei munci;
- c) nu are un loc de muncă;
- d) nu studiază la o formă de învățământ cu frecvență;
- e) caută activ un loc de muncă atât de sine stătător, cât și prin intermediul subdiviziunii teritoriale și este disponibilă să înceapă activitatea de muncă;
- f) este înregistrată cu statut de șomer la subdiviziunea teritorială.

(2) Persoana care nu și-a găsit un loc de muncă în primele 12 luni de la înregistrarea statutului de șomer se consideră șomer de lungă durată și beneficiază de suport pentru identificarea și ocuparea unui loc de muncă, conform prevederilor prezentei legi.

(3) Șomerii au dreptul să beneficieze, în condițiile prezentei legi, de toate măsurile de ocupare a forței de muncă.

(4) Persoana înregistrată cu statut de șomer, sub riscul pierderii acestui statut, este obligată să respecte următoarele:

a) să se prezinte lunar, conform programării, la subdiviziunea teritorială la care este înregistrată, precum și la solicitarea acesteia, pentru a primi sprijin în vederea încadrării în muncă;

b) să participe la interviuri cu angajatorii în legătură cu perspectivele de angajare, organizate de subdiviziunea teritorială sau din propria inițiativă;

c) să participe la măsurile active de ocupare a forței de muncă;

d) să accepte locul de muncă corespunzător;

e) să informeze subdiviziunea teritorială la care este înregistrată despre orice schimbare a condițiilor ce au determinat acordarea statutului de șomer, în termen de 3 zile lucrătoare de la apariția schimbării.

(5) Înregistrarea în calitate de șomer se face în baza cererii persoanei de către subdiviziunea teritorială în a cărei rază aceasta își are domiciliul sau, după caz, reședința.

(6) Statutul de șomer încetează pe perioada antrenării șomerului în măsuri active de ocupare a forței de muncă, conform prezentei legi.

(7) Cetățenii Republicii Moldova care corespund condițiilor de la alin. (1) lit. a)-e) care au domiciliul în localitățile din partea stîngă a Nistrului și în municipiul Bender pot fi înregistrați cu statut de șomer în cazul adresării la una dintre subdiviziunile teritoriale aflate pe teritoriul efectiv controlat de Republica Moldova.

## **Articolul 21. Scoaterea din evidență a șomerului**

(1) Persoanele înregistrate cu statut de șomer sînt scoase din evidență, pierzîndu-și statutul de șomer, în cazul:

- a) neîntinerii condițiilor stabilite în art. 20 alin. (1);
- b) stabilirii pensiei pentru limită de vîrstă sau altei categorii de pensie, cu excepția pensiei de urmaș și pensiei de dizabilitate;
- c) constatării pierderii totale a capacității de muncă;
- d) aplicării arestării preventive sau arestării la domiciliu;
- e) executării hotărîrii judecătorești de condamnare la pedeapsa cu închisoare sau de aplicare a măsurilor de constrîngere cu caracter medical;

f) dobândirii sau încercării de a obține statutul de șomer sau ajutorul de șomaj prin înșelăciune;

g) neprezentării neîntemeiate la subdiviziunea teritorială, la care este înregistrat, mai mult de 60 de zile calendaristice de la data ultimei vizite;

h) decesului;

i) începerii concediului de maternitate;

j) începerii îndeplinirii obligației militare;

k) confirmării de către șomer a plecării peste hotare în scop de muncă;

l) refuzului neîntemeiat a două locuri de muncă corespunzătoare, oferite de subdiviziunea teritorială la care este înregistrat;

m) refuzului neîntemeiat de a participa la măsurile de promovare a ocupării forței de muncă;

n) expirării permisului de ședere pe teritoriul Republicii Moldova;

o) înmatriculării la o formă de învățământ cu frecvență.

(2) Se consideră întemeiată neprezentarea la subdiviziunea teritorială mai mult de 60 de zile calendaristice, dacă aceasta a avut loc din următoarele motive:

a) concediul medical, conform certificatului confirmativ;

b) decesul rudelor de gradul I și II;

c) situații de forță majoră.

(3) În cazul constatării motivelor menționate la alin. (2), persoana scoasă din evidență se înregistrează repetat, la cerere, în conformitate cu prezenta lege și actele normative de punere în aplicare a prezentei legi.

(4) Persoanele scoase din evidență din motivele prevăzute la alin. (1) lit. f), g), l) și m) au dreptul să depună repetat cerere pentru înregistrare în calitate de șomer, doar după expirarea a 6 luni de la data scoaterii lor din evidență.

(5) Persoanele scoase din evidență în temeiul alin. (1) lit. i) au dreptul să depună o cerere repetată pentru înregistrare în calitate de șomer după expirarea concediului de maternitate.

(6) Persoanele scoase din evidență din alte motive, decât cele specificate la alin. (4) și (5) se înregistrează repetat la depunerea unei noi cereri pentru înregistrare în calitate de șomer.

(7) Procedura de înregistrare cu statut de șomer și de scoatere din evidență a șomerilor se stabilește de Guvern.

## **Capitolul V**

### **MĂSURI DE OCUPARE A FORȚEI DE MUNCĂ**

#### **Articolul 22. Măsuri de ocupare a forței de muncă**

(1) În scopul prevenirii șomajului, creșterii șanselor de ocupare a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, stimulării angajatorilor pentru încadrarea în muncă a șomerilor și crearea de noi locuri de muncă, precum și în scopul realizării strategiilor și politicilor elaborate în vederea protecției persoanelor în risc de șomaj, asigurării unui nivel ridicat al ocupării, adaptării forței de muncă la cerințele pieței muncii, Agenția Națională implementează măsuri de ocupare a forței de muncă.

(2) Măsurile de ocupare a forței de muncă includ:

- 1) măsurile de promovare a ocupării forței de muncă:
  - a) servicii de ocupare a forței de muncă;
  - b) măsuri active de ocupare a forței de muncă;
- 2) programele de facilitare a ocupării forței de muncă;
- 3) asigurarea de șomaj.

(3) Măsurile de ocupare a forței de muncă se asigură din contul mijloacelor bugetului de stat și bugetul asigurărilor sociale de stat, precum și din alte surse financiare în conformitate cu actele normative în vigoare, și se acordă conform prevederilor prezentei legi.

### **Articolul 23. Beneficiarii măsurilor de ocupare a forței de muncă**

(1) Măsurile de ocupare a forței de muncă se adresează atât persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă în vederea sprijinirii lor pentru a dobîndi statutul de persoană ocupată, cât și angajatorilor, și sînt furnizate de Agenția Națională prin intermediul subdiviziunilor teritoriale.

(2) Pentru facilitarea integrării în cîmpul muncii a unor categorii de șomeri, Agenția Națională implementează măsuri conform prezentei legi, în corespundere cu politicile aprobate de Guvern sau planurile anuale de activitate ale Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, pornind de la necesitățile și prioritățile pieței muncii.

(3) Șomerii care necesită suport suplimentar pe piața muncii, sînt:

- a) tinerii cu vîrstă între 16-24 de ani;
- b) persoanele care nu dețin o profesie/meserie;
- c) persoanele cu dizabilități;
- d) șomerii de lungă durată;
- e) persoanele în vîrstă de 50 de ani și peste;
- f) persoanele eliberate din locurile de detenție;
- g) victimele traficului de ființe umane, după reabilitarea psihologică și socială;
- h) persoanele care se luptă cu consumul de substanțe stupefiante ori psihotrope, după reabilitarea socială și psihologică;
- i) victimele violenței în familie;
- j) alte categorii supuse riscului de excludere socială stabilite prin lege sau de Guvern.

## **Secțiunea 1**

### **Servicii de ocupare a forței de muncă**

#### **Articolul 24. Servicii de ocupare a forței de muncă**

(1) Serviciile de ocupare a forței de muncă sînt servicii prin care se asigură conexiunea dintre cererea și oferta de muncă, la nivel local și național, în scopul promovării și sprijinirii ocupării forței de muncă.

(2) Agenția Națională prestează următoarele servicii de ocupare a forței de muncă:

- a) informarea privind piața muncii;
- b) ghidarea în carieră;
- c) intermedierea muncii;
- d) servicii de preconcediere;
- e) reabilitarea profesională a persoanelor cu dizabilități.

(3) Accesul la serviciile de ocupare a forței de muncă este gratuit și necondiționat.

## **Articolul 25. Informarea privind piața muncii**

(1) Subdiviziunile teritoriale oferă angajatorilor și persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă informații cu privire la:

- a) cererea și oferta de muncă, înregistrate la Agenția Națională;
- b) serviciile și măsurile în vederea plasării în câmpul muncii;
- c) condițiile de acces la serviciile și măsurile de ocupare a forței de muncă;
- d) calificările și abilitățile persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă înregistrate la subdiviziunile teritoriale;
- e) locurile de muncă vacante înregistrate la Agenția Națională și condițiile de ocupare a acestora;
- f) metodele de căutare a unui loc de muncă;
- g) situația și tendințele ocupaționale pe piața muncii.

(2) Informarea privind piața muncii se realizează la solicitarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și angajatorilor, precum și din oficiu.

(3) Informarea profesională din oficiu se realizează prin plasarea informațiilor indicate la alin. (1) pe pagina web oficială a Agenției Naționale, prin realizarea campaniilor de informare, prin editarea și distribuirea de materiale informative.

(4) În scopul informării complete și complexe cu privire la informațiile indicate la alin. (1), subdiviziunile teritoriale înregistrează locurile de muncă vacante și condițiile de ocupare a acestora, precum și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă.

(5) Procedura de înregistrare a locurilor de muncă vacante și a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă se aprobă de către directorul Agenției Naționale.

## **Articolul 26. Ghidarea în carieră**

(1) Ghidarea în carieră are drept scop susținerea persoanei aflate în căutarea unui loc de muncă în identificarea oportunităților educaționale și profesionale.

(2) Ghidarea în carieră include:

- a) informare cu privire la profesii și specificul pieței muncii;
- b) autocunoaștere;
- c) consultanță în elaborarea instrumentelor de marketing personal;
- d) consultanță pentru decizia de carieră.



(3) Informarea cu privire la profesii și specificul pieței muncii urmărește sprijinirea persoanei în corelarea intereselor profesionale cu solicitările pieței muncii.

(4) Autocunoașterea constă în sprijinirea persoanei în evaluarea și autoevaluarea personalității în vederea corelării abilităților, aptitudinilor, studiilor și a experienței cu interesele profesionale.

(5) Consultanța în elaborarea instrumentelor de marketing personal include suport și informare în elaborarea curriculumului vitae, scrisorii de intenție, susținerii unui interviu pentru integrare în câmpul muncii.

(6) Consultanța pentru decizia de carieră presupune sprijinirea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, în vederea luării deciziei privind propria carieră.

(7) Procedura de ghidare în carieră se stabilește de către directorul Agenției Naționale.

### **Articolul 27. Intermedierea muncii**

(1) Intermedierea muncii constă în mijlocirea, de către subdiviziunile teritoriale, între eventualii angajați și angajatori în vederea satisfacerii cererilor ambelor părți și stabilirii unor raporturi de muncă.

(2) Intermedierea muncii se realizează prin:

a) oferirea de informații privind locurile de muncă vacante și condițiile de ocupare a acestora prin publicarea, afișarea, organizarea de târguri ale locurilor de muncă;

b) preselecția candidaților corespunzător cerințelor locurilor de muncă oferite și în concordanță cu pregătirea, aptitudinile, experiența și cu interesele acestora;

c) acordarea suportului suplimentar persoanelor specificate la art. 23 alin. (3) în cadrul angajării asistate;

d) intermedierea electronică care are ca scop punerea automată în corespondență a cererilor și ofertelor de locuri de muncă prin intermediul tehnologiilor informaționale.

(3) Procedura de intermediere se stabilește de către directorul Agenției Naționale.

### **Articolul 28. Serviciile de preconcediere**

(1) Serviciile de preconcediere se acordă persoanelor preavizate în legătură cu lichidarea unității, reducerii numărului sau a statelor de personal și constau în:

1) punerea la dispoziție a informațiilor cu privire la:

a) prevederile legale referitoare la asigurarea de șomaj, serviciile și măsurile active de ocupare a forței de muncă, precum și acordarea acestora;

b) locurile de muncă vacante înregistrate;

2) instruirea în modalitățile de căutare a unui loc de muncă;

3) posibilitățile de formare profesională.

(2) Pentru facilitarea procesului de desfășurare a serviciilor de preconcediere, angajatorul este obligat, în termenele stabilite de Codul muncii al

Republicii Moldova nr.154-XV din 28 martie 2003, să informeze în scris subdiviziunea teritorială în a cărei circumscripție își are sediul unitatea despre posibila disponibilizare a fiecărui salariat în parte.

(3) În cazul unei decizii a instanței de judecată privind declararea stării de insolvență, angajatorul este obligat să informeze în scris, în maximum 5 zile de la data emiterii hotărârii judecătorești, subdiviziunea teritorială în a cărei circumscripție își are sediul unitatea despre personalul ce urmează a fi concediat.

(4) Angajatorul este obligat să asigure condiții pentru furnizarea de către subdiviziunea teritorială a serviciilor de preconcediere conform procedurii stabilite.

(5) Serviciile de preconcediere se pot acorda, la cerere, și altor persoane expuse riscului de șomaj.

(6) Procedura de acordare a serviciilor de preconcediere se stabilește de către directorul Agenției Naționale.

### **Articolul 29. Reabilitarea profesională a persoanelor cu dizabilități**

(1) Serviciile de reabilitare profesională sînt oferite persoanelor cu dizabilități în vederea restabilirii, recuperării sau compensării capacității de muncă a acestora.

(2) Reabilitarea profesională se prestează în cadrul instituțiilor și centrelor de reabilitare profesională specializate, la îndreptarea subdiviziunilor teritoriale, în conformitate cu recomandările conținute în Programul individual de reabilitare și incluziune socială, elaborat de Consiliul Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă.

(3) Agenția Națională contractează servicii de reabilitare profesională de la furnizori de servicii specializate, în condițiile actelor normative în vigoare.

(4) Procedura de reabilitare profesională a persoanelor cu dizabilități se stabilește de Guvern.

## **Secțiunea a 2-a**

### **Măsuri active de ocupare a forței de muncă**

### **Articolul 30. Măsurile active de ocupare a forței de muncă**

(1) Măsurile active de ocupare a forței de muncă se adresează șomerilor și angajatorilor și sînt acordate în scopul creșterii șanselor de ocupare a forței de muncă, fie prin crearea de noi locuri de muncă, fie prin înlesnirea accesului la locurile de muncă vacante.

(2) Pentru realizarea scopului prevăzut la alin. (1), Agenția Națională, prin intermediul subdiviziunilor teritoriale, implementează următoarele măsuri active de ocupare a forței de muncă:

- a) formarea profesională;
- b) subvenționarea locurilor de muncă;
- c) suportul pentru crearea sau adaptarea locului de muncă;
- d) stimularea mobilității forței de muncă.

(3) Nu pot beneficia de măsuri active, conform prezentei legi, angajatorii care:

- a) au activitatea suspendată, se află în proces de insolvabilitate sau lichidare;
- b) au datorii față de bugetul public național;
- c) au datorii față de salariați.

### **Articolul 31. Formarea profesională și formele acesteia**

(1) Formarea profesională presupune calificarea, recalificarea, perfecționarea, specializarea sau, după caz, certificarea șomerilor în scopul reintegrării lor ulterioare în câmpul muncii.

(2) Formarea profesională a șomerilor se realizează de către furnizorii de servicii de formare profesională, publici sau privați, autorizați în condițiile legii sau de către angajatori.

(3) Formarea profesională se asigură prin:

- a) cursuri de calificare, recalificare, perfecționare și specializare;
- b) instruirea la locul de muncă în cadrul unității;
- c) stagii profesionale.
- d) certificarea cunoștințelor și competențelor dobândite în contexte de educație nonformală și informală.

(4) Procedura de formare profesională a șomerilor se stabilește de Guvern.

### **Articolul 32. Formarea profesională a șomerilor prin cursuri de calificare, recalificare, perfecționare și specializare**

(1) Subdiviziunea teritorială direcționează șomerii la cursuri de calificare, recalificare, perfecționare sau specializare (în continuare – *cursuri de formare profesională*) ca urmare a ghidării în carieră.

(2) Sînt direcționați la cursuri de formare profesională șomerii care nu pot fi încadrați în câmpul muncii din lipsa locurilor de muncă corespunzătoare.

(3) Cursurile de formare profesională se efectuează în baza contractului de instruire, încheiat între Agenția Națională și șomer.

(4) Selectarea furnizorilor de cursuri de formare profesională se efectuează conform legislației în domeniul achizițiilor publice.

(5) Șomerii înmatriculați la cursuri de formare profesională beneficiază de o bursă lunară neimpozabilă, în cuantum de 15% din salariul mediu lunar pe economie pentru anul precedent, care se acordă proporțional frecvenței la cursurile de formare profesională.

(6) Șomerii pot beneficia gratuit de un singur curs de formare profesională, într-un interval de 24 de luni consecutive.

(7) Durata și curriculumurile cursurilor de formare profesională se stabilesc conform actelor normative în vigoare în domeniul educației.

(8) La formarea profesională a șomerilor prin cursuri de calificare, recalificare, perfecționare și specializare se acoperă, conform modului aprobat de Guvern, următoarele cheltuieli aferente formării profesionale a șomerilor:

- a) de instruire;

- b) de cazare, în proporție de 20% din salariul mediu lunar pe economie pentru anul precedent, pentru fiecare lună de închiriere;
- c) de transport, în cazul direcționării șomerului la cursuri de formare profesională în altă localitate, decât cea în care își are domiciliul;
- d) bursă.

### **Articolul 33. Instruirea la locul de muncă în cadrul unității**

(1) Instruirea la locul de muncă în cadrul unității se organizează pentru șomerii care nu au o profesie sau meserie, direcționați de către subdiviziunea teritorială, în baza contractului între angajator, furnizorul de formare profesională, șomer și Agenția Națională.

(2) Contractul prevăzut la alin. (1) poate să conțină obligația șomerului de a activa în cadrul unității, după finalizarea instruirii.

(3) Programul de instruire la locul de muncă se elaborează de către furnizorul de formare profesională în comun cu angajatorul și se aprobă conform actelor normative în vigoare în domeniul educației.

(4) Șomerul antrenat în instruirea la locul de muncă (șomer-cursant) beneficiază de o bursă lunară neimpozabilă, conform prevederilor art. 32 alin.(5) și i se acoperă corespunzător cheltuielile prevăzute la art. 32 alin. (8) lit. b) și (c).

(5) Bursa prevăzută la alin. (4) se acordă dacă șomerul-cursant nu primește salariu achitat conform contractului prevăzut la alin. (1).

(6) Angajatorul, la solicitarea depusă în formă scrisă la Agenția Națională, beneficiază pe toată durata instruirii de o subvenție egală cu 30% din salariul mediu lunar pe economie pentru anul precedent.

(7) Instruirea la locul de muncă în cadrul unității se poate acorda o singură dată, pentru fiecare perioadă în care persoana este înregistrată cu statut de șomer.

### **Articolul 34. Stagiul profesional**

(1) Stagiul profesional se organizează pentru șomerii fără vechime în muncă în profesia deținută, direcționați de către subdiviziunea teritorială, cu o durată de până la 4 luni, în scopul dobândirii abilităților practice, în baza contractului între angajator, șomer și Agenția Națională.

(2) Contractul prevăzut la alin. (1) poate să conțină obligația șomerului de a activa în cadrul unității după finalizarea instruirii.

(3) Șomerul antrenat în stagiul profesional (șomer-stagiar) beneficiază de o bursă lunară neimpozabilă, conform prevederilor art. 32 alin.(5) și i se acoperă corespunzător cheltuielile prevăzute la art. 32 alin. (8) lit. b) și (c).

(4) Bursa prevăzută la alin. (2) se acordă dacă șomerul-stagiar nu primește salariu achitat conform contractului prevăzut la alin. (1).

(5) Angajatorul, la solicitare depusă în formă scrisă la Agenția Națională, beneficiază pe toată durata instruirii de o subvenție egală cu 30% din salariul mediu lunar pe economie pentru anul precedent.

(6) Șomerii pot beneficia gratuit de stagiul profesional în profesia deținută o singură dată.

(7) Cu scopul dobândirii abilităților practice, șomerii pot fi antrenați și în activități de voluntariat, conform Legii Voluntariatului nr.121 din 18 iunie 2010.

### **Articolul 35. Certificarea cunoștințelor și competențelor dobândite în contexte de educație nonformală și informală**

(1) Certificarea cunoștințelor și competențelor dobândite în contexte de educație nonformală și informală se efectuează pentru șomerii care dețin astfel de competențe, identificate ca urmare a ghidării în carieră.

(2) Certificarea cunoștințelor și competențelor dobândite în contexte de educație nonformală și informală se realizează conform actelor normative în vigoare în domeniul educației.

(3) Agenția Națională asigură certificarea cunoștințelor și competențelor dobândite în contexte de educație nonformală și informală, în baza contractelor încheiate cu șomerul și structura abilitată în acest sens, conform actelor normative în vigoare în domeniul educației.

(4) Șomerii pot beneficia gratuit de certificarea cunoștințelor și competențelor dobândite în contexte de educație nonformală și informală o singură dată, pentru fiecare perioadă în care persoana este înregistrată cu statut de șomer.

### **Articolul 36. Subvenționarea locurilor de muncă**

(1) Subvenționarea locurilor de muncă se organizează pentru șomerii care necesită suport suplimentar pe piața muncii, cu scopul facilitării integrării acestora în câmpul muncii.

(2) Angajatorul care angajează pe o durată nedeterminată șomeri din categoriile celor menționate la art. 23 alin. (3) lit. c), e)-j), direcționați de subdiviziunea teritorială, primește subvenții lunare în sumă egală cu 30% din salariul mediu lunar pe economie pentru anul precedent, pe un termen de 6 luni, pentru fiecare șomer angajat. Subvenția se acordă în scopul compensării parțiale a salariului șomerului angajat.

(3) Angajatorul prevăzut la alin. (2) este obligat să mențină raporturile de muncă cu persoana angajată pe o perioadă de cel puțin 12 luni de la data încheierii perioadei în care primește subvenția.

(4) Angajatorul care desface, din inițiativă proprie, contractul individual de muncă cu persoana angajată înainte de termenul prevăzut la alin. (3) este obligat să restituie subvențiile primite pentru aceasta, cu excepția cazului în care temei pentru desfacerea contractului individual de muncă l-a constituit încălcarea disciplinei de muncă, constatată conform actelor normative în vigoare.

(5) Angajatorul are dreptul să primească subvenții pentru fiecare persoana angajată o singură dată într-o perioadă de 36 de luni consecutive.

(6) Procedura de acordare a subvențiilor se stabilește de Guvern.

### **Articolul 37. Suport pentru crearea și adaptarea locului de muncă**

Angajatorii și șomerii care creează locuri de muncă sau adaptează locurile de muncă existente pot beneficia de suport din partea subdiviziunilor teritoriale prin:

- a) acordarea de subvenții pentru crearea sau adaptarea locurilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități;
- b) consultanța, asistența și sprijinirea inițierii unei afaceri;
- c) susținerea proiectelor de inițiative locale.

### **Articolul 38. Subvenții pentru crearea sau adaptarea locurilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități**

(1) Subvențiile pentru crearea sau adaptarea locurilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități se acordă angajatorilor care creează locuri de muncă sau adaptează locurile de muncă existente și care angajează cu contract individual de muncă, pe un termen nedeterminat, șomerii cu dizabilități, conform prevederilor art. 34 din Legea nr. 60 din 30 martie 2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități.

(2) Agenția Națională compensează 50% din costurile necesare creării sau adaptării locului de muncă, suportate de către angajator, iar mărimea subvenției nu poate depăși cuantumul a 10 salarii medii lunare pe economie pentru anul precedent pentru fiecare loc de muncă creat sau adaptat.

(3) Angajatorul este obligat să păstreze locul de muncă creat sau adaptat cel puțin 36 de luni.

(4) În cazul concedierii sau demisiei persoanei cu dizabilități înaintea expirării termenului prevăzut în alin. (3), angajatorul este obligat să angajeze, cel puțin pentru perioada restantă, alt șomer cu dizabilități, direcționat de subdiviziunea teritorială.

(5) În cazul lichidării înainte de termen a locului de muncă creat sau adaptat, angajatorul restituie:

- a) 100% din subvenție, în cazul în care locul de muncă a fost lichidat în primele 12 luni din ziua creării sau adaptării acestuia;
- b) 80% din subvenție, în cazul în care locul de muncă a fost lichidat în perioada de la 13 până la 24 de luni din ziua creării sau adaptării acestuia;
- c) 50% din subvenție, în cazul în care locul de muncă a fost lichidat în perioada de la 25 până la 36 de luni din ziua creării sau adaptării acestuia.

(6) Controlul privind menținerea locului de muncă se efectuează de către subdiviziunea teritorială.

(7) Decizia cu privire la restituirea subvenției se adoptă de către Agenția Națională în baza propunerii subdiviziunii teritoriale.

(8) Subdiviziunile teritoriale țin evidența locurilor de muncă create și a celor rezervate pentru persoanele cu dizabilități.

(9) Procedura de acordare a subvențiilor pentru crearea sau adaptarea locurilor de muncă pentru șomerii cu dizabilități se stabilește de Guvern.

### **Articolul 39. Consultanța, asistența și sprijinirea inițierii unei afaceri**

(1) Consultanța, asistența și sprijinirea inițierii unei afaceri se acordă, la cerere, șomerilor care inițiază o activitate de antreprenoriat, prin care își creează loc de muncă.

(2) Persoanele prevăzute la alin. (1) beneficiază de:

- a) consultanță și asistență pentru inițierea unei afaceri;
- b) subvenționare pentru acoperirea cheltuielilor necesare inițierii unei afaceri, precum și pentru dotarea locului de muncă creat.

(3) Consultanța și asistența pentru inițierea unei afaceri presupune acordarea de informații și consultanță privind condițiile de inițiere a unei activități de antreprenoriat; consultanță juridică, contabilă, financiară, de marketing, de management, în probleme privind vânzările; asistență în dialogul cu autoritățile publice locale și, după caz, centrale; cursuri de formare profesională privind bazele antreprenoriatului; asistență tehnică la elaborarea actului constitutiv, înregistrarea persoanei juridice sau persoanei fizice, legalizarea de acte, elaborarea planului de afaceri.

(4) Subvenționarea se realizează prin compensarea, de către Agenția Națională, a 50% din costurile specificate la alin. (2) lit. b), estimate de către șomer, dar nu mai mult de 10 salarii lunare medii pe economie pentru anul precedent. Lista cheltuielilor necesare inițierii unei afaceri, care se subvenționează de către Agenția Națională, se stabilește de Guvern.

(5) Subvenția se acordă în baza dosarului depus la subdiviziunea teritorială și conține:

- a) cerere de finanțare;
- b) formularul de aplicare conform modelului aprobat de Guvern.

(6) Evaluarea dosarului se efectuează de către Agenția Națională în parteneriat cu ministerele competente și partenerii sociali.

(7) Beneficiarul subvenției este obligat să păstreze locul de muncă creat cel puțin 36 de luni.

(8) În cazul lichidării locului de muncă creat înainte de expirarea termenului prevăzut la alin. (7), beneficiarul restituie:

- a) 100% din subvenție, în cazul în care locul de muncă a fost lichidat în primele 12 luni din ziua creării;
- b) 80% din subvenție, în cazul în care locul de muncă a fost lichidat în perioada de la 13 până la 24 de luni din ziua creării;
- c) 50% din subvenție, în cazul în care locul de muncă a fost lichidat în perioada de la 25 până la 36 de luni din ziua creării.

(9) Consultanța, asistența și subvenția pentru inițierea unei afaceri se pot acorda o singură dată pentru fiecare perioadă în care persoana este înregistrată cu statut de șomer.

(10) Procedura de acordare a subvențiilor, inclusiv mecanismul de evaluare a dosarului, se stabilește de Guvern.

#### **Articolul 40. Susținerea proiectelor de inițiative locale**

(1) În scopul stimulării creării locurilor noi de muncă și reducerii șomajului în localitățile rurale, statul acordă subvenții pentru susținerea proiectelor de inițiative locale prin care se creează locuri de muncă.

(2) Subvenția se acordă întreprinderilor care creează locuri noi de muncă, care angajează șomeri înregistrați la subdiviziunea teritorială și activează în localitățile rurale.

(3) Subvenția se acordă în baza dosarului depus la subdiviziunea teritorială și conține:

- a) cerere de finanțare;
- b) formularul de aplicare;
- c) alte acte stabilite de Guvern.

(4) Subvenția se acordă în condițiile acoperirii de către întreprinderea beneficiară de subvenție a 35% din costul proiectului, iar cuantumul subvenției acordate nu poate depăși 65% din acesta, dar nu mai mult de 10 salarii medii lunare pe economie pentru anul precedent.

(5) Evaluarea dosarului se efectuează de către Agenția Națională în parteneriat cu ministerele competente și partenerii sociali.

(6) Proiectele de inițiative locale se implementează în localitățile rurale cu un nivel înalt al șomajului, stabilite de Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale la propunerea Agenției Naționale.

(7) Procedura de acordare a subvențiilor pentru susținerea proiectelor de inițiative locale și modelul formularului de aplicare se stabilesc de Guvern.

#### **Articolul 41. Stimularea mobilității forței de muncă**

(1) Șomerul care se angajează cu contract individual de muncă la un loc de muncă într-o altă localitate selectată de subdiviziunea teritorială, la o distanță mai mare de 20 km de localitatea în care își are domiciliul, beneficiază de o indemnizație unică de încadrare, egală cu un salariu mediu lunar pe economie pentru anul precedent.

(2) Șomerul care se angajează cu contract individual de muncă la un loc de muncă într-o localitate selectată de subdiviziunea teritorială, alta decât cea în care își are domiciliul, și, ulterior angajării, își schimbă domiciliul în localitatea în care se află locul de muncă, primește o indemnizație unică de instalare egală cu 5 salarii medii lunare pe economie pentru anul precedent.

(3) Indemnizațiile prevăzute la alin. (1) și (2) se pot acorda o singură dată pentru fiecare perioadă în care persoana este înregistrată cu statut de șomer.

(4) Procedura de stimulare a mobilității forței de muncă se stabilește de Guvern.



### **Secțiunea a 3-a**

#### **Programe de facilitare a ocupării forței de muncă**

##### **Articolul 42. Programe de facilitare a ocupării forței de muncă**

(1) Pentru facilitarea ocupării forței de muncă, Agenția Națională poate implementa programe speciale de ocupare a forței de muncă, printre care:

- a) programe de prevenire a șomajului;
- b) programe teritoriale de susținere a ocupării forței de muncă;
- c) programe de facilitare a integrării în câmpul muncii a migranților, minorităților naționale;
- d) programe de facilitare a ocupării șomerilor indicați la art. 23 alin. (3);
- e) alte programe.

(2) Programele de facilitare a ocupării forței de muncă prevăzute la alin. (1) se aprobă de Guvern.

### **Secțiunea a 4-a**

#### **Asigurare de șomaj**

##### **Articolul 43. Stabilirea ajutorului de șomaj**

(1) Dreptul la ajutorul de șomaj se stabilește de către subdiviziunile teritoriale.

(2) Ajutorul de șomaj se acordă în baza cererii de acordare a ajutorului de șomaj depusă de către șomer la subdiviziunea teritorială.

(3) Decizia privind acordarea ajutorului de șomaj se adoptă în termen de 5 zile lucrătoare de la ziua înregistrării cererii de acordare a ajutorului de șomaj.

(4) Ajutorul de șomaj se stabilește șomerilor care întrunesc cumulativ următoarele condiții:

- a) nu realizează venituri la momentul stabilirii ajutorului de șomaj;
- b) au activat și au realizat un stagiu de cotizare în sistemul public de asigurări sociale de stat de cel puțin 12 luni în ultimele 24 de luni calendaristice premergătoare datei înregistrării;
- c) nu refuză un loc de muncă corespunzător sau participă la măsurile active oferite de subdiviziunea teritorială conform planului individual de angajare a șomerului.

(5) Procedura de examinare a cererii de stabilire a dreptului de acordare a ajutorului de șomaj se stabilește de Guvern.

##### **Articolul 44. Termenele și condițiile de stabilire a ajutorului de șomaj**

(1) Persoanele care au încetat activitatea de muncă ca urmare a lichidării unității și reducerii statelor de personal și s-au înregistrat la subdiviziunea teritorială pînă la expirarea a 3 luni calendaristice de la data concedierii beneficiază de ajutorul de șomaj imediat după expirarea a 3 luni calendaristice de la data concedierii.

(2) În cazul în care persoanele indicate la alin. (1) s-au înregistrat la subdiviziunea teritorială după expirarea a 3 luni calendaristice de la data

concedierii, precum și în cazul persoanelor care și-au pierdut locul de muncă din alte motive decât cele indicate la alin. (1), ajutorul de șomaj se acordă începând cu a 8-a zi de la data înregistrării la subdiviziunea teritorială cu statut de șomer.

(3) Șomerilor, beneficiari de indemnizație de îngrijire a copilului, stabilită anterior înregistrării la subdiviziunea teritorială, li se stabilește ajutorul de șomaj după expirarea perioadei în care beneficiază de indemnizația indicată.

#### **Articolul 45. Cuantumul ajutorului de șomaj**

(1) Cuantumul ajutorului de șomaj se stabilește în funcție de circumstanțele în care persoana a încetat activitatea de muncă, după cum urmează:

a) 50% din venitul mediu lunar asigurat al persoanei realizat în ultimele 12 luni din ultimele 24 de luni calendaristice premergătoare datei înregistrării, în cazul încetării activității de muncă ca urmare a lichidării sau încetării activității angajatorului, reducerii numărului sau a statelor de personal sau în cazul decesului, declarării decedat sau dispărut fără veste prin hotărârea instanței de judecată, a angajatorului persoană fizică;

b) 40% din venitul mediu lunar asigurat al persoanei realizat în ultimele 12 luni din ultimele 24 de luni calendaristice premergătoare datei înregistrării, în cazul încetării activității de muncă în alte circumstanțe decât cele prevăzute la lit. a).

(2) Cuantumul lunar al ajutorului de șomaj nu poate depăși cuantumul salariului mediu lunar pe economie pentru anul precedent.

(3) Lucrătorul migrant asigurat, în cazul încetării activității de muncă, beneficiază de ajutor de șomaj conform acordurilor (convențiilor) în domeniul securității sociale și migrației forței de muncă la care Republica Moldova este parte.

(4) Cuantumul ajutorului de șomaj pentru persoanele care s-au aflat în concediul pentru îngrijirea copilului se stabilește în baza venitului asigurat al persoanei realizat înaintea începerii concediului de maternitate.

(5) Stabilirea mărimii și plata lunară a ajutorului de șomaj se realizează de către subdiviziunea teritorială prin intermediul instituțiilor bancare.

(6) Începând cu 1 ianuarie 2019, stabilirea mărimii și plata lunară a ajutorului de șomaj se realizează de către Casa Națională de Asigurări Sociale.

(7) Începând cu 1 ianuarie 2019, Agenția Națională asigură transmiterea, prin sistemul informațional, a informației cu privire la schimbările în statutul șomerului către Casa Națională de Asigurări Sociale.

#### **Articolul 46. Durata de plată a ajutorului de șomaj**

(1) Durata de plată a ajutorului de șomaj se stabilește diferențiat în funcție de stagiul de cotizare, după cum urmează:

a) 5 luni calendaristice, în cazul unui stagiul de cotizare cuprins între cel puțin 12 luni și până la 10 ani;

b) 7 luni calendaristice, în cazul unui stagiul de cotizare cuprins între 10 și 15 ani;

c) 9 luni calendaristice, în cazul unui stagiul de cotizare de peste 15 ani.

#### **Articolul 47. Asigurarea socială în caz de șomaj**

(1) Șomerii beneficiari de ajutor de șomaj sînt asigurați în sistemul public de asigurări sociale.

(2) Șomerii înregistrați la subdiviziunea teritorială sînt asigurați în sistemul asigurărilor obligatorii de asistență medicală.

(3) Perioada în care șomerul primește ajutor de șomaj se include în stagiul de cotizare.

#### **Articolul 48. Suspendarea plății ajutorului de șomaj**

(1) Suspendarea plății ajutorului de șomaj are loc:

- a) pe perioada concediului medical;
- b) pe perioada angajării temporare, pînă la 3 luni, a șomerilor beneficiari de ajutor de șomaj;
- c) după expirarea a 3 zile calendaristice de la data în care beneficiarul nu și-a îndeplinit obligația prevăzută la art. 20 alin. (4) lit. a);
- d) pe perioada antrenării în măsuri active de ocupare a forței de muncă.

(2) Perioada de plată a ajutorului de șomaj se prelungește cu perioada suspendării, în cazul prevăzut la alin. (1) lit. b) și d), și cu perioada concediului medical neplătit, în cazul prevăzut la alin. (1) lit. a).

#### **Articolul 49. Încetarea plății ajutorului de șomaj**

Încetarea plății ajutorului de șomaj are loc în următoarele situații:

- a) la expirarea perioadei stabilite de lege pentru acordarea ajutorului de șomaj;
- b) la pierderea statutului de șomer;
- c) la începerea concediului de maternitate;
- d) la restabilirea în funcția deținută, în temeiul hotărîrii definitive a instanței de judecată;
- e) în cazul constatării uneia dintre circumstanțele care nu ar fi permis acordarea ajutorului de șomaj;
- f) în cazul nerespectării obligațiilor prevăzute la art.20 alin. (4) lit. b), c) și d);
- g) în cazul încetării sau retragerii dreptului de ședere în Republica Moldova, încetării sau anulării statutului de apatrid sau a forme de protecție, conform Legii nr.200 din 16 iulie 2010 privind regimul străinilor în Republica Moldova;
- h) la încadrarea în cîmpul muncii, inclusiv de sine stătător, cu excepția cazului prevăzut la art. 48 alin. (1) lit. b);
- i) în cazul constatării, în urma controlului de stat al activității de întreprinzător, că persoana realizează muncă nedeclarată;
- j) în cazul decesului beneficiarului.

### **Articolul 50. Restabilirea și acordarea repetată a ajutorului de șomaj**

(1) Restabilirea plății ajutorului de șomaj după suspendarea dispusă în condițiile prevăzute la art. 48 se face la cerere, dar nu mai târziu de 30 de zile calendaristice de la data încetării situației care a condus la suspendare.

(2) Agenția Națională anunță șomerul despre decizia privind încetarea sau suspendarea plății ajutorului de șomaj în termen de până la 5 zile lucrătoare de la data emiterii deciziei.

(3) Șomerii cărora li s-a suspendat plata ajutorului de șomaj în condițiile art. 48 alin. 1 lit. b) și d), după restabilirea plății beneficiază de ajutor de șomaj în cuantumul și durata stabilite inițial.

(4) Persoana poate beneficia din nou de ajutor de șomaj cu condiția că a realizat un stagiul de cotizare cel puțin 12 luni după încetarea plății ajutorului de șomaj în condițiile art. 49 lit a).

## **CAPITOLUL VI FINANȚAREA MĂSURILOR DE OCUPARE A FORȚEI DE MUNCĂ**

### **Articolul 51. Finanțarea măsurilor de ocupare a forței de muncă**

(1) Măsurile de ocupare a forței de muncă acordate de Agenția Națională se finanțează din bugetul de stat.

(2) Cheltuielile aferente plății ajutorului de șomaj și a prestațiilor sociale pentru șomeri se acoperă din bugetul asigurărilor sociale de stat.

### **Articolul 52. Recuperarea sumelor plătite necuvenit**

(1) Conform prezentei legi, plățile acordate fără temei legal se recuperează de la persoanele beneficiare.

(2) Sumele nerecuperate de la beneficiarii decedați nu se mai urmăresc.

(3) Funcționarii Agenției Naționale din a căror vină au fost stabilite și acordate plăți cu încălcarea prevederilor legislației în vigoare sînt obligați să le restituie.

(4) Procedura de recuperare a sumelor plătite necuvenit se aprobă de ministrul sănătății, muncii și protecției sociale.

## **CAPITOLUL VII EMIGRAREA ÎN SCOP DE MUNCĂ A CETĂȚENILOR REPUBLICII MOLDOVA**

### **Articolul 53. Modul de angajare provizorie în muncă în străinătate a cetățenilor Republicii Moldova**

Angajarea provizorie în muncă în străinătate a cetățenilor Republicii Moldova se face:

a) în mod individual, în baza unui contract individual de muncă încheiat cu beneficiarul solicitant înainte de ieșire din țară;

b) prin intermediul agențiilor private;

c) în conformitate cu prevederile tratatelor internaționale la care Republica Moldova este parte.

#### **Articolul 54. Condițiile de angajare provizorie în muncă în străinătate a cetățenilor Republicii Moldova în mod individual**

În cazul în care cetățeanul Republicii Moldova se angajează provizoriu în muncă în străinătate în mod individual, în vederea asigurării protecției lui, acesta trebuie:

- a) să obțină un contract individual de muncă;
- b) să înregistreze contractul individual de muncă la Agenția Națională;
- c) să înregistreze contractul individual de muncă la Casa Națională de Asigurări Sociale și să achite contribuțiile de asigurări sociale;
- d) să prezinte la Agenția Națională, în modul stabilit de Guvern, documentul de confirmare emis de organul competent de protecție a copiilor din raionul/sectorul de domiciliu al părinților, privind luarea la evidență a copiilor minori care rămân în țară.

#### **Articolul 55. Angajarea prin intermediul agențiilor private**

(1) Agențiile private își desfășoară activitatea în conformitate cu prevederile prezentei legi, ale legislației cu privire la antreprenoriat și întreprinderi, la reglementarea activității de întreprinzător, migrație și cu normele internaționale ce reglementează activitatea acestora.

(2) Agenția privată își poate desfășura activitatea dacă dispune de licență pentru desfășurarea activității de recrutare și plasare a forței de muncă în țară și/sau peste hotare.

(3) Agenția privată nu acordă servicii de intermediere a muncii marinarilor și minorilor.

(4) Pentru prestarea serviciilor sale, agenția privată nu are dreptul să încaseze de la persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, direct sau indirect, total sau parțial, nici un fel de onorarii sau alte plăți.

(5) În interesul persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, după consultarea partenerilor sociali, Guvernul, la propunerea Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, poate autoriza agențiile private să încaseze plăți pentru unele categorii de persoane aflate în căutarea unui loc de muncă sau pentru unele tipuri de servicii prestate de acestea.

(6) În cazul prevăzut la alin. (5), Republica Moldova prezintă în rapoartele sale, expediate Organizației Internaționale a Muncii, informația privind aceste excepții și indică motivele lor.

#### **Articolul 56. Eliberarea licenței pentru activitatea legată de plasare în câmpul muncii a cetățenilor în țară și/sau în străinătate**

(1) Licența pentru activitatea legată de plasare în câmpul muncii a cetățenilor în țară și/sau în străinătate se eliberează de către organul de licențiere, dacă agentul economic întrunește următoarele condiții:

- a) directorul și colaboratorii agenției private sînt cetățeni cu domiciliul permanent pe teritoriul Republicii Moldova și dispun de diplomă de studii superioare de licență/diplomă de studii profesionale sau experiență de muncă în

domeniul managementului resurselor umane, plasării în câmpul muncii, consultanței sau în alte domenii conexe;

b) directorul și colaboratorii agenției private nu au antecedente penale nestinse sau neanulate în modul stabilit de lege;

c) dispune de spațiu (încăperi cu destinație nelocativă) ușor accesibil pentru toate categoriile de cetățeni, mobilat corespunzător și dotat cu mijloace de telecomunicații (computer, telefon, fax);

d) a încheiat cu intermediarii/beneficiarii solicitanți, persoanele juridice sau fizice autorizate de organul competent din străinătate, acorduri de colaborare în care sînt stipulate oferte veridice de locuri de muncă și a coordonat cu aceștia proiectul contractului individual de muncă, întocmit în conformitate cu legislația țării de destinație și legislația Republicii Moldova;

e) a coordonat cu autoritatea competentă pentru ocuparea forței de muncă acordul de colaborare cu intermediarul/beneficiarul solicitant străin și proiectul contractului individual de muncă;

f) dispune de o bancă de date veridice privind ofertele și solicitările de locuri de muncă în străinătate, condițiile de ocupare a acestor locuri, nivelul de calificare a candidaților ce urmează a fi selectați pentru încadrarea în muncă.

(2) Sînt considerate veridice ofertele de locuri de muncă prezentate de angajatorul din străinătate și cuprind următoarele elemente cu caracter minimal:

a) condițiile de angajare, de încetare a angajării sau de reangajare, durata și natura angajării;

b) funcția sa, calificarea profesională, salariul, durata timpului de muncă și de odihnă, achitarea orelor suplimentare de lucru, concediul de odihnă plătit, condițiile de muncă, măsurile de protecție și securitate a muncii;

c) acordarea de despăgubiri angajaților în cazul accidentelor de muncă și al bolilor profesionale;

d) condițiile de trai și de asigurare a hranei;

e) asigurarea îndeplinirii formalităților, asumarea cheltuielilor de transport;

f) fiscalitatea și alte contribuții care grevează veniturile angajaților.

(3) Agenția Națională examinează acordurile de colaborare ale agenției private cu intermediarul/angajatorul din străinătate solicitant din străinătate, întocmite în conformitate cu cerințele stipulate în anexa nr.2, și proiectele contractelor individuale de muncă în termen de pînă la 15 zile lucrătoare.

## **Articolul 57. Sistarea temporară a licenței pentru activitatea legată de plasare în câmpul muncii a cetățenilor în țară și/sau în străinătate**

(1) Licența pentru activitatea legată de plasare în câmpul muncii a cetățenilor în țară și/sau în străinătate este sistată temporar în condițiile Legii nr.160 din 22 iulie 2011 privind reglementarea prin autorizarea a activității de întreprinzător, în cazul în care titularul:

a) activează cu licență sau un alt document ce confirmă dreptul intermediarului/angajatorului din străinătate de intermediere sau angajare a străinilor avînd termenul de valabilitate expirat;

b) în 6 luni de activitate nu a înregistrat contracte individuale de muncă la Agenția Națională, cu excepția situației în care se constată că agenția privată nu a încheiat contracte;

c) nu prezintă la timp Agenției Naționale dările de seamă statistice în forma stabilită;

d) nu pune la dispoziția cetățenilor care solicită angajarea în muncă informații veridice și autentice despre posibilitatea de angajare, despre condițiile contractului individual de muncă, despre condițiile de muncă și de remunerare, despre condițiile climaterice și de trai din țara de destinație;

e) nu repară prejudiciile cauzate solicitantului locului de muncă ca urmare a încălcării procedurii de mediere a unui loc de muncă;

f) în alte cazuri prevăzute de Legea nr.160 din 22 iulie 2011 privind reglementarea prin autorizare activității de întreprinzător.

(2) Licența poate fi sistată temporar la dorința titularului în cazul în care acesta se află în imposibilitatea de a activa.

#### **Articolul 58. Retragera licenței pentru activitatea legată de plasare în câmpul muncii a cetățenilor în țară și/sau în străinătate**

(1) Licența pentru activitatea de plasare în câmpul muncii a cetățenilor în țară și/sau în străinătate se retrage în condițiile Legii nr. 160 din 22 iulie 2011 privind reglementarea prin autorizare activității de întreprinzător, precum și în cazul în care:

a) instanța de judecată a stabilit că titularul de licență a fost implicat în traficul de ființe umane;

b) titularul de licență prestează servicii de selectare și plasare a forței de muncă în străinătate în baza licenței sau a acordului de colaborare cu un alt intermediar/angajator din străinătate care nu este indicat în licență;

c) titularul de licență organizează angajarea în muncă în străinătate fără acorduri de colaborare cu intermediarul/angajatorul din străinătate;

d) titularul de licență prestează servicii de angajare în câmpul muncii în străinătate fără încheierea unor contracte individuale de muncă între lucrătorii emigranți și angajatorul din străinătate;

e) titularul de licență face, direct sau indirect, publicitate falsă locurilor de muncă în străinătate;

f) titularul de licență oferă servicii de mediere a muncii la o altă adresă decât cea indicată în licență;

g) titularul de licență nu a intervenit pentru soluționarea litigiilor apărute între angajatorul din străinătate și cetățeanul Republicii Moldova;

h) una dintre situațiile prevăzute la art. 57 alin. (1) se repetă.

(2) Titularul licenței retrase are dreptul să solicite eliberarea unei noi licențe pentru activitatea de plasare în câmpul muncii în străinătate a cetățenilor Republicii Moldova numai după expirarea termenului de 3 ani de la data retragerii, cu excepția cazului prevăzut la alin. (1) lit. a).

(3) Organul de licențiere prezintă, în termen de 5 zile lucrătoare, Agenției Naționale informația privind licențele reperfectate, cele sistate temporar și cele retrase.

### **Articolul 59. Controlul activității agenției private**

(1) Controlul activității agențiilor private se efectuează în conformitate cu Legea nr. 131 din 8 iunie 2012 privind controlul de stat asupra activității de întreprinzător.

(2) Agenția privată care nu dispune de licență, dar care desfășoară activități de plasare în câmpul muncii în țară și/sau în străinătate a cetățenilor Republicii Moldova, inclusiv activități de creare a unei bănci de date, de publicare a anunțurilor, de difuzare a informației cu privire la angajatorii și intermediari străini, poartă răspundere conform legislației în vigoare.

### **Articolul 60. Evidența lucrătorilor emigranți**

(1) Agenția Națională va înregistra contractele individuale de muncă încheiate între angajatorii din străinătate și cetățenii Republicii Moldova în cazul angajării individuale.

(2) Agențiile private vor înregistra la Agenția Națională contractele individuale de muncă încheiate între beneficiarii solicitanți străini și cetățenii Republicii Moldova până la ieșirea din țară a lucrătorilor emigranți.

(3) Înregistrarea datelor cetățenilor care solicită un loc de muncă în străinătate, precum și a contractelor individuale de muncă sau a altor date, nu impune achitarea unor taxe sau plăți.

(4) Datele personale ale lucrătorilor emigranți nu pot fi utilizate în alte scopuri decât plasarea în câmpul muncii în străinătate. Colectarea, selectarea, păstrarea, difuzarea sau orice altă utilizare a datelor cu privire la lucrătorii emigranți este considerată confidențială și se protejează în modul stabilit de lege.

### **Articolul 61. Drepturile și obligațiile agenției private**

(1) Agenția privată care desfășoară activitatea de plasare în câmpul muncii în țară și/sau în străinătate a cetățenilor Republicii Moldova are dreptul:

a) să desfășoare activitatea de plasare în câmpul muncii în țară și/sau în străinătate a cetățenilor Republicii Moldova conform legislației în vigoare;

b) să contribuie la încheierea contractelor individuale de muncă sau să încheie contracte individuale de muncă cu cetățenii care solicită angajarea în muncă în străinătate în baza procurii angajatorului din străinătate, legalizată în modul stabilit;

c) să presteze servicii de mediere a muncii prin coordonarea cererii cu oferta locurilor de muncă;

d) să creeze și să gestioneze propria bază de date privind oferta locurilor de muncă, calificarea solicitanților și să publice informații privind locurile de muncă vacante și condițiile de ocupare a acestora;

e) să creeze asociații profesionale conform legislației în vigoare.

(2) Agenția privată care desfășoară activitatea de plasare în câmpul muncii în țară și/sau în străinătate a cetățenilor Republicii Moldova este obligată:



a) să obțină licență pentru activitatea legată de plasare în câmpul muncii a cetățenilor în țară și/sau în străinătate și să respecte condițiile de licențiere și legislația în vigoare;

b) să încheie acord de colaborare cu intermediarul/angajatorul din străinătate în baza licenței sau a altui document ce confirmă dreptul de intermediere sau angajare, eliberate partenerului respectiv de către organele competente ale țării de destinație;

c) să țină sub control îndeplinirea clauzelor contractului individual de muncă, încheiat între cetățeanul Republicii Moldova și angajatorul din străinătate, solicitant din țara de destinație, și să intervină pentru soluționarea litigiilor apărute;

d) să acorde gratuit persoanei aflate în căutarea unui loc de muncă în străinătate informația completă și veridică privind posibilitatea de angajare în străinătate, condițiile contractului individual de muncă, condițiile climaterice și de trai, cultura țării de destinație;

e) să încheie cu persoana aflată în căutarea unui loc de muncă un contract de prestare a serviciilor de intermediere a angajării în câmpul muncii în străinătate;

f) să înmâneze lucrătorului emigrant contractul individual de muncă întocmit în corespundere cu cerințele stipulate în anexa nr.1 până la ieșirea acestuia de pe teritoriul țării, dacă contractul respectiv este încheiat în Republica Moldova;

g) să comunice lucrătorului emigrant datele intermediarului sau angajatorului străin;

h) să înregistreze la Agenția Națională contractele individuale de muncă/proiectele contractelor individuale de muncă;

i) să prezinte trimestrial Agenției Naționale dări de seamă privind persoanele intermediare și angajate în străinătate, conform modelului stabilit;

j) să prezinte organului de licențiere noile acorduri de colaborare cu intermediarii/angajatorii din străinătate, însoțite de copiile licențelor sau ale altor documente ce confirmă dreptul intermediarului/angajatorului din străinătate pentru activitatea de intermediere sau de angajare a străinilor, legalizate în modul stabilit de legislația Republicii Moldova și a țării de destinație, precum și proiectele contractelor individuale de muncă;

k) să creeze și să gestioneze propria bază de date prin înregistrarea tuturor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă în străinătate, a locurilor de muncă vacante, a lucrătorilor emigranți angajați prin intermediul agenției private, precum și a termenului de valabilitate a contractului individual de muncă.

## **Articolul 62. Drepturile și obligațiile lucrătorului emigrant**

(1) Cetățenii Republicii Moldova, aflați în căutarea unui loc de muncă provizoriu în străinătate, se bucură de drepturile consfințite de Constituția Republicii Moldova, legislația în vigoare și tratatele internaționale la care Republica Moldova este parte.

(2) În condițiile prezentei legi, lucrătorul emigrant are dreptul:

a) să își stabilească locul provizoriu de muncă în afara hotarelor țării, conform legislației în vigoare a Republicii Moldova și legislației țării de destinație;

b) să fie informat adecvat despre natura locului de muncă, calificarea cerută, condițiile de muncă și de trai (inclusiv costul vieții), salarizarea, securitatea socială, locuința, transferul economiilor, precum și despre reținerile din salariu pentru impozite și alte plăți;

c) să își apere drepturile și interesele în instanțele judecătorești ale țării de destinație și să fie protejat de stat prin intermediul misiunilor diplomatice și oficiilor consulare ale Republicii Moldova;

d) să aibă acces la informația privind oportunitățile de angajare în Republica Moldova;

e) să beneficieze de alte drepturi prevăzute de legislația în vigoare.

(3) În condițiile prezentei legi, lucrătorul emigrant este obligat:

a) să respecte legislația țării de destinație și regulamentul intern al angajatorului din străinătate;

b) să respecte clauzele contractului individual de muncă;

c) să nu depășească termenul legal de ședere pe teritoriul țării de destinație;

d) să prezinte Agenției Naționale copia documentului de confirmare privind luarea la evidență a copiilor minori care rămân în țară, emis de organul competent de protecție a copiilor din raionul/sectorul de domiciliu al părinților.

### **Articolul 63. Restricții privind emigrarea în scop de muncă**

(1) Cetățenii Republicii Moldova au restricții de emigrare în scop de muncă în următoarele situații:

a) sînt trași la răspundere penală sau se află sub urmărire penală, în baza unei hotărîri a instanței judecătorești;

b) au obligații patrimoniale față de stat sau față de unele persoane fizice și/sau juridice, în baza unei hotărîri a instanței judecătorești;

c) nu au prezentat documentul de confirmare privind luarea la evidență a copiilor minori care rămân în țară, emis de organul competent de protecție a copiilor din raionul/sectorul de domiciliu al părinților;

d) în alte cazuri prevăzute de legislație.

(2) Agenția privată va anunța solicitantul unui loc de muncă în străinătate cu privire la restricțiile prevăzute la alin.(1) pînă la negocierea în vederea încheierii contractului individual de muncă.

## **CAPITOLUL VIII DISPOZIȚII FINALE ȘI TRANZITORII**

### **Articolul 64. Dispoziții finale**

(1) Prezenta lege intră în vigoare la 6 luni de la data publicării.

(2) Guvernul, în termen de 6 luni de la data publicării prezentei legi:

a) va prezenta Parlamentului propuneri pentru a aduce legislația în corespundere cu prevederile prezentei legi;

b) va aproba actele normative necesare punerii în aplicare a prezentei legi.

(3) Agenția Națională, în termen de 6 luni de la data publicării prezentei legi, aprobă componența consiliilor tripartite și regulamentul-cadru cu privire la activitatea acestora.

(4) La data intrării în vigoare a prezentei legi se abrogă:

a) Legea nr. 714-XV din 6 decembrie 2001 cu privire la Fondul de șomaj al Republicii Moldova (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2001, nr. 161, art.1307), cu modificările ulterioare;

b) Legea nr. 102-XV din 13 martie 2003 privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003 nr. 70-72, art.312), cu modificările și completările ulterioare;

c) Capitolul III din Legea nr. 180-XVI din 10 iulie 2008 cu privire la migrația de muncă (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2008, nr.162-164, art.598), cu modificările și completările ulterioare

#### **Articolul 65. Dispoziții tranzitorii**

Măsurile de ocupare a forței de muncă aflate în desfășurare la data intrării în vigoare a prezentei legi continuă să se realizeze conform legislației în vigoare la data dispunerii lor.

## **Clauze minime ale contractului individual de muncă**

**1.** În contractul individual de muncă vor fi stipulate următoarele date:

a) data și locul de încheiere a contractului individual de muncă, data de la care contractul urmează să își producă efectele;

b) date referitoare la angajatorul din străinătate (denumirea și adresa juridică a întreprinderii, numărul și data înregistrării, denumirea organului de stat care a autorizat/a licențiat beneficiarul solicitant, numele și funcția persoanei responsabile);

c) date referitoare la lucrător (numele și prenumele, data și locul nașterii, cetățenia și domiciliul permanent, starea familială, numărul pașaportului, studiile, profesia pentru care se angajează, domeniul de activitate).

**2.** Compartimentul „Obligațiile angajatorului din străinătate” va include:

a) retribuirea lucrătorului și echivalentul acesteia într-o valută convențională; termenele și modul de plată a salariului pentru munca prestată în orele de program (8 ore pe zi) și, după caz, pentru munca prestată peste orele de program, pe timp de noapte sau în condiții nefavorabile; compensația pentru munca prestată în zilele de odihnă și de sărbătoare;

b) concediul anual plătit, alte suplimente și indemnizații prevăzute de legislație;

c) modul de achitare a cheltuielilor de drum din țara de origine în țara de destinație;

d) asigurarea cu locuință corespunzătoare normelor sanitare, condițiile de alimentare;

e) asigurarea medicală (durata, cine o achită și pe teritoriul cărei țări);

f) asigurarea contra accidentelor de muncă, compensarea daunelor și prejudiciilor cauzate ca urmare a accidentelor de muncă, transportul accidentatului sau al defunctului în țara de origine, cercetarea accidentelor de muncă și a cazurilor de îmbolnăvire profesională, întocmirea și expedierea actelor corespunzătoare la misiunile diplomatice și oficiile consulare acreditate ale țării de origine.

**3.** Compartimentul „Obligațiile lucrătorului” va include:

a) respectarea legislației țării de destinație;

b) respectarea regulamentului de ordine interioară a muncii, a modului stabilit de păstrare a valorilor materiale și a documentelor;

c) respectarea disciplinei de muncă, a regulilor de protecție a muncii și a disciplinei tehnologice;

d) îndeplinirea dispozițiilor beneficiarului solicitant ce țin de activitatea de muncă;

e) păstrarea secretelor tehnologice și comerciale în măsura prescrisă de legislația țării de destinație;

f) răspunderea materială pentru pagubele pricinuite beneficiarului solicitant.

**4. Compartimentul „Condiții generale” va include:**

- a) condițiile de prelungire sau desfacere a contractului individual de muncă înainte de expirarea termenului lui de valabilitate;
- b) modalitatea de transfer al mijloacelor financiare câștigate;
- c) responsabilitatea părților pentru nerespectarea clauzelor din contractul individual de muncă, modul de soluționare a litigiilor;
- d) impozitarea și mărimea reținerilor din salariu;
- e) termenul de valabilitate a contractului individual de muncă, începutul și încetarea raporturilor de muncă.

**Clauze minime ale acordului de colaborare  
dintre intermediarul/beneficiarul solicitant străin și agenția privată de  
ocupare a forței de muncă privind plasarea în câmpul muncii  
în străinătate a cetățenilor Republicii Moldova**

Acordul de colaborare privind plasarea în câmpul muncii în străinătate a cetățenilor Republicii Moldova va conține cel puțin următoarele:

**1. Date generale:**

a) data și locul încheierii acordului de colaborare, data de la care acordul urmează să își producă efectele;

b) date referitoare la intermediarul/angajatorul din străinătate străin (denumirea și adresa juridică a întreprinderii, numărul și data înregistrării, denumirea organului de stat care a autorizat/licențiat angajatorul din străinătate, numele și funcția persoanei responsabile);

c) date referitoare la agenția privată de ocupare a forței de muncă din Republica Moldova (denumirea și adresa juridică a agentului economic, numărul și data înregistrării, iar în cazul când acesta este titular de licență – numărul și data eliberării licenței, numele și funcția persoanei responsabile).

**2. Obiectul acordului.**

**3. Oferta locurilor de muncă:**

a) numărul estimativ al locurilor de muncă conform specialităților solicitate;

b) condițiile de angajare, de încetare a activității de muncă, durata și natura angajării;

c) funcția, specialitatea sau profesia potrivit căreia va fi prestată munca, salariul, durata timpului de muncă și de odihnă, concediul de odihnă plătit, condițiile de muncă.

**4. Drepturile și obligațiile agenției private de ocupare a forței de muncă (în contextul prezentei legi).**

**5. Obligațiile intermediarului/angajatorului din străinătate, inclusiv:**

a) respectarea cerințelor de securitate și de sănătate în muncă stabilite în țara-gazdă pentru genul de muncă prestat, asigurarea medicală a lucrătorului emigrant (durata, modul de achitare);

b) procedura de compensare a daunelor survenite în urma traumelor, leziunilor corporale, bolilor profesionale sau a altor daune cauzate sănătății lucrătorului emigrant;

c) achitarea de către angajatorul din străinătate a compensațiilor prevăzute de legislația statului angajatorului din străinătate în cazul decesului lucrătorului emigrant din vina angajatorului din străinătate;

d) responsabilitatea angajatorului din străinătate în organizarea transportării lucrătorului emigrant decedat și suportarea de către angajatorul din străinătate a tuturor cheltuielilor legate de transportare;

e) informarea misiunii diplomatice sau a oficiului consular al Republicii Moldova despre decesul lucrătorului emigrant.

**6. Responsabilitatea părților pentru nerespectarea clauzelor acordului de colaborare, modul de soluționare a litigiilor.**

**7. Termenul de valabilitate a acordului de colaborare, condițiile de prelungire sau de desfacere înainte de termen a acestuia.**

**NOTĂ INFORMATIVĂ**  
**la proiectul Legii cu privire la promovarea**  
**ocupării forței de muncă**

**1. Condițiile ce au impus elaborarea proiectului și finalitățile urmărite**

O serie de documente de politici fundamentale pentru dezvoltarea socio-economică a Republicii Moldova, per ansamblu, cât și pentru dezvoltarea pieței muncii, în special – *Planul național de acțiuni pentru implementarea Acordului de Asociere Republica Moldova–Uniunea Europeană în perioada 2017–2019* (aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1472 din 30.12.2016), *Programul de activitate a Guvernului pentru anii 2016-2018*, *Strategia națională privind ocuparea forței de muncă pentru anii 2017-2021* (aprobată prin Hotărârea Guvernului 1473 din 30.12.2016) – au prevăzut necesitatea revigorării cadrului normativ în domeniu, astfel încât să se realizeze impulsivitatea și dezvoltarea pieței muncii, facilitarea ocupării forței de muncă, cât și motivarea participării angajatorilor în procesul de ocupare.

Legea nr.102-XV din 13.03.2003 privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă este depășită, or, soluțiile propuse de aceasta în vederea ocupării persoanelor nu mai sunt suficiente.

Majoritatea măsurilor active de ocupare prevăzute de Legea nr. 102 din 13.03.2003 (ex: subvenționarea costurilor forței de muncă, susținerea financiară în vederea creării locurilor de muncă) nu se implementează, fiind considerate de beneficiari (șomeri și angajatori) birocratice și ineficiente. Concomitent, situația pe piața muncii din Republica Moldova este tot mai dificilă, rata de ocupare și de activitate a populației înregistrează valori scăzute (40,8% și 42,6%, respectiv), fapt care demonstrează neatractivitatea pieței naționale a muncii. În același timp, pe piața muncii se înregistrează un decalaj esențial între cererea și ofertă de muncă, fapt care condiționează deficitul forței de muncă în anumite sectoare. O altă problemă identificată este lipsa oportunităților de ocupare în mediul rural, fapt care face dificilă plasarea în câmpul muncii a șomerilor din mediul rural. În consecință, se înregistrează o creștere continuă a emigrării forței de muncă și reducerea continuă a populației active din Republica Moldova.

Politica de ocupare a forței de muncă, prin aplicarea măsurilor active de susținere a ocupării forței de muncă, are un rol important în sporirea nivelului de ocupare a forței de muncă, încurajându-se astfel participarea activă pe piața muncii și reducerea, prin aceasta, a dependenței de asistență socială. În acest scop, se impune necesitatea revizuirii soluțiilor legislative propuse de aceasta, inclusiv prin prisma normelor și practicilor internaționale, cât și reieșind din realitățile pieței muncii din Republica Moldova.

Promovarea pe piața muncii a măsurilor eficiente de ocupare a forței de muncă, în sensul modernizării și adaptării acestora la necesitățile pieței muncii, este una din prioritățile Acordului de Asociere dintre Republica Moldova și Uniunea Europeană. În acest context, prin prezentul proiect de lege se propune ca **scop prevenirea și reducerea șomajului și efectelor sociale ale acestuia, reducerea riscului de șomaj și asigurarea unui nivel ridicat al ocupării și adaptării forței de muncă la cerințele pieței muncii**

În calitate de obiective pentru atingerea scopului declarat, proiectul are ca **obiective:**

- revizuirea sistemului de măsuri de ocupare a forței de muncă, orientate spre modernizarea, diversificarea și adaptarea acestora la necesitățile individuale ale



șomerilor, cât și la circumstanțele pieței muncii;

- motivarea angajatorilor de a se implica în diminuarea șomajului și facilitarea ocupării șomerilor;

- clarificarea atribuțiilor subiecților implicați în sistemul ocupării forței de muncă în vederea eficientizării activității fiecăruia;

- revizuirea statutului de șomer, astfel încât să se asigure accesul unui cerc mai larg de persoane la măsurile de ocupare a forței de muncă, în special la măsurile active de ocupare a forței de muncă.

## **2. Principalele prevederi ale proiectului și evidențierea elementelor noi**

Proiectul de Lege cu privire la promovarea ocupării forței de muncă este propusă ca o lege-cadru pentru promovarea ocupării forței de muncă, care vine să înlocuiască Legea nr. 102 din 13.03.2003 privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.

Proiectul de lege este structurat în câteva capitole:

- Dispoziții generale;
- Elaborarea, coordonarea, implementarea și controlul politicii de promovare a ocupării forței de muncă;
- Monitorizarea pieței muncii;
- Statutul șomerului;
- Măsuri de ocupare a forței de muncă;
- Finanțarea măsurilor de ocupare a forței de muncă;
- Dispoziții finale și tranzitorii.

**Capitolul I – „Dispoziții generale”** dă tonul prezentei legi, menținând reglementări privind conceptele de bază ale domeniului și raporturilor reglementate. Astfel, în acest capitol sunt fixate scopul acesteia, noțiunile fundamentale utilizate, conceptul de piață a muncii, Clasificator al ocupațiilor.

O primă noutate a acestui proiect poate fi dedusă chiar pornind de la noțiuni. Observăm că autorul vine să distingă *măsurile de promovare a ocupării forței de muncă* ca, categorii diferite de *măsuri de ocupare a forței de muncă*.

Legea în vigoare oferă o altă distincție între măsuri, operând cu termenul generic de *măsuri de protecție socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă*, care includeau măsurile active (măsurile de promovare a ocupării forței de muncă) și măsurile pasive (plata unor indemnizații). Structura propusă de legea în vigoare face confuzii terminologice. Astfel că, se pune semnul egalității între serviciile de ocupare a forței de muncă și măsurile care, cu adevărat, sunt orientate spre stimularea ocupării forței de muncă.

De asemenea, nici măsurile pasive reglementate de legea în vigoare, parțial nu mai sunt valabile, or, astăzi nu mai există alocațiile pentru integrare sau reintegrare profesională. Proiectul nu mai operează repetitiv cu noțiuni care se regăsesc în alte acte normative ale cadrului normativ național, cum termeni din Codul muncii al Republicii Moldova sau din legislația cu privire la asigurarea socială. Întrucât proiectul de lege nu schimbă sensul acestor noțiuni, nici repetiția lor în proiect nu este necesară.

**Al II-lea capitol - Elaborarea, coordonarea, implementarea și controlul politicii de promovare a ocupării forței de muncă** – într-un format similar, inclusiv conceptual, acest capitol există în legea în vigoare. Diferențe majore de reglementare între

prevederile Legii nr. 102 din 13.03.2003 și cele ale proiectului nu există. Capitolul reglementează, în ansamblu, politica statului de promovare a ocupării forței de muncă, obiectivele acesteia.

De asemenea, este reglementat sistemul instituțiilor (lato senso), publice sau private, principale din domeniul ocupării forței de muncă. În sistem nu au mai fost incluse instituții care au un domeniu de activitate specific, precum: „b) ministerele și alte autorități administrative centrale;”, „c) Comisia Națională pentru Consultări și Negocieri Colective;”, „e) Casa Națională de Asigurări Sociale;”, „g) Inspekția Muncii;”. Excluderea lor s-a făcut nu pentru că nu ar avea absolut nici o afiliere cu domeniul ocupării forței de muncă sau cu piața muncii, dar pentru că domeniile lor de activitate, doar tangențial, ajung la domeniul ocuparea forței de muncă. Să nu uităm că proiectul nu este orientat spre reglementarea în ansamblu a pieței muncii, dar doar a unui singur aspect al acesteia – ocuparea forței de muncă. Pe de altă parte, toate domeniile de activitate reglementate de repertoriul normativ național se află într-o conexiune mai mare sau mai mică, doar că legile speciale trebuie să se rezume la reglementarea raporturilor speciale, specifice domeniului respectiv.

Totodată, în proiect se încearcă foarte clar de diferențiat competențele instituțiilor, în special a celor din sistemul autorităților administrative, pornind de la rolul atribuit lor prin reforma administrației publice centrale inițiate de Guvern în acest an. Astfel, are loc distincția exactă a atribuțiilor de aprobare a politicilor, de elaborare și promovare a acestora, și a atribuțiilor de implementare a lor în domeniul ocupării forței de muncă.

Rămân să fie reglementate agențiile private de ocupare a forței de muncă în același regim juridic ca și până acum. În privința acestora, este statuată relația dintre ele și Agenția Națională de Ocupare a Forței de muncă, în speță prin instituirea obligației de prezentare, agenției teritoriale în a cărei rază teritorială își are sediul, a rapoartelor trimestriale cu date referitoare la numărul solicitanților de servicii, numărul persoanelor plasate în câmpul muncii, numărul locurilor de muncă vacante înregistrate. Această conexiune între agențiile private și Agenția Națională de Ocupare a Forței de muncă va permite monitorizarea continuă a pieței muncii, amplificarea gradului de obiectivitate a opiniei statului asupra pieței muncii.

Suplimentar, proiectul fortifică rolul autorităților publice locale în domeniul ocupării forței de muncă, acestea urmând să: participe la elaborarea planurilor de acțiuni ale agențiilor teritoriale pentru ocuparea forței de muncă; colaboreze cu agențiile teritoriale în vederea sprijinirii lor la acordarea măsurilor de ocupare a forței de muncă; monitorizeze evoluțiile de pe piața muncii în plan teritorial.

Un capitol care nu există în actuala lege este **capitolul III din proiect – „Monitorizarea pieței muncii”**. Proiectul instituie în calitate de instituție responsabilă de monitorizarea pieței muncii – Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (în continuare – Agenția Națională).

În sensul proiectului monitorizarea presupune colectarea de informații actualizate privind cererea și oferta de muncă, informații care vor servi și ca instrumente de avertizare timpurie pentru blocajele și dezechilibrele de pe piața muncii.

De asemenea, în calitate de instrumente pentru realizarea monitorizării sunt prevăzute:

- a) ținerea evidenței persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, șomerilor, locurilor de muncă vacante;
- b) analiza și prognoza pieței muncii;

c) evaluarea impactului măsurilor de ocupare a forței de muncă.

*Evidența persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, șomerilor, locurilor de muncă vacante* va continua să se realizeze de Agenția Națională, prin ținerea și actualizarea registrelor de evidență.

Proiectul statuează expres că accesul la registrele de evidență a locurilor de muncă vacante și a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, inclusiv șomeri, se va face cu respectarea legislației cu privire la accesul la informații și protecția datelor cu caracter personal.

Registrul de evidență a locurilor de muncă este public și urmează să se plaseze pe pagina web a Agenției Naționale, accesul la el fiind gratuit. Agenția Națională va fi obligată prin lege să asigure actualizarea la zi a informațiilor din registrul respectiv.

*Analiza și prognoza pieței muncii* – un alt instrument al Agenției Naționale pentru monitorizarea pieței muncii – se va face în baza:

- a) datelor statistice deținute cu privire la persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, șomerii și locurile de muncă vacante;
- b) rezultatelor chestionării angajatorilor privind cererea de muncă;
- c) analizelor situației în economia națională și prognozelor economice existente;
- d) rezultatelor evaluării impactului măsurilor de ocupare a forței de muncă, în special a măsurilor de promovare a ocupării forței de muncă;
- e) prognozelor cererii privind calificările și competențele forței de muncă;
- f) datelor statistice cu privire la piața muncii colectate de Biroul Național de Statistică;
- g) rezultatelor cercetărilor științifice;

Analizele pieței muncii vor putea fi făcute, atât de Agenția Națională, cât și în cooperare cu Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, cu alte instituții, cât și de furnizori de servicii specializați în pieței muncii, care vor fi contractați de Agenție.

*Evaluarea impactului măsurilor de ocupare a forței de muncă* urmează să fie realizat de Agenția Națională în baza unei metodologii speciale, aprobate de Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale. Proiectul impune ca rezultatele evaluărilor impactului măsurilor de ocupare a forței de muncă să fie publice pe pagina web a Agenției Naționale.

După cum se poate observa, proiectul insistă asupra publicării informațiilor pe pagina web a Agenției Naționale, fapt prin care accentuează necesitatea transparenței în activitatea agenției, cât și a situației pe piața muncii, precum și în scopul facilitării accesului subiecților interesați la toate aceste informații.

Rezultatele monitorizării pieței muncii vor contribui o sursă esențială de date și informații pentru: ulterioarele politici în domeniul stimulării ocupării forței de muncă, formării profesionale, social-economice și dezvoltării regionale; identificarea măsurilor de ocupare a forței de muncă, necesare în vederea realizării obiectivelor politicii de promovare a ocupării forței de muncă și estimarea necesarului de mijloace financiare pentru realizarea lor; identificarea, elaborarea și promovarea programelor în domeniul stimulării ocupării forței de muncă; precum și pentru evaluarea activității Agenției Naționale.

Un capitol aparte a fost acordat statutului șomerului – **Capitolul IV. Statutul șomerului.**

Din start, punem în evidență că proiectul operează cu două concepte – *persoana aflată în căutarea unui loc de muncă* și *șomer*. Aceste concepte identifică două categorii de subiecți principali în tot sistemul măsurilor de ocupare a forței de muncă și, de fapt, principalii beneficiari ai acestora, cât și ai legii *per ansamblu*. Astfel, dacă statutul *persoanei aflate în căutarea unui loc de muncă* a rămas să fie reglementat doar la nivel de noțiune, cel de șomer a fost stabilit într-un articol separat în proiectul de lege. Prima noutate, spre deosebire de legea în vigoare, este că statutul de șomer nu mai este legat nemijlocit de statutul de persoană asigurată și de existența sau nu a veniturilor, acestea fiind condiții determinante pentru beneficierea sau nu de asigurarea de șomaj.

Prin urmare, șomer rămâne să fie este considerată persoana aflată în căutarea unui loc de muncă, care întrunește cumulativ următoarele condiții:

- a) are vârsta cuprinsă între 16 ani și vârsta stabilită pentru obținerea dreptului la pensie pentru limită de vârstă sau la o altă categorie de pensie, conform legislației în vigoare, cu excepție persoanelor care exercită dreptul la pensie de urmaș și la pensie de dezabilitate cărora, în baza programului individual de reabilitare și incluziune socială, li se recomandă încadrarea în câmpul muncii;
- b) este aptă pentru prestarea unei munci;
- c) nu are loc de muncă;
- d) nu studiază la secția cu frecvență la o instituție de învățământ;
- e) caută activ un loc de muncă atât de sine stătător, cât și prin intermediul agenției teritoriale pentru ocuparea forței de muncă și este disponibilă să înceapă lucrul;
- f) este înregistrată cu statut de șomer.

Acest factor este unul definitoriu pentru accesul la măsurile de ocupare a forței de muncă și, în special la măsurile de promovare a ocupării forței de muncă, în special pentru lărgirea cercului beneficiari ai acestor măsuri. Se consideră justificată limitarea accesului la asigurarea de șomaj doar pentru cei care au un stagiul de cotizare și la momentul înregistrării pentru cererii pentru ajutor de șomaj să nu aibă nici un venit.

Or, prin natura sa, ajutorul de șomaj este plată pentru cazul în care persoana s-a asigurat anterior. În caz contrar, conform legislației în vigoare, sunt scoși din lista beneficiarilor măsurilor de promovare a ocupării forței de muncă a tinerilor care nu au încă un stagiul de cotizare sau persoanele care au un venit minim, dar insuficient pentru a exista fără a avea un loc de muncă.

În cadrul șomerilor, pot fi identificate alte două categorii distincte – *șomer de lungă durată* (care nu și-a găsit un loc de muncă în primele 12 luni de la înregistrare statutului de șomer) și *șomeri care necesită suport suplimentar pe piața muncii* sunt:

- a) tinerii cu vârsta cuprinsă între 16-24 ani;
- b) persoanele care nu dețin o profesie /meserie;
- c) persoanele cu dezabilități;
- d) șomerii de lungă durată;
- e) persoanele în vârstă de 50 ani și peste;
- f) persoanele eliberate din locurile de detenție;
- g) victimele ale traficului de ființe umane, după reabilitarea psihologică și socială;
- h) persoanele care se luptă cu consumul de substanțe, după reabilitarea socială și psihologică;
- i) victimele violenței în familie;

j) alte categorii supuse riscului de excluziune socială stabilite prin lege sau de Guvern. Și șomerii de lungă durată și categoriile enumerate mai sus sunt cei care pot avea nevoie de un suport suplimentar pentru ocuparea unui loc de muncă. Din aceste considerente, Agenția Națională/ reprezentanțele sale teritoriale pot manifesta o grijă/atitudine deosebită în vederea ocupării lor.

Pentru comparație poate fi examinat modul de reglementare a șomerilor și persoanelor care se află în căutarea unui loc de muncă în legislația României și a Slovaciei.

Legislația **României**, de asemenea cunoaște termenul de *șomer*, *șomer înregistrat* și *șomer de lungă durată*.

*Șomerul este persoana care îndeplinește cumulativ următoarele condiții:*

a) este în căutarea unui loc de muncă de la vârsta de minimum 16 ani și până la îndeplinirea condițiilor de pensionare;

b) starea de sănătate și capacitățile fizice și psihice o fac aptă pentru prestarea unei munci;

c) nu are loc de muncă, nu realizează venituri sau realizează, din activități autorizate potrivit legii, venituri mai mici decât valoarea indicatorului social de referință al asigurărilor pentru șomaj și stimulării ocupării forței de muncă, în vigoare;

d) este disponibilă să înceapă lucrul în perioada imediat următoare, dacă s-ar găsi un loc de muncă.

*Șomer înregistrat este persoana care îndeplinește cumulativ condițiile prevăzute mai sus și se înregistrează la agenția pentru ocuparea forței de muncă în a cărei rază teritorială își are domiciliul sau, după caz, reședința ori la alt furnizor de servicii de ocupare, care funcționează în condițiile prevăzute de lege, în vederea obținerii unui loc de muncă.*

**Slovacia** operează cu o altă terminologie, ea reglementând următoarele de categorii de beneficiari:

Persoana care caută un loc de muncă: orice cetățean i) capabil și care dorește să muncească; caută un loc de muncă și iii) este înregistrată în Registrul Oficiului ca solicitant de loc de muncă care: a) nu este angajat, b) nu desfășoară o activitate independentă, c) cineva care nu desfășoară o activitate lucrativă într-un stat membru al UE, d) cineva care efectuează o activitate lucrativă care nu depășește 64 de ore pe lună și a cărui salariu nu depășește 3.200 SKK pe lună.

Persoana interesată de ocuparea unui loc de muncă: cetățean care caută o altă muncă sau care este interesată de servicii de orientare și formare profesională și care nu caută un loc de muncă.

Persoane aflate în dezavantaj este:

- cetățeanul cu vârsta sub 25 de ani care a terminat cu normă întreagă pregătirea profesională cu mai puțin de 2 ani în urmă și nu a reușit dobândit un loc de muncă plătit cu regularitate;

- cetățeanul cu vârsta mai mare de 45 de ani;

- cetățeanul care este menținut în registru cel puțin 12 luni în ultimele 16 luni (șomeri pe termen lung);

- un cetățean care nu a putut desfășura o activitate lucrativă sau a participat la instruire, deoarece nu a putut îmbina munca cu responsabilitățile de familie;

- părinții sau persoane care îngrijesc de trei sau mai mulți copii sau părintele singur;

- cetățeanul care și-a pierdut capacitatea de muncă din motive de sănătate (dar, care nu este clasificat ca cetățean cu dizabilități)

- *cetățeanul cu dizabilitate;*
- *un străin care a primit azil.*

Revenind la proiectul de lege, acesta statuează exhaustiv obligațiile șomerului și instituie riscul pierderii statutului de șomer în cazul nerespectării obligațiilor respective.

Un capitol fundamental și care vine să aducă mai multe inovații în domeniul ocupării forței de muncă este **capitolul V - Măsuri de ocupare a forței de muncă.**

Nu există nici un act normativ european sau un standard în partea ce se referă la clasificarea sau numirea măsurilor de ocupare a forței de muncă, practica fiind diferită de la stat la stat. Autorul proiectului a ales clasificarea măsurilor de ocupare a forței de muncă, pornind de la mai mulți factori - beneficiarii acestora, scopul și rolul acestora. Totodată, aceasta este o clasificare diferită de cea propusă de legea în vigoare, care este una foarte alambicată.

Astfel, măsurile de ocupare a forței de muncă sunt măsuri implementate în scopul prevenirii șomajului, creșterii șanselor de ocupare a persoanelor în căutarea unui loc de muncă și stimulării angajatorilor pentru încadrarea în muncă a șomerilor și crearea de noi locuri de muncă, cât și în scopul realizării strategiilor și politicilor elaborate în vederea protecției persoanelor pentru riscul de șomaj, asigurării unui nivel ridicat al ocupării și adaptării forței de muncă la cerințele pieței muncii.

Măsurile de ocupare a forței de muncă includ:

- 1) măsuri de promovare a ocupării forței de muncă;
- 2) programe de facilitare a ocupării forței de muncă;
- 3) asigurarea de șomaj.

Măsurile de promovare a ocupării forței de muncă, includ, la rândul lor:

- a) serviciile de ocupare a forței de muncă;
- b) măsurile active de ocupare a forței de muncă.

Toate măsurile de ocupare a forței de muncă, dar în special ne referim la măsurile de promovare a ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj urmează să fie prestate/implementate atât în baza prevederilor noii legi, cât și conform regulilor și procedurilor aprobate de Guvern în acest sens.

În partea ce se referă la **beneficiarii măsurilor de ocupare a forței de muncă**, noul proiect de lege nu mai utilizează noțiunea de beneficiar în același sens pe care îl utilizează Legea 102 din 13.03.2003. Astfel că la categoria beneficiari ai măsurilor de ocupare a forței de muncă proiectul indică:

- persoanelor în căutarea unui loc de muncă și
- angajatorii.

În proiect s-a evitat enumerarea celor care pot fi persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, așa cum face legea în vigoare la art. 5, or, nu există siguranța că norma juridică, în timp, îi va cuprinde ce toți cei vizați. Astfel că, *persoană aflată în căutarea unui loc de muncă* a fost definită ca persoana care întreprinde acțiuni concrete pentru a-și găsi un loc de muncă, prin mijloace proprii sau prin înregistrare la Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă ori la un alt furnizor de servicii de ocupare, fără a-i impune condiția ca ea să nu fie angajată, or, aceasta și este, în principiu, una dintre diferențele de bază dintre o persoană aflată în căutarea unui loc de muncă și un șomer, adică o persoană neangajată.

La capitolul măsuri de promovare a forței de muncă au fost indicate acele măsuri (în sens larg) care sunt orientate spre stimularea/determinarea/sprijinirea ocupării forței de muncă. O categorie a acestora sunt **serviciile de ocupare a forței de muncă**.

Diferența dintre măsuri (stricto sensu) și servicii mai este și complexitatea acestora, cât și „intervensiunile” financiare pe care le presupun, serviciile fiind mai simple ca esență și nu presupune un ajutor, sprijin sau motivare cu implicație financiară.

Serviciile de ocupare a forței de muncă sunt servicii prin care se urmărește asigurarea conexiunii dintre cererea și oferta de muncă, la nivel local și național, și au ca scop stimularea și sprijinirea ocupării forței de muncă.

Legea stabilește următoarele categorii de servicii de ocupare a forței de muncă:

- a) informarea privind piața muncii;
- b) ghidarea în carieră;
- c) intermedierea muncii;
- d) servicii de preconcediere;
- e) reabilitarea profesională a persoanelor cu dizabilități.

Accesul la serviciile de ocupare a forței de muncă urmează să fie gratuit și necondiționat, ele fiind destinate oricărei persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, fie că ea este sau nu înregistrată la Agenția Națională de Ocuparea Forței de Muncă, fie că ea are sau nu statut de șomer.

Proiectul reglementează în ansamblu fiecare dintre servicii, ele fiind cunoscute legislației naționale și în prezent. Guvernul urmează să stabilească regulile de cordare a serviciilor respective.

Proiectul nu instituie restricții pentru a beneficia de serviciile de ocupare a forței de muncă.

**Măsurile active de ocupare a forței de muncă** sunt adresate șomerilor și angajatorilor, și sunt acordate în scopul creșterii șanselor de ocupare a forței de muncă:

- fie prin crearea de noi locuri de muncă,
- fie prin înlesnirea accesului la locurile de munca vacante.

Proiectul reglementează următoarele măsuri active de ocupare a forței de muncă, care pot fi implementate de Agenția Națională de Ocupare a Forței de muncă:

- a) formarea profesională;
- b) subvenționarea locurilor de muncă;
- c) suport pentru crearea sau adaptarea locului de muncă;
- d) stimularea mobilității forței de muncă.

Nu vor putea fi antrenați în implementarea măsurilor active de ocupare a forței de muncă, angajatorii care:

- a) au activitatea suspendată, se află în proces de faliment sau lichidare;
- b) au datorii față de bugetul public național;
- c) au datorii față de salariați.

*Formarea profesională* presupune calificarea, recalificarea, perfecționarea, specializarea sau, după caz, certificarea șomerilor în scopul reintegrării lor ulterioare în câmpul muncii. Această măsură se va realiza de către furnizori de servicii de formare profesională, publici sau privați, autorizați în condițiile legii sau la angajatori. Proiectul prevede următoarele forme de realizare a formării profesionale:

- a) cursuri de calificare, recalificare, perfecționare și specializare;
- b) instruirea la locul de muncă în cadrul unității;

c) stagii profesionale.

d) certificarea cunoștințelor și competențelor dobândite în contexte de educație nonformală și informală.

*Subvenționarea locurilor de muncă* este destinată șomerilor supuși riscului de excluziune socială, cu scopul facilitării integrării acestora în câmpul muncii, în speță, la așa categorii de șomeri precum:

- persoanele în vârstă de 50 ani și peste;
- persoanele eliberate din locurile de detenție;
- victimele ale traficului de ființe umane, după reabilitarea psihologică și socială;
- persoanele care se luptă cu consumul de substanțe, după reabilitarea socială și psihologică;
- victimele violenței în familie;
- alte categorii supuse riscului de excluziune socială expres stabilite prin lege sau de către Guvern.

Stimularea angajatorilor în vederea angajării persoanelor din categoriile numite mai sus, care au fost direcționate de către agenția teritorială a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, se propune a fi efectuată prin oferirea de *subvenții lunare în sumă egală cu 30% din mărimea salariului mediu pe economie pentru anul precedent, pe un termen de 6 luni, pentru fiecare șomer angajat*. Subvenția se acordă în special pentru compensarea parțială a salariului șomerului angajat.

Angajatorul subvenționat va avea obligația de a menține raporturile de muncă cu persoana angajată pe o perioadă de cel puțin 12 luni de la data încheierii perioadei în care va primi subvenții. Angajatorul neglija această obligație și va desface, din inițiativă proprie, contractul individual de muncă cu persoana angajată înainte de termenul 12 luni va avea obligația de a restitui subvențiile primite pentru acesta. Excepție de la obligația restituirii subvențiilor va fi doar cazul în care temei pentru desfacerea contractului individual de muncă înainte de expirarea a 12 luni îl va constitui încălcarea disciplinei de muncă, constată conform legislației muncii.

Subvențiile se vor acorda pentru fiecare persoana angajată, o singură dată într-o perioadă de 36 luni consecutive, indiferent de numărul contractelor de muncă încheiate cu aceasta, în calitate sa de șomer. O astfel de prevedere este necesară în vederea evitării vreunor abuzuri din partea angajatorilor și șomerilor sau a înțelegerilor de rea-credință dintre aceștia.

Procedura de acordare a subvențiilor urmează să se stabilească de Guvern.

O altă măsură activă este *suportul pentru crearea și adaptarea locului de muncă*, destinată angajatorilor și șomerilor care vor crea locuri de muncă sau vor adapta locurile de muncă existente. Formele de suport, prevăzute de proiect, pe care le vor putea acorda agențiile teritoriale ale Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă sunt prin:

- a) acordarea de subvenții angajatorilor, pentru crearea sau adaptarea locurilor de muncă, conform necesităților persoanelor cu dizabilități;
- b) consultanța, asistența și sprijinirea inițierii unei activități independente sau a unei afaceri;
- c) susținerea proiectelor de inițiative locale.

Fiecare dintre aceste trei forme de suport sunt noi sau parțial noi pentru legislația



națională în domeniu. este absolut nouă pentru cadrul normativ național – susținerea proiectelor de inițiative locale, care sunt cunoscute și implementate de alte state, unul dintre acestea fiind România.

*Stimularea mobilității forței de muncă* – o altă măsură activă, care stimulează, încurajează acceptarea unui loc de muncă plasat la o distanță relativ mai mare de domiciliu, decât în mod firesc. Astfel, proiectul prevede că șomerul care se va încadra cu contract individual de muncă la un loc de muncă, într-o altă localitate selectată de agenția teritorială, la o distanță mai mare de 20 km de localitatea în care își are domiciliul, va beneficia de o indemnizație unică de încadrare, egală cu un salariu mediu pe economie pentru anul precedent.

Cel care se va încadra cu contract individual de muncă la un loc de muncă, într-o localitate selectată de agenția teritorială, alta decât cea în care își are domiciliul, și, ulterior angajării, își va schimba domiciliul în localitatea în care se află locul de muncă, primește o indemnizație unică de instalare egală cu 5 salarii medii pe economie pentru anul precedent.

Indemnizațiile vor putea fi acordate o singură dată, pentru fiecare perioadă în care persoana este înregistrată cu statut de șomer.

*Programele de facilitare a ocupării forței de muncă* sunt reglementate de proiect ca programe ce vor putea fi implementate de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, după aprobarea lor de către Guvern și se pot orienta spre:

- prevenirea șomajului;
- susținere a ocupării forței de muncă la nivel teritorial (local);
- facilitare a integrării în câmpul muncii a imigranților, minorităților naționale;
- facilitare a ocupării șomerilor care necesită suport suplimentar pe piața muncii (art. 24 alin. (3) din proiect);
- alte obiective esențiale.

Aceste programe pot să reiasă fie din obiectivele anuale ale Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, fie din documente de politici ale Guvernului, fie pornind de la alte priorități socio-economice etc.

*Asigurarea de șomaj* – o măsură de ocupare a forței de muncă, o măsură pasivă de ocupare a forței de muncă care are rolul de a asigura o persoană asigurată, aptă de muncă, dar care, din motive prevăzute de lege, nu poate presta o muncă potrivit pregătirii sale, și se realizează prin punerea la dispoziția acesteia, pentru o perioadă determinată, a ajutorului de șomaj, pe categorii de persoane și vechime în muncă.

Ajutorul de șomaj va putea fi acordat *șomerilor* care vor întruni cumulativ următoarele condiții:

- a) la momentul stabilirii ajutorului de șomaj, nu realizează venituri;
- b) au lucrat și au un stagiul de cotizare în sistemul public de asigurări sociale de stat de cel puțin 12 luni din ultimele 24 de luni calendaristice premergătoare datei înregistrării;
- c) nu refuză un loc de muncă corespunzător sau participarea la măsurile active oferite de agenție, conform planului individual de angajare a șomerului.

Proiectul instituie termenele și condițiile de acordare a ajutorului de șomaj, cuantumul acestuia (care se află în dependență directă de stagiul de cotizare a șomerului), durata de plată. De asemenea, proiectul reglementează foarte clar cazurile de suspendare,

încetare și reluare a plății ajutorului de șomaj.

Spre deosebire de legea în vigoare, proiectul concentrează condițiile pentru a putea beneficia de ajutor de șomaj la cele esențiale, indiferent de motivul din care au survenit acestea. O astfel de abordare facilitează atât înțelegerea normei legale, cât și aplicarea ulterioară a ei.

Un capitol important al proiectului este **capitolul VI. Finanțarea măsurilor de ocupare a forței de muncă.**

Acest capitol prevede că măsurile de ocupare a forței de muncă acordate de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă se finanțează din bugetul de stat. Totodată, cheltuielile aferente plății ajutorului de șomaj și a prestațiilor sociale pentru șomeri se acoperă din bugetul asigurărilor sociale de stat.

În cazul în care au fost efectuate plăți prevăzute de acest proiect de lege, fără a avea la bază un temei legal, ele se vor recupera de la persoanele beneficiare. Sumele nerecuperate de la beneficiarii decedați nu se vor mai urmări.

Suplimentar, în vederea responsabilizării funcționarilor Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă în implementarea măsurilor de ocupare a forței de muncă, mai ales a celor cu implicații financiare directe, proiectul statuează că cei din a căror vină au fost stabilite și acordate plăți cu încălcarea prevederilor legislației în vigoare vor fi obligați să le restituie personal. Procedura de recuperare a sumelor plătite necuvenit urmează să se aprobe de Guvern.

Un capitol suplimentar, **Capitolul VII Emigrarea în scop de muncă a cetățenilor Republicii Moldova** a fost inclus în proiectul de lege în procesul de consultare a acestuia, la propunerea Consiliului Economic pe lângă Primul Ministru.

Capitolul dat conține reglementări care au ca scop asigurarea transparenței activității agențiilor private de ocupare a forței de muncă la capitolul angajare peste hotare a cetățenilor Republicii Moldova prin stabilirea: cerințelor de licențiere a activității agențiilor private; modalității de realizare a controlului activității acestora, prevederilor privind aprobarea listei serviciilor prestate cu plată de către agențiile private, în corespundere cu prevederile Convenției OIM nr. 181 cu privire la agențiile private, ratificată prin Legea nr. 482-XV din 28.09.2001; drepturilor și obligațiilor agențiilor private de ocupare a forței de muncă, emigranților și cerințelor privind evidența emigrării forței de muncă.

O prevedere esențială a proiectului este prevederea de la final, **tranzitorie**, care instituie că *măsurile de ocupare a forței de muncă aflate în desfășurare la data intrării în vigoare a prezentei legi continuă să se realizeze conform legislației în vigoare la data dispunerii lor*. Această normă va asigura continuitatea măsurilor începute sub auspiciul legii vechi și va asigura suportul statului persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă până la funcționalitatea deplină a noii legi.

### **3. Fundamentarea economico-financiară**

Implementarea noii legi în domeniul promovării ocupării forței de muncă cu siguranță presupune implicații financiare. Întrucât lista măsurilor de ocupare a forței de muncă pe care le propune proiectul este alta decât cea reglementată de legea în vigoare,

acoperirea financiară a acesteia urmează să fie alta.

Autorul proiectului a efectuat anumite calcule preventive, care vor expune o situație orientativă a cheltuielilor necesare pentru implementarea noii legi. Astfel, costul măsurilor de ocupare a forței de muncă se estimează orientativ la aproximativ 100 mln. lei anual, după cum urmează:

- Formarea profesională a șomerilor

**Costul – se estimează la 24,0 mln lei**

*3000 (șomeri) \* 8000,0 lei (bursa, cheltuieli de instruire, transport, cazare);*

- Formarea profesională la locul de muncă în cadrul unității

**Costul – se estimează la 11,8 mln lei**

*1000 (șomeri) \* 11800,0 lei (bursa, cheltuieli de instruire, transport, cazare);*

- Stagiul profesional

**Costul – se estimează la 6,0 mln lei**

*1000 (șomeri) \* 1500,0 lei (pentru salarizarea mentorului) \* 4 luni (durata stagiului);*

- Certificarea cunoștințelor și competențelor dobândite în contexte de educație non formală și informală

**Costul – se estimează la 20,0 mii lei**

*10 (șomeri) \* 2000,0 lei (costul certificatului);*

- Angajarea subvenționată

**Costul – se estimează la 13,5 mln lei**

*1500 (șomeri) \* 1500,0 lei (pentru salarizarea parțială a șomerului) \* 6 luni (durata stagiului);*

- Subvenționarea agenților economici care angajează persoane cu dezabilități

**Costul – se estimează la 10,0 mln lei**

*200 (persoane cu dezabilități șomeri) \* 50500,0 lei (10 salarii pe economie pe anul precedent);*

- Consultanța, asistența și sprijinirea inițierii unei activități independente sau a unei afaceri

**Costul – se estimează la 25,2 mln lei**

*500 (șomeri) \* 50500,0 lei (10 salarii medii pe economie);*

- Susținerea proiectelor de inițiative locale

**Costul acțiunii se estimează la 8,6 mln lei**

*250 (întreprinderi) \* 34450,0 lei (suma grantului, calculată ca 65% din mărimea grantului, egală cu 10 salarii medii pe economie pe anul precedent, întreprinderea acoperă 35% din grantul);*

- Stimularea mobilității forței de muncă

**Costul acțiunii se estimează la 1 mln lei**

*50 (șomeri) \* 5050,0 lei (salariu mediu pe economie pe anul precedent);*

*50 șomeri \* 15150,0 lei (3 salarii medii pe economie pe anul precedent).*

Mijloacele financiare estimate (calcul detaliate) au fost planificate și propuse pentru a fi incluse în Strategia Sectorială de Cheltuieli pe termen mediu 2018-2020.

În prezent măsurile active de ocupare a forței de muncă de asemenea sunt finanțate din bugetul de stat (circa 30,0 mln lei anual), iar măsurile pasive din bugetul asigurărilor sociale (circa 32,0 mln lei anual).

De asemenea, atragem atenția că, urmare a prevederilor proiectului Legii cu privire la promovarea ocupării forței de muncă, sumele necesare din bugetul de stat pentru acoperirea ajutorului de șomaj se vor diminua, și anume:

- conform Legii nr. 102 din 13.03.2003, art. 30 lit. b) persoanele beneficiază de ajutor de șomaj dacă au lucrat și au un stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat de cel puțin 9 luni din ultimele 24 de luni calendaristice premergătoare datei înregistrării. În proiectul nou de lege, pentru a beneficia de ajutor de șomaj este necesar de a avea un stagiul de cotizare de 12 luni, dar nu doar 9 luni. Analizând datele statistice pentru 9 luni ale anului curent – au beneficiat de ajutor de șomaj doar 6,9% din numărul total de șomeri înregistrați la agențiile teritoriale, cauza fiind că nu toți șomerii întrunesc condiția dată pentru a fi beneficiari de ajutor de șomaj;

- conform proiectului nou de lege se micșorează perioadele de acordare a ajutorului de șomaj și anume:

a) de la 12 la 9 luni - în cazul unui stagiul de cotizare de peste 15 ani;

b) de la 9 la 7 luni - în cazul unui stagiul de cotizare între 10 și 15 ani;

c) de la 6 luni la 5 luni - în cazul unui stagiul de cotizare de până la 10 ani, dar nu mai puțin de 12 luni.

Actualmente, cuantumul minim al ajutorului de șomaj nu poate fi mai mic decât un salariu minim pe țară (1000,0 lei) și maxim nu poate depăși un salariu mediu pentru anul precedent (5084,0 lei). În proiectul noii legi, este stipulată doar cuantumul maxim, cel minim este exclus, adică ajutorul de șomaj în unele cazuri va fi mai mic de 1000,0 lei. Analizând structura beneficiarilor după mărimea ajutorului de șomaj, conform datelor statistice cu o pondere destul de înaltă se atestă persoanele care primesc ajutorul de șomaj în cuantum minim de 1000,0 lei. Acest fapt se datorează nivelului scăzut al salariului mediu realizat în perioada de decontare conform certificatelor de salariu prezentate de către șomeri pentru stabilirea ajutorului de șomaj.

După cum vedem, noile prevederi nu stimulează creșterea ajutorului de șomaj, dar motivează desfășurarea unei activități remunerate și, cu atât mai mult, motivează remunerarea legală, deschisă a persoanelor, de aceasta este determinat ajutorul de șomaj ce urmează să îl primească.

#### **4. Impactul proiectului**

Promovarea și adoptarea proiectului Legii cu privire la promovarea ocupării forței de muncă va oferi o nouă abordare problematicii ocupării forței de muncă pe piața muncii din Republica Moldova.

Suplimentar faptului că adoptarea noului proiect va presupune existența unui cadru normativ ajustat practicilor și reglementărilor comunitare, considerăm că noile măsuri vor amplifica implicarea, deschiderea și participarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și a angajatorilor la implementarea măsurilor de ocupare a forței de muncă, în special a măsurilor de promovare a ocupării forței de muncă. Se consideră că, noul sistem de măsuri va diminua șomajul pe piața națională a muncii și va asigura adaptarea forței de muncă la necesitățile cererii de muncă. Astfel, implementarea proiectului de lege va contribui la:

- Crearea locurilor noi de muncă în mediul rural urmare a acordării granturilor întreprinderilor care creează locuri de muncă;

- Sporirea competitivității forței de muncă și, respectiv, diminuarea decalajului între cererea și oferta forței de muncă, prin implementarea noilor forme de formare profesională a șomerilor cum ar fi instruirea la locul de muncă;

- Creșterea ratei de ocupare în mediul rural, unde se află 80% din toți șomerii, prin acordarea de granturi șomerilor care lansează afaceri proprii și își creează un loc de muncă. Ca rezultat va scădea numărul de beneficiari de ajutor social, precum și va

scădea numărul persoanelor care emigrează;

- Creșterea numărului persoanelor cu dizabilități plasate în câmpul muncii urmare a stimulării angajatorilor care creează locuri de muncă noi sau adaptează locurile de muncă existente necesităților persoanelor cu dizabilități. Prin această măsură va fi asigurată implementarea Convenției ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități, ratificată de Republica Moldova, ratificată de Republica Moldova prin Legea nr. 166 din 09.07.2010;

- Îmbunătățirea monitorizării și informării despre piața muncii urmare a instituirii în cadrul Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) a unui sistem de monitorizare și informare despre piața muncii;

- Consolidarea dialogului social pe piața muncii prin prevederea instituirii Consiliilor tripartite pe lângă ANOFM și agențiile teritoriale de ocupare a forței de muncă;

- Asigurarea transparenței activității Agențiilor private de ocupare a forței de muncă la capitolul angajare peste hotare a cetățenilor Republicii Moldova.

#### **5. Modul de încorporare în sistemul actelor normative în vigoare**

Pentru a asigura încadrarea coerentă a noii legi cu privire la promovarea ocupării forței de muncă în întreg sistemul normativ național proiectul de lege prevede abrogarea anumitor acte normative, precum:

- Legea nr. 102-XV din 13 martie 2003 privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003 nr. 70-72, art.312);

- Legea nr. 714 din 06.12.2001 cu privire la Fondul de șomaj (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2001 nr. 161, art.1307);

- Capitolul III din Legea nr. 180 XVI din 10 iulie 2008 cu privire la migrația forței de muncă.

Totodată, însă, pentru asigurarea implementării adecvate a noii legi, Guvernul urmează să aprobe un cadru normativ secundar nou, care să reglementeze procedurile de implementare a măsurilor de ocupare a forței de muncă, în corespundere și în limitele legii.

#### **6. Transparență decizională**

Proiectul a fost transmis la avizare ministerelor, instituțiilor interesate și partenerilor de dezvoltare. De asemenea, în vederea asigurării consultării publice a proiectului, acesta a fost plasat pe pagina platforma *particip.gov.md* - <http://particip.gov.md/>. Propunerile și obiecțiile recepționate au fost reflectate în Sinteza obiecțiilor și propunerilor, cu definitivarea corespunzătoare a proiectului de lege.

Ministru



Svetlana CEBOTARI

<b>Titlul analizei impactului</b>	Analiza impactului de reglementare la proiectul de lege cu privire la promovarea ocupării forței de muncă
<b>Data:</b>	17.01.2018
<b>Autoritatea administrației publice autor:</b>	Boris Gilca, Secretar General de Stat, Ministerul sănătății, muncii și protecției sociale
<b>Subdiviziunea:</b>	Direcția politici ocupaționale și de reglementare a migrației
<b>Persoana responsabilă și informația de contact:</b>	Anna Gherganova, <a href="mailto:anna.gherganova@msmps.gov.md">anna.gherganova@msmps.gov.md</a> Tel: 022 26 88 51
<b>Componentele analizei impactului de reglementare</b>	
<b>1. Stabilirea complexității analizei impactului de reglementare</b>	
<b>Criteriul</b>	<b>Punctajul (de la 1 la 3)</b>
Nivelul de interes public față de intervenția propusă	2
Gradul de inovație al intervenției propuse	2
Mărimea potențialelor impacturi ale inițiativei propuse	2
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>
<u><b>Argumentare/descifrarea succintă a punctajului atribuit:</b></u>	
Nivelul de interes public față de intervenția propusă este "2", deoarece intervenția vizează un interes public mediu, implicând persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, șomerii și agenții economici în căutarea forței de muncă prin intermediul agenților de ocupare a forței de muncă.	
Gradul de inovație al proiectului propus este "2", deoarece reglementările vizează doar unele aspecte inovative (introduce noi măsuri active de ocupare a forței de muncă, stabilește persoanele care necesită suport suplimentar pe piața muncii, stabilește monitorizarea pieței muncii), altele deja sunt prevăzute în legislație, iar prin proiectul de lege se vine doar cu modificări și completări (condițiile și perioada de plată a ajutorului de șomaj, determinarea statutului de șomer, atribuțiile autorităților publice în domeniul ocupării forței de muncă).	
Mărimea potențialilor impacturi ale proiectului de lege este "2", deoarece proiectul va avea impact asupra unor anumiți actori: șomerilor, agenților economici care apelează la serviciile ANOFM și agenților private de ocupare a forței de muncă (ex: condițiile pe care trebuie să le întrunească persoana ca să obțină statut de șomer, condițiile și perioada de plată a ajutorului de șomaj, modul de antrenare a șomerilor în măsurile active noi, modul de scoatere din evidență a șomerilor, modul de stimulare a agenților economici care creează locuri de muncă și angajează șomeri înregistrați la agențiile pentru ocuparea forței de muncă).	
<b>2. Definirea problemei</b>	
a) Proiectul de lege cu privire la promovarea ocupării forței de muncă vine cu o abordare pro-activă a ocupării forței de muncă și propune servicii și măsuri de ocupare a forței de muncă moderne, adaptate necesităților diferitor categorii de persoane (tineri, persoane necalificate, persoane cu dizabilități, șomeri din mediul rural), precum și angajatorilor. Punerea în aplicare a proiectului de lege va contribui la:	
- Crearea locurilor noi de muncă în mediul rural urmare a acordării granturilor întreprinderilor care creează locuri de muncă;	
- Sporirea competitivității forței de muncă și, respectiv, diminuarea decalajului între cererea și oferta forței de muncă, prin implementarea noilor forme de formare profesională a șomerilor cum ar fi instruirea la locul de muncă;	
- Creșterea ratei de ocupare în mediul rural, unde se află 80% din toți șomerii, prin acordarea de granturi șomerilor care lansează afaceri proprii și își creează un loc de muncă. Ca rezultat va scădea numărul de beneficiari de ajutor social, precum și va scădea numărul persoanelor care emigrează;	

- Creșterea numărului persoanelor cu dizabilități plasate în câmpul muncii urmare a stimulării angajatorilor care creează locuri de muncă noi sau adaptează locurile de muncă existente necesităților persoanelor cu dizabilități. Prin această măsură va fi asigurată implementarea Convenției ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități, ratificată de Republica Moldova, ratificată de Republica Moldova prin Legea nr. 166 din 09.07.2010;
- Îmbunătățirea monitorizării și informării despre piața muncii urmare a instituirii în cadrul Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) a unui sistem de monitorizare și informare despre piața muncii;
- Consolidarea dialogului social pe piața muncii prin prevederea instituirii Consiliilor tripartite pe lângă ANOFM și agențiile teritoriale de ocupare a forței de muncă;
- Asigurarea transparenței activității Agențiilor private de ocupare a forței de muncă la capitolul angajare peste hotare a cetățenilor Republicii Moldova prin stabilirea: cerințelor de licențiere a activității Agențiilor private, conform prevederilor art. 12<sup>6</sup>, alin.(3) din Legea nr. 160 din 22.07.2011 privind reglementarea prin autorizare a activității de întreprinzător ; modului în care va fi realizat controlul activității acestora, specificând ca acesta va fi realizat conform Legii nr. 131 din 8 iunie 2012 privind controlul de stat asupra activității de întreprinzător ; prevederilor privind aprobarea listei serviciilor prestate cu plată de către agențiile private, în corespundere cu prevederile Convenției OIM nr. 181 cu privire la agențiile private, ratificată prin Legea nr. 482-XV din 28.09.2001; drepturilor și obligațiilor agențiilor private de ocupare a forței de muncă, emigranților și cerințelor privind evidența emigrării forței de muncă.

De menționat, că reglementările cu privire la agențiile private incluse în proiectul de lege au fost preluate, cu unele ajustări, din Legea nr. 180 XVI din 10 iulie 2008 cu privire la migrația forței de muncă, la propunerea înaintată în cadrul grupului de lucru 6 "Dezvoltarea pieței muncii" a Consiliului Economic pe lângă Primul ministru. Respectiv, după aprobarea prezentului proiect de lege, Capitolul III din Legea nr.180-XVI din 10.07.2008 va fi abrogat.

b) În prezent pe piața muncii se identifică un șir de probleme, soluționarea cărora ține de competența ANOFM în calitate de instituție publică responsabilă de implementarea politicii de stat în domeniul ocupării forței de muncă, conform prevederilor Convenției OIM privind organizarea activităților de folosire a forței de muncă, ratificată de Republica Moldova prin Hotărârea Parlamentului nr. 593-XIII din 26.09.1995. Acestea sînt:

- Necesitatea acordării măsurilor active de ocupare a forței de muncă adaptate nevoilor diferitor categorii de persoane, angajatorilor, reieșind din circumstanțele pieței muncii;
- Necesitatea sporirii nivelului de pregătire a populației adulte, în special din mediul rural, cu scopul reducerii deficitului de forță de muncă calificată, în special în mediul rural, necesară atît pentru agricultură, cît și pentru dezvoltarea afacerilor în sectoarele non-agricole;
- Necesitatea de a reduce decalajul între cererea și oferta de forță de muncă pentru creșterea nivelului de ocupare și creșterea economică;
- Necesitatea îmbunătățirii sistemului de analiză și informare, prognozare a pieței muncii, inclusiv la nivel regional;
- Necesitatea reintegrării profesionale a cetățenilor reîntorși de peste hotare;
- Necesitatea sporirii gradului de informare a populației care emigrează cu scop de muncă și promovarea emigrării legale a cetățenilor Republicii Moldova peste hotare cu scop de muncă;
- Necesitatea consolidării colaborării la nivel local în ceea ce ține dezvoltarea și ocuparea forței de muncă;
- Necesitatea îmbunătățirii procesului de asigurare a angajatorilor cu forță de muncă solicitată.

Nesoluționarea problemelor menționate va continua să afecteze forța de muncă, angajatorii, dar și situația pe piața muncii la general. Piața muncii din Republica Moldova în continuare va rămîne neatractivă, iar populația care emigrează peste hotarele țării în scop de muncă va crește.

De menționat, că clienții ANOFM sunt persoane care au părăsit deja sistemul formal de formare profesională și nu au reușit să se integreze pe piața muncii din motivul că nu sunt competitivi. Atenționăm, că circa 60% din șomerii înregistrați la ANOFM sunt persoane fără o calificare sau cu o calificare nesolicitată. Situația respectivă atestă lacunele sistemului formal de formare profesională din Republica Moldova, iar în lipsa unui sistem de formare



profesională continuă bine organizat, precum și în lipsa culturii populației de a se instrui pe parcursul vieții, decalajul între cererea și oferta de forță de muncă în Republica Moldova va crește. Această categorie a populației necesită a fi susținută de către ANOFM, conform practicii internaționale.

Decalajul între cererea și oferta de forță de muncă afectează activitatea agenților economici în sensul că aceștia nu și pot identifica forța de muncă necesară activității acestora, fapt, care, conform Strategiei Naționale "Moldova 2020", constituie și un obstacol pentru dezvoltarea companiilor locale dar și atragerea investițiilor străine.

Conform datelor statistice, peste hotarele țării se află 25,7% din populația economic activă. Mediul rural este în mod special afectat de migrație. Circa 68,8% din totalul emigranților provin din mediul rural. Conform datelor statistice, 33,3% din populația economic activă din localitățile rurale se află peste hotarele țării. Majoritatea populației emigrează ilegal, fără semnarea unui contract de muncă, fapt care sporește riscul traficului de ființe umane sau exploatare prin muncă a persoanelor fără asigurarea drepturilor cetățenilor moldoveni.

Rata de activitate (43,9%, trim III 2017) și rata de ocupare (42,4%, trim III 2017) a populației sunt foarte joase, fapt care vorbește despre neatractivitatea pieței muncii din Republica Moldova. Numărul *populației inactive* este în creștere continuă (1,7 mln pers. în trim III 2017), comparativ cu *populația activă* (1,3 mln pers în trim III anul 2017), care este în scădere continuă. Rămâne a fi înalt numărul persoanelor ocupate în agricultură (circa 30%), cu prestarea unor munci cu o productivitate scăzută.

Pe fundalul reducerii numărului populației ocupate se observă și o reducere constantă a populației tinere în totalul populației ocupate. Ponderea mică a tinerilor în totalul populației ocupate este determinată de dificultățile de tranziție de la școală la muncă și competențele pe care aceștia le dețin, dar și necoresponderea ofertelor de muncă cu așteptările acestora.

**În concluzie**, este necesară de a schimba abordarea față de ocuparea forței de muncă prin echilibrarea pieței muncii prin creșterea nivelului ocupării și calității acesteia, sporirea competitivității și angajabilității forței de muncă, de rînd cu un grad mai mare de incluziune pe piața muncii a grupurilor social-vulnerabile.

Abordarea strategică față de ocuparea forței de muncă în scopul sporirii numărului locurilor de muncă cu condiții de lucru mai bune, promovării susținerii active și serviciilor de ocupare eficientă a forței de muncă constituie una din prioritățile Agendei de Asociere dintre Republica Moldova și UE, iar Planul de acțiuni pentru implementarea Acordului de Asociere Republica Moldova Uniunea Europeană pentru perioada 2017-2019, aprobat prin Hotărîrea Guvernului nr. 1472 din 30.12.2016 și Strategia națională cu privire la ocuparea forței de muncă pentru anii 2017-2021, aprobată prin Hotărîrea Guvernului nr. 1473 din 30.12.2016 prevăd aprobarea legii noi cu privire la promovarea ocupării forței de muncă.

c) Situația creată pe piața muncii este condiționată de: i) creștere economică nesustenabilă cu potențial limitat de creare a locurilor de muncă; ii) educație și calificări neadecvate pentru creșterea nivelului de ocupare și creșterea economică; iii) capacitatea instituțională redusă a ANOFM și lipsa unor măsuri active de ocupare a forței de muncă ajustate necesităților și circumstanțelor pieței muncii din Republica Moldova, subfinanțarea serviciilor și măsurilor de ocupare a forței de muncă prevăzute de legislația în vigoare. iv) emigrarea forței de muncă și diminuarea continuă a populației active, fapt care duce la deficit de forță de muncă;

d) Începând cu anul 2010 are loc subfinanțarea măsurilor active de ocupare a forței de muncă, pentru unele măsuri active finanțarea a fost stopată. Astfel, în anul 2017 pentru organizarea și funcționarea ANOFM au fost alocate în total 95,5 mil lei, din care cheltuielile administrative au constituit - 31,3%, cheltuielile pentru **măsuri pasive** (plata ajutorului de șomaj) – 37% și cheltuielile pentru **măsuri active de ocupare** – 31,5%, ceea ce constituie doar 0,02% din PIB, comparativ cu 0,1% în țările din Europa de Est.

În prezent ANOFM prestează doar servicii de angajare de bază (*informare, consiliere, mediere*), nefiind oferite servicii pentru angajatori, servicii individualizate de angajare (*pentru tineri absolvenți, pentru persoanele de vîrstă de 55 ani și peste, migranți reveniți*), servicii pentru șomeri cu bariere semnificative la angajare (*persoane cu dizabilități, șomeri de lungă durată, persoane expuse riscului de excluziune socială*).



Indiscutabil, o condiție importantă în redresarea situației de pe piața muncii este **ameliorarea situației economice**, reorientarea dezvoltării economiei de la modelul bazat pe consum la cel bazat pe producție și sporirea competitivității și crearea locurilor noi de muncă, dar și sporirea eficienței sistemului formal de formare profesională.

**Însă, rolul programelor active de ocupare a forței de muncă și a serviciului public de ocupare este unul important**, deoarece contribuie la sporirea mobilității, competitivității, angajabilității forței de muncă, crearea locurilor noi de muncă prin sprijinirea financiară a șomerilor la deschiderea afacerilor, susținerea financiară a angajatorilor care creează locuri de muncă sau angajează șomeri din grupurile vulnerabile, recalificarea șomerilor conform cerințelor pieței muncii, etc.

În țările membre ale UE Serviciul public de ocupare este considerat un instrument cheie care se adresează problemelor structurale ale pieței muncii. Motivele intervenției Guvernului pe piața muncii printr-un sistem public de ocupare sunt determinate de importanța resurselor umane în dezvoltarea economică a unei țări și de nevoia îmbunătățirii protecției sociale în caz de șomaj.

Un serviciu public, prin programele și serviciile de ocupare implementate: i) crește eficiența funcționării pieței muncii și sporește transparența pe piața muncii; ii) promovează echitatea în ceea ce ține accesul pe piața muncii și protejarea celor dezavantajați pe piața muncii; iii) contracarează impactul negativ al modificărilor structurale de cerere pe piața muncii; iv) activează beneficiarii de ajutor de șomaj în scopul revenirii mai rapide a acestora pe piața muncii.

**Fără intervențiile propuse prin proiectul de lege nu vor fi soluționate în continuare următoarele probleme:**

1) nevalorificarea capitalului uman, în special în mediul rural, dat fiind lipsa oportunităților de angajare. În condițiile lipsei oportunităților de angajare și competitivității scăzute a forței de muncă din mediul rural, se va menține stagnarea în continuare a dezvoltării social-economice a țării și emigrării masive a forței de muncă. Măsurile active de ocupare a forței de muncă contribuie în mod special la creșterea competitivității forței de muncă, dar și crearea locurilor de muncă prin acordarea granturilor agenților economici și șomerilor care creează locuri de muncă;

2) creșterea numărului persoanelor supuse riscului de excluziune socială și ca rezultat creșterea numărului de persoane dependente de prestații sociale, în special de ajutor social;

3) scăderea competitivității la general a Republicii Moldova pe plan internațional;

4) creșterea numărului populației care emigrează în scop de muncă ilegal și riscul traficului de ființe umane;

5) creșterea nemulțumirii angajatorilor pentru că nu vor primi suportul necesar la identificarea forței de muncă solicitate;

6) neîndeplinirea de către ANOFM a misiunii sale de a fi un serviciu public, care vine în sprijin cetățeanului la angajare cu programe eficiente de ocupare a forței de muncă.

e) În prezent activitatea ANOFM în ceea ce ține serviciile și măsurile de ocupare a forței de muncă este reglementată de Legea nr.102-XV din 13.03.2003 privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. Legea menționată este depășită, pentru că soluțiile propuse de aceasta în vederea ocupării persoanelor nu mai sunt suficiente. Majoritatea măsurilor active de ocupare prevăzute de Legea nr. 102 din 13.03.2003 (ex: subvenții angajatorilor pentru încadrarea absolvenților instituțiilor de învățământ, finanțați din bugetul de stat, credite preferențiale în vederea creării locurilor de muncă) nu se implementează din anul 2010, fiind considerate de beneficiari (șomeri și angajatori) birocratice și ineficiente. În același timp, Legea în vigoare nu prevede măsuri pentru un șir de categorii persoane, cum ar fi: tineri, persoane în vârstă, persoane cu dizabilități, precum și nu prevede măsuri de ocupare care ar stimula angajatorii să angajeze unele categorii de persoane mai puțin competitive pe piața muncii, iar măsura activă care are ca scop crearea locurilor de muncă (acordarea creditelor preferențiale) necesită capacități considerabile, presupune implicarea băncii (existența și evaluarea gajului) etc; fapt care îngreunează mult procedura de implementare a acestei măsuri. Conform practicii internaționale, Serviciile publice de angajare stimulează angajatorii prin intermediul granturilor

și nu a creditelor, fapt care a determinat autorul să prevadă în cadrul proiectului în cauză stimularea angajatorilor prin granturi.

Suplimentar, Legea în vigoare nu stabilește modul și responsabilii de monitorizare și informare despre piața muncii, fapt ce se propune în proiectul de lege în cauză, prin includerea unui Capitol separat în acest sens, stabilind că ANOFM va fi instituția responsabilă de monitorizare și informare continuă despre piața muncii.

### 3. Stabilirea obiectivelor

Proiectul de lege are ca obiective:

- revizuirea sistemului de măsuri de ocupare a forței de muncă, implementarea măsurilor active de ocupare a forței de muncă moderne, adaptate necesităților individuale ale diferitor categorii de șomeri, angajatorilor, cât și circumstanțelor pieței muncii;
- crearea oportunităților de ocupare, în special în mediul rural, cu scopul sporirii ratei de ocupare a populației;
- reducerea riscului de excluziune socială a grupurilor social-vulnerabile;
- sporirea competitivității șomerilor pe piața muncii
- sporirea accesului populației la serviciile și măsurile de ocupare a forței de muncă;
- îmbunătățirea sistemului de analiză, informare și prognoză a pieței muncii ;
- asigurarea emigrării legale a cetățenilor Republicii Moldova în scop de muncă;
- consolidarea relațiilor de colaborare ale ANOFM cu angajatorii și extinderea serviciilor acordate acestora, inclusiv asigurarea acestora cu forță de muncă necesară.

### 4. Identificarea opțiunilor

*Opțiunea nr. 1. A nu face nimic.*

În cazul acceptării opțiunii nr.1 impactul poate fi caracterizat prin:

- creșterea ineficienței ANOFM, utilizarea inefficientă a mijloacelor financiare alocate pentru ocuparea forței de muncă. Conform calculelor efectuate, **cheltuielile pentru programe active cresc anual, în mediu cu 1 mil lei, numărului final de beneficiari și impactul rămânând fără schimbări esențiale (creșterea cheltuielilor are loc din motivul creșterii anuale a mărimii salariului mediu, care constituie baza pentru calcularea bursei și altor plăți adresate șomerilor. Ex: în anul 2010 pentru măsuri active s-au cheltuit 16,8 mil lei, în anul 2017 – 30,2 mil. lei, fără schimbarea esențială a numărului de beneficiari); cheltuielile pentru măsuri pasive (plata ajutorului de șomaj) de asemenea vor crește dat fiind lipsa programelor active (în anul 2017 cheltuielile pentru măsuri pasive au constituit -35,4 mil lei).**
- sporirea excluziunii sociale a grupurilor vulnerabile pe piața muncii (persoane cu dizabilități, tineri șomeri, etc) și numărului de beneficiari de ajutor de șomaj;
- creșterea populației inactive și emigrării forței de muncă;
- creșterea discrepanței între cererea și oferta forței de muncă în condițiile lipsei unui sistem adecvat de analiză și informare despre piața muncii;
- creșterea deficitului de forță de muncă calificată cu consecințele sale asupra atragerii investițiilor străine și dezvoltării economiei;
- creșterea nemulțumirii angajatorilor față de situația creată pe piața muncii;
- creșterea numărului de persoane care emigrează ilegal și traficului de ființe umane.

*Opțiunea nr. 2. Completarea și modificarea Legii nr.102-XV din 13.03.2003 privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.*

Acceptarea opțiunii nr. 2, ținându-se cont de modificările ce se impun, ar duce, oricum, la republicarea Legii nr. 102-XV din 13.03.2003, deoarece, conform art. 41, alin. (3) al Legii nr.780-XV din 27.12.2001 privind actele legislative actul legislativ care suporta schimbări esențiale (mai mult de 1/3 din articole) se republică obligatoriu.

*Opțiunea nr. 3. Elaborarea legii noi cu privire la promovarea ocupării forței de muncă (opțiunea propusă de autor).*

Proiectul de lege vine cu următoarele propuneri:

1. În scopul diversificării și modernizării măsurilor de ocupare a forței de muncă se prevăd măsuri noi, cum ar fi:
  - *stagiul profesional și instruirea la locul de muncă* - va asigura dotarea șomerilor, în special a tinerilor cu competențe necesare angajatorului, fapt care va facilita integrarea acestora pe piața muncii. Formarea profesională la locul de muncă va avea loc în baza unor raporturi contractuale între școala profesională, angajatorul și șomerul, actorul de bază fiind școala profesională (va elibera certificatul de calificare). Școlile profesionale sau alți furnizori privați de formare profesională vor fi selectate în condițiile Legii nr.131/2015 privind achizițiile publice;
  - *certificarea cunoștințelor și competențelor dobândite în contexte de educație nonformală și informală* pentru șomerii înregistrați la ANOFM;
  - *acordarea subvențiilor* angajatorilor care angajează șomeri din grupurile vulnerabile - va asigura activarea acestora cu integrarea ulterioară pe termen lung în câmpul muncii;
  - *acordarea subvențiilor* angajatorilor care creează locuri de muncă sau adaptează locurile de muncă existente și angajează persoane cu dizabilități - va contribui la facilitarea angajării persoanelor cu dizabilități, aceasta la moment fiind o problemă majoră;
  - *consultanța, asistența și sprijinirea inițierii unei activități independente sau a unei afaceri pentru șomeri* - va oferi posibilitatea șomerilor cu abilități respective, de a iniția o afacere și să-și creeze un loc de muncă;
  - *susținerea proiectelor de inițiative locale ale întreprinderilor* din mediul rural - va stimula crearea locurilor de muncă în mediul rural.
2. În scopul reducerii decalajului între cererea și oferta pe piața muncii se prevede consolidarea sistemului de analiză, informare și prognozare a pieței muncii în cadrul ANOFM, proiectul stabilind atribuțiile ANOFM în acest sens, precum și metodele de analiză și monitorizare a pieței muncii;
3. Cu scopul consolidării dialogului social pe piața muncii proiectul stabilește modalitatea de colaborare a partenerilor sociali în procesul de elaborare și implementare a politicii de ocupare a forței de muncă prin instituirea consiliilor tripartite pe lângă ANOFM, dar și agențiile teritoriale;
4. În scopul consolidării colaborării pe piața muncii, inclusiv la nivel local, proiectul stabilește atribuțiile autorităților administrației publice centrale, locale, organizațiilor necomerciale în domeniul elaborării și implementării politicii de stat în domeniul ocupării forței de muncă;
5. În scopul reducerii emigrării ilegale proiectul propune reglementarea activității Agențiilor private de ocupare a forței de muncă, în special condițiile de activitate, drepturile și obligațiile, controlul activității agenției private, autorizarea activității agenției private, etc. Concomitent, proiectul prevede posibilitatea Guvernului de a autoriza agențiile private de a încasa plăți pentru unele servicii acordate de Agențiile private, conform prevederilor Convenției IOM cu privire la agențiile private, ratificată prin Legea nr. 482-XV din 28.09.2001. Conform prevederilor acesteia, serviciile contra plată ar putea fi servicii de traducere, legalizare acte, obținerea vizei, etc.
6. În scopul activării șomerilor și motivării acestora de a contribui la bugetul asigurărilor sociale de stat, se propune modificarea condițiilor, perioadei de plată, cuantumului și bazei de calcul a ajutorului de șomaj, precum:
  - se majorează stagiul minim de cotizare necesar pentru a beneficia de ajutor de șomaj (de la 9 luni la 12 luni),
  - se micșorează perioada de plată a ajutorului de șomaj (5 luni în cazul unui stagiu de cotizare de până la 10 ani; 7 luni în cazul unui stagiu de cotizare de la 10 la 15 ani; 9 luni în cazul unui stagiu de cotizare peste 15 ani);
  - se stabilesc două cuanțumuri de ajutor de șomaj - 40% și 50%;
  - se stabilește venitul asigurat al persoanei ca baza de calcul a ajutorului de șomaj.
7. În scopul stabilirii eficienței măsurilor de ocupare a forței de muncă proiectul de lege prevede evaluarea impactului serviciilor și măsurilor de ocupare a forței de muncă.

## 5. Analiza și compararea opțiunilor

### Opțiunea 1 A nu face nimic

Pentru Opțiunea dată nu se identifică avantaje. Dezavantajul acestei acțiuni este utilizarea ineficientă în continuare a mijloacelor financiare bugetare fără o valoare adăugată asupra pieței muncii. Astfel, în anul 2007 bugetul total alocat pentru ANOFM a fost de 37 mln, pe cînd în anul 2017 – circa 95 de mln lei.

**Opțiunea 2 Completarea și modificarea Legii nr.102-XV din 13.03.2003 privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.**

Pentru Opțiunea dată nu se identifică avantaje, costurile fiind aceleași ca și pentru Opțiunea recomandată, iar ca dezavantaj se identifică: durata mai mare a aprobării noilor reglementări, dat fiind faptul că acestea depășesc 1/3 din articolele modificate, fapt care presupune republicarea Legii nr.102-XV din 13.03.2003 privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.

**Opțiunea 3 Elaborarea legii noi cu privire la promovarea ocupării forței de muncă (opțiunea propusă de autor)**

a) Pentru Opțiunea dată au fost identificate următoarele avantaje:

- consolidarea rolului și realizarea misiunii ANOFM de o instituție publică care vine în sprijin angajatorilor în identificarea forței de muncă necesare și cunoașterii tendințelor pieței muncii; persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă în recalificarea și sporirea competitivității pieței muncii;

- creșterea numărului șomerilor plasați în câmpul muncii, respectiv creșterea numărului șomerilor care au obținut statut de persoana ocupată și, ca rezultat, creșterea impozitelor achitate în bugetul public național. Calcule simple arată că urmare a angajării unui șomer, bugetul public național va câștiga lunar 2800 lei sub formă de impozite, pe când cheltuielile lunare de întreținere a unui șomer constituie cel puțin 1300 de lei. Costul suplimentar al intervențiilor propuse, comparativ cu Opțiunea A nu face nimic este 70 mln lei, mijloace financiare aprobate în acest scop în Cadrul Bugetar pe Termen Mediu, suplimentar la 30 mln lei planificate până în prezent pentru măsurile active de ocupare a forței de muncă. Calculele efectuate arată, că implementarea măsurilor noi de ocupare a forței de muncă va contribui la angajarea suplimentară a cel puțin 8 000 de șomeri, câștigul lunar al bugetului de stat fiind cel puțin 20 mln lei în formă de impozite calculate și achitate în bugetul de stat. Costul total al măsurilor de ocupare a forței de muncă incluse în proiectul de lege au fost estimate (vezi notă informativă) la 100 mln lei, care au fost planificate pentru anul 2019;

- un alt beneficiu al Opțiunii date este reducerea decalajului între cererea și ofertă de forță de muncă, urmare a îmbunătățirii sistemului de analiză, informare și prognoză despre piața muncii. Concomitent, formarea profesională a șomerilor prevăzută în proiectul legii prin cursuri de calificare, recalificare a șomerilor, formarea profesională la locul de muncă și stagiarea profesională vor avea de asemenea, un impact, asupra reducerii decalajului între cererea și oferta forței de muncă prin faptul că va spori competitivitatea șomerilor;

- consolidarea colaborării și încrederii angajatorilor în ANOFM urmare a stimulării acestora pentru angajarea șomerilor, crearea locurilor de muncă și asigurarea cu forță de muncă necesară;

- un beneficiu indirect al proiectului de lege va fi scăderea numărului populației care emigrează în scop de muncă, în special din mediul rural;

b) Eșecul intervenției ar putea fi cauzat de următoarele riscuri:

- finanțarea insuficientă (în volum mai mic decât cel solicitat) a tuturor măsurilor noi de ocupare a forței de muncă. Se presupune că volumul mijloacelor financiare necesare aplicării legii ar putea crește în cazul în care măsurile de ocupare vor fi solicitate de un număr mai mare de șomeri decât cel presupus la momentul estimării costurilor;

- capacități insuficiente de implementare a măsurilor noi de ocupare prevăzute de proiectul de lege în cazul reducerii numărului de angajați din cadrul ANOFM în contextul reformei administrației publice centrale.

c) Aplicarea prevederilor proiectului de lege nu vor condiționa costuri suplimentare pentru angajatori. În cazul în care vor fi condiționate costuri suplimentare (ex adaptarea locului de muncă necesităților persoanei cu dizabilități, instruirea la locul de muncă) acestea vor fi compensate de către ANOFM.

d) Sprijinul acordat angajatorilor în temeiul prezentului proiect de lege va fi notificat Consiliului Concurenței în conformitate cu art.8 din Legea nr.9 din 15 iunie 2021 cu privire la ajutorul de stat. La recomandarea Consiliului Concurenței prevederile art. 41 al proiectului de lege au fost redactate cu scopul evitării unui tratament discriminatoriu față de unele întreprinderi.

e) Calculele aproximative prezentate la lit.a) din prezentul compartiment arată că beneficiile opțiunii recomandate sunt mai mari față de alte opțiuni.

**6. Implementarea și monitorizarea (se completează pentru analiza complexă)**

## 7. Consultarea

Procesul de consultanță a fost bazat pe următoarele metode de bază:

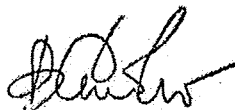
1. Interacțiunea directă între elaboratorii proiectului cu reprezentanții autorităților interesate, mediul de afaceri, inclusiv Consiliul Economic pe lângă Primul Ministru, Camera de Comerț și Industrie, ONG, prin intermediul întâlnirilor și ședințelor de lucru, precum și prin intermediul mijloacelor de comunicare;
2. Consultarea indirectă, de două ori, cu toți reprezentanții autorităților interesate, precum și cu publicul larg prin publicarea proiectului și a notei informative pe pagina web a ministerului, rubrica *transparența în procesul decizional/proiecte supuse consultărilor publice*, la data de 29.05.2017 și 17.11.17, fiind solicitat un termen conform legislației în vigoare.

În cadrul consultărilor organizate cu participarea angajatorilor, aceștia au avut poziția pozitivă față de măsurile stimulatorii adresate agenților economici conform proiectului. Suplimentar, proiectul legii a fost elaborat cu suportul expertului de înalt nivel al UE în domeniul ocupării forței de muncă și ținându-se cont de practicile europene în domeniul politicii de ocupare a forței de muncă privind programele de măsuri active de ocupare a forței de muncă. În afară de aceasta, proiectul a fost supus expertizei juridice cu suportul OIM. Concomitent, cu suportul OIM a fost realizată pilotarea art. 33 – instruirea la locul de muncă în cadrul unității, rezultatele căreia au fost luate în considerare la definitivarea prevederilor art.33, precum și a altor prevederi ale legii privind formele de formare profesională a șomerilor.

**Anexe:** proiectul Hotărârii Guvernului cu privire la aprobarea proiectului de lege cu privire la promovarea ocupării forței de muncă;

- Nota informativă la proiectul menționat;
- Sinteza tabelară a propunerilor la proiectul nominalizat;
- Copiile avizelor organelor cointerestate;
- Copia Raportului de expertiză anticorupție asupra proiectului nominalizat.

Secretar General de Stat



Boris GILCA