



**Nr. 9921, 9922, 9928, 9929, 9930, 9933,
9934, 9935, 9937, 9942, 9943, 9953,
9957/DRP**

03-09-2026

**Către: Doamna Oana MURARIU
Secretar al Camerei Deputaților**

*66-8/415
08.09.2026*

Ref. la: Răspunsuri la întrebări/interpelări formulate de deputați

Stimată doamnă secretar,

Vă transmitem, alăturat, răspunsurile instituțiilor vizate cu privire la unele întrebări/interpelări formulate de deputați, potrivit tabelului anexat.

Cu deosebită considerație,

NINI SĂPUNARU

SECRETAR DE STAT



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

4823A
Nr. 9133 / DRP
DATA 01.09.2026

Nesecret
Nr. 139 / SMD / 05.05.2026

Către: **PARLAMENTUL ROMÂNIEI - CAMERA DEPUTAȚILOR**
DOAMNEI DEPUTAT DASCĂLU CRISTINA EMANUELA

Subiect: întrebare înregistrată cu nr. 4823A/2026

Stimată doamnă deputat,

Referitor la întrebarea dumneavoastră, înregistrată la Camera Deputaților cu nr. 4823A/2026, având ca obiect *„Discrepanțe între locurile de muncă raportate oficial și realitatea de pe piața muncii în județele Iași și Neamț”*, vă comunicăm următoarele:

Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale (MMFTSS) realizează politicile naționale, corelate cu cele la nivel european și internațional, ce vizează atât menținerea locurilor de muncă existente, cât și creșterea oportunităților de angajare pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă prin îmbunătățirea compatibilității dintre cererea și oferta de muncă.

Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) este instituția publică de interes național, aflată sub autoritatea MMFTSS, care are calitatea de serviciu public de ocupare și deține, potrivit legii, prin agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene, precum și a municipiului București, atribuții privind înregistrarea și evidența șomerilor, precum și atribuții privind acordarea pentru șomeri a măsurilor pentru stimularea ocupării forței de muncă care vizează creșterea șanselor de ocupare și care se realizează prin măsurile active prevăzute de cadrul legislativ în vigoare.

ANOFM elaborează, anual, o analiză privind domeniile deficitare de forță de muncă din România și a ocupațiilor/meseriilor pentru care angajatorii declară locuri de muncă vacante, cu precădere în mod repetat. Astfel, ANOFM poate estima necesarul de forță de muncă în anumite domenii de activitate și pentru anumite meserii pe baza situației locurilor de muncă vacante declarate de angajatori în conformitate cu prevederile articolului 10 alin. (1) din Legea nr.76/2002 *privind asigurările pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă*, cu modificările și completările ulterioare.

O dimensiune a nevoii de forță de muncă din economie este dată de indicatorul *„locuri de muncă vacante declarate în mod repetat de angajatori”*, având în vedere că aceste locuri de muncă nu pot fi ocupate prin resursă umană națională, UE, SEE sau Elveția. Printre motivele identificate se numără:

- forța de muncă necorespunzătoare, din punct de vedere al așteptărilor angajatorilor;
- calificări/competențe neconforme cu caracteristicile locurilor de muncă;

MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

- lipsa de interes a persoanelor în căutarea unui loc de muncă, acestea nefiind în concordanță cu așteptările acestora (de exemplu: condiții de muncă precare, nesatisfăcătoare, distanța mare față de domiciliu etc).

În același sens, politicile MMFTSS în domeniul ocupării și mobilității forței de muncă, implementate de către ANOFM, oferă o serie de facilități cetățenilor români, atât celor care se află în România, cât și celor care se întorc în țară, cu scopul de a facilita inserția acestora pe piața autohtonă a muncii și accesul la formare profesională.

Cadrul legislativ este asigurat de Legea nr. 76/2002, cu modificările și completările ulterioare, care prevede măsuri de prevenire a șomajului și combaterea efectelor sociale ale acestuia, încadrarea sau reîncadrarea în muncă a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, stimularea șomerilor în vederea ocupării unui loc de muncă, stimularea angajatorilor pentru încadrarea în muncă a șomerilor, îmbunătățirea structurii ocupării pe ramuri economice și zone geografice, creșterea mobilității forței de muncă.

Principalele măsuri de care pot beneficia persoanele care se înscriu în evidențele ANOFM sunt: servicii acordate în mod gratuit (de mediere a muncii, informare și consiliere profesională, formare profesională evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale, consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri); beneficii financiare sub formă de prime (completarea veniturilor salariale ale angajaților, stimularea mobilității forței de muncă prin acordarea primelor de mobilitate - prima de încadrare și prima de instalare - precum și a primei de relocare); stimulente pentru angajatori care încadrează în muncă șomeri.

Prima de încadrare, neimpozabilă, se acordă pentru persoanele care se încadrează în muncă, potrivit legii, într-o localitate situată la o distanță mai mare de 15 km de localitatea în care își au domiciliul sau reședința. Quantumul se calculează la 0,5 lei/km, dar nu mai mult de 55 lei/zi, proporțional cu numărul de zile în care își desfășoară efectiv activitatea la angajator. Prima de încadrare se acordă pe o perioadă de 12 luni.

Prima de instalare, neimpozabilă se acordă pentru persoanele care se încadrează în muncă, potrivit legii, într-o altă localitate situată la o distanță mai mare de 50 km față de localitatea în care își au domiciliul sau reședința și, ca urmare a acestui fapt, își schimbă domiciliul sau își stabilesc reședința în localitatea respectivă sau în localitățile învecinate acesteia, în cuantum diferențiat astfel:

- a) 12.500 lei pentru persoanele înregistrate ca șomeri la agențiile pentru ocuparea forței de muncă și care se încadrează în muncă, într-o altă localitate și își schimbă domiciliul sau reședința;
- b) 15.500 lei pentru persoanele prevăzute de lege care își schimbă domiciliul sau își stabilesc reședința, în situația în care sunt însoțite de membrii familiei în sensul Legii nr.287/2009

MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

privind Codul civil, republicată, cu modificările ulterioare, iar în cazul familiei monoparentale, în situația în care sunt însoțite de copilul sau copiii aflați în întreținere;

c) în cazul în care ambii soți îndeplinesc condițiile de acordare a primei de instalare, unul va primi 12.500 lei, iar celălalt va primi 3.500 lei.

Prima de instalare se acordă și persoanelor de cetățenie română care și-au exercitat dreptul la liberă circulație a lucrătorilor în spațiul Uniunii Europene și Spațiul Economic European pe o perioadă de cel puțin 36 luni, în cuantumurile prevăzute de lege, dacă îndeplinesc următoarele condiții:

i) domiciliul pe teritoriul României la care se întorc sau noul domiciliu, respectiv noua reședință pe care îl/o stabilesc pe teritoriul României, ca urmare a întoarcerii în țară este în localitatea în care se încadrează în muncă sau în localitățile învecinate acesteia;

ii) sunt înregistrate la ANOFM;

iii) lunile care constituie perioada de cel puțin 36 de luni în care au exercitat dreptul la liberă circulație în unul sau mai multe state din spațiul Uniunii Europene și Spațiul Economic European, anterior întoarcerii în România, sunt consecutive;

iv) sunt cetățeni români pe perioada în care și-au exercitat dreptul la liberă circulație a lucrătorilor în spațiul Uniunii Europene și Spațiul Economic European;

v) dețin un document sau orice alt înscris emis de o autoritate publică a statului sau statelor în care și-au exercitat dreptul la liberă circulație a lucrătorilor în spațiul Uniunii Europene și Spațiul Economic European pe o perioadă de cel puțin 36 luni, prin care se atestă că au avut pe perioada respectivă domiciliul sau reședința ori au exercitat dreptul de rezidență legal pe teritoriul statului respectiv/statelor respective;

vi) se încadrează în muncă cu normă întreagă pe o perioadă de cel puțin 12 luni.

Prima de instalare și prima de încadrare se acordă persoanelor care au domiciliul sau își stabilesc noul domiciliu în zonele prevăzute în Planul Național de Mobilitate, care s-a aprobat prin HG nr. 903/2016, și care se încadrează în muncă, cu normă întreagă, pentru o perioadă de cel puțin 12 luni.

Prima de relocare, neimpozabilă se acordă, la cerere, persoanelor care se încadrează în muncă, potrivit legii, într-o altă localitate situată la o distanță mai mare de 50 km față de localitatea în care își au domiciliul sau reședința și, ca urmare a acestui fapt, își schimbă domiciliul sau își stabilesc reședința în localitatea respectivă sau în localitățile învecinate acesteia. Prima este acordată din bugetul asigurărilor pentru șomaj, egală cu 75% din suma destinată asigurării cheltuielilor pentru locuire în noul domiciliu sau noua reședință, dar nu mai mult de 900 de lei lunar, pentru o perioadă de cel mult 36 de luni.

Persoanele care beneficiază de prima de relocare au dreptul la menținerea acesteia și în cazul în care, în perioada de 36 de luni de la angajare, le încetează raportul de muncă sau de serviciu

MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

la angajatorul la care s-au încadrat în muncă și se încadrează în termen de 30 de zile la un alt angajator, în aceleași condiții.

Menționăm faptul că, potrivit prevederilor legale, prima de relocare, prima de instalare și prima de încadrare nu se pot cumula.

Alte măsuri de activare disponibile pentru șomerii înregistrați sunt:

- prima de activare în valoare de 1.000 de lei acordată șomerilor înregistrați la agențiile pentru ocuparea forței de muncă, de cel puțin 30 de zile, care nu beneficiază de indemnizație de șomaj, în situația în care se angajează cu normă întreagă, pentru o perioadă mai mare de 3 luni, ulterior datei înregistrării la agențiile pentru ocuparea forței de muncă.

Precizăm că prima de activare nu se cumulează cu primele referitoare la stimularea mobilității forței de muncă (prima de încadrare, prima de instalare și prima de relocare).

- acordarea de sume suplimentare pentru șomerii care se încadrează înainte de a le înceta plata indemnizației de șomaj: persoanele, cărora li s-a stabilit dreptul la indemnizația de șomaj, potrivit legii, și care se angajează cu normă întreagă și, ca urmare a angajării, le încetează plata indemnizației de șomaj, beneficiază, din momentul angajării până la sfârșitul perioadei pentru care erau îndreptățite să primească indemnizația de șomaj, de o sumă lunară, acordată din bugetul asigurărilor pentru șomaj, reprezentând 30% din cuantumul indemnizației de șomaj, stabilită și, după caz, reactualizată conform legii.

De asemenea, Legea nr. 76/2002, cu modificările și completările ulterioare, include măsuri pentru stimularea angajatorilor în vederea încadrării în muncă a unor șomeri aparținând anumitor categorii defavorizate pe piața muncii, prin acordarea unor subvenții, după cum urmează:

- angajatorii care încadrează în muncă, pe durată nedeterminată, absolvenți ai unor instituții de învățământ, respectiv absolvenți din rândul persoanelor cu handicap, primesc lunar, pe o perioadă de 12 luni, respectiv 18 luni, pentru fiecare absolvent încadrat, o sumă în cuantum de 2.250 lei, cu obligația menținerii raporturilor de muncă sau de serviciu ale acestora cel puțin 18 luni de la data încheierii;
- angajatorii care încadrează în muncă, pe perioadă nedeterminată, șomeri în vârstă de peste 50 de ani, șomeri care sunt părinți unici susținători ai familiilor monoparentale, șomeri de lungă durată, tineri NEET¹, persoane aflate în una dintre situațiile prevăzute la art.16 lit.g) din lege, mame care au calitatea de șomeri cu cel puțin 3 copii în întreținere, cu vârste de până la 18 ani, sau persoane care au calitatea de șomeri și care au executat o pedeapsă privativă de libertate sau care au fost condamnate la executarea unei pedepse, a unei măsuri educative sau a altor măsuri neprivative de

¹ tânăr NEET - persoana cu vârsta cuprinsă între 16 ani și până la împlinirea vârstei de 30 de ani, care nu are loc de muncă, nu urmează o formă de învățământ și nu participă la activități de formare profesională

MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

libertate dispuse de organele judiciare primesc lunar, pe o perioadă de 12 luni, pentru fiecare persoană angajată din aceste categorii, o sumă în cuantum de 2.250 lei, cu obligația menținerii raporturilor de muncă sau de serviciu cel puțin 18 luni;

- angajatorii care încadrează în muncă șomeri care, în termen de 2 ani de la data angajării, îndeplinesc, conform legii, condițiile pentru a solicita pensia anticipată sau cea pentru limită de vârstă, beneficiază lunar, pe perioada angajării acestora, până la data îndeplinirii condițiilor respective, de o sumă în cuantum de 2.250 lei.

- angajatorii care încadrează tineri cu risc de marginalizare socială (*tineri cu vârsta între 16 și 26 de ani care provin din sistemul de protecție a copilului sau se află în acest sistem; tineri cu dizabilități; tineri fără familie sau ale căror familii nu le pot asigura întreținerea; tineri având copii în întreținere; tineri care au executat una sau mai multe pedepse privative de libertate; tineri ce sunt victime ale traficului de persoane*) primesc o subvenție egală cu salariul de bază stabilit la data angajării, dar nu mai mult de 4 ori valoarea indicatorului social de referință (ISR)² în vigoare la data încadrării în muncă, până la expirarea contractului de solidaritate încheiat între tânăr și ANOFM. Durata contractului de solidaritate este de maximum 3 ani, dar nu mai puțin de 1 an. Totodată, dacă tânărul este păstrat în activitate, ulterior expirării contractului de solidaritate, angajatorul beneficiază lunar de o sumă în cuantum de 50% din indemnizația de șomaj care i s-ar fi cuvenit tânărului dacă raportul de muncă ar fi încetat, dar nu mai mult de 2 ani;

- tinerii NEET înregistrați în evidența agențiilor pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București, care se încadrează pentru prima dată în muncă, cu normă întreagă și pe durată nedeterminată, potrivit legii, beneficiază, din bugetul asigurărilor pentru șomaj, de o primă de stabilitate, neimpozabilă, pentru care nu se datorează contribuții sociale obligatorii, în sensul art. 2 alin. (2) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, acordată lunar, pe o perioadă de 24 de luni de la data încadrării în muncă, după cum urmează:

- a) 1.000 lei lunar, pentru primele 12 luni de la data încadrării în muncă;
- b) 1.250 lei lunar, pentru următoarele 12 luni consecutive.

Prima de stabilitate se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat de tinerii NEET, precum și pentru perioadele în care aceștia se află în concediu de odihnă.

În plus, cadrul legislativ din România este completat de o serie de acte normative care se concentrează pe sprijinirea încadrării în muncă și obținerea unei calificări profesionale și/sau a experienței în muncă, după caz, după cum urmează:

² În prezent, valoarea ISR este de 660 lei.

MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

□ Legea nr. 279/2005 *privind ucenicia la locul de muncă*, republicată, cu modificările și completările ulterioare, prin care perioada de ucenicie este definită ca fiind formarea profesională realizată la locul de muncă în baza unui contract de ucenicie, programul de formare profesională prin ucenicie la locul de muncă constituind parte integrantă a contractului de ucenicie. Durata contractului de ucenicie este clar stabilită, variind de la minim 6 luni la 36 de luni, în funcție de nivelul de calificare pentru care urmează să se pregătească ucenicul, iar angajatorul beneficiază de o subvenție lunară de 2.250 lei;

□ Legea nr.335/2013 *privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior*, cu modificările și completările ulterioare, reglementează modalitatea de efectuare a stagiului în vederea asigurării tranziției absolvenților de învățământ superior de la sistemul de educație la piața muncii, consolidării competențelor și abilităților profesionale pentru adaptarea la cerințele practice și exigențele locului de muncă în vederea integrării în muncă, dobândirii de experiență și vechime în muncă, dobândirii de vechime în specialitate. Stagiul este angajat printr-un contract individual de muncă, fiind totodată parte a unui contract de stagiu, care este încheiat cu angajatorul și care se constituie ca anexă la contractul individual de muncă. Durata perioadei de stagiu este de 6 luni, cu excepția profesiilor pentru care există reglementări speciale, iar angajatorul beneficiază de o subvenție lunară în valoare de 2250 lei.

Cât privește programele specifice domeniului precizăm că Programul Educație și Ocupare (PEO) 2021 - 2027, finanțat prin Fondul Social European Plus, asigură fondurile necesare, alături de cofinanțarea națională, pentru implementarea măsurilor de activare și sprijin a ocupării în vederea îndeplinirii obiectivelor stabilite prin Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (SNOFM) 2021 - 2027, al cărei obiectiv general este creșterea ocupării de calitate, în condiții de sustenabilitate, astfel încât, până la sfârșitul anului 2027, rata de ocupare a populației 20 - 64 ani să fie de 75%.

PEO 2021 - 2027 are ca obiectiv general crearea unei României mai sociale, cu acces egal la ocupare durabilă, de calitate, la un sistem de educație relevant pentru piața muncii, stimulativ pentru învățarea pe tot parcursul vieții, și crearea unei societăți bazate pe solidaritate și condiții de viață mai bune pentru toți cetățenii.

Astfel, în cadrul Obiectivului specific nr.1 *Integrarea durabilă pe piața muncii a forței de muncă disponibile*, direcția de acțiune 1: *Promovarea de noi abordări în furnizarea măsurilor active pentru îmbunătățirea accesului la piața muncii pentru toate persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă* sunt prevăzute măsuri de furnizare a unor pachete de servicii și măsuri adaptate grupurilor dezavantajate, precum persoane inactive apte de muncă, persoane cu dizabilități, șomeri cu un nivel redus de competențe, șomeri de lungă durată, persoane cu vârsta de peste 50 de ani etc. De asemenea, în cadrul Direcției de acțiune 3 *Dezvoltarea de măsuri pentru identificarea și reducerea deficitelor de forță de muncă, în special a celor de la nivel local/regional* este prevăzută, ca măsură,

MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

finanțarea serviciilor de susținere a îmbătrânirii active prin implicarea lucrătorilor vârstnici de peste 60 de ani în programe de mentorat pentru formarea și integrarea lucrătorilor noi.

Corelat cu obiectivul 2 al strategiei, la nivelul PEO 2021 - 2027 a fost formulată o prioritate dedicată exclusiv tinerilor, Prioritatea 2 - *Valorificarea potențialului tinerilor pe piața muncii*, care include măsuri ce vizează implementarea Garanției pentru Tineret consolidată, dobândirea de competențe antreprenoriale, digitale și verzi, precum și asigurarea sprijinului financiar pentru demararea unei afaceri. Astfel, se urmărește dezvoltarea măsurilor de sprijin în vederea integrării pe piața muncii a tinerilor, inclusiv tinerii NEET.

De asemenea, în cadrul Priorității 3 - *Creșterea accesului pe piața muncii pentru toți*, PEO prevede finanțarea unor măsuri active acordate sub forma unor pachete de servicii integrate (constând în servicii de sprijin pentru găsirea unui loc de muncă, programe de formare profesională/ucenicie/stagii, evaluare și certificare competențe obținute în contexte informale/nonformale, acompaniere socio - profesională, acordarea de prime, subvenții pentru angajatori ș.a.), precum și finanțarea de intervenții integrate în zone cu deficit de forță de muncă și migrație sezonieră.

Mai mult, PEO creează pârgii și în ceea ce privește calificarea și recalificarea persoanelor șomere, prin Prioritatea 9 - *Consolidarea participării populației în procesul de învățare pe tot parcursul vieții pentru facilitarea tranzițiilor și a mobilității*, la nivelul căreia este sprijinită dobândirea de competențe - cheie, inclusiv de competențe de antreprenariat și digitale.

Prin urmare, Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale caută permanent soluții pentru creșterea ocupării punând accent pe măsurile de activare a persoanelor inactive apte de muncă, a șomerilor, în special a celor de lungă durată, și de asigurare a tranzițiilor către ocupare pentru persoanele din grupurile vulnerabile în acord cu necesitățile de la nivel local ale pieței muncii, prin asigurarea dobândirii de competențe necesare unei dezvoltări economice sustenabile.

Totodată, raportat la informațiile specifice solicitate prin Întrebarea dumneavoastră, vă comunicăm, mai jos, datele comunicate de ANOFM, după cum urmează:

1. Începând cu anul 2024, ANOFM a digitalizat integral serviciul de comunicare a locurilor de muncă vacante de către angajatori prin deschiderea platformei **puls.anofm.ro**.

Conform prevederilor legale în vigoare și procedurilor de lucru, pe platforma **puls.anofm.ro**, modulul de Medierea muncii, angajatorii sunt cei care comunică locurile de muncă vacante (le încarcă pe platformă) și își asumă responsabilitatea privind corectitudinea, realitatea și disponibilitatea locurilor de muncă.

Aceste principii sunt asumate de către angajatori în momentul în care își creează cont în platforma **puls.anofm.ro**, cu datele de identificare ale firmei, ale administratorului și ale expertului autorizat cu încărcarea ofertelor de locuri de muncă.

MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

La data de 31 martie 2026, în județul Neamț erau disponibile 124 de locuri de muncă vacante, iar în județul Iași erau disponibile 553 de locuri de muncă vacante.

Menționăm că locurile de muncă vacante sunt în continuă dinamică și se pot vizualiza pe pagina de web a ANOFM la <https://www.anofm.ro/locuri-de-munca-vacante>.

2. Locurile de muncă vacante încărcate pe platformă și modul de comunicare a acestora de către angajatori sunt verificate de către corpul de control al agențiilor teritoriale de ocupare a forței de muncă în a căror rază își au sediul angajatorii, în baza legislației în vigoare, conform unui plan de control anual sau urmare a unor sesizări sau autosesizări.

În urma controalelor efectuate, nu au fost identificate diferențe între *“situația scriptică și cea din teren”*, ci doar nerespectarea termenelor prevăzute de Legea nr.76/2002, cu modificările și completările ulterioare, respectiv:

- art.10 alin.(1) *„Angajatorii au obligația să comunice agențiilor pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București, denumite în continuare agenții pentru ocuparea forței de muncă, în a căror rază își au sediul, respectiv domiciliul, toate locurile de muncă vacante, în termen de 5 zile lucrătoare de la vacantarea acestora”*;

- art.10 alin.(3) *„Angajatorii au obligația să comunice agențiilor pentru ocuparea forței de muncă teritoriale, ocuparea locurilor de muncă vacante care au fost comunicate potrivit alin. (1), în termen de o zi de la data ocupării acestora, în condițiile legii”*.

3. Situația locurilor de muncă vacante este într-o dinamică permanentă, cu modificări zilnice, iar agențiile județene pentru ocuparea forței de muncă /a municipiului București întocmesc lunar situații statistice centralizatoare.

Site-ul ANOFM poate fi accesat pentru consultarea locurilor de muncă vacante înregistrate, în orice moment, atât de către angajatori, cât și de către persoanele aflate în cautarea unui loc de muncă.

4. Verificarea respectării obligativității declarării locurilor de muncă vacante/ocupării acestora se realizează, în principal, în cadrul activității de control, de către persoanele desemnate, conform planurilor de control anuale.

Auditarea activității instituției AJOFM Iași s-a efectuat în anul 2025 pentru exercițiile financiare 2023 - 2025 și nu au fost identificate neconformități referitoare la aplicarea prevederilor legale.

De asemenea, tematica de control a AJOFM Neamț nu a cuprins auditarea activității de comunicare a locurilor de muncă vacante, aceasta urmând a fi verificată, cu celeritate, în perioada imediat viitoare.

MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

5. Urmare a verificării modului de respectare, de către angajatori, a obligațiilor prevăzute de art.10 din Legea nr.76/2002, cu modificările și completările ulterioare, constatând contravenția prevăzută la art.113 lit.a) din aceeași lege, au fost aplicate:

- măsura avertismentului, prevăzută în legislația conexă, respectiv în OG nr.2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, aprobată cu modificări prin Legea nr.180/2002, cu modificările și completările ulterioare și în Legea nr.270/2017 - Legea prevenirii;

- sancționarea cu amendă prevăzută la art.114 alin.(1) lit.a) din Legea nr.76/2002, cu modificările și completările ulterioare.

Astfel, AJOFM Neamț a aplicat un numar de 23 de avertismente pentru firmele care nu au declarat toate locurile de muncă vacante.

Totodată, AJOFM Iași, în urma efectuării a 269 de controale, au aplicat 29 de avertismente și 7 amenzi.

În concluzie, ANOFM, prin entitățile subordonate, respectă, cu strictețe, prevederile legale în vigoare cu privire la gestionarea locurilor de muncă vacante.

În speranța că informațiile furnizate vă sunt utile, vă asigurăm de întreaga noastră considerație.

Cu stimă,

p. Ministrul muncii, familiei, tineretului și solidarității sociale, interimar

Dragos - Nicolae PÎSLARU,



Secretar de stat
Monica DINICĂ