

**Conceptul Reformei**

**privind îmbunătățirea serviciilor oferite de ANOFM pentru anii 2023-2026**

**CUPRINS**

[**1.CONTEXT GENERAL** 3](#_Toc131157124)

[**2.NECESITATEA REFORMEI** 5](#_Toc131157125)

[**3.PROBLEMELE DE SISTEM CARE URMEAZĂ A FI ABORDATE DE REFORMĂ** 6](#_Toc131157126)

[**4. CADRUL STRATEGIC AL REFORMEI** 13](#_Toc131157127)

[**5.TEORIA SCHIMBĂRII** 15](#_Toc131157128)

[**6.PLAN DE ACȚIUNI PENTRU REALIZAREA OBIECTIVELOR SPECIFICE PENTRU ANII 2023-2026** 16](#_Toc131157129)

[**7.REZULTATELE MAJORE ALE REFORMEI** 20](#_Toc131157130)

[**8. CADRUL DE REZULTATE OPERAȚIONAL** 21](#_Toc131157131)

[**9. BUGETUL ȘI NECESITĂȚI INVESTIȚIONALE** 24](#_Toc131157132)

# **1.CONTEXT GENERAL**

Conform Convenției Organizației Internaționale a Muncii (în continuare, OIM) privind Serviciul pentru Ocuparea Forței de Muncă (C88) din 1948 ratificată de Moldova în 1996, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (în continuare, ANOFM) are drept scop corelarea cererii și ofertei de forță de muncă, prin oferirea informațiilor privind piața muncii, consilierea pentru angajarea, ghidarea în carieră, gestionarea măsurilor active și pasive pe piața muncii.

Structura organizatorică și geografică a ANOFM asigură disponibilitatea serviciilor de bază pentru ocuparea forței de muncă și accesul la drepturile prevăzute de Legea nr. 105/2018 pentru ocuparea forței de muncă și asigurare de șomaj în întreaga țară (în toate 32 raioane), prin intermediul Subdiviziunilor teritoriale pentru ocuparea forței de muncă (în continuare, STOFM).

În 2018 a fost introdus un nou cadru de politici de ocupare a forței de muncă (Legea nr. 105/2018 pentru ocuparea forței de muncă și asigurare de șomaj) care a modificat mandatul ANOFM, organizarea funcțională a acesteia atât la nivel central, cât și la nivel local, sistemul de monitorizare a performanței, modelul de furnizare a serviciilor, precum și structura și organizarea măsurilor active și pasive de pe piața muncii.

**ANOFM, prin intermediul STOFM, acordă următoarele servicii și măsuri:**

**Informare despre piața muncii: s**ubdiviziunile teritoriale oferă angajatorilor și persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă informații cu privire la:

1. cererea și oferta de muncă, înregistrate la Agenția Națională;
2. serviciile și măsurile în vederea plasării în câmpul muncii;
3. condițiile de acces la serviciile și măsurile de ocupare a forței de muncă;
4. calificările și abilitățile persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă înregistrate la subdiviziunile teritoriale;
5. locurile de muncă vacante înregistrate la Agenția Națională și condițiile de ocupare a acestora;
6. metodele de căutare a unui loc de muncă;
7. situația și tendințele ocupațională pe piața muncii.

**Ghidarea în carieră**: are drept scop susținerea persoanei aflate în căutarea unui loc de muncă în identificarea oportunităților educaționale și profesionale și include:

1. informare cu privire la profesii și specificul pieței muncii;
2. autocunoaștere;
3. consultanță în elaborarea instrumentelor de marketing personal;
4. consultanță pentru decizia de carieră.

**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, realizată prin:

1. oferirea de informații privind locurile de muncă vacante şi condiţiile de ocupare a acestora prin publicarea, afișarea, organizarea de târguri ale locurilor de muncă;
2. preselecţia candidaţilor corespunzător cerinţelor locurilor de muncă oferite şi în concordanţă cu pregătirea, aptitudinile, experienţa şi cu interesele acestora;
3. intermedierea electronică care are drept scop punerea automată în corespondenţă a cererilor şi ofertelor de locuri de muncă prin intermediul tehnologiilor informaţionale.

**Serviciile de preconcediere**: se acordă persoanelor preavizate în legătură cu lichidarea unităţii, reducerea numărului sau a statelor de personal și constau în:

1. punerea la dispoziție a informațiilor cu privire la prevederile legale referitoare la asigurarea de şomaj, serviciile și măsurile active de ocupare a forței de muncă, precum și acordarea acestora; locurile de muncă vacante înregistrate;
2. instruirea în modalitățile de căutare a unui loc de muncă;
3. oferirea posibilităților de formare profesională.

**Reabilitarea profesională a persoanelor cu dizabilități** în vederea restabilirii, recuperării sau compensării capacității de muncă a acestora.

**Angajarea asistată a persoanelor cu dizabilități:** consultarea și suport individual la angajarea persoanelor cu dizabilități.

**Formare:** Aceste programe includ formare în funcție de cerere, perfecționare și recalificare, organizate de furnizorii de formare publici și privați în conformitate cu standardele ocupaționale stabilite și instruirea la locul de muncă organizată și furnizată de întreprinderi în baza unui contract semnat de beneficiarul individual, ANOFM, un furnizor de formare și însăși întreprinderea.

**Stagiul profesional:** șomerii înregistrați la ANOFM, fără experiență de muncă, realizează timp de 4 luni un stagiu profesional, conform profesiei deținute (la o întreprindere privată sau publică, organizație non-profit sau organ al administrației publice), cu scopul de a-și îmbunătăți perspectivele de angajare.

**Subvenționarea locurilor de muncă:** Sunt disponibile subvenții pentru recrutarea categoriilor vulnerabile (persoane cu dizabilități, șomeri în vârstă, victime ale violenței domestice sau ale traficului de ființe umane, foști deținuți și persoanele care se luptă cu consumul de substanțe stupefiante sau psihotrope, după reabilitarea socială și psihologică). Subvenționarea asigură întreprinderilor o rambursare egală cu salariul minim lunar pe economie, timp de șase luni, cu obligația de a menține persoana angajată încă pentru șase luni.

**Adaptarea/crearea locurilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități:** Întreprinderile care recrutează angajați cu dizabilități pot primi până la 10 salarii medii lunare pe economie pentru fiecare loc de muncă creat/adaptat (care trebuie menținut timp de cel puțin trei ani). Costurile estimate de întreprindere pentru adaptarea locului de muncă pentru angajații cu dizabilități sunt subvenționate în proporție de 50% sau 75%.

**Suportul pentru inițierea unei afaceri** oferă consiliere, îndrumare privind inițierea afacerii precum și un grant pentru acoperirea unei părți din costurile de inițiere a afacerii (80% din costurile estimate pentru inițierea activității, dar care nu depășește o sumă egală cu 20 salarii medii lunare pentru anul precedent).

**Proiecte de inițiativă locală:** Aceste mecanisme oferă întreprinderilor solicitante și antreprenorilor un grant pentru a acoperi o parte din costurile de extindere a afacerii lor, cu condiția ca această extindere să creeze cel puțin un nou loc de muncă pentru un șomer înregistrat. Angajatorii au dreptul să primească un grant egal cu 65% din costurile estimate în planul de extindere a afacerii, dar nu mai mult de 20 salarii medii lunare pe economie.

**Stimulentele pentru mobilitate** sunt disponibile pentru șomerii care acceptă oferte de muncă în afara locului de reședință (o subvenție egală cu un salariu mediu lunar, pentru munca situată la minim treizeci de kilometri distanță de casă).

**Certificarea cunoștințelor obținute în contexte de educație formală și non-formală**: ANOFM acoperă costurile de certificare a cunoștințelor în cadrul centrelor de excelență.

**Stabilirea dreptului la ajutor de șomaj**: Ajutorul de șomaj constituie 50% din venitul asigurat al persoanei realizat în ultimele 12 luni de angajare, dar nu mai mult decât salariul mediu lunar pe economie pentru anul precedent, dacă pierderea locului de muncă se datorează lichidării/închiderii întreprinderii și 40% în alte circumstanțe. Indemnizația depinde de vechimea în muncă și variază de la cinci luni de plată (în cazul unui stagiu de cotizare de până la cinci luni) până la nouă luni, pentru lucrătorii cu un stagiu de cotizare de minim 15 ani. Anual de ajutor de șomaj beneficiază circa 3 500 de șomeri, ceea ce constituie circa 10% din numărul total de șomeri.

**Serviciile pentru angajatori** includ medierea locului de muncă, efectuată electronic prin potrivirea caracteristicilor-cheie ale locului de muncă vacant cu caracteristicile șomerului înregistrat și stabilirea listei preferențiale a potențialilor candidați pentru locurile de muncă, organizarea de interviuri de angajare, fie la sediu propriu, fie la sediul angajatorului.

**Noțiunile cheie utilizate în contextul actualului document sunt după cum urmează:**

* **Șomer** este considerată persoana aflată în căutarea unui loc de muncă, care întrunește cumulativ următoarele condiții: i) are vârsta cuprinsă între 16 ani și vârsta stabilită pentru obținerea dreptului la pensie pentru limită de vârstă; ii) este aptă pentru prestarea unei munci; iii) nu are un loc de muncă; iv) nu studiază la o formă de învățământ cu frecvență; v) caută activ un loc de muncă atât în mod individual, cât și prin intermediul subdiviziunii teritoriale și este disponibilă să înceapă activitatea de muncă; vi) este înregistrată cu statut de șomer la subdiviziunea teritorială.
* **Persoană aflată în căutarea unui loc de muncă** – persoană 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 prestator de servicii de ocupare a forței de muncă;

# **2.NECESITATEA REFORMEI**

Necesitatea reformării ANOFM este o prioritate aflată atât pe agenda Guvernului, cât și în documentele de planificare strategică. Astfel, în programul de activitate al Guvernului „Moldova prosperă, sigură, europeană”[[1]](#footnote-1), aprobat prin Hotărârea Parlamentului nr. 28 din 16 februarie 2023, la domeniul Muncă și protecție socială sunt menționate o serie de activități ce vizează ANOFM:

* Promovarea ocupării persoanelor apte de muncă din grupul inactivi și ocupării formale a șomerilor înregistrați la ANOFM, a persoanelor cu dizabilități și a altor categorii de șomeri în general prin fortificarea capacităților Agenției Naționale de Ocupare a Forței de Muncă, implementarea sistemului de vouchere de formare profesională, creșterea investițiilor în programele de ocupare și simplificarea acestora;
* Reformarea ajutorului social pentru o mai bună țintire a efortului de asistență socială;
* Introducerea unui nou sistem de management al performanței în toate instituțiile subordonate, creșterea transparenței, asigurarea unei digitalizări complete pentru a spori eficiența și a reduce frauda cauzată de șomerii beneficiari de ajutor social.

Totodată, în cadrul Programului național pentru ocuparea forței de muncă pentru anii 2022-2026 și a Planului de acțiuni privind implementarea acestuia[[2]](#footnote-2), pentru ANOFM este dedicat un obiectiv specific separat care presupune consolidarea capacităților instituționale ale Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, eficientizarea finanțării și digitalizarea serviciilor și a măsurilor de ocupare, precum și creșterea finanțării pentru politica de măsuri active până în anul 2026.

# **3.PROBLEMELE DE SISTEM CARE URMEAZĂ A FI ABORDATE DE REFORMĂ**

**Datele statistice și sociologice sugerează în mod cert despre existența unor provocări și dezechilibre în intermedierea cererii și ofertei pieței de muncă**. Dintre agenții economici chestionați în anul 2022 de către ANOFM[[3]](#footnote-3), 17% au raportat că au dus lipsă de forță de muncă în ultimele 12 luni. Printre principalele motive s-a numărat lipsa personalului calificat cu experiență (menționată de 71% din agenții economici, care au reclamat despre lipsa forței de muncă), numărul redus de solicitanți (60%) și imposibilitatea de a oferi salariul necesar (16%), în special în condițiile unei inflații de 30,2%. Pe de altă parte, datele ANOFM relevă că în medie doar 1 din 4 locuri de muncă vacante înregistrate sunt valorificate prin șomerii plasați în câmpul muncii, în condițiile în care circa 80% din șomeri sunt necalificați și necesită formare profesională pentru a fi integrați pe piața muncii.

**Piața muncii din Republica Moldova este caracterizată de o rată a șomajului modestă, în condițiile în care rata de participare la forța de muncă este una din cele mai mici din Europa**. În anul 2021, rata de participare la forța de muncă a populației cu vârsta de 15 ani și peste a fost de 41,1%: (36,4% pentru femei și 46,5% pentru bărbați), fiind într-o tendință de scădere față de anul 2014 (43,3 %) și mult sub nivelul Uniunii Europene (56,8 % pentru populația cu vârsta de 15 ani și peste).

Identificarea principalelor constrângeri aferente activității Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă a fost realizată având preponderent la bază următoarele cercetări: i) Evaluarea rapidă a organizării funcționale a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă a Republicii Moldova, realizată de OIM în primăvara anului 2022, ii) Rezultatele sondajului de evaluare a eficienței Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă analizate de Expert-Grup, realizat la începutul anului 2023 de către „CBS - Research” pe un eșantion de 708 de beneficiari a serviciilor ANOFM, iii) analiza rezultatelor subdiviziunilor ANOFM în integrarea șomerilor raportat la nivelul de dezvoltare al regiunilor realizată de către Expert-Grup la începutul anului 2023, precum și alte date statistice și evidențe. Principalele probleme identificate și referințele care dovedesc existența acestora, sunt următoarele:

**Baza de beneficiari a ANOFM este supradimensionată cu persoane a căror obiectiv prioritar este altul decât găsirea unui loc de muncă.** Una din întrebările sondajului sus-menționat a fost despre motivația șomerilor de a se înregistra la ANOFM. Astfel, chiar dacă 3 din 4 participanți au menționat motivul de găsire a unui loc de muncă, nu este clar cât de prioritar este acesta, având în vedere că întrebarea dată a fost cu răspunsuri multiple. Putem presupune că o parte importantă din baza de beneficiari ANOFM sunt centrați pe alte motivații decât cea de a obține un loc de muncă, cum ar fi ajutorul social (20%), înregistrarea pentru a fi acoperit de asigurare medicală (14,3%) sau intenția de a putea beneficia de ajutor de șomaj (11,7%). Acest fenomen este confirmat și prin contrapunerea datelor statistice oficiale. De exemplu, datele administrative de la Ministerul Muncii și Protecției Sociale arată că pe parcursul anului 2022, circa 21,8% din șomerii înregistrați au beneficiat de ajutor social. Această situație împovărează angajații ANOFM cu activități birocratice, care din start nu contribuie la realizarea dezideratului de plasare a șomerilor în câmpul muncii. Totodată, această situație limitează posibilitatea acestora de a aloca mai mult timp pentru beneficiarii și activitățile care pot contribui la îmbunătățirea intermedierii dintre cererea și oferta forței de muncă.

**Figura 1: Motivele șomerilor de a merge la ANOFM (întrebare cu răspunsuri multiple)**



*Sursa: Rezultatele sondajului de evaluare a eficienței ANOFM, „CBS - Research”, Ianuarie 2023*

**Șomerii au în general o abordare pasivă în identificarea unui loc de muncă.** Datele sondajului relevă că eforturile de angajare din ultima perioadă ale beneficiarilor ANOFM s-au materializat prin contactarea în medie a doar 2,9 angajatori. Este de menționat că fiecare al 3-lea respondent nu a făcut nici un efort de angajare (nu a contactat nici un angajator), iar fiecare al 4-lea s-a limitat la contactarea a 1-2 angajatori. Șomerii cu studii superioare și cei din mediul urban sunt în medie de 2,2 respectiv de 2 ori mai activi în căutarea unui loc de muncă, comparativ cu cei cu studii medii incomplete sau fără studii, respectiv cei din mediul rural. Dintre respondenții care au avut cel puțin o interacțiune cu angajatorii în ultima perioadă, aproape fiecare al doilea (48%) a menționat că nu a fost direcționat de către ANOFM în eforturile de identificare și contactare a angajatorilor. La cealaltă extremă, fiecare al 5-lea a relaționat cu angajatorii exclusiv cu ajutorul ANOFM, în timp ce pentru 30 la sută din respondenți ANOFM a contribuit în unele cazuri la identificarea contactelor pentru angajatori. Astfel, se constată o rigiditate și lipsă de diversificare în abordările șomerilor de a-și găsi un loc de muncă, iar metodele moderne de căutare a unui loc de muncă rezultate din răspândirea mediului online sunt puțin explorate. Apelarea la cunoștințe și metoda de adresare după serviciile ANOFM rămân cele mai utilizate soluții de beneficiarii ANOFM în eforturile de angajare.

**Îngrijirea copiilor și mobilitatea rămân constrângeri notabile pentru o mai bună valorificare a locurilor de muncă disponibile.** Cifrele sondajului relevă că cele mai dese cauze enunțate de șomeri privind impedimentele de angajare sunt lipsa locurilor de muncă (20,8%), salariile mici (17,7%) și starea de sănătate (17,7%). Alte motive cu ponderi notabile sunt: Am copii mici și nu pot lucra la moment (11%), Am copii mici și am nevoie de un loc de muncă pe anumite ore sau la un anumit orar (7,1%), Nu este transport să mă deplasez într-o altă localitate pentru un loc de muncă (7,3%) și Din cauza vârstei înaintate (6,1%). În general, în mod cumulativ motivele de ce nu se pot angaja legate de oferta forței de muncă (copii, transportul, vârsta, starea de sănătate, studii, experiența) prevalează asupra celor legate de cererea forței de muncă (lipsa locurilor de muncă, salariile mici), respectiv multe din probleme ar putea fi atenuate printr-o mai bună implementare a politicilor pe piața muncii sau prin dezvoltarea de noi politici țintite. Este de menționat că pentru 26,9% din femei, copiii mici sunt principalul motiv de imposibilitate a angajării, în timp ce lipsa de transport pentru deplasarea în altă localitate este motivul de bază al neangajării invocat de fiecare a 9-a persoană din mediul rural (11,2%). Problema de mobilitate către locul de muncă este valabilă în special pentru șomerii din mediul rural din raioanele cu o densitate mai redusă a populației.

**ANOFM se bucură de o notorietate limitată în rândul potențialilor beneficiari.** Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă pare să se bucure de o notorietate limitată în rândul potențialilor ei beneficiari. Conform datelor sociologice, cea mai mare parte a beneficiarilor ANOFM sunt persoane care au aflat despre ANOFM direct de la alte persoane – fie că e vorba de rude și prieteni (48%), fie că vorbim de diverși funcționari de stat (28%). În același timp, activitățile de promovare pe paginile administrate de ANOFM, rețele sociale, radio, TV sau alte surse media, aduc un număr redus de beneficiari (3-4%). Acest lucru ar putea fi datorat și din cauza competențelor digitale scăzute a beneficiarilor, în situația în care 80% din șomeri sunt necalificați. De asemenea în cadrul evaluării OIM a ANOFM-ului din anul 2022, arată că deși serviciile de Comunicare si Relații Publice sunt prevăzute în organigramă, Agenția nu avea personal repartizat, reieșind din atractivitatea salarială redusă (salariu net al unui specialist în comunicare fiind de 5.500 lei) și discrepanța mare comparativ cu funcțiile similare din sectorul privat. Situația dată reprezintă o barieră în atragerea unui segment adițional de potențiali beneficiari.

**Tabelul 1: Sursa de unde șomerii au aflat despre ANOFM (răspuns multiplu)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Sursa** | **%** |  | **Sursa** | **%** |
| Rude / prieteni | 47.9% |   | Radio / TV | 3.5% |
| De la reprezentanții primăriei, raionului  | 18.1% |   | Pagina de internet și rețelele de socializare a ANOFM | 3.0% |
| De la asistentul social / medicul de familie | 10.0% |   | Eveniment unde specialiștii ANOFM au prezentat serviciile oferite | 1.4% |
| Cunosc de mult de ANOFM | 7.3% |   | Altă sursă  | 1.8% |
| De la locul anterior de muncă | 4.7% |   | Nu știu / Nu răspund | 6.9% |
| Rețele de socializare (facebook, odnoklassniki etc.) | 3.8% |   |   |   |

*Sursa: Rezultatele sondajului de evaluare a eficienței ANOFM, „CBS - Research”, Ianuarie 2023*

**ANOFM are o prezență redusă în mediul online în intermedierea pieței muncii**. Sondajul cu beneficiarii ANOFM relevă că urmare a interacțiunii cu ANOFM 1 din 3 șomeri (35,7%) din respondenți au menționat despre informațiile primite despre cum poate fi accesat site-ul locurilor de muncă [www.angajat.md](file:///C%3A%5CUsers%5CFelicia.Bechtoldt%5CAppData%5CLocal%5CMicrosoft%5CWindows%5CINetCache%5CContent.Outlook%5CK1ZNZNZ8%5Cwww.angajat.md). În același timp, utilitatea informațiilor de pe site-ul [www.angajat.md](http://www.angajat.md) este aspectul cu cel mai redus nivel de satisfacție raportat la alte aspecte ale interacțiunii cu ANOFM (33,3%). Totodată, datele factuale de asemenea denotă că raportat la amploarea fenomenului, ANOFM este foarte puțin prezentă în intermedierea muncii în mediul online. De exemplu, conform situației din 24 ianuarie 2023, site-urile specializate www.rabota.md și www.delucru.md, aveau disponibile pentru municipiul Chișinău 8118, respectiv 6013 locuri de muncă vacante, în timp ce portalul specializat al ANOFM -- [www.angajat.md](http://www.angajat.md) dispunea de 321 locuri vacante disponibile pentru toată țara. Pe lângă partea de promovare și notorietate, numărul redus al locurilor de muncă de pe <http://www.angajat.md> este cauzat și de lipsa conexiunii cu sistemul informațional Jobless al ANOFM, unde sunt incluse locurile de muncă declarate de angajatori. În anul 2022, în sistemul Jobless au fost înregistrate 32.109 locuri vacante pe țară la ANOFM, o creștere de 11.7% (+3.369 locuri de muncă) comparativ cu anul 2021.

**Există constrângeri ce țin de implementarea politicii de măsuri active.** Bugetul de stat alocat pentru servicii de ocupare a forței muncă și măsuri active a crescut de la 29,9 milioane lei în 2019 la 40,7 milioane în 2022. Bugetul alocat pentru servicii de ocupare și programe active ale pieței muncii de 0,03% din Produsul Intern Brut, fiind de cinci ori mai mic decât media înregistrată în țările din Europa de Sud-Est. De asemenea, în ultimii 4 ani ANOFM a beneficiat de suportul financiar al Organizației Internaționale a Muncii care finanțat măsuri active, ceea ce a permis extinderea intervențiilor pentru măsurile active. În 2022 ANOFM a valorificat circa 65% din bugetul de stat alocat pentru măsurile active. Cele mai multe fonduri se investesc în programe de formare (85% din cheltuielile totale) și pentru grantul de mobilitate a lucrătorilor (13,9% din cheltuielile totale). Evaluarea OIM din anul 2022 constată în mod cert că în prezent, Agenției îi lipsește structura organizatorică, resursele umane și tehnice necesare pentru a îndeplini obiectivele de ocupare a forței de muncă stabilite de Guvernul Republicii Moldova. Cantitatea și calitatea furnizării serviciilor este limitată de lipsa resurselor umane pentru acoperirea operațiunilor, automatizarea proceselor și eficientizarea procedurilor. Portofoliul de programe active de pe piața muncii a fost extins – iar acum este în concordanță cu ceea ce se găsește în țările din Europa de Sud-Est, dar cu puțină atenție la cerințele suplimentare organizatorice, tehnice și de management pe care le presupune implementarea noilor măsuri (capacități administrative limitate, timpul necesar dezvoltării proceselor necesare pentru implementarea (sau ajustarea) noilor măsuri, elaborarea procedurilor ministeriale, proiectarea proceselor interne ale ANOFM, ajustarea platformei TIC, instruirea personalului). Drept urmare, acoperirea măsurilor active este încă redusă (mai puțin de trei la sută din stocul total de persoane înregistrate).

Pe partea de cerere pentru măsurile active se constată preponderent o lipsă de informare și înțelegere a esenței, cât și utilității măsurilor date. Astfel, datele sondajului relevă că aproape fiecare al 3-lea respondent (32,5%), a declarat că a beneficiat de cel puțin una din măsurile active de ocupare a forței de muncă. Totodată, rezultatele pe tipuri de măsuri arată în general o pondere mult mai mare decât datele efective. Aceasta induce asupra ideii că o bună parte din cei care au răspuns afirmativ că au beneficiat de anumite măsuri active de ocupare de fapt au avut în vedere alt gen de experiență avută sau nu au înțeles întrebarea, iar per ansamblu aceștia au o înțelegere rudimentară / limitată despre oportunitățile oferite de ANOFM prin măsurile active de ocupare. Ceilalți 2/3 din intervievați au fost întrebați despre motivele pentru care nu au beneficiat de niciuna din măsurile active de ocupare, iar acestea pot fi împărțite convențional în 3 categorii: i) aproape 1 din 3 (32,2%) au reclamat asupra lipsei de informare cu privire la asemenea posibilități, ii) 3 din 10 persoane (29,9%) au menționat expres că consideră că nu au nevoie de asemenea servicii, în timp ce iii) a treia categorie se referă la motive de ordin subiectiv și personal precum: lipsa de timp (10%), probleme personale (7,3%) precum și sănătatea și vârsta (4,2%).

**Figura 2: Motivele pentru care respondenții nu au beneficiat de măsuri active de ocupare (răspuns multiplu)**



*Sursa: Rezultatele sondajului de evaluare a eficienței ANOFM, „CBS - Research”, Ianuarie 2023*

**Oficiile teritoriale ale ANOFM nu corespund standardelor prestării unor servicii moderne de ocupare a forței de muncă.** La moment subdiviziunile teritoriale de ocupare a forței de muncă, cu excepția oficiului din mun. Chișinău și Soroca, nu corespund standardelor unor servicii de ocupare moderne (lipsa accesului persoanelor cu dizabilități, oficii închiriate care nu pot fi reparate capital, mobilă uzată, lipsa condițiilor de lucru cu șomerii și angajatorii (posturi de auto-ocupare, sesiuni de informare a angajatorilor, front și back office, lipsa unităților de transport pentru deplasare la angajatori și APL de nivelul I). Doar 5 subdiviziuni teritoriale ale ANOFM asigură acces fizic pentru persoanele cu dizabilități locomotorii.De altfel, și datele sondajului semnalează despre necesitatea unor intervenții, în condițiile în care calitatea serviciului prestat și căile de acces / asigurarea cu rampă de acces sunt aspecte care în plan comparativ au obținut ponderi mai reduse în nivelul de satisfacție.

**Structura actuală la nivel central nu este în măsură să răspundă cerințelor de eficiență și nevoilor birourilor locale de ocupare a forței de muncă și ale clienților acestora, din mai multe motive.** Potrivit constatărilor din evaluarea OIM din anul 2022, direcțiile responsabile cu funcțiile de bază în cadrul ANOFM nu sunt articulate în unități separate cu responsabilități clare. Deși personalului i se pot atribui diferite competențe pe plan intern, sistemele moderne de management al performanței în organizațiile de ocupare a forței de muncă necesită înființarea de diferite unități organizaționale care să se ocupe de: (i) servicii care vizează clienții șomeri (înregistrare, consiliere, orientare și plasare la locul de muncă); (ii) servicii care vizează angajatorii (linie de servicii dedicată); (iii) managementul programelor active pe piața muncii și (iv) administrarea schemelor pasive ale pieței muncii. Același lucru este valabil și pentru Direcția Migrație: responsabilitățile sunt variate și cuprind de la gestionarea acordurilor bilaterale de migrație la supravegherea activităților și serviciilor agențiilor private de ocupare a forței de muncă, până la migranții returnați și lucrătorii străini, inclusiv refugiații și solicitanții de azil. Fiecare dintre aceste funcții necesită expertiză diferită și implică sarcini de lucru diferite care trebuie reflectate în personalul și structurile organizaționale.

**Digitalizarea precară a instituției și deficiențele de comunicare între instituții în asigurarea inter-operabilității datelor limitează substanțial din eficiența ANOFM**. Platforma TIC care gestionează informațiile generate de activitățile Agenției a fost dezvoltată în etape prin adăugarea de noi funcții în timp. Această platformă a fost capabilă să răspundă nevoilor agenției atunci când gama de măsuri active a fost limitată (doar formare profesională și lucrări publice) și cerințele de monitorizare și raportare scăzute. Odată cu introducerea de noi măsuri active – și ajustarea progresivă a procedurilor și proceselor care au urmat cu acestea – platforma TIC și-a dezvăluit limitările și în prezent nu se poate adapta în timp util și eficient la noile cerințe. Nivelul competențelor digitale a specialiștilor ANOFM necesită a fi îmbunătățit. Pe de altă parte, atât înregistrarea, cât și verificarea eligibilității pentru schemele pasive ar putea fi ușurate dacă ANOFM ar avea registratori cu acces la diferitele baze de date administrative menținute de autoritățile publice (CNAS, Oficiul Fiscal și Cadastru). Negocierile pentru schimbul de date sunt în desfășurare de ceva timp, dar procesul ar trebui accelerat pentru a reduce timpul petrecut de personalul ANOFM pentru cerințele administrative.

**Nivelul de remunerare extrem de scăzut provoacă insuficiență și fluctuații masive de personal, care limitează din capacitatea și coerența implementării măsurilor**. Fluctuația de personal în cadrul ANOFM a fost de circa 18%, fapt cauzat de salarii joase ale specialiștilor din cadrul ANOFM. Salariul net unui specialist în angajare din cadrul ANOFM și STOFM constituie în mediu 5.000 – 6.000 lei.

**Stabilirea indicatorilor de performanță este centrată pe indicatori cantitativi și mai puțini calitativi**. Furnizarea serviciilor de către ANOFM este gestionată printr-un Plan de Activități elaborat anual. Acest Plan anual determină obiectivele, indicatorii de performanță și țintele care trebuie atinse de către Agenție (management prin obiective). Potrivit evaluării OIM din anul 2022, din 2018 indicatorii și țintele incluse în planul anual ale ANOFM au fost modificate în conformitate cu recomandările OIM și reflectă acum în primul rând furnizarea de servicii și programe de ocupare a forței de muncă (de exemplu, persoane care primesc servicii de plasare în câmpul muncii, persoane care urmează un program de formare profesională, etc.). Complexitatea acestui set de indicatori rezidă în nivelul de dezagregare (sex, grupă de vârstă, nivel de educație, dezavantaj individual). Cu toate acestea, colectarea și agregarea datelor nu sunt suportate de platforma TIC a ANOFM, care nu conține module interconectate pentru a colecta și gestiona date despre persoane fizice, posturi vacante notificate, furnizare de servicii și programe și costuri (cu informații extrase din buget și sistemul contabil). Multe din aceste date se colectează manual. În plus – având în vedere complexitatea pe care le implică managementul reformei organizaționale – personalul de la nivel local nu a fost pregătit adecvat în noul sistem de management al performanței și există dificultăți la nivel local în elaborarea planurilor de calitate care să ghideze activitățile. Având în vedere noutatea acestui sistem de management al performanței, s-a acordat puțină atenție stimulentelor pe care le poate genera sistemul de management al performanței (adică, concentrarea pe ținte cantitative în detrimentul calității).

**Pentru subdiviziunile teritoriale ANOFM se face abstracție ca indicatorii de performanță să fie corelați cu potențialul regiunilor administrate** - O analiză desfășurată de Expert-Grup la începutul anului curent privind Rezultatele subdiviziunilor ANOFM în integrarea șomerilor, raportat la nivelul de dezvoltare al regiunilor arată un tablou extrem de variat când vine vorba de performanțele unităților teritoriale ANOFM în raport cu potențialul socio-economic al regiunilor. Calcularea Indicelui privind ușurința plasării în câmpul muncii – în baza unor indicatori socio-economici (numărul de salariați raportat la populația cu vârstă aptă de muncă, densitatea populației, numărul de întreprinderi raportat la 10 mii locuitor, iinvestițiile în active imobilizante per capita, nivelul de diversitate economică al regiunii și salariul mediu pe raion), precum și calcularea performanței ANOFM privind integrarea șomerilor în câmpul muncii – prin raportarea numărului de șomeri integrați la unii indicatori ce au făcut ca datele să fie comparabile (Șomeri plasați la 10 mii locuitori cu vârstă aptă de muncă, Șomeri plasați per angajat ANOFM, Șomeri plasați raportat la Locurile de muncă vacante înregistrate), a permis compararea celor două clasamente.

Comparația clasamentelor scoate în evidență concluzia potrivit căreia ANOFM are o relevanță mai mare de intermediere pe piața muncii în regiunile mai puțin dezvoltate și își pierde din importanță în raioanele și municipiile cu un nivel de dezvoltare mai mare. De exemplu, din TOP10 raioane după Indicele privind ușurința plasării, doar subdiviziunea teritorială de ocupare a forței de muncă (STOFM) din Anenii Noi reușește să aibă o poziționare mai bună (7 poziții). În același timp, STOFM-urile din primele 5 raioane după ușurința plasării în câmpul muncii au poziționări inferioare cu cel puțin 12 poziții.

Pentru a avea o imagine de ansamblu mai clară în privința performanței relative a subdiviziunilor ANOFM raportat la potențialul plasării în câmpul muncii a regiunilor care le acoperă, acestea au fost grupate în 4 categorii egale numeric. Astfel, pentru fiecare raion a fost calculată devierea de la mediană atât pentru Indicele ANOFM, cât și pentru Indicele privind ușurința plasării în câmpul muncii. În rezultat, au fost obținute următoarele 4 categorii în care au fost încadrate subdiviziunile ANOFM:

1. Subdiviziunile ANOFM ce performează peste medie atât după Indicele ANOFM, cât și Ușurința plasării
2. Subdiviziunile ANOFM ce performează sub medie după Indicele ANOFM, chiar dacă se află peste medie după Ușurința plasării
3. Subdiviziunile ANOFM ce performează sub medie atât după Indicele ANOFM, cât și după Ușurința plasării
4. Subdiviziunile ANOFM ce performează peste medie după Indicele ANOFM, în pofida aflării sub medie după Ușurința plasării

Clasificarea raioanelor urmare a aplicării exercițiului dat sunt redate mai jos.

**Tabelul 2. Poziționarea raioanelor – Indicele ANOFM vs Ușurința plasării în funcție de abaterea de la mediană**

|  |  |
| --- | --- |
| **Cadranul I**. Subdiviziunile ANOFM ce performează peste medie atât după Indicele ANOFM, cât și Ușurința plasării | **Cadranul II**: Subdiviziunile ANOFM ce performează sub medie după Indicele ANOFM, chiar dacă se află peste medie după Ușurința plasării |
|

|  |
| --- |
| **Abaterea indicilor față de mediană** |
|  | **ANOFM** | **Ușurința plasării** | **Diferența** |
| Basarabeasca | 2.66 | 0.71 | 1.95 |
| Drochia | 2.58 | 0.00 | 2.58 |
| Anenii Noi | 2.12 | 0.95 | 1.17 |
| Cimișlia | 1.76 | 0.58 | 1.18 |
| Dubăsari | 1.31 | 0.10 | 1.21 |
| Taraclia | 1.07 | 0.17 | 0.89 |
| Soroca | 0.25 | 1.01 | -0.76 |
| Hîncești | 0.20 | 0.12 | 0.08 |
| Orhei | 0.03 | 1.53 | -1.50 |

 |

|  |
| --- |
| **Abaterea indicilor față de mediană** |
|  | **ANOFM** | **Ușurința plasării** | **Diferența** |
| Cahul | -0.15 | 1.10 | -1.25 |
| UTA Găgăuzia | -0.16 | 1.88 | -2.04 |
| Ialoveni | -0.25 | 1.44 | -1.70 |
| Rezina | -0.40 | 1.23 | -1.63 |
| Criuleni | -0.67 | 0.47 | -1.14 |
| Edineț | -0.71 | 0.36 | -1.08 |
| Ungheni | -1.24 | 0.88 | -2.13 |
| Strășeni | -1.85 | 1.19 | -3.04 |

 |
| **Cadranul III**: Subdiviziunile ANOFM ce performează sub medie atât după Indicele ANOFM, cât și după Ușurința plasării | **Cadranul IV**: Subdiviziunile ANOFM ce performează peste medie după Indicele ANOFM, în pofida aflării sub medie după Ușurința plasării |
|

|  |
| --- |
| **Abaterea indicilor față de mediană** |
|  | **ANOFM** | **Ușurința plasării** | **Diferența** |
| Nisporeni | -0.37 | -0.25 | -0.12 |
| Ocnița | -0.69 | -0.95 | 0.27 |
| Sângerei | -1.27 | -0.97 | -0.31 |
| Râșcani | -1.28 | -0.27 | -1.02 |
| Florești | -1.39 | -0.43 | -0.96 |
| Leova | -1.68 | -0.81 | -0.87 |
| Călărași | -2.47 | -0.18 | -2.29 |
| Fălești | -2.50 | -0.91 | -1.59 |

 |

|  |
| --- |
| **Abaterea indicilor față de mediană** |
|  | **ANOFM** | **Ușurința plasării** | **Diferența** |
| Căușeni | 2.12 | -0.29 | 2.40 |
| Dondușeni | 2.01 | -0.66 | 2.67 |
| Glodeni | 1.09 | -0.93 | 2.02 |
| Telenești | 0.28 | -0.76 | 1.04 |
| Șoldănești | 0.18 | -0.57 | 0.75 |
| Cantemir | 0.18 | -0.92 | 1.10 |
| Ștefan-Vodă | 0.07 | -0.48 | 0.55 |
| Briceni | 0.00 | -0.40 | 0.40 |

 |

# **4. CADRUL STRATEGIC AL REFORMEI**

**Obiectivul general** urmărit prin această viziune este ca mai multe persoane aflate în căutarea unui loc de muncă/șomeri și angajatori vor găsi mai repede un loc muncă/forță de muncă necesară prin intermediul ANOFM.

**Obiectiv specific 1**: **ANOFM țintește mai bine serviciile și măsurile pentru diferite categorii de persoane.**

**Rezultate pe termen mediu**:

* Procedura de înregistrare la ANOFM (în căutarea unui loc de muncă/șomer) este simplificată și accesibilă;
* ANOFM implementează eficient programe de integrare (activare) pe piața muncii a șomerilor beneficiari de ajutor social și ajutor de șomaj;
* ANOFM implementează proceduri îmbunătățite de profilare a șomerilor și identificare a acestora cu scopul antrenării în servicii și măsuri de ocupare

Pentru atingerea rezultatelor pe termen mediu vor fi create opțiuni noi pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă de a se înregistra la distanță, fără a se prezenta fizic la ANOFM, precum și va fi extinsă utilizarea serviciilor Centrelor Unificate de Prestare a Serviciilor Publice (în continuare, CUPS) de către șomerii și persoanele aflate în căutare unui loc de muncă. De asemenea vor fi revizuite drepturile și obligațiile șomerilor beneficiari de ajutor de șomaj cu scopul motivării acestora de a se integra mai rapid pe piața muncii, precum și va fi revizuită procedura de profilare și planificare individuală a tranziției pe piața muncii. De asemenea, urmează a fi introdusă profilarea raioanelor deservite de STOFM-uri, cu scopul îmbunătățirii planificării pachetului de servicii și măsuri active pentru șomeri și angajatori. În baza acestor profile, vor fi elaborate și implementate strategii de activare a șomerilor beneficiari de ajutor social și ajutor de șomaj.

**Obiectiv specific 2: ANOFM prestează servicii și măsuri de ocupare mai calitative, ajustate nevoilor individuale diferitor categorii de persoane.**

**Rezultate pe termen mediu:**

* ANOFM prestează servicii modernizate, ajustate cererii pe piața muncii;
* ANOFM prestează servicii, măsuri mai inclusive, ajustate persoanelor cu dizabilități, părinților cu copii, tinerilor NEET;
* ANOFM planifică pe termen mediu (3 ani) intervențiile pe piața muncii prin servicii și măsuri active.

Pentru atingerea rezultatelor vor fi: i) îmbunătățite serviciile prestate de ANOFM prin prisma fiabilității și actualității informațiilor despre piața muncii; ii) introduse servicii de consiliere individualizate, de mare intensitate, pentru a oferi servicii clienților celor mai îndepărtați de piața muncii (persoane cu dizabilități, părinți cu copii, tineri NEET, șomeri de lungă durată); iii) dezvoltate servicii de auto-servire în cadrul tuturor STOFM-urilor; iv) extins accesul la serviciile ANOFM în localitățile de nivel I; v) dezvoltate și introduse instrumente on line de consiliere (scriere CV, scrisoare de motivare, pregătire către interviu, abilitățile soft solicitate de angajatori); vi) introdusă planificarea pentru gestionarea furnizării portofoliu de programe active ale pieței muncii per raioane, pe baza profilurilor elaborate; vii) stabilirea de parteneriate pe piața muncii la nivel local(școli, APL, centre de tineret, centre de sprijin a victimelor de trafic, violentă în familie, sindicate, patronate, etc.).

**Obiectiv specific 3: ANOFM prestează servicii mai calitative, ajustate nevoilor angajatorilor.**

**Rezultate pe termen mediu:**

* ANOFM aplică o abordare proactivă în ceea ce privește notificarea de către angajatori a locurilor de muncă vacante;
* Contact îmbunătățit între ANOFM și angajatori.

Pentru atingerea cestor rezultate va fi: sporită utilitatea portalului www.angajat.md cu scopul capacitării acestuia de a stoca locurile de muncă vacante de la angajatori, într-un mod simplificat; extinse serviciile de consultanță acordate angajatorilor; promovată stabilirea parteneriatelor între STOFM-uri și angajatori la nivel local.

**Obiectiv specific 4: Performanța instituțională a ANOFM a crescut.**

**Rezultate pe termen mediu**:

* ANOFM aplică strategii de management al performanței;
* ANOFM dispune de mijloace financiare, umane și tehnologice suficiente pentru a gestiona programele de măsuri active.

Pentru atingerea acestor rezultate va fi:revizuită modalitate de planificare în cadrul ANOFM; introduse programe de dezvoltare continuă a personalului pentru a crește calitatea prestării de servicii și pentru a se conforma practicilor orientate spre viitor de management a performanței; implementate măsuri pentru minimizarea fluctuației de personal; majorarea bugetului alocat pentru administrarea serviciilor și măsurilor active; modernizarea STOFM-urilor și dotarea cu unități de transport; introdusă practica implementării planurilor de corecție a activității STOFM mai puțin performante; realizate exerciții de evaluare a calității/eficienței serviciilor /măsurilor de ocupare; revizuită structura organizatorică a ANOFM cu majorarea numărului de personal pentru a asigura furnizarea mai bună a calității programelor și serviciilor.

#

# **5. TEORIA SCHIMBĂRII**

|  |  |
| --- | --- |
| **Impact** | **Mai multe persoane aflate în căutarea unui loc de muncă/șomeri și angajatori găsesc mai repede un loc muncă/forță de muncă necesară prin intermediul ANOFM** |
| Rezultate (2026) | **1.** ANOFM **crește** numărul beneficiarilor săi și **țintește** mai bine serviciile și măsurile active destinate șomerilor și persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.  | **2.**ANOFM prestează servicii și măsuri active de ocupare mult **mai relevante** și **inclusive** pentru șomeri și persoanele care sunt în căutarea unui loc de muncă. | **3.** ANOFM prestează **mai multe** servicii **calitative** angajatorilor.  | **4.** Performanța instituțională a ANOFM și a STOFM a **crescut semnificativ**.  |
| Rezultate pe termen scurt (2024-2025) | 1.1.ANOFM aplică procese de înregistrare a statutului de șomer mult mai simple și rapide.  | 1.2. ANOFM implementează procedură ajustată de activare pe piața muncii a șomerilor beneficiari de ajutor social și ajutor de șomaj. | 1.3. ANOFM implementează proceduri îmbunătățite de profilare și identificare a șomerilor și cu scopul antrenării în servicii și măsuri de ocupare. | 2.1.ANOFM digitalizează serviciile și măsurile active destinate șomerilor și persoanelor aflate în căutarea locului de muncă. | 2.2.ANOFM implementează servicii și măsuri active adaptate pentru persoanele cu dizabilități, părinții cu copii mici și tinerii NEET.  | 2.3.ANOFM implementează un nou ciclu de management și planificare a serviciilor și măsurilor active.  | 3.1.ANOFM aplică o abordare pro activă în ceea ce privește notificarea de către angajatori a locurilor de muncă vacante | 3.2. ANOFM introduce un pachet nou de servicii și măsuri destinate angajatorilor.  | 4.1. ANOFM aplică un model mai eficient de management al performanței.  | 4.2. ANOFM dispune de mijloace financiare, umane și tehnologice suficiente pentru a gestiona programele de măsuri active |
| Intervenții20232024 | **1.1.1.**Ajustarea procedurilor interne ale ANOFM pentru implementarea opțiunilor noi pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă de a se înregistra la distanță în mod individual inclusiv prin intermediul asistenților sociali sau a bibliotecarilor, fără a se prezenta fizic la STOFM.**1.1.2.** Implementarea modulelor de auto-servire în cadrul tuturor STOFM.**1.2.1.** Ajustarea cadrului legal cu scopul de a revizui drepturile și obligațiilor șomerilor beneficiari de ajutor de șomaj (asigurare medicală, dovada căutării active a unui loc de muncă, documente prezentate).**1.2.2.** Elaborarea și implementarea procedurii de activare a șomerilor beneficiari de ajutor social și ajutor de șomaj. **1.2.3.** Asigurarea conexiunilor inter-sistemice de date între SI al ANOFM și SI ale altor instituții relevante;**1.3.1.** Elaborarea procedurii de profilare, identificare și outreach a persoanelor în căutarea unui loc de muncă și a șomerilor la nivel de raion. **1.3.2.** Ajustarea mandatului instituțional al Observatorului Pieții Muncii în legătură cu realizarea profilurilor raionale ale pieței muncii. **1.3.3.**Elaborarea și implementarea planurilor de outreach a persoanelor în căutarea unui loc de muncă și a șomerilor la nivel de raion (parte a Planurilor de Activare a Forței Muncii la nivel de raion). **1.3.4.** Program de suport pentru STOFM în implementarea planurilor de outreach. | **2.1.1.** Elaborarea și implementarea planului de eficientizare și digitalizare a serviciilor și măsurilor active de ocupare. **2.1.2.** Elaborarea procedurii de evaluare a impactului și calității serviciilor și măsurilor active. **2.1.3.** Introducerea funcției de specialist în asigurarea calității serviciilor de ocupare. **2.2.1.** Elaborarea auditului și planului de accesibilitate a sediilor STOFM. **2.2.2.** Realizarea acordurilor pentru incluziune cu prestatorii de servicii de pregătire profesională. **2.2.3.** Elaborarea și implementarea măsurilor de activare destinate părinților cu copii mici. **2.3.1.** Elaborarea Planurilor de Activare a Forței de Muncă la nivel de raion pentru perioada de 3 ani în baza profilurilor raionale ale pieței muncii. | **3.1.1.**Revizuirea funcționalităților angajat.md cu scopul capacitării acesteia de a stoca locurile de muncă vacante într-un mod simplificat.**3.2.1.** Crearea direcției de cooperare cu angajatorii în cadrul ANOFM.**3.2.2.** Elaborarea pachetului de servicii și măsuri de suport pentru ocupare destinate angajatorilor (asistență în ceea ce privește analiza sarcinilor de serviciu pentru o mai bună formulare a anunțurilor de posturi vacante, depistarea și preselecția personalizată a candidaților, consultanță pentru respectarea cerințelor legale, subvenționarea angajatorilor pentru a deschide creșe în cadrul întreprinderilor).**3.2.3.** Elaborarea și implementarea *strategiei de parteneriat* cu angajatorii la nivel raional (ca parte a Planurilor de Activare a Forței Muncii la nivel de raiona) în baza profilului raionale ale pieței muncii.  | **4.1.1.**Elaborarea procedurilor de management bazat pe rezultate în cadrul ANOFM. Revizuirea și îmbunătățirea planului anual NEA și modul în care sunt efectuate evaluările performanței**4.1.2.** Crearea direcției de management al performanței în cadrul ANOFM. **4.1.3.** Implementarea *dashboard-ului* de performanță a STOFM. **4.1.4.** Elaborarea, implementarea și monitorizarea strategiilor de îmbunătățire a managementului instituțional pentru STOFM-uri. **4.2.1.** Elaborarea procedurilor de dezvoltare a resurselor umane în cadrul ANOFM. **4.2.2.** Restructurarea direcției resurse umane în cadrul ANOFM. **4.2.3.** Elaborarea, implementarea și monitorizarea programului de dezvoltare a competențelor personalului ANOFM. **4.2.4.** Elaborarea bugetului de dezvoltare și a strategiei de parteneriat a ANOFM pentru perioada 2023-2026. **4.2.5**. Crearea serviciului logistică și achiziții publice și Secției Asistență Externă. |

# **6. PLAN DE ACȚIUNI PENTRU REALIZAREA OBIECTIVELOR SPECIFICE PENTRU ANII 2023-2026**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nr. d/o** | **Obiectiv specific** | **Acțiuni**  | **Indicatori de rezultate** | **Necesitate** | **Perioada** | **Responsabil** | **Parteneri** |
| **Obiectiv specific 1: ANOFM crește numărul beneficiarilor săi și țintește mai bine serviciile și măsurile active destinate șomerilor și persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.** |
| 1.1 | ANOFM aplică procese de înregistrare a statutului de șomer mult mai simple și rapide. | 1.1.1. Ajustarea procedurilor interne ale ANOFM pentru implementarea opțiunilor noi pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă de a se înregistra la distanță în mod individual, inclusiv prin intermediul asistenților sociali sau a bibliotecarilor, fără a se prezenta fizic la STOFM.1.1.2. Implementarea modulelor de auto-servire în cadrul tuturor STOFM. | Proceduri interne modificate500 bibliotecari, 1.000 asistenți sociali și 30 specialiștii CUPS instruiți în modulul de înregistrare online a persoanelor în căutarea unui loc de muncă 35 subdiviziuni teritoriale dotate cu 105 computere și 70 telefoane fixe, mese, scaune pentru șomeri pentru prestarea serviciilor de auto-servire | Expert pentru modificarea procedurilor interne, instruiri personalului ANOFM, asistenților sociali, bibliotecarilor, specialiștilor CUPSDotarea tehnică și amenajarea spațiului pentru servicii de auto-servire și informare a șomerilor | 2023 – 2024 | MMPSANOFM | TBD |
| 1.2 | ANOFM implementează procedură ajustată de activare pe piața muncii a șomerilor beneficiari de ajutor social și ajutor de șomaj. | 1.2.1. Ajustarea cadrului legal cu scopul de a revizui drepturile și obligațiilor șomerilor beneficiari de ajutor de șomaj (asigurare medicală, dovada căutării active a unui loc de muncă, documente prezentate).1.2.2. Elaborarea și implementarea procedurii de activare a șomerilor beneficiari de ajutor social și ajutor de șomaj. 1.2.3. Asigurarea conexiunilor inter-sistemice de date între SI al ANOFM și SI ale altor instituții relevante;1.2.4 Scutirea de plățile în Bugetul Asigurărilor Sociale la angajarea unui șomer beneficiar de ajutor social pe un o perioadă de timp. | Modificări la Legea nr. 105/2018, HG nr. 1276/2018, HG nr. 1167/2008 și Legea nr. 1585/1998 înaintate și aprobateProcedură elaboratăSpecialiști instruiți cu privire la implementarea procedurii | Expertiză pentru elaborarea unei analize de activare a șomerilor beneficiari de ajutor social, ajutor de șomaj, ajustarea cadrului normativ pentru scutirea plăților în bugetul asigurărilor sociale la angajarea șomerilor beneficiari de ajutor socialAsigurarea conexiunilor între SI ANOFM și alte instituții  | Sem. II 20232023 – 2025 | MMPSANOFM | TBD |
| 1.3 | ANOFM implementează proceduri îmbunătățite de profilare a șomerilor și identificare a acestora cu scopul antrenării în servicii și măsuri de ocupare | 1.3.1. Revizuirea procedurii de profilare, identificare și outreach a persoanelor în căutarea unui loc de muncă și a șomerilor la nivel de raion. 1.3.2. Ajustarea mandatului instituțional al Observatorului Pieții Muncii în legătură cu realizarea profilurilor raionale ale pieței muncii. 1.3.3. Elaborarea și implementarea planurilor de outreach a persoanelor în căutarea unui loc de muncă și a șomerilor la nivel de raion (parte a Planurilor de Activare a Forței Muncii la nivel de raion). 1.3.4. Program de suport pentru STOFM în implementarea planurilor de outreach. | Procedura elaboratăFișele postului specialiștilor Observatorul Pieții Muncii ajustateSpecialiștii ANOFM instruiți în aplicarea noilor proceduri de profilare, identificare și outreach Specialiștii Observatorului instruiți în utilizarea datelor statistice existente pentru crearea profilului per raioaneProcurarea echipamentului pentru echipe mobile (26 mașini, 35 laptopuri)  | Expert pentru actualizarea procedurii și ajustarea mandatului Observatorului Pieții Muncii, instruiri și crearea unui program de suport Echipament procurat | Sem. II 2023 | MMPSANOFM | TBD |
| **Obiectiv specific 2: ANOFM prestează servicii și măsuri active de ocupare mult mai relevante și inclusive pentru șomeri și persoanele care sunt în căutarea unui loc de muncă.** |
| 2.1 | ANOFM digitalizează serviciile și măsurile active destinate șomerilor și persoanelor aflate în căutarea locului de muncă. | 2.1.1. Elaborarea și implementarea planului de eficientizare și digitalizare a serviciilor și măsurilor active de ocupare. 2.1.2. Elaborarea procedurii de evaluare a impactului și calității serviciilor și măsurilor active. 2.1.3. Introducerea funcției de specialist în asigurarea calității serviciilor de ocupare. 2.1.4 Dezvoltarea sistemului informațional al ANOFM  | Plan elaborat Procedură elaboratăHG nr. 990 și fișa de post modificatăSistem informațional al ANOFM dezvoltatProcurarea echipamentului de calcul și software necesar | Expertiză pentru elaborarea procedurii și fișei de post Echipament procurat | 2023 – 2024  | ANOFMMMPS | Banca MondialăAlți parteneri – TBD  |
| 2.2 | ANOFM implementează servicii și măsuri active adaptate pentru persoanele cu dizabilități, părinții cu copii mici și tinerii NEET. | 2.2.1. Elaborarea auditului și planului de accesibilitate a sediilor STOFM. 2.2.2 Realizarea planului de accesibilitate2.2.3. Realizarea acordurilor pentru incluziune cu prestatorii de servicii de formare profesională. 2.2.4. Elaborarea și implementarea măsurilor de activare destinate părinților cu copii mici.2.2.5 Elaborarea auditului și planului de accesibilitate a furnizorilor de formare profesională2.2.6 Implementarea planului de accesibilitate (curriculum, acces fizic) a furnizorilor de formare profesională2.2.7 Revizuirea indemnizației de mobilitate pentru șomeri2.2.8 Introducerea deducerilor fiscale pentru titularii de patente în domeniului transportului rutier/companiilor de transport în mediul rural | Audit și plan realizatSTOFM-uri accesibile persoanelor cu dezabilitățiAudite realizate la prestatorii de formare profesionalăStrategie de activare elaboratăLegea nr. 105/2018 și HG nr. 1276/2018 modificate Cadru normativ referitor la deduceri fiscale ajustat | Expertiză tehnică pentru audit și plan Accesibilitatea STOFM-urilor realizată Expertiză tehnică pentru elaborare și implementare consilierilor individualizate, ajustarea cadrului legal în domeniul transportului rutier în mediul rural, testarea planurilor individuale și coaching în implementarea lor  | 2023-2026 | MMPS, ANOFM, Ministerul Finanțelor,MIDR | ILOMotivațiaAlți parteneri – TBD  |
| 2.3 | ANOFM planifică pe termen mediu (3 ani)intervențiile pe piața muncii prin servicii și măsuri active | 2.3.1. Elaborarea Planurilor de Activare a Forței de Muncă la nivel de raion pentru perioada de 3 ani în baza profilurilor raionale ale pieței muncii. | Planuri de acțiuni elaborate | Expertiză tehnică | Sem. II 2023 | MMPSANOFM | TBD |
| 2.4 | ANOFM implementează voucherele de formare profesională pentru educația formală și non-formală | 2.4.1 Elaborarea cadrului legal necesar introducerii cursurilor de formare de scurta durată (educație non-formală).2.4.2 Dezvoltarea platformei de vouchere pentru formare profesională (educație formală și non-formală). | Cadru normativ ajustatOferirea suportului pentru furnizorii de educație formală și non-formală să participe în măsura de voucherePlatformă elaborată | Expertiză tehnică Servicii IT pentru dezvoltarea platformei  | Sem. II 20232024 | MMPSANOFM | TBD |
| **Obiectiv specific 3. ANOFM prestează mai multe servicii calitative angajatorilor.**  |
| 3.1 | ANOFM aplică o abordare proactivă în ceea ce privește notificarea de către angajatori a locurilor de muncă vacante | 3.1.1. Revizuirea funcționalităților angajat.md cu scopul capacitării acesteia de a stoca locurile de muncă vacante într-un mod simplificat.  | Conexiunea SI ANOFM cu angajat.md realizatăFuncționalitățile angajat.md modernizate | Servicii IT pentru asigurarea conexiunilor | 20232024 | ANOFMMMPSANOFM | TBD |
| 3.2 | ANOFM introduce un pachet nou de servicii și măsuri destinate angajatorilor. | 3.2.1. Crearea serviciului de cooperare cu angajatorii în cadrul ANOFM.3.2.2. Elaborarea pachetului de servicii și măsuri de suport pentru ocupare destinate angajatorilor (asistență în ceea ce privește analiza sarcinilor de serviciu pentru o mai bună formulare a anunțurilor de posturi vacante, depistarea și preselecția personalizată a candidaților, consultanță pentru respectarea cerințelor legale, subvenționarea amenajării locului de muncă de către angajatori, subvenționarea angajatorilor pentru crearea creșelor, mărirea bugetului pentru măsuri active destinate angajatorilor, persoanelor cu dizabilități, tinerilor).3.2.3. Elaborarea și implementarea strategiei de parteneriat cu angajatorii la nivel raional (ca parte a Planurilor de Activare a Forței Muncii la nivel de raiona) în baza profilului raionale ale pieței muncii. | HG nr. 990 modificată Pachet elaborat și ghid pentru specialiști elaboratStrategie elaboratăParteneriate între ANOFM și angajatori stabilite | Expertiză pentru elaborarea pachetului de servicii și strategiei, modificarea HG nr. 1276/2018 și Legii nr. 105/2018 | 2023 – 2024 | ANOFMMMPS | TBD |
| **Obiectiv specific 4: Performanța instituțională a ANOFM a crescut semnificativ** |
| 4.1 | ANOFM aplică un model mai eficient de management al performanței.  | 4.1.1. Elaborarea procedurilor de management bazat pe rezultate în cadrul ANOFM;4.1.2. Crearea direcției de management al performanței în cadrul ANOFM. 4.1.3. Implementarea dashboard-ului de performanță a STOFM. 4.1.4. Elaborarea, implementarea și monitorizarea strategiilor de îmbunătățire a managementului instituțional pentru STOFM-uri. | Procedură elaborată Direcție creată Dashboard realizatStrategii elaborată pentru STOFM-uri | Echipă de experți pentru elaborarea procedurilor de management bazat pe rezultate, strategiilor, crearea dashboard, testarea procedurilor și strategiilor de îmbunătățire a managementului instituțional, testarea procedurilor și strategiilor de îmbunătățire a managementului, coaching  | Sem. II 20232024 | MMPSANOFM | ILOBanca MondialăAlți parteneri – TBD  |
| 4.2 | ANOFM dispune de mijloace financiare, umane și tehnologice suficiente pentru a gestiona programele de măsuri active | 4.2.1. Elaborarea procedurilor de dezvoltare a resurselor umane în cadrul ANOFM. 4.2.2. Restructurarea direcției resurse umane în cadrul ANOFM. 4.2.3. Elaborarea, implementarea și monitorizarea programului de dezvoltare a competențelor personalului ANOFM. 4.2.4. Elaborarea bugetului de dezvoltare și a strategiei de parteneriat a ANOFM pentru perioada 2023-2026. 4.2.5. Crearea serviciului logistică și achiziții publice.4.2.6. Crearea secției responsabile de relații internaționale, asistență externă și implementarea proiectelor cu UE.4.2.7. Revizuirea responsabilităților și obiectivelor individuale ale Serviciului Audit Intern de prevenire și reducerea fraudei | Proceduri realizateHG nr. 990/2018 și regulamentul privind organizarea ANOFM revizuităDirecția resurse umane restructuratăProgram realizat Serviciul logistică și achiziții publice creatSecția Relații Internaționale, Asistență Externă și Implementarea proiectelor cu UE creatăFișe de post și obiective individuale ale Serviciului Audit Intern revizuite \*Servicii de ocupare modernizate cu spațiu pentru sesiuni informative pentru persoanele în căutarea unui loc de muncă și angajatori (30 oficii)  | Echipă de experți pentru elaborarea procedurilor de dezvoltare a resurselor umane, elaborarea programului de dezvoltare a competențelor, bugetului de dezvoltare și parteneriat, coaching pentru resurse umane \*Exclude costul pentru modernizarea serviciilor de ocupare cu spațiu pentru activități cu persoanele în căutarea unui loc de muncă, angajatorii.  | Sem. II 2023 | MMPSANOFM | TBD |

# **7. CADRUL DE REZULTATE OPERAȚIONAL**

| **Nr.** | **Indicatorii** | **Referință** | **2023** | **2024** | **2025** | **2026** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Obiectiv general 1: ANOFM crește numărul beneficiarilor săi și țintește mai bine serviciile și măsurile active destinate șomerilor și persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.** |
| 1.1 | Numărul șomerilor înregistrați la ANOFM | 35 mii șomeri (2022), 37 mii șomeri (2021) | 28,600 | 34,000 | 37,000 | 40,000 |
| 1.2 | Ponderea șomerilor angajați  | Rata de angajare a șomerilor înregistrați al ANOFM a constituit în anul 2022 – 23%; în 2021 – 23,6%; în 2020 – 18,2%; în anul 2019 – 36%  | 28% | 33% | 38% | 40% |
| 1.3 | Numărul de planuri de outreach per raioane implementate prin Observatorul pieței muncii | În prezent ANOFM nu are ca sarcină de a elabora planuri de outreach | 10 | 20 | 30 | 35 |
| 1.4 | Numărul de raioane unde este aplicată strategie de activare a populației inactive, inclusiv șomerii beneficiari de ajutor social și ajutor de șomaj | O primă încercare de a activa beneficiarii de ajutor social (reducerea graduală a cuantumului ajutorului social pentru beneficiarii care nu activează) va intra in vigoare începând cu data de 1 aprilie | 6 | 14 | 24 | 35 |
| 1.5 | Numărul de șomeri identificați, suplimentar celor care s-au adresat la ANOFM în mod individual și integrați în câmpul muncii  | În prezent ANOFM nu are responsabilitate de a identifica șomeri, ci doar înregistrarea celor care s-au adresat | 2,000 | 2,800 | 3,800 | 5,000 |
| 1.6 | Sistem informațional al ANOFM interoperabil cu sisteme informaționale ale altor instituții | În prezent SI al ANOFM are conexiune cu CNAS, Registrul populației, SI al Ministerului Educației, începând cu anul 1999 | Conexiune cu CNDD | Conexiunea cu IFS, ISM | Conexiunea CTICE | Conexiunea ANACEC |
| 1.7 | Numărul de STOFM ce dispun de posturi de auto servire | În prezent există posturi de autoservire în 2 STOFM Chișinău și Cahul | 10 | 10 | 13 | 35 |
| **Obiectiv general 2: ANOFM prestează servicii și măsuri active de ocupare mult mai relevante și inclusive pentru șomeri și persoanele care sunt în căutarea unui loc de muncă** |
| 2.1 | Numărul serviciilor și măsurilor active digitalizate | În prezent sunt digitalizate serviciul:-înregistrarea cu statut de șomer- înregistrarea în căutarea unui loc de muncă- înregistrarea prealabilă la serviciile prestate- intermedierea muncii (portal angajat.md) |   |   |   | Toate serviciile și măsurile active sunt digitalizate |
| 2.2 | Numărul de STOFM accesibile persoanelor cu dizabilități  | La moment sunt accesibile persoanelor cu dizabilități locomotorii 5 STOFM-uri | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 2.3 | Tineri NEETs beneficiari de servicii și măsuri active oferite de ANOFM  | În anul 2022 circa 500 NEET au beneficiat de o abordare individualizată la angajare (cu finanțare ILO); | 550 | 605 | 660 | 730 |
| 2.4 | Numărul persoanelor cu dizabilități implicate în măsuri și servicii de ocupare | În anul 2022 circa 1.896 persoane cu dizabilități au fost implicate în măsuri și servicii de ocupare | 2,000 | 2,200 | 2,400 | 2,600 |
| 2.5 | Numărul de părinți care îngrijesc copii potențiali beneficiari a serviciilor ANOFM | Părinți cu copii:- nu este evidența beneficiarilor serviciilor și măsurilor active pe criteriu – ”cu responsabilități familiale” | 50 | 60 | 70 | 100 |
| 2.6 | Număr de persoane strămutate din Ucraina beneficiari de servicii de ocupare și măsuri active  | 270 în 2022 | 150 | 500 | 750 | 1000 |
| 2.7 | Numărul de furnizori a serviciilor de formare profesională a șomerilor care sunt accesibile persoanelor cu dizabilități la programe de formare (curriculum, acces fizic) | În prezent furnizorii serviciilor de formare profesională nu sunt adaptați nevoilor persoanelor cu dizabilități | 0 | 3 | 6 | 9 |
| 2.8 | Numărul de furnizori de formare profesională formală | 2022 – 22 furnizori 2023 – ANOFM a introdus mecanismul voucherelor | 12 | 22  | 25 | 30 |
| 2.9 | Numărul de furnizori de formare profesională non-formală | N/A | N/A | 5 | 10 | 15 |
| 2.10 | Numărul de șomeri, inclusiv persoane strămutate din Ucraina beneficiari de formare profesională | 1.500 șomeri de cursuri de formare profesională200 persoane strămutate din Ucraina au beneficiat de formare profesională | 1.200 | 1.500 | 1.800 | 2.100 |
| **Obiectiv general 3: ANOFM prestează mai multe servicii calitative angajatorilor.**  |
| 3.1 | Numărul locurilor vacante notificate de către angajatori/identificate de către colaboratorii ANOFM | În anul 2022 ANOFM a identificat 32109 locuri vacanteCirca 4 000 locuri de muncă vacante au fost declarate pe portalul angajat.md în ultimii 3 ani | 40,000 | 50,000 | 60,000 | 80,000 |
| 3.2 | Numărul de persoane la nivelul central AMOFM dedicate gestionării activității cu angajatorii | În prezent atribuțiile respective sunt realizate de un colaborator al direcției implementarea politicilor de ocupare a forței de muncă | 3 | 3 | 4 | 5 |
| 3.3 | Numărul de angajatori care beneficiază de servicii de consultanță din partea ANOFM (asistența în analiza sarcinilor de serviciu pentru formularea anunțurilor, depistarea și preselecția personalizată a candidaților, consultanță pentru respectarea cerințelor legale) | În prezent pachetul de servicii adresat angajatorilor include:- Selectarea forței de muncă;- Pregătirea forței de muncă (cursuri, stagiu profesional, instruirea la locul de muncă);- Subvenționarea locurilor de muncă | 5,000 | 5,500 | 6,000 | 6,500 |
| 3.4 | Numărul de strategii de colaborare cu angajatorii la nivel de raion (parte a planurilor de activare la nivel de raion) | În prezent nu există astfel de parteneriate | 10 | 20 | 30 | 35 |
| 3.5 | Numărul de angajatori care primesc subvenții pentru a deschide creșe în cadrul întreprinderilor | În prezent nu există un mecanism de subvenționare pentru deschiderea creșelor în cadrul întreprinderilor | 0 | 10 | 20 | 30 |
| **Obiectiv specific 4: Performanța instituțională a ANOFM a crescut semnificativ** |
| 4.1 | Nivelul de executare a bugetului alocat pentru ANOFM | ANOFM nu reușește să asigure management bazat pe rezultate eficient, bugetul ANOFM fiind executat în proporție de 65%  | 80% | 90% | 100% | 100% |
| 4.2 | Numărul de STOFM pentru care este realizat dashboard de performanță | În prezență nu există un astfel de instrument  | 0 | 5 | 35 | 35 |

#

# **9. BUGETUL ȘI NECESITĂȚI INVESTIȚIONALE**

Implementarea obiectivelor va fi realizată atât din contul bugetului de stat, cât și din contul mijloacelor financiare atrase din fonduri externe.

La moment în bugetul de stat nu sunt prevăzute mijloace financiare pentru implementarea acțiunilor planificate. De menționat, că exclusiv din bugetul de stat urmează a fi acoperite costurile ce țin de majorarea bugetului pentru politica de măsuri active, programul bugetar 9008. Propuneri de majorare a bugetului alocat pentru politica de măsuri active au fost propuse la CBTM 2024-2026, în mărime de 31,3 mil. lei în total pe 3 ani, suplimentar la 34,2 mil. lei alocat pentru 2023. Totodată din contul resurselor bugetului de stat urmează a fi finanțate și cheltuielile aferente majorării claselor de salarizare.

Restul mijloacelor financiare vor fi identificate din contul proiectului ILO SECO, lansat recent, proiectului finanțat de delegația UE în RM pentru acordarea sprijinului ANOFM și ISM, suportului financiar din partea UNHCR și din contul proiectului Elveția-PNUD „Piețe reziliente și incluzive în Moldova”. O parte din acțiuni ce țin de dezvoltarea SI nou pentru ANOFM vor fi implementate din contul proiectului „Învățământ Superior în RM”, finanțat de Banca Mondială, proiect care este în derulare.

**Tabel 3: Bugetul pe Obiective**

*\*Costul total al expertizei tehnice este indicat în Total pentru expertiză tehnică.*

|  | **Obiective / Activități** | **Costuri, EUR** | **Perioada** |
| --- | --- | --- | --- |
|   | **Obiectiv specific 1: ANOFM crește numărul beneficiarilor săi și țintește mai bine serviciile și măsurile active destinate șomerilor și persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.** | **830.000** |  |
| 1.1 | Expertiză tehnică pentru modificarea procedurilor interneDotarea tehnică și crearea condițiilor potrivite pentru servicii de auto-servire (tehnică de calcul, telefoane, mobilă, condiționer/calorifer) | 150.000 | Sem. II 2023Dotarea tehnică 2023-2026 |
| 1.2 | Expertiză tehnică pentru elaborarea unei strategii de activare a șomerilor beneficiari de ajutor social, ajutor de șomajAsigurarea conexiunilor între SI ANOFM și alte instituții  | 80.000 | 2023-2024 |
| 1.3 | Elaborarea planurilor de outreach a persoanelor în căutarea unui loc de muncă și a șomerilor la nivel de raion (ca parte a Planurilor de Activare a Forței de Muncă la nivel de raion), program de suport pentru STOFM în implementarea planurilor de outreach, ajustarea mandatului Observatorului Pieții Muncii instruiriCrearea echipelor mobile în fiecare raion (mașini, echipament de calcul, telefoane pentru membrii echipei mobile, imprimante) | 600.000 | 2023-2026 |
|   | **Obiectiv specific 2: ANOFM prestează servicii și măsuri active de ocupare mult mai relevante și inclusive pentru șomeri și persoanele care sunt în căutarea unui loc de muncă** | **3.430.000** |  |
| 2.1-2.2 | Expertiză tehnică pentru audit și planul de accesibilitate a STOFM-urilor, elaborarea procedurii de evaluare a impactului și calității serviciilor și măsurilor active, fișei de post a funcției de specialist în asigurarea calității serviciilor de ocupare, elaborare și implementare consilierilor individualizate, coaching pentru specialiștii ANOFM Costul accesibilității pentru STOFM-uri – 1.000.000 EURAccesibilitatea curriculei, accesului fizic a furnizorilor de formare profesională – 1.000.000 EUR  | 2.000.000 | 2023-2026 |
| 2.3 | Elaborarea Planurilor de Activare a Forței de Muncă la nivel de raion pentru perioada de 3 ani în baza profilurilor raionale ale pieței muncii, testarea, oferirea suportului în implementarea acestora | 30.000  | Sem. II 2023 |
| 2.4 | Elaborarea metodologiei de introducerea a cursurilor de educație non-formală și coordonarea cu MEC și ANACECOferirea suportului furnizorilor de educație formală și non-formală în implementarea voucherelor pentru educația formală și non-formalăElaborarea platformei de vouchere de formare profesională (educația formală și educația non-formală)Mărirea bugetului pentru măsurile active destinate persoanelor cu dizabilități, tinerilor, persoanelor vârstnice, persoane strămutate din Ucraina | 100.0001.300.000 | 2023-2024 |
|   | **Obiectiv specific 3: ANOFM prestează mai multe servicii calitative angajatorilor** | **1.470.000** |  |
| 3.1 | Asigurarea conexiunii a sistemul informațional al ANOFM cu angajat.mdFuncționalitățile angajat.md modernizate | 70,000 | 2023-2024 |
| 3.2 | Expertiză pentru elaborarea pachetului de servicii și strategiei de parteneriat cu angajatorii la nivel raionalIntroducerea unei măsuri active pentru subvenționarea amenajării locului de muncă de către angajatoriIntroducerea unei măsuri active pentru subvenționarea angajatorilor pentru crearea creșelor Instruiri | 1.400.000  | 2023 – 2024 |
|   | **Obiectiv specific 4: Performanța instituțională a ANOFM a crescut semnificativ** | **100.000** |  |
| 4.1 | Expertiză tehnică și suport în elaborarea procedurilor de management bazat pe rezultate, elaborarea și suport în implementarea strategiilor de îmbunătățire a managementului instituțional pentru STOFM-uri, testarea procedurilor, coaching pentru personalul ANOFM | 100.000  | 2023-2025 |
| 4.2 | Expertiză tehnică – elaborarea procedurilor de dezvoltare a resurselor umane, elaborarea programului de dezvoltare a competențelor, bugetului de dezvoltare și parteneriat, testarea procedurilor și a programului, coaching pentru personalul ANOFM |   | Sem. II 2023 |
|  | **Echipa de experți (expertiză tehnică, consiliere, coaching pentru ANOFM și minister) pentru 2 ani** | **400.000** | 2023-2025 |
|   | **TOTAL**  | **6.000.000** | 2023-2026 |

1. Programul de activitate al Guvernului „Moldova prosperă, sigură, europeană”. https://gov.md/sites/default/files/document/attachments/program\_de\_guv-final\_ro.pdf [↑](#footnote-ref-1)
2. HG cu privire la aprobarea Programului național pentru ocuparea forței de muncă pe anii 2022-2026 și a Planului de acțiuni privind implementarea acestuia. https://www.legis.md/cautare/getResults?doc\_id=134612&lang=ro [↑](#footnote-ref-2)
3. Prognoza pieții muncii pentru anul 2022 din perspectiva angajatorilor. <https://www.anofm.md/view_document?nid=19888> [↑](#footnote-ref-3)