



**Confederația Națională
a Patronatului**
din Republica Moldova

*Facem
vocea business-ului
auzită!*

Reglementări juridice ale pieței muncii

Ghid pentru Angajatori

Dorin Josanu



2023

Reglementări juridice ale pieței muncii

- 1. Cadrul normativ și conceptual al pieței forței de muncă**
- 2. Structura pieții muncii**
- 3. Măsurile de profilaxie pentru menținerea pieței forței de muncă**
- 4. Măsurile active de stimulare a pieții muncii**
- 5. Măsurile pasive de menținere a pieții muncii**
- 6. Migrația forței de muncă**

Piața forței de muncă reprezintă o parte inseparabilă a sistemului economic în ansamblu și reflectă integral tendințele dezvoltării acestuia.

În perioada de după trecerea de la economia planificată la economia de piață, pe lângă beneficiile ce le aduce sistemul respectiv, au apărut și fenomene negative, cum ar fi subocuparea și descurajarea economică a populației apte de muncă, șomajul înalt, sistemul insuficient de protecție, utilizarea inefficientă a forței de muncă, munca “la negru” ș.a., care urmează a fi combătute, nu în ultimul rând, și prin studierea acestora.

Pentru o activitate optimă a pieței muncii, inclusiv în perspectiva tendinței de încadrare a acesteia în piața unică europeană, sunt elaborate și implementate un șir de măsuri cu caracter economic și juridic, condiționate și de necesitatea armonizării politicii naționale cu Strategia Europeană de Ocupare, recomandările Consiliului Europei și Organizației Internaționale a Muncii.

Măsurile de ordin juridic și economic întreprinse de stat pentru a influența dezvoltarea pieței muncii, în mare parte, sunt orientate spre susținerea celor ce caută un loc de muncă, însă, fie în mod direct, fie în mod indirect, o bună parte dintre acestea vizează și angajatorii, instituind pentru aceștia anumite drepturi și, mai ales, obligații.

Respectiv, vom analiza măsurile promovate pe piața muncii, acordând o mai mare atenție celor ce instituie drepturi sau obligații nemijlocit pentru angajatori.

1. Cadrul normativ și conceptual al pieței forței de muncă

Piața forței de muncă se prezintă ca și categorie economică, dar și juridică, este centrată pe forța de muncă. Piața muncii este percepută ca locul unde se negociază direct între persoana care oferă forța de muncă și cel care o poate angaja. Deci, diferențiem următoarele aspecte ale pieței forței de muncă: economic, social și juridic.

Sub aspect social, piața forței de muncă reprezintă persoanele care muncesc, și cele care oferă locuri de muncă, achită asigurările sociale, cotizațiile din care, corespunzător, statul achită indemnizațiile pentru forța de muncă temporar neaplicată din motive obiective.

Sub aspect economic, piața forței de muncă se prezintă ca un spațiu economic, ansamblul de relații sociale, unde are loc contractarea forței de muncă prin confruntarea persoanelor care dispun de forța de muncă și celor care o pot angaja.

Piața forței de muncă este o parte componentă a pieței economice, însă este cea mai complexă și complicată, datorită obiectului său – omului.

Forța de muncă este o marfă specifică, iar la determinarea prețurilor influențează cererea și oferta de pe piață, precum și nivelurile și garanțiile sociale care există în stat.

Piața forței de muncă este mult mai sensibilă, schimbătoare și foarte fluctuabilă, la care se mai adaugă și aspectul socio-uman – psihologia omului angajat care, în orice moment, poate decide să întrerupă relațiile de muncă.

Scopul reglementării relațiilor de muncă constă în atingerea nivelului optim de angajare în câmpul muncii și acoperirea locurilor de muncă – indici industriali, macro și microeconomici, contribuind la dezvoltarea pieței economice, ridicarea nivelului de trai în societate, majorarea productivității.

De aici deducem caracteristicile de bază ale pieței forței de muncă: ansamblul de relații sociale (un sistem) care apare în legătură cu utilizarea (ocuparea) forței de muncă și necesitatea de protecție a persoanelor, aflate în căutarea unui loc de muncă.

Piața muncii există și sub aspectul concret, prezent, și cel de dezvoltare continuă.

Distingem 3 tipuri ale pieței forței de muncă:

- Piața forței de muncă unde cererea și oferta locurilor de muncă, practic, coincid, – numită piața forței de muncă ideală. Pentru ca aceasta să existe, este nevoie de un anumit nivel de dezvoltare al pieței forței de muncă, precum și de întrunirea unui șir de circumstanțe. Drept exemplu putem indica piața forței de muncă din URSS, care, uneori, era atinsă prin formalități și prin locuri de muncă ce nu erau utile societății.

- Piața forței de muncă unde cererea forței de muncă depășește cererea (oferta) locurilor de muncă. Sub acest aspect reamintim că dreptul muncii este un drept social, unde una din părți se bucură

de o protecție mai mare din partea statului – anume salariatul. Respectiv, această formă e numită piața forței de muncă negativă, anume pentru cei care caută un loc de muncă. Anume din acest motiv, de altfel, și sunt garantate nivelurile minime ale salariilor. Vice-versa, din punct de vedere al angajatorilor, piața forței de muncă unde sunt prezente aceste fenomene, se prezintă ca pozitivă.

- Piața forței de muncă unde oferta locurilor de muncă este mai mare decât oferta forței de muncă, – numită și piața forței de muncă pozitivă. În aceste condiții, viitorul salariat are, la alegere, mai multe oferte de muncă.

Piața forței de muncă este parte componentă a pieței economice, iar, în dependență de corelația dintre cererea și oferta forței de muncă, distingem 3 niveluri specifice ale acesteia, care depind, evident, de țară și structurile sale administrativ-teritoriale.

Respectiv, distingem piața forței de muncă la nivel național (Republica Moldova în ansamblu); nivel teritorial (unitățile administrativ-teritoriale de nivelul I și II); precum și la nivel de unitate în parte (întreprindere, instituție, organizație, angajatorul concret).

Totodată, practic, la fiecare nivel, distingem următoarele diversități ale pieței forței de muncă:

- Piața forței de muncă generală.
- Piața forței de muncă ramurală.
- Piața forței de muncă în cadrul ramurii, divizată pe profesii.

Nivelul ramural nu este similar celui profesional or, există profesii care se utilizează restrâns pe ramuri (educație, construcții, bancar), și concomitent, sunt profesiile răspândite, practic, în toate ramurile – de deservire (de ex., contabilii, juriștii).

Convențional, mai distingem piața muncii națională și internațională.

Procesele de globalizare intensifică interdependența dintre piața muncii internă și cea internațională, or, în prezent, practic, nu există țări care să nu accepte forța de muncă străină.

În acest context, indicăm o altă caracteristică a pieței muncii – cea de contopire a piețelor forței de muncă (de ex., în cadrul Uniunii Europene, SUA și Canada, Comunitatea Țărilor Independente), ceea ce duce la migrația forței de muncă.

Reglementarea pieței muncii reprezintă o preocupare atât la nivel internațional, cât și la nivel local, iar în acest context, indicăm drept acte de bază:

- Convenția OIM nr. 88 privind organizarea activității de folosire a forței de muncă, adoptată la Geneva la 09.07.1948 și ratificată de Parlamentul RM la 26.09.1995; Convenția OIM nr. 117 privind obiectivele și normele de bază ale politicii sociale, adoptată la Geneva la 09.07.1964 și ratificată de Parlamentul RM la 26.09.1995; Convenția OIM nr. 122 privind politica de ocupare a forței de muncă, adoptată la Geneva la 09.07.1964 și ratificată de Parlamentul RM la

26.09.1995; Convenția OIM nr. 181 privind agențiile private de ocupare a forței de muncă, adoptată la Geneva la 19.06.1997 și ratificată de Parlamentul RM la 28.09.2001; Convenția OIM nr. 97 cu privire la migrația în scop de angajare, adoptată la Geneva la 01.07.1949 și ratificată de Parlamentul RM la 29.07.2005;

- Legea cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj, nr. 105 din 14.06.2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 295-308 din 10.08.2018; Legea nr.60 din 30.03.2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilitate, publicată în Monitorul Oficial nr. 155-159 din 30.03.2012;
- Hotărîrea Guvernului cu privire la aprobarea Conceptului Sistemului informațional automatizat „Înregistrare cu statut de șomer” și a Regulamentului privind organizarea și funcționarea Sistemului informațional automatizat „Înregistrare cu statut de șomer”, nr. 286 din 03.11.2021, publicată în Monitorul Oficial al R.M. nr. 280-284 din 19.11.2021; Hotărîrea Guvernului cu privire la organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, nr. 990 din 10.10.2018, publicată în Monitorul Oficial al R.M. nr. 398-399 din 19.10.2018; Hotărîrea Guvernului pentru aprobarea procedurilor privind accesul la măsurile de ocupare a forței de muncă, nr. 1276 din 26.12.2018, publicată în Monitorul Oficial al R.M. nr. 38-47 din 08.02.2019; Hotărîre cu privire la determinarea dizabilității, nr.357 din 18.04.2018, publicată în Monitorul Oficial al R.M. nr. 126-132 din 20.04.2018; Hotărîrea Guvernului cu privire la aprobarea Programului național pentru ocuparea forței de muncă pe anii 2022-2026 și a Planului de acțiuni privind implementarea acestuia, nr. 785 din 16.11.2022, publicată în Monitorul Oficial al R.M. nr. 411-412 din 22.12.2022; Hotărîrea Guvernului cu privire la aprobarea Procedurii de stimulare a angajatorilor pentru încadrarea în muncă a absolvenților instituțiilor de învățământ superior finanțați de la bugetul de stat, nr. 594 din 20.06.2005, publicată în Monitorul Oficial al R.M. nr. 89-91 din 01.07.2005.

2. Structura pieții muncii

La general, putem indica că piața muncii, convențional, are următoarea structură:

subiecții pieței muncii;

normele juridice și programele economice de dezvoltare a pieței muncii;

mecanismele de piață (cererea și oferta forței de muncă);

șomajul și plățile sociale adiacente;

infrastructura pieței.

Astfel, îmbinarea acestor componente duc la apariția și funcționarea unei piețe a muncii în condițiile moderne.

Cu referire la subiecții pieței muncii, menționăm aici, din start, drept subiecți principali – salariații și angajatorii, iar drept subiecți chemați să asigure buna funcționare a pieței – organele investite cu diverse atribuții în domeniu.

În acest context, indicăm că anume angajatorii, ce oferă locuri de muncă și salariații, ce pun la dispoziție forța de muncă, reprezintă actorii principali ai pieței muncii, și doar raporturile care apar între aceștia, cu privire la aplicarea muncii, vor contribui la consolidarea pieței muncii.

În altă ordine de idei, o prioritate a statului o constituie asigurarea cu locuri de muncă a populației active, și cu acest scop, sunt înzestrate cu atribuții și abilități, diverse autorități publice, precum și din domeniul privat.

Politica statului în domeniu este dictată de organul legislativ și realizată de organele executive, dintre care de bază este Ministerul Muncii și Protecției Sociale și organele subordonate acestuia – Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, Casa Națională de Asigurări Sociale, Inspectoratul de Stat al Muncii etc., precum și de partenerii sociali – sindicatele, patronatele și organele formate – Comisia Națională pentru Consultări și Negocieri Colective, și comisiile ramurale și teritoriale pentru consultări și negocieri colective.

Referitor la Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (în continuare ANOFM), indicăm că aceasta realizează nemijlocit politica statului în domeniu, inclusiv prin subdiviziunile sale teritoriale (Agențiile teritoriale pentru ocuparea forței de muncă), fără personalitate juridică, precum și supraveghează activitatea agențiilor private pentru ocuparea forței de muncă.

ANOFM își organizează activitatea conform Planului anual de activitate, elaborat în baza obiectivelor anuale privind implementarea politicii de ocupare a forței de muncă stabilite de către Ministerul Muncii și Protecției Sociale și aprobat de către ministru, și este condusă de director, care este numit în funcție publică, eliberat sau destituit din funcție publică de către ministrul muncii și protecției sociale, fiind asistat în activitatea sa către doi directori adjuncți, la fel numiți în funcție publică, eliberați sau destituiți din funcție publică de către ministrul muncii și protecției sociale.

Atribuțiile Agenției se realizează în așa domenii ca: implementarea politicii de promovare a ocupării forței de muncă; migrația forței de muncă; și asigurarea de șomaj. Printre aceste atribuții, specificăm: stabilirea procedurilor și coordonarea prestării serviciilor de ocupare a forței de muncă, a măsurilor de ocupare a forței de muncă și protecție socială în caz de șomaj, migrație a forței de muncă; cercetarea, monitorizarea și prognoza pieței muncii la nivel național; stabilirea obiectivelor anuale privind implementarea serviciilor și a măsurilor de ocupare a forței de muncă pentru subdiviziunile

teritoriale și evaluarea realizării acestora; evaluarea impactului măsurilor active de ocupare a forței de muncă în scopul stabilirii eficienței acestora; oferirea suportului metodologic subdiviziunilor teritoriale privind implementarea serviciilor și măsurilor de ocupare a forței de muncă; asigurarea implicării partenerilor sociali în implementarea politicii de ocupare prin instituirea Consiliului tripartit în cadrul Agenției Naționale; repartizarea limitelor de alocații bugetare pentru serviciile, programele active și pasive, activitățile specifice domeniului său de activitate conform clasificăției bugetare; colaborarea cu instituțiile similare din străinătate privind implementarea proiectelor comune în domeniu; informarea populației despre piața muncii la nivel național; asigurarea implementării acordurilor în domeniul migrației forței de muncă; stabilirea, suspendarea, încetarea dreptului la ajutor de șomaj; și colaborarea cu agențiile private de ocupare a forței de muncă.

Agențiile Teritoriale pentru Ocuparea Forței de Muncă – sunt subdiviziunile teritoriale ale ANOFM, fără personalitate juridică și sunt chemate să realizeze sarcinile venite de la ANOFM, implementarea măsurilor active, în special, medierea, înregistrarea locurilor vacante, evidența persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.

Agențiile private pentru ocuparea forței de muncă – sunt subiecte distincte de drept privat, care desfășoară activitate de antreprenariat și dispun de licență.

Pentru a desfășura activitatea legată de recrutarea și plasarea în câmpul muncii, în țară și/sau peste hotarele țării prin prestarea serviciilor de intermediere a muncii, urmează a fi obținută o licență, de la organul de licențiere, în baza cererii (declarației) pentru obținerea licenței și a documentelor care se anexează la cerere, în condițiile Legii nr. 160/2011 privind reglementarea prin autorizare a activității de întreprinzător. Însăși licența se eliberează dacă se întrunesc următoarele condiții: administratorul, asociații și angajații agenției private sunt cetățeni ai Republicii Moldova cu domiciliul permanent sau cu reședința temporară pe teritoriul Republicii Moldova; administratorul și angajații agenției private dispun de diplomă de studii superioare de licență; administratorul, fondatorul, asociații, angajații agenției private și persoana juridică nu au antecedente penale; agenția privată dispune de spațiu (încăperi cu destinație nelocativă) ușor accesibil pentru toate categoriile de cetățeni și dotat cu telefon/fax, cu mijloace de comunicații electronice (computer, internet, pagină web oficială) pentru a fi contactată on-line prin e-mail și prin alt software de comunicare; administratorul a întocmit în limba română și a coordonat cu Agenția Națională proiectul contractului de intermediere a muncii. La cerere se anexează următoarele documente: copia de pe actul ce atestă dreptul de proprietate, comodat sau locațiune a imobilului destinat desfășurării activității; proiectul contractului de intermediere a muncii în limba de română; copii de pe diplomele de studii superioare de licență ale administratorului și ale

angajaților agenției; cazierul judiciar al administratorului, al fondatorului, al asociaților, al angajaților și al persoanei juridice.

Organul de licențiere prezintă, în termen de 5 zile lucrătoare, Agenției Naționale informația privind licențele perfectate, reperfectate, suspendate și retrase.

Ulterior, licența se va suspenda, pe un termen ce nu poate depăși 2 luni, dacă prestarea serviciilor de intermediere a muncii are loc la o altă adresă decât cea indicată în licență sau la solicitarea titularului de licență.

În condițiile în care licența este eliberată pentru plasarea în câmpul muncii în străinătate a cetățenilor Republicii Moldova, aceasta urmează a fi suspendată în baza deciziei autorității emitente, fără adresare în instanța de judecată, în temeiul cererii titularului privind suspendarea licenței; sau, în temeiul unei hotărâri a instanței de judecată, în care: agenția privată nu a demonstrat în 12 luni de activitate, inclusiv conform raportului de informare, activitate de intermediere a plasării în câmpul muncii în străinătate a lucrătorilor emigranți; agenția privată nu prezintă Agenției Naționale, în termenul și forma stabilite de Agenția Națională, rapoartele de activitate privind plasarea în câmpul muncii în străinătate a lucrătorilor emigranți; agenția privată nu intervine în soluționarea litigiilor sau a conflictelor de muncă în care este implicat lucrătorul emigrant intermediat de agenție; agenția privată face, direct sau indirect, inclusiv în mediul online, publicitate falsă locurilor de muncă în străinătate; și agenția privată oferă servicii de intermediere a muncii la o altă adresă decât cea indicată în licență.

În altă ordine de idei, licența poate fi retrasă în caz de: nerespectarea procedurii de intermediere a muncii, stabilită de către Guvern; prestarea serviciilor de intermediere a muncii fără încheierea contractelor de intermediere a muncii; nerepararea prejudiciilor cauzate solicitantului locului de muncă ca urmare a încălcării procedurii de intermediere a muncii, stabilite prin hotărârea definitivă a instanței de judecată; neînălăturarea situației de prestare a serviciilor de intermediere a muncii la o altă adresă decât cea indicată în licență.

În condițiile în care licența este eliberată pentru plasarea în câmpul muncii în străinătate a cetățenilor Republicii Moldova, aceasta mai poate fi retrasă și în cazurile în care: se atestă existența unei sentințe definitive a instanței de judecată privind condamnarea administratorului sau a fondatorului agenției private pentru traficul de ființe umane, munca forțată, organizarea migrației ilegale, proxenetism, fals în acte publice, spălare de bani, escrocherie și/sau crimele conexe cu aceste infracțiuni; se prestează servicii de intermediere a muncii fără încheierea între lucrătorii emigranți și beneficiarii străini a unor contracte de intermediere a muncii, contracte individuale de muncă, prestări servicii sau contracte asimilate; a fost stabilită plasarea cu rea-credință a lucrătorilor emigranți la beneficiarul străin care a fost condamnat pentru nerespectarea drepturilor lucrătorilor emigranți; se

intermediază plasarea în câmpul muncii a cetățenilor Republicii Moldova la beneficiari străini neindicați în licență; se activează cu licență sau alt act permisiv ce confirmă dreptul beneficiarului străin de intermediere sau angajare cu termenul expirat; nu se înlătură una dintre situațiile prevăzute în termenul stabilit în decizia de suspendare. Ulterior, administratorul, titularul licenței retrase și fondatorii au dreptul să solicite eliberarea unei noi licențe pentru activitatea legată de plasarea în câmpul muncii în străinătate a cetățenilor Republicii Moldova după expirarea termenului de 3 ani de la data retragerii, cu excepția cazurilor în care retragerea a avut loc pe motivul că se atestă existența unei sentințe definitive a instanței de judecată privind condamnarea administratorului sau a fondatorului agenției private pentru traficul de ființe umane, munca forțată, organizarea migrației ilegale, proxenetism, fals în acte publice, spălare de bani, escrocherie și/sau crimele conexe cu aceste infracțiuni, precum și pentru temeiul stabilirii plasării cu rea-credință a lucrătorilor emigranți la beneficiarul străin care a fost condamnat pentru nerespectarea drepturilor lucrătorilor emigranți.

Concomitent, în activitate sa, Agențiile private sunt obligate să dețină o bază de date a angajatorilor și a locurilor vacante și un registru a persoanelor înregistrate aflate în căutarea unui loc de muncă, precum și să aibă o înțelegere cu agenția publică pentru ocuparea forței de muncă, privind livrarea informației despre locurile de muncă vacante. Activitatea acestor agenții, în mare parte, se rezumă la medierea în angajarea în câmpul muncii, care, pentru cei ce cauă un loc de muncă, trebuie să fie gratuită, conform legislației naționale și internaționale. Agențiile private pentru ocuparea forței de muncă sunt incluse, prin prisma Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 184 cu privire la agențiile private de ocupare a forței de muncă, în sistemul organelor care acordă mediere la angajarea în câmpul muncii.

Cu referire la obligațiile agențiilor private de a duce evidența locurilor de muncă și persoanelor care caută un loc de muncă specificăm că registrul cererilor pentru obținerea locurilor de muncă are un anumit număr de ordine, iar modelul registrului este aprobat de Agenția Națională, în care numărul de evidență se acordă în ordine crescătoare, pe o perioadă de un an calendaristic, iar pentru persoanele înregistrate în anul precedent rămân valabile numerele acordate anterior. Conlucrarea agenției cu persoana înregistrată se face, de regulă, în baza unui plan individual de mediere, ce va fi implementat pe etape, în funcție de categoria de șomeri, unde, în scopul sporirii șanselor de angajare, solicitantul participă în mod individual la diferite măsuri active pe piața muncii. Respectiv, în cazul în care agenția poate oferi, în urma activității de mediere, un loc de muncă corespunzător pregătirii profesionale și nivelului de studii, șomerului i se emite dispoziția de repartizare, conform modelului stabilit de Agenția Națională.

Mai menționăm că, Agențiile private în vederea intermedierei muncii în străinătate, încheie, în mod obligatoriu, contracte de intermediere a muncii cu lucrătorii emigranți până la plasarea acestora în câmpul muncii în străinătate. Prin contractul de intermediere a muncii se realizează reprezentarea intereselor lucrătorilor emigranți în raport cu beneficiarul străin, în vederea plasării efective a acestora și a încheierii ulterioare a unui contract individual de muncă, prestări servicii sau a unor contracte asimilate, în temeiul cărora urmează a fi desfășurate activități de muncă. Contractul de intermediere a muncii se încheie pentru o perioadă determinată. Acțiunea contractului de intermediere a muncii încetează parțial, odată cu plasarea în câmpul muncii a lucrătorului emigrant la beneficiarul străin, cu excepția următoarelor clauze: obligația agenției private să intervină în soluționarea litigiilor și a conflictelor de muncă apărute între lucrătorul emigrant și beneficiarul străin; obligația agenției private de a recepționa petițiile lucrătorului emigrant plasat în câmpul muncii în străinătate și de a oferi asistență în conformitate cu legislația. În cazul în care agenția privată intermediază plasarea în câmpul muncii în străinătate a unui cetățean al Republicii Moldova ce deține dublă cetățenie cu domiciliu permanent sau cu reședința temporară pe teritoriul Republicii Moldova, acestui lucrător emigrant i se aplică prevederile legislației Republicii Moldova. În acest caz, agenția privată este obligată să respecte procedura de intermediere a muncii prevăzută de prezenta lege și de alte acte normative.

Un subiect distinct al pieței muncii îl reprezintă șomerii, care, în contextul faptului că șomajul este recunoscut drept un fenomen negativ pentru societate, necesită o reglementare distinctă. În esență, statutul de șomer este obținut de persoana ce întrunește următoarele condiții: aptă de muncă, adică, să aibă vârsta cuprinsă între 16 și vârsta stabilită pentru obținerea dreptului la pensie pentru limită de vârstă; este aptă pentru prestarea unei munci; nu are un loc de muncă; nu studiază la o formă de învățământ cu frecvență; caută activ un loc de muncă atât în mod individual, cât și prin intermediul subdiviziunii teritoriale și este disponibilă să înceapă activitatea de muncă – altfel spus, să fie prezent caracterul volitiv – să dorească să muncească și să fie gata oricând să se angajeze la muncă; este înregistrată cu statut de șomer la subdiviziunea teritorială.

Persoana care nu și-a găsit un loc de muncă în primele 12 luni de la înregistrarea statutului de șomer se consideră șomer de lungă durată și beneficiază de suport sporit pentru identificarea și ocuparea unui loc de muncă.

Șomerii au dreptul să beneficieze de toate măsurile de ocupare a forței de muncă.

În același timp, persoana înregistrată cu statut de șomer, sub riscul pierderii acestui statut, este obligată să respecte condițiile următoare: a) să se prezinte lunar, conform programării, la subdiviziunea teritorială la care este înregistrată, precum și la solicitarea acesteia, pentru a primi sprijin în vederea încadrării în muncă; b) să participe la interviuri cu angajatorii în legătură cu

perspectivele de angajare, organizate de subdiviziunea teritorială sau din propria inițiativă; c) să participe la serviciile și măsurile active de ocupare a forței de muncă; d) să accepte locul de muncă corespunzător; e) să informeze subdiviziunea teritorială la care este înregistrată despre orice schimbare a condițiilor ce au determinat acordarea statutului de șomer, în termen de 3 zile lucrătoare de la apariția schimbării.

Înregistrarea statutului de șomer se face în baza cererii persoanei aflate în căutarea unui loc de muncă, de către subdiviziunea teritorială la care persoana s-a adresat.

Cetățenii Republicii Moldova care corespund condițiilor stabilite de lege și au domiciliul în localitățile din partea stîngă a Nistrului și în municipiul Bender pot fi înregistrați cu statut de șomer în cazul adresării la una dintre subdiviziunile teritoriale aflate pe teritoriul efectiv controlat de Republica Moldova.

Conform prevederilor în vigoare, la obținerea statutului, pentru ca persoana să fie considerat a nu avea un loc de muncă, aceasta nu va fi angajată în baza contractului individual de muncă sau a contractului de prestări servicii; nu va deține o patentă de întreprinzător individual; și nu va fi fondator, asociat sau administrator al unei persoane juridice cu scop lucrativ ori nu va fi întreprinzător individual, cu excepția celor aflate în proces de insolabilitate, lichidare, inactive, fapt confirmat prin mențiunile respective în Registrul de stat al unităților de drept, Programul Integrat de Gestionare a Dosarelor sau sistemele informaționale ale Serviciului Fiscal de Stat.

Înregistrarea persoanei aflate în căutarea unui loc de muncă cu statut de șomer de către subdiviziunea teritorială se face prin completarea în Sistemul informațional al pieței muncii a fișei șomerului la data depunerii cererii, fără a fi admisă depunerea cererii prin reprezentant.

Persoana aflată în căutarea unui loc de muncă poate să se adreseze pentru înregistrare cu statut de șomer la una din subdiviziunile teritoriale, conform cererii, însoțite de următoarele documente, prezentate în original și în copii: buletinul de identitate sau permisul de ședere, după caz, cu termenul valabil, cu excepția cererilor depuse în regim on-line; actele de studii și de calificare deținute, cu excepția cazurilor în care acestea sunt înregistrate în Sistemul informațional de personalizare a actelor de studii (SIPAS); copia ordinului (dispoziției, deciziei) de eliberare de la ultimul loc de muncă pentru persoanele care au activat în ultimele 24 de luni calendaristice premergătoare datei înregistrării, cu excepția cazurilor în care informația privind ultimul loc de muncă al persoanei poate fi accesată în baza conexiunilor intersistemice cu sistemele informaționale ale altor instituții. Documentele sau copiile actelor prezentate trebuie să fie lizibile în totalitate și să nu aibă ștersături. Documentele emise într-o altă limbă decât limba de stat, cu excepția limbii ruse, trebuie însoțite de traducerea oficială a acestora.

În cazul în care persoana nu prezintă niciun act de studii sau de calificare și, respectiv, aceste informații nu pot fi obținute în regim on-line sau lipsesc în sistemul informațional, aceasta este înregistrată ca șomer cu studii primare sau secundare generale. În cazul în care șomerul invocă starea sănătății drept motiv de refuz al locului de muncă corespunzător și nu deține certificat de încadrare în grad de dizabilitate, subdiviziunea teritorială solicită prezentarea de către șomer a certificatului medical.

Statutul juridic de șomer nu este similar celui al persoanei aflate în căutarea unui loc de muncă (care este înregistrată la una din agențiile pentru ocuparea forței de muncă (publică sau privată) în vederea găsirii unui loc de muncă), dat fiind că aceasta din urmă dispune de un loc de muncă. Aceste persoane nu au prioritate la propunerea unui loc de muncă, spre diferență de șomeri. De aici și consecințele diferite: șomerul nu poate pur și simplu refuza un loc de muncă vacant, ci trebuie să se prezinte o dată (sau de două ori) pe lună la agenția teritorială pentru ocuparea forței de muncă, pe când persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă nu au asemenea obligații.

Printre drepturile de bază ale persoanelor care dispun de statutul legal de șomer indicăm: dreptul de a apela la agențiile pentru ocuparea forței de muncă (publice și/sau private) în vederea realizării măsurilor active și pasive de menținere a pieței forței de muncă; dreptul la mediere la angajare în câmpul muncii; dreptul la informare profesională și consultare; dreptul la consultare privind inițierea unei activități de antreprenariat; dreptul la mobilitatea forței de muncă; dreptul, în cazurile prevăzute de lege, la obținerea indemnizației de șomaj, alocației pentru integrare profesională.

În calitate de obligații indicăm următoarele: de a respecta cerințele legale înaintate de agenția teritorială pentru ocuparea forței de muncă, căci doar AOFM publice oferă statutul legal de șomer, comparativ cu agențiile private de ocupare a forței de muncă, unde persoana poate fi înregistrată doar ca fiind în căutarea unui loc de muncă; de a motiva refuzul de a se angaja la un loc de muncă propus; de a se interesa despre rezultatul medierii; de a comunica informații veridice după stabilirea statutului juridic de șomer sau a unor drepturi concrete; de a informa despre schimbările ce pot afecta statutul său de șomer sau drepturile acordate.

Cu referire la normele ce reglementează activitatea pieței muncii, stipulăm că acestea vor fi analizate în continuare, iar majoritatea actelor normative, în care se conțin, au fost enumerate anterior. În același context indicăm că pentru a influența piața muncii, statul apelează la diverse mecanisme economice, cum ar fi: impozitarea, acordarea diferitor înlesniri, programe de creditări avantajoase etc.

În fine, în ansamblu, instituțiile ce contribuie la angajarea persoanelor în câmpul muncii, la pregătirea profesională a persoanelor, la recalificarea persoanelor ș.a., precum și interacțiunea dintre acestea – și formează infrastructura pieței muncii.

3. Măsurile de profilaxie pentru menținerea pieței forței de muncă

Măsurile de ordin juridic și economic ce sunt întreprinse de stat pentru a influența dezvoltarea pieței muncii, în mare parte, sunt orientate spre susținerea celor care caută un loc de muncă, însă, fie în mod direct, fie în mod indirect, o bună parte dintre acestea vizează și angajatorii, instituind pentru aceștia anumite drepturi și, mai ales, obligații.

Respectiv, vom analiza succint măsurile promovate pe piața muncii, acordând o mai mare atenție celor ce instituie drepturi sau obligații nemijlocit pentru angajatori.

Cu referire directă la măsurile de profilaxie prevăzute de legiuitor pentru piața muncii, din start ținem să accentuăm, că însăși caracterul specific al legislației interne este o măsură de profilaxie, și anume, principiul stabilității locului de muncă.

Acest principiu începe cu interzicerea refuzului nemotivat la angajarea în muncă, continuă cu regula, conform căreia contractul individual de muncă se încheie pe o perioadă nedeterminată și finisează cu limitarea posibilităților de eliberare a salariatului din funcție.

Ceea ce ține de angajarea salariaților, atenționăm regulile ce urmează a fi respectate la negocierea, și, respectiv, valabile pentru încheierea contractului individual de muncă:

- în cadrul negocierilor părțile au aceleași drepturi, și pot înainta fiecare propunerile sale. Aici urmează să se țină cont de faptul că angajatorul nu poate propune condiții sub minimul garantat de lege, dar este absolut îndreptățit să respingă propunerile salariatului ce depășesc limitele minime garantate de lege. În special, aceasta se referă la corelația dintre volumul sau timpul de muncă ce urmează a fi îndeplinit și salariul ce va fi acordat, or însăși necesitatea concretă a unui anumit volum de timp sau de muncă o stabilește doar angajatorul, fără a depăși norma medie de 40 ore lucrătoare pe săptămână;

- refuzul neîntemeiat de angajare (implicit și refuzul neîntemeiat de a purta negocierile individuale) este interzis (art. 47 al CM al RM). În acest context, specificăm din start că refuzul angajatorului de a angaja urmează să fie întocmit în formă scrisă, cu indicarea datelor de identificare ale angajatorului. În general, legea (art. 47 al CM al RM) nu indică necesitatea motivării refuzului sau termenul de prezentare a acestuia, însă stabilește cerințe respective în privința anumitor categorii de salariați, și anume art. 247 al CM al RM prevede că refuzul de angajare a unei femei gravide sau a unei persoane cu copil în vârstă de până la 6 ani din alte cauze trebuie să fie motivat, angajatorul

informând în scris persoana în cauză în decurs de 5 zile calendaristice de la data înregistrării în unitate a cererii de angajare. În esență, pentru ca refuzul să nu poată fi catalogat de către inspectoratul muncii sau instanța de judecată drept neîntemeiat, acesta se poate baza pe unul din următoarele motive: lipsa locului vacant; necorespunderea calificării persoanei cu funcția ce urmează a fi îndeplinită, fapt ce se demonstrează prin lipsa sau necorespunderea diplomei de studii sau a certificatului de calificare ce confirmă pregătirea specială – pentru profesiile care cer cunoștințe sau calități speciale (acreditate); necorespunderea stării sănătății persoanei cu funcția ce urmează a fi îndeplinită, fapt ce se demonstrează prin lipsa certificatului medical, în cazurile necesare, sau contraindicațiile medicale de a îndeplini munca respectivă.

Concomitent, reamintim că legislația interzice orice refuz pe motiv discriminatoriu: se interzice orice limitare, directă sau indirectă, în drepturi ori stabilirea unor avantaje, directe sau indirecte, la încheierea contractului individual de muncă în dependență de sex, rasă, etnie, religie, domiciliu, opțiune politică sau origine socială (al. 2 art. 47 al CM al RM);

- existența cererii de angajare nu este obligatorie, or, însăși oferta poate veni de la ambele părți, respectiv, în cazul când angajatorul propune persoanei angajarea, nu este argumentată depunerea cererii din partea celui care se angajează, însăși existența contractului individual de muncă semnat de ambele părți fiind dovada voinței acestora;
- mai adăugăm și faptul că la încheierea contractului individual de muncă urmează a fi respectate și normele ce vizează liberul consimțământ al părților exprimat la semnarea contractului. Codul muncii nu enumeră careva vicii de consimțământ care ar afecta valabilitatea contractului individual de muncă, însă acestea sunt indicate și reglementate prin art. 216 – 233 ale Codului civil al RM, fiind aplicabile și pentru contractele individuale de muncă.

Referitor la perioada pentru care poate fi angajată persoana, reamintim că durata contractului individual de muncă este nedeterminată, iar contractele încheiate pe termen determinat sunt doar excepție – expres prevăzute de lege.

Conform art. 54 alin.1 al Codului muncii al RM, contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe durată nedeterminată. Însă, conform aceluiași articol, alin. (2) contractul individual de muncă poate fi încheiat și pe o durată determinată, ce nu depășește 5 ani. În cazul în care în contractul individual de muncă nu este stipulată durata acestuia, contractul se consideră încheiat pe o perioadă nedeterminată.

Art. 55 al Codului muncii al RM enumeră cazurile în care contractul individual de muncă poate fi încheiat pe durată determinată, printre care: a) pentru perioada îndeplinirii obligațiilor de muncă ale salariatului al cărui contract individual de muncă este suspendat (cu excepția cazurilor de aflare a

acestui în grevă) sau pentru perioada în care el se află în unul din concediile prevăzute la art.112, 120, 123, 124, 126, 178, 299 și 300 ale Codului muncii al RM; b) pentru perioada îndeplinirii unor lucrări temporare cu o durată de pînă la 2 luni, precum și în cazul unor lucrări sezoniere care, în virtutea condițiilor climaterice, se pot desfășura numai într-o perioadă anumită a anului; c) cu persoanele detașate la lucru peste hotarele Republicii Moldova; d) pentru perioada stagerii și instruirii profesionale a salariatului la o altă unitate; e) cu persoane care își fac studiile la instituțiile de învățămînt la cursurile de zi; f) cu persoanele pensionate, conform legislației în vigoare, pentru limită de vîrstă ori vechime în muncă (sau care au obținut dreptul la pensie pentru limită de vîrstă ori vechime în muncă) și nu sînt încadrate în cîmpul muncii – pe o perioadă de pînă la 2 ani, care, la expirare, poate fi prelungită de părți în condițiile art. 54 alin. (2) și ale art. 68 alin. (1) și alin. (2) lit.a) ale Codului muncii al RM; g) cu colaboratorii științifici din instituțiile de cercetare-dezvoltare, cu cadrele didactice și rectorii instituțiilor de învățămînt superior, precum și cu conducătorii instituțiilor de învățămînt preșcolar, primar, secundar general, special complementar, artistic, sportiv, secundar profesional, mediu de specialitate, în baza rezultatelor concursului desfășurat în conformitate cu legislația în vigoare; h) la alegerea, pe o perioadă determinată a salariaților, în funcții electivă în autoritățile publice centrale și locale, precum și în organele sindicale, patronale, ale altor organizații necomerciale și ale societăților comerciale; i) cu conducătorii unităților, adjuncții lor și contabilii-șefi ai unităților; j) pentru perioada îndeplinirii de către șomeri a lucrărilor publice remunerate, în modul stabilit de Guvern; k) pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări; l) cu lucrătorii de creație din artă și cultură; m) cu salariații asociațiilor religioase; precum și n) în alte cazuri prevăzute de legislația în vigoare (cu referire la ultima sintagmă, indicăm că aceasta permite orice alt caz ce direct se conține într-un act normativ de nivel de lege organică, or includerea unui temei suplimentar în acte normative de o forță juridică mai joasă, inclusiv contracte colective sau individuale de muncă, va fi ilegală și nu va produce efecte juridice). Concomitent, legea limitează posibilitatea de încheiere a contractelor individuale de muncă pe perioadă determinată, stabilind că între aceleași părți se pot încheia succesiv (se vor considera a fi încheiate succesiv dacă între acestea există un interval de timp mai mic de 3 luni), pe o durată determinată, cel mult 3 contracte individuale de muncă, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, care cumulativ nu vor depăși 60 de luni.

Pentru atingerea scopului de stabilitate a locului de muncă și diminuarea fluctuației de cadre, nu poate fi ignorată obligația angajatorului de a crea un loc de muncă decent pentru salariat.

În acest context, menționăm necesitatea respectării legislației la instituirea salariului. Astfel, garanțiile de stat principale în domeniul salarizării, sunt stabilite în art. 129 al Codului muncii al RM, și cuprind următoarele componente: salariul minim stabilit de stat, tarifele de stat de salarizare în

sectorul bugetar, cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real, precum și adaosurile și sporurile cu caracter de compensare, garantate de stat.

Pe de altă parte, art. 11 din Legea salarizării, nr. 847 din 2002, completează și precizează că statul reglementează retribuirea muncii salariaților din unități, indiferent de tipul lor de proprietate și forma de organizare juridică, prin stabilirea mărimii salariului minim pe țară, cuantumului minim garantat al salariului în sectorul real, și salariului tarifar pentru categoria I de salarizare a salariaților din sectorul bugetar, altor norme și garanții de stat, prin stabilirea sistemului și condițiilor de salarizare a salariaților din instituțiile și organizațiile finanțate de la buget, prin reglarea fondurilor de salarizare a salariaților din întreprinderile monopoliste.

Constituția RM în dispoziția art. 43 alin.(2) consfințește instituirea unui salariu minim pe economie ca o măsură importantă de protecție a muncii. Stabilirea de către stat a salariului minim se efectuează în conformitate cu normele art. 132 al Codului muncii și Legea nr. 1432 din 2000 privind modul de stabilire și reexaminare a salariului minim.

În ceea ce privește garanțiile oferite salariaților din unitățile cu autonomie financiară, acestea sunt reglementate în Hotărârea Guvernului nr. 743 cu privire la salarizarea angajaților din unitățile cu autonomie financiară. Astfel, în unitățile care aplică pentru muncitori rețele tarifare constituite cu aplicarea coeficienților tarifari, salariile tarifare orare se calculează reieșind din salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilită în unitate, care nu poate fi mai mic decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real sau la un nivel nu mai mic decât cuantumul salariului tarifar pentru categoria I de calificare stabilit la nivel de ramură, iar pentru salariații încadrați în sisteme netarifare de salarizare mărimea salariului se determină lunar de către angajator conform modului de diferențiere a salariilor stabilit în unitate, cu respectarea limitei minime a salariului egal cu cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real. Salarizarea muncitorilor se va efectua, de asemenea, și în baza salariilor lunare sau în acord, negociate în contractele colective sau individuale de muncă, dar nu mai mici decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real. Pentru alte categorii de salariați, salariile de funcție se stabilesc în funcție de calificare, gradul de pregătire profesională și competență ale angajatului, gradul de răspundere pe care îl implică lucrările executate și complexitatea lor. De asemenea, în această hotărâre sunt reglementate premiile salariaților, precum și sporurile și adaosurile la salariu cu caracter compensatoriu, stabilite salariaților din unitățile cu autonomie financiară.

Considerăm că printre cele mai importante norme ce ar contribui la stabilitatea locului de muncă, ar fi acelea ce garantează dreptul la viață și sănătate, și anume normele de securitate și sănătate în muncă.

Astfel, statul garantează salariaților apărarea dreptului lor la o muncă care să corespundă normelor de protecție a muncii. Asemenea garanție rezultă însuși din Constituția RM, care prevede că salariații

au dreptul la protecția muncii, iar aceste măsuri de protecție se referă, inclusiv, la securitatea și igiena muncii. Angajatorul este obligat ca condițiile stipulate în contractul individual de muncă să corespundă normelor de protecție a muncii. O garanție deosebită se conține în alin. (3) al art. 228 al Codului muncii, conform căreia pe parcursul sistării de către organele de stat de control a activității de muncă prevăzute de contractul individual de muncă, ca rezultat al încălcării cerințelor de securitate și sănătate a muncii fără vina salariatului, acestuia i se menține locul de muncă și salariul mediu. Spre exemplu, în conformitate cu dispozițiile art. 376 alin. (2) lit. a) al Codului muncii, inspectorii de muncă cu atribuții în domeniul securității și sănătății muncii, în caz de pericol iminent de accidentare, sînt în drept să dispună sistarea funcționării a atelierelor, secțiilor, a altor subdiviziuni ale unității, sistarea exploatării clădirilor, a edificiilor și a echipamentelor tehnice, precum și sistarea lucrărilor și a proceselor tehnologice. Pe perioada sistării funcționării unor sau altor obiecte salariatului i se garantează menținerea locului de muncă și salariului mediu. Pe de altă parte, dacă salariatul refuză să presteze munca la apariția unui pericol pentru viața sau sănătatea lui, angajatorul este obligat să-i acorde un alt loc de muncă prin transfer sau permutare pînă la înlăturarea pericolului, cu menținerea salariului mediu de la locul de muncă precedent. În cazul în care acordarea unei alte munci nu este posibilă din motivul lipsei locurilor de muncă vacante sau refuzului salariatului de a fi transferat, timpul staționării salariatului pînă la înlăturarea pericolului pentru viața sau sănătatea sa se plătește de angajator în conformitate cu art. 163 alin. (1) al Codului muncii, adică în mărime de cel puțin două treimi din salariul tarifar pe unitate de timp stabilit salariatului, dar nu mai puțin decît în mărimea unui salariu minim pe unitate de timp, prevăzut de legislația în vigoare, pentru fiecare oră de staționare. O altă garanție importantă intervine în cazul neasigurării salariatului, conform normelor stabilite, cu echipament de protecție individuală, angajatorul neavînd dreptul să ceară salariatului executarea obligațiilor de muncă. În situația dată angajatorul este obligat să plătească staționarea din această cauză în conformitate cu art. 163 alin. (1) al Codului muncii. Refuzul salariatului de a presta munca în caz de apariție a unui pericol pentru viața sau sănătatea sa din cauza nerespectării cerințelor de protecție a muncii ori de a presta munca în condiții grele, vătămătoare sau periculoase care nu sunt prevăzute în contractul individual de muncă, nu atrage răspunderea lui disciplinară. Totodată, în cazul vătămării sănătății salariatului în exercitarea obligațiilor de muncă, compensarea prejudiciului se efectuează în conformitate cu legislația în vigoare, și anume, potrivit art. 18 din Legea securității și sănătății nr. 186 din 2008 care stabilește indemnizația unică în cazul reducerii capacității de muncă sau a decesului lucrătorului în urma unui accident de muncă sau a unei boli profesionale.

În același context, menționăm și dreptul salariatului la odihnă, inclusiv la concediu. Conform art. 112 al Codului muncii, dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat pentru toți salariații.

Această prevedere legală poartă caracterul unei garanții importante de muncă ce reiese din conținutul art. 43 alin.(2) al Constituției, conform căruia dreptul la concediu anual plătit este garantat pentru toți salariații. Astfel salariaților le este garantat, conform art. 113 al Codului muncii, o durată minimă a concediului de odihnă anual plătit care constituie 28 de zile calendaristice, cu excepția zilelor de sărbătoare nelucrătoare. Angajatorul este în drept de sine stătător să majoreze durata concediului de odihnă anual pentru salariații săi, ceea ce poate servi drept stimulent puternic la încadrare în câmpul muncii și menținerea salariaților cu experiență și calificare înaltă la unitate.

În fine, la compartimentul măsuri profilactice de susținere a pieții muncii, enumerăm și limitarea cazurilor și posibilităților de încetare a raporturilor de muncă și interzicerea eliberării din funcție a salariatului, cu excepția temeiurilor prevăzute de lege și limitarea prevederilor de eliberare a salariatului din funcție doar la normele cuprinse în legile organice, nu și în cele subordonate legii.

Ținem aici să menționăm măsurile concrete de susținere a pieții muncii, printre care:

- Necesitatea preîntâmpinării salariatului despre eliberarea din funcție, care variază în dependență de temeiul specific al încetării raporturilor de muncă;
- Necesitatea respectării unei proceduri aparte, inclusiv, prin solicitarea explicațiilor personale sau crearea unei comisii de anchetă în cazul eliberării pe temeuri disciplinare;
- Obligația acordării, pe perioada preîntâmpinării, în unele cazuri, a unui timp liber pentru ca salariatul să-și caute un alt loc de muncă (1 zi/ săptămâna în cazul lichidării unității sau reducerii numărului sau a statelor de personal);
- Plata, în cazurile prevăzute de lege, a indemnizației de eliberare din funcție, inclusiv, menținerea salariului mediu pe parcursul unei anumite perioade după concediere;
- Necesitatea informării agenției pentru ocuparea forței de muncă despre disponibilizarea planificată, precum și despre existența locurilor vacante la unitate;
- Necesitatea informării, consultării sau chiar obținerea acordului comitetului sindical în unele cazuri de eliberare din funcție;
- Obligația angajatorului care a disponibilizat salariați din cauza reorganizării, lichidării sau reprofilării unității este obligat să-i anunțe despre reluarea activității în noile condiții, pentru a fi reangajați.

În altă ordine de idei, cerințele de preîntâmpinare sau de achitare de îndemnizații nu sunt obligatorii la concedierea din funcție ca urmare a încălcării de către salariat a obligațiilor sale de muncă, însă, în aceste cazuri, drept garanție apare procedura de aplicare a sancțiunii: termeni de aplicare, competență, solicitarea explicațiilor etc.

La fel mai indicăm că legea, la serviciile de preconcediere, direct atribuie: a) informarea despre prevederile legale referitoare la protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și la acordarea serviciilor de ocupare și de formare profesională; b) angajarea la locurile de muncă libere și instruirea în privința folosirii modalităților de căutare a unui loc de muncă; c) reorientarea profesională în cadrul unității sau la cursuri de scurtă durată; d) sondarea opiniei salariaților și consilierea acestora, cu participarea organului sindical, asupra măsurilor de reducere a șomajului. În pofida faptului că toate acestea poartă un caracter general, realizarea lor are loc, în mare parte, anume prin intermediul angajatorilor.

4. Măsurile active de stimulare a pieții muncii

Agenția Națională prestează următoarele servicii de ocupare a forței de muncă:

- a) informarea privind piața muncii;
- b) ghidarea în carieră;
- c) intermedierea muncii;
- d) servicii de preconcediere;
- e) reabilitarea profesională a persoanelor cu dizabilități;
- f) angajarea asistată;
- g) identificarea tinerilor NEET.

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

Cu referire la multiplele măsuri, numite de legiuitor măsuri active pentru stimularea dezvoltării pieței muncii indicăm:

- Medierea la angajarea în câmpul muncii, care constă în acordarea ajutorului persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. Este prestată atât de agențiile publice, cât și de cele private de ocupare a forței de muncă. Reamintim în acest context că angajatorii au obligația de a informa, în scris, prin telefon/fax, prin poșta electronică a agenției în a cărei rază își au adresa juridică, despre toate locurile de muncă devenite vacante, în termen de 5 zile lucrătoare de la data la care au devenit vacante, iar încălcarea acestei obligații constituie o contravenție, care este sancționată în modul respectiv. Concomitent, legislația prevede obligația angajatorului de a comunica, în termen de 3 zile, după angajarea persoanei care s-a adresat pentru angajare conform repartizării, în vederea stopării plății indemnizației de șomaj de către agenția pentru ocuparea forței de muncă (totodată, această obligație

este pusă și în sarcina persoanei însăși, iar în caz de acțiuni contrare, faptele date vor fi calificate ca contravenții și sancționate corespunzător).

Nemijlocit informația despre locurile de muncă se comunică agențiilor în scris, precum și prin intermediul rețelelor telefonice și electronice prin declararea următorilor parametri: denumirea profesiilor, codul ocupațiilor, numărul locurilor de muncă libere, cerințele față de candidat (vechimea de muncă în domeniul respectiv, studiile) salariul propus și alte condiții.

În această ordine de idei, menționăm că se interzice prezentarea la agenții spre înregistrare a locurilor de muncă libere ce prevăd condiții discriminatorii pe criterii de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenență politică, avere sau de origine socială, iar denumirea ocupațiilor se face în corespundere cu Clasificatorul Ocupațiilor din Republica Moldova.

Suplimentar, indicăm că angajatorii sînt în drept să refuze încadrarea persoanelor selectate și propuse de către agenții în cazul necorespunderii solicitanților criteriilor de ocupare a locurilor de muncă libere declarate, cu respectarea procedurilor legislației muncii. Funcționarii agențiilor au dreptul să facă vizite la angajatori pentru a obține informații despre locurile de muncă libere, condițiile de ocupare a lor și pentru a studia starea de lucruri privind crearea locurilor de muncă în perspectivă, iar controlul asupra nerespectării prevederilor respective se realizează de către Inspectoratul de Stat al Muncii în subordinea Ministerului Muncii și Protecției Sociale.

- Informare și consiliere profesională. Oricare persoană se poate adresa agenției pentru ocuparea forței de muncă în vederea obținerii informației despre situația pe piața forței de muncă, privind prognoza locurilor de muncă. Această prognoză ține de vîrsta persoanelor ocupate într-o anumită ramură și are importanță pentru efectuarea comenzii de stat a studiilor finanțate de la bugetul de stat. Astfel, putem avea o ramură completată cu specialiști la 100%, dar vîrsta acestora poate fi aproape de pensionare și, respectiv, pronosticul pieței forței de muncă va reflecta o cerere pentru aceste locuri de muncă peste o anumită perioadă (barometrul pieței forței de muncă).

- Consultanță și asistență în materie de inițiere a unei activități de întreprinzător. Aceasta este o măsură optimă ca eficacitate, dat fiind că persoana este ajutată nu doar să se angajeze, dar și să devină angajator și să creeze locuri noi de muncă; prevede acordarea asistenței juridice, credite cu înlesniri etc.

- Orientare și formare profesională. Măsura respectivă este orientată spre acordarea unei calificări, precum și ridicarea nivelului profesional, incluzînd în sine și reprofilarea profesională.

- Stimularea mobilității forței de muncă. Piața muncii diferă în dependență de ramura economiei naționale, dar și în dependență de teritoriu. În acest scop, legea prevede diferite garanți, îndemnizații și compensații pentru strămutarea salariatului cu lucrul și/sau cu traiul în altă localitate, fapt ce permite

să asigure concomitent, persoana cu un loc de muncă, iar procesul de producție cu forța de muncă necesară.

În esență, relațiile dintre părțile implicate în acordarea de indemnizații ce țin de stimularea mobilității forței de muncă sînt reglementate: a) între Agenție și agentul economic – de Contractul privind stimularea mobilității forței de muncă; b) între Agenție și beneficiarul de indemnizație ce ține de stimularea mobilității forței de muncă – de Contractul privind acordarea de indemnizație ce ține de stimularea mobilității forței de muncă; c) între agentul economic (angajator) și beneficiarul de indemnizații ce țin de stimularea mobilității forței de muncă – de Contractul individual de muncă, încheiat în conformitate cu prevederile Codului muncii.

Cu referire la contractul privind stimularea mobilității forței de muncă, o parte a căruia este angajatorul, indicăm, că în baza acestuia angajatorul își asumă, printre altele, următoarele obligații: să încadreze în muncă persoana corespunzătoare – beneficiar al îndreptării de la Agenția publică de ocupare a forței de muncă, pe o durată de cel puțin 6 luni calendaristice; să nu desfacă contractul individual de muncă pînă la expirarea a 62 luni calendaristice, decît în condițiile stipulate în contract; să elibereze lunar, pe o perioadă de 6 luni calendaristice, pînă la data de 10 a lunii următoare, persoanei îndreptate de către Agenție, înștiințarea despre încadrarea în muncă. La rîndul său, Agenția va selecta și va îndrepta persoane ce vor corespunde cerințelor înaintate de angajator.

Litigiile privind modul de soluționare a cererilor pentru stimularea mobilității forței de muncă se soluționează de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, precum și de către instanțele de judecată, în modul stabilit de legislație.

- Subvenționarea costurilor forței de muncă. Spre deosebire de măsurile anterioare, această măsură, în mare parte, este orientată spre angajator (fără a nega, totuși, scopul final de încadrare în cîmpul muncii a persoanelor aflate în căutare unui loc de muncă) și vizează stimularea acestuia pentru crearea locurilor de muncă și a angajărilor în cîmpul muncii. Ne vom opri puțin mai mult la subvenționarea locurilor de muncă, care este o măsură activă de ocupare a forței de muncă adresată angajatorilor, prin care se realizează compensarea parțială a salariului de bază, în conformitate cu contractul de muncă, persoanei angajate conform procedurii respective, cu scopul de a crește șansele de ocupare a șomerilor care necesită suport suplimentar pe piața muncii, de promovare a unei ocupări sustenabile și de integrare durabilă pe piața muncii. Beneficiarii subvenției sînt angajatorii (în afara autorităților administrației publice centrale și locale) care angajează categoriile stabilite de șomeri, înregistrați la subdiviziunea teritorială și care întrunesc următoarele condiții: să fie înregistrați conform legislației; să nu aibă activitatea suspendată, să nu se afle în proces de insolvabilitate sau lichidare; să nu aibă datorii față de bugetul public național pentru anul precedent, prin prisma prevederilor art. 129

alin. (13) din Codul fiscal nr. 1163/1997; să nu aibă datorii față de salariați pentru anul precedent. Dovada întrunirii condițiilor se face de angajatori prin depunerea declarației pe propria răspundere, conform modelului aprobat prin ordin al directorului Agenției de Ocupare a Forței de Muncă. Numărul anual de locuri de muncă ce vor fi subvenționate se stabilește ținând cont de bugetul alocat pentru anul respectiv, în conformitate cu indicatorii din domeniul ocupării forței de muncă stabiliți anual de Ministerul Muncii și Protecției Sociale pentru Agenție. După aprobarea numărului anual de locuri de muncă ce vor fi subvenționate, Agenția are obligația de a face publice pe pagina sa web oficială data de la care se pot înregistra cereri de acordare a subvențiilor, data-limită de depunere a cererilor și bugetul anual alocat acestei măsuri. Pentru a beneficia de subvenție, angajatorul depune la subdiviziunea teritorială în a cărei rază își desfășoară activitatea, direct, prin poștă sau poșta electronică, cererea de acordare a subvenției, care se înregistrează în registrul electronic constituit în acest scop și se examinează în decurs de 15 zile lucrătoare de la data înregistrării. În decursul a 15 zile lucrătoare de la data depunerii cererii, subdiviziunea teritorială: verifică dacă angajatorul corespunde condițiilor prevăzute; identifică șomerul din categoria celor prevăzuți la art. 23 alin. (3) lit. a), c)-j) din Lege care corespunde condițiilor locului de muncă la care urmează a fi angajat; eliberează șomerului fișa de repartizare sau fișa de propunere pentru ocuparea locului de muncă și organizează interviul de angajare. Angajatorul poate identifica și de sine stătător persoana din categoria celor prevăzute la art. 23 alin. (3) lit. a), c)-j) din Lege pentru a fi angajată, cu condiția că această persoană se înregistrează cu statut de șomer la subdiviziunea teritorială. După examinarea cererii, subdiviziunea teritorială emite decizia de acordare sau refuz de acordare a subvenției, după caz, și informează angajatorul în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii deciziei, conform modelului aprobat prin ordin al directorului Agenției. Decizia de refuz se emite în doar în cazul în care angajatorul nu întrunește condițiile prevăzute, nu pot fi identificați șomeri din categoria celor specificați la art. 23 alin. (3) lit. a), c)-j) din Lege corespunzător condițiilor locului de muncă pentru care se solicită subvenția sau nu sînt mijloace financiare disponibile pentru a finanța măsura respectivă. În altă ordine de idei, decizia de acordare a subvenției se emite cînd angajatorul întrunește condițiile prevăzute, confirmate prin declarația pe propria răspundere depusă. În termen de 30 de zile lucrătoare de la data emiterii deciziei de acordare a subvenției, angajatorul angajează șomerul din lista categoriilor specificate, direcționat de subdiviziunea teritorială a agenției. Specialistul subdiviziunii teritoriale va verifica la sediul angajatorului faptul angajării persoanei (verifică contractul individual de muncă semnat de ambele părți, ordinul/dispoziția de angajare, fișa postului, discută cu șomerul angajat) și întocmește un act de verificare, care se semnează de către specialistul subdiviziunii teritoriale și de către angajator. În vederea acordării subvenției, în baza actului de verificare, subdiviziunea teritorială încheie cu

angajatorul contractul pentru acordarea subvenției, conform modelului aprobat prin ordin al directorului Agenției. Pentru încheierea contractului, angajatorul prezintă, suplimentar la documentele menționate, direct la sediul subdiviziunii teritoriale, prin poștă sau poșta electronică, următoarele documente, care se anexează la dosar: copia certificatului de înregistrare, în cazul în care acesta nu poate fi accesat în baza conexiunilor intersistemice cu sistemul informațional al instituției relevante; copia contractului individual de muncă al persoanei angajate. Subvenția se plătește angajatorilor de către Agenție, în baza contractului încheiat dintre angajator și subdiviziunea teritorială, lunar, până la data de 15 a lunii următoare, în sumă egală de 80% din cuantumul salariului de bază, conform contractului individual de muncă al angajatului, dar nu mai mult de 50% din salariul mediu lunar pe economie pentru anul precedent, pe un termen de 6 luni, pentru fiecare șomer angajat. Subvenția pentru fracțiuni de lună se calculează prin raportul dintre cuantumul lunar stabilit și numărul de zile din luna respectivă, iar rezultatul se înmulțește cu numărul de zile de subvenție în luna respectivă. Angajatorul are obligația de a menține raporturile de muncă cu persoanele angajate pe o perioadă de cel puțin 6 luni de la data încheierii perioadei în care primește subvenția, are dreptul să primească subvenții pentru fiecare persoană angajată o singură dată într-o perioadă de 36 de luni consecutive, dar nu va beneficia de subvenție pentru angajarea aceluiași șomer care a fost eliberat din cadrul unității sale în ultimele 6 luni calendaristice premergătoare datei solicitării subvenției. În cazul încetării raporturilor de muncă cu persoana angajată, indiferent de motiv, angajatorul este obligat să informeze despre aceasta în scris, prin poștă sau poșta electronică, subdiviziunea teritorială, în termen de 3 zile lucrătoare de la data întreruperii raporturilor de muncă cu persoana care a fost angajată în condițiile măsurii respective. În cazul suspendării raporturilor de muncă care depășește 60 de zile calendaristice consecutive, angajatorul este obligat să informeze despre aceasta, în scris, prin poștă sau poșta electronică, subdiviziunea teritorială în ziua imediat următoare a expirării termenului de 60 de zile calendaristice consecutive de la data suspendării. În cazul încetării raporturilor de muncă din inițiativa persoanei angajate înaintea expirării termenului de 6 luni – perioada de acordare a subvenției – plata subvenției încetează. Dacă locul de muncă devine vacant, angajatorul poate depune o nouă cerere de acordare a subvenției, iar subdiviziunea teritorială va încheia un nou contract pentru acordarea subvenției. Angajatorul va fi înștiințat, în scris, telefonic, prin fax sau e-mail, de către subdiviziunea teritorială cu privire la data efectuării verificării și monitorizării la fața locului, cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de efectuarea vizitei. Angajatorul permite accesul reprezentanților subdiviziunii teritoriale în incinta întreprinderii și pune la dispoziție toate documentele necesare verificării, monitorizării menținerii raporturilor de muncă cu persoana angajată. În cazul în care se constată că angajatorul a desfăcut, din inițiativă proprie, contractul individual de muncă cu persoana angajată

înainte de expirarea a 12 luni de la data angajării, acesta este obligat să restituie subvențiile primite pentru aceasta, cu excepția cazului în care temei pentru desfacerea contractului individual de muncă l-a constituit încălcarea disciplinei de muncă, constatată conform actelor normative, sau rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă. Plata subvenției încetează în ziua imediat următoare în care au apărut următoarele cazuri: la expirarea perioadei stabilite; în cazul decesului persoanei pentru care a fost subvenționat locul de muncă; în cazul desfacerii contractului de muncă cu persoana pentru care a fost subvenționat locul de muncă; în cazul suspendării raporturilor de muncă cu persoana angajată pe o perioadă mai mare de 60 de zile calendaristice consecutive. O altă subvenție este acordată pentru crearea sau adaptarea locurilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități, pentru angajatorii care creează sau adaptează locurile de muncă existente pentru persoanele cu dizabilități și angajează la aceste locuri de muncă cu contract individual de muncă, pe un termen nedeterminat sau pe un termen determinat de cel puțin 12 luni, persoanele cu dizabilități înregistrate cu statut de șomer la una din subdiviziunile teritoriale. Scopul acesteia este de a crește șansele de ocupare, de promovare a unei ocupări sustenabile și de integrare durabilă pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități. Beneficiarii subvențiilor pentru crearea sau adaptarea locurilor de muncă existente pentru persoanele cu dizabilități, sînt angajatorii care creează locuri de muncă noi sau adaptează locurile de muncă existente necesităților persoanelor cu dizabilități și angajează la aceste locuri de muncă persoane cu dizabilități, înregistrate cu statut de șomer la subdiviziunea teritorială și care întrunesc următoarele condiții: să fie înregistrați conform legislației; să nu aibă activitatea suspendată, să nu se afle în proces de insolvență sau lichidare; să nu aibă datorii față de salariați pentru anul precedent; să nu aibă datorii față de bugetul public național pentru anul precedent, prin prisma prevederilor art.129 alin. (13) din Codul fiscal nr.1163/1997. Numărul anual de locuri de muncă ce vor fi subvenționate se stabilește ținînd cont de bugetul alocat pentru anul respectiv, în conformitate cu indicatorii din domeniul ocupării forței de muncă stabiliți anual de Ministerul Muncii și Protecției Sociale pentru Agenție. După aprobarea numărului anual de locuri de muncă ce vor fi subvenționate, Agenția are obligația de a face publice pe pagina sa web oficială data de la care se pot înregistra cereri de acordare a subvențiilor, data-limită de depunere a cererilor și bugetul anual alocat acestei măsuri, data suspendării înregistrării cererilor de acordare a subvenției. Pentru a beneficia de subvenție, angajatorul depune la subdiviziunea teritorială în a cărei rază își desfășoară activitatea, direct, prin poștă sau poșta electronică, cererea de acordare a subvenției, conform modelului aprobat prin ordin al directorului Agenției, însoțită de declarația pe propria răspundere. Subdiviziunea teritorială înregistrează cererile de acordare a subvenției în registrul electronic constituit în acest scop și examinează cererile în decurs de 15 zile lucrătoare de la data înregistrării cererii. Prin crearea locurilor de muncă noi pentru persoanele cu

dizabilități se înțelege creșterea numărului mediu de persoane angajate în baza contractului individual de muncă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată de cel puțin 12 luni (efectivul de salariați), conform statului de personal, în comparație cu statul de personal în vigoare la data depunerii cererii. Subvențiile pentru compensarea cheltuielilor pentru crearea locurilor de muncă noi pentru persoanele cu dizabilități sunt destinate exclusiv procurării: echipamentelor tehnologice, mașinilor, utilajelor și instalațiilor de lucru; aparatelor și instalațiilor de măsurare, control și reglare; tehnicii de calcul; mobilierului pentru activitatea de lucru a persoanelor cu dizabilități. Prin adaptarea locurilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități se înțelege angajarea în baza contractului individual de muncă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată de cel puțin 12 luni a persoanelor cu dizabilități și utilizarea cu dispozitive și echipamente de asistență, prin angajarea personalului de suport și prin adaptarea spațiului, ținând cont de necesitățile individuale ale persoanei cu dizabilități, pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu. Subvențiile pentru compensarea cheltuielilor pentru adaptarea locurilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități specificate se efectuează conform Ordinului ministrului muncii și protecției sociale nr.71/2022 cu privire la aprobarea Listei dispozitivelor și echipamentelor de asistență pentru subvenționarea adaptării locurilor de muncă pentru persoane cu dizabilități. Decizia cu privire la tipul dispozitivelor, echipamentelor, tehnologiilor în cazul creării/adaptării locului de muncă pentru persoanele cu dizabilități, precum și costul angajării personalului de suport și al adaptării spațiului se ia de către comisia multidisciplinară, constituită din șeful și specialistul responsabil din cadrul subdiviziunii teritoriale, medicul de familie, după caz, medicul specialist, specialistul în domeniul sănătății ocupaționale, prezentată în fișa de identificare a necesităților privind crearea sau adaptarea locului de muncă pentru persoanele cu dizabilități, conform modelului aprobat prin ordin al ministrului muncii și protecției sociale. Pentru calcularea costului echipamentelor tehnologice, mașinilor, utilajelor, instalațiilor de lucru, aparatelor și instalațiilor de măsurare, control și reglare, tehnicii de calcul, mobilierului, precum și pentru calcularea costului dispozitivelor și echipamentelor de asistență și al adaptării spațiului și pentru luarea deciziei, angajatorul va prezenta comisiei multidisciplinare trei oferte pentru fiecare în parte, prezentate în baza fișei de necesități privind crearea sau adaptarea locului de muncă, cu excepția celor care nu se regăsesc pe piața din Republica Moldova sau sunt furnizate de un singur distribuitor local. Pentru calcularea costului aferent lucrărilor de adaptare a spațiului, angajatorul va prezenta comisiei multidisciplinare devize de cheltuieli de la trei prestatori. Angajatorul poate solicita acoperirea cheltuielilor de remunerare a personalului de suport la locul de muncă, în limita cuantumului stabilit a subvenției. Personalul de suport se angajează sau se stabilește din rândul angajaților existenți de către angajator pentru sprijinirea persoanei cu dizabilități în realizarea atribuțiilor la locul de muncă pe o perioadă

determinată, ținându-se cont de capacitățile persoanei cu dizabilități și cuantumul maxim al subvenției egal cu 10 salarii medii lunare pe economie pentru anul precedent, pentru fiecare loc de muncă. Nu se compensează angajatorului cheltuielile legate de personalul de suport în cazul în care persoana cu dizabilități beneficiază de asistent personal sau de servicii de angajare asistată. În decursul a 15 zile lucrătoare de la data depunerii cererii, subdiviziunea teritorială: verifică dacă angajatorul corespunde condițiilor prevăzute; identifică persoana cu dizabilități din cadrul șomerilor înregistrați, care corespunde condițiilor locului de muncă ce urmează a fi creat sau adaptat de angajator; eliberează trimitere de angajare și organizează interviul de angajare. Angajatorul poate identifica de sine stătător persoana cu dizabilități pentru a fi angajată la locul de muncă ce urmează a fi creat sau adaptat, cu condiția că această persoană se înregistrează cu statut de șomer la subdiviziunea teritorială. După examinarea cererii, subdiviziunea teritorială emite decizia de acordare sau refuz de acordare a subvenției și informează angajatorul în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii deciziei, conform modelului aprobat prin ordin al directorului Agenției. Decizia de refuz se emite în cazul în care angajatorul nu întrunește condițiile prevăzute, nu pot fi identificați șomeri cu dizabilități corespunzător condițiilor locului de muncă ce urmează a fi creat sau adaptat ori nu sînt mijloace financiare disponibile pentru a finanța măsura respectivă. În baza deciziei comisiei multidisciplinare, angajatorul, în termen de cel mult 60 de zile lucrătoare de la data aprobării deciziei, achiziționează, instalează echipamentele tehnologice, mașinile, utilajele și instalațiile de lucru, aparatele și instalațiile de măsurare, control și reglare, tehnica de calcul, mobilierul, precum și dispozitivele și echipamentele de asistență, adaptează spațiul, la necesitate, ca urmare a instalării dispozitivelor și echipamentelor de asistență, angajează sau stabilește personalul de suport pentru persoana cu dizabilități. Specialistul subdiviziunii teritoriale verifică la sediul angajatorului instalarea și procurarea echipamentelor tehnologice, mașinilor, utilajelor și instalațiilor de lucru, aparatelor și instalațiilor de măsurare, control și reglare, tehnicii de calcul, mobilierului, precum și a dispozitivelor și echipamentelor de asistență, adaptarea spațiului și angajarea sau stabilirea personalului de suport în corespundere cu decizia comisiei, conform facturilor fiscale, și întocmește un act de verificare, potrivit modelului aprobat prin ordin al directorului Agenției, care se semnează de către specialistul subdiviziunii teritoriale și de către angajator. În vederea acordării subvenției prevăzute la art. 38 din Lege, în baza actului de verificare, subdiviziunea teritorială încheie cu angajatorul contractul pentru acordarea subvenției, conform modelului aprobat prin ordin al directorului Agenției. Subvenția se plătește angajatorului de către Agenție, în baza contractului încheiat între angajator și subdiviziunea teritorială, până la data de 15 a lunii următoare semnării contractului pentru acordarea subvenției. Subvențiile se plătesc angajatorilor într-o singură tranșă și constau în compensarea a 50%, în cazul angajării persoanelor cu dizabilități

medii, și a 75%, în cazul angajării persoanelor cu dizabilități accentuate și severe, din costurile suportate de către angajator, necesare pentru crearea sau adaptarea locului de muncă și angajarea pe o perioadă determinată a personalului de suport, iar mărimea subvenției nu poate depăși cuantumul a 10 salarii medii lunare pe economie pentru anul precedent pentru fiecare loc de muncă creat sau adaptat. Angajatorul are obligația de a menține locurile de muncă create sau adaptate pentru o perioadă de cel puțin 12 luni de la data creării sau adaptării acestora. Angajatorul nu beneficiază de subvenție pentru angajarea aceluiași șomer care a fost eliberat din cadrul unității sale în ultimele 6 luni calendaristice premergătoare datei solicitării subvenției. La solicitarea angajatorului, subvenția pentru crearea sau adaptarea locurilor de muncă poate fi acordată concomitent cu subvenția examinată mai sus, dacă acesta dispune și de ea. Data creării sau adaptării locului de muncă se consideră ziua angajării persoanei cu dizabilități direcționate de subdiviziunea teritorială. În cazul încetării raporturilor de muncă cu persoana cu dizabilități angajată, angajatorul este obligat să informeze despre aceasta în scris, prin poștă sau poșta electronică, subdiviziunea teritorială, în termen de 3 zile lucrătoare de la data întreruperii raporturilor de muncă cu persoana cu dizabilități care a fost angajată în condițiile măsurii respective. În situația concedierii, demisiei sau ca urmare a rezultatului nesatisfăcător al perioadei de probă persoanei cu dizabilități înaintea termenului, angajatorul este obligat să angajeze, cu respectarea prevederilor Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, cel puțin pe perioada restantă, altă persoană cu dizabilități, direcționată de subdiviziunea teritorială sau identificată de sine stătător, cu condiția înregistrării acesteia la subdiviziunea teritorială cu statut de șomer. Dacă locul de muncă devenit vacant nu poate fi ocupat de altă persoană cu dizabilități în decurs de 2 luni, subdiviziunea teritorială poate direcționa o persoană fără dizabilități, care corespunde cerințelor locului de muncă înaintate de angajator.

5. Măsurile pasive de menținere a pieței muncii

Cu referire la măsurile pasive de menținere a pieței muncii, specificăm că acestea, practic, vizează doar persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, fără a afecta statutul angajatorilor, motiv din care vor fi analizate doar succint.

Drept măsură pasivă menționăm acordarea indemnizației de șomaj.

Indemnizațiile de șomaj sunt sursa financiară de care beneficiază persoana înregistrată în calitate de șomer, pentru ași menține existența.

În cazul în care o persoană nu poate fi încadrată în muncă din lipsa locurilor corespunzătoare, dar îndeplinește condițiile pentru a primi ajutor de șomaj, aceasta depune o cerere pentru acordarea ajutorului de șomaj.

Ajutorul de șomaj se acordă persoanelor asigurate în sistemul public de asigurări sociale și aflate în șomaj.

Cererile de loc de muncă și de ajutor de șomaj se completează de persoana aflată în căutarea unui loc de muncă sau de funcționarul public al agenției și poartă semnătura olografă a persoanei aflate în căutarea unui loc de muncă.

Șomerii nu vor beneficia de ajutor de șomaj în cazul în care pînă la stabilirea dreptului de a-l primi refuză neîntemeiat un loc de muncă corespunzător în conformitate cu legislația sau participarea la serviciile de stimulare a ocupării forței de muncă, oferite de agenții.

Cazurile de refuz neîntemeiat al unui loc de muncă corespunzător sau participarea la serviciile de stimulare a ocupării forței de muncă, oferite de agenție, se înregistrează în fișa personală a șomerului și se aduc la cunoștința șomerului sub semnătură.

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

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

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

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

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

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

Stagiul minim de cotizare pentru obținerea indemnizației de șomaj constituie 6 luni pe parcursul ultimelor 24 de luni. Dacă stagiul de cotizare este de pînă la 5 ani, atunci indemnizația de șomaj se va acorda pentru o perioadă de 6 luni; în cazul în care stagiul de cotizare constituie de la 5 la 10 ani – persoana va beneficia de indemnizație de șomaj timp de 9 luni, iar în cazul în care stagiul de cotizare va constitui mai mult de 12 ani persoana va avea dreptul să obțină indemnizația de șomaj timp de 12 luni.

Totodată, legislația prevede și temeieri de suspendare a plății indemnizației de șomaj.

Decizia despre încetarea sau suspendarea plății ajutorului de șomaj va fi adusă la cunoștința șomerului.

Sumele plătite fără temei legal cu titlu de ajutor de șomaj și debitele create în condițiile prezentei proceduri, ca urmare a prezentării unor documente false sau a încadrării în muncă fără a informa agenția, se recuperează de la cei care le-au primit în mod fraudulos.

Sumele nerecuperate de la beneficiarii decedați nu se urmăresc.

În cazul apariției unor litigii privind modul de soluționare a cererilor pentru ajutor de șomaj acestea se soluționează de către Agenția Națională, precum și de către instanțele judiciare, în modul stabilit de lege.

6. Migrația forței de muncă

După cum am menționat, o tendință și o caracteristică a pieței muncii moderne este cea de contopire a piețelor forței de muncă (de ex., în cadrul Uniunii Europene, SUA și Canada, Comunitatea Statelor Independente), ceea ce duce la migrația forței de muncă.

Inițial, indicăm existența migrației interne, însă aceasta este analizată în contextul mobilității și flexibilității forței de muncă.

Reglementarea juridică a procesului de migrare a forței de muncă este parte integrantă a realizării politicilor forței de muncă.

În esență, migrarea forței de muncă presupune plecarea cetățenilor peste hotarele țării, precum și sosirea în țară a cetățenilor străini și a apatrizilor în scopul prestării muncii. În acest context, specificăm că imigrarea permite să acopere locurile vacante, neocupate de cetățenii țării (fie din lipsa forței de muncă, fie din nedorința acestora de a se angaja, fie din lipsa calificării necesare), și nu permite staționarea procesului de producție, iar emigrarea descarcă, temporar, într-o anumită măsură, piața internă a forței de muncă, reduce, pentru o anumită perioadă, rata șomajului.

La acest capitol evidențiem câteva principii care stau la baza reglementării fenomenului migrației forței de muncă:

Principiul egalității în drepturi a persoanelor, care, totodată, este tratat prin prisma principiului protecției forței de muncă interne. Anume în acest scop sunt instituite condiții legale care prevăd limitări la invitarea și angajarea persoanelor străine în Republica Moldova în scop de muncă. Astfel, un cetățean străin (sau un apatrid) poate fi invitat în scop de muncă doar dacă locul respectiv nu poate fi ocupat de forța de muncă internă. Specificăm că restricțiile și interdicțiile se referă doar la imigrarea cu scop direct de muncă.

Principiul protecției cetățenilor care emigrează în scop de muncă. Aici se înscriu garanțiile legale de care dispun cetățenii la plecarea peste hotarele țării. În același timp, în cadrul acestui fenomen există și norme care conțin garanții sociale adiacente migrării, cum ar fi interdicția emigrării în scop de muncă în lipsa certificatului eliberat de organul teritorial de tutelă care confirmă luarea la evidență a copiilor rămași singuri.

Un alt aspect, devenit la moment, important pentru domeniul pieței muncii, îl reprezintă și problema reîntoarcerii în țară a persoanelor care anterior au emigrat în scop de muncă, inclusiv încadrarea acestora pe pieța muncii interne, iar în acest context, specificăm că sunt adoptate acte normative privind stimularea persoanelor spre reîntoarcere de peste hotare, unde sunt prevăzute măsuri de angajare în câmpul muncii, precum și de susținere financiară a acestora.

Deosebim următoarele varietăți ale migrației de muncă: în condiții generale, sezonieră, frontalieră, migrația lucrătorilor detașați, migrația conducătorilor unităților, migrația sportivilor, migrația lucrătorilor de artă etc.

Migrația este un fenomen de talie internațională care este corelat cu dreptul la libera circulație, dreptul la muncă ș.a. drepturi, de altfel, prevăzute expres de convențiile internaționale. Totodată, ținem să menționăm tratatele bilaterale ratificate de Republica Moldova cu Polonia, Italia, țările CSI, prin prisma recunoașterii dreptului la muncă în general, precum și dreptului la asigurările sociale, medicale, recunoașterea actelor de studii etc.

Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și Biroul Migrație și Azil al Republicii Moldova, sunt organele care participă nemijlocit la reglementarea procesului de migrare, prin eliberarea actelor corespunzătoare. Mai menționăm și aportul agențiilor private pentru ocuparea forței de muncă, oficiile consulare și ambasaderele, care au obligația de a susține cetățenii și a asista ANOFM în vederea verificării condițiilor de muncă oferite de un angajator străin.

În altă ordine de idei, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, Biroul Migrație și Azil precum și Inspectoratul de Stat al Muncii exercită supravegherea și controlul asupra agenților economici și salariaților care sunt încadrați în raporturile de muncă cu element de străinătate.

Imigrarea în scop de muncă

După cum am indicat, imigrarea forței de muncă reprezintă sosirea în Republica Moldova a cetățenilor străini și/sau a apatrizilor în scop de a presta munca.

Reglementarea juridică a procesului de imigrare se bazează pe anumite principii, printre care ținem să menționăm:

Principiul protecției pieței interne a forței de muncă, or imigrarea în scop de muncă este supusă unor reguli stricte și unei proceduri complexe.

În particular, normele ce reglementează migrația de muncă nu se răsfrâng asupra următoarelor categorii de persoane: persoanele sosite în misiuni diplomatice; persoanelor din domeniul artei, sportului, culturii, creației, care sosesc pentru o perioadă ce nu depășește 90 de zile; liberii profesioniști (aici, ținem să menționăm că nu există vreo definiție a liberului profesionist, iar, conform acceptărilor actuale, aici este inclusă o categorie vastă de profesii – de la artiști pînă la notari, avocați etc) ș.a..

Totodată, există și un cerc de persoane, pentru care legea prevede anumite înlesniri. Aici menționăm imigrarea frontalieră (dacă persoanele respective muncesc și se întorc la locul lor de trai în fiecare zi, sau, cel puțin, o dată pe săptămînă), migrația sezonieră (conform Codului muncii al Republicii Moldova, lucrările sezoniere nu pot depăși durata de 6 luni, în virtutea condițiilor climaterice, iar lista lucrărilor sezoniere este stabilită prin Hotărîrea Guvernului nr. 1273 din 19.11.2004 cu privire la aprobarea Nomenclatorului lucrărilor sezoniere, publicată în Monitorul Oficial nr. 212 din 26.11.2004) ș.a.

Printre regulile de bază instituite pentru instituția imigrării în scop de muncă raportăm următoarele: invitarea unui specialist din străinătate pentru a ocupa exclusiv un loc de muncă vacant; oficializarea din timp a locului de muncă vacant și publicitatea acestuia, în scopul oferirii posibilității de a fi ocupat, mai întîi de toate, de specialiștii de pe piața internă a forței de muncă; imigrarea, de preferință, a specialiștilor de înaltă calificare, precum și a celor invitați de către Guvernul țării sau alte autorități publice.

Dreptul la muncă și dreptul de ședere provizorie în scop de muncă nu se acordă minorilor, imigranților înmatriculați în instituțiile de învățămînt din Republica Moldova pentru perioada de studii

– ultimii pot desfășura activități de muncă pe teritoriul Republicii Moldova, în condițiile și cu limitele stabilite de lege.

Imigrarea în scop de muncă reprezintă o procedură complexă, ce include mai multe etape, care se desfășoară la inițiativa angajatorului, respectiv, acesta poate fi pasibil de atragere la răspunderea contravențională pentru încălcarea procedurii stabilite.

În esență, procedura poate fi rezumată la câteva etape, și anume: obținerea dreptului de a invita un muncitor străin; obținerea dreptului la muncă pentru muncitorul străin – persoana concretă; obținerea dreptului de ședere în scop de muncă pentru persoana respectivă; apariția raportului de muncă concret (încheierea contractului individual de muncă); prestarea muncii de către muncitorul respectiv (executarea contractului individual de muncă); eventuala prelungire a dreptului la muncă pentru muncitor; încetarea dreptului la muncă, fie prin expirarea valabilității permisului de muncă, fie prin retragerea acestuia înainte de termen.

Dreptul la muncă se acordă persoanei prin decizia privind acordarea dreptului la muncă emisă de Agenția Națională, iar dreptul de ședere provizorie în scop de muncă se acordă prin decizia privind acordarea dreptului de ședere provizorie în scop de muncă emisă de autoritatea competentă pentru străini (Biroul Migrație și Azil). Decizia privind acordarea dreptului la muncă servește drept temei pentru emiterea deciziei privind acordarea dreptului de ședere provizorie în scop de muncă.

Astfel, la general, pentru a angaja un specialist din străinătate, angajatorul trebuie să obțină avizul pozitiv al ANOFM (cu excepția străinilor invitați la muncă de Guvern sau de organele centrale de specialitate ale administrației publice, specialiștii sosiți în baza acordurilor în domeniu la care Republica Moldova este parte, lucrătorii imigranți din domeniul sportului, precum și străinii sosiți la muncă în cadrul proiectelor investiționale ce prezintă interes pentru economia națională (documentul de confirmare a interesului proiectului pentru economia națională se eliberează de Ministerul Economiei), or aceștia sînt exonerati de necesitatea obținerii avizului Agenției Naționale), fapt pentru care trebuie să demonstreze că a căutat, dar nu a găsit un lucrător pe piața internă și pentru aceasta angajatorul trebuie să înregistreze locul vacant la agenția teritorială pentru ocuparea forței de muncă și să plaseze, în acest sens, un anunț în presă, iar dacă în 5 zile de la înregistrare nimeni nu se va adresa după angajare (fie direct, fie prin intermediul agenției), angajatorul va apela la ANOFM.

Conform legii, pentru obținerea avizului favorabil menționat, în scop de angajare în muncă pentru un termen de ședere ce depășește 90 de zile, angajatorul va depune la Agenția Națională următoarele acte: a) demersul privind necesitatea invitării străinului; b) înregistrarea ofertei locurilor de muncă vacante și copia anunțului publicitar; c) copiile documentelor de constituire a întreprinderii (certificatul de înregistrare, extrasul din Registrul de stat al unităților de drept); d) proiectul

contractului individual de muncă. În altă ordine de idei, indicăm că dovada necesității forței de muncă poate fi făcută prin prezentarea statelor de personal și confirmarea că această funcție nu este ocupată.

Agenția Națională examinează demersul angajatorului și, în termen de cel mult 30 de zile calendaristice, emite decizia de eliberare sau de refuz al avizului favorabil, ultima fiind adusă la cunoștința solicitantului, în scris, în termen de 5 zile lucrătoare, cu indicarea motivului, iar drept motiv posibil poate fi faptul că: în urma examinării, s-a constatat că documentele prezentate au fost perfectate cu abateri de la normele stabilite sau conțin date neautentice; la data depunerii cererii, nu erau îndeplinite condițiile prevăzute de lege (și anume faptul că locul de muncă vacant nu putea fi asigurat din resursele umane autohtone); sau persoana juridică din Republica Moldova a fost lichidată. Decizia de refuz se va aduce la cunoștința solicitantului în termen de 5 zile lucrătoare, indicând motivele refuzului, și poate fi contestată de angajator în ordinea contenciosului administrativ. La rândul său, avizul favorabil servește drept temei pentru obținerea vizei de ședere pe termen lung în Republica Moldova de la misiunile diplomatice și oficiile consulare ale Republicii Moldova sau pentru obținerea invitației pentru cetățenii țărilor care obțin viza în baza invitațiilor eliberate de autoritatea competentă pentru străini.

Astfel, angajatorul, în baza avizului respectiv, are dreptul să angajeze un specialist străin prin intermediul oficiilor consulare din țară și de peste hotare, agențiilor pentru ocuparea forței de muncă, inclusiv străine, precum și prin alți intermediari.

La identificarea candidatului pentru ocuparea funcției, angajatorul va informa, pînă la sosire, potențialul lucrător imigrant în Republica Moldova, despre condițiile de retribuire a muncii, regimul de muncă și de odihnă și despre asigurarea cu spațiu locativ.

Ulterior, pentru a obține dreptul la muncă și dreptul de ședere provizorie în scop de muncă pentru lucrătorul imigrant – persoana concretă, angajatorul, conform prevederilor legii, depune următoarele documente: a) demersul unității privind acordarea dreptului la muncă adresat Agenției Naționale și un demers privind acordarea dreptului de ședere provizorie în scop de muncă adresat autorității competente pentru străini; b) cererea-chestionar a lucrătorului imigrant; c) copia avizului favorabil eliberat de Agenția Națională; d) extrasul din Registrul de stat al unităților de drept și autorizația de activitate/licența, după caz; e) copia raportului financiar pentru ultima perioadă de gestiune, dacă aceasta depășește 3 luni; f) contractul individual de muncă încheiat pe un termen ce nu depășește termenul de valabilitate al dreptului la muncă, cu indicarea salariului lunar al străinului, stabilit în mărime nu mai mică decît salariul mediu lunar pe economie prognozat pentru anul gestionar; g) copia actului de identitate național al străinului, cu mențiunile corespunzătoare privind trecerea frontierei de stat, în conformitate cu legislația în vigoare; h) copia actului de studii sau a altui document ce

confirmă calificarea specialistului invitat la muncă, tradusă în limba de stat și legalizată sau apostilată în condițiile legislației în vigoare, iar în cazul când străinii se angajează în domeniul educației/sănătății – și avizul organelor competente ale Republicii Moldova; k) 2 fotografii recente (30x40 mm) color, pe un fundal deschis și uniform.

Autoritatea competentă pentru străini, în baza deciziei privind acordarea dreptului la muncă și a deciziei privind acordarea dreptului de ședere provizorie în scop de muncă, eliberează permisul de ședere provizorie în scop de muncă. În caz de pierdere, deteriorare sau distrugere a permisului de ședere provizorie în scop de muncă, acest fapt se declară la autoritatea competentă pentru străini în termen de 3 zile de la data constatării lui. Permisul de ședere provizorie în scop de muncă expirat sau anulat se depune sau, după caz, se reține la autoritatea competentă pentru străini, însoțit, după caz, de cererea de anulare și de documentele care atestă încetarea raporturilor de muncă.

În vederea prelungirii dreptului la muncă și a dreptului de ședere provizorie în scop de muncă, angajatorul depune, cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de expirarea termenului de valabilitate a permisului de ședere provizorie în scop de muncă, următoarele documente: a) demersul unității privind prelungirea dreptului la muncă adresat Agenției Naționale și un demers privind prelungirea dreptului de ședere provizorie în scop de muncă adresat autorității competente pentru străini; b) copia permisului de ședere provizorie în scop de muncă; c) actele indicate anterior, pentru obținerea dreptului la muncă și a dreptului de ședere provizorie în scop de muncă, cu excepția demersului unității privind acordarea dreptului la muncă adresat Agenției Naționale și un demers privind acordarea dreptului de ședere provizorie în scop de muncă adresat autorității competente pentru străini, or prezentul demers îl înlocuiește și cererea-chestionar a lucrătorului imigrant, întrucât aceasta a fost completată inițial.

În cazul nerespectării termenului de depunere a actelor pentru prelungirea dreptului la muncă, angajatorul va depune actele pentru acordarea dreptului la muncă străinului în condiții generale (ca și pentru obținerea inițială a acestui drept).

Conducătorul întreprinderii sau reprezentantul împuternicit al acestuia depune la Ghișeul Unic de documentare a străinilor (acesta este creat pe lângă Biroul Migrație și Azil al RM și reprezintă punctul unic de acces și mecanismul ce permite solicitantului să se adreseze la o singură autoritate publică, abilitată conform legii, care este obligată să asigure coordonarea cu celelalte autorități publice a respectării de către solicitant a prevederilor normative în domeniul imigrării, conform competențelor atribuite în acest sens) în cadrul autorității competente pentru străini, actele prevăzute de lege, enumerate mai sus, în vederea acordării sau prelungirii dreptului la muncă și a dreptului de ședere provizorie în scop de muncă.

Autoritatea competentă pentru străini examinează cererea privind acordarea sau prelungirea dreptului de ședere provizorie în scop de muncă și, în baza deciziei privind acordarea (prelungirea, refuzul dreptului la muncă), emisă de ANOFM, emite, la rîndul său, decizia de acordare (corespunzător – prelungire sau refuz) al dreptului de ședere provizorie în scop de muncă și eliberează permisul de ședere provizorie în scop de muncă, iar în caz de refuz va prezenta Agenției Naționale copia deciziei de refuz al dreptului de ședere străinilor cărora li s-a acordat sau prelungit dreptul la muncă.

Deciziile privind acordarea dreptului la muncă și a dreptului de ședere în scop de muncă se emit în termen de cel mult 30 de zile calendaristice din data înregistrării cererii, pe o perioadă de pînă la 1 an, cu posibilitatea prelungirii pentru un nou termen.

Solicitantului i se refuză acordarea sau prelungirea dreptului la muncă pentru un nou termen în condițiile care: a) în urma verificării documentelor prezentate de acesta s-au constatat date neautentice (în acest caz solicitantul poate depune o nouă cerere de acordare/prelungire a dreptului la muncă, nu înainte de expirarea termenului de 1 an din data adoptării deciziei de refuz); b) la data depunerii cererii, nu erau îndeplinite condițiile prevăzute de lege (și anume faptul că locul de muncă vacant nu putea fi asigurat din resursele umane autohtone, nu se asigură protecția lucrătorilor imigranți fără deosebire de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenență politică, avere sau origine socială, sau se încalcă norma ce prevede că străinii sosiți la muncă în baza contractelor individuale de muncă pot fi angajați doar la un singur angajator și pot ocupa exclusiv locurile de muncă vacante, înregistrate de către angajatorul respectiv la agenția teritorială de ocupare a forței de muncă); c) documentele prezentate de solicitant au fost perfectate cu abateri de la normele stabilite; d) străinul are interdicție de intrare în Republica Moldova, conform legislației în vigoare; e) persoana juridică din Republica Moldova a fost lichidată sau este în proces de insolabilitate. f) actele au fost depuse cu încălcarea termenelor stabilite pentru depunere.

Decizia de refuz privind acordarea sau prelungirea dreptului la muncă se emite în termen de cel mult 30 de zile calendaristice din data înregistrării documentelor și se comunică solicitantului în scris, iar decizia respectivă poate fi contestată în instanța de judecată, în procedura contenciosului administrativ. La emiterea deciziei de refuz privind acordarea/prelungirea dreptului de ședere provizorie în scop de muncă se va ține cont de legislația privind regimul străinilor.

Pentru examinarea cererii privind acordarea/prelungirea dreptului la muncă, străinii vor achita o taxă de stat în mărimea prevăzută de Legea taxei de stat.

Lucrătorii imigranți sunt angajați în funcție în urma avizelor și drepturilor corespunzătoare obținute, în baza unui contract individual de muncă (prezentat și la organele competente în vederea

obținerii dreptului), iar pe parcursul executării acestui contract individual de muncă, beneficiază de toate drepturile și libertățile stabilite de legislația muncii internă.

Persoana invitată poate lucra doar la locul de muncă unde a fost invitată, fără a cumula funcții la alt angajator. La expirarea termenului pentru care persoana a fost invitată, aceasta poate să se angajeze la un alt loc de muncă, în condițiile generale ale legii, inclusiv cu aceeași limitare – neadmiterea angajării la două locuri de muncă concomitent.

Dreptul la muncă acordat pentru muncitorul străin poate fi revocat înainte de termen în următoarele cazuri: contractul individual de muncă a fost reziliat din motive justificabile, în conformitate cu Codul muncii; în urma verificărilor efectuate și/sau a sesizărilor primite de la autoritățile competente, s-a constatat că titularul nu mai îndeplinește condițiile în baza cărora i s-a acordat sau prelungit dreptul la muncă; sau la solicitarea titularului. Decizia de revocare a dreptului la muncă se adoptă în termen de 15 zile lucrătoare de la data stabilirii temeiului de revocare și se comunică în scris titularului și autorității competente pentru străini în termen de 5 zile lucrătoare, cu indicarea temeiurilor de revocare. În baza acesteia are loc revocarea dreptului de ședere provizorie în scop de muncă.

În fine, normele generale ce reglementează munca imigrantului stipulează că angajatorul va suporta cheltuielile de transport al lucrătorului imigrant în țara de origine în caz de accident de muncă sau deces.

În același timp, legea prevede și norme speciale pentru munca unor categorii de imigranți, cum ar fi conducătorii unităților fondate de străini cu o anumită mărime a investițiilor, muncitorii detașați, muncitorii sezonieri, muncitorii transfrontalieri.

Astfel, spre exemplu, străinului care a înființat o întreprindere sau conducătorului acesteia, precum și asociatului sau acționarului ei li se acordă dreptul la muncă fără avizul Agenției Naționale, iar pentru a obține dreptul la muncă și dreptul de ședere provizorie în scop de muncă aceștia depun: demersul întreprinderii privind acordarea dreptului la muncă adresat Agenției Naționale și un demers privind acordarea dreptului de ședere provizorie în scop de muncă adresat autorității competente pentru străini; cererea-chestionar a lucrătorului imigrant; extrasul din Registrul de stat al unităților de drept și autorizația de activitate/licența, după caz; copia raportului financiar pentru ultima perioadă de gestiune, dacă aceasta depășește 3 luni; contractul individual de muncă încheiat pe un termen ce nu depășește termenul de valabilitate al dreptului la muncă, cu indicarea salariului lunar al străinului, stabilit în mărime nu mai mică decât salariul mediu lunar pe economie prognozat pentru anul gestionar; copia actului de identitate național al străinului, cu mențiunile corespunzătoare privind

trecerea frontierei de stat, în conformitate cu legislația în vigoare; 2 fotografii recente (30x40 mm) color, pe un fundal deschis și uniform.

În particular, fondatorilor, acționarilor, precum și administratorilor întreprinderilor ce au efectuat investiții: a) de cel puțin 100 mii de dolari SUA, dar care nu depășesc 200 mii de dolari SUA, li se acordă dreptul la muncă și dreptul de ședere provizorie în scop de muncă pentru un termen de 2 ani, cu posibilitatea prelungirii acestor drepturi pentru un nou termen; b) care depășesc 200 mii de dolari SUA, dar care nu depășesc 500 mii de dolari SUA, li se acordă dreptul la muncă și dreptul de ședere provizorie în scop de muncă pe un termen de 3 ani, cu posibilitatea prelungirii acestor drepturi pentru un nou termen; c) care depășesc 500 mii de dolari SUA, dar care nu depășesc un milion de dolari SUA, li se acordă dreptul la muncă și dreptul de ședere provizorie în scop de muncă pe un termen de 5 ani, cu posibilitatea prelungirii acestor drepturi pentru un nou termen ce nu va depăși termenul de valabilitate al actului național de identitate; d) care depășesc un milion de dolari SUA li se acordă, la solicitare, dreptul la muncă și dreptul de ședere provizorie în scop de muncă pe un termen de până la 10 ani.

Deciziile privind acordarea dreptului la muncă și a dreptului de ședere provizorie în scop de muncă pentru străinii din categoria respectivă se emit în termen de cel mult 10 zile lucrătoare de la data înregistrării cererii.

Cu referire la lucrătorii detașați, menționăm că pentru a-i invita la muncă, angajatorul din Republica Moldova este obligat să obțină de la Agenția Națională aviz favorabil de detașare, pentru obținerea căruia, angajatorul va depune la Agenția Națională următoarele acte: demersul argumentat cu privire la necesitatea detașării străinului; înregistrarea ofertei locurilor de muncă vacante și copia anunțului publicitar; extrasul din Registrul de stat al unităților de drept și autorizația de activitate/licența, după caz; copia contractului de executare a lucrărilor și/sau prestare a serviciilor, încheiat între persoana juridică din Republica Moldova și persoana juridică din străinătate, tradusă în limba de stat și legalizată în modul stabilit (acesta va conține: clauza că lucrările vor fi îndeplinite de către lucrătorii detașați; condițiile de detașare; specialitățile persoanelor detașate; numărul persoanelor detașate). Ulterior obținerii avizului, pentru a obține dreptul la muncă și dreptul de ședere provizorie în scop de muncă pentru lucrătorul detașat, conducătorul întreprinderii din Republica Moldova depune următoarele documente: copia avizului favorabil de detașare; cererea-chestionar a lucrătorului detașat; demersul întreprinderii privind acordarea dreptului la muncă adresat Agenției Naționale și un demers privind acordarea dreptului de ședere provizorie în scop de muncă adresat autorității competente pentru străini; copia contractului de executare a lucrărilor și/sau prestare a serviciilor; copia actului de detașare a lucrătorului de către un angajator persoană juridică străină la un angajator persoană juridică

din Republica Moldova, tradusă în limba de stat și legalizată în modul stabilit; copia actului de identitate național al străinului, cu mențiunile corespunzătoare privind trecerea frontierei de stat, în conformitate cu legislația în vigoare; precum și 2 fotografii recente (30x40 mm) color, pe un fundal deschis și uniform.

Persoanele detașate în Republica Moldova pentru o perioadă de pînă la 90 de zile calendaristice calculate cumulativ pot desfășura activitate de muncă doar în baza copiei contractului de executare a lucrărilor și/sau prestare a serviciilor și a copiei actului de detașare a lucrătorului de către un angajator persoană juridică străină la un angajator persoană juridică din Republica Moldova, tradusă în limba de stat și legalizată în modul stabilit.

Întreprinderea, în termen de pînă la 3 zile lucrătoare de la data intrării străinului în țară, va prezenta autorității competente pentru străini și Agenției Naționale declarația pe propria răspundere privind scopul și durata detașării străinului, cu anexarea copiilor actelor indicate în prezentul alineat.

Ceea ce ține de activitatea de muncă a lucrătorilor imigranți frontalieri și sezonieri, indicăm că aceasta se desfășoară în baza condițiilor generale de imigrare în scop de muncă și în baza acordurilor bilaterale la care Republica Moldova este parte. Lucrătorilor sezonieri, sosiți în Republica Moldova pe un termen ce depășește 30 de zile, li se acordă dreptul la muncă și dreptul de ședere provizorie în scop de muncă pentru perioada solicitată, care însă nu va depăși 9 luni.

Emigrarea în scop de muncă

La rîndul său, emigrarea în scop de muncă reprezintă plecarea peste hotare a cetățenilor Republicii Moldova în scop de muncă, fie în mod individual, dacă a găsit de sine stătător locul de muncă disponibil (în baza unui contract individual de muncă încheiat cu angajatorul înainte de ieșirea din țară), fie prin intermediul agenției private pentru ocuparea forței de muncă care dispune de licența corespunzătoare.

În cazul în care cetățeanul Republicii Moldova se angajează provizoriu în muncă în străinătate în mod individual, el este în drept, în vederea asigurării protecției sale, să îndeplinească următoarele condiții: a) să obțină un contract individual de muncă; b) să înregistreze contractul individual de muncă la Agenția Națională; c) să înregistreze contractul individual de muncă la Casa Națională de Asigurări Sociale și să achite contribuțiile de asigurări sociale; d) să prezinte la Agenția Națională, în modul stabilit, documentul de confirmare, emis de organul competent de protecție a copiilor din raionul/sectorul de domiciliu al părinților, privind luarea la evidență a copiilor minori care rămîn în țară.

Agenția privată de ocupare a forței de muncă desfășoară activitatea de selectare și plasare a forței de muncă în străinătate prin prestarea serviciilor de mediere a muncii, în baza licenței pentru activitatea de plasare în câmpul muncii în străinătate a cetățenilor Republicii Moldova.

La rîndul său, licența pentru activitatea de plasare în câmpul muncii în străinătate a cetățenilor Republicii Moldova se eliberează de către Camera de Licențiere, dacă agentul economic întrunește condițiile examinate anterior.

Ofertele de locuri de muncă prezentate de angajatori se vor considera veridice dacă cuprind următoarele elemente cu caracter minimal: a) condițiile de angajare, de încetare a angajării sau de reangajare, durata și natura angajării; b) funcția sa, calificarea profesională, salariul, durata timpului de muncă și de odihnă, achitarea orelor suplimentare de lucru, concediul de odihnă plătit, condițiile de muncă, măsurile de protecție și securitate a muncii; c) acordarea de despăgubiri angajaților în cazul accidentelor de muncă și al bolilor profesionale; d) condițiile de trai și de asigurare a hranei; e) asigurarea îndeplinirii formalităților, asumarea cheltuielilor de transport; f) fiscalitatea și alte contribuții care grevează veniturile angajaților.

În vederea realizării dreptului la muncă peste hotarele țării, lucrătorul emigrant are dreptul: să-și stabilească locul provizoriu de muncă în afara hotarelor țării, conform legislației în vigoare a Republicii Moldova și legislației țării de destinație; să fie informat adecvat despre natura locului de muncă, calificarea cerută, condițiile de muncă și de trai (inclusiv costul vieții), salarizarea, securitatea socială, locuința, transferul economiilor, precum și despre reținerile din salariu pentru impozite și alte plăți; să-și apere drepturile și interesele în instanțele judecătorești ale țării de destinație și să fie protejat de stat prin intermediul misiunilor diplomatice și oficiilor consulare ale Republicii Moldova; să aibă acces la informația privind oportunitățile de angajare în Republica Moldova; etc., precum și este obligat: să respecte legislația țării de destinație și regulamentul intern al angajatorului; să respecte clauzele contractului individual de muncă; să nu depășească termenul legal de ședere pe teritoriul țării de destinație; să prezinte la Agenția Națională copia documentului de confirmare privind luarea la evidență a copiilor minori care rămân în țară, emis de organul competent de protecție a copiilor din raionul/sectorul de domiciliu al părinților.

În altă ordine de idei, cu scopul protejării ordinii publice și a respectării legalității, sunt instituite unele restricții privind emigrarea în scop de muncă, de care urmează să țină cont și agenția ce va acorda serviciul de mediere la angajarea persoanei peste hotare. Astfel, conform legii, cetățenii Republicii Moldova au restricții de emigrare în scop de muncă în următoarele situații: a) în baza unei hotărîri a instanței judecătorești, sînt trași la răspundere penală sau se află sub urmărire penală; b) în baza unei hotărîri a instanței judecătorești, au obligații patrimoniale față de stat sau față de unele

persoane fizice și/sau juridice; c) nu au prezentat documentul de confirmare privind luarea la evidență a copiilor minori care rămân în țară, emis de organul competent de protecție a copiilor din raionul/sectorul de domiciliu al părinților; precum și în alte cazuri prevăzute de legislație. În aceste condiții intermediarul sau, după caz, agenția privată va anunța solicitantul unui loc de muncă în străinătate cu privire la restricțiile prevăzute pînă la negocierea în vederea încheierii contractului individual de muncă.

La prestarea muncii peste hotarele țării, părțile contractului de muncă dispun de întreg volumul de drepturi și obligații prevăzute de legislația în vigoare. Astfel, salariatul va fi obligat să respecte legislația muncii a statului unde va presta munca, iar angajatorul, corespunzător, va fi obligat să-i ofere salariatului condițiile de muncă și garanțiile sociale prevăzute de legislația țării respective, ținînd cont și de clauzele minime înaintate de legislația Republicii Moldova pentru aceste contracte.

Una din măsurile de protecție socială a migranților o reprezintă obligația instituită de stat, de a trece controlul medical atît a persoanelor care doresc să vină, cît și a celor care doresc să plece peste hotarele țării pentru a munci.

Procedura de efectuare a acestui control este stabilită prin Ordinul comun al Ministerului Sănătății, Ministerului Afacerilor Interne și Ministerului Muncii Protecției Sociale și Familiei, Nr. 193/68/32 din 28 februarie 2013, cu privire la organizarea examinării medicale a migranților (publicat în Monitorul Oficial al RM nr. 141-144 din 05.07.2013).

Ordinul respectiv, instituie competența diferitor instituții în domeniul organizării controlului medical al migranților, și aprobă regulamentul privind ordinea examinării medicale a migranților.

În particular, regulamentul prevede că examinarea medicală a migranților vizează drept obiective principale: evaluarea patologieilor preexistente; aprecierea stării actuale de sănătate a solicitantului; excluderea maladiilor care pot pune în pericol sănătatea publică; educația medico-sanitară în scopul prevenirii sau agravării maladiilor; informarea privind riscurile individuale de sănătate și modalitățile de acces la asistența medicală, iar la efectuarea examenului medical al migranților se va ține cont de scopul migrației: angajarea persoanei în cîmpul muncii peste hotarele țării; plecarea persoanei peste hotarele țării cu scop de deplasare, business, studii, turism, reunire a familiei; acordarea sau prelungirea dreptului de ședere provizorie pentru persoanele străine în scop de studii, muncă etc., inclusiv în scopul aducerii investițiilor străine și dezvoltarea afacerilor, precum și acordarea dreptului de ședere permanentă în Republica Moldova; reîntoarcerea cetățenilor Republicii Moldova din țările endemice.

Examinarea medicală a străinilor și apatrizilor care își perfectează actele de ședere în Republica Moldova și a persoanelor care pleacă peste hotarele țării are loc de către Comisia Centrală pentru

examinarea medicală a migranților, iar Comisiile Regionale pentru examinarea medicală a migranților efectuează examinarea medicală a străinilor și apatrizilor care își perfectează actele de ședere în cadrul Centrelor regionale „Nord” (Bălți) și „Sud” (Comrat). Înseși examinarea medicală a migranților se efectuează contra plată, conform tarifelor prevăzute în Catalogul unificat de tarife pentru serviciile medico-sanitare acordate de către instituțiile medico-sanitare.

Persoana care solicită examinarea medicală pentru emigrare prezintă: solicitarea persoanei sau a agentului economic și conducătorului agențiilor private de ocupare a forței de muncă, în care se indică scopul plecării, angajarea în câmpul muncii, țara destinatară și profesia în care va activa, studii, reunire a familiei etc.; copia actului de identitate cu anexa; livretul militar (persoanele supuse militar); extrasul din fișa medicală de ambulatoriu (F 027 e) eliberat de către medicul de familie, în care se indică maladiile cu care persoana se află sub supraveghere, confirmat prin semnătură, parafa medicului de familie și a instituției medico-sanitare respective. Pentru copiii pînă la 18 ani în extras se indică lista și data vaccinărilor efectuate.

Controlul general prevede: efectuarea examenului clinic în funcție de specialitatea membrului Comisiei; tonometria oculară pentru persoanele după 40 ani; microradiografia cutiei toracice; electrocardiografia; analiza generală a sîngelui; analiza generală a urinei; glicemia; ultrasonografia organelor interne; investigarea sîngelui la sifilis prin metoda MRS; determinarea HBs Ag, cu semnarea consimțămîntului informat. Suplimentar, persoanele care se angajează în câmpul muncii cu factori nocivi vor fi examinate conform ordinului MS RM nr. 132 din 17.06.1996 ”Privind examenul medical obligatoriu la angajare în muncă și periodice ale lucrătorilor, care sunt supuși acțiunii factorilor nocivi și nefavorabili”. La fel, pentru persoanele care pleacă cu scop de muncă, în cazul solicitării de către ambasada țării respective, se va efectua prelevarea probelor biologice pentru determinarea prezenței drogurilor și preparatelor similare acestora.

Cu referire la străinii care solicită examinarea medicală pentru acordarea sau prelungirea dreptului de ședere provizorie, inclusiv în scop de muncă, indicăm că aceștia prezintă, după caz, Comisiei Centrale, Comisiei Regionale ”Nord”, sau Comisiei Regionale ”Sud”: biletul de trimitere eliberat de către Biroul de Migrațiune și Azil, în care se indică datele persoanei, scopul imigrării și categoria persoanei (investitor, persoană calificată cu drepturi de însoțire, consultare a investitorului etc.); copia actului de identitate; certificatul medical, de model stabilit în anexa la actualul regulament, eliberat în țara de origine, în care se indică lipsa maladiilor infecțioase, parazitare și sexual transmisibile, grupa sîngelui și Rh factorul.

În cazul cînd străinul dispune de actele solicitate, Comisia confirmă certificatul medical prezentat cu aplicarea semnăturii președintelui și parafei instituției medico-sanitare în cadrul căreia activează

Comisia. Dacă străinul nu dispune de certificat medical, eliberat în țara de origine, care confirmă lipsa maladiilor infecțioase, parazitare și sexual transmisibile, sau, țara din care imigrează prezintă risc din punct de vedere endemic, persoana este examinată în Comisie de către următorii specialiști: internist; infecționist și ftiziopneumolog, și este supus următoarelor examinări medicale, cu solicitarea consimțământului informat: efectuarea examenului clinic în funcție de specialitatea membrului Comisiei; microradiografia cutiei toracice; investigarea sîngelui la sifilis prin metoda MRS; grupa sîngelui și Rh factor (necesară pentru perfectarea permisului de ședere); alte investigații pentru depistarea maladiilor infecțioase caracteristice țării de unde imigrează persoana.

Străinii care se angajează în cîmpul muncii cu factori nocivi sunt examinați în volumul stabilit pentru persoanele ce emigrează cu scopul de a se angaja la o muncă cu condiții similare.

Conform regulamentului, datele examenului clinic efectuat de către membrii Comisiei, rezultatele investigațiilor efectuate, diagnosticele stabilite, recomandările privind tratamentul se vor înregistra în fișa medicală de ambulatoriu (F-025/e), iar durata optimală a examinării medicale a migranților în cazuri necomplicate, inclusiv cu eliberarea certificatului medical (certificat de sănătate) este de pînă la 48 ore.

În urma controlului medical se va emite concluzia și va avea loc eliberarea și evidența certificatelor medicale despre starea sănătății. Respectiv, fiecare membru al Comisiei, în funcție de scopul migrării, va indica Concluzia medicală cu privire la permisiunea migrării în fișa medicală de ambulatoriu (F 025 e) și anexa la certificatul medical (certificatul de sănătate), în conformitate cu rezultatele examenului clinic și investigațiilor efectuate, iar concluzia medicală generală se emite de către Comisie în funcție de scopul migrației, rezultatele examinărilor medicale, ținînd cont de contraindicațiile medicale pentru fiecare categorie de migranți și se confirmă prin înscrierea respectivă în certificatul de sănătate pentru persoana care pleacă peste hotare, formular de model aprobat de Ministerul Sănătății (F – 082 e).

Dacă termenul de valabilitate a certificatului a expirat – persoana se reexaminează repetat și i se eliberează un nou certificat, iar în cazul cînd certificatul medical (certificat de sănătate) a fost deteriorat sau pierdut și termenul de valabilitate nu a expirat, se întocmește act de anulare a acestuia și se eliberează duplicatul certificatului medical, cu achitarea serviciilor de perfectare suplimentară a documentului medical.

În fine, indicăm că comisiile vor asigura evidența electronică a datelor de identitate a persoanei solicitante, numărul certificatului de sănătate pentru persoana care pleacă peste hotare sau numărul certificatului medical pentru străin, eliberat sau confirmat în modul stabilit, data eliberării și concluzia

medicală respectivă, asigurând protecția datelor cu caracter personal în conformitate cu legislația în vigoare.