

Către: dl Dumitru ALAIBA

Viceprim-ministru, Ministrul Dezvoltării Economice și Digitalizării

Copie: dl ALEXEI BUZU

Ministrul Muncii și Protecției Sociale

Nr. 24/23-SD din 14 aprilie 2023

Ref.: Referitor la propunerile de modificare a cadrului normativ aferente stimulării pieței muncii

Stimate domnule Dumitru Alaiba,

Asociația Businessului European (EBA Moldova), urmare a ședinței Grupului de lucru pentru stimularea pieței muncii din data de 21 martie 2023, în cadrul căreia s-a decis necesitatea prezentării propunerilor de modificare a cadrului normativ actual aferente ameliorării deficitului de personal și stimularea ocupării locurilor de muncă vacante de către cetățenii străini/refugiații ucraineni, intervine cu următoarele.

1. Articolul 36 din Legea nr. 105/2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj, reglementează subvenționarea locurilor de muncă.

Însă, această măsură este doar aparent utilă, întrucât oferă subvenții doar pentru angajarea **șomerilor supuși riscului de excluziune socială**. Ținând cont de specificul activității unor companii, care au posibilitatea și necesitatea reală de a angaja muncitori necalificați, însă categoria dată este exceptată din procesul de subvenționare prevăzut la norma art. 36 alin. (2) din Legea nr. 105/2018.

2. Obligația angajatorului de restituire a subvenției în caz de concediere a salariatului (cu excepția încălcărilor disciplinare sau rezultatului nesatisfăcător al rezultatului de probă), **dar nu stipulează nimic despre efectele demisiei**, normă prevăzută de Legea nr. 105/2018.

În teorie, acest fapt ar însemna că demisia salariatului nu obligă angajatorul la restituirea subvenției, dar în practică, același principiu poate fi aplicat diferit.

3. Articolul 36 alin. (5¹) din Legea nr. 105/2018, menționează că angajatorul nu poate beneficia de subvenție în cazul angajării unui șomer care a fost eliberat din cadrul unității sale în ultimele 6 luni calendaristice premergătoare datei solicitării subvenției.

Această măsură restrânge considerabil posibilitățile de angajare atât pentru șomeri, cât și pentru angajatorii din raioane, unde posibilitățile de angajare sunt, și așa, destul de modeste. Pe lângă aceasta, sunt frecvente cazurile de reangajare la aceeași unitate.

4. Articolul 38 alin. (4) din Legea nr. 105/2018, **obligă angajatorul să angajeze o altă persoană cu dizabilități în locul celei concediate sau care a demisionat, pentru care au fost acordate subvenții.** Prevederea în cauză este foarte restrictivă și nu ține cont de factorul uman, care este imprevizibil, chiar și sub condiția încheierii unui contract individual de muncă, unde nici o persoană nu poate fi obligată să lucreze forțat la o companie dacă dorește să demisioneze în timp.

Totodată, este greu de angajat o persoană potrivită unui loc de muncă, în special în domeniul producției, cu atât mai mult una cu dizabilități în măsură să nu-și pună în pericol propria viață și sănătate la locul de muncă. Prin urmare, măsura de stimulare nu favorizează companiile sub nici o formă.

5. Colaborarea cadrului educațional cu potențialii angajatori, în special în domeniul producției, trebuie să fie mai restrâns. La moment, instituțiile de învățământ superior și tehnic *nu comunică studenților posibilitățile de angajare* și dezvoltare profesională în domeniul studiat. Careva materiale informative cu privire la companiile care oferă locuri de muncă afișate pe panourile din universități poartă un rol formal, nu sunt studiate și, prin urmare, nu reprezintă un instrument eficient de promovare.

Totodată, în perioadele stagiilor de producție, stagiarii nu sunt informați despre companiile la care ar putea desfășura acest stagiul, ci sunt lăsați să caute aceste companii de sine stătător, pe când în multe cazuri, stagiarul ar putea fi angajat de una din aceste companii la finalizarea studiilor.

6. Un alt motiv al deficitului de personal calificat îl reprezintă nivelul scăzut al calității studiilor și lipsa motivației de dezvoltare profesională din partea tinerilor specialiști. În timp ce cererea pentru salarii mai sus de mediu este mare, oferta unei calificări potrivite este pe cât se poate de slabă.

7. La moment, nu există o platformă online prin care angajatorii să poată verifica motivul eliberării potențialului angajat de la locul de muncă anterior. Astfel, crește riscul de a angaja o persoană nepotrivită, ceea ce duce ulterior la fluctuații de personal.

8. Târgurile de carieră sunt eficiente doar pentru posturile calificate sau de calificare medie și nu soluționează problema muncii necalificate. Totodată, târgurile de carieră în mediu rural au o popularitate scăzută.

Cu privire la propuneri de modificare a cadrului normativ aferente stimulării ocupării locurilor de muncă vacante de către cetățenii străini/refugiații ucraineni, putem menționa următoarele momente:

1. Articolul 36¹ din Legea nr. 200/2010 privind regimul străinilor în Republica Moldova, indică posibilitatea obținerii dreptului de ședere provizorie pe o perioadă mai mare de 1 an, în dependență de volumul investițiilor efectuate, fără a fi oferită o interpretare a termenului "investiții".

În cadrul articolului respectiv se face trimitere la Legea nr. 81/2004 cu privire la investițiile în activitatea de întreprinzător, dar nici această nu oferă o explicație clară a acestui termen în înțelegerea Inspectoratului General pentru Migrație. Între timp, în practica sa, acesta din urmă echivalează termenul de "investiții" cu termenul de „capital propriu” din raportul financiar al companiei, fapt ce face interpretabil procesul angajării la muncă a străinilor.

2. Chiar dacă însăși procedura legală nu este complicată, fiind semnificativ simplificată în ultima perioadă, se atestă cazuri de interpretare greșită a prevederilor normei, uneori chiar și de funcționarii Inspectoratului General pentru Migrație, care uneori solicită SUPPLEMENTAR Darea de seamă IPC21 (chiar dacă norma legală este alternativă: dovada investițiilor SAU dovada creării locurilor de muncă), pe lângă raportul financiar al companiei care demonstrează efectuarea investițiilor. Prin urmare, se aplică greșit normele legale, făcând confuzie dintre termenii „a prezenta” și „a depune”.

Astfel, în una dintre adresări, operatorul a solicitat ca raportul financiar să fie ÎNTOCMIT de un auditor acreditat, pe când legislația nu conține o asemenea obligație.

3. Ar fi binevenită **crearea unei platforme** care ar oferi posibilitatea agentului economic de a depune dosarul pentru acordarea/prelungirea dreptului de ședere în regim online.

4. Lipsa unui mecanism real și funcționabil de a obliga angajatul să informeze angajatorul despre intenția de a demisiona cu, cel puțin, 14 zile înainte de data eliberării. În practică, chiar dacă această obligație este stipulată expres în Codul Muncii, angajații nu țin cont de ea și nu o respectă. La moment, nu există un mecanism compensatoriu pentru angajator și nici instrumente legale prin care angajatul ar putea

fi influențat să-și respecte obligațiile legale: el pur și simplu nu se mai prezintă la serviciu și atât, periclitând grav procesul de producție. În cazul în care angajatorul își încalcă obligațiile ce țin de concediere, inclusiv dacă emite ordinul de DEMISIE a angajatului cu o zi mai devreme de termen, angajatul are la dispoziție numeroase pârghii legale de a se proteja – de la plângeri la autoritățile de profil până la acționarea în judecată și restabilirea în funcție cu achitarea salariului ratat, pe când angajatorul nu dispune de nimic pentru a-și apăra interesele în acest sens. Ar fi binevenit în acest sens, pentru început, **crearea unui registru pentru angajatori, prin care să se poată verifica motivul real al eliberării din funcție de la fostul loc de muncă.**

5. Procesul de atragere la muncă suplimentară este foarte anevoios și birocratic în condițiile procesului de producție: este necesar acordul scris al angajatului prealabil atragerii la muncă suplimentară. În foarte multe cazuri, în procesul de producție, munca suplimentară se impune ca o măsură extraordinară, în cazuri de urgență, când anumite probleme trebuie rezolvate prompt și nu este timp de pierdut cu semnarea hârtiilor, însă o soluție ar fi ca acordul persoanei să poată fi prezentat printr-un sms, electronic sau semnat electronic.

6. Excluderea obligativității de achitare a salariului mediu prognozat pe economie – 11700 lei, în cazul angajării străinilor și permiterea remunerării muncii migraților conform Statelor de Personal al întreprinderii (deci egalitate între cetățenii Republicii Moldova și cetățeni străini). La etapa actuală, dacă un operator în producție este plătit în suma de 8000 mdl brut, conform Legii nr. 200/2010, este necesar achitarea a unui salariu de minim 11 700, fapt ce nu este corect din punct de vedere de egalitatea a drepturilor muncitorilor.

7. Posibilitatea atragerii mai active în câmpul muncii a persoanelor care dețin permis de ședere provizorie pentru studii, și în cazul dat este necesar de modificat „art. 43¹ alin. (9) Străinii cu drept de ședere provizorie pentru studii pot desfășura activități de muncă pe teritoriul Republicii Moldova, în conformitate cu legislația muncii, pe o perioadă care nu trebuie să depășească 10 ore pe săptămână sau echivalentul în zile în decursul unui an” prin extinderea orelor de munca pe zi pe perioada studiilor universitare extinderea la 20 ore pe săptămână sau echivalentul în zile în decursul unui an.

8. Oportunitatea și raționamentul restricțiilor aplicate actualmente străinilor pentru obținerea dreptului de ședere provizorie;

Oportunitate de depunere a demersului cu cel puțin 15 zile calendaristice și în cazul în care beneficiarului solicitant îi expiră permisul de ședere munca-lucrător

detașat și dorește prelungirea în muncă-lucrător imigrant în baza actelor pentru prelungirea dreptului de ședere provizorie lucrător imigrant. Din motiv că este deja deținător al unui permis de ședere provizorie. Astfel, e o prelungire a permisului și nu acordare ce ar impune necesitatea depunerii cu cel puțin 30 zile calendaristice.

Conform art. 43² „Pentru prelungirea dreptului de ședere provizorie în scop de muncă, beneficiarul solicitant, cu cel puțin 15 zile calendaristice înainte de expirarea termenului de valabilitate a permisului de ședere provizorie în scop de muncă al străinului, depune la ghișeul unic demersul tipizat privind prelungirea dreptului de ședere provizorie în scop de muncă, însoțit de o copie de pe contractul individual de muncă și de actele prevăzute la alin.(2), cu excepția certificatului de cazier judiciar.”

9. Justificarea limitării dreptului de a munci a persoanelor străine;

10. Simplificarea procesului de programare:

- etapa de depunere a demersului;
- etapa de documentare cu permis de ședere;

Comunitatea de afaceri rămâne deschisă pentru asigurarea unui dialog constructiv întru identificarea soluțiilor sustenabile vizând subiectul abordat în interesul tuturor părților implicate.

Cu înaltă considerațiune,

**Mariana Rufa,
Director Executiv
Asociația Businessului European**

*Executor: Sandra Dolghii
Email: sandra.dolghii@eba.md
Telefon: 069949404*