UNIVERSITATEA DE STAT DIN MOLDOVA

INSTITUTUL DE CERCETĂRI JURIDICE, POLITICE ȘI SOCIOLOGICE

Cu titlu de manuscris

CZU:349.22:331.108.3-054.6(043.3)

FURCULIȚĂ ANDREI

REGLEMENTAREA JURIDICĂ PRIVIND PLASAREA ÎN CÂMPUL MUNCII A STRĂINILOR

553.05. DREPTUL MUNCII ȘI PROTECȚIEI SOCIALE

Teză de doctor în drept

Conducător ştiinţific: **Romandaș Nicolai, doctor în drept, profesor universitar**

Autor: **FURCULIȚĂ Andrei**

CHIȘINĂU, 2025

© FURCULIȚĂ ANDREI, 2025

CUPRINS

ADNOTARE (în română, rusă și engleză) 5
LISTA ABREVIERILOR 8
INTRODUCERE 9

1. CARACTERISTICA ASPECTELOR DOCTRINARE PRIVIND MIGRAȚIA ȘI REGLEMENTAREA JURIDICĂ A MUNCII STRĂINILOR 16
1.1. Factorii determinatorii ai nașterii raportului juridic de muncă cu cetățenii străini 16
1.2. Analiza situației legislativ-doctrinare privind reglementarea juridică de plasare a străinilor în câmpul muncii pe teritoriul spațiului european 27
1.3. Abordări autohtone privind fenomenul migrației forței de muncă și aspecte de reglementare juridică a muncii străinilor pe teritoriul RM..... 34
1.4. Oportunitățile stabilirii raporturilor juridice de muncă între angajatorii din RM și cetățenii străini 40
1.5. Concluzii la Capitolul I..... 43

2. CARACTERISTICA CADRULUI LEGISLATIV AL RM APLICABIL LA PLASAREA ÎN CÂMPUL MUNCII A LUCRĂTORILOR STRĂINI 46
2.1. Analiza politicilor și a reglementărilor legislative a RM aplicabile în situația plasării în câmpul muncii a lucrătorilor străini 46
2.2. Reglementarea juridică privind obținerea dreptului de ședere provizorie în scopul prestării muncii de către un străin pe teritoriul RM..... 62
2.3. Analiza listei de documente ce trebuie prezentate de către străin autorităților și angajatorului beneficiar solicitant din RM pentru legalizarea plasării sale în câmpul muncii..... 71
2.4. Modalități de atragere a forței de muncă străine de către companiile din RM..... 99
2.5. Concluzii la Capitolul II 103

3. CARACTERISTICA GENERALĂ A CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ ÎNCHEIAT ÎNTRE ANGAJATORUL DIN REPUBLICA MOLDOVA ȘI CETĂȚEANUL STRĂIN 106
3.1. Definiția și elementele contractului individual de muncă încheiat între angajatorul moldovean și un cetățean străin 106

3.2. Conținutul contractului individual de muncă încheiat între angajatorul din Republica Moldova și un cetățean străin..... 115
3.3. Durata contractului individual de muncă încheiat între angajatorul din Republica Moldova și un cetățean străin 134
3.4. Dosarul personal al salariatului cetățean străin angajat în cadrul companiei din RM.... 141
3.5. Concluzii la Capitolul III..... 149
CONCLUZII GENERALE ȘI RECOMANDĂRI 151
BIBLIOGRAFIE 158
ANEXE 172
Anexa nr.1 Model general de contract individual de muncă încheiat între angajatorul din RM și un cetățean străin 172
Anexa nr.2 Contract individual de muncă pentru un cetățean strain (munca sezonieră) 175
DECLARAȚIA PRIVIND ASUMAREA RĂSPUNDERII 178
CV AL AUTORULUI 179

ADNOTARE

FURCULIȚĂ, Andrei „Reglementarea juridică privind plasarea în câmpul muncii a străinilor”, teză de doctor în drept, Chișinău, 2025

Structura tezei: introducere, trei capitole, concluzii generale și recomandări, bibliografie din 207 titluri, 2 anexe, 157 pagini de text de bază. Rezultatele obținute sunt publicate în 11 lucrări științifice.

Cuvinte cheie: cetățean străin, plasarea în câmpul muncii a străinilor, forță de muncă străină, fenomen migrațional, migrarea forței de muncă, inflația fluxurilor migraționale, plasarea ilegală în câmpul muncii a cetățenilor străini.

Domeniul de studii: specialitatea 553.05 – Dreptul muncii și protecției sociale.

Scopul lucrării: constă în realizarea unei cercetări aprofundate a situațiilor ce reclamă necesitatea plasării în câmpul muncii a cetățenilor străini și a modalităților de reglementare juridică ce se aplică în cazurile de încheiere a raporturilor juridice dintre aceste persoane și angajatorii autohtoni prin prisma instrumentelor internaționale, a legislației naționale și a opiniilor doctrinare.

Obiectivele cercetării: obiectivele de bază ale prezentului studiu constau în următoarele: analiza doctrinei de specialitate și a lucrărilor care au abordat problemele privind angajarea cetățenilor străini pe teritoriul altor state, analiza cadrului legislativ al RM aplicabil în situațiile referitoare la plasarea în câmpul muncii a cetățenilor străini, analiza drepturilor și obligațiilor în sfera muncii a angajatorului moldovean în cazul încadrării cetățenilor străini, definirea noțiunii de cetățean și lucrător străin, analiza multiaspectuală a contractului individual de muncă cu element de extranietate ce se încheie de către angajatorul autohton cu un cetățean străin, prezentarea particularităților material-financiare de plasare în câmpul muncii din RM a cetățenilor străini, precum și formularea propunerilor de *lege ferenda,* întru perfecționarea cadrului legislativ național.

Noutatea și originalitatea științifică a lucrării constă în faptul că aceasta reprezintă primul studiu amplu autohton în care s-a încercat să realizăm o analiză complexă a problemei ce vizează reglementarea juridică privint plasarea în câmpul muncii a străinilor pe teritoriul RM. În procesul elaborării prezentului studiu s-a făcut trimiterea la o varietate de opinii și concepții doctrinare. A fost scos în evidență unele eficiențe ale cadrului legislativ național și înaintarea propunerii de *lege ferenda* care ar spori eficiența la plasarea în câmpul muncii a străinilor.

Problematica științifică soluționată constă în tratarea multiaspectuală a cazurilor și, implicit, problemelor privind reglementarea juridică în RM a muncii străinilor pe teritoriul țării, prin prisma instrumentelor internaționale, a legislațiilor RM, României și, tangential, Austriei, *ceea ce a contribuit* la evidențierea lacunelor legislative existente în cadrul normativ moldovenesc, *în vederea* cizelării și racordării acestora la standardele internaționale actuale în domeniu.

Semnificația teoretică a lucrării rezidă în efectuarea unei cercetări complexe, interdisciplinare și multilaterale a cazurilor de plasare în câmpul muncii a străinilor în contextul reglementărilor legislative a RM de natura muncii cu caracter special și a cadrului legslativ de ordin general. Astfel, valoarea teoretică a prezentului studiu este fundamentată din punct de vedere științific prin abordarea instituției juridice privind reglementarea muncii străinilor pe teritoriul RM, cu definirea multiplelor noțiuni și concepte juridico-legale care alcătuiesc baza reglementativ-normativă a situațiilor ce implică participarea forței de muncă de origine străină.

Valoarea aplicativă a lucrării constă în interpretarea pertinentă a prevederilor legislative din RM, aplicabile în cazurile reglementării juridico-legale privind plasarea în câmpul muncii moldav a cetățenilor străini. Valoarea aplicativă se mai regăsește în constatările autorului și în varietatea propunerilor de lege ferenda expuse la fiecare subiect, care prin esență pot servi drept suport metodologic pentru dezvoltarea legislației muncii în domenul plasării în câmpul muncii a străinilor.

Implementarea rezultatelor. Rezultatele cercetării și concluziile teoretice formulate se realizează în funcție de caracterul novațiunilor propuse de autor în conținutul tezei, care vin să contribuie la îmbunătățirea cadrului legal național în domeniu. Acestea pot fi utilizate în procesul perfecționării legislației la elaborarea și modificarea unor acte normative, întrucât deficiențele ce apar în procesul de plasare în câmpul muncii a străinilor nu pot fi depășite fără conceptualizarea teoretică a acestei instituții juridice.

АННОТАЦИЯ

ФУРКУЛИЦЭ, Андрей. Юридическое регламентирование трудоустройства иностранных граждан, диссертация доктора права, Кишинэу, 2025.

Структура диссертации: введение, три главы, общие выводы и рекомендации, библиография из 207 источников, 2 приложение, 157 страниц основного текста. Публикации по теме диссертации: сформулированы в 11 научных работах.

Ключевые слова: иностранный гражданин, трудоустройства иностранных граждан, труд иностранных граждан, миграционный феномен, миграция трудовых ресурсов, инфляция миграционных потоков, незаконное трудоустройство иностранных граждан.

Область исследования: специальность: 553.05 - Трудовое право и право социальной защиты.

Целью данного исследования является проведение исчерпывающего исследования ситуаций, возникающих в связи с необходимостью размещения иностранных граждан на молдавском трудовом рынке и правового регулирования применяемого в ситуациях заключения трудовых отношений с такими лицами с участием местных работодателей.

Основными задачами исследования являются - анализ специализированной доктрины и других работ по теме исследовавших размещение иностранных граждан на территории других государств; полный анализ правовых норм РМ, применяемых в ситуациях трудоустройства иностранных граждан; анализ прав и обязанностей молдавского работодателя в отношениях, связанных с трудоустройством иностранных граждан; проведение мульти-уровневого анализа индивидуального трудового договора, заключенного молдавским работодателем с иностранным гражданином; представление материально-финансовых особенностей, предоставляемых в связи с размещением иностранных граждан на молдавском рынке труда, а также формулировка законодательных предложений направленных на совершенствование молдавской законодательной базы, применимой к регулированию работы иностранцев на территории Республики Молдова.

Научная новизна и оригинальность работы заключается в том, что она представляет собой первое *объемное* отечественное исследование, в рамках которого был проведен комплексный анализ вопроса о правовом регулировании трудового размещения иностранцев на территории Республики Молдова. Новизна объясняется тем фактом, что анализ, проведенный для исследования ситуаций размещения иностранных граждан на молдавском рынке труда, охватил различные доктринальные мнения и концепции, посредством которых были выявлены основные недостатки молдавской законодательной базы, которые были опосредованными широким спектром законодательных предложений, наличие и полезность которых повысили бы эффективность применимости правовой базы, применяемой на территории Республики Молдова в случаях, связанных с размещением иностранцев на рынке труда.

Решенная научная проблема состоит в многогранном подходе и анализе случаев и, соответственно, проблем правового регулирования труда иностранцев на территории Республики Молдова, на основе как международных правовых инструментов, так и законодательства Республики Молдова, Румынии и, косвенно Австрии, *что привело к* обнаружению законодательных пробелов в действующем законодательстве РМ, *для их* совершенствования и приравниванию к современным международным стандартам.

Теоретическая значимость диссертации заключается в проведении комплексного, междисциплинарного и многоаспектного исследования ситуаций, связанных с трудоразмещением иностранцев на территории Республики Молдова, что позволяет выявить в этой связи многообразие законодательных положений Республики Молдова о труде особого характера, а также основной законодательной базы. Таким образом, теоретическая ценность настоящего исследования с научной точки зрения основана на подходе к правовому институту регулирования труда иностранцев на территории Республики Молдова с последующим выявлением множества юридико-правовых понятий в этой области.

Прикладная ценность исследования состоит в однозначном толковании законодательства РМ, применяемого в случаях правового регулирования в области размещения иностранных граждан на рынке труда Молдовы. В качестве актуального и полезного аргумента для отечественной практики в этой сфере, также формулируются практические рекомендации при разработке пакета юридических актов, которые должны быть подготовлены сторонами, для обоснованности заключения трудового отношения, к которому причастен субъект, имеющего юридический статус иностранного субъекта на основании юрисдикции Молдовы.

Внедрение результатов рассмотреные идеи в настоящей работе могут быть безусловно использованы в процессах законотворчества, направленная на привлечение и трудоустройство иностранных граждан на молдавском рынке труда.

ANNOTATION

FURCULIȚA, Andrei. Legal regulation on the placement of aliens in the workplace, doctoral thesis law, Chisinau, 2025.

Structure of the thesis: introduction, three chapters, general conclusions and recommendations, bibliography of 207 titles, 2 annex, 157 pages' basic text. Publications on the theme of the thesis**:** are formulated in 11 scientific publications.

Keywords: foreign citizen, employment of foreigners, foreign labor force, migration phenomenon, labor migration, inflation of migration flows, illegal employment of foreign citizens.

Field of study: specialty 553.05 – Labor and social protection law.

The purpose of the work: consists of conducting an in-depth research into the situations that require the employment of foreign citizens and the legal regulation methods that apply in cases of concluding legal relationships between these persons and local employers through the prism of international instruments, national legislation and doctrinal opinions.

Research objectives: the basic objectives of this study consist of the following: analysis of the specialized doctrine and works that addressed the issues regarding the employment of foreign citizens on the territory of other states, analysis of the legislative framework of the Republic of Moldova applicable in situations related to the employment of foreign citizens, analysis of the rights and obligations in the sphere of labor of the Moldovan employer in the case of the employment of foreign citizens, definition of the notion of citizen-foreign worker, multi-aspect analysis of the individual employment contract with an element of foreignness concluded by the local employer with a foreign citizen, presentation of the material and financial particularities of the employment of foreign citizens in the Republic of Moldova, as well as formulation of proposals de lege ferenda, in order to improve the national legislative framework.

The novelty and scientific originality of the work lies in the fact that it represents the first large-scale domestic study in which an attempt was made to carry out a complex analysis of the problem concerning the legal regulation of the employment of foreigners on the territory of the Republic of Moldova. In the process of developing this study, reference was made to a variety of opinions and doctrinal concepts. Some efficiencies of the national legislative framework were highlighted and the proposal of a lege ferenda was put forward that would increase the efficiency of the employment of foreigners.

The scientific problem solved consists of a multi-aspect treatment of cases and, implicitly, problems regarding the legal regulation in the Republic of Moldova of the work of foreigners on the territory of the country, through the prism of international instruments, the legislation of the Republic of Moldova, Romania and, tangentially, Austria, which contributed to highlighting the existing legislative gaps in the Moldovan regulatory framework, in order to refine and align them with current international standards in the field.

The theoretical significance of the work lies in conducting a complex, interdisciplinary and multilateral research into cases of employment of foreigners in the context of the legislative regulations of the Republic of Moldova on special labor and the general legislative framework. Thus, the theoretical value of this study is scientifically substantiated by approaching the legal institution regarding the regulation of the work of foreigners on the territory of the Republic of Moldova, with the definition of the multiple legal-legal notions and concepts that make up the regulatory-normative basis of situations involving the participation of the labor force of foreign origin.

The applicative value of the work consists in the pertinent interpretation of the legislative provisions of the Republic of Moldova, applicable in cases of legal regulation regarding the placement of foreign citizens in the Moldovan labor market. The applicative value is also found in the author's findings and in the variety of lege ferenda proposals presented on each topic, which in essence can serve as methodological support for the development of labor legislation in the field of placement of foreigners in the labor market.

Implementation of the results. The research results and the theoretical conclusions formulated are carried out depending on the nature of the innovations proposed by the author in the content of the thesis, which contribute to the improvement of the national legal framework in the field. They can be used in the process of improving the legislation when developing and amending normative acts, since the deficiencies that appear in the process of placing foreigners in the labor market cannot be overcome without the theoretical conceptualization of this legal institution.

LISTA ABREVIERILOR

Alin	Alineat
Art.	Articol
ANOFM	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
BMA MAI al RM	Biroul Migrație și Azil al MAI al RM
DUDO	Declarația Universală a Drepturilor Omului
Const. RM	Constituția Republicii Moldova
Cod mun. RM	Codul muncii al Republicii Moldova
Cod civ. RM	Codul civil al Republicii Moldova
CORM 006-21	Clasificatorul Ocupațiilor din Republica Moldova
MAI RM	Ministerul Afacerilor Interne al RM
MSMPSF RM	Ministerul Sănătății Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei RM
ONU	Organizația Națiunilor Unite
OIM	Organizația Internațională a Muncii
TFUE	Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene
UE	Uniunea Europeană
RM	Republica Moldova
HG RM	Hotărârea Guvernului Republicii Moldova
Hot.Parl.RM	Hotărârea Parlamentului Republicii Moldova
lit.	Litera
nr.	Numărul
vol.	Volumul
etc. (etcetera)	Și celelalte
ISM	Inspectoratul de Stat al Muncii
ș.a.	Și alții, și altele
p.	Pagina
pct.	Punct

INTRODUCERE

1. Actualitatea și importanța problemei abordate. În ultimii 15 ani piața forței de muncă a Republicii Moldova a înregistrat o tendință alarmantă determinată de evenimente socio-profesionale stringente precum: lipsa personalului înalt calificat, salarii neargumentat de mari solicitate din partea cetățenilor autohtoni, lipsa de interes față de muncă, calificarea profesională insuficientă etc. Prin urmare, din considerentele enumerate, angajatorii din RM au ajuns să se confrunte tot mai frecvent cu lipsa de personal necesar întru menținerea bunei funcționări a companiilor conduse. Astfel, fiind o necesitate socio-profesională care condiționează în totalitate întreaga desfășurare și bunul mers al planului de afaceri al companiei, angajatorii moldavi sunt nevoiți să întreprindă măsuri radicale procedând la atragerea și angajarea resurselor umane străine. Conștientizând faptul că această problemă a devenit un obiectiv tot mai frecvent al angajatorilor din RM, găsim că reglementarea juridică a acestui proces trebuie efectuată prin normele dreptului muncii, acesta, constituind în primul rând o condiție esențială ce conferă valabilitatea procedurii privind plasarea în câmpul muncii a străinilor pe teritoriul Republicii Moldova, dar nu numai.

Dacă e să vorbim despre actualitatea temei și importanța problemei abordate, notăm cu certitudine că urmare cercetării multiaspectuale a cadrului legislativ de rigoare al RM, am constatat că acesta este unul superficial, fapt ce ne-a determinat să purcedem la elaborarea prezentei teze, dar nu numai. Totodată, actualitatea și importanța problemei abordate, nu se oprește doar la analiza și constatarea lacunelor în cadrul legislativ autohton, dar și totodată au mai fost scoase la iveală și o mulțime de concluzii, recomandări și abordări relevante în procedura privind reglementarea juridică a plăsării străinilor în câmpul muncii pe teritoriul RM.

Credem că prin analiza, argumentele și propunerile de *lege ferenda* concludente, să contribuim la îmbunătățirea conținutului acestuia, în special privind subiectul ce vizează ordinea de reglementare juridică a plasării în câmpul muncii moldav a cetățenilor străini. Mai mult decât atât, fiind o tendință a companiilor private de a avea în colectivul de muncă salariați puternici, de origine străină, de regulă înalt calificați, găsim că reglementarea juridică a raporturilor de muncă al unor asemenea subiecți în cadrul companiei în prezent necesită, atât pentru doctrina de specialitate cât și pentru practicieni, studii noi, care să vină cu propuneri către legislativul RM în scopul îmbunătățirii și dezvoltării reglementărilor din acest domeniu atât de lacunar cercetat la nivel doctrinar și insuficient reglementat legislativ în RM.

2. Scopul tezei - constă în elaborarea unei analize științifico-juridice multiaspectuale al unuia dintre compartimentele dreptului muncii ce vizează reglementarea juridică privind plasarea în câmpul

muncii a străinilor pe teritoriul RM, atât prin prisma studiilor doctrinare, cât și a cadrului legal de nivel național, precum și al celui internațional relevant pentru a explica modul de funcționare a mecanismului juridic și, respectiv, pentru a aprofunda cercetările doctrinare la acest compartiment al dreptului muncii. Actualmente subiectul angajării cetățenilor străini, în RM se cere a fi încadrat ca parte a raportul juridic de muncă încheiat conform rigorilor legislațiilor muncii și a celei cu caracter migraționist din RM.

3. Obiectivele cercetării. Întru realizarea scopului propus, au fost stabilite spre soluționare următoarele obiective:

- analiza doctrinei de dreptul muncii de nivel național și internațional, și în special, au fost analizate studiile savanților care au abordat aspectul plasării și reglementării juridice a muncii cetățenilor străini, încadrați în muncă pe teritoriul țărilor UE, și în alte țări ce au prezentat interes pentru noi;
- analiza doctrinei de drept internațional public, pentru a stabili și defini statutul cetățeanului străin în cadrul spațiului internațional sub aspectul participanței sale la raportul juridic de muncă;
- cercetarea cadrului legislativ de nivel internațional, cu scopul de a stabili legăturile juridice fundamentale privind drepturile la muncă ale cetățenilor străini pe teritoriul altor state, preponderent în statele UE cât și în RM;
- studierea și analiza politicilor de plasare în câmpul muncii a străinilor adoptate de RM;
- prezentarea cadrului legislativ al muncii și al actelor legislative conexe ale RM, aplicabile în cazul plasării în câmpul muncii a cetățenilor străini;
- identificarea reglementării juridice privind dobândirea dreptului de ședere provizorie în scop de muncă de către cetățeanul străin pe teritoriul RM;
- definirea conținutului contractului individual de muncă încheiat de către angajatorul sau beneficiarul solicitant din RM și un cetățean străin;
- evidențierea particularităților contractului individual de muncă încheiat de către beneficiarul solicitant din RM și un cetățean străin;
- formularea concluziilor de ordin teoretic și practic rezultate ca urmare a realizării prezentei cercetări.

***4.* Ipoteza de cercetare** constă în întrebarea dacă piața forței de muncă, mai cu seamă cea autohtonă, actualmente cunoaște decalaje semnificative, dar și dacă cadrul legislativ actual al muncii și actele legislative conexe ale RM, aplicabile în cazul plasării în câmpul muncii a cetățenilor străini

este sau nu compatibil cu cadrul legislativ de nivel internațional. Totodată, în cercetarea prezentată abordăm întrebarea dacă este necesară reglementarea juridică a procedurii de plasare în câmpul muncii a străinilor în Republica Moldova.

5. Noutatea științifică a rezultatelor obținute - rezidă în faptul că prezenta lucrare constituie o investigație multidisciplinară în cadrul căreia pentru întâia oară în RM a fost realizată o cercetare complexă și amplă asupra tematicii referitoare la reglementarea aspectelor juridice legate de plasarea în câmpul muncii a străinilor pe teritoriul RM, cooperată cu prevederile cadrului legal de rigoare al Uniunii Europene, României și al altor țări dezvoltate, nelipsite fiind în acest sens opiniile doctrinare relevante întru abordarea multiaspectuală a reglementării juridice privind plasarea în câmpul muncii a străinilor.

De asemenea, ținem să menționăm că subiectul prezentului studiu este dezvăluit armonios și prin faptul că pune în evidență principalele aspecte de ordin teoretic și practic, lucru ce conferă, după părerea noastră, o valoare deosebită acestuia.

În calitate de elemente ce au dus la realizarea noutății științifice pot fi menționate următoarele:

- **au fost elucidați factorii determinatori ai nașterii raportului juridic de muncă cu element de extraneitate ca urmare a participației unui cetățean străin;**
- a fost efectuată analiza situației doctrinare privind reglementarea juridică a muncii străinilor în spațiul european;
- au fost examinate preocupările doctrinare autohtone privind fenomenul migrațional și reglementarea juridică a muncii străinilor pe teritoriul RM;
- a fost efectuată o investigație complexă a oportunităților de stabilire a relațiilor juridice de muncă dintre beneficiarii solicitanți, sau așa-zișii angajatori din RM și cetățenii străini;
- a fost examinată situația și calitatea reglementării juridice privind obținerea dreptului de ședere provizorie în scopul prestării muncii de către cetățeanul străin pe teritoriul RM;
- au fost studiate minuțios documentele necesare a fi prezentate de către cetățeanul străin autorităților și beneficiarului solicitant, sau angajatorului, din RM întru legalizarea dreptului de ședere privind plasarea în câmpul muncii pe teritoriul RM;
- au fost cercetate modalitățile și mijloacele de atragere a resurselor umane de origine străină, de către angajatorii sau beneficiarii solicitanți din RM, în scopul plasării în muncă a acestora în una din companiile amplasate pe teritoriul al RM;
- a fost supus unui studiu multiaspectual și interdisciplinar contractul individual de muncă încheiat între angajatorul sau solicitantul din RM și un cetățean străin.

Necesitatea abordării subiectelor ce vizează reglementarea juridică privind plasarea în câmpul muncii a străinilor pe teritoriul RM este condiționată de faptul că acest domeniu este foarte des abordat de practicienii juriști, dar în lipsa unor studii fluente ale tematicii prezentei teze de doctorat, aceste probleme rămân doar la nivelul discuțiilor și consultațiilor. Dar răspunsurile echivoce apărute în cazul reglementării raporturilor juridice de muncă cu participarea unui cetățean străin încheiate conform legislației RM, așa și rămân neclarificate.

La fel, în cadrul cercetării realizate, pentru a întregi domeniul legal aplicabil plasării în câmpul muncii a străinilor pe teritoriul RM, au fost înaintate propuneri *de lege ferenda* care, fiind transpuse în prevederile actualei legislații a RM, ar putea oferi răspunsuri la principalele întrebări din domeniul dat. Totodată, credem că acestea vor putea sistematiza adecvat ordinea procesuală instituită în procedurile ce vizează plasarea și acordarea dreptului de ședere provizorie cetățenilor străini în scopul muncii pe teritoriul RM.

5. Suportul metodologic, teoretic și științific al investigației. Bazele metodologice ale prezentei cercetări constau dintr-o pluralitate prestabilită de metode, mijloace şi procedee utilizate cel mai frecvent în materie juridică, şi anume: metode generale (istorică, logică, sistematică, analiza, sinteza, inducţia, deducţia, generalizarea, abstractizarea, modelarea, analogia); metode sociologice (metoda analizei sistemice, metoda comparativă); metode juridice (metoda formal-juridică, metoda juridică comparată); metode statistice (metoda corelaţiei, metoda documentării, metoda observației). Astfel, în special având ca scop principal, realizarea obiectivelor stabilite anterior, relatăm că am cercetat și am analizat minuțios materialul legislativ, cât și pe cel doctrinar de nivel național și internațional, și ca urmare am reușit să evidențiem o serie de idei principalele ce explică și argumentează solid importanța reglementării juridice a muncii străinilor pe teritoriul RM prin aplicarea următoareleor metode concrete de cercetare:

- *metoda istorică,* utilizată în scopul stabilirii originii dreptului la muncă al cetățenilor străini în cadrul spațiului internațional;
- *metoda logică (inducția, deducția),* instrument utilizat în scopul sintetizării opiniilor doctrinare în vederea reglementării juridice a situației ce vizează plasarea în câmpul muncii a cetățenilor străini pe teritoriul RM;
- *metoda comparativă,* folosită în scopul comparării cadrului legal internațional cu cel al RM la capitolul stabilirii politicilor de plasare în câmpul muncii a străinilor, garanțiilor și a altor facilități acordate cetățenilor străini de cadrul legal al RM;

- *metoda sistemică,* ne-a ajutat să prezentăm procedurile legale de acordare a dreptului de ședere provizorie în scop de muncă cetățeanului străin pe teritoriul RM, în mod sistemic, astfel etapat. Toate aceste metode au fost utilizate nu izolat, ci ca un aparat metodologic complex, acestea cuprinzând cele mai moderne procedee și tehnici de cercetare.

6. Semnificația teoretică al prezentei teze de doctorat, este constituită dintr-un ansamblu de surse doctrinare, elaborate de către autorii din țările dezvoltate precum: unele țări din Uniunea Europeană, Federația Rusă, România și altele. În teză sunt generate mai întâi de importanța social-juridică a instituției plasării în câmpul muncii a străinilor pe teritoriul RM pentru stabilirea relațiilor de muncă, în prezentul studiu fiind sintetizate cele mai relevante opinii și concepții doctrinare. Or, lucrarea are ca scop efectuarea unei cercetări științifico-juridice multiaspectuale, pragmatice, comparative, a principalelor probleme juridice ce țin de reglementarea juridică privind plasarea în câmpul muncii a străinilor pe teritoriul RM. Prin urmare, aportul doctrinei de specialitate care a contribuit la întocmirea prezentei teze de doctorat este condiționat de investigarea unor studii de valoare străine ce au influențat asupra abordării tematicii privind reglementarea juridică a plasării în câmpul muncii a cetățenilor străini pe plan european, pe când, cu regrete, menționăm că doctrina dreptului muncii moldav nu se poate bucura de asemenea cercetări, acestea fiind la moment într-un număr minim. Cu toate acestea unele dintre ele s-au dovedit a fi utile la dezvăluirea conținutului prezentei teze de doctorat.

7. Problematica științifică soluționată constă în abordarea multiaspectuală a cazurilor și, implicit, problemelor privind reglementarea juridică în RM a muncii străinilor pe teritoriul țării, prin prisma instrumentelor internaționale, a legislațiilor RM, României și, tangential, Austriei, ***ceea ce a contribuit*** la evidențierea lacunelor legislative existente în cadrul normativ moldovenesc, ***în vederea*** cizelării și racordării acestora la standardele internaționale actuale în domeniu.

8. Importanța teoretico-practică a lucrării constă în rezultatele valoroase, din punct de vedere metodologic, care contribuie la studierea continuă a reglementărilor juridice privind angajarea străinilor pe teritoriul Republicii Moldova, atât din perspectivă teoretică, cât și practică.

Valoarea practică a prezentei teze, rezidă în concluziile și propunerile înaintate din partea autorului, care se găsesc utile în:

- *procedura de creare, modificare și adoptare* a cadrului legislativ autohton;
- *practică,* ca model de ghidare a persoanelor responsabile de atragerea, documentarea și organizarea resurselor umane străine parvenite pe teritoriul RM în scopul muncii;

- *activitatea doctrinară,* oricare subiect abordat în prezenta teză de doctorat, poate constitui în particular un studiu distinct care poate fi abordat în scopul îmbogățirii literaturii juridice și dezvoltării tot mai evidente a filierei științifice, dezvoltând astfel mai cu seamă latura dreptului muncii internațional.

La fel, în calitate de valoare aplicativă a prezentei lucrări, poate fi considerată Anexa nr.1 la prezenta lucrare, care pentru prima data în RM, prezintă publicului un model de contract individual de muncă afectat de elementul extraneității, datorită prezenței în calitate de parte contractantă a unui cetățean străin și unui angajator din RM.

9. Implementarea rezultatelor științifice obținute. Rezultatele cercetării și concluziile teoretice formulate pot contribui la perfecționarea legislației; la elaborarea și modificarea unor acte normative. Totodată, rezultatele cercetării pot fi utilizate ca bază de pornire în cercetare pentru specialiștii din domeniul dat, cât și pentru doctoranzi și alți cercetători; pot contribui la perfecționarea curiculei pentru studenți (ciclul I-II) și la scrierea cursurilor, manualelor.

10. Aprobarea rezultatelor tezei: Teza de doctorat a fost prezentată și examinată la ședința Centrului de Cercetari Juridice al Institutului de Cercetări Jurdice, Politice și Sociologice, precum și la sedința Seminarului Științific de Profil al Institutului de Cercetări Jurdice, Politice și Sociologice, USM, în cadrul cărora au fost aprobate tezele științifice de bază ale lucrării.

În vederea elaborării prezentei lucrări și în urma studiilor efectuate, s-a participat la diverse manifestări științifice de nivel național și internațional la care au fost prezentate rezultatele obținute. De asemenea, rezultatele obținute au fost realizate prin publicarea mai multor articole științifice.

11. Sumarul compartimentelor tezei. Prezenta teză de doctorat este alcătuită în următoarea ordine: adnotări (în trei limbi), lista abrevierilor, introducere, trei capitole, concluzii generale, recomandări, bibliografie, anexe, CV-ul autorului.

Prezenta teză este elaborată conform exigențelor stabilite pentu această categorie de lucrări.

În ***Capitolul 1*** *"Caracteristica studiilor doctrinare privind aspectele migraționiste și cele de reglementare juridică a muncii străinilor"* este prezentată analiza monografiilor, articolelor științifice și a altor surse, care au luat în dezbatere într-un mod sau altul tematica prezentei teze de doctorat. La fel, au fost scoase în evidență aspectele doctrinare al reglementării muncii străinilor pe plan european, îndeosebi cel român, întrucât din analiza literaturii de specialitate autohtone nu am putut identifica studii exprese care ar trata plenar aspectul reglementării juridice a muncii străinilor, fiind luate în vedere doar unele pasaje din surse științifice valoroase, comunicate științifice și alte informații găsite utile, fapt pentru care ne-am propus să dezvoltăm o asemenea temă.

În ***Capitolul 2*** "*Caracteristica cadrului legal al RM aplicabil plasării în câmpul muncii a străinilor"* a fost analizat în ansamblu cadrul legislativ al RM aplicabil cazurilor de plasare, invitare și documentare a relației de muncă, stabilite între cetățeanul străin și angajatorul sau beneficiarul solicitant din RM; politicile sociale ale RM aplicabile în situația plasării în câmpul muncii a străinilor; reglementarea obținerii dreptului de ședere provizorie în scopul prestării muncii de către cetățeanul străin pe teritoriul RM, de asemenea au fost evidențiate modalitățile de accedere a cetățenilor străini la ofertele pieței forței de muncă a RM.

În ***Capitolul 3*** *"Caracteristica generală a contractului individual de muncă încheiat între angajatorul moldovean și cetățeanul străin"* a fost prezentată analiza generală a contractului individual de muncă la care participă un cetățean străin; a fost analizat cadrul legal aplicabil reglementării unui asemenea contract; au fost formulată definiția și elementele contractului individual de muncă încheiat între angajatorul sau beneficiarul solicitant moldovean și un cetățean străin; a fost dezvăluit conținutul contractului individual de muncă încheiat între angajatorul moldovean și un cetățean străin. Totodată, o atenție deosebită în cadrul prezentului capitol a fost acordată problemei ce vizează durata contractului individual de muncă, încheiat între angajatorul moldovean și un cetățean străin; pentru prima dată în doctrina dreptului muncii moldav a fost analizat compartimentul dosarului personal al salariatului cetățean străin angajat de către o companie amplasată pe teritoriul RM.

Concluziile generale și recomandările constituie partea finală a prezentei teze de doctorat, în cadrul cărora au fost elucidate principalele aspecte și modalități privind reglementarea juridică a plasării în câmpul muncii a străinilor prin prisma cadrului legal național, internațional precum și a doctrinei juridice de specialitate. Concluziile și ideile de relevanță, deduse în procesul elaborării prezentei teze, sunt însoțite de propuneri *de lege ferenda*, menite să îmbunătățească cadrul legal aplicabil activităților de procedură desfășurate de către autoritățile RM, precum și de către responsabilii din cadrul companiilor private din RM aflate în căutarea, recrutarea și angajarea resurselor umane de origine străină întru satisfacerea nevoilor de resurse umane ale angajatorilor moldavi.

1. CARACTERISTICA ASPECTELOR DOCTRINARE PRIVIND MIGRAȚIA ȘI REGLEMENTĂREA JURIDICĂ A MUNCII STRĂINILOR

1.1. Factorii determinatori a-i nașterii raportului juridic de muncă cu cetățenii străini

Bunăstarea economică a cetățenilor unui stat, în totalitatea sa, este influențată primordial de indicii economiei naționale pe care i-a realizat statul, fapt ce îl găsim a fi un pilon vital pentru diversele aspecte ale vieții omenești, printre care pot fi marcate următoarele: dezvoltarea, procrearea populației și continuarea conviețuirii sociale armonioase a indivizilor ce alcătuiesc temelia acelui stat care poartă denumirea de societate. Conștientizând importanța condițiilor enumerate anterior, în opinia noastră, dobândirea acestora în realitatea zilelor noastre este precedată de o luptă dusă de cetățeni sau alte persoane (din punctul de vedere al statutului juridic al persoanei) în scopul asigurării și garantării atât pentru sine, cât și pentru membrii familiei lor a unor condiții de trai cât de cât confortabile din punct de vedere financiar, care în majoritatea cazurilor, pot fi asigurate prin aportul lor în muncă în cadrul unei unități economice.

Așadar, subliniem că bunăstarea fiecărui individ din societate poate fi evaluată prin mai multe metode și instrumente, iar pentru cercetarea noastră, un interes deosebit îl va prezenta aspectul ce se referă la dreptul la muncă și la protecția muncii a omului care în RM este garantat prin prevederile art.43 [2] din Constituția RM. Reglementarea menționată constituie o garanție sigură fiecarui om, deoarece aceasta oferă persoanei plasate în muncă echilibru și beneficii în urma prestării muncii sale în calitate de salariat în folosul unui angajator.

Dar, pe lângă garantarea dreptului la muncă asigurat cetățenilor prin reglementările constituționale, o reflectare deosebită al unui asemenea drept o regăsim în legislația muncii care în RM este concentrată într-un volum aparte denumit Codul muncii al RM [3]. Analizând legea menționată, putem susține că acest act este menit să conformeze și să stabilizeze o varietate de probleme din sfera muncii, punând un accent deosebit pe laturile juridice de care trebuie neapărat să se conducă părțile contractului individual de muncă.

Luând în considerare că investigația noastră are scopul să trateze una dintre cele mai frecvent discutate și acute chestiuni ale pieței forței de muncă autohtone și nu numai, care cuprinde mai multe probleme, cum ar fi: motivele nașterii raportului juridic de muncă cu cetățenii străini, migrația națională, migrația internațională, contractarea forței de muncă străine, plasarea în câmpul muncii autohton a lucrătorilor străini, documentarea muncii străine etc., în continuare vom elucida principalii

factori care determină nașterea raportului juridic de muncă prin prezența unui lucrător, cetățean străin, pe teritoriul RM.

Primul factor care determină, în viziunea noastră, nașterea raportului juridic cu element de extranietate îl constituie necesitatea omului de a-și câștiga existența prin posibilitatea de a avea un loc de muncă care să-i asigure o sumă de bani suficientă traiului său.

Importanța unui asemenea factor pentru omenire a devenit o problemă obișnuită ca percepție, dar totuși complicată în sensul realizării acesteia conform scopurilor și necesităților omului ce intenționează să muncească. Complexitatea și latura problematică a unui asemenea subiect, pe care noi il observăm nu doar la nivel național, ci mult mai frecvent la nivel internațional, se explică prin prezența următorilor factori negativi, care îngreuiază posibilitățile omului de a-și câștiga existența prin muncă: economie slab dezvoltată a statului natal; crize economice îndelungate; lipsa locurilor de muncă decente; locuri de muncă cu risc pronunțat pentru sănătatea omului; sărăcia populației; corupția; probleme ce țin de vârstă, cultură socială scăzută; alcoolism, narcomanie, boli cronice ale populației; lipsa ajutoarelor de stat etc. Factorii enumerați nu constituie lista exhaustivă a factorilor negativi, de exemplu, cea mai gravă problemă o prezintă tendința populației tinere de a pleca din statul său în scop de studiu sau pentru căutarea unei vieți mai bune.

Dacă sintetizăm cele menționate, putem susține că ideea primordială a problemelor nominalizate se reduce la imposibilitatea oamenilor de a acumula și a se plasa într-un loc de muncă ce i-ar oferi o siguranță economică pentru ziua de mâine.

Așadar, căutarea unui loc de muncă ce oferă condiții economice favorabile a devenit o idee de mare rezonanță, îndeosebi pentru tinerii din sec. al XXI-lea, deoarece aceștia nu mai doresc să îndure sărăcie și să activeze pentru un salariu mizer. Importanța mărimii salariului nu poate fi contestată, deoarece lucrătorului fiindu-i asigurat un nivel corespunzător de remunerare, acesta va fi satisfăcut din mai multe puncte de vedere printre, care se enumeră: afirmarea personală și profesională; crearea condițiilor de trai decent; posibilitatea de a învăța ceva nou; continuarea studiilor sale etc. În cazul în care remunerația muncii este neadecvată, condițiile de muncă învechite ori nesigure pentru protecția sănătății lucrătorului, salariații vor prefera să caute un alt loc de muncă și dacă acesta nu va fi găsit pe teritoriul statului lor, ei sunt îndreptățiți să caute, din proprie inițiativă, o ofertă de muncă corespunzătoare viziunilor lor în străinătate.

Cazurile de nemulțumire a oamenilor de condițiile economice, pe care aceștia doresc să le posede în țara lor în urma prestării muncii în folosul unui angajator devin tot mai frecvente și aceștia i-au decizia de a pleca la muncă în străinătate. Din păcate, o asemenea abordare în RM a devenit deja

una tradițională. Această concluzie o putem deduce și din raportul privind migrația cetățenilor RM în scop de muncă pentru anul 2019 realizat de către CIPPDF "La Strada" Moldova, potrivit căruia: „… dacă până nu demult tendința de a emigra în scop de muncă era specifică zonelor rurale, astăzi interesul pentru un job peste hotarele țării în rândurile locuitorilor din Chișinău este în creștere constantă" [4, p.3]. Totodată, elaboratorii raportului citat susțin că: 54% dintre apelanții liniei fierbinți a Centrului provin din orașe, iar dintre aceștia – 26% sunt din Chișinău. Faptul că mai bine de jumătate din această categorie de apelanți nu sunt mulțumiți de posibilitățile de angajare oferite de cea mai dezvoltată zonă economică a acestei țări reconfirmă starea generală agravantă a tendințelor demografice la nivel național**.**

Potrivit datelor Biroului Național de Statistică a Republicii Moldova, migrația internă, anul 2022, s-a caracterizat prin următorul număr de plecări: total - 21 454, dintre care, din localități urbane - 9455 persoane, și din localități rurale - 11 999 persoane [5].

Reieșind din datele puse în discuție, constatăm cu regret că piața forței de muncă a RM nu constituie o piață atractivă pentru propriii cetățeni, deoarece ofertele de muncă propuse de către angajatorii autohtoni de cele mai multe ori nu oferă și o salarizare adecvată, care ar fi în stare să acopere necesitățile traiului decent pe care doresc să îl aibă membrii societății, îndeosebi categoria tinerilor specialiști care, după noi, este una dintre cele mai vulnerabile în prezent.

Deci, după cum am menționat, oamenii ce se află în căutarea unui loc de muncă, fiind nemulțumiți de remunerația acesteia, deseori iau decizia de a migra. Ca instrument juridic migrația a cunoscut o consacrare deosebit de amplă atât în doctrina economică, cât și în cea juridică. Dar migrarea oamenilor nu în toate cazurile le poate oferi rezultatele scontate de la locul de muncă căutat și dorit în străinătate.

Înaintea prezentării altui factor ce determină naşterea raporturilor juridice de muncă cu element de extranietate, socotim necesar să aruncăm o privire asupra aspectelor doctrinar-practice ale fenomenului de migraţie. Una dintre primele încercări de interpretare ştiinţifică a noţiunii "migraţie" o atribuim autorului englez Ravenstein E. care a constatat că aceasta reprezintă schimbarea permanentă sau temporară a locului de reşedinţă al unui individ, "proces continuu" condiţionat de interacţiunea dintre patru factori principali: care acţionează la locul iniţial (ţara) de reşedinţă al migrantului; care se manifestă la etapa deplasării migrantului; care acţionează în locul (ţara) intrării migrantului; factori de natură personală, printre care, în primul rând, sunt menţionate preferinţele de ordin personal, totalitatea caracteristicilor demografice etc [6, p.167-227].

Fiind un fenomen frecvent al secolului al XXI-lea, susținem că întru definirea și explicarea acoperitoare a procesului migrării forței de muncă este important să apelăm la alte opinii doctrinare privind sensul noțiunii în discuție, întrucât viziunea autorului Ravenstein E., deși la prima vedere poate fi apreciată drept una complicată și vagă, totuși ideile autorului nu sunt lipsite de valoare, fiind urmate de o serie de explicații mult mai amănunțite.

Într-o altă accepțiune care aparține politogului autohton Moșneaga V., s-a afirmat că, vorbind despre migrațiune, trebuie să ne referim la cele două componente ale acesteia: emigrația și imigrația"[7, p.7]. Astfel, a emigra/emigrare reprezintă acțiunea de a pleca din patrie și a se stabili (definitiv sau temporar) în altă țară (din fr. *emigrer*, lat. *emigrare*). Pe când a imigra/imigrare reprezintă acțiunea de a veni într-o țară străină pentru a se stabili aici (din fr. *immigrer,* lat. *immigrare*).

Potrivit opiniilor citate, deducem că fenomenul migrației constituie un proces complex care are la bază voința subiectului, adică a persoanei fizice care intenționează să utilizeze un asemenea instrument juridic în favoarea sa: prestarea unei munci determinate sub egida unui angajator, cu îndeplinirea sau chiar nu a formalităților stabilite de lege (în acest sens ne referim la migrația ilegală). La fel, în sensul viziunilor citate, considerăm important să atragem atenția că un rol important în procesul migrației forței de muncă îl constituie și locația, adică poziția geografică spre care tinde să ajungă subiectul ce intenționează a munci într-un anume stat străin.

În conformitate cu cele puse în discuție, socotim oportun să intervenim cu o remarcă proprie, susținând următoarea idee: indiferent care este necesitatea ce condiționează fenomenul migrațional, fie emigrațional, fie imigrațional, aceste forme se soldează cu un singur rezultat: părăsirea și lipsirea țării de origine de resurse umane apte de muncă, calificate, dar și de un potențial de muncă constant.

Dacă ne referim la abordarea doctrinară românească privind aspectele migrației forței de muncă, putem conchide că investigațiile realizate de autorii români, în mare măsură, sunt elaborate în conformitate cu standardele legislative și practica țărilor ce alcătuiesc spațiul UE. O asemenea abordare, în viziunea noastră, este firească, deoarece România constituie parte a spațiului UE.

Unul dintre autorii români, preocupați de subiectul migrației forței de muncă este Ștefănescu I. T. care a constatat că în România situația pieței muncii în diverse zone ale țării este determinată de un șir de probleme precum șomajul, veniturile salariale sub nivelul celor din țările cu economie de piață dezvoltată. Drept rezultat, în statul român, ca membru al Uniunii Europene, a apărut fenomenul migrării, de regulă temporare, a forței de muncă autohtone, îndeosebi în statele membre ale UE [8, p.743].

Din conținutul celor notate desprindem că autorul citat a acordat atenție factorilor determinanți ai migrației în scop de muncă, apreciind că aceștia comportă un caracter economic al căror efecte influențează, susținem și noi, în totalitate relațiile juridice de muncă atât cele încheiate pe durată nederminată, cât și cele determinate. Ne raliem opiniei autorului, pentru că nivelul, calitatea și volumul elementului economic în sfera relațiilor de muncă nu constutuie nimic altceva decât piatra de temelie în stabilirea raportului juridic de muncă. Fiind identificate și apreciate atât de convingător componentele de bază ale acțiunilor de migrație a forței de muncă, dorim să menționăm totuși că ele sunt doar unele dintre cele mai importante, pentru că alături de ele mai apar și alte cauze ce creează obstacole și fac imposibilă plasarea în câmpul muncii a cetățenilor în cadrul statului natal.

Un alt factor care determină nașterea raportului juridic muncă cu element de extranietate îl prezintă imposibilitatea asigurării de către angajatorii autohtoni a remunerației necesare creării bunelor condiții de trai pe care doresc să le aibă oamenii plasați în muncă.

Pentru relațiile de muncă acest factor constituie unul dintre cele mai importante care guvernează relațiile de muncă, pentru că oamenii calificați profesional în toate cazurile doresc și consideră, pe bună dreptate, că merită o remunerație corespunzătoare muncii lor. Mai mult, dacă în țara lor de origine oamenii nu pot avea un salariu bun și decent vieții, aceștia întotdeauna vor manifesta dispreț față de ofertele de muncă ale angajatorilor naționali.

În confirmarea viziunilor noastre și în sensul neasigurării nivelului corespunzător de trai al salariatului în cadrul relațiilor de muncă, fapt ce declanșează procedura de migrare a forței de muncă în străinătate, vine și lucrarea *Migrația în calitate de factor al coeziunii și dezvoltării locale: ghid informativ în ajutorul APL,* elaborată de autorii Osadci A. și Furdui A.

În lucrarea menționată autorii subliniază că problemele principale generate de migrațiune sunt de ordin: social, economic și financiar [9, p.6].

Totodată, discutând subiectul neasigurării nivelului corespunzător al economicului din domeniul relațiilor de muncă, autorii relatează că problemele de ordin economic determină, în mare parte, migrația/exodul uneia dintre cele mai active și, de regulă, cea mai calificată forță de muncă, fapt ce provoacă următoarele efecte negative: a) reducerea numărului populației apte de muncă în comunitățile de origine ale migranților; b) deficitul de specialiști calificați în diverse domenii, în special cadrele medicale, cadrele didactice, cadrele din domeniul salubrizării (apă și canalizare), juriști, specialiști și funcționari în administrația publică, dar și din alte domenii care în prezent sunt foarte rău plătite; c) lipsa personalului calificat în administrația publică (centrală și locală), în special deficitul enorm de specialiști în domeniul elaborării de politici naționale; d) un aspect extrem de

relevant și important este că exodul de oameni vizează nu doar forța de muncă propriu-zisă, dar există și un exod al persoanelor cu potențial antreprenorial.

Astfel, un număr important de antreprenori mici, inclusiv profesioniști, precum medicii, juriștii, actorii, pictorii etc. migrează masiv în alte țări. Dar și antreprenori mari cu capitalul lor deseori sunt nevoiți sau chiar uneori forțați să emigreze din cauza mediului de afaceri necorespunzător și extrem de nociv.

În baza numeroaselor opinii puse în discuție și elucidate de autorii Osadci A. și Furdui V., găsim important să conchidem că problemele de ordin economic determină în marea lor parte acțiunile oamenilor ce visează la o viață mai bună. În opinia noastră, problemele pe care le implica factorul economic atât pentru cetățeni, cât și pentru stat constituie un compartiment care necesită a fi abordat bilateral, acțiune ce presupune implicația atât a autorităților statale, cât și a mediului de afaceri, cu mare atenție și iscusință, deoarece o asemenea problemă cunoaște o varietate de interconexiuni, cum ar fi cele de ordin: social, economic, profesional, psihologic etc.

Vorbind despre factorii economici ce generează nașterea raportului juridic de muncă, precum și migrația oamenilor în alte țări, găsim important să punem în discuție lucrarea *Migrație și dezvoltare: aspecte socioeconomice*, semnată de autorul autohton Vaculovschi D. care notează că ideile cu ajutorul cărora se încearcă explicarea multiplelor aspecte legate de fenomenul migrator se bazează pe teoria *push and pull* („împingere" și „atragere") inițiată de savantul englez Ravinstein E., și dezvoltată în anii 1960 de către E. Lee [10, p.22].

În opinia noastră, viziunile luate în discuție merită a fi citate și considerate, întrucât acestea permit o cunoaștere mai profundă a factorilor pe care le implică migrația forței de muncă, efectele căreia, subliniem, generează anume acel raport juridic de muncă care are element de extranietate, urmare a participării unui cetățean pe teritoriul altui stat. Referitor la explicația aspectelor legate de fenomenul migrațional, autorul Vaculovschi D. afirmă că:

a) *factorii de împingere (factorii de tip „push")* țin, în principal, de țara de origine și îi motivează pe oameni să migreze (părăsirea unui loc). Presupun existența unor situații de care oamenii vor să scape: penurie de alimente, nivel de trai scăzut, sărăcie, lipsa unui loc de muncă, extinderea crizelor economice, dezastre naturale, accidente tehnologice, crize politice, conflicte sociale, probleme etnice, terorism sau război etc.;

b) *factorii de atragere (factorii de tip „pull")* țin, în principal, de țara de destinație și desemnează situațiile care îi atrag pe oameni să se stabilească într-un loc nou. Reprezintă acele motive pentru migrare pe care persoanele migrante le consideră dezirabile: nivel de trai mai înalt, salarii mai

ridicate, posibilitate de a găsi un loc de muncă mai bun, perspectiva unei cariere profesionale, integrarea socială neproblematică, comunități de diasporă dezvoltate, siguranță personală, libertate etc [10, p.23].

Potrivit celor notate, înțelegem că migrația persoanelor, îndeosebi a celor apte de muncă, nu constituie nimic altceva decât o încercare de a-și schimba viața spre bine, asigurându-și, în acest sens, toate condițiile necesare unui trai normal. Autorul Vaculovschi D., de asemenea, afirmă că alți factori de respingere și de atragere sunt motivați de speranța oamenilor de a găsi în țările de destinație un trai mai bun.

Alt factor care cauzează producerea acțiunilor de migrare a cetățenilor în scopuri de muncă și nașterea raporturilor juridice de muncă cu element de extranietate îl prezintă amploarea fenomenului migrațional și modalitățile de reglementare juridică privind plasarea în câmpul muncii a cetățenilor străini.

Problematica migrării forței de muncă a constituit obiect de studiu și al cercetătorului autohton Luca A. Abordând reglementarea migrației forței de muncă la nivel național și internațional, autoarea în lucrarea sa de doctorat a remarcat că migraţia internaţională a forţei de muncă este un proces de circulație a capitalului uman dintr-o ţară în alta în scopul angajării în câmpul muncii în condiţii mai avantajoase decât în ţara de proveniență, generând venituri peste hotare utilizate ulterior în ţara de origine [11, p.43]. Ne raliem viziunii autoarei pentru că, într-adevăr, nivelul câștigurilor salariale, îndeosebi ale cetățenilor noștri, obținute în străinătate, diferă esențial de cele pe care aceștia le pot încasa în RM. Totodată, credem că anume în temeiul unui asemenea indicator cetățenii noștri pleacă în străinătate pentru a munci.

Despre amploarea fenomenului migrațional s-a pronunțat și academicianul autohton Duca Gh. care a notat că migraţia este un fenomen global ce afectează anual milioane de persoane [12, p.9]. Mai mult decât atât, vorbim despre un fenomen de dimensiune mondială, cu implicaţii politice, socioeconomice şi culturale. Criza migraţională fără precedent care a afectat ţările europene în anul 2015, valurile de refugiaţi au readus pe agenda internaţională nu doar chestiunea gestionării fluxurilor de emigranţi, dar şi examinarea atentă a problemei de integrare a acestora.

Reieșind din ideile puse în discuție, observăm că fenomenul migrației forței de muncă la nivel internațional implică o mulțime de probleme în mare parte de ordin social-juridic necesare a fi rezolvate de către conducerea unui stat sau a unei comunități de state cum ar fi cazul UE.

O opinie critică asupra cauzelor ce declanșează fenomenul migrațional, la care ne raliem și noi, o prezintă viziunea autorilor autohtoni Filip N. și Branașco N., care au susținut că migrația

internațională a forței de muncă apare ca o reacție la „nefuncționarea" pieței muncii din cauza neconcordanței intereselor participanților la piața națională a muncii [13, p.101-108].

Într-adevăr, ideea autorilor menționați dezvăluie una dintre cele mai acute probleme cu care se confruntă nu statul Republica Moldova, ci în mod vădit cetățenii acestui stat, deoarece statul, nefiind capabil să asigure propriilor cetățeni condiții economice de trai adecvate, iar cetățenii, fiind nevoiți să suporte consecințele acestora, sunt puși în fața necesității de a căuta un „adăpost economic" într-un alt stat. Cetățenii conștienți de abilitățile lor profesionale doresc să le utilizeze în procesul prestării muncii în folosul unui angajator din străinătate.

O analiză a efectelor fenomenului migrației forței de muncă moldovenești o regăsim în Strategia națională în domeniul migrației şi azilului (pentru anii 2011-2020), aprobată prin HG RM nr.655 din 08.09.2011, care în pct.9 menționează: perioada de după proclamarea independenţei Republicii Moldova se caracterizează prin intensificarea migraţiei externe atât definitive (plecarea cu traiul permanent peste hotare sau repatrierea propriilor cetăţeni), cât şi a celei temporare (migraţia pentru o perioadă de timp determinată: în scop de muncă, la studii, pentru reintegrarea familiei, alte scopuri) [14]. În ambele cazuri, soldul migraţional este negativ, ceea ce prezumă că numărul persoanelor plecate definitiv sau temporar din ţară depăşeşte numărul persoanelor intrate cu asemenea scopuri în Republica Moldova.

Un document mai nou pentru RM aplicabil de autorități în domeniul gestionării migrației forței de muncă, de această dată îl prezintă Programul privind gestionarea fluxului migrațional, azilului și integrării străinilor pentru anii 2022-2025, aprobat prin HG RM Nr.808 din 23.11.2022 [15]. Analizând conținutul acestui program, deducem că RM la capitolul migrației forței de muncă nu întrunește condițiile necesare.

Problema migrației internaționale a cetățenilor moldavi, dar nu numai, a fost caracterizată de doctrinarul autohton Roșca A.: Europa a devenit un spațiu al nimănui, „…Satul lui Cremene…" (Eminescu), adică loc fără stăpân, fără control, în care oricine se desfată cum doreşte [16, p.15]. Desigur, analogia este întrucâtva forțată, însă conține şi mult adevăr confirmat de practicile mai multor decenii. În continuare autorul adaugă că, având un cadru juridic atractiv, o politică relaxată, un model social individualist în mare măsură dezagregat, dezarticulat, excesiv deschis etc., dar totodată şi un nivel înalt de viață (ceea ce este şi mai atractiv), Europa occidentală s-a expus prin toate acestea proceselor migraționiste care au căpătat astăzi proporții uriaşe.

Având la îndemână numeroasele argumente ale doctrinarului citat, nu ne rămâne decât să ne raliem viziunilor acestuia, deoarece țările din spațiul european dovedesc în continuare ideea unei

prosperități economice, sociale și juridice a oamenilor angajați în muncă. Explicația opiniei noastre are ca suport și faptul că confortul legislativ stabilit și garantat pe teritoriul pieței forței de muncă a UE este unul exemplar prin asigurarea de către stat a unui spectru deosebit de important din sfera muncii, cum ar fi: protecția socială a oamenilor muncii, asigurarea lucrătorilor cu condiții de muncă pertinente, salarii corespunzătoare muncii prestate, oportunități de dezvoltare profesională, posibilități de continuare a studiilor, asigurare medicală completă și alte probleme pe care cu greu în prezent le poate asigura statul Republica Moldova propriilor cetățeni.

Despre impactul migrației forței de muncă în spațiul european în doctrina dreptului internațional moldovenesc, autorul Berdelnîi E. a susținut că problema influenţei fluxurilor migraţioniste crescânde este îndeosebi importantă pentru Europa, care se află în proces de extindere şi ale cărei transformări economice, sociale şi politice depind, în mod direct, de conştientizarea faptului că migraţia va fi un element constitutiv al viitorului european, iar statele membre ale Uniunii Europene nu-şi pot permite ignorarea unui potenţial de migranţi de calificare înaltă şi talentaţi pentru propriile lor economii [17, p.50]. În continuare autorul aduce la masa discuțiilor afirmaţia Secretarului General al ONU Kofi Annan, care spunea că una dintre cele mai mari provocări pentru Uniunea Europeană extinsă în următorii ani şi în următoarele decenii va fi modalitatea în care aceasta va reglementa migraţiunea [18, p.50].

Reieșind din ideile notate, observăm că migrația internațională constituie un mecanism deosebit de complicat ce implică o varietate de factori determinând oamenii să plece din țările lor natale. Subliniem că o asemenea invazie de oameni în spațiul european în toate cazurile implică o necesitate stringentă în reglementarea juridică a sferei muncii, fapt ce și-l doresc mai mulți migranți.

Problema reglementării juridice privind plasarea în câmpul muncii a străinilor nu este una nouă pentru comunitatea juridică, îndeosebi pentru cea internațională.

Fenomenul migrației forței de muncă, în opinia noastră, a determinat în mare parte factorul concurențialității, pe care îl urmărește orice stat care dorește să se dezvolte. De regulă o asemenea dorință în domeniul relațiilor de muncă pare a fi una ambiguă, deoarece ea se manifestă prin consimțământul părților contractului individual de muncă. Dar, pe lângă consimțământul părților de a încheia o relație de muncă, mai are loc și verificarea de către angajatori abilităților profesionale ale salariaților, inclusiv ale celor străini.

Munca prestată de către lucrători în străinătate, în opinia noastră, dacă întrunește cerințele angajatorului, constituie un factor cheie pentru întreaga afacere a acestuia. Prin urmare, dacă lucrătorul execută o muncă de calitate și dacă aceasta va fi apreciată corespunzător de către angajator, credem

că lucrătorul va fi cât mai interesat să influențeze veniturile sale prin depunerea unei munci eficiente și calitative. O asemenea atitudine a lucrătorilor străini față de posibilitatea de a munci și a câștiga bani în străinătate se explică prin faptul că specialiștii, calificați profesional, dispun și de o experiență în domeniu și în toate situațiile ei au o speranță pentru o viață mai bună din punctul de vedere al remunerației și al organizării traiului lor. Totodată susținem că acest nivel de trai le mai poate oferi posibilitatea să se dezvolte în continuare în domeniile lor de interes și să dispună de o protecție juridică sigură a drepturilor în muncă.

Problemele protecției drepturilor în muncă ale lucrătorilor migranți în doctrina autohtonă au fost abordate de un colectiv de autori care au analizat situațiile din cadrul pieței forței de muncă din țările postcomuniste [19, p.246]. Deși subiectele abordate de către autori s-au desfășurat la începutul anilor 2000, acestea rămân la fel de acute și în prezent.

Referitor la domeniile de interes, menționăm că în țările cu economie slab dezvoltată, deseori, unele domenii precum cele ce țin de biologie, chimie, fizică, nanotehnologii etc., sunt lipsite de interes din partea statului, dar și din partea angajatorilor din sectorul privat. Prin urmare, salariații cu asemenea calificări profesionale, fiind defavorizați din cauză că acest domeniu nu este în vizorul statului, pieței forței de muncă și al mediului de afaceri, preferă să migreze în alte state ca să-și câștige existența. Așadar, această decizie constituie o cale unică prin realizarea căreia persoana își poate valorifica cunoștințele și abilitățile sale profesionale.

Fiind un compartiment ce implică o prezentare doctrinară a investigațiilor ce au conexiuni cu tema noastră de cercetare, în continuare vom apela la unele idei și lucrări ce au abordat reglementarea juridică a muncii străinilor și efectele fenomenului migraționist din diferite țări.

Astfel, în ceea ce privește factorii ce determină nașterea raportului juridic de muncă cu element de extranietate, găsim importante opiniile exprimate în doctrina de specialitate rusă pe care o prezintă doctrinarul Kulicov A.

Un aspect nelipsit de importanță tratat de către autorul menționat îl prezintă motivele fenomenului migrațional. Deși anterior noi tangențial le-am enumerat, cauzele formulate de A. Kulikov le găsim mai desfășurate. Astfel, autorul afirmă că migrația în societate apare din diferite motive, în cele mai dese cazuri acestea au caracter economic: tendința oamenilor de a găsi locuri de muncă, de a achiziționa propria locuință, de a se asigura pe sine și pe propria familie, de a găsi posibilitatea să-și aplice cunoștințele, să-și ridice calificarea profesională etc. Analizând migrația sub atare aspect, considerăm că aceasta este un fenomen benefic în stare să echilibreze volumul populației apte de muncă, fenomen care în consecință este benefic și pentru societate. Dar migrația poate avea și

urmări negative pentru țara de origine, de exemplu, „scurgerea inteligenței“, surplus de forță de muncă necalificată venită de peste hotare pentru țara gazdă, conflicte de interese între migranți și cetățenii statului și multe altele [20, p.1].

Ne raliem opiniilor exprimate și considerăm că autorul are perfectă dreptate, deoarece migrația forței de muncă într-adevăr comportă și efectul pierderii celor mai instruite cadre care, în viziunea noastră, constituie una dintre cele mai importante valori ale societății. Prin urmare, dacă țara pierde capitalul uman valoros, considerăm că aceasta pierde și una din posibilitățile forte de dezvoltare.

Cu referire la aspectul surplusului forței de muncă necalificate găzduite de către un anumit stat, subliniem că acest fapt provoacă un disconfort continuu pieței forței de muncă naționale a oricărui stat, care e obligat să primească acești indivizi. Argumentul acceptării disconfortului: angajatorii găzdă susțin că angajaților străini le plătesc salarii cu mult mai mici în comparație cu cele solicitate de către specialiștii pieței autohtone.

Prin urmare, fiind realizată o asemenea acțiune, aceasta generează în mare parte doar efecte distructive îndeosebi asupra specialiștilor din statul lor, punându-i în situații de dezavantaj în sfera muncii.

Despre efectele fenomenului migrației forței de muncă s-a exprimat și autoarea română Carmen M. T. care a susținut că migrația are un rol important în transformările sociale contemporane [21, p.91]. Este atât un rezultat al schimbărilor globale, cât și un impuls pentru viitoarele schimbări în statele de origine, dar și în cele primitoare. Bernd Schulte, susține autoarea, arată că pentru țara de origine migrația are în primul rând un impact direct la nivel economic, dar afectează și domeniul muncii și pe cel social, sistemul de protecție socială, cultura și politicile naționale, relațiile internaționale, conducând inevitabil la o mai mare diversitate etnoculturală în toate statele.

Luând în considerare ideile cercetătoarei vizatre, împărtășim viziunile ei, pentru că influența și efectul fenomenului migrațional pătrunde practic în toate domeniile vieții ale unui anumit stat sau, și mai grav, asupra mai multor state care prezintă interes, de regulă economic, pentru persoanele ce intenționează să muncească în străinătate.

Fiind un fenomen complex dificil de realizat în realitățile actuale de către oameni, menționăm că principalul loc spre care tind să emigreze persoanele, în special cele tinere din RM, sunt țările Uniunii Europene. Interesul persoanelor de a pleca la: muncă, studii, de a se stabili cu traiul definitiv în unul din statele UE nu a fost trecut cu vederea de savanții juriști care au propus o abordare multidimensională a acestui subiect, prezentând studii, investigații și multiple comunicate științifico-

practice de origine: românească, moldavă și chiar rusească, completând doctrina cu o varietate de idei prețioase.

Astfel, autoarea Ţîrca D. M., în lucrarea sa *Piața muncii și migrația forței de muncă în context European*, vine cu o definiție concludentă a termenului pieței forței de muncă, potrivit căreia: aceasta este spaţiul economic unde tranzacţionează în mod liber și autonom utilizatorii de muncă, pe de o parte, în calitate de cumpărători, şi posesorii resursei de muncă, pe de altă parte, în calitate de vânzători [22, p.5]. În continuare autoarea precizează că pe piața muncii se ajustează cererea cu oferta de muncă atât prin mecanismul preţului muncii, cât și prin mecanismul concurenţei libere între agenţii economici.

Analizând opiniile citate, subliniem că nu împărtășim viziunile autoarei Ţîrca D. M, deoarece, conform Recomandării nr.69 cu privire la aplicarea convenţiilor Organizaţiei Internaţionale a Muncii, ratificate de RM [23], unul dintre principiile fundamentale ale OIM declară că munca nu este o marfă [24].

În întregirea poziției noastre, formată din idei deseori contradictorii bazate atât pe practica relațiilor de muncă cât și pe doctrina de specialitate actuală, dar și pe experiența diferiților specialiști implicați în gestoinarea sau cercetarea relațiilor de muncă, cum ar fi: economiștii, contabilii etc., vine și autoruș român Gîlcă C. care într-un comunicat științific critică opinia unui economist [25], criticată și de noi anterior. Astfel, autorul Gîlcă C., pentru a argumenta poziționarea muncii în circuitul economic al bunurilor și serviciilor, afirmă că *și în cazul bunurilor sau al serviciilor munca este diferită în funcție de specificitatea sa; pe o piață neobstrucționată de măsuri guvernamentale nu există o cerere sau ofertă generală sau agregată pentru forța de muncă, ci o cerere și ofertă specifică pentru anumite tipuri de muncă*.

Reieșind din multitudinea viziunilor discutate în cadrul prezentului compartiment al tezei noastre de doctorat, considerăm că am reușit să prezentăm principalii factori ce determină nașterea raporturilor juridice de mucă cu cetățenilor străini. Astfel, deducem, că nașterea raportului juridic de muncă cu cetățenii străini constituie urmarea unei serii de circumstanțe interconectate primordiale fiind cele volitive și economice, de care se conduc persoanele care sunt în căutarea unui loc de muncă corespunzător așteptărilor și necesităților lor.

1.2. Analiza situației legislativ-doctrinare privind reglementarea juridică de plasare a străinilor în câmpul muncii pe teritoriul spațiului european

Este lesne recunoscut faptul că țările ce alcătuiesc spațiul UE constituie unul dintre cele mai atractive regiuni geografice spre care tind cetățenii moldavi, fapt ce nu este lipsit de argumentare.

Dacă e să vorbim despre reglementarea juridică a dreptului la muncă în spațiul european, în contextul problemelor privind plasarea în câmpul muncii a cetățenilor străini, subliniem că dreptul la muncă al omului este consacrat expres în art.23 din Declarația Universală a Drepturilor Omului (DUDO) și confirmat de Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale [27, p.22]. Acesta constituie un drept fundamental indispensabil pentru exercitarea altor drepturi ale omului și comportă o dimensiune dublă - individuală și colectivă – având în vedere că acesta ar trebui să permită unei persoane să-și asigure supraviețuirea proprie și pe cea a familiei sale și că organizația colectivă este necesară pentru apărarea acestui drept și a corolarelor sale.

Pentru Comitetul drepturilor economice, sociale și culturale, dreptul la muncă include: dreptul fiecărei ființe umane de a decide în mod liber de a accepta sau a alege locul de muncă. Aceasta presupune și faptul de a nu fi obligat în niciun fel să exercite sau să se angajeze în câmpul muncii și dreptul de acces la un sistem de protecție ce garantează fiecărui muncitor accesul la locuri de muncă. De asemenea, aceasta implică dreptul de a nu fi privat pe nedrept de angajare [28, p.23].

Ținând cont de importanța și valoarea socială a dreptului la muncă pe care o oferă și o garantează documentele legislative de nivel internațional, nu ne rămâne decât să conchidem că acest drept, în sensul reglementării lui juridice, cunoaște o acoperire funcțională și protectivă pentru oameni. Mai mult, complementar concluziilor și aprecierilor puse în discuție de noi anterior, mai găsim valoroase și referințele Comitetului Organizației Națiunilor Unite pentru drepturile economice, sociale și culturale [29], care într-un comentariu al său, a afirmat că exercitarea dreptului la muncă necesită următoarele elemente indispensabile: 1) disponibilitate (în cadrul statelor părți trebuie să existe servicii specializate pentru a ajuta și sprijini indivizii în vederea găsirii unui loc de lucru); 2) accesibilitate (piața forței de muncă trebuie să fie accesibilă fiecăruia în cadrul jurisdicției statului parte); 3) acceptabilitate și calitate (protecția dreptului la muncă are mai multe fațete, în special dreptul muncitorului la condiții echitabile și favorabile de muncă, cum ar fi dreptul la un loc sigur de muncă, dreptul de a forma sindicate și dreptul de a alege și accepta liber un loc de muncă.

Considerăm că elementele elucidate de Comitetul ONU în sfera relațiilor juridice de muncă prezintă practic puncte de pornire, în temeiul cărora se alcătuiește și funcționează piața forței de muncă europene. Mai mult, aceste deziderate sunt importante și prin faptul că ele garantează continuitatea formării raporturilor juridice de muncă, fără a pune accent pe originea sau statutul social al persoanei, asigurându-i astfel un alt drept fundamental: de a nu fi discriminat în sfera muncii [30, p.337-341].

Pentru a oferi pondere investigațiilor noastre asupra subiectului reglementării juridice a muncii, găsim util să aducem în dezbateri afirmațiile autorului român Popescu A., care vine cu o serie

de idei deosebit de importante pentru lucrarea noastră. Astfel, autorul pune în discuție problema privind rolul ONU în reglementarea domeniului muncii, notând că prin Acordul încheiat în 1946 între ONU și OIM, aceasta din urmă este recunoscută a fi instituția specializată a ONU învestită cu răspunderea aplicării - pe plan mondial - a politicii sociale în materie de muncă și securitate socială [31, p.398]. Reieșind din cele notate, apreciem că rolurile puse în competența ONU constituie obligații importante, asigură buna funcționare a activităților de reglementare juridică a relațiilor de muncă, înaintând în acest sens o varietate de politici, recomandări și alte comunicate relevante sferei muncitorești de care aceasta are nevoie.

Cercetând în continuare problema reglementării juridice a muncii străinilor, considerăm important să punem în discuție principiile fundamentale ale relațiilor de muncă pe care le promovează Organizația Internațională a Muncii (OIM) [32], precum și alte organe care au competențe și atribuții în domeniul reglementării relațiilor de muncă. Despre OIM, doctrinarul român Andrei Popescu nota că aceasta nu a apărut pe un teren gol, iar ideea unei legislații internaționale a muncii are o vechime considerabilă. Ideea unui drept internațional al muncii a evoluat, în paralel, cu dreptul muncii [33, p.2].

În continuare, autorul susține că, afirmând acest lucru, trebuie să precizăm totodată că elaborarea unor instrumente internaționale ale muncii nu ar fi fost posibilă, fără ca legislația muncii să se fi dezvoltat în fiecare stat, în mod independent [33, pp.9-10]. În genere, se consideră că ideea unei legislații internaționale a muncii aparține filosofului Robert Owen care, nu numai că a încercat în propria întreprindere să-și materializeze ideile inovatoare în materie de muncă, dar în 1818 s-a adresat, prin două memorii, suveranilor Sfintei Alianțe, solicitându-le măsuri pentru ameliorarea statutului muncitorilor [34, p.10].

În baza materiei analizate, considerăm că situația reglementării muncii salariale pe plan international a devenit o provocare, în special pentru legiuitorii și instituțiile juridice statale care, în calitate de răspuns la o asemenea provocare, au hotărât înființarea OIM. Aceasta, la rândul său, a elaborat o serie de reglementări juridice fundamentale în materia muncii, iar doctrina juridică s-a ales cu o subramură care s-a dovedit a fi una complexă, desprinsă din dreptul muncii, fiind intitulată *Dreptul internațional al muncii* [35]. Așadar, conform opiniilor citate, constatăm că anume apariția unor persoane străine (străine din punctul de vedere al cetățeniei) pe teritoriul altor state care s-au reunit într-o comunitate denumită astăzi Uniunea Europeană și au pus bazele reglementării tendințelor migraționiste, apărute în majoritatea țărilor postsovietice, ai căror cetățeni doresc să se bucure de o ofertă de muncă mai bine plătită datorită economiilor dezvoltate.

Un alt autor care a tratat meticulos problematica reglementării juridice a relațiilor de muncă pe plan internațional este doctrinarul român Voiculescu N. Dar înainte de a prezenta viziunile autorului Voiculesu N. despre situația muncii străinilor, dorim să subliniem că acest autor poate fi considerat unul din pionierii doctrinei dreptului muncii comunitar, autor care primul a atras atenția asupra necesității de a studia problematica muncii străinilor pe plan internațional, sugerând o mulțime de idei valoroase privind raportul juridic de muncă cu element de extranietate ca urmare a participațiunii la acesta a unui cetățean străin ca parte contractantă [36].

Altă lucrare a doctrinarului Voiculescu N., dedicată în exclusivitate problematicii reglementării juridice a muncii străinilor pe plan internațional (comunitar), o constituie *Dreptul comunitar al muncii* [37, pp.331-326], lucrare care, în opinia noastră, reflectă o abordare individuală și complexă a problemelor pe care le implică reglementarea muncii în cadrul spațiului UE a cetățenilor români.

Fiind o abordare deosebită pentru știința dreptului muncii atât românesc, cât și al celui moldovenesc, constatăm că autorul a apreciat adecvat acest domeniu având ca punct de plecare aria de reglementare juridică a relațiilor de muncă care se aplică în spațiul comunitar. În opinia noastră, termenul comunitar în sensul relațiilor de muncă încorporează totalitatea prevederilor ce alcătuiesc cadrul legislativ aplicabil în statele Uniunii Europene cu privire la raporturile juridice de muncă, ce se încheie de către angajatorii din statele membre atât cu propriii cetățeni, cât și cu persoanele străine ce doresc să activeze pe teritoriul acestora realizându-și dreptul la muncă.

Dacă e să evidențiem ideile de valoare, expuse de către doctrinarul Voiculescu N. în lucrarea nominalizată, pentru teza noastră de doctorat o importanță deosebită o prezintă abordările autorului asupra unui principiu fundamental de drept internațional, extins și în domeniul relațiilor de muncă: principiul liberei circulații a persoanelor și a forței de muncă.

Referitor la circulația persoanelor în spațiul comunitar, doctrinarul a notat că libera circulație a persoanelor, din punct de vedere economic, urmărește să creeze. în primul rând, o piață comună a forței de muncă, iar din punct de vedere politic să realizeze o mai mare coeziune a popoarelor ce compun Uniunea Europeană prin eliminarea barierelor privind migrația și promovarea unei "cetățenii comunitare. Tot în acest context, autorul mai adaugă că libera circulație a forței de muncă trebuie să permită țărilor care se confruntă cu un anumit nivel al șomajului să exporte din surplusul său către țările în care se înregistrează o penurie a mâinii de lucru.

Cu siguranță, prima opinie relatată de autorul vizat merită a fi apreciată ca una fundamentală pentru că aceasta exprimă trăsătură fundamentală a fenomenului de migrație a forței de muncă, care

include ca reper primordial dorința salariatului de a-și îmbunătăți situația economică. Fiind realizată de către subiecții interesați prin acțiunea plasării lor în câmpul muncii, considerăm că aceasta va determina stabilitatea lucrătorilor străini să se mențină la acel loc de muncă. De altfel, persoana se va afla în căutare continuă a unui loc de muncă ce îi va satisface necesitățile vitale, iar din punct de vedere economic, îi va permite să-și construiască o bunăstare financiară.

A doua idee a autorului Voiculescu N., de asemenea, o împărtășim, pentru că libertatea de circulație a persoanelor în spațiul european constituie unul din principalele instrumente din materia internațională, în baza căruia pot să se dezvolte și alte piețe ale forței de muncă din spațiul comunitar.

Despre dezvoltarea principiului privind libertatea de circulație a persoanelor s-au expus și autorii români Gidro R., Gidro A. și Nistor V. [38, pp.13-23], notând că: libera circulație a persoanelor reprezintă una dintre cele mai importante libertăți fundamentale din spațiul comunitar cu multe implicații juridice, economice și politice. La fel, autorii mai adaugă că dreptul unei persoane de a circula liber presupune două aspecte: libertatea de circulație a unei persoane ce se află legal pe teritoriul unui stat și prevede dreptul acesteia de a se deplasa *intra muros*, adică în cadrul suprafeței delimitate de frontierele acelui stat; și libertatea de circulație între state diferite.

Ne raliem viziunilor autorilor citați și conchidem că opiniile exprimate de aceștia necesită a fi luate în considerare în procesul procedurilor de reglementare juridică a muncii, care implică diverse legături și particularități pe care le comportă raportul juridic de muncă și la care participă o parte străină jurisdicției statului în care aceasta dorește să muncească.

O abordare interesantă privind aspectele ce influențează încheierea raportului juridic de muncă cu element de extranietate ne-o oferă doctrinarii români Ungureanu R. și Marius E. Vinteanu [39, pp.1-7]. Astfel, spre exemplu, încheierea raporturilor de juridice de muncă autorii o leagă cu procedura de migrație a forței de muncă; ei susțin că migrația poate contribui la prosperitatea, dezvoltarea și la înțelegerea reciprocă dintre oameni în atingerea obiectivului prioritar al Uniunii Europene - acela de promovare a unui spațiu al libertății, securității și justiției, precum și o piață comună în care principiul solidarității are un rol important, cu respectarea condiției privitoare la o gestionare adecvată a acestui fenomen.

Generalizând opiniile notate, observăm că doctrina dreptului muncii românesc tinde să promoveze ideea că, în spațiul european, piața comunitară a muncii este corespunzător organizată și bine determinată sub toate aspectele pe care le implică dreptul la muncă și plasarea în câmpul muncii a persoanelor. Și nu putem să nu fim de acord cu ei, deoarece reglementarea juridică a muncii în Europa este mult mai concludentă și mai protectivă în comparație cu situația din RM. La o asemenea

apreciere a situației privind reglementarea juridică a muncii în spațiul european mai putem adăuga că toate facilitățile pe care le poate oferi piața forței de muncă comunitară, în sens larg, se datorează unui nivel de cultură juridico-socială bazată pe fundamentele demnității și reciprocității continue în sfera muncii. Această valoare se manifestă prin faptul că doar asemenea condiții sunt determinatorii în formarea unor echipe cu persoane profesioniste în sferele lor de activitate, întrunite în scopul prestării muncii în cadrul companiilor plasate în raza teritorială a unui stat ce face parte din comunitatea UE.

Vorbind despre așezământul juridic primar ce determină valabilitatea pieței forței de muncă comunitare, susținem că acest deziderat se asigură necondiționat prin efectul principiului liberei circulații a persoanelor în cadrul spațiului european, pe care îl găsim consfințit în Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE), Titlul IV, conform căruia: părțile contractului individual de muncă, atât în faza încheierii acestuia, cât și pe toată durata acțiunii unui asemenea raport de muncă, cel din urmă este afectat, ca rezultat al trecerii frontierei de stat, de elementul extranietății [40, pp.65-69].

Un text de importanță majora, inserat în textul TFUE care din punct de vedere practic constituie o garanție juridică sigură pentru doritorii de a munci în UE, îl prezintă prevederile Titlului V Capitolul I art.45 alin.3) (cu toate subpunctele acestuia), care consfințesc următoarele reguli: sub rezerva restricțiilor justificate de motive de ordine publică, siguranță publică și sănătate publică libera circulație a lucrătorilor implică dreptul: a) de a accepta ofertele reale de încadrare în muncă; b) de a circula liber în acest scop pe teritoriul statelor membre; c) de a ședea într-un stat membru pentru a desfășura o activitate salarizată în conformitate cu actele cu putere de lege și actele administrative care reglementează încadrarea în muncă a lucrătorilor statului respectiv; d) de a rămâne pe teritoriul unui stat membru după ce a fost încadrat în muncă în acest stat, în condițiile care vor face obiectul unor regulamente adoptate de Comisie.

Din cele enunțate, deducem că legiuitorul european, pentru unificarea regulilor de circulație în cadrul spațiului UE, a stabilit expres care anume garanții de ordin juridic li se oferă persoanelor venite la muncă, dar și cetățenilor aflați permanent pe teritoriul UE. În sensul aprecierii condițiilor de muncă, oferite de către legiuitorul european cetățenilor străini veniți în scopul muncii, din RM Ceban C. a intervenit cu următoarea afirmație: relațiile juridice de muncă europene sunt influențate de principiul solidarității (sau altfel spus al loialității) [41, pp.76-77].

Despre importanța unui asemenea principiu pentru formarea relațiilor de muncă, inclusiv a celor cu element de extranietate, autoarea Ceban C. relatează că acesta este consacrat în art.10 din TICE, denumit principiul solidarității, care dispune că statele membre vor întreprinde toate măsurile

corespunzătoare, indiferent că sunt generale sau speciale, pentru a asigura îndeplinirea obligaţiilor ce rezultă din Tratat ori din acţiunea întreprinsă de instituţiile Comunităţii şi că ele facilitează îndeplinirea misiunilor acesteia. Ele se vor abţine de la orice măsură care ar periclita realizarea obiectivelor Tratatului.

Reflectând asupra opiniilor autoarei Ceban C., putem deduce iarăși că spațiul legal european se prezintă a fi unul deosebit de protectiv în ceea ce privește garantarea persoanei încadrate în muncă a unui volum complex de drepturi și obligații tuturor persoanelor, inclusiv celor străine. Mai mult, fiind un act legislativ, complex în sensul asigurării drepturilor și obligațiilor în muncă persoanelor încadrate, credem că această abordare este una benefică, deoarece prevederile ce alcătuiesc actul normativ dat scutesc justițiabilii să căute permanent texte legale de acoperire a situațiilor ce pot apărea în procedurile de plasare în câmpul muncii.

Reglementarea juridică și procedura de plasare în câmpul muncii a străinilor a constituit și obiectul de studiu al autorului Cosmin Cernat, care a pus în discuție unele opinii privind principiul liberei circulații a persoanelor, afirmând că principiul menționat urmărește, din punct de vedere economic, să creeze o piață comună internă a forței de muncă, iar, din punct de vedere politic, să realizeze o mai mare coeziune a popoarelor ce compun Uniunea Europeană [42, pp.90-91].

Constatăm că ideea autorului Cernat C. se asimilează cu opiniile relatate de alți doctrinari citați anterior, iar noi, privindu-le în ansamblu, găsim important să concluzionăm că o asemenea abordare a doctrinei românești referitor la principiul liberei circulații a persoanelor și a forței de muncă urmărește doar un singur scop ce constă în crearea unui spațiu la nivelul comunității europene destinat acumulării și antrenării forței de muncă disponibile pe acea piață pentru a satisface cererile și ofertele în forță de muncă.

Totodată, vorbind despre situația reglementării juridice a domeniului muncii în spațiul european, autorul vizat precizează că libera circulație a lucrătorilor este reglementată de Tratatul de la Roma, care a instituit Comunitatea Economică Europeană, în art.48-49, după dispozițiile referitoare la libera circulație a mărfurilor în corelație cu libera circulație a serviciilor și capitalurilor, și de Directiva 2004/38/CEE [43]. În argumentarea opiniilor sale, doctrinarul citat mai face trimitere la prevederile din art.48 paragraful 3 din Tratatul de la Roma, conform cărora: libera circulație a lucrătorilor se definește prin dreptul de a răspunde la ofertele privind locurile de muncă, de a se deplasa, în acest scop, pe teritoriul statelor membre, de a rămâne pe teritoriul statelor pentru a desfășura o activitate, precum și de a rămâne pe teritoriul unuia dintre acestea după ce o persoană a desfășurat o activitate.

Luând în considerare trimiterile la autorii pe care noi i-am citat în procesul investigării situațiilor de reglementare juridică privind plasarea în câmpul muncii a străinilor, precum drepturile la muncă ale persoanelor, principalele documente și principii ce guvernează relațiile de muncă etc., desprindem o singură concluzie: problemele ce vizează reglementarea juridică privind plasarea în câmpul muncii a străinilor pe teritoriul UE, la moment, sunt deosebit de variate și totodată volitive, fapt ce caracterizează importanța principiului liberei circulații a lucrătorilor și a forței de muncă. Prin efectul celor menționate, găsim că este logică ideea susținătorilor Dreptului internațional al muncii [44, p.683].

În încheierea prezentului subcapitol al lucrării noastre, dorim să menționăm că analiza aspectelor reglementării juridice privind plasarea în câmpul muncii a persoanelor străine pe teritoriul UE constituie o preocupare deosebită ce impune studierea multiaspectuală a acestui fenomen, fapt demonstrat de numeroasele cercetări prezente în sfera muncii. Dar, totodată, dorim să atragem atenția că studiile de care am luat cunoștință în procesul elaborării prezentului compartiment al lucrării noastre sunt inspirate în marea lor parte de practica și legislația UE, inclusiv de lucrările unor autori din România. Cu regret, nu putem spune același lucru despre dezvoltarea doctrinei moldovenești. În acest sens credem că explicația este foarte simplă: până la proclamarea independenței, în RM, ca și în tot spațiul sovietic, nu a existat fenomenul migrației, nimeni nu putea ieși de după „cortina de fier". Deci, nu există obiect de cercetare – nu există studii. Însă, odată cu ruinarea URSS, cetățenii moldoveni au început să călătorească prin spațiul european în căutarea unui trai mai bun și acum s-a simțit o necesitate stringentă în studierea și reglementarea acestui proces.

1.3. Abordări autohtone privind fenomenul migrației forței de muncă și aspecte de reglementare juridică a muncii străinilor pe teritoriul RM

În Republica Moldova, aspectele ce țin de migrația forței de muncă și de reglementarea juridică a muncii străinilor nu au fost lăsate fără atenție de către doctrinele juridice, economice și cele sociologice. Atenția este datorată migrării continue a cetățenilor noștri în cele mai diferite țări [45] în căutarea unei vieți mai bune, asigurate economic, social și chiar antreprenorial. Fiind o combinație complexă socială și juridică, relatăm că trecerea în revistă a celor mai importante studii va fi realizată înglobând mai multe domenii: sociologie, politologie, economie, dreptul muncii și chiar dreptul internațional, îndeosebi domeniul public, acesta având o relevanță deosebită în cazul aprecierii normelor legale aplicabile în procesul de reglementare a raporturilor juridice de muncă afectate de elementul extranietății pe plan internațional.

Domeniul migrației și al problemelor sociale legate de acest fenomen în Republica Moldova a constituit obiect de cercetare pentru mai mulți autori, printre care: Cheianu A. D. [46, p.40], Crețu M.

[47, pp.178-184], Handrabura L. [48, pp.77-80], Botnarenco S. și Cebotari S. [49, pp.103-114], Cantarji V. și Vladicescu V. [50, p.38], Casiadi O. [51, pp.101-120], Vaculovschi D. [52, pp.203-208] și alții.

Una dintre primii autori interesați de problemă a fost autoarea Braga L. care a venit cu o aprecire, considerăm, concludentă a fenomenului migrației forței de muncă din RM. Cercetătoarea opinează că migrația în masă a forței de muncă a populației RM în perioada actuală se prezintă a fi un element caracteristic al vieții social-economice a țării [53, p.67]. În continuare ea adaugă că apariția migrației forței de muncă, în calitate de fenomen dezastruos în masă, se datorează proceselor democratice declanșate în societatea moldovenească după declararea independenței și trecerea acesteia la economia de piață.

Totodată, autoarea afirmă că apariția fenomenului de migrare a forței de muncă în Republica Moldova a devenit un rezultat firesc al acțiunilor de demontare a fostului sistem politic și social-economic, care a dus țara într-o stare de criză profundă și care a lovit dezastruos domeniile conviețiurii sociale, inclusiv sfera ocupării forței de muncă.

Într-adevăr, schimbările ce au intervenit în viața social-politică a RM au modificat categoric piața forței de muncă, fapt ce a creat reacții în lanț, în primul rând în domeniul economiei care până în prezent se află într-o stare de stagnare și degradare continuă.

În context, revenim la lucrarea profesorului Moșneaga V. care este considerat unul dintre cei mai influenți specialiști din RM în sfera cercetării fenomenelor sociale, îndeosebi a problemelor privind migrația. Autorul analizează amplu procesul migrațional din și în RM, prezentând în mod explicit premisele și factorii determinanți ai migrației din și în RM.

Astfel, referitor la aspectele migrației populației moldovenești, autorul notează că după proclamarea independenței în 1991, Republica Moldova a luat cursul de edificare a unei societăți deschise, democratice, iar pentru locuitorii acestui teritoriu a apărut o posibilitate nouă - migrarea în masă în afara țării [7, p.35].

Potrivit viziunilor citate, migrația nu a apărut ca fenomen social spontan, adică de sine stătător, ci ca reacție a membrilor societății moldovenești la o serie de schimbări survenite în viața socioeconomică a statului, dar și politică, a căror operare nu a fost în stare să le ofere condiții de conviețuire socială normală, îndeosebi populației active din acea vreme.

Altă idee valoroasă, desprinsă din lucrare, este caracteristica generală a profilului migrațional al RM. Astfel, autorul susține că colapsul URSS a dus la declararea ulterioară a Republicii Moldova drept un nou stat independent, urmat de tensiuni etnice, care s-au manifestat prin conflicte etnice și/sau

militare (conflictul transnistrean din1992). Aceste circumstanțe au provocat în ultima jumătate a anilor 1990 migrația din motive etnice, predominant spre Rusia și Ucraina. Totuși, rolul acestui conflict în procesul de migrație nu ar trebui supraestimat. În Republica Moldova, incidența "migrației potențiale", definită ca „ambiție generală de a migra în viitor", este destul de înaltă.

Reieșind din opiniile enunțate, relatăm că "migrația potențială" a populației moldave în prezent se resimte acut, îndeosebi migrarea tinerilor specialiști care, fiind absolvenți ai unor instituții de învățământ de prestigiu din RM, sunt totalmente împotrivă să muncească pentru un salariu "de început" instituit ca uzanță tradițională pe piața forței de muncă moldovenești. Un asemenea dezacord al tinerilor se întemeiază pe faptul că salariul de început, de regulă, nu este în stare să acopere măcar cerințele minime de supraviețuire pentru o persoană, nemaivorbind despre întreținerea sau măcar acordarea unui ajutor familiilor lor.

Cu referire la condițiile de retribuție a cetățenilor moldavi, s-a pronunțat un colectiv de autori autohtoni care au relatat că, odată cu trecerea anilor, motivaţiile migranţilor au suferit modificări. Dacă anterior plecau peste hotare în special persoanele neangajate în câmpul muncii sau cei care aveau salarii minime (migraţia având preponderent un caracter economic), în ultimii ani tot mai mult pleacă tineri cu o bună pregătire şi un nivel mediu al salariilor, care nu văd perspective avansate în Republica Moldova [54, p.125]. Migraţia, în semn de protest, atestată în anii 2001-2002, a luat amploare în perioada 2015-2016.

Ne raliem viziunilor autorilor citați, deoarece cu regret, aceștia reflectă situația reală a dinamicii petrecute pe pieța forței de muncă a RM. Totodată, găsim important să mai menționăm că în timp ce piața forței de muncă a RM devine tot mai neatractivă pentru propriii cetățeni, în special pentru cei tineri, înzestrați cu calificări profesionale solicitate pe piața forței de muncă autohtonă, piața muncii de nivel internațional, oferă deseori o remunerare generoasă a muncii. Deci, fiind dezamăgiți de ofertele autohtone, tinerii părăsesc patria și pleacă în alte state întru realizarea ambițiilor și valorificarea capitalului lor profesional de care dispun.

Fiind puse pe masa discuției problemele privind remunerarea muncii, compartiment propriu în totalitate relațiilor de muncă, menționăm că în legislația muncii acesta are denumirea de salariu. Cuvântul *salariu* își are sorgintea în latinescul *salarium,* care desemna, la origine, rația de sare *(sale)* alocată unui soldat; ulterior această noțiune a fost extinsă și utilizată pentru a exprima prețul plătit cetățenilor liberi care prestau diferite activități în folosul altor persoane [55, p.560]. Într-adevăr, persoanele care sunt în căutarea unui salariu mai bun sunt îndreptățite, întrucât dreptul la salariu, corolarul dreptului la muncă constituie o prerogativă fundamentală a individului confirmată de

Declarația Universală a Drepturilor Omului, care proclamă că oricine muncește are dreptul la salariul echitabil și suficient care să-i asigure lui și familiei sale o existență conformă cu demnitatea umană [56, p.560].

Analizând ideile doctrinare anterioare, observăm că majoritatea studiilor realizate în procesul investigației problemelor migraționiste semnalează o singură problemă ce se reduce la ideea că piața forței de muncă a RM nu mai prezintă interes pentru propriii cetățeni din mai multe motive, printre care principalele sunt: lipsa unor remunerații salariale corespunzătoare, lipsa posibilităților de a se dezvolta profesional, perspectivele în carieră etc. Și, drept urmare, condițiile menționate nefiind garantate, oamenii aleg soluția de a pleca în occident sau în alte părți în căutarea unor condiții mai bune de trai, a unor posibilități de dezvoltare personală și profesională, precum și a altor facilități pe care nu sunt în stare să le ofere angajatorii moldoveni.

Condițiile despre care am ținut să menționăm în perioada anilor 90 în RM nu erau atât de discutate ori importante pentru oamenii din sfera muncii, deoarece atunci oamenii doreau să aibă un loc de muncă stabil care să le aducă venit posibil să le acopere cheltuielile necesare existenței și atât. Pe când, în prezent, cerințele față de locul de muncă s-au schimbat categoric, în comparație cu situația ce era 20 de ani în urmă. Actualmente, lucrătorii solicită și aleg angajatorii după caracteristicile ce implică o serie de beneficii, cum ar fi: posibilități de motivare financiară, posibilități de a continua studiile, participarea la diferite programe de formare profesională organizate din contul angajatorului, regim de muncă redus etc.

Abordarea condițiilor preferențiale pe care le solicită lucrătorii actuali din partea conducătorilor din companiile străine este demult conștientizată și dezvoltată în măsura profitabilităților realizate de către companiile gestionate. Și argumentul în favoarea acestei abordări este unic: oamenii bine instruiți profesional aduc profit companiei și dezvoltă imaginea companiei pe piață în condiții de concurențialitate.

Printre autorii autohtoni care au examinat problema reglementării juridice a muncii străinilor, dar prin prisma reglementărilor de drept internațional public, este și fi cercetătoarea Ala Luca. În teza sa de doctorat cu genericul *Reglementarea migrației forței de muncă la nivel internațional și național* [11, p.19], autoarea a dezvăluit fenomenul migraționist cuprins în reglementările juridice, apelând, în acest sens, la o varietate de acte legislative de nivel internațional.

O problemă de importanță majoră pentru reglementarea juridică a muncii străinilor, revelată de autoarea Luca A., o prezintă definirea statutului migranților, despre care autoarea notează: în sensul cel mai strict, migranții pentru muncă sunt străinii admiși de către statul de destinație în scopul specific

de a exercita o activitate economică remunerată pe teritoriul statului de destinaţie. De obicei, durata de şedere este restricţionată la durata perioadei de muncă.

Din cele enunțate, decucem că în termeni juridici statutul migranților, ori al lucrătorilor migranți, poate fi definit sau explicat prin acordarea persoanei a unei perioade de timp, care este asigurată de către autoritățile publice specializate ale statului gazdă, pe teritoriul căruia urmează să-și desfășoare activitatea solicitantul. Ne raliem viziunilor autoarei citate, pentru că aceasta a propus una dintre cele mai simple și mai clare definiții ale statutului juridic al lucrătorilor migranți.

O altă opinie despre fenomenul migraționist o are autoarea Rusu R., care a pus în discuție aspectele dezvoltative ale fenomenului migraționist. Argumentând acest subiect, autoarea a susținut că migrația constituie un factor important al dezvoltării [57, p.115]. Deşi impactul exact al migrației asupra dezvoltării naționale este discutat intens nu doar în mediul academic, nu există nicio îndoială că fluctuația resurselor migranților are un potențial enorm de a sprijini eforturile de dezvoltare, în special în economiile în curs de dezvoltare. Din acest motiv, comunitatea internațională a recunoscut migrația drept prioritate politică-cheie, subliniind-o printre altele în obiectivul 10 al Obiectivelor de Dezvoltare Durabilă, ca unul dintre catalizatorii de reducere a inegalității globale.

Dacă e să apreciem opiniile menționatre, susținem că autoarea are dreptate, deoarece circulația capitalului uman, deși implică unele aspecte negative, predominant acestea sunt pozitive, fapt ce se explică printr-o varietate de facilități, pe care și le oferă reciproc atât lucrătorii migranți, cât și angajatorii străini în urma desfășurării activităților în muncă. Pe de o parte, lucrătorii migranți oferă angajatorilor din străinătate valorificarea cunoștințelor lor în activitățile de muncă, iar pe de altă parte, principalele valori de care beneficiază migranții sunt remunerațiile corespunzătoare.

Vorbind despre evoluția doctrinei de dreptul muncii autohton privind migrația forței de muncă sub aspectul reglementării juridice a muncii străinilor, nu putem trece cu vederea investigațiile doctrinarilor moldavi Boișteanu Ed. și Romandaș N., care au abordat fenomenul migrației forței de muncă și reglementarea juridică a muncii străinilor prin prisma instituției parteneriatului social în sfera muncii, acordând o atenție deosebită instrumentelor legislative de nivel național și internațional aplicabile în materiile discutate.

Printre cele mai importante instrumente legislativ-juridice de rezonanță venită să soluționeze problemele migrației forței de muncă și pe cele ale protecției juridice a acestora în condițiile activităților de parteneriat social aplicate în spațiul comunitar, autorii au enumerat: Constituția OIM; Declarația de la Philadelphia, adoptată în anul 1944; Convenția OIM nr.98/1949 privind aplicarea principiilor dreptului de organizare și negociere colectivă; Convenția OIM nr. 144/1976 privind

consultările tripărtite pentru aplicarea normelor internaționale al muncii etc [58, pp.216-259]. Având în vedere importanța acestor documente legislative în spațiul internațional pentru reglementarea relațiilor de muncă, relatăm că actele legislative numite sunt deosebit de valoroase la stabilirea raporturilor de muncă afectate de elementul extranietății pe teritoriul UE. La fel, mai găsim important să menționăm că documentele nominalizate de autori, cu privire la domeniul muncii sunt fundamentale, prevederile pe care le consacră acestea reprezintă o varietate de principii și valori necesare a fi respectate în sfera muncii de către subiecții relațiilor de muncă.

Dacă încercăm să aducem studii profunde moldovenești privind problemele reglementării juridice a acțiunilor de plasare în câmpul muncii a străinilor pe teritoriul RM, menționăm că, din păcate, actualmente în RM acestea lipsesc. Motivele unei asemenea abordări sunt: lipsa de interes științific, în primul rând, și complexitatea problemelor pe care le impun aceste investigații, în al doilea rând.

Cu toate acestea, în virtutea studierii problemelor stringente din domeniului muncii in prezent, cercetătorii nu pot să evite problema reglementării juridice a muncii străinilor pe teritoriul RM.

Ca dovadă a celor menționate, subsemnatul a realizat în coautorat cu renumitul cercetător moldav, profesorul Nicolai Romandaș un comunicat științific cu genericul *Cetățenii străini cu drept de muncă pe teritoriul Republicii Moldova care nu au statut de lucrători imigranți și nu cad sub incidența Legii*.

În conținutul comunicatului, am elucidat principalele modalități juridice de accedere în scopul prestării muncii de către persoanele străine pe teritoriul RM. Analizând exhaustiv o asemenea problemă, am ajuns la concluzia că printre străinii aflați pe teritoriul Republicii Moldova cu scopul de a desfășura o activitate de muncă există câteva categorii care, deși desfășoară activitate de muncă remunerată și par a avea statutul legal general de lucrători imigranți, beneficiază în realitate de un statut aparte, iar drepturile și obligațiile lor sunt reglementate de alte acte juridice decât cele ce reglementează migrația de muncă [59, pp.38-52].

Pe lângă subiectul abordat, am reflectat iarăși, prin intermediul unui comunicat științific, și problematica *Complexității raportului juridic de muncă cu implicarea străinilor în calitate de subiecți. Atipicul raportului de muncă imigrațional* [60, pp.76-82]. De această dată și mai nou pentru doctrina de dreptul muncii autohton a fost pusă în discuție problema atipicității raportului juridic de natura muncii, evidențiind în acest sens efectele juridice și statutul părților contractante, acordând o atenție sporită statutului cetățeanului străin și prevederilor legale de călăuză pe care sunt obligate să le respecte părțile unui asemenea raport juridic.

În finalizarea prezentului paragraf al lucrării noastre, relatăm că cercetarea reglementării juridice privind plasarea în câmpul muncii a străinilor pe teritoriul RM nu aparține doar studiilor științei juridice, ci și altor științe precum: politologia, sociologia, economia, dar și problemelor din sfera relațiilor internaționale. Prin urmare, fiind un fenomen distinct al sec. al XXI, migrația forței de muncă impune necesitatea implicației unor domenii conexe, determinate de faptul că relațiile de muncă constituie o ramură deosebit de complexă, care, pentru a fi explicată corespunzător, necesită studiere în ansamblu și în conexiune cu alte domenii științifico-practice. La cele constatate, mai adăugăm că abordarea unei asemenea probleme face necesară implicația tot mai frecventă a doctrinei, în special a celei juridice, deoarece reglementarea unui asemenea compartiment determină apariția unei subramuri distincte a dreptului muncii autohton.

1.4. Oportunitățile stabilirii a raporturilor juridice de muncă între angajatorii din RM și cetățenii străini

Luând în considerare că RM este un stat tânăr care se află la începutul dezvoltării sale sub mai multe aspecte, constatăm relativ nouă instalarea fenomenului de criză, criză nu doar din punct de vedere economic, juridic ș.a., ci și cea de resurse umane, îndeosebi cele instruite profesional necesare în actuala perioadă de dezvoltare.

Situațiile de criză în domeniul resurselor umane din RM, a fost provocată de nemulțumirea tot mai evidentă a cetățenilor de: condițiile de muncă, nivelul salarizării, protecția sociale ș.a., factori care, în marea lor măsură, au determinat plecarea cetățenilor peste hotare în speranța găsirii unui loc de muncă bine plătit. Acest fenomen a provocat consecințe grave nu doar companiilor din sectorul privat, ci și tuturor instituțiilor de stat, inclusiv organelor autorităților publice, care au rămas fără specialiști competenți.

Despre o asemenea situație în doctrina americană s-a pronunțat autorul Arthur R.Pell, care a subliniat că vremurile în care o persoană s-a alăturat unei companii după absolvirea învățământului mediu sau superior și a rămas acolo până la pensie s-au dus demult [62, p.399].

Ne raliem opiniei autorului, pentru că stabilitatea în muncă a persoanelor pe care o cunoșteau angajatorii naționali și cei din spațiul internațional în trecut, în prezent constituie doar o dorință nostalgică, intrucât realitățile economico-sociale din lume înscriu pe agenda zilei dinamism în toate domeniile vieții sociale, oamenii urmând doar să se conformeze.

Schimbările, dezvoltarea economică, crizele tot mai frecvente în toate domeniile economiilor statelor, în viziunea noastră, constituie acțiuni prin intermediul cărora omenirea încearcă să se dezvolte, să progreseze, aducându-și aportul în mai multe sfere și domenii de importanță vitală pentru

omenire, cum ar fi: medicina, farmaceutica, tehnologiile informaționale, educația etc. Și pentru realizarea acestora, oamenilor, resurselor umane în secolul XXI le este impusă, prin garantarea unor condiții facilitare, necesitatea de a-și schimba locul de muncă, fenomen care la nivel mondial nu mai este ceva neobișnuit.

În baza celor menționate și în corelare cu acțiunile de migrare ale populației din diferitele state ale lumii, putem constata că migrația acestor persoane este întreprinsă în scopul muncii, deoarece oamenii, dezavantajați în drepturile lor la muncă în țările lor de origine, încearcă tot mai frecvent să se încadreze în muncă acolo unde acestea li se respectă. În străinătate angajatorii satisfac condițiile solicitanților, motiv ce constituie un beneficiu și o speranță deosebită pentru oamenii calificați profesional. Specialiștii calificați profesional prezintă valoare pentru orice țară, deoarece asemenea indivizi, prin activitatea lor în muncă, aduc beneficii și societății, și angajatorilor. Înțelegând avantajele ce li se oferă specialiștilor calificați, aceștia, de regulă, sunt predispuși să aleagă cel mai bun loc de muncă, plecarea în străinătate neconstituind un obstacol pentru ei.

În aceste cazuri, ne gândim care ar fi soluțiile pentru a stăvili plecarea cetățenilor în străinătate la muncă, îndeosebi a celor calificați profesional?

Credem că acest fenomen poate fi stopat prin satisfacerea unor condiții importante: remunerarea corespunzătoare a muncii; organizarea instruirii profesionale de către angajatori în interiorul companiilor; introducerea în companii a diferitelor sisteme de bonusare și premii adecvate rezultatelor muncii etc.

Faptul că angajatorii din RM nu îndeplinesc măcar minimumul de cerințe despre care am vorbit descurajează totalmente salariatul să continue munca la acest angajator și el ia decizia să părăsească țara. Mai mult, găsim că realizarea măsurilor menționate de către angajatori nu mai constituie o noutate pentru domeniul relațiilor de muncă, deoarece implementarea condițiilor notate în cadrul companiilor a devenit mai degrabă o obișnuință, decât o abordare nouă pentru lumea afacerilor. Crearea unor asemenea condiții în cadrul companiilor trebuie să caracterizeze prin urmărirea și garantarea continuă a calității muncii și a nivelului de profesionalism al lucrătorilor de către angajatori, fapt care în occident constituie ceva normal.

După cum am indicat în titlu, în paragraful dat am intenționat să reflectăm oportunitățile de stabilire a relațiilor de muncă între angajatorii din RM și lucrătorii cetățeni străini. În RM astfel de condiții totuși pot fi asigurate nu doar propriilor cetățeni, ci mai cu seamă celor străini invitați la muncă de către angajatorii moldoveni. Chiar dacă RM se confruntă cu criza de resurse umane în diferite domenii de activitate credem că piața forței de muncă a RM nu este atât de neatractivă, inclusiv pentru

lucrătorii din străinătate care dispun de capacități și cunoștințe într-un domeniu de care au nevoie angajatorii moldoveni.

Autoritățile competente din RM sunt preocupate de starea critică legată de resursele umane și încearcă să combată crizele din domeniu adoptând în acest sens HG RM nr.115 din 31.01.2018 cu privire la aprobarea Listei ocupațiunilor prioritare [63]. Din analiza prevederilor acestei Hotărâri constatăm că domeniul IT în RM se dovedește a fi unul deosebit de solicitat ca și în alte țări ale lumii, argumentându-se prin datele hotărârii menționate, care include peste 70 de poziții. În această ordine de idei, menționăm că, potrivit datelor Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) din 11.09.2018, [64] angajatorii moldavi sunt de acord să plătească un salariu de 30 000 lei/mdl pentru o poziție de programator. Astfel, observăm că domeniul IT este plătit bine și că piața forței de muncă moldovenească poate prezenta interes pentru persoanele ce posedă cunoștințe în domeniul programării și tehnicii de calcul.

Din argumentul invocat credem că angajarea programatorilor de înaltă calificare în RM este posibilă, deoarece salariul unor asemenea specialiști le poate permite un trai decent pe teritoriul RM.

Prin urmare, salariile impunătoare, după părerea noastră, acordate persoanelor ce dispun de cunoștințe în domeniul IT constituie o prerogativă pentru cetățenii străini de a se plasa în câmpul muncii al RM, deoarece, locuind și activând în RM, un cetățean străin va putea face anumite economii personale datorită prețurilor medii la produsele alimentare, haine și încălțăminte, asigurare medicală și chirie. Problema închirierii locuințelor de către cetățenii străini plasați pe teritoriul RM în muncă, conform cadrului legislativ de rigoare, se acordă de către angajatorul sau beneficiarul solicitant din RM gratis, pe toată perioada duratei contractului de muncă. Motiv pe care îl putem aprecia drept o oportunitate pentru plasarea în câmpul muncii moldovenesc a lucrătorilor străini.

Referindu-ne la plasarea în câmpul muncii moldovenesc a lucrătorilor străini calificați în domeniul IT, considerăm că acest fapt constituie o adevărată sursă de profit pentru angajatorii noștri. Necesitatea tot mai crescândă a agenților economici în sisteme informaționale (soft) și mentenanța lor, în acest domeniu, impune stabilirea unui parteneriat sănătos între angajatorul din RM și lucrătorul cetățean străin competent în IT, parteneriat ce ar aduce rezultate economice substanțiale pentru ambele părți ale raportului.

Altă oportunitate care poate fi obținută doar în urma stabilirii unui raport juridic de muncă între un angajator din RM și un lucrător străin o constituie schimbul de experiență profesională care poate fi realizat prin intermediul transferului competențelor între angajații din RM și lucrătorii cetățeni străini, invitați la muncă de către o companie moldovenească.

Prezența lucrătorilor străini calificați profesional angajați în cadrul unei companii de pe teritoriul RM este benefică, deoarece angajații permanenți ai companiei din Moldova, comunicând cu un specialist bine instruit în domeniul său de competență, pot afla informații noi care, fiind implementate de către angajații moldoveni, le pot îmbunătăți activitatea lor de muncă. În unele situații aceste consultații pot scuti angajatorii din RM de organizarea unor activități de formare profesională (training) care, de regulă, sunt deosebit de costisitoare și durează o perioadă mare de timp. Așadar, pentru angajtorii din RM plasarea în câmpul muncii a forței de muncă străine calificate deseori constituie un beneficiu, deoarece lucrătorii cu înalte capacități profesionale pot recomanda și chiar implementa în activitatea companiei proceduri și modalități de lucru moderne care pot să conducă la sporirea autorității companiei pe piață. Totodată, lucrătorii străini invitați la muncă într-o companie din RM pot fi remunerați pentru activitatea de instruire și consultare profesională a colegilor moldoveni.

Un alt domeniu bine remunerat în RM este farmaceutica. Potrivit datelor raportului ANOFM din 11.09.2018, un farmacist diriginte în RM lunar ridică un salariu în valoare de 35 000 lei/mdl, ce constituie circa 1750 euro [64].

În încheierea prezentului paragraf al lucrării generalizăm că: în RM sunt domenii în care munca lucrătorilor se remunerează destul de bine, obstacolele frecvente pentru lucrătorii autohtono fiind lipsa studiilor și a experienței profesionale. Cu toate că nu toți angajatorii sunt atât de categorici privind cerințele nominalizate, deseori ei pot pune accentul pe alte abilități ale viitorului lucrător. La fel, în contextul celor menționate, mai credem că, fiind lăsate mai multe compartimente ale economiei naționale fără atenție, acest fapt este perceput și conștientizat de către oameni talentați din diverse domenii de activitate având la îndemână finanțări corespunzătoare, ei pot depune tot efortul pentru îmbunătăți situația dintr-un domeniu care în trecut era lipsit de interes. Implicația lucrătorilor, inclusiv a celor străini, reprezintă o posibilitate și un avantaj.

1.5. Concluzii la Capitolul I

În urma investigațiilor realizate cu scopul de a dezvălui și analiza aspectele doctrinare privind migrația și reglementarea juridică a muncii străinilor, am ajuns la următoarele concluzii:

1. Analizând factorii determinatori ai apariției raportului juridic de muncă cu element de extranietate, am dedus că în doctrină există diferite studii ce evidențiază deși tangențial principalele motive care invocă genererarea raporturilor juridice de muncă cu element de extranietate. Dezvoltând investigațiile asupra acestui subiect, am constatat că acest raport juridic ia naștere între un cetățean

străin, în calitate de lucrător, ca parte contractantă, care a decis să migreze din țara sa de origine, și un abgajator din țara de destinație.

Astfel, fenomenul migrației forței de muncă, subliniem, constituie primul factor care permite stabilirea unor raporturi juridice de muncă între persoane, una dintre care fiind străină jurisdicției statului pe teritoriul căruia se încheie raportul juridic de muncă.

Am mai constatat că fenomenul migrației forței de muncă străine este generat de insatisfacerea de condițiile salariale oferite de către angajatorii din țara de origine. Prezența unei asemenea probleme am descoperit-o în diferite investigații doctrinare de natura: juridică, economică, politologică și subliniem că suntem de acord cu autorii care susțin această idee.

Totodată, în cadrul prezentului paragraf, am atras atenția și asupra evenimentelor ce au avut loc pe piața forței de muncă a RM, propunând în acest sens o serie de opinii și concluzii importante.

2. Analizând situația legislativ-doctrinară privind reglementarea juridică a plasării străinilor în muncă pe teritoriul spațiului european, am constatat că în spațiul internațional problematica reglementării juridice a muncii străinilor cunoaște o dezvoltare deosebit de acoperitoare datorită cadrului legislativ armonios aplicabil în domeniul muncii. Pe lângă cele menționate, am constatat că doctrina românească de dreptul muncii, la capitolul muncii străinilor, este inspirată practic din cadrul legislativ european.

Astfel, investigând această problemă, am constatat că în doctrina dreptului muncii românesc sunt autori care optează pentru formarea unei ramuri distincte de drept, și anume dreptul internațional al muncii. Despre o asemenea abordare putem nota că aceasta ar fi una benefică și chiar, credem, salutată de savanții din domeniul dreptului muncii, deoarece procedurile de reglementare juridică a muncii străinilor implică cunoașterea mai multor prevederi legislative de rigoare, în special în situațiile ce vizează plasarea străinilor în câmpul muncii european.

În ceea ce privește sfera de acoperire a cadrului legislativ european aplicabil în domeniul muncii, putem spune că acesta dispune de numeroase prescripții legislative protective, de garanție, de susținere social-juridică a oamenilor plasați în câmpul muncii, dar și a celor ce sunt în căutarea unui loc de muncă pe teritoriul UE. Tot în acest compartiment am elucidat principalele opinii ale diferiților autori, exteriorizând ideile privind rolul și importanța principiilor fundamentale în muncă garantate lucrătorilor, inclusiv celor străin, am scos în evidență o serie de documente legislative internaționale din domeniul muncii, precum: DUDO, Convențiile OIM. TFUE etc.

3. Despre abordările autohtone privind fenomenul migrației forței de muncă și a aspectelor de reglementare juridică a muncii străinilor pe teritoriul RM, am constatat că acestei probleme în doctrina

dreptului muncii autohton nu i s-a acordat atenția cuvenită, îndeosebi problemelor de reglementare juridică, fiind abordate doar superficial unele probleme ce apar în situațiile ce vizează plasarea în câmpul muncii a străinilor.

Urmare a consultării literaturii disponibile, referitoare la problemele migrației forței de muncă și a reglementării juridice a muncii străinilor, am dedus că fenomenul migraționist a fost cercetat cuprinzător în doctrinele politologice și economice, investigațiile realizate, în acest sens, fiind prezentate de către autori în formă de comunicate științifice. Cât despre importanța subiectelor abordate, putem sublinia că actualitatea și necesitatea studuerii lor nu a fost limitată la o simplă explicație doctrinară.

Subiectele ce țin de reglementarea juridică a muncii străinilor nu s-a bucurat de o investigație cuprinzătoare din partea savanților juriști, doar puțini dintre ei au dorit să abordeze această problemă. Mai mult, problema reglementării juridice a muncii străinilor pe teritoriul RM, în momentul actual, nu a găsit reflectare în studii concludente, subiectul menționat rămânând a fi abordat doar în unele comunicate științifice și o teză de doctorat susținută în RM în anul 2017.

Referindu-ne la subiectul reglementării juridice privind plasarea în câmpul muncii a străinilor pe teritoriul RM, susținem că acesta până în prezent rămâne fără atenție din partea doctrinei de specialitate. Toate încercările de a aduce lumină în acest domeniu, sunt expuse doar în cadrul unor comunicate științifice publicate în revistele de specialitate autohtone realizate din partea subsemnatului.

4. Oportunitățile de stabilire a raporturilor juridice de muncă dintre angajatorii din RM și cetățenii străini reflectate de noi în prezentul studiu pentru doctrina de specialitate constituie o abordare nouă.

Elaborarea lucrării este rezultatul unor investigații realizate în virtutea cercetării pieței forței de muncă a RM, în procesul cărora am constatat unele modalități de stabilire a unor noi relații de muncă, fapt ce ne-a determinat să abordăm un asemenea subiect. Am ales să abordăm această temă, în speranța oglindirii posibilităților pe care le poate oferi măsura de plasare în câmpul muncii a cetățenilor străini pe teritoriul RM, atât pentru angajatori, cât și pentru lucrătorii străini. În urma investigațiilor realizate am constatat că totuși există unele perspective ca un asemenea raport juridic de muncă să fie încheiat pe teritoriul RM, dar, cu regret, doar în unele sfere de activitate, cum ar fi: tehnologiile informaționale, farmaceutica.

2. CARACTERISTICA CADRULUI LEGISLATIV AL REPUBLICII MOLDOVA APLICABIL LA PLASAREA ÎN CÂMPUL MUNCII A LUCRĂTORILOR STRĂINI

2.1. Analiza politicilor și a reglementărilor legislative a Republicii Moldova aplicabile în situația plasării în câmpul muncii a lucrătorilor străini

Plasarea în câmpul muncii a lucrătorilor străini a devenit o necesitate, dar și o problemă majoră în secolul al XXI-lea pentru majoritatea statelor lumii, în special, pentru cele a căror economii se află în curs de dezvoltare. Plasarea în câmpul muncii a cetățenilor străini a devenit o necesitate stringentă pentru majoritatea companiilor din lume datorită faptului că starea economică a muncii diferă de la stat la stat, iar oamenii, fiind liberi în realizarea dreptului lor la muncă, sunt în căutare permanentă a ofertelor de muncă profitabile. Pe de altă parte angajatorii, neavând resurse umane autohtone disponibile, purced la angajarea cetățenilor străini în calitatea lor de salariați.

Actualmente, în mai multe state ale lumii, fenomenul migrației forței de muncă pune pe agenda zilei noi probleme și noi provocări la capitolul acoperirii locurilor de muncă vacante, divizării și dezvoltării continue a pieței forței de muncă. În RM, ca stat în devenire, pe lângă multitudinea de probleme pe care trebuie să le rezolve, a apărut problema forței de muncă disponibile, provocată de fenomenul tot mai persistent al migrării propriilor cetățeni în scopul de a munci în alte state ce oferă condiții de muncă și de trai concurențiale.

Încercări de a rezolva această problemă au fost mai multe, dar nimeni nu a oferit o soluție plauzibilă. Noi considerăm că aceasta poate fi rezolvată de către fiecare stat în parte și doar pe cale legislativă, fiecare stat elaborând diverse reglementări și politici relevante, capabile să reprime acest fenomen care ia amploare.

Întrucât în RM piața forței de muncă este săracă, unii angajatori, neavând din ce alege, recurg la angajarea cetățenilor străini pe care îi înregistrează în companiile. O asemenea măsură se consideră pertinentă din punct de vedere economic, dar procedura plasării în câmpul muncii al RM a cetățenilor străini trebuie să fie efectuată în baza reglementării juridice a dreptului la muncă al cetățeanului străin în RM.

Înainte de a prezenta principalele acte legislative și politici ale statului în domeniul plasării în câmpul muncii a străinilor, dorim să menționăm că subiectul reglementării juridice a raportului juridic de muncă cu element de extranietate, absoarbe subiectul economicului dintr-o asemenea categorie de raporturi, cum ar fi cel de muncă, deoarece juridicul este menit să pună în funcțiune și ordine mai multe ptobleme aferente relației juridice de muncă.

Compartimentul actelor legislative elaborate de autoritățile competente din RM în domeniul plasării în câmpul muncii autohton a străinilor, în ultimii 15 ani a căpătat o ampă dezvoltare. Ca reacție la criza îndelungată din domeniul forței de muncă, legiuitorul moldovean a emis o serie de acte legislative venite să reglementeze dreptul la muncă al străinului în RM și să pună în ordine procedurile juridice privind plasarea în câmpul muncii a acestuia.

În calitate de act legislativ de călăuză emis de autoritățile RM în scopul reglementării și întreprinderii acțiunilor de ameliorare și îmbunătățire a relațiilor de parteneriate strategice privind combaterea fenomenului migrației în muncă în RM cu propunerea de alternative pe piața forței de muncă moldavă este HG RM nr.736 din 10.06.2016 cu privire la aprobarea Planului de acțiuni pentru anii 2016-2020 privind implementarea Strategiei naționale în domeniul migrației și azilului (2011-2020) [65]. Analizând conținutul actului menționat, considerăm că el reflectă studierea aprofundată de către legislativul moldovenesc a acestei probleme.

O problemă importantă abordată de legiuitorul moldovean în sensul plasării în câmpul muncii a străinilor pe teritoriul RM o găsim în pct. 25 al Strategiei, care instituie că autoritățile RM și-au asumat obligația de a implementa mecanismele de cooperare interinstituţională şi de combatere a migraţiei ilegale, realizând prin asemenea sarcină monitorizarea activităţii agenţilor economici, agenţiilor particulare de plasare în câmpul muncii, în vederea combaterii migraţiei ilegale/pseudolegalizării străinilor în Republica Moldova.

În opinia noastră, abordarea legiuitorului autohton a problemelor pe care o implică migrația forței de muncă a străinilor este importantă pentru organizarea și monitorizarea pieței forței de muncă din RM în condiții de legalitate. Totodată, reieșind din scopul ce implică obligația statului de a monitoriza deplasările cetățenilor străini pe teritoriul RM în scopul muncii, susținem că o asemenea clauză este indispensabilă într-un stat de drept, deoarece lipsa supravegherii migrației în muncă ilegale pe teritoriul unui stat lasă o amprentă negativă adâncă asupra tuturor domeniilor și sistemelor de care trebuie să aibă grijă acest stat.

În continuare, ne vom referi mai detaliat la procesul migrației ilegale a forței de muncă, întrucât aceasta are efecte dăunătoare atât pentru persoana ce o realizează, adică pentru lucrătorul străin, cât și pentru angajatori și organele statului. Printre principalele motive ce determină împotrivirea noastră contra fenomenului migrației ilegale a forței de muncă este fraudarea sistemelor statului precum cele: fiscal, administrativ, social, dar și atingerea intereselor profesionale ale unor categorii de persoane etc. Totodată, în afară de perturbările menționate, migrația forței de muncă ilegale pe teritoriul unui stat prejudiciază direct și piața forței de muncă. Explicația este următoarea: unui străin. Fiind plasat în

muncă ilegală, îndeosebi în cazul în care acesta mai dispune și de o calificare profesională înaltă, angajatorul din RM, în primul rând, îi oferă un salariu mult mai mic decât cel pe care îl cer lucrătorii cetățeni ai RM, iar, în al doilea rând, străinul angajat în condiții de ilegalitate nu pretinde cerințele garantate de lege.

În acest sens, s-a exprimat și autoarea bucureșteană Grigore L., care a subliniat că în țările dezvoltate, evoluția pieței muncii a înregistrat două tendințe majore în ultimele două decenii [66, p.9]. Prima tendință se referă la creșterea accentuată a șomajului și la persistența acestuia paralel cu încetinirea ritmului de creștere a productivității muncii, iar a doua, înregistrată pe scară mai mare, se referă la creșterea inegalității salariilor pe fondul unei creșteri lente sau chiar stagnări a salariilor reale.

Împărtățim viziunile autoarei, pentru că evoluțiile îndeosebi cele salariale, ce s-au marcat pe piața forței de muncă, ajung a fi tot mai importante pentru persoanele ce sunt plasate în câmpul muncii, chiar și pentru persoanele ce sunt în căutarea unui loc de muncă corespunzător așteptărilor acestora.

Astfel, reieșind din ideile puse în discuție, mai putem adăuga că, plasarea ilegală în muncă a cetățenilor străini pe teritoriul RM, nu doar că periclitează funcționalitatea mecanismelor social-juridiceale statului RM, cât și orice alt stat, dar mai și poate influența direct nivelul șomajului, cât și luarea deciziei privind părăsirea locurilor de muncă din partea cetățenilor nemulțumiți de retribuirea lor în muncă. Suplimentar la cele relatate mai putem adăuga că, prezența forței de muncă eftine străine, pe teritoriul oricărui stat, nu ajută acel stat să se dezvolte, ci mai tare îl duce spre ruină.

De rând cu noi referitor la migrația ilegală s-a pronunțat și savantul Frumusachi V. care a opinat că traficul ilicit de migranți, în contextul fenomenului complex și complicat al migrației ilegale (ca element al acestuia), se înfățișează ca o formă de manifestare a comportamentului prejudiciabil, incidentă în contextul reglementărilor juridico-penale din mai multe state ale lumii, dar și a celor internaționale și europene [67, pp. 71-83]. Ne raliem opiniei autorului.

Tot în contexul problemelor de migrație ilegală, autorii Buzev A. și Cebotari S., au pus în discuție un alt subiect pe care il implică fenomenul migrației ilegale, și anume cel de securitate națională. În acest sens autorii susțin că migraţia persoanelor adesea aduce beneficii în plan economic, social şi demografic, însă totodată ridică și multe probleme de securitate [68, pp. 43-57]. Astfel, migraţia are un impact direct asupra dimensiunii de securitate a statelor, inclusiv și asupra securității Republicii Moldova. Suntem totalmente deacord cu autorii citați, pentru că migrația ilegală, pătrunde practice în tot ce prezintă socialul unui stat.

Un document valoros pe care la propus în realizarea sarcinilor globale OIM în legătură cu situația migraților în RM, sunt Indicatorii de Guvernanță În Domeniul Migrației – Republica Moldova

al doilea profil 2021 [69]. Conținutul acestui document, este foarte important pentru crearea unei imagini, despre situația și bunăstarea migranților în RM.

Vorbind despre politicile RM în domeniul migrației, întâlnim un alt act normativ aprobat recent de autoritățile RM cu titlul Programul privind gestionarea fluxului migrațional, azilului și integrării străinilor pentru anii 2022-2025, aprobat prin Hot.Guv.RM Nr.808 din 23.11.2022 [70].

Din analiza conținutului acestui document dorim să menționăm cu apreciere că actualmente autoritățile RM au dat prioritate prin acte normative, spre înlăturarea mai multor probleme din domeniul migrației, azilului și integrării străinilor pe teritoriul RM, fapt ce nu poate fi negat.

Analizând minuțios conținutul Programului menționat constatăm că acesta are la baza sa 21 de sarcini importante, pe care trebuie să le realizeze autoritățile RM, cât și agenții economici care doresc să atragă în țară forță de muncă străină. Din analiza punctelor din program, putem spune că multe din ele se referă la armonizarea cadrului legal, îndeosebi cu cel european și tratatele internaționale în domeniul migrației și azilului la care a consemnat și RM. Ca o opinie la programul vizat, putem spune că este lăudabil faptul armonizării cadrului legal național cu situația mondială, având în considerare că RM speră la aderarea UE.

Ca o reacție la acțiunea militară petrecută în Ucraina [71, pp. 1-32], RM ca stat vecin, în scopul ameliorării mai multor situații cu care se confruntau cetățenii ucraineni a aprobat Dispoziția nr.4 din 01.03.2022 a Comisiei pentru Situații Excepționale a Republicii Moldova, în conținutul căreia în special pct.8 a instituit că: Angajarea cetatenilor ucraineni se va face în baza contractului individual de munca pe durata determinată pentru perioada stării de urgență, cu notificarea obligatorie, în termen de pâna la 5 zile de la data încheierii contractului, a Agentiei Nationale de Ocupare a Forței de Muncă de către angajatorul solicitant, despre faptul angajării cetățeanului ucrainean, cu prezentarea în format electronic sau pe hârtie a actelor conform legislației în vigoare.[72]

Continuând prezentarea cadrului legislativ moldovenesc ce se aplică în cazurile de reglementare juridică privind plasarea în câmpul muncii a străinilor pe teritoriul RM, nu putem evita Legea RM nr.200 din 16.07.2010 privind regimul străinilor în RM [73].

Pentru investigația noastră legea nominalizată constituie un adevărat izvor de norme juridice valoroase, datorită cărora noi vom putea oferi răspunsuri la foarte multe întrebări privind problemele pe care le implică procedura plasării în câmpul muncii a străinilor pe teritoriul RM.

Potrivit prevederilor art.1 din Legea RM nr.200 din 16.07.2010, legea se aplică problemelor supuse reglementării juridice a muncii străinilor precum: intrarea, aflarea şi ieşirea străinilor pe/de pe teritoriul RM, acordarea şi prelungirea dreptului de şedere, repatrierea, documentarea acestora. La fel,

actul legislativ nominalizat cuprinde măsurile de constrângere în caz de nerespectare a regimului de şedere şi măsuri specifice de evidenţă a imigraţiei în conformitate cu obligaţiile asumate de RM prin tratatele internaţionale la care aceasta este parte. După cum observăm, legea citată include o varietate de activități concrete din statul moldovenesc de care sunt preocupate organele și persoanele responsabile în vederea asigurării legalității străinilor veniți la muncă pe teritoriul RM. Astfel, din cele notate putem deduce că prezența străinilor pe teritoriul RM în materia plasării în câmpul muncii este adecvată standardelor internaționale.

Reglementării juridice a muncii străinilor este dedicat și art.43[1] alin.(1) din Legea RM nr.200 din 16.07.2010, care a stabilit mai multe condiții pe care trebuie să le respecte autoritățile competente față de străinii veniți la muncă în Moldova. Astfel, oferind posibilitate străinului de a activa în RM, legiuitorul nostru trebuie să țină cont de următoarea regulă: imigrarea în scop de muncă a străinilor se efectuează în funcţie de necesităţile economiei naţionale în forţă de muncă calificată în cazul în care ocuparea locurilor de muncă vacante nu poate fi asigurată cu resurse umane autohtone, în conformitate cu prevederile Legii RM nr.200 din 16.07.2010, cu ale altor acte normative ce reglementează migrația de muncă, precum şi cu ale tratatelor internaţionale din domeniu la care RM este parte.

Reieșind din norma legală pusă în discuție, subliniem că procedura plasării în câmpul muncii pe teritoriul RM a străinilor trebuie să fie determinată de o necesitate în forță de muncă, fapt pe care inițial îl constată autoritățile competente ale statului. La fel, pe lângă faptul stabilirii volumului forței de muncă străină necesară în RM, procedura plasării în câmpul muncii în toate cazurile este precedată de obligația subiecților cointeresați în fixarea unui raport juridic de muncă, corect din punct de vedere juridic, adică legal. Această abordare o socotim firească pentru că deplasarea samavolnică a străinilor pe teritoriul statului moldovenesc în scopul angajării în muncă fără parcurgerea procedurilor legale stabilite de legea moldavă constituie o contravenție ori infracțiune. În plus, putem susține că prezența străinilor pe teritoriul statului nostru fără respectarea procedurilor stabilite de lege ar mai prezenta și un abuz pentru piața forței de muncă autohtonă, creând astfel o concurență neloială.

O prevedere importantă pentru procedura plasării străinilor în câmpul muncii o mai întâlnim și în prevederile art.43[1] alin.(2) din Legea RM nr.200 din 16.07.2010, care instituie că, în scopul asigurării necesităţilor economiei naţionale cu forţă de muncă, Guvernul, în baza Clasificatorului ocupaţiilor din RM, aprobă şi actualizează anual sau la necesitate Lista ocupaţiilor prioritare. Prevederea citată, în opinia noastră, este menită de asemenea să stabilească o măsură de care trebuie să țină cont toți subiecții ce intenționează să încheie un raport juridic de muncă cu element de extranietate cu o persoană străină jurisdicției noastre. Pe lângă cele menționate, considerăm că o

asemenea prevedere comportă un caracter dublu ce se explică prin prezența a două elemente și anume: restrictiv și permisiv.

Despre *elementul restrictiv,* putem susține că, doar potrivit Listei ocupaţiilor prioritare stabilite de Guvernul RM, angajatorii moldoveni pot încadra în muncă cetățeni străini, care dispun de calificările profesionale necesare, fapt ce este corespondent prevederilor legii; iar despre *elementul permisiv,* putem nota că dacă angajatorul din RM totuși are nevoie de un specialist din străinătate, acestuia nu-i poate fi limitată această cerere, cu condiția respectării stricte a cerințelor legale relevante privind plasarea în câmpul muncii moldovenesc a străinului.

În argumentarea opiniei noastre, găsim important să facem trimitere la prevederile stipulate în art.43[1] alin.(3) din Legea RM nr.200 din 16.07.2010, potrivit cărora pe teritoriul RM străinii pot desfăşura activităţi de muncă în baza dreptului de aflare sau a dreptului de ședere provizorie în scop de muncă și a permisului de şedere provizorie în scop de muncă, eliberat de autoritatea competentă pentru străini la cererea beneficiarului solicitant. Potrivit textului citat, putem deduce că prezența străinului pe teritoriul RM este condiționată de recunoașterea acestuia de către autoritățile competente din RM a dreptului lui de ședere în muncă.

În continuarea investigațiilor noastre asupra cadrului legislativ al RM aplicabil în cazurile de reglementare juridică a procedurilor de plasare în muncă a străinilor în Moldova, dorim să atragem atenția că Legea RM nr.200 din 16.07.2010 privind regimul străinilor în RM, începând cu 01.03.2019, constituie actul normativ de călăuză în procedurile privind reglementarea juridică a relațiilor de muncă cu element de extranietate ce pot lua naștere pe teritoriul RM. O asemenea viziune se deduce din faptul că până la data de 29.11.2018 în RM acționa o altă lege, și anume Legea RM nr.180 din 10.07.2008 cu privire la migrația de muncă, dar prin Legea RM nr.278 din 29.11.2018 [74] aceasta a fost abrogată. În prezent în RM pentru stabilirea și reglementarea relațiilor juridice de muncă cu participarea cetățenilor străini rămân a fi valabile doar: Legea RM nr.200 din 16.07.2010, Legea RM nr.274 din 27.12.2011 privind integrarea străinilor în RM [75] și cadrul legal clasic Codul muncii al RM [76].

La prima vedere cineva ar obiecta că volumul actelor legislative din domeniul reglementării juridice a străinilor în scopul muncii acestora pe teritoriul RM este unul deficitar. Noi nu împărtășim acest punct de vedere, deoarece volumul actelor legislative menționate, deși este mic, totuși acesta este suficient pentru procedura plasării în câmpul muncii a străinilor în RM și reglementarea juridică a dreptului la muncă al acestor subiecți. La fel, în această ordine de idei, considerăm important să menționăm că actele legislative enumerate în sensul reglementării juridice a dreptului la muncă al străinilor în Moldova, la momentul actual acoperă practic toate aspectele pe care le implică relația

juridică de muncă la care participă un cetățean străin jurisdicției moldovenești. Prin urmare, în temeiul celor notate, susținem că legislația moldovenească la capitolul plasării în câmpul muncii a străinilor pe teritoriul RM este una suficientă pentru stabilirea unui raport juridic de muncă cu element de extranietate.

În continuarea investigațiilor noastre, altă problemă importantă pentru reglementarea juridică a procedurilor privind plasarea în câmpul muncii a străinilor, stabilită în Legea RM nr.200 din 16.07.2010, o prezintă precizările legiuitorului nostru referitoare la statutul juridic și denumirea părților raportului juridic de muncă cu element de extranietate ca urmare a participării la acesta a unei persoane străine. Astfel, conform art.3 din Legea RM nr.200 din 16.07.2010, *străină este considerată persoana* care nu deţine cetăţenia RM sau care este apatrid. Definiția legiuitorului nostru privind statutul juridic al străinului este una simplă, dar corectă, care nu poate fi supusă criticii.

Cât despre definiția angajatorului ca parte a raportului juridic de muncă cu element de extranietate, în condițiile Legii RM nr.200 din 16.07.2010, art.(3), el este numit *beneficiar solicitant, noțiunea trebuie să fie înțeleasă ca* întreprindere, instituţie sau organizaţie cu statut de persoană juridică, indiferent de tipul de proprietate și de forma juridică de organizare, inclusiv reprezentanță a subiecților străini sau persoană fizică, care angajează străini sau beneficiază de munca străinilor.

Analizând definițiile legiuitorului nostru privind procedura legală, modalitățile și condițiile de plasare în câmpul muncii a străinilor pe teritoriul RM, precum și denumirea părților contractului de muncă, considerăm că acestea se deosebesc de noțiunile pe care ne-am obișnuit să le cunoaștem în procedurile privind angajarea persoanelor în condiții generale în RM.

O asemenea abordare a raportului juridic de muncă cu element de extranietate credem că este firească, deoarece persoana care nu are legături juridice cu statul moldovean nu se poate bucura de condiții și abordare juridică, îndeosebi în sfera muncii, ca și propriii cetățeni. Totodată, credem important să atragem atenția că acordarea dreptului de a munci străinului de către autoritățile moldovenești se efectuează doar după ce un asemenea drept i-a fost recunoscut în condițiile respectării din partea acestuia a prevederilor cadrului legal special ce acționează în RM.

Așadar, recunoașterea străinului ca subiect de dreptul muncii pe teritoriul statului moldovenesc se realizează prin acordarea de către autoritățile competente ale RM a dreptului de ședere provizorie care, potrivit art.3 din Legea RM nr.200 din 16.07.2010, permite străinului să-şi stabilească reşedinţa sau domiciliul pe teritoriul RM, procedură de la care urmează a fi statornicite mai multe legături juridico-sociale ale străinului cu societatea moldavă.

Despre autorizarea dreptului la muncă al străinului pe teritoriul RM putem menționa că o asemenea măsură constituie o procedură specială, de realizarea căreia este preocupată o structură specializată reorganizată actualmente prin Hot.Guv.RM Nr.16 din 11.01.2023 privind organizarea și funcționarea IGM MAI [70] și denumită Biroul Migraţie şi Azil din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, structură învestită cu atribuţii în domeniul monitorizării și documentării regimului străinilor în RM. Totodată, BMA MAI este responsabil de gestionarea evidenţei străinilor cărora li s-a acordat drept de şedere în RM potrivit Legii RM nr.200 din 16.07.2010.

În opinia noastră, prezența unei asemenea structuri precum BMA MAI în rândul structurilor specializate ale statului constituie o necesitate, deoarece, analizând HG RM nr. 914 din 07.11.2014 cu privire la aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a structurii și a efectivului-limită ale BMA din subordinea MAI, observăm că volumul activităților pe care trebuie să le îndeplinească această structură în domeniul regimului străinilor în RM este unul deosebit de mare, în funcție de scopurile străinilor aflați pe teritoriul moldav în condiții de legalitate.

În completarea opiniei noastre, considerăm important să analizăm unele idei din Regulamentul de organizare și funcționare a structurii și a efectivului-limită ale BMA din subordinea MAI. Așadar, potrivit pct.6 din Regulamentul nominalizat, o problemă importantă o prezintă definirea misiunii BMA MAI, care, în viziunea legiuitorului, constă în realizarea prerogativelor ce ţin de implementarea politicii în domeniul migraţiei şi azilului, de gestionarea fenomenului migraţiei prin admisia şi documentarea străinilor cu acte de identitate, de recunoaştere a statutului de refugiat şi a statutului de apatrid, de acordare a protecţiei umanitare, de coordonarea procesului de integrare a străinilor în RM, de controlul legalităţii şederii străinilor pe teritoriul Republicii Moldova, de custodia publică şi aplicarea corespunzătoare a măsurilor de îndepărtare şi a măsurilor restrictive.

Din cele menționate deducem că misiunea BMA MAI este una deosebit de cuprinzătoare ca spectru de probleme pe care sunt obligate să le rezolve specialiștii BMA MAI în relațiile cu străinii. La fel, procedurile pe care le implică verificarea situației străinilor ce intenționează să vină în RM: la muncă, studii etc., trebuie să fie legalizate de către BMA MAI. Totodată, considerăm că legalizarea dreptului de ședere cuprinde și procedura verificării prealabile a persoanei care vine, îndeosebi în situația celor ce intenționează să fie plasați în câmpul muncii moldav. Această măsură presupune definirea și cunoașterea unor aspecte juridice importante, care oferă străinului posibilitatea de a trece hotarele RM.

Urmare a verificării străinului de către specialiștii BMA MAI, cererea acestuia poate fi respinsă din următoarele motive: comiterea infracțiunilor de omor, jaf, tâlhărie, escrocherie și a altor fapte ce constituie încălcări grave ale legislației penale.

În opinia noastră, verificarea prealabilă a cetățeanului străin de către BMA MAI constituie o procedură deosebit de utilă nu doar pentru securitatea națională în general, dar și în particular pentru angajatorii din RM. Astfel, străinul cu cazierul judiciar pătat pierde încrederea angajatorilor moldoveni și, respectiv, posibilitatea de a-i fi legalizat dreptul la muncă pe teritoriul RM de către BMA MAI.

Luând în considerare că legislația moldovenească la capitolul reglementării juridice a procedurilor privind plasarea în câmpul muncii a străinilor pe teritoriul RM este una adecvată, în continuare vom veni cu idei privind procedura propriu-zisă de plasare a străinilor în câmpul muncii pe teritoriul RM. În condițiile prevederilor art.43^1 alin.(5) din Legea RM nr.200 din 16.07.2010 legiuitorul nostru instituie următoarea condiție pentru angajatori ori, potrivit cadrului de rigoare beneficiari, solicitând acestora îndeplinirea următoarei măsuri: până la sosirea străinului în RM, după caz, beneficiarul solicitant depune la ghișeul unic al autorității competente pentru străini actele prevăzute de Legea RM nr.200 din 16.07.2010 în vederea acordării dreptului de ședere provizorie în scop de muncă.

O asemenea abordare, în opinia noastră, constituie o condiție juridică suplimentară, pe care trebuie să o realizeze nu lucrătorul străin, ci angajatorul moldovean ori beneficiarul solicitant pentru a demonstra intenția agajatorului moldovean de a încadra în compania administrată. Această modalitate de a "valabiliza" dreptul de ședere provizorie în scop de muncă a viitorului lucrător străin constituie nimic altceva decât o garanție ori o confirmare suplimentară că angajatorul din RM a găsit un candidat potrivit pentru postul său vacant de muncă. Mai mult, considerăm că legalizarea prezenței străinului în scop de muncă pe teritoriul RM, fiind asigurată prin depunerea actelor necesare de către angajatorul din RM la BMA MAI, ar mai constitui o dovadă indirectă a verificării prealabile de către angajatorul moldovean a unei persoane străine, pe care acesta dorește să o plaseze în muncă pe teritoriul RM. Pentru verificarea pe care o poate realiza angajatorul moldovean în privința persoanei străinului, plasate în câmpul muncii în Moldova, există următoarele posibilități: a) verificarea abilităților profesionale prin testare on-line; b) solicitarea recomandărilor de la locul de muncă, de la angajatorul precedent; c) verificarea capacităților comunicaționale și de inteligență generală urmare a comunicării cu străinul, altele permise de lege.

Despre lista de acte pe care trebuie să le depună beneficiarul solicitant din RM pentru legalizarea dreptului de ședere provizorie în scop de muncă a străinului invitat, vom vorbi mai detaliat în următorul paragraf al tezei noastre, dar la moment ne vom limita doar la elucidarea unor aspecte. Procedura depunerii actelor pentru legalizarea dreptului de muncă al străinului pe teritoriul RM este consacrată în textul art.43^2 alin.(1) din Legea RM nr.200 din 16.07.2010, care stabilește că dreptul de ședere provizorie în scop de muncă se acordă și se prelungește de către autoritatea competentă pentru străini în baza demersului tipizat al beneficiarului solicitant.

Potrivit textului citat, deducem că acordarea și prelungirea dreptului de ședere provizorie în scop de muncă al străinului pe teritoriul RM sunt inițiate în toate cazurile de către beneficiarul solicitant, adică de angajatorul din RM. În opinia noastră, această abordare este corespunzătoare spiritului juridic prezent în sfera relațiilor de muncă, deoarece în cadrul relațiilor de muncă, în special în cele cu element de extranietate, voința și consimțământul angajatorului comportă un rol primordial atât la etapa stabilirii relației de muncă, cât și în cazul dorinței angajatorului de a continua o atare relație juridică de muncă.

Cu titlu de drept comparat în cele ce vizează acordarea dreptului de ședere provizorie în scop de muncă, găsim important să punem în discuție situația din Republica Austria, unde în cele ce vizează acordarea dreptului de ședere provizorie în scop de muncă, există o regulă: cetăţeni ai țărilor terțe, care intenţionează să petreacă mai mult de 6 luni pe teritoriul Republicii Austria, au nevoie de un permis de şedere, în cele ce vizează plasarea în câmpul muncii adresanții vor avea nevoie de așa act ca: Permis de Ședere pentru Muncă (Red-White-Red-Card) [77].

Astfel, din cele relatate putem deduce că procedura legalizării prezenței străinului pe teritoriul RM în scopul plasării lui în câmpul muncii moldovenesc implică în primul rând voința angajatorului din RM, eveniment de la care pornește derularea proceselor stabilite de cadrul legal specializat.

În acest context dorim să atenționăm asupra altei probleme care trebuie luată în considerare de către părțile raportului juridic de muncă cu element de extranietate, ne referim la obligația proclamată la nivel de lege: necesitatea acordării condițiilor de integrare străinilor parveniți în scopul muncii pe teritoriul RM.

Această obligație, ca și celelalte, se desprinde din prevederile art.5 alin. (2) din Legea RM nr.200 din 16.07.2010 privind regimul străinilor în RM și se exprimă prin participarea străinului pe teritoriul RM la: a) cursuri de studiere a limbii de stat; b) informare despre drepturile şi obligaţiile străinilor, despre oportunităţile de integrare în societate; c) cursuri de studiere a istoriei, culturii, civilizaţiei şi a sistemului de drept al RM; d) întâlniri prilejuite de diferite evenimente, la care să

participe şi cetăţeni ai RM pentru promovarea cunoaşterii şi a înţelegerii reciproce. Premergător condițiilor menționate, legiuitorul moldav, în scopul menținerii corespunzătoare a calității serviciilor de integrare oferite persoanelor străine de către organele specializate, a adoptat Legea RM nr.274 din 27.12.2011 privind integrarea străinilor în RM [78]. În viziunea noastră, prezența unei asemenea legi în RM dovedește grija legiuitorului nostru față de cătețenii străini parveniți în scopul muncii în RM, dar și respectarea tratatelor și convențiilor internaționale în materia drepturilor omului la care RM este parte.

Condițiile de integrare a străinilor în RM, conform art.3 din Legea RM nr.274 din 27.12.2011, reprezintă un proces de participare activă a străinilor care au obţinut protecție internațională sau azil politic sau un drept de şedere în RM, la viaţa economică, socială şi culturală a societăţii moldoveneşti, prin care ei sunt împuterniciţi să contribuie şi să-şi valorifice întreg potenţialul ca membri ai acestei societăţi, să-şi realizeze drepturile şi să-şi îndeplinească obligaţiile fără discriminare sau excluziune socială pentru propriul lor beneficiu şi pentru beneficiul statului [78]. Conform definiției citate, legiuitorul moldav recunoaște și favorizează implicarea persoanelor străine încadrate pe teritoriul moldovean în viața economică, socială și culturală a societății moldovenești. Astfel, fiind menționați factorii economici și potențialul indivdului, putem susține că realizarea și valorificarea unor asemenea abilități nu pot fi materializate nicăieri mai bine decât în cadrul activităților de prestare a muncii.

Activitatea în muncă, considerăm, constituie principala posibilitate a omului care îi poate asigura existența. Dar dacă vorbim despre muncă în sens comercial, dorim să atragem atenția asupra faptului că orișice muncă, înainte de a fi prestată, trebuie să fie definită prin specializare, deoarece anume prin instrumentul specializării aceasta capătă prețul pe care lucrătorul îl poate solicita în momentul încheierii ori stabilirii unei relații de muncă. Astfel, prețul muncii deseori reflectă faptul că munca prestată de o atare persoană este rezultatul unei specializări, la care aceasta a participat prin evenimentele de formare profesională. Prin urmare, dacă persoana demonstrează un grad înalt de profesionalism, veniturile acesteia nu vor fi limitate la asigurarea necesităților de existență, ci subliniem că îi vor permite să ducă o viață foarte bună.

Necesitatea acordării unor asemenea condiții străinilor pe teritoriul statului moldovenesc și însușirea informațiilor relevante în urma participării străinului la evenimentele marcate de prevederile Legii RM nr.274 din 27.12.2011 și ale Legii RM nr.200 din 16.07.2010 contribuie la o integrare a lor în piața forței de muncă moldovenești. Asemenea integrare în piața forței de muncă din RM a străinilor le ajută să-și creeze o imagine veridică despre piața forței de muncă a statului găzdă.

Lucrarea noastră, fiind dedicată cercetării multiaspectuale a problematicii reglementării juridice privind plasarea străinilor în câmpul muncii, nu putem trece cu vederea și reglementările de nivel internațional referitoare la acomodarea cetățenilor străini plasați în câmpul muncii pe teritoriul altui stat. În sensul ocupării locurilor de muncă, OIM, prin Convenția nr.122 din 09.07.1964, ratificată de RM prin Hot.Parl.RM nr.593-XIII din 26.09.1995, art.1, a instituit că, în vederea stimulării creşterii şi dezvoltării economice, a ridicării nivelului de trai, a satisfacerii necesităţilor de forţa de muncă şi a rezolvării problemei şomajului şi subocupării forţă de muncă, orice stat membru va formula şi aplica, drept obiectiv esenţial, o politică activă urmărind promovarea ocupării depline a forţei de muncă în scop productiv şi în condiţii de liberă alegere a muncii [79].

Pornind de la valoarea practică a măsurilor incluse în conveția menționată, apreciem că rolul ei pentru dezvoltarea pieţelor forței de muncă se prezintă a fi unul incontestabil, datorită promovării unui echilibru și concurențe sănătoase între cerere și ofertă, ambele fiind bazate pe nivelul calificării profesionale, experienței de muncă obținute de candidații care sunt în căutarea unui loc de muncă, fără ca poziționarea geografică a potențialilor angajatori să mai fie un obstacol.

O următoare problemă de care este necesar să țină cont subiecții raportului juridic de muncă la care participă o persoană străină jurisdicției moldovenești o prezintă, potrivit art.6 din Legea RM nr.200 din 16.07.2010, fixarea condițiilor de intrare a străinilor pe teritoriul RM. Conform prevederii legale menționate, intrarea pe teritoriul RM este permisă străinilor care întrunesc următoarele condiţii: a) posedă un document valabil de trecere a frontierei de stat, recunoscut sau acceptat de RM, dacă prin tratatele internaţionale la care RM este parte nu se prevede altfel; b) posedă viză acordată în condiţiile prezentei legi sau, după caz, permis de şedere valabil ori buletin de identitate pentru refugiați sau pentru beneficiarii de protecţie umanitară, dacă prin tratatele internaţionale la care RM este parte nu s-a stabilit altfel; c) prezintă documente care justifică scopul intrării şi fac dovada existenţei unor mijloace corespunzătoare atât pentru întreţinere pe perioada şederii, cât şi pentru întoarcere în ţara de origine sau pentru tranzit către un alt stat în care există siguranţa că li se va permite intrarea; d) prezintă garanţii că li se va permite intrarea pe teritoriul statului de destinaţie sau că vor părăsi teritoriul RM, în cazul străinilor aflaţi în tranzit; e) nu sunt incluşi în categoria străinilor împotriva cărora s-a instituit măsura interdicţiei de intrare în RM conform art.9 sau care au fost declaraţi indezirabili conform art.55 din Legea RM nr.200 din 16.07.2010; f) nu prezintă pericol pentru securitatea naţională, ordinea şi sănătatea publică; g) nu a fost instituit un consemn nominal de nepermitere a intrării în RM.

Din câte putem observa, față de persoana străinului legiuitorul moldav a înaintat o serie de condiții și, pentru a explica o asemenea abordare, considerăm necesar să venim cu anumite clarificării pe marginea fiecărei condiții aparte.

Pentru trecerea frontierei RM de către un străin, legiuitorul nostru impune posesia unui document valabil de trecere a frontierei de stat, recunoscut sau acceptat de RM, dacă prin tratatele internaţionale la care RM este parte nu se prevede altfel. Modalitățile de reglementare a actelor de identitate a populației în RM se asigură în baza Legii RM nr.273 din 09.11.1994 privind actele de identitate din sistemul național de pașapoarte [80], care, în afară de reglementările ce vizează documentarea cetățenilor moldoveni, dispune de reglementări legale privind aspectele documentării străinilor parveniți pe teritoriul statului moldovean.

Un aspect deosebit de important prevăzut de Legea RM nr.273 din 09.11.1994, art.1, îl prezintă enumerarea actelor de identitate recunoscute pe teritoriul RM, pe care legiuitorul nostru le recunoaște în următoarea ordine: actele de identitate din sistemul naţional de paşapoarte printre care: toate tipurile de paşapoarte, de buletine de identitate, permisele de şedere, documentele de călătorie ale apatrizilor (Convenţia privind statutul apatrizilor din 28 septembrie 1954), ale refugiaţilor (Convenţia cu privire la statutul refugiaţilor din 28 iulie 1951) şi ale beneficiarilor de protecţie umanitară [81]. Considerăm că prevederea citată este una complexă, de aceea găsim oportun să venim cu anumite precizări pentru prezentarea rolului și menirii actelor de identitate, în special în situația documentării străinilor parveniți în scopul desfășurării activităților în muncă în subordinea unui angajator.

Vorbind despre importanța actelor de identitate pentru persoane, vom veni cu definiția noțiunii de identitate a persoanei fizice. Autoarea română Spasici C. susține că identificarea persoanei fizice reprezintă individualizarea acesteia în cadrul raporturilor juridice și determină poziția sa în viața juridică [82, p.184]. Doctrinarii civiliști din România Dogaru I.și Cercel S. opinează că a "identifica" persoana fizică înseamnă a "constata identitatea" acesteia, a individualiza omul în societate în ansamblul relațiilor sociale la care ia parte [83, p.108].

Într-o altă opinie exprimată de către doctrinarii Ciochină D. și Frunză Iu., prin identificarea persoanei fizice vom înțelege individualizarea persoanei fizice în raporturile juridice, deci determinarea poziţiei sale în viaţa juridică [84, p.40; p.11-12]. Tot aici autorii citați au subliniat că identificarea persoanei fizice constituie o necesitate generală şi permanentă. Necesitatea identificării persoanei fizice este de ordin general, deoarece însăşi societatea are interesul ca fiecare component al ei să poată fi identificat în multiplele raporturi juridice la care participă. Necesitatea identificării

persoanei fizice este şi de ordin personal, întrucât fiecare persoană fizică, în calitate de participantă la diverse raporturi juridice, este direct interesată să se poată individualiza în aceste raporturi.

Generalizând opiniile citate, putem spune că identificarea persoanei fizice constituie un element juridic indispensabil pentru participarea acesteia la raporturile juridice în societate.

Posesia vizei acordate în condiţiile prezentei legi sau, după caz, a permisului de şedere valabil ori buletinului de identitate pentru refugiați sau pentru beneficiarii de protecţie umanitară, dacă prin tratatele internaţionale la care RM este parte nu s-a stabilit altfel, este prevăzută de Convenţia privind statutul apatrizilor din 28 septembrie 1954, care a fost ratificată de RM prin Legea RM nr.275 din 27.12.2011 pentru aderarea RM la Convenția privind statutul apatrizilor [85].

Apatridia pentru comunitatea juridică, în special pentru cea internațională, constituie una dintre cele mai ascute probleme, care de-a lungul timpului a cunoscut o mulțime de interpretări și controverse, prezentate atât la nivel legislativ, cât și în rândul doctrinelor de specialitate.

Dezbaterile asupra subiectului apatridiei au luat naștere datorită multiplelor probleme cu care s-au confruntat mai multe state ale lumii, ideea centrală a acestora fiind necesitatea în protecție: juridică, socială, economică și de altă natură a persoanelor ce posedă o asemenea calitate. Mai mult, fiind apatridă, persoana practic este lipsită de un șir de garanții și măsuri de protecție pe care le oferă statele persoanelor ce dețin calitatea de cetățeni. Pe lângă cele menționate, o problemă pe care o implică apatridia este care stat își asumă grija pentru acest individ.

În doctrina dreptului internațional public despre cauzele apariției unui asemenea fenomen a fost notat că nepotrivirile dintre legislațiile diferitelor state în problemele cetățeniei pot conduce la cazuri când o persoană nu poate să facă dovada apartenenței sale la cetățenia vreunui stat [86, p.202]. În continuare autorul constată că situația de apatridie este o abatere de la dreptul fiecărui om de a avea o cetățenie. Ne raliem opiniilor autorului, pentru că viziunile discutate reflectă în totalitate și laconic elementele ce determină apariția fenomenului apatridiei.

Dacă analizăm drepturile în muncă ale persoanelor ce au statut de apatrid, putem relata că asemenea subiecți nu sunt limitați în niciun fel într-o asemenea categorie de drepturi. Ba chiar mai mult, potrivit prevederilor art.17 alin. (1) din Convenția privind statutul apatrizilor, statele contractante care au aderat la Convenție vor acorda apatrizilor care stau legal pe teritoriul lor un tratament favorabil pe cât posibil și, în orice situație, nu mai puțin favorabil decât cel acordat strainilor în general, în aceleași circumstanțe, în ceea ce privește dreptul de a fi angajați cu carte de muncă [87]. Cât despre celelate situații ce vizează posibilitatea realizării altor drepturi decât cele la muncă, autorul autohton, specialist în probleme de drept internațional public Serbenco Ed., afirmă că apatrizii au

drepturi reduse în raport cu cetățenii statului pe teritoriul căruia se află și chiar cu străinii. De regulă, ei sunt limitați în beneficierea de drepturile civile și politice, nu se bucură de protecția diplomatică a vreunui stat și pot fi victime ale anumitor discriminări, expulzări abuzive etc.

Referitor la ultima opinie relatată de autorul moldav, nu suntem de acord cu afirmația lui precum că apatrizii nu beneficiază de drepturile civile. Întrucât dreptul la muncă este inclus în categoria drepturilor civile, el nu poate fi limitat sau interzis prin unele acte sau prevederi legale, deoarece acesta este un drept universal și inalienabil, datorită căruia omul își câștiga propria existență. La fel, îngrădirea unui asemenea drept ar însemna o încălcare gravă nu doar a drepturilor civile, ci, subliniem, și a celor fundamentale cu care omul este înzestrat de la naștere, indiferent de apartenența lui ca cetățean.

Reieșind din opiniile și criticile aduse anterior, constatăm totuși că dreptul la muncă al persoanelor, indiferent de statutul lor juridic în sensul legăturilor lor cu statele în care acestea se află ori intenționează să se afle în diferite scopuri, inclusiv cel de muncă, rămâne a fi valabil, neatins și garantat în materia drepturilor omului, cu condiția legalizării lui conform cadrului juridic al statului gazdă. Totodată, în sensul argumentării explicite a opiniilor noastre privind inadmisibilitatea îngrădirii dreptului la muncă al persoanelor, inclusiv al celor străine, conchidem că îngrădirea unui asemenea drept nu poate fi explicată logic, juridic sau social, deoarece exercitarea unui asemenea drept de către o persoană, îi permite să trăiască prin câștigarea hranei, adăpostului și satisfacerea altor necesități din viața omului, pe când îngrădirea lui conduce la: degradarea personalității, foame, sărăcie și chiar la boschetărie.

O altă problemă căreia i-a acordat atenție legiuitorul moldav în Legea RM nr.273 din 09.11.1994 o prezintă cea a refugiaților, subiecți care, potrivit cadrului legal moldav, parveniți pe teritoriul RM trebuie să fie documentați. Prezența unei asemenea prevederi în cadrul legal autohton constituie o obligație de transpunere în cadrul său legal de către statul moldovenesc a Convenției cu privire la statutul refugiaţilor din 28 iulie 1951, pe care acesta a ratificat-o prin Legea RM nr.667 din 23.11.2001 pentru aderarea RM la Convenția privind statutul refugiaților, precum și la Protocolul privind statutul refugiaților [88].

Atât Convenția privind statutul refugiaților, cât și Protocolul privind statutul refugiaților, în opinia noastră, sunt menite să asigure un grad corespunzător de protecție juridică persoanelor care și-au retras calitatea de cetățean în urma unor evenimente din țara lor de origine, care le-a pus în pericol viața și sănătatea.

Ratificarea unui asemenea act internațional de către statul moldovenesc a fost un act firesc în vederea inițierii vectorului spre aderarea RM la Uniunea Europeană. Totodată, credem că evitarea ratificării unui asemenea document de către RM ar fi fost o greșeală, deoarece prevederile acestuia constituie măsuri de armonizare juridică tot mai profundă a cadrului legal al RM cu prevederile legislației internaționale în materia protecției sociale.

Astfel, dacă un angajator din RM dorește să stabilească un raport juridic de muncă cu o persoană ce are statut de apatrid ori de refugiat, acesta este îndreptățit să o facă cu condiția respectării unor prevederi impuse de cadrul legal special, despre care vom nota în continuare. Statutul persoanelor de apatrid sau de refugiat în RM trebiuie să fie recunoscut de către BMA MAI. Procedura și condițiile de recunoaștere a statutelor menționate se realizează în condițiile art.6 din Regulamentul de organizare și funcționare, structurii și a efectivului-limită ale Biroului migrație și azil din subordinea MAI, aprobat prin HG RM nr.914 din 07.11.2014.

Un subiect deosebit de interesant, dar lipsit de abordare în doctrina de specialitate moldovenească, îl prezintă problema drepturilor în muncă ale refugiaților. Potrivit Capitolului III din Convenția privind statutul refugiaților, art.17 alin.(1), este stabilit în calitate de angajament primordial următorul obiectiv: statele contractante vor acorda oricărui refugiat reşedinţă obişnuită pe teritoriul lor cu tratamentul cel mai favorabil, în aceleaşi împrejurări, oferind exerciţiul unei activităţi profesionale salarizate [89].

La fel, în alin.(2) art.17 din Convenția citată, în calitate de măsură de protecție asumată de către state în materia plasării în câmpul muncii a indivizilor ce au calitatea de refugiați, a fost stabilită următoarea garanție: măsurile restrictive impuse străinilor sau la angajarea străinilor, în scopul protecţiei pieţei naţionale a muncii, nu vor fi aplicabile refugiaţilor care au fost deja dispensaţi de acestea la data intrării în vigoare a acestei Convenţii de către statul contractant interesat sau care îndeplinesc una dintre următoarele condiţii: a) au 3 ani de rezidenţă în ţara respectivă; b) au ca soţ o persoană posedând cetăţenia ţării de reşedinţă. Un refugiat nu poate invoca beneficiul acestei dispoziţii în cazul când şi-a abandonat soţul; c) are unul sau mai mulţi copii posedând cetăţenia ţării de reşedinţă. Tot în acest sens, în alin. (3) art.17 din Convenția nominalizată, este prescris că statele contractante vor primi cu bună voinţă adoptarea de măsuri tinzând să asimileze drepturile tuturor refugiaţilor în ce priveşte exercitarea de profesiuni salarizate cu acelea ale cetăţenilor lor, în special pentru refugiaţii care au intrat pe teritoriul lor în aplicarea unui program de recrutare de forţă de muncă sau a unui program de imigrare.

Reieșind din argumentele și prevederile legale citate, susținem că problematica plasării refugiaților, a apatrizilor și, în general, a străinilor în câmpul muncii moldovenesc la moment este studiată superficial. Cu toate acestea, noi totuși suntem ferm convinși că investigațiile realizate de noi vor pune începutul unor cercetări mai profunde în materia discutată.

Fiind analizate principalele acte legislative ale RM din domeniul reglementării juridice a dreptului la muncă al străinilor, considerăm necesar să punem în discuție și aplicabilitatea principalei legi a muncii din RM care este Codul muncii în situațiile ce vizează plasarea în câmpul muncii a străinilor. Deși aplicabilitatea prevederilor Codului muncii RM, în cazurile ce implică participarea străinilor este redusă, totuși, potrivit art.3, stipulările Codului muncii se aplică salariaţilor cetăţeni străini sau apatrizi, încadraţi în baza unui contract individual de muncă, care prestează muncă pentru un angajator ce își desfășoară activitatea în RM. Prezența unei asemenea prevederi credem că este suficientă pentru promovarea și aplicarea legislației muncii generale când se impune reglementarea juridică a raportului de muncă ce se încheie între un angajator moldovean și un cetățean străin.

Încheind prezentul paragraf al lucrării noastre, conchidem că reglementările legale în materia dreptului la muncă al străinilor pe teritoriul RM sunt suficiente și clare pentru subiecții interesați în stabilirea unei relații de muncă cu element de extranietate. Tratarea detaliată a drepturilor de care pot face uz străinii plasați în câmpul muncii din RM vor fi prezentate în paragraful ce urmează.

2.2. Reglementarea juridică privind obținerea dreptului de ședere provizorie în scopul prestării muncii de către un străin pe teritoriul RM

După cum am demonstrat în compartimentele anterioare ale lucrării noastre, străinilor pe teritoriul RM le este permis să presteze muncă cu condiția respectării unor rigori despre care am ținut să relatăm când am analizat cadrul legal de rigoare. Fiind recunoscuți ca subiecți de drept în RM, în sfera muncii statul moldav le garantează străinilor un șir de drepturi.

Descrierea drepturilor în muncă, garantate străinilor pe teritoriul RM, o vom începe cu prevederea inclusă în Constituția RM, art.19, care dispune următoarea regulă: cetăţenii străini şi apatrizii au aceleaşi drepturi şi îndatoriri ca şi cetăţenii RM, cu excepţiile stabilite de lege [90]. Astfel, potrivit reglementării constituționale, observăm că legiuitorul moldav garantează străinilor posibilitatea realizării totale a drepturilor lor, inclusiv a celor din sfera muncii. Cât despre excepțiile ce vizează îngrădirea unor categorii de drepturi ale străinilor pe teritoriul RM, acestea sunt consfințite expres la nivelul legii datorită statutului lor juridic.

Principalul drept pe care străinul este obligat să îl obțină pentru a accede la ofertele propuse de piața forței de muncă a RM este dreptul de ședere pe teritoriul RM, procedura de obținere a căruia este stipulată în Legea RM nr.200 din 16.07.2010.

Despre necesitatea obținerii dreptului de ședere pe teritoriul RM am relatat succint și în capitolul precedent, dar în cadrul prezentului paragraf vom acorda o atenție deosebită acestuia, analizând mai minuțios prevederile Legii sus-numite.

Astfel, Capitolul III din Lege este consacrat regimului de acordare a vizelor. În acest caz, apare o întrebare logică: ce are viza cu dreptul de ședere în scop de muncă, deoarece pe noi aici ne interesează dreptul la muncă. Corect, pe noi ne interesează posibilitatea de a obține dreptul la muncă al străinului în RM, iar un asemenea drept în RM se validează străinului anume în baza documentului numit viză.

Definiția vizei o întâlnim în prevederile art.3 din Legea RM nr.200 din 16.07.2010, care stabilește că *viza este o* autorizaţie acordată în condiţiile acestei legi și care conferă străinului dreptul de a intra sau de a tranzita teritoriul Republicii Moldova, precum şi dreptul de a se afla pe acest teritoriu o perioadă determinată, cu respectarea scopului pentru care a fost acordată.

După cum observăm, documentul în formă de viză nu constituie nimic altceva decât o permisiune ori autorizație care îngăduie străinului să se afle pe teritoriul RM în scopurile declarate de acesta, scopul prestării muncii nefiind o excepție. O problemă deosebit de importantă, pe care trebuie să o elucidăm analizând subiectele pe care le implică vizele acordate străinilor în RM se referă la tipurile de vize și drepturile ce le conferă un asemenea document titularului său, eliberat de autoritățile moldovenești.

Reglementarea legislativă a tipurilor de vize pe care le pot acorda autoritățile RM este consacrată în art.14 alin.(4) din legea menționată care dispune că, în funcţie de scopurile pentru care se acordă, vizele pot fi: a) tip "A" – tranzit aeroportuar; b) tip "B" – tranzit; c) tip "C" – scurtă şedere; d) tip "D" – lungă şedere. Potrivit categoriilor ori tipurilor de vize recunoscute de legiuitorul nostru, menționăm că pentru investigația noastră prioritate va avea viza de tip "D", care prevede durata de lungă ședere. O asemenea abordare este punctată de noi din motivul că, potrivit art.19 alin.(2) lit.b) din lege, viza de lungă şedere se acordă străinilor care urmează să intre în RM în vederea încadrării în muncă, străinilor detaşaţi temporar de către companiile străine, lucrătorilor stagiari sau sezonieri. Acest tip de vize se eliberează şi sportivilor care urmează să evolueze în cadrul unor cluburi sau echipe din RM în baza unui contract individual de muncă.

Investigarea problemelor privind viza de lungă ședere a străinilor, cu prilejul plasării lor în câmpul muncii pe teritoriul RM, constituie un subiect vulnerabil nu doar pentru practica relațiilor de muncă, ci și pentru doctrina dreptului muncii, deoarece raportul juridic de muncă cu element de extranietate, caracterizat prin participarea unui subiect străin ca parte contractantă, în doctrina de dreptul muncii autohton nu a cunoscut o studiere adecvată. Lichidarea acestei lacune este o necesitate stringentă, pentru că pe teritoriul RM, totuși, sunt prezenți cetățeni străini care desfășoară activități în muncă. Și dacă vorbim despre problemele pe care le provoacă subiectul plasării în câmpul muncii, conchidem că acestea totuși atât în practică cât și în doctrină pot fi abordate doar de specialiști. Anume din aceastp cauză noi am făcut o încercare de a prezenta în teza noastră de doctorant o cercetare aprofundată a acestui subiect atât de sensibil.

După cum am mai spus, viza de lungă ședere a străinului pe teritoriul RM este principalul document eliberat de autoritățile moldovenești care permite străinului să se afle legal pe teritoriul RM. Emiterea unui asemenea document este condiționată de faptul validării calității juridice a subiectului cetățean străin, invitat de către un beneficiar solicitant din RM. Așadar, fiind chemat străinul pe teritoriul RM în scopul prestării muncii de către un angajator moldovean, prezența acestuia necesită a fi legalizată anume prin emiterea vizei de lungă ședere.

În doctrina românească de dreptul muncii, referitor la actele juridice ce validează posibilitatea străinilor de a circula prin lume în scopul prestării muncii, a fost expusă ideea precum că în ultimii ani, datorită libertății de circulație, în sensul cel mai larg, România a devenit un real stat receptor pentru numeroșii lucrători provenind din spațiul extracomunitar, îndeosebi pentru cei din zona asiatică și nu numai [91]. Valorificarea acestor persoane pe piața muncii impune însă respectarea unor norme speciale privind eliberarea autorizațiilor de muncă.

După cum observăm, legislația românească, ca și cea moldovenească, impune străinilor necesitatea de a-și legaliza prezența prin autorizarea șederii lor pe teritoriul statului găzdă în scopul prestării muncii. Referindu-se la necesitatea emiterii documentului ce confirmă posibilitatea străinului de a munci pe teritorul României, autorul Romulus G. susține că acesta reprezintă documentul oficial care dă dreptul titularului să fie încadrat în muncă sau detașat în România la un singur angajator. În România, dreptul de ședere în scop de muncă a străinului este denumit *autorizație de muncă.* Așadar, reținem că, posibilitatea străinilor de a munci pe teritoriul altui stat, care acceptă forța de muncă străină, implică în toate cazurile necesitatea validării acestui drept de către organele competente ale statului.

Dacă e să vorbim despre o posibilă diferențiere între *viza de lungă ședere* și *autorizația de muncă*, putem spune că acestea au aceeași semnificație, diferența lor fiind doar în denumire, deoarece ambele permit străinului să desfășoare activități în muncă pe teritoriul statului ce îl găzduiește. În calitate de argument facem trimitere la o opinie doctrinară, autorul căreia subliniază că autorizația de muncă se eliberează, de regulă, pentru o perioadă de cel mult un an, dar se prelungește automat pentru noi perioade de până la un an, dacă se continuă raporturile de muncă cu același angajator în baza contractului individual de muncă pe durată nedeterminată.

Problema duratei contractului individual de muncă ce se încheie între un cetățean străin și un angajator din statul gazdă am abordat-o anterior cu trimitere la prevederile din art.55 alin.(1) lit.c[1]) Codul muncii RM, textul căruia stabilește: contractul individual de muncă poate fi încheiat pe durată determinată, conform art.54 alin.(2) Codul muncii RM, cu cetățenii străini care se angajează în câmpul muncii pe teritoriul Republicii Moldova. Astfel, prevederea citată noi o apreciem ca pe una dispozitivă, pentru că doar părțile contractului individual de muncă la care participă în calitate de subiect un străin sunt libere să decidă durata relației lor de muncă, unicele rigori aici fiind prevederile cadrului legal.

Punând în discuție situația privind autorizația de muncă pentru străini din România, cu titlu de drept comparat, găsim important să facem care-va trimiteri la abordarea legislativă română. Printre principalele acte legislative din Romania care guvernează domeniul plasării în câmpul muncii a străinilor menționăm: a) Codul muncii al Romaniei [92], Ordonanța de Urgență a Guvernului României Nr.194 din 12.12.2002 privind regimul străinilor în România [93], Ordonanța de Urgență a Guvernului României Nr.56 din 20.06.2007 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României [94] ș.a. În contextul actelor legislative de origine română menționate, conchidem că, legiuitorul român la capitolul legislației din domeniul plasării în câmpul muncii a străinilor pe teritoriul român, a fost mult mai rapid și operativ, în comparație cu RM. O asemenea concluzie o deducem din faptul că legislația specială românească aplicabilă în situația reglementării juridice privind obținerea autorizației în muncă din partea străinilor pe teritoriul românesc, își ea începuturile în anii 2002. Pe când în RM, asemenea activități s-a început prin perioada anilor 2009, deci târziu.

În continuarea investigațiilor noastre asupra subiectului ce vizează validarea dreptului de ședere al străinului pe teritoriul RM în scopul prestării muncii în baza vizei de lungă ședere, găsim important să dezvăluim unele aspecte de procedură pe care le implică activitățile de acordare a acestor vize.

Conform art.20 alin.(1) din Legea RM nr.200 din 16.07.2010, viza se acordă străinilor de către misiunile diplomatice şi oficiile consulare ale Republicii Moldova. Totodată, potrivit alin.(1^1) art.20 din aceeași lege, viza electronică se acordă străinilor de către Direcţia generală afaceri consulare din cadrul Ministerului Afacerilor Externe şi Integrării Europene.

Conform prevederilor legale citate, constatăm că validarea vizelor de muncă ale cetățenilor străini pe teritoriul statului primitor este un procedeu legal complex ce implică participarea mai multor organe și autorități statale. Abordarea atât de sofisticată a unui asemenea subiect de către legiuitor este corectă, deoarece participarea statului în calitate de parte semnatară la diferite acorduri internaționale urmează a fi respectată și în cadrul legal intern care o aplică cetățenii statului natal când îi invită la muncă pe cei străini. Astfel de acțiuni mai constituie și instrumente juridico-sociale care dezvoltă parteneriatele dintre RM și alte state ale lumii.

Analizând reglementările autohtone în materia eliberării vizelor de lungă durată străinilor în scopul prestării muncii pe teritoriul statului moldovenesc, reiterăm că această acțiune este precedată de depunerea unei solicitări către misiunile diplomatice și oficiile consulare ale RM, care vor examina legalitatea și oportunitatea acordării vizei solicitantului străin, în temeiul prevederilor HG RM nr.50 din 15.01.2013 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la eliberarea vizelor [95].

Complementar la cele relatate privind reglementarea plasării străinilor în muncă pe teritoriul RM, doctrinarul român Ștefănescu I.T. a afirmat că viza de lungă ședere pentru angajare în muncă și în România este necesară pentru obținerea permisului de muncă. Ea se acordă străinilor, la cerere, de misiunile diplomatice sau de oficiile consulare ale României din țara pe teritoriul căreia aceștia își au domiciliul sau reședința [96].

Comparând reglementările și opiniile doctrinare citate, apreciem că legislațiile atât a României cât și a Republicii Moldova cu privire la eliberarea vizelor străinilor în scopul plasării lor în muncă sunt practic identice, nefiind grevate de alte condiții specifice unui asemenea subiect.

Identitatea legislației românești cu a celei moldovenești privind acordarea vizelor străinilor este rezultatul cizelării continue a legislațiilor statelor vizate în conformitate cu standardele legislative stabilite de Uniunea Europeană.

În doctrina autohtonă de migrație a populației, problematica acordării vizelor, îndeosebi a liberalizării regimului de vize dintre Republica Moldova şi Uniunea Europeană a fost cercetată de autorii Peru-Balan A. și Bahneanu V. În unul din comunicatele lor, autoarele au notat că în cazul Republicii Moldova implementarea programului PEV (Programului de liberalizare a regimului de vize) sunt paşi concreţi care ar putea să determine implicit motivarea emigranţilor moldoveni să revină

acasă [97, p.105]. Totodată, aceste acţiuni confirmă abnegaţia autorităţilor moldovene de a se racorda la standardele democraţiior europene.

Reieșind din viziunile citate, putem susține doar un singur lucru - procedura liberalizării vizelor constituie un instrument de standardizare și ordonare din mai multe puncte de vedere a regimului de circulație a forței de muncă străine.

Continuând analiza aspectelor legale referitoare la acordarea dreptului de ședere de lungă durată străinului în scopul de muncă în baza vizei, găsim important să prezentăm procedurile şi condiţiile de eliberare a vizelor cetățenilor străini în vederea validării legale a dreptului de a munci pe teritoriul RM. Descrierea prevederilor legale le găsim în Capitolului II din Regulamentul cu privire la eliberarea vizelor, aprobat prin HG RM nr.50 din 15.01.2013. Potrivit Secțiunii 4 pct.16 din Regulamentul nominalizat, cererile de acordare a vizei pot fi depuse la misiunile diplomatice de către solicitant în mod personal sau prin intermediul portalului „Viza electronică", pot fi transmise prin poştă sau prin intermediari comerciali, conform prevederilor Regulamentului cu privire la eliberarea vizelor.

Modalitățile de dobândire a vizei de lungă ședere de către un străin constituie un procedeu juridic specific, a cărui validare juridică necesită depunerea unui set de acte, stabilit în Secțiunea 5 din Regulamentul cu privire la eliberarea vizelor, pct. 21, precum: a) un formular de cerere, în conformitate cu Secţiunea a 7-a a Capitolului II din Regulament; b) în document de trecere a frontierei de stat, în conformitate cu Secţiunea a 7-a a Capitolului II din Regulament; c) o fotografie de 35 mm x 45 mm; d) acceptă prelevarea datelor cu caracter biometric (amprente digitale, fotografie digitală), după caz; e) achită taxele în conformitate cu prevederile Legii nr. 242 din 24 septembrie 2010 cu privire la taxele consulare; f) prezintă documente justificative, în conformitate cu Secţiunea a 9-a a Capitolului II din Regulament; g) face dovada deţinerii unei asigurări medicale valabile pe teritoriul Republicii Moldova.

Considerăm că lista actelor ce trebuie prezentate de un străin este exhaustivă și argumentată, deoarece actele solicitate din partea autorităților statului gazdă ajută la crearea raporturilor juridice dintre cetățeanul străin și statul gazdă. Totodată, asemenea cerințe fiind îndeplinite, permit autorităților competente ale statului gazdă să valabilizeze statutul juridic al cetățeanului străin pe teritoriul RM, asigurându-i, în acest sens, o serie de condiții sociojuridice importante fără de care el nu ar putea trăi în RM.

Dezvăluind aspectele dreptului de ședere al străinului și emiterea vizei de lungă ședere, considerăm important să punem în discuție problematica acordării și prelungirii dreptului de ședere

provizorie pentru cetățenii străini. Fiind o chestiune deosebit de importantă pentru investigația noastră, facem trimitere la Capitolul IV[1] din Legea RM nr.200 din 16.07.2010.

O primă preocupare a legiuitorului nostru în legătură cu legalizarea dreptului de muncă al străinilor pe teritoriul RM a fost definirea condițiilor de imigrare în scop de muncă în RM care și-a găsit reflectarea în art.43[1] din Legea RM nr.200 din 16.07.2010. Potrivit prevederilor din alin.(1) art.43[1] din legea nominalizată, în Republica Moldova imigrarea în scop de muncă a străinilor se efectuează în funcţie de necesităţile economiei naţionale în forţă de muncă calificată, în cazul în care ocuparea locurilor de muncă vacante nu poate fi asigurată cu resurse umane autohtone, în conformitate cu prevederile Legii RM nr.200 din 16.07.2010, cu ale altor acte normative ce reglementează migrația de muncă, precum şi cu ale tratatelor internaţionale din domeniu la care Republica Moldova este parte.

Această abordare a legiuitorului nostru o considerăm corectă, întrucât inițial orice stat este obligat să asigure propriii cetățeni cu locuri de muncă și apoi, în măsura disponibilităților, să invite străini în scopul acoperirii deficitului în forță de muncă autohtonă.

Asigurarea accesului cetăţenilor la locuri de muncă în conformitate cu standardele internaţionale şi protecţia împotriva şomajului constituie parte integrantă a conceptului de „muncă decentă” [98, p.9]. Astfel, dacă un stat nu este capabil să asigure o funcționare pertinentă a politicii de ocupare a forței de muncă întru asigurarea propriilor cetățeni cu locuri de muncă stabile, nu mai are rost să vorbim despre o eventuală posibilitate de a plasa străini pe teritoriul unui asemenea stat.

În argumentarea măsurii citate, constatăm că legiuitorul în alin.(2) art.43[1] din Legea RM nr.200 din 16.07.2010 stipulează că, în scopul asigurării necesităţilor economiei naţionale cu forţă de muncă, Guvernul, în baza Clasificatorului ocupaţiilor din Republica Moldova, aprobă şi actualizează anual, sau la necesitate, Lista ocupaţiilor prioritare. Din cele notate, putem desprinde doar două condiții privind plasarea în câmpul muncii a străinilor pe teritoriul RM, și anume: a) locurile de muncă dedicate străinilor în RM sunt limitate, și b) nu toți străinii pot accede la ofertele de muncă din RM, ci doar cei ale căror specialități sunt incluse în lista ocupaţiilor prioritare.

Așadar, despre eventualele posibilități de plasare a străinilor în muncă pe teritoriul RM, putem susține cert că locuri de muncă în RM nu sunt atât de multe și nu pentru orișicare individ, îndeosebi pentru cei care nu au studii speciale și experiența profesională necesară. În acest caz, acționează regula: dacă persoana cetățean străin este necesară unui beneficiar solicitant din RM în baza cunoștințelor sale speciale, aceasta va fi binevenită. În cazul în care persoana nu are studii, nu are

deprinderile profesionale necesare, aceasta cu siguranță poate fi înlocuită de către angajator cu un cetățean din RM.

Dacă privim lucrurile astfel, cineva poate spune că noi indirect îngrădim dreptul la muncă sau, mai precis, suntem împotriva prezenței unor cetățeni străini pe teritoriul RM. Această opinie poate fi ușor combătută prin argumentul de ce angajatorii ori beneficiarii solicitanți din RM să cheltuiască sume de bani importante pentru personal necalificat de care putem face rost în RM.

La fel, dacă analizăm atent legislația migrațională a RM, nu găsim nicăieri restricții directe, cu excepția celor stabilite de lege, privind posibilitățile beneficiarilor solicitanți din RM de a angaja din propria lor inițiativă cetățeni străini indiferent de calificarea lor profesională! În această situație, prezența lor va fi una costisitoare anume pentru beneficiarul din RM. Discuția asupra unui asemenea subiect o lăsăm deshisă și credem că în asemenea situație argumente pro și contra vor fi suficiente.

O altă problemă determinată de procedura obținerii dreptului la muncă al străinului în RM conform legii este depunerea actelor pentru acordarea sau prelungirea dreptului de ședere provizorie în scop de muncă și emiterea deciziei respective, conform art.43^2 din Legea RM nr.200 din 16.07.2010. Potrivit alin.(1) art.43^2 din legea nominalizată, dreptul de ședere provizorie în scop de muncă se acordă și se prelungește de către autoritatea competentă pentru străini în baza demersului tipizat al beneficiarului solicitant.

Analizând textul legal citat, considerăm că o asemenea măsură constituie principalul pas în oficializarea dreptului de ședere provizorie în scop de muncă al străinului pe teritoriul RM, măsură realizată doar de către beneficiarul solicitat ori mai simplu de către angajatorul din RM.

Din punct de vedere juridic, o asemenea dispoziție a legiuitorului constituie, în primul rând, o cerință indiscutabilă, pe care trebuie să o realizeze întocmai angajatorul din RM. Mai mult, constatăm că o asemenea cerință este obligatorie și din motivul că ea nu se limitează doar la o simplă prezentare de acte, ci mai implică verificarea disponibilității beneficiarului solicitant în vederea asigurării străinului cu condițiile economico-juridice pe care le impune, conform legii, procedura plasării acestuia în câmpul muncii din RM.

Temeiul acestei opinii îl desprindem din art.43^2 alin.(2) din Legea RM nr.200 din 16.07.2010, care stabilește: pentru acordarea dreptului de şedere provizorie în scop de muncă, beneficiarul solicitant depune la ghișeul unic: a) demersul tipizat privind acordarea dreptului de şedere provizorie în scop de muncă; b) o copie de pe pagina cu date de identificare a pașaportului național al străinului; c) dovada spațiului de locuit în Republica Moldova; d) certificatul de cazier judiciar tradus și legalizat sau apostilat de autorităţile statului a cărui cetăţenie o deţine străinul, excepție făcând străinii titulari

ai permiselor de ședere valabile; e) proiectul contractului individual de muncă; f) actele care justifică scopul pentru care se solicită dreptul de ședere.

Necesitatea asigurării unor asemenea condiții din partea beneficiarului solicitant cetățeanului străin vine să satisfacă cerințele de acomodare și de trai în țara primitoare.

Acomodarea străinului în țara în care acesta urmează să muncească prezintă, în viziunea noastră, un moment important, deoarece asigurarea acestei conjuncturi pentru om, îndeosebi pentru cel venit din străinătate, îi garantează siguranța și adăpostul. Mai mult, asigurarea adăpostului rezultă din prevederile art. 43^2 alin.(2) lit.c) din Legea RM nr.200 din 16.07.2010, potrivit căreia beneficiarul solicitant din RM este obligat să-l asigure pe lucrătorul străin cu spațiu de locuit.

Pe de altă parte, respectarea strictă a condițiilor stabilite de legiuitor implică anumite cheltuieli pentru beneficiarul solicitant din RM, fapt ce îl determină uneori să renunțe la intenție.

De aceea, recomandăm beneficiarilor solicitanți din RM, înaintea demarării procedurii de plasare în muncă a străinilor, să efectueze o serie de calcule și să analizeze minuțios oportunitatea angajării cetățenilor străini pe teritoriul RM.

În continuarea prezentării reglementărilor legale pe care le implică procedura legalizării dreptului de ședere provizorie în scop de muncă a străinului pe teritoriul RM, supunem analizei art.43^2 alin.(7) din Legea RM nr.200 din 16.07.2010, care consacră că beneficiarul solicitant poartă răspundere, în conformitate cu prevederile Codului penal şi cu ale Codului contravenţional, pentru corectitudinea și autenticitatea datelor prezentate în demersul tipizat.

Această condiție totalmente, este de natură pur juridică și are menirea să asigure valabilitatea circuitului juridic, pe care îl naște raportul juridic de muncă cu element de extranietate. În opinia noastră, prevederea menționată urmează să asigure nu doar gradul de veridicitate necesar, stabilit pentru autenticitatea documentelor prezentate de beneficiarul solicitant, ci și să sporească responsabilitatea beneficiarilor solicitanți în cazul abaterilor de la regulile generale, în urma cărora acestora le vor fi aplicate măsurile de regres din partea organelor competente.

În acest context, suntem predispuși să credem că măsurile de regres stabilite în lege mai prezintă și un temei consistent pentru beneficiarul solicitant să fie cât mai corect în procesul verificării prealabile a cetățeanului străin, pe care acesta intenționează să-l angajeze în muncă pe teritoriul RM. Astfel, prin verificarea actelor pe care le va prezenta cetățeanul străin, beneficiarul solicitant din RM doar va spori încrederea și veridicitatea scopurilor pentru care a intenționat să încheie raportul juridic de muncă cu element de extranietate.

Totodată, în legătură cu răspunderea juridică pe care o poate suporta beneficiarul solicitant în legătură cu prezentarea unor date ori acte false, credem că, având la mână cazierul judiciar al străinului, beneficiarul solicitant din RM poate analiza dacă candidatul poate fi acceptat sau refuzat la muncă pe teritoriul RM. Mai mult, deoarece riscul de a fi sancționat de către organele competente ale RM este foarte mare pentru beneficiarul solicitant, credem că includerea acestei prevederi în lege este totalmente argumentată în cazurile de legalizare a dreptului de ședere provizorie în scop de muncă a străinilor pe teritoriul RM.

Vorbind despre termenele pe care le poate stabili procedura de acordare, precum și pe cea de prelungire a dreptului de ședere provizorie în scop de muncă străinilor, revenim la prevederile din art.43^2 alin.(8) din Legea RM nr.200 din 16.07.2010, care dispun că decizia privind acordarea sau prelungirea dreptului de ședere provizorie în scop de muncă se emite în termen de cel mult 15 zile calendaristice de la data depunerii actelor la ghișeul unic. Astfel, observăm că pentru a fi validată decizia de acordare a dreptului de ședere provizorie în scop de muncă a străinului pe teritoriul RM, aceasta este limitată de scurgerea unui termen pe care noi îl găsim rezonabil.

Considerăm că termenul de 15 zile stabilit de lege este suficient pentru verificările pe care le realizează organele specializate ale statului în vederea corespunderii dosarului depus prevederilor legale. Totodată, pe lângă verificarea conformității datelor și cerințelor legale, autoritatea specializată a RM mai este obligată să ia în evidență cetățenii străini care sunt plasați în muncă pe teritoriul țării. Astfel, procedura administrativă definită în Legea RM nr.200 din 16.07.2010, care vizează acordarea dreptului de ședere provizorie în scop de muncă, este inclusă într-un termen rezonabil.

Fiind validat dreptul de ședere provizorie în scop de muncă al străinului pe teritoriul RM, potrivit art.43^2 alin.(9) din Legea RM nr.200 din 16.07.2010, permisul de ședere provizorie se perfectează de către Agenția Servicii Publice în termen de până la 7 zile calendaristice de la data depunerii cererii.

Încheind prezentul paragraf, dorim să subliniem că procedura reglementării juridice privind obținerea dreptului de ședere provizorie în scopul prestării muncii de către un străin pe teritoriul RM este o procedură juridică complexă, care nu poate fi realizată fără o consultanță juridică profesională. Astfel, analizând și interpretând normele legale și opiniile doctrinare ale unor cercetători autohtoni și români, considerăm că am reușit să oferim o imagine amplă a subiectelor legale pe care le implică procedura acordării dreptului de ședere provizorie în scop de muncă străinului.

2.3. Analiza listei de documente ce trebuie prezentate de către străin autorităților și angajatorului beneficiar solicitant din RM pentru legalizarea plasării sale în câmpul muncii

Încheierea contractului individual de muncă la care participă, ca parte contractantă, un cetățean străin în calitate de salariat pe teritoriul RM se deosebește substanțial de contractele de muncă care se încheie cu cetățenii moldoveni. Deosebirile constatate în procedura încheierii contractelor de muncă cu element de extranietate se explică prin necesitatea prezentării mai multor categorii de acte din partea străinului care intenționează să muncească pe teritoriul RM. O asemenea cerință rezultă din lege și nu constituie o exigență a angajatorului moldovean.

Referitor la actele de angajare, Ștefănescu I.T. spunea că condițiile cerute de actele normative pentru încheierea contractului individual de muncă se constată de către angajator prin verificarea documentelor doveditoare prezentate de persoana care solicită angajarea în muncă. Parțial suntem de acord cu doctrinarul citat, pentru că această opinie este valabilă pentru contractele de muncă clasice, pe când cele cu element de extranietate constituie excepții, deoarece încheierea lor este precedată de prezentarea unui set de acte autorităților competente moldovene în lucrul cu străinii.

Dacă analizăm acest subiect din punct de vedere doctrinar, putem susține că relațiile de muncă cu element de extranietate prezintă o problemă deosebit de complicată atât pentru doctrină, cât și pentru practica relațiilor de muncă. Pentru a aduce lumină asupra acestui subiect, în continuare vom prezenta principalele opinii și trimiteri legale pe care trebuie să le ia în considerare părțile contractului de muncă, una dintre care este cetățean străin statului moldovenesc.

Încheierea contractului individual de muncă constituie o procedură juridică deosebit de importantă, care în toate cazurile produce efecte juridice pentru părțile unei asemenea relații. Dacă la încheierea contractelor de muncă între angajatorii și cetățenii autohtoni nu apar atât de multe probleme, plasarea în câmpul muncii a străinilor, în viziunea noastră, nu numai că este o situație de salvare a angajatorilor moldoveni, în sensul menținerii afacerilor lor, ci totodată mai constituie și o posibilitate a cetățenilor străini de a câștiga bani și de a se bucura că sunt solicitați pe piața forței de muncă la nivel internațional.

În opinia noastră, actualmente RM suferă de o criză profundă în resurse umane apte de muncă și cu cunoștințe necesare pentru a desfășura activități în așa ramuri ca: medicină, IT, farmaceutică, management, marketing etc. Această situație, credem, a apărut urmare a unei distorsionări puternice dintre ofertele de muncă pe care le propun angajatorii moldoveni și cele propuse în străinătate. Posibilitatea cetățenilor noștri de a pleca în străinătate la muncă cu actele românești [99, pp.1-4], și având vârsta propice pentru a desfășura activități, a devenit pentru ei o oportunitate pentru a-și rezolva problemele economice cu care se confruntă cetățenii noștri. Și credem că totuși o soluție pentru

oamenii de afaceri din RM în vederea acoperirii deficitului de oameni apți pentru muncă ar fi atragerea și plasarea în muncă pe teritoriul RM a străinilor.

Pentru a demara o asemenea procedură în mod legal, legiuitorul a înaintat un set de cerințe pentru legalizarea relației de muncă ce urmează a fi stabilită între cetățeanul străin și un angajator ori beneficiar solicitant din RM prin prevederile Legii nr.200 din 16.07.2010 art.43^2.

Conform art.43^2 alin.(1) din legea citată, dreptul de ședere provizorie în scop de muncă se acordă și se prelungește de către autoritatea competentă pentru străini în baza demersului tipizat al beneficiarului solicitant. Reieșind din prevederea citată, deducem că plasarea în câmpul muncii a lucrătorilor străini pe teritoriul RM se acordă de către autoritatea competentă a statului la demersul angajatorului moldovean mai numit și beneficar solicitant.

Considerăm că abordarea este corectă pentru că, fiind străin în RM, lucrătorul ce urmează a fi plasat în muncă în cadrul unei companii moldovenești, inițial trebuie verificat din mai multe puncte de vedere atât de către angajator, cât și de autoritățile competente ale statului primitor. Stabilirea unei asemenea măsuri este una protectoare nu doar pentru subiecții de pe teritoriul RM, ci și pentru cetățeanul lucrător străin.

Protecția pe care o oferă măsura menționată pentru angajatorul moldovean constă în faptul că, dacă angajatorul din RM nu este sigur că are nevoie de un specialist străin, acesta nu se va bucura de prezența lui pe teritoriul RM, chiar dacă el ar veni pe cont propriu pe teritoriul statului nostru. În asemenea situații, nu este permisă venirea lucrătorilor străini la muncă pe teritoriul RM fără perfectarea actelor necesare, lista cărora se începe cu demersul tipizat al beneficiarului solicitant din RM. Depunerea demersului tipizat de către beneficiarul solicitant din RM mai prezintă și o garanție pentru el ca consimțământul lui să nu fie influențat de prezența unui cetățean străin pe teritoriul RM.

Opinia noastră exprimată anterior o găsim și la autorul Mihail Crețu care susține că fenomenul migraţiei presupune şi o vastă listă de factori generatori motivaţionali la nivelul conştientului şi inconştientului migranţilor [100, pp.178-184]. Varietatea condiţiilor iniţiale ale desfăşurării acesteia, caracterul aleatoriu al factorilor care intervin în determinarea şi evoluţia fenomenului pe parcursul mişcării sale, caracterul oscilatoriu al stărilor migranţilor la început şi pe parcurs ne poziţionează în incapacitatea de a deţine o cunoaştere absolută a fenomenului migraţionist.

Caracterul întâmplător şi probabil al acestui proces este configurat de raporturi neunivoce, statistice, raporturi ce condiţionează în plan gnoseologic o certitudine relativă.

Consimțământul părților în relațiile de muncă reprezintă un subiect foarte important, pentru că, după cum notează autoarea Tatiana Macovei, referitor la consimțământul părților contractului

individual de muncă, legea stabilește că acesta trebuie să fie exprimat valabil (adică să nu fie afectat de vicii), să provină de la o persoană cu discernământ și să fie exprimat cu intenția de a produce efecte juridice [101, pp.26-32]. Așadar, subliniem că exprimarea consimțământului beneficiarului solicitant din RM este practic decisiv în stabilirea unei relații de muncă cu element de extranietate.

Despre protecția pe care o oferă măsura menționată pentru autoritățile RM competente în lucrul cu străinii, apreciem că, analizând corespunzător și complex persoana lucrătorului străin pe care intenționează să îl plaseze în muncă un angajator moldovean, acestea pot da un răspuns concret privind acceptarea sau refuzul străinului în cauză. Necesitatea acordului autorității moldovenești competente în lucrul că străinii poate fi explicată din mai multe puncte de vedere, dar noi ne vom opri doar la două.

Primul punct de vedere se reduce la faptul că prezența oricărui cetățean străin, în special în scopuri de muncă pe teritoriul RM, trebuie documentată în modul stabilit de legea statului primitor, în caz contrar prezența în scop de muncă a străinului pe teritoriul unui stat ar fi încălcare a legii. Prin urmare, fiind prezent nelegitim pe teritoriul RM un străin, pentru a supraviețui, acesta are nevoie de un loc de muncă care deseori, i se oferă neoficial, fapt ce iarăși constituie o fraudă a fondurilor statului.

Al doilea punct de vedere constă în faptul că în cazul în care autoritatea autohtonă competentă în lucrul cu străinii nu va verifica regimul străinilor, statul poate suferi de o invazie masivă a străinilor care fug de pe teritoriul statelor lor de baștină din cauza sărăciei ori a altor cauze, fapt ce constituie de asemenea o problemă pentru statul gazdă. Prin urmare, nefiind controlat regimul străinilor de către autoritățile statului primitor, acest stat riscă să devină un teritoriu aglomerat de criminali, traficanți de droguri, prostituate și un teritoriu unde haosul social predomină din cauza prezenței abundente a străinilor necontrolați.

Cercetătorul român Petercă Adu., referitor la fenomenul implicațiilor migrației ilegale și ale refugiaților asupra securității europene, susținea că motivele oamenilor care au ales să migreze dintr-un loc în altul sunt diverse, însă o scurtă privire asupra istoriei fenomenului dezvăluie faptul că principalul imbold îl constituie existenţa unor împrejurări sau circumstanţe care deteriorează agravant condiţiile de trai şi în care vicisitudinile vieţii sunt puternic amplificate. Dorinţa omului de a-şi satisface una dintre nevoile primare, şi anume, securitatea personală, reprezintă vectorul central în jurul deciziei care a condus omenirea la părăsirea meleagurilor natale şi deplasarea către locuri în care standardele ridicate de viaţă au creat impresia că pot fi atinse cu mult mai multă uşurinţă decât în locaţiile iniţiale [102, pp.132-141].

Continuând lecturarea art.43[2] din Legea nr.200 din 16.07.2010, descoperim o listă de acte importante pentru investigația noastră, stabilită în alin.(2), potrivit căruia legiuitorul stipulează că pentru acordarea dreptului de şedere provizorie în scop de muncă, beneficiarul solicitant depune la ghișeul unic: a) demersul tipizat privind acordarea dreptului de şedere provizorie în scop de muncă; b) o copie de pe pagina cu date de identificare a pașaportului național al străinului; c) dovada spațiului de locuit în Republica Moldova; d) certificatul de cazier judiciar tradus și legalizat sau apostilat de autorităţile statului a cărui cetăţenie o deţine străinul, excepție făcând străinii titulari ai permiselor de ședere valabile; e) proiectul contractului individual de muncă; f) actele care justifică scopul pentru care se solicită dreptul de ședere.

Vorbind în continuare despre demersul tipizat pe care îl depune la IGM MAI beneficiarul solicitant, ori angajatorul din RM, dorim să relatăm că acest document poate fi atât consultat, cât și descărcat de pe pagina *web* oficială a IGM MAI [103].

Pentru a oferi o imagine amplă a subiectului ce vizează pachetul de acte pe care trebuie să îl prezinte cetățeanul străin beneficiarului solicitant și pentru depunerea acestuia de către ultimul la BMA al MAI RM, în continuare vom aborda fiecare act în parte.

Astfel, primul document care inițiază procedura de legalizare a dreptului de ședere provizorie în scop de muncă a străinului, conform art.43[2] alin.(2) lit.a) din Legea nr.200 din 16.07.2010, este *demersul tipizat privind acordarea dreptului de şedere provizorie în scop de muncă.*

În opinia noastră, demersul privind acordarea dreptului de şedere provizorie în scop de muncă pentru relațiile de muncă cu element de extranietate reprezintă un act foarte important, deoarece în baza lui își iau începuturile toate celelalte proceduri, printre care și procedura încheierii contractului de muncă. Astfel, un asemenea document confirma acordul ambelor părți de a încheia viitorul contract de muncă.

Acordul dintre părțile viitoarei relații de muncă atestă nu doar o cerință a legii în vederea stabilirii unei relații juridice durabile, ci mai include și o latură socială care presupune și alte relații ce pot să apară la locul de muncă precum cele de colegialitate, prietenie și altele. Prin urmare, acordul părților la stabilirea relației de muncă nu va implica doar cerințele juridice, ci și pe cele sociale, deoarece relația de muncă este o relație sociojuridică continuă.

Această opinie este exprimată și de doctrinarii Romandaș N. și Gamureac Al., care susțin că munca ocupă un loc central în viața fiecărui om, deoarece prin contribuția sa persoana care a depus un anumit efort, fie fizic sau intelectual, a adus foloase altor oameni, întreprinderi sau altor formațiuni juridice [104, pp.49-57]. Pentru a se considera muncă, în special muncă în folosul altei persoane,

instituția dreptului muncii a creat un mecanism de statornicire şi reglementare a relațiilor apărute în cadrul raporturilor juridice de muncă între persoanele interesate, numindu-l contract individual de muncă. Subliniem că suntem de acord cu afirmațiile autorilor citați.

În ceea ce ține de detaliile tehnice privind depunerea demersului din partea beneficiarului solicitant, menționăm prevederile alin.(5) și (6) art.43^2 din Legea nr.200 din 16.07.2010, conform cărora demersul privind acordarea sau prelungirea dreptului de şedere provizorie în scop de muncă și actele necesare se depun la ghișeul unic, personal sau prin intermediul serviciilor web.

La fel, forma și conținutul demersului tipizat privind acordarea sau prelungirea dreptului de şedere provizorie se aprobă prin ordinul autorității competente pentru străini și se publică pe pagina web oficială a acesteia. Un aspect important care trebuie reținut de către beneficiarul solicitant la depunerea demersului este locul ori instituția la care se va depune acesta. Potrivit art.3 din Legea nr.200 din 16.07.2010, *autoritatea competentă pentru străini* este o structură specializată (Biroul Migraţie şi Azil din cadrul Ministerului Afacerilor Interne) care exercită atribuţii cu privire la regimul străinilor în Republica Moldova, precum şi cu privire la gestionarea evidenţei străinilor cărora li s-a acordat drept de şedere în Republica Moldova.

Astfel, locul unde se depune demersul este cunoscut și, având în vedere impactul virusului SARS COV-2 [105] asupra pieței forței de muncă și restricțiile de circulație a persoanelor, apare necesitatea de a depune actele în regim online, care în RM se realizează prin intermediul Ghișeului unic BMA al MAI RM atât fizic, cât și în regim on-line pe adresa: http://bma.gov.md/ro/content/ghi%C8%99eul-unic.

Funcțiile ghișeului unic de documentare a străinilor sunt stabilite în Regulamentul privind funcţionarea Ghişeului unic de documentare a străinilor, aprobat prin HG RM nr.1187 din 22.12.2010 [106].

Pe lângă demersul tipizat legiuitorul moldovean mai reclamă și *o copie de pe pagina cu date de identificare a pașaportului național al străinului,* conform art.43^2 alin.(2) lit.b) din Legea nr.200 din 16.07.2010.

Actele de identitate ale persoanelor atât ale celor ce au calitatea de autohtoni, cât și ale celor străini prezenți pe teritoriul unui stat străin, cum ar fi în cazul nostru pe teritoriul RM, au un caracter complex atât din punct de vedere legislativ, cât și din cel doctrinar.

Complexitatea subiectului ce vizează actele de identitate ale persoanelor poate fi caracterizată prin câteva momente, precum:

- *în primul rând,* identificarea persoanei fizice desemnează o măsură sociojuridică necesară, în temeiul căreia persoana, fiind identificată de către organele statului, devine posesor de drepturi și obligații legitime și,

- *în al doilea rând,* fiind documentată de către organele specializate ale unui stat, persoana își are stabilită legătura juridică între el și statul care l-a documentat, beneficiind, totodată, de protecția juridică a legilor aplicabile pe teritoriul acestuia.

În afară de documentarea cetățenilor străini parveniți pe teritoriul RM în scopul de a munci, legislația RM, fiind interconectată cu numeroasele acte de nivel internațional, permite găzduirea persoanelor, altele decât cele ce au statut de lucrător migrant, acestea fiind *apatride sau refugiate.*

Modul de documentare a unor asemenea persoane de care statul moldovenesc este descris în prevederile Capitolului VIII din Legea RM nr.200 din 16.07.2010 (art. 72-79) privind regimul străinilor în RM.

Actele de identitate pe care trebuie să le posede persoanele ce se află pe teritoriul unui stat, chiar cu scopul de a munci, sunt prevăzute și de Codul civil al RM.

Potrivit art.23 din Codul civil RM, persoană fizică este omul, privit individual, ca titular de drepturi şi de obligaţii civile [107]. Autoarea română Cojocaru A. a concretizat că persoana care este titulară a drepturilor civile, adică aceea care dobândește sau exercită anumite drepturi subiective, se numește *subiect activ,* iar persoana căreia îi incumbă obligații civile se numește *subiect pasiv*" [108, p.63]. În plus, autoarea a mai precizat că în raporturile juridice născute din contractele bilaterale (sinalagmatice) fiecare din părțile raportului juridic civil este în același timp și subiect activ, și subiect pasiv, în sensul că fiecare apare atât ca titular de drepturi civile, cât și ca subiect pasiv, ținut să execute anumite obligații civile. Susținem totalmente opiniile autoarei și conchidem, că cunoașterea întinderii drepturilor și obligațiilor civile din partea persoanelor fizice este importantă nu doar pentru circuitul civil, ci și pentru cel care vizează stabilirea relațiilor juridce de muncă, care, cum ar fi cazul nostru, în calitatea lor de părți ale contractelor de muncă și cetățenii străini statului moldovenesc.

La fel, mai putem adăuga că calitatea subiectelor constatate de autoarea română poate fi valabilă și pentru situația contractului individual de muncă, deoarece la încheierea lui, părțile contractului de muncă, la îndeplinirea drepturilor și obligațiilor lor conform înțelegerii întărite în mod formal au convenit: de a presta o anume muncă de către salariat, iar angajatorul de a achita o sumă de bani în calitate de contravaloare pentru muncă prestată.

Pe lângă legislația civilă și în vederea oferirii unei imagini legale complete, găsim important să facem trimitere la o altă lege moldovenească, și anume Legea RM nr. 273 din 09.11.1994 privind actele de identitate din sistemul national de pașapoarte care, prin art.1 alin. (1), stabilește că actele de

identitate din sistemul naţional de paşapoarte sunt: toate tipurile de paşapoarte, de buletine de identitate, permisele de şedere, documentele de călătorie ale apatrizilor (Convenţia privind statutul apatrizilor din 28 septembrie 1954), ale refugiaţilor (Convenţia cu privire la statutul refugiaţilor din 28 iulie 1951) şi ale beneficiarilor de protecţie umanitară [109].

Un alt act legislativ care definește unele proceduri aplicabile în cazul emiterii actelor de identitate este și HG nr.125 din 18.02.2013 pentru aprobarea Regulamentului privind eliberarea actelor de identitate și evidența locuitorilor RM. Potrivit pct.2 din regulament, *actul de identitate* este un document oficial, eliberat de autoritatea competentă care atestă identitatea, statutul juridic şi, după caz, domiciliul sau reşedinţa temporară a titularului [110].

Revenind la problema ce vizează prezentarea copiei de pe pașaportul național al cetățeanului străin beneficiarului solicitant sau angajatorului din RM, menționăm că legiuitorul moldov nu a precizat modul și condițiile în care aceasta va fi prezentată de către viitorul salariat cetățean străin, de aceea credem că acesta are la îndemână două posibilități:

Prima: viitorul salariat poate să scaneze pașaportul său național, expediind copia acestuia în format digital, prin intermediul poștei electronice angajatorului din RM;

A doua situație: salariatul se poate adresa la un notar din țara unde își are domiciliul stabilit, solicitând legalizarea copiei pașaportului său. Forma legalizată a copiei pașaportului său viitorul salariat o poate expedia angajatorului din RM prin intermediul serviciului poștal, la adresa comunicată anterior de solicitant.

După recepționarea copiei, pentru validarea acestei operațiuni juridice, angajatorul din RM este obligat să aducă la cunoștința viitorului salariat politica unității privind prelucrarea datelor cu caracter personal, pentru a obține o declarație de consimțământ al salariatului străin, semnată de acesta și expediată angajatorului din RM, la fel prin intermediul poștei electronice, în temeiul Legii RM nr.133 din 08.07.2011 privind protecția datelor cu caracter personal [111].

Reieșind din multiplicitatea trimiterilor legale, găsim important să venim cu o proprie opinie privind actele de identitate în general, inclusiv pentru sfera relațiilor de muncă. În general, apreciem că subiectul actelor de identitate pentru un stat democratic constituie un fenomen juridic obligatoriu pe care trebuie să îl accepte fiecare persoană care dorește să intre în diferite relații sociale cu alți membri ai societății. Mai mult, considerăm că identificarea persoanelor fizice sporește respectarea ordinii de drept din cadrul fiecărui stat, deoarece, fiind identificată persoana, aceasta ușurează lucrul organelor de resort în situațiile de apărare și respectare prin impunere a normelor de drept încălcate de către subiecții ce au nesocotit legea.

Importanța actelor de identitate în sfera relațiilor de muncă nu poate fi subestimată, deoarece, nefiind perfectate actele, persoana nu își poate realiza dreptul la muncă. În acest caz, noi nu vorbim despre îngrădirea dreptului la muncă, ci ne referim la ordinea și procedura legală stabilită de legiuitor, pe care trebuie să o respecte persoanele fizice pentru a se asigura de realizarea veridică și legală a dreptului lor la muncă. În plus, pentru a fi primită la muncă în mod legal, persoana trebuie să depună actele de identitate în baza cărora va fi perfectat contractul de muncă, în urma perfectării căruia salariatul va plăti toate contribuțiile la bugetul statului.

În cazul lucrătorilor străini, problemele legate de actele de identitate sunt supravegheate de autoritățile competente ale statului. Această supraveghere nu poate fi considerată ca una abuzivă, dimpotrivă, ea este protectivă nu doar pentru organele statului, ci și pentru angajatorii moldoveni, conform cadrului legal specializat. Ca argument elocvent în susținerea supravegherii procedurilor de documentare a străinilor, în scopul muncii pe teritoriul RM, servește excluderea de pe teritoriul țării a persoanelor cu acte de identitate false sau care în trecut au încălcat legea.

Un subiect care deranjează cel mai mult angajatorii din RM, uneori chiar stopează procesul atragerii cetățenilor străini la muncă în RM, este *dovada spațiului de locuit în Republica Moldova,* conform art.43^2 alin.(2) lit.c) din Legea nr.200 din 16.07.2010.

Pentru fiecare persoană sosită într-un stat necunoscut lipsa spațiului de locuit este stresantă. Pentru a evita asemenea situații, legiuitorul nostru a introdus o asemenea prevedere în cadrul legal.

Astfel, potrivit art.4 din Codul cu privire la locuință al RM, *locuinţa* prezintă o construcţie sau încăpere izolată alcătuită din una sau din mai multe camere de locuit, precum şi din alte încăperi auxiliare (bucătărie, bloc sanitar etc.), care satisfac cerinţele de trai ale unei persoane sau a mai multe persoane (familii) şi corespunde exigenţelor minime pentru locuinţe, stabilite în actele normative [112]. În afară de aceasta, legiuitorul moldav a stabilit și obiectele care constituie locuințe: în calitate de locuinţe sunt recunoscute casele de locuit individuale, apartamentele, încăperile locuibile din cămine şi din clădiri cu altă destinaţie.

Dacă analizăm detaliat prevederile art.43^2 alin.(2) lit.c) din Legea nr.200 din 16.07.2010, observăm că totuși rămâne neclară întrebarea cine este responsabil de asigurarea acestei condiții salariatului străin?

Un răspuns la această întrebare îl căutăm în prevederile Codului muncii RM, care în art.51 alin.(1) lit.c) reglementează clauzele specifice pe care le pot conține contractele de muncă. Astfel, articolul dat stabilește că, în afara clauzelor generale prevăzute la art.49, părţile pot negocia şi include în contractul individual de muncă clauze specifice, cum ar fi: a) clauza de mobilitate; b) clauza de

confidenţialitate; c) clauze referitoare la compensarea cheltuielilor de transport, la compensarea serviciilor comunale, la acordarea spaţiului locativ; d) alte clauze care nu contravin legislaţiei în vigoare [76].

Potrivit textului legal citat, această clauză nu este una dispozitivă, ci una imperativă, fapt pentru care, menționăm, apare din nou întrebarea cine totuși și în ce măsură se face obligat de asigurarea salariatului cetățean străin sau apatridului cu locuință: beneficiarul solicitant, adică angajatorul, sau salariatul din propriile surse?

În această ordine de idei, în doctrina dreptului muncii românesc s-a susținut opinia pe care o împărtășim și noi că clauzele negociate de părți au un caracter facultativ până în momentul în care ele au fost cuprinse expres în contract, data de la care acestea dobândesc caracter obligatoriu [91]. Fiind clauze facultative, printre care, după cum am prezentat mai sus, se enumeră și clauza privind acordarea spațiului locativ, conform Codului muncii, în cazul plasării în câmpul muncii a străinilor o asemenea prevedere nu se include în categoria clauzelor facultative, ci a celor obligatorii, deoarece, conform prevederilor pct.1 din Anexa nr.1 la Legea RM nr.180 din 10.07.2008 cu privire la migrația de muncă [113], clauzele minime ale contractului individual de muncă, încheiat între angajatorul din RM cu cetățeanul străin sau apatridul, la lit.d), stabilesc că: *„Beneficiarul solicitant se face obligat de asigurarea cu locuinţă corespunzătoare normelor sanitare, condiţiilor de alimentare a lucrătorului străin”.*

Astfel, din cele relatate, constatăm că beneficiarul solicitant, adică angajatorul din RM, se face obligat să asigure lucrătorul străin angajat în cadrul unei companii din RM cu spațiu de locuit, deoarece, potrivit prevederii legale citate, această obligație a angajatorului din RM se include în categoria celor minime, care prin acțiunea lor nu pot fi negociate, pentru că poartă un caracter imperativ, iar nerespectarea lor impune subiectului răspunderea conform prevederilor legislative de rigoare. În afară de spațiul locativ, în prevederile pct.1 lit.d) din Anexa nr.1 la Legea RM nr.180 din 10.07.2008 este stabilit că beneficiarul solicitant se face obligat să asigure lucrătorului străin și condițiile de alimentare. O asemenea prevedere a devenit una obișnuită și pentru RM la finele anului 2017, care a fost implementată prin Legea RM nr.166 din 21.09.2017 cu privire la tichetele de masă [114]

În cele ce vizează modalitățile de asigurare a lucrătorului străin cu spațiu locativ de către beneficiarul solicitant din RM, menționăm că uneori la balanța companiilor se află și spații locative, cum ar fi: cămine, garsoniere, apartamente, uneori chiar și case, care pot fi utilizate de către angajator întru satisfacerea nevoilor de trai ale propriilor salariați, în special ale celor ce nu au reședință în

localitatea în care este amplasată unitatea angajatoare, inclusic ale cetățenilor străini invitați la muncă. În cazul în care spațiul locativ se acordă lucrătorului străin de compania angajatoare, aceasta va elibera un certificat, în care va indica adresa locuinței și numele persoanei. Certificatul trebuie semnat de către conducătorul companiei și înregistrat la secretariatul acesteia.

În cazul în care angajatorul, la încheierea contractului individual de muncă cu un lucrător străin nu dispune de spațiu locativ, el își poate închiria o garsonieră, achitându-i chiria, cheltuielile comunale etc. pe toată durata contractului individual de muncă. În aceste cazuri, angajatorul poate încheia un contract de locațiune cu o companie imobiliară, stipulând expres, în prevederile acestuia, că locuința închiriată va fi locuită de către un lucrător străin, indicând numele și prenumele lui, copia de pe contractul de locațiune constituie o dovadă suficientă întru completarea pachetului de acte solicitat de către autoritățile RM pentru a admite plasarea cetățeanului străin pe teritoriul RM.

Un aspect deosebit de important pe care îl implică procedura depunerii demersului tipizat privind acordarea dreptului de şedere provizorie în scop de muncă, îl constituie termenele pe care trebuie să le respecte beneficiarul solicitant. Astfel, conform modificărilor în lege, decizia privind acordarea sau prelungirea dreptului de şedere provizorie în scop de muncă se emite în termen de cel mult 15 zile calendaristice de la data depunerii actelor la ghişeul unic.

La fel, potrivit art.43^2 alin.(8) din Legea nr.200 din 16.07.2010, permisul de ședere provizorie în scop de muncă se perfectează de către Agenția Servicii Publice în termen de până la 7 zile calendaristice de la data depunerii cererii.

O problemă importantă de care trebuie să se asigure beneficiarul solicitant o prezintă corectitudinea datelor din actele depuse la ghișeul unic al BMA al MAI RM, deoarece, conform art.43^2 alin.(7) din Legea nr.200 din 16.07.2010, beneficiarul solicitant poartă răspundere, în conformitate cu prevederile Codului penal şi cu cele ale Codului contravenţional, pentru corectitudinea și autenticitatea datelor din demersul tipizat.

Stabilirea raportului juridic de muncă, indiferent de calitatea și statutul juridic al subiectului participant la acesta este precedată de prezentarea obligatorie de către salariat a unui set de acte, conform prevederilor legii-cadru a Codului muncii RM, în temeiul art.57. Prin urmare, în cazul în care viitorul salariat are un statut juridic din punctul de vedere al cetățeniei, altul decât cel al calității de cetățean al RM, susținem că acesta, în afară de actele stabilite de Codul muncii RM, trebuie să prezinte și alte acte impuse de cadrul legal special precum art.7 din Legea RM nr.180 din 10.07.2008 cu privire la migrația de muncă.

Vorbind despre prezentarea documentelor la angajare de către salariat, un grup de autori români, în consens cu reglementările stabilite de legislația muncii românești, au enumerat principalele acte necesare salariatului în vederea încheierii contractului individual de muncă: cererea de angajare (sau cererea de participare la concurs), curriculum vitae, actele de identitate, actele de studii, certificatul medical, informarea privind condițiile de muncă, nota de lichidare și recomandări de la precedentul loc de muncă, cartea de muncă etc. [115, p.44].

În opinia noastră, prezentarea actelor de persoana ce se încadrează în muncă constituie unica situație juridică în care un contract, întru încheierea sa, este precedat de depunerea unor probe de ordin formal pentru a garanta executarea acestuia de către partea contractantă care se încadrează în calitate de salariat. Pe această cale relatăm că în cadrul doctrinei de specialitate al dreptului muncii românesc, compartimentul prezentării documentelor de salariat s-a atribuit la *categoria de condiții specifice de validitate a contractului individual de muncă* [91]. Astfel, obligația salariatului de a prezenta documentele relevante angajării, fiind o condiție pentru validarea contractului individual de muncă, este impusă atât în cazul angajării cetățenilor autohtoni în câmpul muncii, cât și a cetățenilor străini.

Referindu-ne la lista de acte ce trebuie prezentate de cetățeanul străin în vederea plasării sale în câmpul muncii al RM, constatăm că legiuitorul moldav a prevăzut o posibilitate legală, ce permite ca actele necesare angajării să fie depuse la autoritățile competente din RM de către *beneficiarul solicitant* care, potrivit art.1 din Legea RM nr.180 din 10.07.2008, este o întreprindere/organizație/instituție, persoană juridică de drept public sau de drept privat, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare, care angajează străini sau beneficiază de munca străinilor, prin intermediul căruia cetățeanul străin se poate angaja pe teritoriul RM.

Menționăm că o asemenea prevedere este corolată cu cea stabilită în art. 6 alin.(1) din legea vizată, care instituie ordinea juridică de obținere a dreptului de ședere provizorie în scop de muncă a cetățeanului străin și conform căreia: „Până la sosirea străinului în RM, după caz, beneficiarul solicitant depune la ghișeul unic de documentare a străinilor în cadrul autorității competente pentru străini, actele prevăzute de Legea RM nr.180 din 10.07.2008 în vederea acordării/prelungirii dreptului la muncă și a dreptului de ședere provizorie în scop de muncă". Din prevederea citată, găsim oportun să clarificăm ce reprezintă ghișeul unic de documentare a străinilor și cum funcționează acest sistem. Ghișeul unic pe teritoriul RM este creat și organizat în baza HG RM nr.1187 din 22.12.2010 cu privire la implementarea Ghișeului unic de documentare a străinilor.

Potrivit pct.2 din Regulamentul privind funcţionarea Ghişeului unic de documentare a străinilor, *Ghişeul* reprezintă unicul punct de acces şi unicul mecanism ce permite solicitantului să se

adreseze la o autoritate publică abilitată conform legii, să asigure împreună cu celelalte autorităţi publice respectarea de către solicitant a prevederilor legii şi a altor acte normative în domeniul imigrării, conform competenţelor atribuite în acest sens Ministerului Afacerilor Interne, Ministerului Sănătății, Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei şi Agenţiei Servicii Publice.

Din prevederea reflectată, observăm că legiuitorul moldav, întru prestarea operativă și calitativă a serviciilor de către organele statului cetățenilor străini, apatrizilor și refugiaților, a organizat o bază de date complexă, menită să satisfacă interesele legitime atât ale statului moldovenesc cât și pe cele ale solicitanților. Funcțiile ghișeului unic de documentare a străinilor sunt stabilite în Regulamentul specializat, aprobat prin HG RM nr.1187 din 22.12.2010, în Capitolul II, pct.4, conform căruia acesta:

- acordă consultanţă persoanelor fizice şi juridice şi informează solicitanţii cu privire la procedura de adresare şi recepţionare a cererilor, actele ce urmează a fi prezentate, termenele de examinare, taxele de stat şi serviciile acordate, modul de eliberare/primire a actelor;
- recepţionează cererea solicitantului cu actele anexate, în conformitate cu prevederile legislaţiei în vigoare;
- asigură verificarea corectitudinii şi completitudinii cererilor;
- verifică conformitatea copiei cu originalul actelor prezentate;
- asigură înregistrarea dactiloscopică a străinului solicitant al unui drept de şedere;
- asigură preluarea imaginii faciale, prelevarea amprentelor digitale şi semnăturii solicitantului;
- asigură transmiterea către Agenţia naţională pentru ocuparea forţei de muncă a Ministerului Sănătăţii, Muncii şi Protecţiei Sociale (în continuare – Agenţia naţională pentru ocuparea forţei de muncă) a cererilor însoţite de copiile actelor stabilite, în funcţie de dreptul de şedere;
- asigură transmiterea, în format electronic, la Agenţia Servicii Publice a formularelor privind eliberarea actului de identitate solicitat în scopul confecţionării şi/sau personalizării actelor de identitate;
- asigură procesarea şi transmiterea informaţiei în sistemele informaţionale ale Agenţiei naţionale pentru ocuparea forţei de muncă, Serviciului de Informaţii şi Securitate şi Agenţiei Servicii Publice;
- eliberează permisul de şedere, buletinul de identitate pentru apatrizi, buletinul de identitate pentru refugiați, buletinul de identitate pentru beneficiarii de protecție umanitară, documentul de călătorie pentru apatrizi, documentul de călătorie pentru refugiaţi, documentul de călătorie pentru beneficiarii de protecție umanitară;

- recepţionează cererile de solicitare a activităţilor de integrare prevăzute de Legea nr. 274 din 27 decembrie 2011 privind integrarea străinilor în Republica Moldova;
- eliberează, la solicitare, adeverinţa de confirmare a statutului juridic al străinului, a dreptului de şedere şi/sau a perioadei de aflare a acestuia pe teritoriul Republicii Moldova.

Analizând lista funcțiilor ghișeului unic de documentare a străinilor în RM, observăm că natura juridică a funcțiilor menționate corespunde prevederilor tratatelor, acordurilor și politicilor internaționale la care RM este parte și pe care RM s-a angajat să le respecte.

Așadar, lista de acte necesare pentru a fi prezentate de cetățeanul străin autorităților și angajatorului din RM în vederea angajării sale în câmpul muncii moldav, potrivit art.7 alin.(1) din Legea RM nr.180 din 10.07.2008, cuprinde următoarele documente:
- copia de pe anunţul de angajare, publicat în presă, şi oferta locurilor de muncă vacante;
- demersul privind acordarea dreptului la muncă şi a dreptului de şedere provizorie în scop de muncă;
- proiectul contractului individual de muncă cu indicarea salariului lunar al străinului, stabilit în mărime nu mai mică decât salariul mediu lunar pe economie prognozat pentru anul de gestiune, iar în cazul lucrătorilor înalt calificaţi salariul lunar nu poate fi mai mic decât 5 salarii medii lunare pe economie prognozate pentru anul de gestiune;
- copia de pe paşaportul național al străinului;
- copia de pe actul de studii sau de pe alt act ce confirmă pregătirea profesională a străinului invitat la muncă, iar în cazul în care străinii se angajează în domeniul educaţiei sau sănătăţii – şi avizul autorităţilor competente ale R. Moldova;
- cazierul judiciar al străinului sau alt document cu aceeaşi valoare juridică;
- dovada asigurării medicale locale sau internaţionale care va acoperi R. Moldova;
- declaraţia privind asigurarea străinului cu spaţiu de locuit în R.. Moldova.

Astfel, potrivit textului citat, găsim că legiuitorul moldav, în scopul economiei de timp și de surse, în special ale cetățeanului străin, a stabilit o variantă de alternativă, implicând în acest sens beneficiarul solicitant, care, potrivit prevederilor legii citate, poate fi și viitorul angajator al cetățeanului străin. În această ordine de idei, menționăm că însăși implicația angajatorului sau beneficiarului solicitant din RM în procedura de documentare și plasare în câmpul muncii a salariaților cetățeni străini, este totodată și o activitate care facilitează procesul de angajare pentru salariații străini sau apatrizi. În plus, conform art.14^1 din Legea RM nr.180 din 10.07.2008 cu privire la migrația de muncă, pentru examinarea demersului privind acordarea sau prelungirea dreptului la muncă, beneficiarul solicitant achită taxa de stat în mărimea prevăzută de Legea RM nr.1216 din 03.12.1992

a taxei de stat [115/1], fapt ce scutește cetățeanul străin de cheltuieli suplimentare legate de încadrarea sa în muncă prin legea RM nr.452 din 28.12.2023.[115/2]

În cele ce urmează vom analiza fiecare act în parte din lista stabilită de art.7 alin.(1) din Legea RM nr.180 din 10.07.2008 cu privire la migrația de muncă, oferind unele opinii și a concluzii privind menirea și importanță prezentării acestora atât din partea angajatorului cât și cetățeanului străin ce dorește să se încadreze în câmpul muncii moldav. Astfel, în cazul în care actele se depun prin intermediul beneficiarului solicitant la Ghişeul unic de documentare a străinilor se vor prezenta următoarele documente:

1) *copia de pe anunţul de angajare, publicat în presă, şi oferta locurilor de muncă vacante***.** Fiind lipsă o asemenea prevedere în Codul muncii RM, menționăm că ea se face necesară întru dovedirea nevoilor de personal la un anumit angajator, care a publicat anunțul în presa locală. Constatăm că o asemenea modalitate exteriorizează ofertele de muncă, făcându-le publice.

În această ordine de idei menționăm că din punct de vedere juridic o asemenea prevedere legală este una ineficientă, care cel puțin trebuie să fie înlocuită de legiuitorul moldav, deoarece cetățeanul străin, fiind în țara sa de origine, cum poate citi ziarele locale din RM în care sunt prezentate ofertele de muncă!? Sau de unde să facă rost de asemenea ziare cetățeanul străin, dacă, de exemplu, este cetățean al Republicii Italiene?

Pe această cale, venim cu o propunere de *lege ferenda, în* temeiul căreia să fie operate modificări în prevederile art.7 alin.(1) lit.a) din Legea RM nr.180 din 10.07.2008, care în noua redacție să aibă următorul conținut: *"Copia de pe anunţul de angajare, publicat în sursele mass-media, precum și pe portalurile specializate (site-uri, platforme guvernamentale şi alte domenii informaționale), cu oferirea informațiilor privind numărul şi oferta locurilor de muncă vacante".* Mai mult decât atât, aflându-ne într-o eră digitală, considerăm că ziarele tipărite pe hârtie rămân totuși în trecut, înlocuite fiind de ziarele plasate în format electronic pe site-urile specializate, care oferă și informații privind vacanțele locurilor de muncă. Acest fapt ne face să credem că anunțul privind angajarea persoanelor în muncă va fi cunoscut și analizat atât de către membrii societății moldave, cât și de cei din spațiul internațional.

Revenind totuși la textul stabilit de legiuitor, relatăm că copia de pe anunţul de angajare, publicat în presă, şi oferta locurilor de muncă vacante constituie temeiul în baza căruia angajatorul prezintă publicului intențiile și cerințele sale față de calificarea preferințelă pentru postul declarat vacant sau chiar nou-creat în cadrul companiei pe care o conduce. Unul dintre cei mai cunoscuți autori

din doctrina managementului resurselor umane, autorul Armstrong M., a susținut că scopurile anunțului de angajare au următoarele ținte:

- *de a atrage atenția* - după sfera interesului potențialilor candidați față de acesta, anunțul trebuie să concureze cu alți angajatori;
- *de a emana și menține interesul* - acesta trebuie într-o formă atractivă să prezinte informația privind munca, compania, condițiile de angajare și calificarea necesară;
- *de a incita la acțiune* - mesajul trebuie redat într-un mod în care acesta nu doar să atragă privirile oamenilor către anunț, dar și să-l îndemne să îl citească până la capăt, sporind numărul candidaților potriviți [116].

Ne raliem opiniei autorului american, deoarece calitatea întocmirii anunțului de angajare în mare parte determină succesul atragerii personalului valoros în cadrul companiei. Prin urmare, în cazul în care angajatorul moldovean dorește să atragă forță de muncă străină pe teritoriul RM, credem că el ar trebui să întocmească anunțul de angajare nu doar în limba de stat, ci și în rusă și în limba engleză. O aemenea opinie, este justificată prin faptul că limba engleză constituie principala și cea mai frecvent utilizată limbă la nivel internațional, în temeiul căreia credem că cetățeanul străin va încerca să stabilească cu angajatorul din RM o legătură în vederea stabilirii condițiilor privind oferta de muncă.

Credem că cea mai simplă cale de comunicare între angajatorul din RM și cetățeanul străin în scopul stabilirii unei relații de muncă este totuși comunicarea prin e-mail. Astfel, în cazul în care comunicarea între viitoarele părți ale contractului individual de muncă s-a soldat cu succes, beneficiarul solicitant din RM va expedia proiectul viitorului contract individual de muncă cu semnătura sa pe adresa viitorului salariat străin. Și, în final, dacă cetățeanul străin este de acord cu condițiile contractului de muncă, angajatorul va fi în drept să se preocupe de dobândirea celorlalte acte ale viitorului salariat străin, pentru a le supune procedurilor ce condiționează valabilitatea lor juridică;

2) *demersul privind acordarea dreptului la muncă şi a dreptului de şedere provizorie în scop de muncă.* Demersul angajatorului privind acordarea dreptului la muncă, după părerea noastră, constituie principalul act în temeiul căruia autoritățile din RM permit cetățeanului străin să se afle pe teritoriul RM. Modelul demersului privind acordarea dreptului la muncă și a dreptului de ședere provizorie în scop de muncă cetățeanului străin se găsesc pe pagina oficială a BMA MAI al RM [117].

Analizând materialele plasate pe pagina oficială a Biroului Migrație și Azil a MAI al RM, observăm că nu doar angajatorul din RM este obligat să obțină autorizarea de a încadra un salariat străin, ci și viitorul salariat trebuie să depună o cerere. Legea RM nr.180 din 10.07.2008 cu privire la

migrația de muncă sau alt act normativ nu prevede această condiție, dar noi credem că ea trebuie luată în calcul de către legiuitor în faza elaborării actului vizat mai sus.

Conform art.7 alin.(2) din Legea RM nr.180 din 10.07.2008, „Autoritatea competentă pentru ocuparea forţei de muncă va identifica şi va propune beneficiarului solicitant posibilitatea de angajare a lucrătorilor din resursele umane autohtone, iar în cazul neidentificării potenţialilor angajaţi care corespund calificării şi cerinţelor beneficiarului solicitant, în termen de cel mult 10 zile calendaristice va emite decizia privind acordarea dreptului la muncă".

În sensul prevederii citate, menționăm că măsura ce include propunerea autorităților abilitate din RM, potrivit căreia beneficiarului solicitant i se propun candidaturi de origine autohtonă, este o măsură juridică de acoperire și satisfacere a nevoilor în forță de muncă cu persoane disponibile și neangajate în câmpul muncii din RM, deoarece în cazul în care statul nu va asigura propriii cetățeni cu locuri de muncă, această inacțiune va spori nivelul de șomaj, care în RM și așa este mare.

Autoritățile competente din RM pot refuza dreptul de ședere al străinilor pe teritoriul RM care au sosit cu diferite scopuri, în special în scopul încheierii unui raport juridic de muncă, dacă s-a stabilit cu exactitate că cetățeanul străin anterior a încălcat legislația migrației a RM sau a comis fapte intersize de legislația penală a RM, printre care: actul terorist (art.278 Cod penal RM); finanțarea terorismului (art.279 Cod penal RM); răspândirea drogurilor (art.217-217^6 Cod penal RM) [118] etc.

Astfel, constatăm că persoana, solicitantul dreptului de ședere provizorie de origine străină, nu va fi acceptată pe teritoriul RM în cazul unor antecedente penale care, conform articolelor din legea penală, sunt calificate ca infracțiuni grave și deosebit de grave.

În final, în cazul în care toate posibilitățile legale, în special cele ce vizează recrutarea și posibilitatea de acoperire a locurilor de muncă disponibile din resurse umane autohtone au fost epuizate ori s-au soldat cu eșec, angajatorul din RM va fi învestit cu autorizația sau posibilitatea de a atrage resurse umane străine în cadrul companiei gestionate;

3) *proiectul contractului individual de muncă cu indicarea salariului lunar al străinului, stabilit în mărime nu mai mică decât salariul mediu lunar pe economie prognozat pentru anul de gestiune, iar în cazul lucrătorilor înalt calificaţi, salariul lunar nu poate fi mai mic decât 5 salarii medii lunare pe economie prognozate pentru anul de gestiune.* Contractul individual de muncă este miezul relațiilor sociale de muncă [119, p.48]. În jurul lui gravitează toate celelate legături indisolubile care structurează această materie. Civiliștii de prestigiu au încercat să ridiculizeze această ramură a dreptului, numind-o *"Dreptul unui contract, contractul de muncă"* [120, p.48].Poate, fără să dorească, ei au dat cea mai laconică descriere a disciplinei. În doctrina dreptului muncii francez, s-a apreciat că:

„Contractul individual de muncă are un rol capital pentru raporturile juridice de muncă prin faptul că existența sa declanșează aplicarea tuturor normelor juridice speciale în materie, precum și a convențiilor/acordurilor colective de muncă” [121, p.36].

În temeiul opiniilor doctrinare citate, menționăm că contractul individual de muncă, indiferent de calitatea salariatului (din punctul de vedere al statutului juridic - cetățeniei subiectului, ce intenționează să participe la un raport juridic), îi garantează acestuia totalitatea prevederilor și uzanțelor stabilite de legislația muncii a RM, cât și ale celor stabilite la nivelul intern al companiei, cadru elaborat de către angajator în consultare cu serviciile companiei, dar și cu reprezentanții salariaților care își vor desfășura activitatea în cadrul companiei.

Din prevederea legală citată, observăm că legiuitorul moldav a stabilit că viitorul angajator sau beneficiarul solicitant din RM este obligat să prezinte nu versiunea finală a contractului individual de muncă, care va fi încheiat cu salariatul străin, ci doar proiectul acestuia, fapt pentru care dorim să venim cu anumite idei și precizări în cele ce urmează.

Astfel, înțelegerea privind desfășurarea unei relații juridice de muncă între anumite părți se întemeiază pe obligația de a respecta această relație, de a respecta materializarea ei sub forma unui înscris, conform prevederilor art.58 alin.(1) Codul muncii RM. Fiind stabilită ca obligație expresă a părților contractului de muncă, menționăm că drept proiect al contractului individual de muncă propus de către angajatorul din RM, poate servi chiar exemplarul contractului individual de muncă care, după sosirea salariatului străin pe teritoriul RM, poate fi semnat de părți, fără modificarea conținutului acestuia.

Dar, la fel, poate fi valabilă și situația, când părțile vor parcurge procedura de modificare a unui asemenea act juridic. Modificările pot fi substanțiale sau nesemnificative, de precizare întru evitarea unor eventuale neînțelegeri apărute la una dintre părți în procesul îndeplinirii condițiilor contractului individual de muncă încheiat.

Un aspect deosebit de valoros a fost dezvăluit prin cercetările doctrinare moldovenești privind contractul individual de muncă, realizate de autorii Boișteanu Ed. și Romandaș N., care au adus în discuție problematica *contractelelor psihologice.* Conform opiniei și argumentelor aduse atât de către doctrinarii moldavi, cât și de alți autori din cadrul doctrinei occidentale, s-a stabilit că asemenea contracte sunt perfect valabile pentru instituția și efectele emanate de la contractul individual de muncă [122, p.69].

Astfel, doctrinarii Boișteanu Ed. și Romandaș N. au susținut că termenul de *contract psihologic* pentru prima dată a fost utilizat în cadrul managementului resurselor umane de *Argyris*

(1960) [123, p.337]. Această noțiune se referă la așteptările angajatorului și ale salariatului, care operează în plus față de contractul formal de muncă. În continuare, autorii au adus în discuție unele opinii ale savantului Denise M.Rousseau, care a definit contractul psihologic ca fiind „așteptările individuale, modelate de către organizație, cu privire la acordul încheiat între indivizi și organizație". Încheierea unui asemenea contract nu se realizează în mod formal (pe plan juridic), cu perfectarea în formă scrisă a unui act juridic, dar el are "o forță de influență foarte mare asupra salariatului, îl ajută să înțeleagă care este specificul firmei în care va lucra, care este cultura organizațională a acesteia și ce rol va avea el în acest mecanism" [124, p.69].

Așadar, contractul psihologic reprezintă un model al *"așteptărilor împlinite"*, care se referă la armonizarea așteptărilor salariaților cu cele ale angajatorului [123]. Un asemenea contract se referă la ceea ce se așteaptă salariatul să-i ofere unității și să primească de la ea și la ceea ce se așteaptă unitatea să primească de la salariat și să-i ofere în schimb [125, p.34]. Totodată, în literatura de specialitate este sugerată ideea că încălcarea contractului psihologic este una dintre cauzele principale ale apariției litigiilor sau conflictelor de muncă [126, p.15].

Trimiterea la conceptele prezentate mai sus nu le-am făcut întru completarea volumului prezentei teze de doctorat, ci din considerentul că în cazul manifestării intenției din partea unor subiecte de a încheia un contract individual de muncă, cum este, de exemplu, în cazul nostru între o firmă moldovenească și un cetățean străin trebuie să luăm în calcul că viitorul salariat, la un moment dat poate să nu fie de acord cu condițiile de muncă reale în comparație cu cele închipuite la momentul negocierii contractului de muncă cu viitorul angajator din RM.

Așadar, în acest sens venim cu o nouă propunere de completare, cu caracter de *lege ferenda*, potrivit căreia găsim necesar ca la proiectul contractului individual de muncă, care se intenționează a fi încheiat cu salariatul străin, să fie anexat un chek-list privind condițiile de muncă propuse, cu poze sau chiar cu video materiale privind locul de muncă oferit de către angajatorul din RM.

Astfel, credem că principiul bunei-credințe, care potrivit juristului roman Cicero M. T., constituie *o convingere intimă a unei persoane că ceea ce face este bine, conform legii*,[127] și susținem că chek-listul privind condițiile de muncă și proiectul contractului individual de muncă, oferite viitorului salariat cetățean străin, ar trebui să fie semnate de ambele părți.

Revenid la propunerea de *lege ferenda,* considerăm că în noua redacție textul legal al art.7 alin.(1) lit.c) din Legea RM nr.180 din 10.07.2008 trebuie să aibă următorul conținut: c) proiectul contractului individual de muncă cu indicarea salariului lunar al străinului, stabilit în mărime nu mai mică decât salariul mediu lunar pe economie prognozat pentru anul de gestiune, iar în cazul

lucrătorilor înalt calificaţi, salariul lunar nu poate fi mai mic decât 5 salarii medii lunare pe economie prognozate pentru anul de gestiune, cu anexarea la acesta a unui chek-list privind condițiile de muncă propuse de către angajatorul moldovean, la care se admit a fi anexate în calitate de materiale conexe – poze, video materiale, care să ilustreze condițiile de muncă, a locului de muncă oferit de către beneficiarul solicitant din RM cetățeanului străin. Cheek-listul privind condițiile de muncă oferite cetățeanului străin și proiectul contractului individual de muncă vor fi semnate în mod obligatoriu de către conducătorul companiei angajatoare din RM.

Aspectului salarial garantat de către angajatorul din RM salariatului străin legiuitorul moldav i-a acordat o atenție deosebită prin faptul că a indicat expres mărimea acestuia în temeiul HG RM nr.54 din 17.01.2018 privind aprobarea cuantumului salariului mediu lunar pe economie, prognozat pentru anul 2018 în sumă de 6150 lei. În cazul salariaților moldoveni, această prevedere nu este valabilă, deoarece acestora li se aplică prevederile HG RM nr.165 din 09.03.2010 cu privire la cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real (cu modificările ulterioare), care, începând cu 01.05.2018, a constituit 2610 lei pe lună.

În baza celor relatate, dorim să venim cu anumite opinii privind cuantumul retribuirii muncii salariaților cetățeni străini pe teritoriul RM.

Astfel, legislației în vigoare partenerii sociali (Confederația Națională a Patronatelor din RM și Sindicatele, reprezetate de Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova) au considerat importanța asigurării unei productivități a muncii salariaților au pledat ca salariul minim să asigure cel puțin necesitățile de bază și să permită realizarea dreptului la o pensie minimă pentru limite de vârstă.

Luând în considerare aspirațiile RM de aderare la UE și considerând imperioasă asigurarea unui salariu minim conform Derectivei (UE) 2022/2041 al Palamentului European și al Consiliului din 19.10.2022, privind salariile minime adecvate în UE, care prevede, că salariul minim urmează să fie stabilit în mărime de 50% din salariu mediu lunar din economie, partenerii sociali au adoptat Convenția colectivă bipartită (nivel național nr.1 din 28.11.2024) privind stabilirea cuantumului salariului minim pentru unitățile din sectorul real.

În acest context, s-a ținut seama de prevederile: Cartei Sociale Europene (ratificat parțial prin Legea nr.484/2001); OIM nr. 154 privind promovarea negocierilor colective (ratificată prin Hot. Parlamentului nr.994 din 15.10.1996); Codului muncii RM; Legii patronatelor nr.976/2000 și Legii sindicatelor nr.1129/2000 și s-a încheiat Convenția colectivă cu privire la stabilirea salariului minim

pentru unitățile din sectorul real al economiei naționale în cuantum de 6 000 lei lunar, pentru un program complet de lucru.[127/1]

De menționat, că prin HG nr.846 din 18.12.2024 privind stabilirea cuantumului salariului minim pe țară în sectorul public începând cu data de 01.01.2025 constitui 5 500 lei lunar[127/2]

Fiind pusă în discuție problema salarizării, în special cea privind salarizarea salariaților străini pe teritoriul RM, vom defini măsurile de garantare a acestei instituții juridice, precum și aprecierea pusă în discuție de către legiuitor privind calificarea cetățenilor străini, care pot să acceadă pe piața forței de muncă a RM.

În cele ce vizează rolul salariului în cadrul relațiilor de muncă, găsim oportun a pune în evidență opinia doctrinarului român Voiculescu N. care a susținut: „Salariul este nu numai o contrapartidă la munca salariatului, dar totodată și o creanță alimentară, ca venit esențial și unic al marii majorități a salariaților, pentru care el este mijlocul de subzistență pentru ei și familiile lor (de unde rezultă și caracterul său social)". [37]În finalizarea gândului său, autorul citat a mai sugerat faptul că: „...de aceea e importantă stabilirea unui salariu minim, a indexărilor, precum și a sumelor suplimentare pentru sprijinirea familiei".

O opinie pur economică asupra instituției salariului a fost exprimată de autorul V. Săvulescu: „Salariul este prețul muncii prestate, exprimate în bani" [128, p.368]. Atunci când munca se desfășoară pentru sine este muncă independentă și produce venit, în situația în care se realizează pentru o terță persoană este muncă dependentă și produce salariu.

Luând în considerare abordarea acestui aspect în prezenta teză de doctorat, nu putem să trecem cu vederea Convenția OIM nr.95 privind protecția salariului, adoptată la Geneva la 01.07.1949 și ratificată de statul moldovenesc prin Hot.Parl.RM nr.593-XIII din 26.09.1995, în vigoare pentru RM din 12.08.1997 [129], care în art.1 a stabilit că termenul *salariu* înseamnă, oricare i-ar fi denumirea sau modul de calcul, remunerarea sau câştigurile susceptibile de a fi evaluate în bani şi stabilite prin acordul părţilor sau de către legislaţia naţională, pe care cel care angajează le datorează unui lucrător în baza unui contract de muncă, scris sau verbal, fie pentru munca efectuată sau care urmează a fi efectuată, fie pentru serviciile prestate sau care urmează a fi prestate.

Astfel, după cum observăm, prevederea stabilită în art.1 din Convenția OIM nr.95/1949 comportă un caracter de garanție a salariului care trebuie achitat de către angajator în temeiul muncii îndeplinite de către persoana angajată în muncă. Prin urmare, datorită actului legislativ vizat, statele care l-au ratificat la general și în particular angajatorii din acele state, încheind un contract individual

de muncă cu un salariat indiferent de statutul juridic al acestuia, se fac obligați să-i achite prestația principală, denumită salariu.

Importanța garantării salariatului a fost confirmată și de DUDO în prevederile art.23, pct.1: „Toți oamenii au dreptul, fără nici o discriminare, la salariu egal pentru munca egală", și/iar în pct.3 din articolul vizat precizează că: „Orice om care munceşte are dreptul la o remuneraţie echitabilă şi satisfăcătoare care să-i asigure lui precum şi familiei sale o existenţă conformă cu demnitatea umană şi completată, dacă este cazul, cu alte mijloace de protecţie socială" [130].

Generalizând argumentele aduse, nu ne rămâne decât să constatăm că salarizarea pesonalului constitie o obligație primordială a oricărui angajator, indiferent de statutul salariaților cu care are încheiate contracte de muncă, deoarece lipsirea sau reducerea unei asemenea surse de venit prezintă o încălcare gravă a prevederilor legislației muncii și a altor acte legislative fundamentale.

Revenind la problema calificării viitorului salariat străin căruia, conform Legii RM nr.180 din 10.07.2008, i se stabilește un salariu minim în valoare de 6150 lei, menționăm că această lege nu ne oferă informații privind primul nivel, pentru care se acordă salariul minimal stabilit pe economie, fapt pentru care găsim relevant să prezentăm definiția noțiunii de calificare. Astfel, potrivit DEX [131], calificare desemnează faptul de dobândire a unui nivel adecvat de pregătire prin însușirea unor cunoștințe și deprinderi de specialitate (împreună cu recunoașterea acestei pregătiri). Într-o altă accepțiune, termenul calificat semnifică a avea o calificare specială, care a dobândit știința și experiența necesară pentru îndeplinirea cu succes a unei munci într-o specialitate.

Din cele relatate, deducem că pentru a acorda salariul mediu pe economie al RM salariatului străin, el trebuie să aibă studii superioare în specialitatea sa și să se regăsească în Lista ocupațiilor prioritare asupra căreia am atras atenția anterior, aprobată prin HG RM nr.115 din 31.01.2018 [132].

De exemplu, dacă luăm ocupația stabilită sub numărul unu din listă *Specialist principal montare şi reglare sisteme de automatizare*, detalizarea și atribuțiile de muncă revenite persoanei încadrate într-o asemenea poziție o găsim în Clasificatorul ocupațiunilor din RM, aprobat prin Ordinul Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei nr.22 din 03.03.2014 [133]**.**

Conform prevederilor CORM 006-21, specialistul principal montare şi reglare sisteme de automatizare este atribuit categoriei de conducători de unități din industria prelucrătoare, care are drept sarcini de bază: a) conducerea şi coordonarea activităţilor de producţie a mărfurilor; b) producție și distribuire a energiei electrice, gazelor și apei, precum și de colectare; c) prelucrare și utilizare a deșeurilor. Tot în CORM 006-21 se consemnează că calitatea de specialist principal montare şi reglare

sisteme de automatizare se atribuie categoriilor de conducători de compartimente în unitățile mari sau managerilor (conducătorilor) unor companii de producţie mici.

Așadar, pentru a fi abilitată cu obligații de conducere sau manageriale, salariatul cetățean străin trebuie să posede o diplomă de absolvire a facultății specializate, conform exemplului nostru el trebuie să aibă studii universitare de profil tehnic.

Așadar, noțiunea lucrătorului înalt calificat este definită: *lucrător înalt calificat este străinul care deține competențe speciale și esențiale pentru producere și cercetare privind tehnicile, procesele, procedurile sau gestionarea întreprinderii.* Suplimentar, legiuitorul moldav mai susține că la evaluarea acestor competențe se iau în considerare atât competențele specifice necesare pentru desfășurarea activității întreprinderii, cât și deținerea unui nivel înalt de calificare într-un anumit profil ocupațional sau o anumită activitate care necesită cunoștințe tehnice specifice, inclusiv apartenența la o profesie acreditată.

Din cele relatate, putem deduce că încadrarea în categoria lucrătorilor înalt calificați reprezintă o procedură deosebit de complexă, care poate fi realizată de angajator, de comun acord cu serviciile specializate ale angajatorului, rolul principal revenindu-și totuși serviciului resurse umane. În temeiul celor expuse, apare o nouă întrebare: după și conform căror proceduri angajatorul din RM va aprecia că salariatul cetățean străin are o calificare profesională înaltă? Răspunsul la această întrebare nu-l găsim în reglementările legale autohtone.

Din această cauză considerăm că întru evitarea unor disensiuni în procedura aprecierii salariaților, în special a celor de proveniență străină, recomandăm angajatorilor să elaboreze un regulament în cadrul companiei privind aprecierea calificării personalului, ghidându-se în acest sens de prevederile: Codului muncii RM; Codului educației RM [134] și de alte standarde profesionale fixate în cadrul companiei referitor la calificarea profesională a salariaților și a potențialilor candidați la posturile declarate vacante.

O facilitate juridică oferită de legiuitorul moldav salariaților străini care intenționează să se încadreze în muncă pe teritoriul RM, fiind apreciați ca lucrători înalt calificați ocupația lor fiind inclusă în Lista ocupațiilor prioritare pe teritoriul RM, este conținută în prevederile Legii RM nr.180 din 10.07.2008 cu privire la migrația de muncă, art.6 alin.(7) lit.d), conform cărora: „Nu este necesară obţinerea dreptului la muncă pentru străinii ce sunt lucrători înalt calificaţi", iar lit. h) a aceluiași alin. (7) consacră: „Nu este necesară obţinerea dreptului la muncă pentru străini a căror calificare este inclusă în Lista ocupaţiilor prioritare".

În această ordine de idei, relatăm că prevederile legiuitorului autohton privind categoria de lucrători/salariați cetățeni străini posesori de calificare profesională înaltă sunt cruțătoare din punct de vedere juridic, fapt firesc, deoarece salariatul străin, fiind instruit și cu experimență profesională, de regulă, se prezintă ca specialist de o calificare superioară sau chiar poate fi și posesor al titlului de doctor în diverse domenii științifice. În prevederile din Legea RM nr.180 din 10.07.2008 cu privire la migrația de muncă, art.1, acest subiect face parte din rândul specialiștilor preocupați de studierea: științelor tehnice, manageriale, de producere care, conform opiniei legiuitorului moldav, sunt domenii utile gestionării întreprinderilor.

Totodată, salariatul cetățean străin, apreciat ca lucrător înalt calificat implicat în muncă și realizând unele activtăți în cadrul unei companii de pe teritoriul RM în calitate de tehnolog principal, acesta va purta o răspundere deosebit de mare în organigrama companiei și va fi responsabil de elaborarea și implementarea noilor tehnologii de producere. În acest caz considerăm că salariul stabilit acestuia de legislația moldovenească de rigoare este argumentat.

În finalul acestui punct dorim să menționăm că tratarea și salarizarea unor asemenea subiecți este o procedură deosebit de delicată, angajatorul trebuind să-și folosească toată prudență și diligența, întrucât acești salariați sunt aducători de profit, iar uneori chiar fac dovada unei creativități spectaculoase;

4) *copia de pe paşaportul naţional al străinului.*

5) *copia de pe actul de studii sau de pe alt act ce confirmă pregătirea profesională a străinului invitat la muncă, iar în cazul în care străinii se angajează în domeniul educaţiei sau sănătăţii şi a avizului autorităţilor competente ale Republicii Moldova.* Actul de studii în viața fiecărui om la general și în particular pentru persoana încadrată sau care intenționează să se încadreze în muncă constituie, *în primul rând*, dovada juridică a absolvirii unei instituții de învățământ superior sau mediu special, soldată cu obținerea unei anumite specialități, și, *în al doilea rând*, dovada că persoana ce deține un asemenea act este posesor al unor cunoștințe și abilități de ordin profesional, utile întru îndeplinirea unor operațiuni, procese sau activități, care în ansamblu, pot aduce foloase patrimoniale pentru unitatea economică. Persoana își poate desfășura activitatea în baza contractului individual de muncă în calitate de parte contractantă, obținând pentru munca sa o remunerație, denumită de Codul muncii RM *salariu.* În doctrina dreptului muncii, pregătirea profesională a fost cercetată multidimensional completând domeniul cu o varietate de studii. În cele ce urmează, ne-am propus să punem în evidență unele dintre acestea care, după părerea noastră, vor demonstra trainica legătură

juridică dintre diploma de studii și posibilitățile de încadrare în muncă în baza acestui document și facilitățile în carieră pe care le oferă diploma de studii pentru anumiți candidați.

Autorul român Ștefănescu I.T. în sensul formării profesionale prin intermediul sistemului național de învățământ al României, a apreciat că organizarea și funcționarea sistemului național de învățământ aparțin, ca norme juridice, dreptului administrativ [111]. Dreptul muncii analizează cu prioritate actele juridice care stabilesc concret - pe funcții, posturi, meserii - condițiile de studii pentru ocuparea unui loc de muncă și modul de verificare a pregătirii profesionale la încadrarea în muncă.

Definiția termenului de „formare profesională" la fel a fost propusă de către un colectiv de autori români consacrați, care au relatat: „Într-un prim înțeles, care este cel curent, formarea profesională reprezintă activitatea desfășurată de o persoană înainte de încadrarea sa în muncă, în scopul de a dobândi cunoștințele de cultură generală și de specialitate, necesare pentru exercitarea unei profesii, meserii" [135, p.389]. Într-o asemenea accepțiune formarea profesională este echivalentă calificării profesionale.

Pe această cale, autorul român Țiclea Al. a susținut că: „Într-un înțeles mai larg, prin formarea profesională se înțelege și perfecționarea acestei pregătiri, adică dobândirea de cunoștințe noi" [136, p.289]. Având în vedere importanța sa, formarea profesională este privită ca un proces continuu, determinat obiectiv de procesul societății, de dezvoltarea neîntreruptă a științei și tehnicii moderne.

În sensul ideilor citate și prin prisma cercetărilor ce vizează actele de studii ale persoanelor ce se încadrează în muncă, credem că actul de studii (diploma, certificatul etc.) constituie totodată și un mijloc de afiliere la o anumită categorie de asociații profesioniste, care propun tinerilor specialiști o serie de facilități începând de la cele de orientare și specializare pe ramuri, cât și deseori de ghidare practică.

Posesia actului de absolvire a unei instituții de învățământ de către potențialul salariat nu constituie doar o cerință legală de validare a încheierii contractului individual de muncă, ci și, conform prevederilor art.192 alin.(1) din Codul muncii al României, oferă o așa-anumită garanție, în special angajatorului, demonstrând că viitorul salariat va fi în stare să asigure îndeplinirea obiectivelor stabilite în obligațiile de muncă ale acestuia. Contractul individual de muncă ce se va încheia cu un anumit angajator, de regulă, stipulează următoarele condiții: adaptarea salariatului la cerinţele postului sau ale locului de muncă; obţinerea unei calificări profesionale; actualizarea cunoştinţelor şi deprinderilor specifice postului şi locului de muncă şi perfecţionarea pregătirii profesionale pentru ocupaţia de bază; reconversia profesională determinată de restructurări socioeconomice; dobândirea unor cunoştinţe avansate, a unor metode şi procedee moderne necesare pentru realizarea activităţilor

profesionale; prevenirea riscului şomajului; promovarea în muncă şi dezvoltarea carierei profesionale [137].

Pentru a preciza normele legale românești citate, menționăm că legiuitorul român vede sistemul de formare profesională a salariaților angajați, precum și a celor ce intenționează să se încadreze în muncă ca pe un proces continuu și are deplină dreptate, pentru că cunoștințele și deprinderile profesionale trebuie îmbunătățite în permanență, deoarece acestea sunt influențate în totalitate de dinamica și schimbările socioeconomice desfășurate nu doar pe plan național, ci cel mondial. În acest sens, în doctrina managementului resurselor umane, referitor la formarea profesională și-a expus opinia autorul Momar Sokhna Diop, care a cercetat subiectul prin prisma dimensiunii legale a formării profesionale, susținând în acest sens că, în cadrul efortului de reconstrucție de după război, formarea continuă își face apariția în Europa [138, p.41]. De atunci aceasta a devenit un mijloc de a atenua penuria de mână de lucru calificată și de a determina creșterea economică. Astfel, în Franța, începând cu anul 1945 și până în anii șaptezeci, formarea era considerată ca unul dintre factorii cheie ai productivității și ai determinării creșterii economice. În ochii economiștilor din epocă, formarea era considerată ca o investiție. Acest lucru a condus la evoluția teoriilor capitalului uman. Însă numai după 1971 legislația franceză a făcut obligatorie formarea pentru cea mai mare parte a întreprinderilor.

Așadar, din cele relatate nu ne rămâne decât să deducem că formarea profesională constituie un punct forte al oricărui salariat, deoarece datorită cunoștințelor speciale, acesta își va organiza și asigura propriul trai, cu tot necesarul și va putea progresa pe scara profesională. În ceea ce privește recunoașterea diplomelor străine pe teritoriul RM, menționăm că pe plan național o asemenea procedură este reglementată de prevederile Hotărârii Guvernului RM nr.472 din 06.05.2004 despre aprobarea Regulamentului cu privire la recunoașterea și echivalarea actelor de înaltă calificare științifică și științifico-didactică obținute în străinătate, iar pe plan internațional de Rezoluția (2016/C193/04) a Adunării Parlamentare Euronest referitoare la recunoașterea reciprocă a calificărilor profesionale, a experienței de muncă și a diplomelor universitare în cadrul procesului de la Bologna [139].

În cazul în care beneficiarul solicitant sau angajatorul din RM dorește să angajeze în câmpul muncii moldav, de exemplu, un lucrător cu cetățenia Republicii Bulgaria, diploma de studii a cetățeanului bulgar va fi recunoscută în RM în temeiul Acordului nr.200 din 22.06.2000, încheiat între Guvernul Republicii Moldova și Guvernul Republicii Bulgaria privind recunoașterea reciprocă a actelor de studii, titlurilor științifice și didactice, semnat la Sofia la 22 iunie 2000. [140] Astfel, după

cum am arătat, în RM nu există probleme sau dificultăți privind recunoașterea actelor de studii, fapt condiționat și facilitat de încheierea acordurilor dintre RM și alte state, care, conform anvergurii sale socioeconomice, creează repere întru stabilirea unor parteneriate comune;

6) *cazierul judiciar sau alt document cu aceeaşi valoare juridică.* Potrivit DEX, *cazier judiciar* este fișă de evidență în care organele judiciare consemnează toate condamnările penale ale unei persoane. În doctrina dreptului penal al RM, referitor la cazierul juridic iar și asistența penală de nivel internațional s-a relatat că actele internaţionale semnate de Republica Moldova prevăd expres diferite forme de asistenţă cu caracter informativ [141, p.85]. Convenţia europeană de asistenţă juridică în materie penală (Strasbourg, 20.04.1959, pentru Republica Moldova în vigoare din 05.05.1998), în art.22, prevede expres schimbul de informaţii din cazierul judiciar: "Fiecare Parte Contractantă va da Părţii interesate informaţii despre condamnările penale și despre măsurile ulterioare care privesc pe cetăţenii acestei Părţi și au făcut obiectul unei menţiuni în cazierul judiciar. Ministerele de justiţie își vor comunica aceste informaţii cel puţin o dată pe an. Dacă persoana în cauză este considerată ca resortisant a două sau mai multe Părţi Contractante, informaţiile vor fi comunicate fiecărei Părţi interesate, în afară de cazul în care această persoană are naţionalitatea Părţii pe teritoriul căreia a fost condamnată".

În consens cu prevederile legislației muncii a RM, menționăm că prezentarea cazierelor judiciare în cazul încheierii relațiilor juridice de muncă poate fi dispusă de către angajator la o necesitate dictată de ocupațiunea salariatului, de exemplu la angajarea în câmpul muncii a directorilor generali; directorilor financiari; directorilor comerciali; economiștilor contabili și mai nou a conducerilor departamentelor IT ale companiei. Reieșind din cele expuse, considerăm că statutul juridic al unor asemenea persoane în structura organizațională a companiei îi face responsabili atât de conducerea companiei, cât și de evidența și gestionarea în primul rând a compartimentelor financiare și ale celor comerciale, care de fapt sunt principalele compartimente ale companiei, conducerea cărora neputând fi delegată unor persoane ce au fost condamnate anterior pentru infracțiuni economice conform prevederilor Capitolului X din Codul penal al RM [142].

Pentru gestionarea departamentului IT, prezentarea cazierului judiciar de către conducătorul acestui departament este o măsură necesară, deoarece informațiile companiei nu pot fi supuse riscului de a fi date în vileag. Dacă conducătorul unui asemenea departament a fost judecat pentru infracțiuni informatice în domeniul telecomunicațiilor, conform Capitolului XI Cod penal RM, această persoană prezintă pericol pentru angajator în particular și în general pentru întreg circuitul informațional existent în cadrul companiei.

În RM, obținerea, prelucrarea și eliberarea cazierelor judiciare sunt reglementate de prevederile Instrucţiunii privind ordinea de eliberare a actelor permisive, cazierelor judiciare, cazierelor contravenţionale şi a altor certificate de către Serviciul tehnologii informaţionale al Ministerului Afacerilor Interne, aprobată prin Ordinul MAI nr.60 din 03.03.2014 [143]. Conform prevederilor pct.1 din Instrucțiunea citată Serviciul tehnologii informaţionale al Ministerului Afacerilor Interne RM reglementează modul de depunere, prelucrare şi soluţionare a cererilor persoanelor fizice şi juridice privind eliberarea actelor permisive, cazierelor judiciare, cazierelor contravenţionale şi a altor certificate, conform cadrului normativ privind Ghişeul unic.

În plus, art. 32 alin.(2) din Legea RM nr.200 din 16.07.2010 privind regimul străinilor în RM a stabilit că cererea de acordare a dreptului de şedere provizorie va fi însoţită de paşaportul naţional în original şi în copie, de dovada spaţiului de locuit, de dovada asigurării medicale şi a mijloacelor de întreţinere, de cazierul judiciar tradus și legalizat/apostilat de autorităţile statului a cărui cetăţenie străinul o deţine, de actele de stare civilă în original şi în copii. În continuare, legiuitorul a precizat că, în cazul în care străinul are o şedere legală de cel puţin 2 ani într-o altă ţară decât țara a cărei cetăţenie o deţine, acesta urmează să prezinte cazierul judiciar eliberat de autorităţile statului de reşedinţă, tradus și legalizat/apostilat, precum şi documentul ce confirmă dreptul de şedere.

Astfel, conform cadrului legal citat, constatăm că prezentarea cazierului judiciar din partea cetățeanului străin beneficiarului solicitant din RM este acceptat la îndeplinirea unor condiții suplimentare întru validarea sa și trebuie să fie *tradus şi legalizat/apostilat de autorităţile statului a cărui cetăţenie străinul o deţine, de actele de stare civilă în original şi în copii.*

După cum observăm, o simpla prezentare a cazierului judiciar de către cetățeanul străin nu este suficientă. Susținem poziția legiuitorului moldovean, deoarece această măsură se face necesară în scopul înlăturării suspiciunilor de falsificare a unor astfel de acte de către cetățeanul străin. Dacă se va constata că acest act este fals, el va servi drept probă, în temeiul căruia va putea fi dispusă urmărirea pesoanei titulare.

Depunerea acestui document poate fi efectuată împreună cu celelalte acte menționate;

7) *dovada asigurării medicale locale sau internaţionale care va acoperi Republica Moldova.* Asigurarea medicală a salariaților cetățeni moldoveni și a celor străini pe teritoriul RM este stipulată în prevederile Legii RM nr.1585 din 27.02.1998 cu privire la asigurarea obligatorie de asistență medicală [144]. Prevederile legii citate sunt valabile preponderent în cazul cetățenilor autohtoni, însă ele mai conțin și o serie de stipulări care se aplică și cetățenilor străini la încheierea contratului individual de muncă cu un angajator din RM. Astfel, conform prevederilor art.9 alin.(1) din Legea

RM nr.1585 din 27.02.1998: „Străinii specificaţi la art. 2 alin. (1) lit. a)–f) din Legea nr. 274 din 27 decembrie 2011 privind integrarea străinilor în Republica Moldova, încadraţi în muncă în Republica Moldova în baza unui contract individual de muncă, străinii titulari ai dreptului de şedere permanentă în Republica Moldova, precum şi beneficiarii de protecţie internaţională au aceleaşi drepturi şi obligaţii în domeniul asigurării obligatorii de asistenţă medicală ca şi cetăţenii Republicii Moldova, în conformitate cu legislaţia în vigoare, dacă tratatele internaţionale nu prevăd altfel”. Și iarăși constatăm că legislația moldovenească privind reglementarea relațiilor de muncă este armonizată cu cea internațională. Acesta este un fapt pozitiv pentru RM, întrucât el contribuie la atragerea tot mai dinamică a forței de muncă străine în activitățile desfășurate de ramurile economiei naționale.

Asigurarea medicală locală a cetățeanului străin pe teritoriul RM se garantează odată cu încheierea contractului individual de muncă cu angajatorul din RM.

8) *declaraţiei privind asigurarea străinului cu spaţiu de locuit în Republica Moldova.*

2.4. Modalități de atragere a forței de muncă străine de către companiile din RM

Actualmente, după cum am mai spus anterior, crizele de personal ori de oameni competenți plasați în muncă constituie nu doar o problemă locală, ci una care se resimte deosebit de acut la nivel internațional. Problemele angajatorilor din RM legate de căutarea și plasarea în câmpul muncii a persoanelor necesare de asemenea se simt tot mai puternic. Lipsa de cadre competente aduce atingeri nu doar afacerilor, ci și statului, deoarece multe companii dau faliment, își micșorează capacitățile de producere și, respectiv, plătesc mai puține impozite.

Prin urmare, cunoscând problemele afacerilor din RM privind plasarea forței de muncă, putem spune cu certitudine că anual RM pierde foarte mulți specialiști, în special tineri, care pleacă peste hotare la muncă, stabilindu-se cu traiul în Marea Britanie, SUA, Germania etc.

Cercetând problemele cu care se confruntă companiile autohtone din cauza crizelor de personal, în continuare vom încerca să propunem unele opinii instrumente prin utilizarea cărora angajatorii din RM ar putea într-o măsură sau altă să atragă la muncă lucrători străini.

Atragerea forței de muncă străine este condiționată de un șir de factori ce determină activitățile desfășurate de companii. Principala condiție care poate influența activitatea companiilor îl constituie prezența și activitatea desfășurată de către salariații munca cărora este utilă și aduce profit companiei. Profesionalismul salariatului constituie o valoare individuală deosebit de importantă și care în final aduce foloase prin rezultatele obținute.

Așadar, pentru angajatori, indiferent de țara unde își are reședința compania, interes prezintă anume salariații profesioniști, cu calificare superioară și experiență de muncă semnificativă care au obținut rezultate remacrabile în muncă.

Astfel, întru evitarea angajărilor de personal incompetent, angajatorii din RM sunt obligați să-și creeze serviciul resurse umane, formând o echipă profesionistă, preocupată de angajarea și gestionarea resurselor umane ale companiei, inclusiv a celor venite din străinătate.

Căutarea și selectarea personalului potrivit pentru vacanțele declarate de companie constituie una dintre principalele sarcini ale serviciului resurse umane. Descoperirea candidaților potriviți de către specialiștii serviciului resurse umane al companiei este un proces deosebit de anevoios și de lungă durată, deoarece angajarea unor persoane adecvate în funcții precum: șef departament marketing, șef departament IT, director comercial, contabil-șef, director de producție, inginer-șef necesită competență și precauție.

Misiunea recrutorului este complicată, întrucât piața muncii pe plan internațional evoluează aflându-se într-o permanentă dinamică și în mare căutare peste tot sunt: programatorii, inginerii, medicii etc. Problemele acesteia au fost abordate și în literatura de management al resurselor umane, în care a fost susținută opinia pe care o împărtășim și noi că întru declanșarea procedurii de recrutare a specialiștilor necesari este obligatorie stabilirea scopurilor angajării care oferă recrutorului posibilitatea de a culege informațiile de care are nevoie pentru realizarea scopului propus.

Astfel, un colectiv de autori români au stabilit că: „Scopul procesului de recrutare şi selecţie este acela de a obţine la un cost minim necesarul de resurse umane (în termeni de număr şi calitate) al companiei respective” [145, pp.50-52]. Atunci când se planifică recrutarea unei persoane pentru ocuparea unei noi poziţii în cadrul organizaţiei, trebuie să se acorde o mare atenţie tuturor aspectelor pe care le implică această problemă. Astfel, este recomandabil să se cunoască răspunsul la următoarele întrebări:

- De ce este necesară noua poziţie?
- Ce roluri şi responsabilităţi presupune această poziţie?
- Unde se va poziţiona în organizaţie?
- Ce experienţă şi competenţe sunt necesare pentru îndeplinirea responsabilităţilor aferente postului?
- Este posibil ca responsabilităţile postului să fie îndeplinite de o altă persoană din cadrul organizaţiei?

Răspunsul la unele dintre aceste întrebări poate confirma dacă este necesar sau nu să se realizeze recrutarea.

În temeiul celor prevăzute de doctrină, menționăm că stabilirea scopurilor înainte de a purcede la procedura de recrutare este un proces complex, deoarece fixarea atribuțiilor și volumul de muncă, care va fi îndeplinit de acești specialiști, va influența o mulțime de factori, printre care: poziționarea în organigrama companiei, nivelul factorului de decizie, rezultatele așteptate de la persoana solicitată, calificarea profesională etc. și nivelul de salarizare a unui asemenea salariat.

Fiind stabilite obiectivele enumerate, persoana împuternicită de căutarea candidaților va formula un anunț de angajare care atât în prezent, cât și în trecut reprezenta principala modalitate de publicitate a locurilor de muncă vacante. În doctrina managementului resurselor umane român s-a constatat că există două căi de publicitate a anunțului privind locurile de muncă vacante sau nou-create:

- anunțarea postului în *sistemul intern* pentru realizarea recrutării interne;
- anunțarea postului în *sistemul extern* pentru realizarea recrutării externe.[146, p.36]

Pentru cercetarea noastră, prezintă interes cea de a doua cale de publicare a anunțurilor de angajare. Astfel, potrivit autorilor Pânișoară G. și Pânișoară I. O., posibilitățile oferite de anunțarea posturilor în sistemul extern pentru realizarea recrutării externe prezintă mai multe posibilități, precum:

a) anunțuri publicitare de angajare în presă;
b) anunțuri publicitare de angajare afișate pe site-ul companiei sau pe site-ul celor care se ocupă de recrutarea on-line;
c) baza de date formată cu prilejul altor recrutări;
d) universități și târguri de joburi;
e) firme specializate care se ocupă de recrutare;
f) târguri de locuri de muncă sau colaborarea cu instituții ale statului care se ocupă cu identificarea locurilor de muncă pentru persoanele cu statut de șomer.

Luând în considerare posibilitățile relatate de către doctrinari, menționăm că la îndemâna recrutorului sunt puse suficiente modalități de realizare a suplinirii locului sau locurilor de muncă vacante. În această ordine de idei, relatăm că modalitatea stabilită la litera b) din Lista prezentată anterior, la momentul actual se prezintă a fi un instrument eficient de căutare a personalului calificat, în special posibilitățile oferite de către *site-urile specializate în recrutarea on-line a candidaților la posturile de muncă* solicitate de către companiile abonate la serviciile acestora. În context, susținem

că companiile preocupate de recrutarea persoanelor pentru vacanțele declarate deseori reușesc să atragă în câmpul muncii ale RM cetățeni străini. Prin urmare, în cazul în care compania de recrutare propune un candidat potrivit cerințelor înaintate de compania-client, acestea ajung la o înțelegere, iar ulterior atât viitorul salariat străin cât și angajatorul moldovean sunt obligați, conform legii, să parcurgă etapele de legalizare, prezentate în paragrafele anterioare ale prezentului capitol.

O altă modalitate relevantă de recrutare a salariaților cetățeni străini este stabilită la litera d) a Listei privind angajarea personalului necesar cu *sprijinului universităților și târgurilor locurilor de muncă (de joburi).*

Argumentăm: în cadrul unor universități deseori sunt instituite parteneriate cu universități din alte state, ai căror membri pot lua cunoștință de ofertele de muncă propuse de târgul locurilor de muncă (joburilor). În RM de asemenea pe site-urile universităților sunt publicate oferte privind angajările în muncă. În continuare toate relațiile pot fi stabilite pe e-mail.

Însă necesitatea de a rectura personalul a mai determinat apariția unei modalități: *prestarea de către companiile specializate a serviciilor de recrutare a personalului în vederea acoperirii posturilor vacante cu candidați profesioniști.* Astfel, recrutarea personalului de către companiile din RM, în actuala perioadă, este o afacere prosperă, condiționată de faptul că serviciile de recrutare oferite companiilor-clienți este garantată prin faptul că recrutarea este organizează la un nivel profesionist. Această modalitate elimină practic candidații nepotriviți sau pe cei calificați insuficient care, în cazul angajării, nu vor satisface corespunzător așteptările angajatorilor-clienți. Această modalitate este permisă de legislația RM, prin urmare, în cazul în care angajatorul din RM nu își poate acoperi nevoile de personal, în special de personal calificat, el poate solicita companiei de recrutare să-i găsească unul sau câțiva candidați străini capabili să întrunească cerințele postului vacant din compania sa.

În această ordine de idei, menționăm că principala platformă de care pot face uz atât companiile de recrutare și serviciul resurse umane al angajatorului din RM, în scopul căutării candidaților cetățeni străini pentru ocuparea pozițiilor de muncă vacante, o constituie rețeau de socializare *LinkedIn* [147] LinkedIn este o rețea de socializare orientată spre mediul deafaceri [148]. LinkedIn oferă posibilitatea utilizatorilor înregistrați de a crea și de a menține o listă cu contacte de afaceri. Persoanele de contact pot fi invitate atât prin intermediul site-ului, cât și din exterior, însă LinkedIn solicită să cunoască în prealabil contactele invitate. În cazul în care utilizatorul nu are o legătură directă cu persoana de contact, el poate fi reprezentat printr-un alt contact. Utilizatorii LinkedIn pot utiliza lista de contacte în diverse scopuri, principalele fiind:

- să publice CV-uri profesionale și să caute locuri de muncă;

- să recomande și să fie recomandați;
- să publice anunțuri privind posturi de muncă vacante;
- să creeze grupuri de interese.

Așadar, în cazul în care un angajator din RM dorește să apeleze la serviciile rețelei de socializare LinkedIn, el poate publica anunțul de angajare stabilind cerințele necesare și față de candidaturile solicitate. Găsind candidatura potrivită atât compania de recrutare, cât și angajatorul după caz sunt obligați să stabilească unele relații cu potențialul candidat străin, pentru a-i prezenta oferta de muncă și condițiile de muncă, apoi de comun acord să înceapă procedurile de documentare asupra cărora am vorbit la începutul prezentului capitol.

2.5. Concluzii la Capitolul II

În urma analizei cadrului legal al RM aplicabil plasării în câmpul muncii a cetățenilor străini, formulăm următoarele concluzii:

1. Cercetând *cadrul legal și politicile sociale ale RM aplicabile în situația plasării în câmpul muncii a străinilor,* am constatat că acest compartiment al legislației RM este unul modest. Astfel, în acest sens la nivel legislativ au fost adoptate: Hotărârea Guvernului RM nr.736 din 10.06.2016 cu privire la aprobarea Planului de acțiuni pentru anii 2016-2020 privind implementarea Strategiei naționale în domeniul migrației și azilului (2011-2020), în temeiul căreia RM își promovează politica socială privind migrația, în special pe aceea ce se referă la muncă; Hotărârea Guvernului RM nr.115 din 31.01.2018 cu privire la aprobarea Listei ocupațiilor prioritare. Deci, având ca temei actele menționate, am constatat că RM promovează o politică de parteneriat în sfera muncii cu scopul de a plasa străinii în câmpul muncii moldav din cauza insuficienței resurselor umane autohtone necesare întru ocuparea locurilor de muncă vacante, în special a celor ce reclamă o înaltă calificare.

La fel, în urma studierii aspectului legislativ ce vizează plasarea în câmpul muncii al RM, am constatat că principala lege care stabilește procedura de plasare în câmpul muncii o prezintă Legea RM nr.180 din 10.07.2008 cu privire la migrația de muncă. Astfel, în temeiul legii menționate, am relatat că aceasta oferă cele mai multe răspunsuri la întrebările privind reglementarea juridică a plasării în câmpul muncii a străinilor în RM. În plus, un rol însemnat în investigația noastră l-a avut doctrina românească, deoarece piața muncii românești a cunoscut o dezvoltare mai intensă în comparație cu cea moldovenească, întrucât în România profesionalismul salariaților, dezvoltarea și formarea profesională a acestora au fost inspirate și conduse în totalitate de bunele practici ale managementului resurselor umane aplicate în țările europene și SUA.

De asemenea am scos în evidență rolul unor convenții ale OIM, care au abordat problematica plasării în câmpul muncii, al căror prevederi s-au reflectat în politicile statelor care au ratificat aceste acte de nivel internațional cu scopul de a garanta adecvat condițiile de muncă atât ale cetățenilor autohtoni, cât și pe ale celor străini.

2. Un alt aspect căruia i-am acordat o atenție deosebită în cercetarea noastră a fost *reglementarea juridică a obținerii dreptului de ședere în scopul prestării muncii de către cetățeanul străin pe teritoriul RM.* În urma studiului efectuat putem menționa cu certitudine că obținerea dreptului de ședere provizorie în scopul muncii de către cetățeanul străin pe teritoriul RM este principala sarcină juridică atât a salariatului străin, cât și a angajatorului din RM. Prin urmare, cadrul legal ce reglementează acordarea dreptului de ședere în scopul muncii pe teritoriul RM cetățeanului străin este stabilit de: Legea RM nr.200 din 16.07.2010 privind regimul străinilor în RM și Hotărârea Guvernului RM nr.115 din 31.01.2018 cu privire la aprobarea Listei ocupațiilor prioritare, ultimul act normativ prezentând o serie de facilități pentru salariații cetățeni străini în cazul în care calificarea profesională a acestora este prevăzută de lista inclusă în hotărârea menționată.

Astfel, în urma cercetării subiectului ce vizează acordarea dreptului de ședere provizorie în scop de muncă cetățeanului străin, am constatat că acest subiect este reglementat multiaspectual, împunând o serie de condiții și, respectiv, garanții de ordin facilitar, stabilite ca urmare a calificării salariatului străin. Acordarea dreptului de ședere provizorie în scop de muncă cetățeanului străin este garantat de prevederile Constituției RM, care admite plasarea în câmpul muncii a cetățenilor străini, cu tot volumul de drepturi și obligații, ca și în cazul salariaților autohtoni, cu unele excepții stabilite pentru apatrizi.

La fel, dreptul de ședere în scop de muncă, acordat cetățeanului străin de către autoritățile al RM, a fost analizat cu trimitere la opiniile doctrinare culese atât din doctrina de specialitate moldavă, cât și din cea internațională. Datorită acestui fapt credem că am reușit să stabilim locul unui asemenea compartiment în cadrul ramurii dreptului muncii. Suplimentar, în prezentul compartiment au fost trasate principalele repere ale stabilirii raportului juridic de muncă și a duratei acestuia în comparație cu celelate contracte individuale de muncă care se încheie cu salariații autohtoni.

3. Pentru acordărea dreptului de ședere provizorie în scop de muncă cetățeanului străin pe teritoriul RM, am analizat detaliat *documentele care trebuie prezentate de către cetățeanul străin autorităților și angajatorului din RM întru legalizarea plasării sale în câmpul muncii al RM.* Lista de acte necesare cetățeanului străin pentru angajarea sa în câmpul muncii moldav este una exhaustivă. Acordarea dreptului de ședere provizorie în scopul muncii cetățeanului străin pe teritoriul RM

stabilește legătura dintre acesta și angajatorul sau beneficiarul solicitant din RM. Legătura juridică, trebuie să fie consimțită în mod obligatoriu de către ambele părți ale viitorului contract individual de muncă.

4. Un compartiment mai nou pentru doctrina și practica angajării cetățenilor străini în RM îl prezintă opiniile privind *modalitățile de atragere a forței de muncă străine în cadrul companiilor din RM*. În conținutul prezentului compartiment am descris principalele modalități și platforme de care pot face uz atât angajatorii din RM, prin intermediul serviciilor lor de resurse umane, cât și companiile de recrutare, la care pot apela angajatorii din RM în scopul satisfacerii nevoilor lor de personal. În principal, am accentuat atenția asupra curentelor stabilite de doctrina managementului resurselor umane, punând în evidență unele idei de care este ținut angajatorul să le respecte întru atragerea și organizarea adecvată a recrutării candidaților potriviți, inclusiv a celor străini.

La fel, în prezentul compartiment am propus utilizarea rețelei de socializare de afaceri LinkedIn care, pentru piața muncii de nivel internațional, constituie o valoroasă sursă de locuri de muncă vacante, precum și alte chestiuni ce pot fi utile în legătură cu activitatea profesională a salariaților.

3. CARACTARISTICA GENERALĂ A CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ ÎNCHEIAT ÎNTRE ANGAJATORUL DIN REPUBLICA MOLDOVA ȘI CETĂȚEANUL STRĂIN

3.1. Definiția și elementele contractului individual de muncă încheiat între angajatorul moldovean și un cetățean străin

Reglementarea relației de muncă, prin esența sa, constituie o măsură juridică deosebit de complexă care, pentru a obține forța juridică, trebuie să fie încadrată sub forma unui act juridic denumit de lege *contract individual de muncă.* Definirea noțiunii de contract individual de muncă, în mare parte, a fost o preocupare mai mult a doctrinei de specialitate și mai puțin a legislativului, reflecțiile căruia le vom prezenta în cele ce urmează.

Autorii moldavi Negru T. și Scorțescu C. consideră că contractul individual de muncă poate fi definit drept: „Un acord scris, în baza căruia salariatul se obligă să presteze un anumit fel de muncă pentru angajatorul (persoană juridică sau fizică), în subordonarea căruia se află, care, la rândul său, se obligă să asigure condiții de muncă prevăzute de legislație și de stipulațiile contractuale și să achite la timp și integral salariul" [149, p.].

Cernat C. constată că contractul individual de muncă este acea formă de manifestare de voință exprimată în scris în temeiul căreia angajatul-salariat, întotdeauna persoană fizică, se obligă să efectueze o anumită muncă, pentru și sub autoritatea angajatorului, persoană fizică sau juridică - obligat întotdeauna să-i asigure acestuia securitate și sănătate în muncă și să-i plătească contravaloarea muncii prestate sub forma de salariu [150, p.180].

Dorneanu V. și Bădică Gh. definesc contractul individual de muncă ca pe o înțelegere dintre o persoană fizică, denumită salariat, și o persoană fizică sau persoană juridică denumită angajator, prin care salariatul se obligă să presteze munca prevăzută în contract, îndeplinind atribuțiile pe care și le-a asumat, în condițiile de disciplină stabilite prin lege și de către angajator, în schimbul unui salariu și a altor drepturi convenite [151, p.355].

O definiție mai complexă a contractului individual de muncă este oferită de autorii Gh.Filip și L.Filip, potrivit cărora: „Contractul individual de muncă este o convenție scrisă prin care o persoană fizică, în realizarea dreptului său la muncă, se obligă să pună la dispoziția celeilalte părți contractante forța sa de muncă pentru a desfășura o activitate în cadrul unei anumite meserii, funcții sau specialități într-o anumită localitate sau rază teritorială determinată și să respecte disciplina de muncă și regulile de comportare, iar unitatea (patronul), la rândul ei (său), se obligă să asigure condițiile de muncă necesare protecției vieții și sănătății și să retribuie munca prestată în raport cu dispozițiile legale și potrivit negocierii părților".[152, p.332]

În opinia noastră, ultima definiție redă cel mai adecvat esența relației social-juridice de muncă, deoarece, după cum observăm din conținutul ideii citate, acesta pune în evidență un întreg complex de mecanisme juridice, care se dovedesc a fi în acțiune doar după încheierea unui asemenea contract de către subiecții denumiți conform legslației muncii: *angajator și salariat***.**

Doctrinarul Romandaș N., în sensul aprecierii importanței juridice a contractului individual de muncă, în cadrul relațiilor sociale a împărtășit ideea, potrivit căreia: „… în prezent, semnificația juridică a contractului individual de muncă poate fi relevată prin sublinierea următoarelor aspecte: contractul individual de muncă servește drept formă juridică principală de atragere, distribuire, redistribuire și folosire rațională a forțelor de muncă; prin intermediul contractului de muncă, cetățenii își exercită dreptul lor constituțional la muncă; contractul individual de muncă se prezintă ca izvor al raporturilor juridice de muncă; acest contract constituie baza apariției drepturilor și obligațiilor de muncă ale părților contractante" [153, pp.30-31]. Cu siguranță, profesorul Romandaș N. a avut perfecta dreptate exprimând această opinie în anul 2001, deoarece, după cum observăm, aceasta este valabilă și în actualele condiții ale vieții social-juridice la compartimentul ce vizează rolul și ponderea încheierii contractelor individuale de muncă pentru actuala societate ce se află într-o permanentă dezvoltare.

Analizând contractul individual de muncă cu element de extranietate, în condițiile în care o parte contractantă are calitatea de salariat, persoană străină sau apatrid, conform legislației de rigoare a RM, observăm că literatura referitoare la dreptul muncii, atât cea moldavă cât și cea occidentală, nu se poate bucura de un număr impunător de cercetări pe tema raporturilor juridice de muncă cu element de extranietate, fiind limitată la tratarea unor aspecte la care pot apela persoanele interesate din domeniul respectiv.

O cercetare minuțioasă pe marginea contractului de muncă cu element de extranietate este realizată de către autorul Ștefănescu I. T., care a reliefat instituția contractului individual de muncă la care participă un cetățean străin sau apatrid conform prevederilor legislației românești, cu dezvăluirea sub toate aspectele a acestei relații de ordin sociojuridic și cu reglementările de referință ale UE. Referitor la reglementările UE la compartimentul relațiilor de muncă, autorul citat a constatat că „… în cadrul Uniunii Europene, așadar și în România ca stat membru, se aplică un ansamblu de reglementări comunitare cu privire la prestarea de către un cetățean al Uniunii - care are calitatea de cetățean (național) al unui stat membru - într-un alt stat membru" [111]. Normele juridice aplicabile lucrătorului - cetățean român în oricare alt stat membru al Uniunii - sunt aceleași cu normele aplicabile

cetățenilor (naționalilor) acelui stat. Cetățeanul (naționalul) unui stat membru al Uniunii Europene care lucrează în România se bucură de regimul național aplicabil cetățenilor români.

Comparând legislația muncii moldave cu cea română, dar și cu cea europeană, nu descoperim în nici un act autohton din domeniu o definiție a raportului juridic de muncă cu element de extranietate, motiv pentru care venim cu o propunere de *lege ferenda:* să fie elaborată o lege-cadru, care să cuprindă principalele aspecte ce vizează contractul individual de muncă la care participă un cetățean străin. Această lege, considerăm, va aduce claritate, în special asupra calității subiectului, participant în calitate de salariat, cu statut juridic de cetățean străin sau apatrid prin efectul căreia va fi oferită întrega imagine juridică asupra principalului raport socio-juridic, la care intenționează și chiar participă un cetățean străin.

Fiind lăsată fără atenție instituția contractului individual de muncă cu element de extranietate, considerăm oportun să citățm prevederile art.45 Codul muncii RM, care ne oferă definiția legală a contractului individual de muncă, potrivit căreia: contractul individual de muncă este înţelegerea dintre salariat şi angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcţie, să respecte regulamentul intern al unităţii, iar angajatorul se obligă să-i asigure condiţiile de muncă prevăzute de Codul muncii, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum şi să achite la timp şi integral salariul.

Așadar, după cum observăm, legiuitorul moldav a inclus în definiția citată o varietate de instituții ale dreptului muncii, iar despre calitatea părților, în special a celor ce nu au calitatea de cetățean al RM, nu găsim specificat nimic, de aceea considerăm că o asemenea prevedere se prezintă a fi una dispozitivă, și nu restrictivă, chiar și după precizarea acesteia de cadrul normativ ce reglementează regimul și condițiile de ședere ale cetățenilor străini pe teritoriul RM. În acest context, găsim oportun să explicăm ce reprezintă elementul de extranietate și care este rolul acestuia în cadrul raporturilor juridice de muncă la care participă în calitate de subiecți cetățenii străini sau apatrizii.

În doctrina dreptului internațional privat românesc, s-a apreciat că elementul de extranietate – sau elementul străin, cum mai este denumit uneori – reprezintă o împrejurare de fapt cu privire la unul din elementele raportului juridic și care face astfel ca acesta să prezinte legături cu unul sau chiar cu mai multe sisteme de drept [154, p.124].

După cum observăm, autorii citați sunt adepții opiniei că elementul extranietății constituie o împrejurare de fapt și, în context, relatăm că suntem de acord și noi cu această opinie, deoarece împrejurarea de fapt cuprinde o totalitate de acțiuni înreprinse de către o persoană, care, fiind întreprinse, provoacă efecte în special de ordin juridic, în cazul nostru, legate de încheierea

contractului individual de muncă la care participă un cetățean străin. În calitate de împrejurare de fapt primară apare nu intenția cetățeanului străin, ci prezența acestuia pe teritoriul unui stat străin, în cazul nostru în RM. Altă împrejurare de fapt ce emană efecte, în special de ordin juridic, este că fiind prezent pe teritoriul RM și intenționând să se angajeze în câmpul muncii, cetățeanul străin întreprinde acțiuni precedate de aplicarea normelor juridice care reglementează relațiile de muncă.

În cazul în care vorbim despre legăturile pe care le poate avea raportul juridic cu unul sau cu mai multe sisteme de drept, susținem că, după opinia autorilor Popescu D. A. și Harosa M., în sfera relațiilor de muncă, această viziune este valabilă, dar, credem, cu unele rezerve, pe care le vom prezenta în cele ce urmează.

Într-adevăr, reglementarea relațiilor de muncă pe plan internațional a căpătat o amploare deosebit de largă, deoarece dezvoltarea și progresul mondial nu au lăsat neatinsă sfera relațiilor de muncă, cu atât mai mult cu cât a fost recunoscut principiul liberei circulații a persoanelor și a forței de muncă în cadrul Uniunii Europene, și a cetățenilor din alte state, cu condiția îndeplinirii a unor formalități izvorâte din actele legislative de nivel internațional.

Garantarea acestui principiu în scopul muncii se găsește a fi perfect valabilă, ba chiar mai mult, acesta funcționează și aduce roade: tot mai mulți cetățeni români aleg să se deplaseze în acest spațiu, fiind detașați în scopul prestării muncii pentru care au fost încadrați la un angajator român.

În acest sens autorul Cernat C. a susținut o idee potrivit căreia realizarea pieței interne oferă un cadru dinamic prestărilor de servicii transnaționale, determinând un număr tot mai mare de întreprinderi să detașeze lucrătorii în vederea efectuării, cu titlu temporar, a unei munci pe teritoriul unui stat membru, altul decât cel în care-și desfășoară în mod obișnuit activitatea [150].

Astfel a apărut necesitatea elaborării unui instrument comunitar flexibil, care să reglementeze acest proces: Directiva 96/71/CE. Potrivit dispozițiilor directivei, prestarea de servicii poate consta în executarea de lucrări de către o întreprindere, în numele său și sub conducerea sa, în cadrul unui contract încheiat între această întreprindere și destinătarul prestărilor de servicii sau în punerea la dispoziție de lucrători, pentru utilizarea de către o întreprindere, în cadrul unei piețe publice sau private.

În această ordine de idei, relatăm că măsura *detașirii lucrătorilor* în cadrul spațiului UE este deosebit de valoroasă prin efectul economic, deoarece în cadrul UE nivelul salarizării se dovedește a fi unul mai ridicat decât în celelalte țări, cum ar fi în Republica Moldova, care pentru anul 2018 a prognozat un salariu mediu lunar pe economie în mărime de 6150 lei; în România, conform art.1 din Hotărârea Guvernului României nr. 846/2017 din 29 noiembrie 2017, începând cu data de 1 ianuarie

2018, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, sumă stabilită în bani care nu include sporuri și alte adaosuri, se stabilește la 1900 lei lunar, pentru un program complet de lucru de 166,666 ore, în medie, pe lună, în anul 2018, reprezentând 11,40 lei/oră,[155] pe când în Uniunea Europeană, este complicat de precizat care este salariul mediu, dar menționăm că, potrivit autoarei Cristina Popovici: „...la nivel general, salariul minim pe economie este mai mic de 500 de euro pe lună în statele membre din estul UE şi de peste 1000 de euro în nord-vestul UE, în frunte fiind Luxemburg (1999 de euro pe lună), Irlanda (1614 euro), Olanda (1578 euro), Belgia (1563 euro), Germania şi Franţa (ambele cu 1498 de euro pe lună) [156].

Așadar, constatăm că oportunitățile economice de a munci în una din țările spațiului UE sunt incontestabile, deoarece nivelul veniturilor influențează calitatea vieții atât a salariatului cât și a familiei sale.

În continuare în studiul nostru, menționăm că încheierea contractului individual de muncă cu un cetățean străin sau apatrid de către angajatorul moldovean poate fi realizată, după părerea noastră, doar dacă cetățeanul prezintă interes și valoare, fiind înzestrat cu o calificare utilă pentru domeniul în care își desfășoară activitatea acel angajator. Actul legislativ ce reglementează modalitatea de apreciere a nivelului de calificare a unei activități de muncă în Republica Moldova este Ordinul Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei cu privire la aprobarea Clasificatorului ocupaţiilor din Republica Moldova (CORM 006-14) nr. 22 din 03.03.2014 (în continuare – Ordinul CORM/2014) [157, p.345]. Potrivit Ordinului CORM/2014, prin noțiunea de „nivel de calificare” se înțelege un indicator ce stabilește complexitatea, amploarea și atribuțiile exercitate în limitele ocupației titularului. Astfel, nivelul de calificare se determină ținând cont de unul sau câțiva dintre următorii factori: a) caracterul muncii îndeplinite în cadrul unei ocupații conform sarcinilor și atribuțiilor tipice stabilite pentru fiecare nivel de calificare în Clasificarea internaţională standard a ocupaţiilor (ISCO-08); b) nivelul instruirii formale în conformitate cu definițiile Clasificării internaționale standard al educației (ISCED), necesar pentru îndeplinirea calificată a sarcinilor și atribuțiilor; c) volumul instruirii neformale și/ sau a experienței anterioare de muncă pentru o ocupație similară, necesar pentru îndeplinirea calificată a sarcinilor și atribuțiilor.

Astfel, conform raportului publicat de Agenția Națională petru Ocuparea Forței de Muncă a RM la data de 05.02.2018, la moment în evidenţă erau 8939 locuri de muncă vacante, dintre care: 1) pentru persoanele cu nivel de instruire superior şi mediu de specialitate sunt disponibile 2010 locuri de muncă vacante, constituind cca 22% din numărul total de locuri vacante; 2) pentru persoanele cu nivel de instruire secundar profesional și pentru muncitorii necalificați, Agenţia Naţională pentru

Ocuparea Forţei de Muncă oferă 6929 locuri de muncă, ce constituie 78% din numărul total de locuri de muncă vacante; 3) pentru muncitori necalificaţi sunt disponibile 1380 de locuri, printre care se enumeră a fi solicitate ocupațiile de: muncitor auxiliar, îngrijitor încăperi de producție și serviciu, muncitor necalificat la asamblarea şi montarea pieselor, ajutor de educator, muncitor necalificat în agricultură, silvicultură și grădinărit, hamal, infermieră, bucătar auxiliar, spălător veselă, mătură tor, femeie de serviciu etc.

Revenid la definirea juridică a contractului individual de muncă care se încheie cu un cetățean străin sau apatrid și angajatorul din RM, menționăm că acest act juridic reprezintă principala legătură juridică, o dovadă a încadrării sau plasării în câmpul muncii a străinului. Astfel, încheierea unui asemenea act juridic, în temeiul căruia se stabilește un raport juridic de muncă, acesta de asemenea făcând parte din familia contractelor, necesită respectarea unui șir de condiții care vor fi prezentate în cele ce urmează.

Un prim element de care trebuie să se țină cont de către părți în faza încheierii unui contract cu participarea cetățeanului străin sau apatridului este prezența - *capacității juridice a părților de a încheia un asemenea act juridic,* deci și capacitătatea juridică a angajatorului și cea a salariatului.

Referindu-ne la capacitatea juridică a *angajatorului* în cadrul relațiilor de muncă, menționăm că asemenea atribut se dobândește de către angajator potrivit legislației RM prin înregistrarea sa în organele competente ale statului. În cele ce urmează, ne vom referi la angajatorul persoană juridică, deoarece implicarea societăților comerciale pe piața muncii este mai mare în comparație cu angajatorii persoane fizice.

Astfel, înregistrarea calității angajatorului în Republica Moldova se realizează prin intermediul prevederilor Legii RM nr.220 din 19.10.2007 privind înregistrarea de stat a persoanelor juridice și a întreprinzătorilor individuali.[158] Ca rezultat, angajatorul dobândește capacitatea juridică de a angaja muncă salariată prin atribuirea numărului de identificare de stat (IDNO) care, conform prevederilor art.(2) din legea menționată, cuprinde codul numeric unic, atribuit de organul înregistrării de stat persoanelor juridice şi întreprinzătorilor individuali la momentul înregistrării de stat și care serveşte pentru identificarea acestora în sistemele informaţionale ale Republicii Moldova. Odată ce a fost atribuit numărul de identificare de stat și au fost îndeplinite toate formalitățile cerute de legislație, angajatorul poate recruta personal pentru organizarea treburilor întreprinderii sale. Generalizând aspectele ce vizează capacitatea juridică a angajatorului, stabilim că acesta capătă capacitate juridică doar după ce a fost supusă identificării și înregistrării în Registrul de evidență a persoanelor juridice și a întreprinzătorilor individuali.

Capacitatea juridică a *salariatului* de a încheia acte juridice în comparație cu cea a angajatorului diferă substanțial prin faptul că, potrivit prevederilor art.19 Cod civil RM: „Capacitatea de exerciţiu este aptitudinea persoanei de a dobândi prin fapta proprie şi de a exercita drepturi civile, de a-şi asuma personal obligaţii civile şi de a le executa". Codul civil moldav, prin art.20, stabilește că: „Capacitatea deplină de exercițiu a persoanei începe la data când persoana fizică devine majoră, adică la împlinirea vârstei de 18 ani". Vestita autoare română Ghimpu S., întru prezentarea și precizarea capacității juridice a salariatului, a evidențiat faptul că: „Dacă în raporturile „clasice" de drept privat capacitatea juridică o distingem și aplicăm prin cele două elemente ale sale – capacitatea de folosință și cea de exercițiu – în raporturile juridice de muncă se evidențiază elementul specific constând în recunoașterea ca subiect de drepturi doar pentru acele persoane care întrunesc ambele laturi ale capacității".[164]

În temeiul celor relatate, menționăm că suntem totalmente de acord cu ideea autoarei, deoarece îndeplinirea muncii, oricare ar fi ea încredințată salariatului din partea angajatorului, necesită a fi întărită primordial de percepția persoanei care o execută, deoarece în cazul oferirii unei muncii mai complicate, legate de producerea unui bun, de exemplu a celor din categoria produselor alimentare, salariatul trebuie să fie capabil, competent și responsabil să nu admită greșeli ce ar provoca daune sănătății consumătorilor. Și în acest caz, găsim că vina va fi în mare parte nu a salariatului, ci a angajatorului, deoarece acesta nu s-a asigurat de prezența capacității juridice a persoanei la etapa încheierii contractului individual de muncă.

În dreptul muncii capacitatea persoanei fizice de a fi subiect al contractului de muncă include două particularități *indisolubil legate între ele:* capacitatea de folosință și capacitatea de exercițiu (deplină sau restrânsă, după caz). Din această cauză contractului de muncă are un caracter personal, fapt ce exclude prestarea muncii prin intermediul altor persoane, spre deosebire de dreptul civil, unde, de regulă (excepție făcând unele acte juridice speciale încheiate intuitu personae – testamentul, de pildă – și în dreptul familiei, căsătoria), chiar și persoanele total lipsite de capacitatea de exercițiu (minorii sub 14 ani și persoanele puse sub interdicție) pot fi totuși subiecte de drepturi și obligații, actele juridice ale acestora îndeplinindu-se de către reprezentanții lor legali [119].

Civilistul moldav Pînzari V. a venit cu o serie de precizări pe marginea capacității juridice, conform căruia: *„capacitatea juridică"* sau *„capacitatea de drept"* înseamnă aptitudinea generală de a fi titular de drepturi şi obligaţii [159, p.91]. În *sens restrâns, capacitatea juridică* înglobează doar *capacitatea de folosinţă* a unei persoane, adică capacitatea juridică este considerată identică cu cea de subiect de drept. Ea este recunoscută tuturor persoanelor, este inseparabilă de persoana omului,

neputând fi înstrăinată, la ea nu se poate renunţa şi ea nu poate fi ridicată. În sens larg, capacitatea juridică constă din două elemente: *capacitatea de folosinţă* şi *capacitatea de exerciţiu.*

După cum am constatat capacitatea juridică în cadrul relațiilor de muncă are un caracter decisiv, deoarece, în cazul în care salariatul nu este capabil sau dispune de o capacitate de exercițiu limitată, acesta nu poate participa ca parte semnatară la contractul individual de muncă, cu excepția minorilor, în situația cărora se aplică prevederi de ordin special.

Analizând subiectul capacității salariatului străin sau apatridului de a încheia un contract individual de muncă cu un angajator din RM, afirmăm că în cazul în care salariatul este lipsit de capacitatea de exercițiu, el nici nu este în drept să treacă frontiera de stat cu intenția de a se încadra în câmpul muncii, deoarece el nu va putea să se implice în diverse raporturi juridice, inclusiv în cele de muncă.

Al doilea element necesar de care trebuie să țină cont părțile în faza încheierii contractului individual de muncă, cetățean străin sau apatrid, îl prezintă *consimțământul*. În doctrina dreptului civil românesc s-a susținut că consimțământul constituie o manifestare de voință a subiectului care se obligă juridicește să încheie un anumit act juridic.[160, p.193] Consimțământul, privit ca o condiție esențială a actului juridic, poate avea două sensuri în raport de felul actului juridic ce va fi generat [161, p.173]. Sensul care ne interesează pe noi vizează realizarea unui acord de voințe în vederea nașterii unui contract.

Fiind indispensabilă pentru nașterea raportului juridic de muncă, considerăm că această condiție trebuie să fie precedată de o informare riguroasă realizată de angajator privind condițiile de muncă propuse salariatului cetățean străin.

În continuare, considerăm că informarea cetățeanului străin sau apatridului diferă substanțial de cea clasică realizată de către angajatorul moldovean în cazul salariaților cetățeni ai RM, pentru că cetățenii străini, fiind persoane noi pe teritoriul RM, de regulă, nu cunosc specificul și condițiile pieței muncii moldave, fapt pentru care aceștia deseori nu percep adecvat clauzele contractului de muncă propus spre încheiere de către angajatorul moldovean. Pe această cale, menționăm că în cazul în care cetățeanul străin posedă superficial limba de stat, în baza căreia, de regulă, se încheie contractul individual de muncă pe teritoriul RM, credem că angajatorul trebuie neapărat să invite un translator.

Vorbind în termeni juridici, exprimarea consimțământului de către persoane la încheierea unor acte juridice constituie practic condiția primordială, deoarece, după cum am menționat, acest element condiționează în mod constant aptitudinea și posibilitatea de a obține drepturi și obligații. În ceea ce privește consimțământul angajatorului în faza de încheiere a contractului de muncă cu un cetățean

străin sau apatrid, menționăm că acesta la fel trebuie să fie exprimat valabil, precedat de acordul conducătorului întreprinderii de a oferi condiții corespunzătoare de muncă și de acomodare necesare cetățeanului străin sau apatrid întru integrarea în noul său colectiv de muncă, cele din urmă fiind garantate lucrătorului srăin în baza legislației ce reglementează migrația în muncă a cetățenilor străini pe teritoriul RM.

Alt element aferent contractului individual de muncă prezent în cadrul oricărui contract, cel de muncă inclusiv, îl prezintă *obiectul.*

Referitor la obiectul contractului de muncă, autorul român Ștefănescu I. T. a relatat: „Contractul individual de muncă, fiind un contract sinalagmatic, are ca obiect prestațiile reciproce ale părților: prestarea muncii de către salariat și, respectiv, salarizarea acestuia de către angajator" [111]. Gidro R., în cele ce vizează obiectul contractului individual de muncă, susține că: „Orice convenție trebuie să aibă un obiect, deci și contractul individual de muncă, care este un act jurdic sinalagmatic, va avea ca obiect reciproc prestațiile reciproce ale părților" [105]. Suplimentar, autorul a adăugit că: „Acestea trebuie să fie în concordanță cu ordinea publică și bunele moravuri, în caz contrar obiectul este considerat ilicit și va atrage nulitatea absolută a contractului".

Prestațiile părților ce alcătuiesc obiectul contractului individual de muncă sunt alcătuite din două elemente:

a) prestarea muncii, care constituie obligația fundamentală a salariatului - trebuie să fie posibilă în condiții licite, fără a afecta morala sau ordinea publică. De principiu, îndatorirea salariatului de a presta munca prevalează asupra oricărei alte obligații extracontractuale a celui în cauză. Altfel spus, o obligație de alt ordin (spre exemplu, rezultată dintr-un contract civil) nu poate motiva neexecutarea obligației de a munci izvorâtă din contractul individual de muncă și,

b) salarizarea muncii reprezintă plata în bani a muncii prestate în temeiul contractului individual de muncă.

În sensul aprecierii rolului salariului, autorii Negru T. și Scorțescu C. au relatat că „… salariul în calitatea sa de fenomen social de interes vital pentru fiecare salariat și familia acestuia, precum și pentru fiecare este obiect de reglementare atât a dreptului național, cât și a dreptului internațional al muncii" [19]. Din aceleași considerente relațiile sociale de salarizare se află nu doar în sfera preocupării științei dreptului muncii, ci și a științelor din alte domenii, cum ar fi, de pildă, teoria economică, economia muncii, sociologia etc. care, la rândul lor, studiază salariul în calitate de categorie științifică corespunzător obiectului respectiv.

Într-adevăr, compartimentul salarizării în cadrul dreptului muncii constituie principala instituție care influențează o mulțime de factori, ce își au izvorul de la acceptarea ofertei de muncă de către salariat și finisându-se cu părăsirea teritoriului, cum este și cazul Republicii Moldova, care este părăsită de propriii cetățeni din cauza salariilor mizere. Reglementări internaționale în materia salarizării găsim în Convenția OIM nr.95/1949 privind protecţia salariului, ratificată de Republica Moldova prin Hotărârea Parlamentului RM nr.593-XIII din 26.09.1995,[162] care, în opinia noastră, ilustrează posibilitățile și conduita subiecților contractului, modalitățile de achitare a salariului, precum și stabilește unele restricții de care trebuie să țină cont angajatorul în relația cu salariatul ptivind achitarea muncii salariale.

Așadar, generalizând materia reflectată în prezentul compartiment al lucrării noastre, conchidem că încheierea contractului individual de muncă pe teritoriul RM, la care participă în calitate de parte un cetățean străin sau un apatrid, nu se deosebește stubstanțial de cele care se încheie cu cetățenii RM, acestea având doar unele aspecte de ordin particular, care trebuie incluse de către angajator în mod obligatoriu în conținutul contractului individual de muncă.

3.2. Conținutul contractului individual de muncă încheiat între angajatorul din Republica Moldova și un cetățean străin

Conținutul contractului individual de muncă cuprinde un ansamblul de drepturi și obligații ale părților, care au fost negociate și inserate în clauzele contractului. În doctrina dreptului muncii românesc, în legătura cu negocierea conținutului contractului individual de muncă, a fost exprimată o opinie, credem, istorică, conform căreia: „Deși, după anul 1990, partea negociată a contractului individual de muncă cunoaște o pondere tot mai importantă, se poate afirma că marja de libertate a părților în stabilirea conținutului contractului este destul de mică, legea impunând foarte multe restricții“ [163].

Suntem de acord cu opinia citată, deoarece, la cercetarea conținutului contractului individual de muncă ce se încheie de către angajatorul din RM și un cetățean străin, principiul negocierii nu prea se resimte, majoritatea clauzelor fiind prescrise și înzestrate cu caracter imperativ.

Fiind un contract individual de muncă cu caracter special, menționăm că legiuitorul moldav a prevăzut că, în practică, angajatorii pot trata din punct de vedere juridic salariații străini ca și pe cei naționali, adică conform prevederilor Codului muncii. Tocmai de aceea în Anexa nr.1 la Legea RM nr.180 din 10.07.2008 cu privire la migrația de muncă este prevăzută lista clauzelor minime ale contractului individual de muncă încheiat de către angajatorul din RM cu un cetățean străin. În cele

ce urmează vom analiza detaliat clauzele minimale, instituite de legiuitor și incluse obligatoriu în conținutul contractului individual de muncă la care participă un cetățean străin sau un apatrid.

Astfel, conform prevederilor pct.1 din Anexei nr.1 la Legea RM nr.180 din 10.07.2008, contractul individual de muncă trebuie să cuprindă următoarele informații:

a) data şi locul de încheiere a contractului individual de muncă, data de la care contractul urmează să-şi producă efectele.

Indicarea datei și a locului de încheiere a actului juridic prezintă interes nu doar pentru legislația comerțului internațional sau transporturilor internaționale, dar și pentru raporturile reglementate de legislația muncii, deoarece aplicarea legislației muncii în spațiu constă în stabilirea granițelor teritoriale în cadrul cărora se aplică acea lege.

Astfel, indicarea datei în contractul individual de muncă ce se încheie cu un cetățean străin de către angajatorul din RM constituie data de la care părțile și-au exprimat consimțământul de a fi parte la un act juridic al muncii, în temeiul căruia se va derula conlucrarea între angajator și salariat. În cele ce vizează indicarea datei pentru contractul individual de muncă, poate fi privit din două puncte de vedere:

- *în primul caz,* indicarea datei în contractul individual de muncă, de regulă, este data din care salariatul, indiferent de calitatea sa (din punctul de vedere al cetățeniei deținute), a început activitatea la acel angajator și, respectiv, din acea dată contractul individual de muncă își începe acțiunea efectelor juridice, conform conținutului acestuia;

- *în al doilea caz***,** data indicată în contractul individual de muncă poate fi și data la care părțile au semnat contractul individual de muncă, însă acesta își produce efectele de la o anumită dată, stabilită de părți în mod individual, luând în considerare doleanțele fiecăreia.

În privința locului încheierii contractului individual de muncă la care participă un străin, menționăm că indicarea locului în contract se face în baza principiului teritorialității, acesta garantând aplicarea pe un anumit teritoriu a legislației acelui stat.

Doctrina dreptului civil a oferit un comentariu privind teritoriul unui stat, potrivit căruia: *„Teritoriul fiecărui stat cuprinde spațiul geografic cuprins între frontierele legal stabilite dar și navele fluviale și maritime precum și cele care navighează sub pavilionul statului respectiv.*[108] De asemenea, din teritoriul unui stat fac parte și teritoriul precum și clădirile ambasadelor statului respectiv situate în străinătate. Fiind pusă în evidență definiția teritoriului statului, observăm că legătura juridică dintre stat și legislația care se aplică pe acel teritoriu constituie un element distinct

pentru conturarea sa pe arena internațională. Astfel, locul încheierii contractului individual de muncă determină aplicarea cadrului legal, în temeiul căruia va acționa raportul juridic de muncă;

b) date referitoare la beneficiarul solicitant sau intermediarul străin (denumirea şi adresa juridică a întreprinderii, numărul şi data înregistrării, denumirea organului de stat care a autorizat/licenţiat beneficiarul solicitant, numele şi funcţia persoanei responsabile).

Acest compartiment al contractului individual de muncă la care este parte un străin, constituie o măsură de identificare a subiecților, în special a angajatorului din RM. Întru totul suntem de acord cu această prevedere, deoarece o asemenea obligație a angajatorului sau beneficiarului solicitant constituie o măsură de asigurare și veridicitate a prezenței acesteia, ca subiect de drept autorizat (în sensul societăților comerciale) din partea organelor competente ale statului. În RM autorizarea angajatorului se efectuează în condițiile Legii RM nr.220 din 19.10.2007 privind înregistrarea de stat a persoanelor juridice și a întreprinzătorilor individuali și ale doctrinei de specialitate: persoana juridică poate încheia contracte individuale de muncă, în calitate de angajator, din momentul dobândirii personalității juridice.

Prin urmare, în cazul în care apare necesitatea de a verifica dacă angajatorul există ca personalitate juridică, persoanele interesate, în special cetățenii străini sau apatrizii, se pot informa pe pagina oficială a Portalului Serviciilor Publice al RM, accesând pagina web: https://servicii.gov.md/ . Oportunitatea utilizării Portalului Serviciilor Publice al RM este dictată în primul rând de accesibilitatea și simplitatea de folosire a unei asemenea platforme de beneficiari, care include, pe lângă varietatea de informații oferite, și opțiunea de limbă engleză, și, ce-i mai îmbucurător, serviciul este gratis, în regim on-line.

Indicarea datelor ce vizează numărul şi data înregistrării, denumirea organului de stat care a autorizat/licenţiat beneficiarul solicitant, numele şi funcţia persoanei responsabile, la fel au o importanță majoră, deoarece includerea acestora în contractul individual de muncă face dovada tuturor atributelor care trebuie prezente de o persoană juridică ce participă în calitate de parte la diferite raporturi juridice, cele de muncă nefăcând excepție;

c) datele referitoare la lucrător (numele şi prenumele, data şi locul naşterii, cetăţenia şi domiciliul permanent, starea familială, numărul paşaportului, studiile, profesia pentru care se angajează, domeniul de activitate).

Conform textului legal citat, menționăm că nu suntem de acord cu unele cerințe incluse în contractul individual de muncă privind persoana salariatului străin sau apatrid.

Astfel, considerăm că datele de identificare ale cetățeanului străin sau ale apatridului, privind: numele, prenumele, data și locul nașterii, cetățenia și domiciliul, numărul pașaportului sunt necesare, pentru că în temeiul acestora persoana se identifică ca subiect de drept, situație despre care am atras atenția în capitolul precedent. Dar aspectele ce vizează starea familială, studiile, profesia, domeniul de activitate, găsim că asemenea informație oricum se include în Formularul interdepartamental tipizat MR-2, aprobat prin Hotărârea Departamentului Statistică al RM nr.01 din 10.01.1997, care este parte a documentației stocate în dosarul personal al salariatului [119]. Și din acest considerent, credem că angajatorul moldovean în orice caz va introduce astfel de date în faza completării dosarului personal al salariatului care, la fel ca și celelate acte juridice aplicabile în sfera muncii, se aduc contra semnătură salariatului, inclusiv celui străin.

Un alt compartiment deosebit de important pentru conținutul contractului individual de muncă, la care participă un străin îl constituie „*obligaţiile beneficiarului solicitant sau ale angajatorului din RM", care,* potrivit pct.2 din Anexa nr.1 la Legea RM nr.180 din 10.07.2008, stabilește includerea în contractul individual de muncă a clauzelor ce vizează:

1) *retribuţia lucrătorului şi echivalentul acesteia într-o valută convenţională; termenele şi modul de plată a salariului pentru munca prestată în orele de program (8 ore pe zi) şi, după caz, pentru munca prestată peste orele de program, pe timp de noapte sau în condiţii nefavorabile; compensaţia pentru munca prestată în zilele de odihnă şi de sărbătoare.*

Asemenea prevedere a fost tratată de noi pe larg în capitolul precedent, dar în cele ce urmează găsim necesar să venim cu unele precizări apărute în urma abordării de către legiuitor a chestiunilor de reglementare a salarizării cetățenilor străini sau apatrizilor încadrați în câmpul muncii. Astfel, un aspect asupra căruia dorim să atenționăm îl constituie problema privind covenționalitatea valutei în care se va achita salariul străinului încadrat în câmpul muncii în RM.

Codul muncii al RM nu stabilește expres valuta în care se achită salariul, dar ca regulă în RM salariile cetățenilor autohtoni încadrați în muncă se achită în lei moldovenești, dar poate fi aleasă și o altă valută la necesitate. De aceea considerăm că angajatorul moldovean și salariatul străin pot stabili de comun acord valuta în care se va converti suma salariului. În acest sens, autorul Cosmin Cernat a susținut că, *„prin stabilirea monedei în care vor fi plătite drepturile salariale, precum și modalitățile de plată, ... se urmărește protejarea salariatului care pe timpul desfășurării raportului de muncă în altă țară are anumite nevoi, pe care și le acoperă prin contractarea unor servicii pe care trebuie să le plătească".*[42] Din această cauză el trebuie să cunoască în ce monedă va fi plătit, astfel încât să

poată să își gestioneze viața și să își acopere nevoile firești prin achiziționarea de bunuri și servicii cu banii obținuți cu titlu de salariu.

Alt aspect deosebit de important în legătură cu salarizarea cetățenilor străini sau apatrizilor, încadrați în muncă în RM, îl prezintă termenele și modul de achitare a acestuia. Periodicitatea achitării salariului în cadrul relațiilor de muncă este o condiție majoră, care influențează în mare parte bunăstarea și modul de existență a salariatului. În cazul nostru periodicitatea achitării salariului cetățeanului străin reprezintă și o modalitate de susținere a posibilității achitării consumului aferent existenței salariatului în RM și al familiei sale, care trebuie asigurată cu bunurile și serviciile necesare.

Un alt compartiment legat de salarizarea cetățeanului străin sau apatridului angajat în RM îl constituie achitarea muncii prestate peste orele de program, pe timp de noapte sau în condiţii nefavorabile. Asemenea problemă este deosebit de importantă în cazul reglementării juridice a relației de muncă la care participă un străin, pentru că, după cum am stabilit în Capitolul II al prezentei teze, salarizarea acestor indivizi se efectuează cu alte sume decât cele cu care se salarizează cetățenii moldoveni. În acest context, având în vedere și diferențierea salarială a cetățenilor străini sau apatrizilor angajați în RM, stabilirea cotei pentru prestarea muncii peste program de către aceștia constituie o problemă pentru legislația muncii autohtonă, de aceea credem că ea poate fi rezolvată prin analogie cu aplicarea prevederilor legislației muncii care se aplică în situația achitării muncii suplimentare a salariaților cetățeni ai RM. Astfel, conform prevederilor art.157 alin.(1) Codul muncii RM, în cazul retribuirii muncii pe unitate de timp, munca suplimentară (art.104), pentru primele două ore, se retribuie în mărime de cel puţin 1,5 salarii de bază stabilite salariatului pe unitate de timp, iar pentru orele următoare - cel puţin în mărime dublă. Conform prevederii citate, angajatorul și salariatul străin, în faza stabilirii prețului pentru munca prestată suplimentar, vor fi îndreptățiți să aplice prevederile citate anterior sau vor alege de comun acord o altă formulă juridică, în temeiul căreia va fi retribuită munca prestată suplimentar, precum și cea prestată în zilele de odihnă şi de sărbătoare conform art.158 Codul muncii din RM.

2) *concediul anual plătit, alte suplimente şi indemnizaţii prevăzute de legislaţie.* Concediul de odihnă reprezintă o formă a timpului liber. Influența sa pozitivă asupra sănătății salariaților, posibilitățile recreative pe care le oferă, rolul său de factor în creșterea randamentului muncii, avantajele care decurg din partea indemnizației cuvenite pe timpul efectuării lui, prin urmare funcțiile sale economice și sociale, denotă importanța concediului de odihnă. În doctrină de specialitate a fost promovată ideea, potrivit căreia dreptul la concediul de odihnă este un drept unic, de natură complexă și este definit prin legătura indisolubilă a două laturi:

- sub aspect nepatrimonial, dreptul la concediu de odihnă semnifică realizarea efectivă a concediului, respectiv folosirea timpului liber și suspendarea obligației salariatului de a presta munca;

- sub aspect patrimonial, acesta constă în dreptul la îndemnizația de concediu pentru perioada efectuării lui.

Dreptul la concediu de odihnă anual plătit se bucură de o garanție legală pentru toți salariații, în fiecare an calendaristic, dobândindu-se din momentul încheierii contractului individual de muncă, nefiind necesară parcurgerea unui anumit interval de timp de la data stabilirii raporturilor juridice de muncă pentru a fi valorificat. Așadar, din cele relatate deducem că, la fel ca și salariații autohtoni, cei străini încadrați în câmpul muncii moldav beneficiază de garanție în temeiul prevederilor legislației muncii a RM, stabilite în art.112-122 Codul muncii RM; în Convenția colectivă nr.2 din 09.07.2004 privind timpul de muncă și timpul de odihnă [164] și, la nivel internațional în: Declarația Universală a Drepturilor Omului, art.24 [165]; în Convenția OIM nr.132 cu privire la concediile anuale plătite, adoptată la Geneva la 24.06.1970, ratificată de RM prin Hotărârea Parlamentului nr.1330-XIII din 26.09.1997 etc.

Astfel, având în vedere garantarea juridică a concediului anual plătit salariaților autohtoni din RM și nu numai, subliniem, cetățeanului străin sau apatridului, ca parte la raportul juridic de muncă încheiat pe teritoriul RM, li se oferă în mod obligatoriu un concediu anual minimal cu o durată de 28 de zile calendaristice conform prevederilor art.113 alin.(1) Codul muncii RM, fără vreo excepție. Ba chiar mai mult, conform prevederilor incluse în art.113 alin.(2) Codul muncii RM, este stabilit că: "Pentru salariaţii din unele ramuri ale economiei naţionale (învăţământ, ocrotirea sănătăţii, serviciul public etc.), prin lege organică, se poate stabili o altă durată a concediului de odihnă anual (calculată în zile calendaristice)". Prin urmare, cu titlu de exemplu, în cazul în care un cetățean străin sau un apatrid va fi acceptat de către o autoritate a RM în domeniul învățământului, acest salariat va beneficia de un concediu anual cu o durată de 62 de zile conform prevederilor Anexei nr.2 la convenția colectivă nr.444 din 25.03.2016 (nivel de ramură) pe anii 2016-2020, aprobată de Ministerul Educației al RM.[166]

În temeiul celor relatate și întru definirea importanței rolului concediului anual de odihnă în viața salariatului, indiferent de statutul său juridic, menționăm ideea susținută în doctrina dreptului muncii românesc, potrivit căreia: „Din punct de vedere biopsihic și fiziologic alternarea muncii cu perioade de odihnă este absolut necesară pentru refacerea capacităților fizice și intelectuale și redobândirea forței de muncă necesară în vederea îndeplinirii atribuțiilor la locul de muncă.

Privitor la clauza concediului de odinhă anual, dorim să subliniem că chiar dacă această clauză nu se va include in contractul individual de muncă încheiat cu salariatul, concediul oricum va fi garantat de legea muncii (Codul muncii RM). Cu toate acestea, în virtutea nașterii unui raport juridic de muncă, includerea unei asemenea clauze în contractul individual de muncă se face necesară nu doar în baza legii, ci și ca o condiție de bună-credință în informarea și stabilirea exactă a înțelegerii ce a avut loc cu prilejul plasării în câmpul muncii a străinilor pe teritoriul RM.

Cu referire la categoria altor plăți ce pot fi acordate odată cu concediul anual, menționăm că aceste facilități se pot acorda salariaților în cazul în care în cadrul companiei există aprobat un contract colectiv de muncă ce prevede expres acordarea unor suplimente achitate odată cu indemnizația de concediu anual sau un regulament privind premierea salariaților companiei cu anumite sume de bani în legătură cu: îndeplinirea conștiincioasă a muncii; productivitatea muncii; îndeplinirea muncii complexe în termen și de calitate înaltă etc., importante pentru domeniul de activitate al companiei.

3) *modul de achitare a cheltuielilor de drum din ţara de origine în ţara de destinaţie.*

Achitarea cheltuielilor de drum ale salariatului străin, care este invitat de către un angajator din RM constituie o clauză specifică pentru contractele individuale de muncă, deoarece, în general, asemenea prevederi se includ în contractul individual de muncă ca excepție. În această ordine de idei, am dorit să începem de la faptul că salariatul străin este invitat de către un angajator din RM în scopul angajării acestuia în cadrul companiei pe care o gestionează, de aceea considerăm relevant să aducem definiția termenului de invitație care, potrivit DEX [167], constituie *acţiunea de a invita pe cineva sau de a fi invitat undeva.* Dar definiția citată, după părerea noastră, nu aduce lumină asupra termenului citat, fapt pentru care, în cele ce urmează, vom aduce unele argumente cu ajutorul cărora vom explica necesitatea acestei prevederi contractuale.

Astfel, fiind stabilită obligatorie această clauză a contractului individual de muncă ce se încheie cu un străin și un angajator din RM, de obicei la solicitarea unui angajator din RM în scopul încadrării acestuia în câmpul muncii, considerăm că angajatorul din RM trebuie să rezolve această problemă în cadrul companiei, deoarece invitatul, posedând înalte capacități profesionale, prestează munca în beneficiul întregii companii.

De exemplu, problema cu care se confruntă un angajator din RM în ultima perioadă de timp este lipsa personalului calificat în diverse domenii: alimentație publică; asistență medicală; telecomunicații; transport; construcții; învățământ privat etc. Prin urmare, în cazul în care beneficiarul solicitant, adică angajatorul din RM, își desfășoară activitatea în sfera telecomunicațiilor și, având comanda să elaboreze un soft specializat, în lipsă de personal calificat, el este nevoit să invite un

cetățean străin, dar pentru angajarea acestuia în RM el trebuie să suporte cheltiuielile de drum. Modalitățile de achitare a unor asemenea cheltuieli pot fi diverse, părțile contractului individual de muncă stabilind expres o asemenea clauză în contractul de muncă.

În cele ce urmează, vom trece cu vederea includerea clauzelor ce vizează asigurarea cu locuinţă corespunzătoare normelor sanitare, condiţiile de alimentare și asigurarea medicală (durata, cine o achită şi pe teritoriul cărei ţări), deoarece clauzelor citate, le-am acordat o atenție suficientă în Capitolul II al teze de doctorat;

4) *asigurarea contra accidentelor de muncă, compensarea daunelor şi prejudiciilor cauzate ca urmare a accidentelor de muncă, transportarea accidentatului sau defunctului în ţara de origine, cercetarea accidentelor de muncă şi a cazurilor de îmbolnăvire profesională, întocmirea şi expedierea actelor corespunzătoare la misiunile diplomatice şi oficiile consulare acreditate ale ţării de origine.* Asigurarea compartimentului ce vizează securitatea și sănătatea în muncă atât a cetățenilor autohtoni, cât și a celor străini în RM este prevăzută într-un șir de acte legislative [168], precum:

- *Legi:* Constituția RM [169]; Legea securității și sănătății în muncă nr.186-XVI din 10.07.2008 [170]; Legea sindicatelor nr.1129-XIV din 07.07.2000 [171]; Legea RM nr.245-XVI din 21.07.2006 [172]; Legea asigurării pentru accidente de muncă și boli profesionale nr.756-XIV din 24.12.1999 [173]; Legea salarizării nr.847-XV din 14.02.2000 [174]; Codul muncii al RM nr.154-XV din 28.03.2003 [107]; Codul contravențional al RM nr.218-XVI din 24.10.2008 [175]; Codul penal al RM nr.985-XV din 18.04.2002 [142].

- *Hotărâri de Guvern:* HG RM nr.513 din 11.08.1993 ”Despre aprobarea Regulamentului cu privire la plata de către întreprinderi, organizații și instituții a indemnizației unice pentru pierderea capacității de muncă sau decesul angajatului în urma unui accident de muncă sau a unei afecțiuni profesionale“ [176]; HG RM nr.1335 din 10.02.2002 „Despre aprobarea Regulamentului cu privire la evaluarea condițiilor de muncă la locurile de muncă și modul de aplicare a listelor ramurale de lucrări pentru care pot fi stabilite sporuri de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile” [177]; HG RM nr.1223 din 09.11.2004 “Privind aprobarea Nomenclatorului profesiilor și funcțiilor cu condiții de muncă vătămătoare, activitatea cărora acordă dreptul la concediu de odihnă anual suplimentar plătit și durata zilei de muncă redusă a personalului medico-sanitar“ [178]; HG RM nr.1361 din 22.12.2005 “Pentru aprobarea Regulamentului privind modul de cercetare a accidentelor de muncă“ [179]; HG RM nr.95 din 05.02.2009 “Pentru aprobarea unor acte normative privind implementarea Legii RM nr.186-XVI din 10.07.2008 securității și sănătății în muncă, prin care au fost aprobate: a) Regulamentul privind modul de organizare a activităților de protecție a lucrătorilor la

locul de muncă și prevenire a riscurilor profesionale; b) Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a comitetului pentru securitate și sănătate în muncă; c) Regulamentul Inspectoratului Muncii Sindicatelor nr.3523 din 13.09.2012“ [180]; HG RM nr.353 din 05.05.2010 “Cu privire la aprobarea cerințelor minime de securitate și sănătate la locul de muncă“ [181]; HG RM nr.603 din 11.08.2011 “Privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru folosirea de către lucrători a echipamentului de muncă la locul de muncă“ [182]; HG RM nr.1159 din 24.10.2007 cu privire la aprobarea Reglementării tehnice “Reguli generale de apărare împotriva incendiilor în RM“ RT DSE 1.01-2005 [183]etc.

Pe această cale susținem că actele legislative menționate ocupă un loc deosebit în organizarea activităților în cadrul companiilor din RM și în cele ce vizează protecția și garantarea cetățenilor străini sau apatrizilor, încadrați în câmpul muncii moldav. Aceste acte se aplică fără excepție, cu cât mai mult cu atât ele sunt corelate cu prevederile cadrului legislativ al OIM și ale altor acte adoptate în Uniunea Europenă. Din categoria actelor menționate fac parte: Directiva Parlamentului European şi Consiliului 2009/104/CE din 16 septembrie 2009 privind cerinţele minime de securitate şi sănătate pentru folosirea de către lucrători a echipamentului de muncă la locul de muncă [184], Convenția OIM nr.155 privind securitatea și igiena muncii și mediul de muncă, adoptată la Geneva la 22.06.1981, ratificată de RM prin Legea Parlamentului nr.755-XIV din 24.12.1999, care promovează o politică armonioasă și multiaspectuală în temeiul Părții a II-a, art.5, cu scopul de a proteja salariații în activitatea lor conform contractului individual de muncă.

Astfel, asigurarea contra accidentelor de muncă și a compensării daunelor și prejudiciilor cauzate de accidentele de muncă, precum și a cercetării accidentelor de muncă şi a cazurilor de îmbolnăvire profesională a cetățeanului străin încadrat în muncă la un angajator moldovean, este garantată de cadrul legal menționat. În cazul în care intervine transportarea accidentatului sau a defunctului în ţara de origine, realizarea acesteia la fel se află în sarcina angajatorului: el întocmește şi expediază actele corespunzătoare la misiunile diplomatice şi oficiile consulare acreditate ale ţării de origine. Mai mult decât atât, credem că angajatorul trebuie obligat să compenseze familiei defunctului prejudiciul cauzat în mărimea stabilită în acest sens de hotărârea instanței de judecată, adoptată în baza materialelor obținute în urma cercetării cazului ce a provocat decesul. Înștiințarea misiunilor diplomatice şi a oficiilor consulare acreditate ale ţării de origine de către angajator este obligatorie, deoarece misiunile diplomatice se pot autosesiza și implica întru cercetarea complexă a cazului, inclusiv să participe la judecată.

După ce am analizat obligațiile revenite beneficiarului solicitant sau angajatorului din RM, în continuare vom analiza obligațiile de muncă ale salariatului străin, incluse în mod obligatoriu în contractul de muncă. Astfel, în mod primordial salariatului străin îi revin obligațiile:

*a) de a respecta legislaţia ţării de destinaţie***.** Caracterul obligației stabilite de legiuitor și incluse în sarcina salariatului străin este unul deosebit de generalizat și se stabilește de către organele statului, despre atribuțiile cărora am atenționat la începutul Capitolului II al prezentei lucrări. Principalele acte legislative care trebuie să fie respectate de către salariatul străin parvenit pe teritoriul RM în scopul prestării muncii sunt: Constituția RM; Codul muncii RM, Regulamentul circulației rutiere [185], Codul civil RM și alte acte legislative la care cetățeanul străin apelează în scopul satisfacerii nevoilor sale.

Generalitatea prevederii citate ne permite să afirmăm că în RM cadrul legal nu este deosebit de drastic, limitându-se în mare parte la reguli de conviețuire socială adecvată, bazată pe bunele moravuri.

Dacă cetățeanul străin care are calitatea de salariat în RM dorește să încheie un contract de vânzare-cumpărare a unei locuințe, el va fi nevoit să apeleze la serviciile unui avocat, cunoscător de limbă, pe care o vorbește străinul pentru a evita diferite neînțelegeri, înșelăciuni și abuzuri ale subiecților de rea-credință;

b) de a respecta regulamentul de ordine interioară a muncii, a modului stabilit de păstrare a valorilor materiale şi documentelor. Regulamentul de ordine interioară a muncii sau cel intern prezintă principalul act de care se călăuzește angajatorul în organizarea muncii salariate contractate. Prin intermediul unui astfel de regulament sunt stabilite norme de conduită obligatorii pentru salariați [186, p.75]. Aceste norme au un caracter permanent și general în ceea ce privește aplicabilitatea lor, ele prezentând caracteristicile unor reguli de drept. Prin urmare, conform prevederilor art.198 alin.(1) Codul muncii RM, este stabilit că*: „Regulamentul intern al unităţii este un act juridic care se întocmeşte în fiecare unitate, cu consultarea reprezentanţilor salariaţilor, şi se aprobă prin ordinul (dispoziţia, decizia, hotărârea) angajatorului".* Premergător prevederii citate și în temeiul prevederilor art.199 alin.(3) Codul muncii RM, este stabilit că: *„Regulamentul intern al unităţii se aduce la cunoştinţa salariaţilor, sub semnătură, de către angajator şi produce efecte juridice pentru aceştia de la data încunoştinţării".* Astfel, având un conținut complex, regulamentul intern al unității include, conform art.199 alin.(1) Codul muncii, prevederi referitoare la: a) securitatea şi sănătatea în muncă în cadrul unităţii; b) respectarea principiului nediscriminării, eliminarea hărţuirii sexuale şi a oricărei forme de lezare a demnităţii în muncă; c) drepturile, obligaţiile şi răspunderea angajatorului

şi ale salariaţilor; d) disciplina muncii în unitate; e) abaterile disciplinare şi sancţiunile aplicabile potrivit legislaţiei în vigoare; f) procedura disciplinară; g) regimul de muncă şi de odihnă – salariatul, în special cel străin, se face obligat să respecte regulile menționate pentru a realiza clauzele stabilite în contractul individual de muncă încheiat în acest sens cu angajatorul moldovean.

Având în vedere că în muncă se implică un cetățean străin sau un apatrid, remarcăm modul cu privire la limba în care este întocmit regulamentul intern al unității. Astfel, în scopul acomodării mai adecvate a salariatului străin în compania moldavă, considerăm că ar fi bine dacă regulamentul unității ar fi tradus în limba pe care o cunoaște salariatul străin. Pentru angajator aceasta va constitui o garanție a îndeplinirii obligației de informare a salariatului, conform art.48 Codul muncii RM, iar pentru salariat o garanție a valabilității și perceperii adecvate a actului juridic însușit;

c) de a respecta disciplina de muncă, regulile de protecţie a muncii şi disciplina tehnologică. Disciplina de muncă în cadrul relațiilor de muncă constituie corolarul bunului-mers al îndeplinirii obligațiilor de către părți asumate prin încheierea actului juridic sub forma stabilită de Codul muncii: *contractul individual de muncă.* Ghimpu S. și Țiclea Al., au apreciat că disciplina muncii este o condiție obiectivă, necesară și indispensabilă desfășurării activității fiecărui angajator. Cerința respectării unei anumite ordini, a unor reguli care să coordoneze conduita indivizilor pentru atingerea scopului comun se impune cu forța evidentă valabilă pentru orice activitate umană desfășurată în colectiv.[187, p.359]

În sensul stabilirii legăturii între munca salariată și disciplina muncii, în doctrina s-a constatat că *„munca salariată reprezintă, de regulă, o activitate socială colectivă”.*[188, p.236]Prin urmare, este evident faptul că *o condiţie sine qua non* de desfășurare a oricărei activități colective, inclusiv a celei de muncă, o constituie ordinea în genere și disciplina ca o totalitate de reguli de purtare obligatorii pentru membrii unei colectivități în special.

Astfel, din cele relatate, menționăm că respectarea disciplinei de muncă, de către salariatul cetățean străin sau de apatrid, plasat în câmpul muncii la un angajator din RM, este o obligație complexă a salariatului care include nu doar aspectele de comportament propriu-zus, ci și comportamentul tehnologic care presupune respectarea măsurilor de protecție a muncii, deoarece o asemenea condiție vizează nemijlocit integritatea fizică a salariatului;

d) de a îndeplini dispoziţiile beneficiarului solicitant ce ţin de activitatea de muncă. În virtutea raportului de subordonare, salariatul trebuie să respecte nu numai obligațiile generale de muncă prevăzute în actele normative, în contractul colectiv și contractul individual de muncă, în regulamentul intern, dar și măsurile (dispozițiile) date de angajator prin decizii, ordine scrise sau verbale în

exercitarea atribuțiilor sale de coordonare, îndrumare și control [136, p.775]. Referitor la această obligație a salariatului, autorul Ștefănescu I. T. a venit cu o precizare: „Subordonarea salariatului față de angajator, subordonare de natură juridică, se referă la procesul muncii și are în esență următoarele componente:

- dreptul angajatorului de a da salariatului ordine și dispoziții executorii (dacă sunt legale);
- dreptul angajatorului de a controla munca salariatului său".[111]

Potrivit doctrinei, o asemenea obligație a salariatului este o garanție pentru angajator că munca contractată se îndeplinește de către persoană conform regulilor și procedurilor instituite în actele de natura regulamentelor, fișelor de post, procedurilor de lucru etc.;

Nedivulgarea unor date cu caracter confidențial dobândite ca urmare a încheierii contractului individual de muncă se condiționează, în primul rând, de ocupația în care a fost încadrată persoana în muncă conform contractului încheiat și, în al doilea rând, în legătură cu specficul activității prestate de către compania angajatoare. Secretele tehnologice și cele comerciale au o importanță majoră pentru domeniul afacerilor, deoarece datorită acestora se desfășoară și concurează afacerea pe piață cu produsele și serviciile sale, care prin proprietățile și oportunitățile sale, în marea sa parte diferite, oferă consumătorilor varietatea și posibilitatea de a alege din produsele și serviciile plasate pe piață. Astfel, secretele tehnologice, cunoscute de către salariat în procesul presării muncii în baza contractului individual de muncă, constituie informația ce aparține companiei angajatoare cu privire la: metodele de preparare a unui produs; tehnica utilizată etc., pe când secretul comercial se referă la compartimentele ce vizează: politica de prețuri, lista clientelei, reducerile și categorizarea clientelei companiei, listele furnizorilor și alte chestiuni ce țin de comercializarea mărfii companiei.

Întru asigurarea securității informațiilor confidențiale ale companiei, în literatura de specialitate a dreptului muncii moldav a fost susținută o idee pe care o împărtășim și noi și care propune angajatorilor o modalitate juridică de securizare a informațiilor furnizate persoanei care solicită angajarea. Astfel, autorii Boișteanu Ed. și Romandaș N. propun ca înaintea încheierii contractului individual de muncă, să se încheie un contract de confidențialitate (contract nenumit a cărui natură juridică este una civilă), prin care să fie consfințită obligația unilaterală a persoanei care solicită angajarea de a păstra confidențialitatea informațiilor primite [189, p.367]. În final, autorii au relatat că un asemenea contract poate fi încheiat indiferent de rezultatul negocierii și încheierii contractului individual de muncă.

Astfel, în cazul în care o persoană a dorit să se angajeze la companie și în procedura de inițiere în vederea încadrării a aflat unele secrete comerciale pe care le-a divulgat, angajatorul are dreptul să-l tragă la răspundere.

În RM reglementarea secretului comercial este pusă în sarcina Legii RM Nr.171 din 06.07.1994 cu privire la secretul comercial [190], care potrivit art.1 stabilește că prin secret comercial se înţeleg informaţiile ce nu constituie secret de stat, dar ţin de producţie, tehnologie, administrare, de activitatea financiară şi de altă activitate a agentului economic, a căror divulgare (transmitere, scurgere) poate să aducă atingere intereselor lui. Așadar, în cazul în care cetățeanul străin sau apatridul încadrat în muncă la un angajator din RM divulgă datele stabilite de art.1 din Legea RM nr.171 din 06.07.1994 cu privire la secretul comercial, acesta va fi culpabil să răspundă în fața angajatorului pentru daunele provocate prin divulgarea unor date incluse în categoriile sus-numite;

f) de a răspunde material pentru pagubele pricinuite beneficiarului solicitant sau angajatorului din RM. Răspunderea materială a salariaților în cadrul relațiilor de muncă ocupă un loc deosebit, Codul muncii RM dedicând acestui compartiment Titlul XI art.327-347. Reglementarea răspunderii materiale a salariatului se antrenează ori de câte ori salariatul, inclusiv cel străin, aduce atingere valorilor materiale ale angajatorului sau chiar distruge bunurile ce alcătuiesc patrimoniul angajatorului. În acest sens, găsim relevant să menționăm că răspunderea materială a salariatului poate fi împărțită în două compartimente sau în două paliere, după cum urmează:

- *primul palier* include răspunderea materială a salariaților, reglementată la modul cel mai general de prevederile art.333 Codul muncii RM, care în alin.(1) prevede: „salariatul este obligat să repare prejudiciul material cauzat angajatorului”;

- *al doilea palier* al răspunderii materiale a salariaților este reglementat atât de prevederile Codului muncii RM, cât și de un alt cadru legislativ specializat, prezentat în prevederile art.338 Codul muncii RM. Conform prevederilor art.338 alin.(1) Codul muncii RM, salariatul poartă răspundere materială în mărimea deplină a prejudiciului material cauzat din vina lui angajatorului în cazurile când: a) între salariat şi angajator a fost încheiat un contract de răspundere materială deplină pentru neasigurarea integrităţii bunurilor şi a altor valori care i-au fost transmise pentru păstrare sau în alte scopuri; b) salariatul a primit bunurile şi alte valori spre decontare în baza unei procuri unice sau în baza altor documente unice; c) prejudiciul a fost cauzat în urma acţiunilor sale culpabile intenţionate, stabilite prin hotărâre judecătorească; d) prejudiciul a fost cauzat de un salariat aflat în stare de ebrietate alcoolică, în stare cauzată de substanţe stupefiante sau toxice, stabilită în modul prevăzut la art.76 lit.k); e) prejudiciul a fost cauzat prin lipsă, distrugere sau deteriorare intenţionată a

materialelor, semifabricatelor, produselor (producţiei), inclusiv în timpul fabricării lor, precum şi a instrumentelor, aparatelor de măsurat, tehnicii de calcul, echipamentului de protecţie şi a altor obiecte pe care unitatea le-a eliberat salariatului în folosinţă; f) în conformitate cu legislaţia în vigoare, salariatului îi revine răspunderea materială deplină pentru prejudiciul cauzat angajatorului în timpul îndeplinirii obligaţiilor de muncă; g) prejudiciul a fost cauzat în afara exerciţiului funcţiunii. La fel ca și în cazul salariaților calificați ca salariați ordinari, adică simpli, legiuitorul, în temeiul prevederilor art.338 alin.(2) Codul muncii RM, a instituit că și în cazul celorlați salariați, conducătorii unităţilor şi adjuncţii lor, şefii serviciilor contabile, contabilii-şefi, şefii de subdiviziuni şi adjuncţii lor poartă răspundere materială în mărimea prejudiciului cauzat din vina lor dacă acesta este rezultatul: (a) consumului ilicit de valori materiale şi mijloace băneşti; (b) irosirii (folosirii nejustificate) a investiţiilor, creditelor, granturilor, împrumuturilor acordate unităţii; (c) ţinerii incorecte a evidenţei contabile sau a păstrării incorecte a valorilor materiale şi a mijloacelor băneşti; (d) altor circumstanţe, în cazurile prevăzute de legislaţia în vigoare. Așadar, în cazul în care cetățeanul străin sau apatridul, încadrat la un angajator din RM are încheiat un contract de răspundere materială sau se încadrează în una din categoriile de salariați menționați, relatăm că acesta va fi obligat să repare prejudiciul cauzat atât ca efect al includerii unei asemenea obligații în contractul individual de muncă care se încheie între cetățeanul străin sau apatridul cu un angajator din RM, cât și ca efect al legii sau încheierii contractului de răspundere materială individuală de muncă, reglementat de prevederile Hotărârii Guvernului RM nr. 449 din 29.04.2004 despre aprobarea Nomenclatoarelor funcţiilor deţinute şi lucrărilor executate de către salariaţii cu care angajatorul poate încheia contracte scrise cu privire la răspunderea materială individuală sau colectivă (de brigadă) deplină, precum şi a contractelor-tip cu privire la răspunderea materială deplină [191].

La fel ca și în cazul stabilirii obligațiilor principale ale părților contractului individual de muncă, la care participă un cetățean străin sau un apatrid ca parte în calitate juridică de salariat, menționăm că legiuitorul a atras atenția și asupra condițiilor juridice specifice, ce se aplică unui asemenea act juridic, incluzându-le în compartimentul *Condiţii generale* al contractului de muncă. Astfel, în cele ce urmează vom supune analizei clauzele pe care trebuie să le includă părțile contractante în viitorul contract, în temeiul căruia își legalizează înțelegerile cu privire la muncă.

Așadar, legiuitorul moldav a stabilit că contractul individual de muncă, care se încheie între un cetățean străin sau un apatrid cu un angajator din RM, trebuie să fie completat cu clauzele privind:

- *condiţiile de prelungire sau desfacere a contractului individual de muncă înainte de expirarea termenului lui de valabilitate.* Această clauză, inclusă în contractele individuale de muncă

ce se încheie cu cetățenii din RM, este în totalitate conformă prevederilor Codului muncii RM, dar în cazul angajării cetățenilor străini sau a apatrizilor pe teritoriul RM contractul individual de muncă, cere salariaților să prelungească dreptul de ședere provizorie în scopul muncii în baza autorizației eliberate de autoritățile competente ale RM. În cele ce vizează durata contractului individual de muncă, vom reveni mai detaliat în capitolul ce urmează, întrucât aceasta trebuie detaliată juridic deosebit de coerent, în virtutea complexității elementelor juridice ce fac parte dintr-un asemenea compartiment al contractului individual de muncă.

Referindu-ne la condițiile de prelungire a contractului individual de muncă, care se încheie de către angajatorul moldovean cu un străin, relatăm că acesta este reglementat preponderent de prevederile Codului muncii RM, dar și de alte acte normative de rigoare, în consens cu condițiile și necesitățile companiei din RM. Astfel, operațiunea juridică de prelungire a contractului individual de muncă, potrivit uzanțelor și regulilor proprii dreptului muncii, este o măsură de modificare a contractului individual de muncă, reglementată de legislația muncii moldavenești în temeiul prevederilor Capitolului III al Titlului III Codul muncii RM. Drept dovadă, conform prevederilor stabilite în art. 63 alin.(2) Codul muncii RM, modificare a contractului individual de muncă se consideră orice schimbare sau completare cel puţin a uneia dintre clauzele ce alcătuiesc conținutul contractului individual de muncă, care este reglementat de prevederile art.49 Codul muncii RM.

Conform unei opinii din doctrina de specialitate românească: în materia modificării contractului individual de muncă trebuie să pornim de la regula stabilită în art.41 alin.(1) Codul muncii al României, conform căruia orice schimbare a conținutului acestui act juridic este posibilă doar prin acordul părților. Asta înseamnă că oricare dintre părți poate avea inițiativa modificării anumitor clauze contractuale care vor deveni imperative odată ce au fost discutate, negociate și de comun acord acceptate.

În doctrină se menționează existența, conform criteriului manifestării de voință a părților contractante, a trei modalități de modificare a contractului individual de muncă:

a) *convențională,* fiind consecința acordului de voință a celor două părți;

b) *unilaterală,* fiind inițiată de angajator în condițiile limitativ prevăzute de lege, cum ar fi: forța majoră, aplicarea unei sancțiuni disciplinare, existența unor obiective de performanță individuală pentru salariat, luarea unei măsuri de protecție a salariatului etc.;[192, p.58]

c) *legală,* fiind consecința unor modificări ale contractului colectiv de muncă aplicabil [193, p.229].

În temeiul modalităților de modificare a contractului individual de muncă, propuse de doctrina română, menționăm că în conexiune cu prevederea legală privind prelungirea contractului individual de muncă al cetățeanului străin plasat în câmpul muncii moldav, susținem că prelungirea contractului de muncă vizat se poate realiza în mare parte în temeiul modalității *convenționale,* care pentru raporturile juridice de muncă este călăuzitoare. Astfel, prelungirea contractului individual de muncă, la care participă un cetățean străin chiar din start este limitată în timp, deoarece durata acestuia este condiționată de acordarea prelungirii dreptului de ședere provizorie în scop de muncă se acordă pentru o perioadă de până la un an, cu posibilitatea de a fi prelungită pentru un nou termen.

Prelungirea contractului individual de muncă al cetățeanului străin sau al apatridului, încadrat în muncă pe teritoriul RM, constituie o măsură juridică deosebit de complexă, care, în opinia noastră, este importantă atât pentru angajator, cât și pentru străin, deoarece, fiind un raport juridic aducător de profit pentru ambele părți, ar fi alogic să se pună capăt acestuia fără vreun motiv temeinic. Prin urmare, prelungirea duratei de acțiune a unui asemenea act juridic, după cum am menționat, este cârmuită în principal de voința părților contractante, dependentă și de necesitatea companiei de a avea un asemenea specialist în statele companiei. Astfel, condițiile de prelungire a contractului individual de muncă încheiat de către angajatorul din RM și un străin, cuprind, *în primul rând,* o condiție de informare a acestuia, și, *în al doilea rând,* constituie o garanție pentru salariatul străin rezultată direct din indicii productivității muncii depuse de el, nelipsită în acest sens fiind nota angajatorului privind respectarea disciplinei de către salariatul străin în cadrul companiei.

În temeiul celor relatate, susținem că includerea și detalizarea clauzei privind prelungirea contractului individual de muncă, ce se încheie între un străin și un angajator din RM este necesară prin faptul că angajatorul îi aduce la cunoștința salariatului cerințele și așteptările rezultate din prestarea muncii acestuia într-un anumit sector al companiei. Adică, această clauză reprezintă și o condiție ce trebuie îndeplinită în special de salariatul străin, credem, prin realizarea obiectivelor de muncă care se manifestă doar prin obținerea profitului de către companie ca rezultat al îndeplinirii calitative a muncii de către salariat.

Astfel, după cum am constatat, angajatorul moldovean poate lega prelungirea contractului individual de muncă al cetățeanului străin cu realizarea unor obiective, trasate în contractul individual de muncă încheiat în acest sens, în temeiul cărora oportunitatea angajării unui asemenea salariat poate fi argumentată. De exemplu, în calitate de obiectiv stabilit de către angajator ar putea servi necesitatea de a încadra un specialist IT căruia să-i pună ca sarcină elaborarea unui pachet de soft specializat până la finele anului. În cazul în care acesta nu reușește să realizeze o asemenea sarcina, prevăzută în

contractul individual de muncă, angajatorul moldovean este în drept să desfacă contractul pe motivul neîndeplinirii sarcinilor de muncă.

În cazul în care salariatul străin nu a realizat obiectul stabilit, el îi creează angajatorului din RM și o problemă financiară, deoarece angajatorului este obligat să achite penalități pentru neîndeplinirea obligațiilor contractuale asumate. Din acest modiv, poate fi pusă și problema de desfacere a contractului individual de muncă înaintea expirării termenului pentru care a fost încheiat, desfacere realizată la inițiativă angajatorului. Codul muncii RM, în art.86, intitulat *Concedierea,* prevede desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată. În acest articol, legiuitorul moldav a stabilit o listă exhaustivă în temeiul căreia angajatorul poate recurge la desfacerea contractului individual de muncă. Fiind realizată prin voința unilaterală a angajatorului, considerăm că acest fapt trebuie inclus ca o clauză expresă în contractul individual de muncă și adus la cunoștința salariatului străin.

În această ordine de idei legiuitorul prin Legea nr. 287 din 13.12.2024 a completat legislația în vigoare atrăgând atenția la o noțiune nouă, care se introduce în conținutul ei, cum ar fi *cazarea preventivă, c*e vizează măsura de restrângere a libertății de mișcare de până la 72 de ore dispuse de către autoritatea competență pentru străini și larea în custodie publică a străinului.[193/1]

Pe de altă parte, fiind subiect de drept, recunoscut de către autoritățile RM prin autorizarea dreptului de ședere provizorie în scop de muncă, salariatul străin la fel poate solicita desfacerea contractului individual de muncă cu angajatorul moldovean în cazul neîndeplinirii obligațiilor de muncă din partea acestuia. Tot în acest sens susținem că în cazul în care salariatul încalcă disciplina de muncă în cadrul companiei din RM, dacă abaterea disciplinară este calificată drept una deosebit de gravă din punct de vedere disciplinar, dar nu întrunește semne de infracțiune, angajatorul este în drept să desfacă contractul, înaintea expirării termenului pentru care a fost încheiat.

- *modalitatea de transfer al mijloacelor financiare câştigate.* Mijloacele financiare câștigate de către salariați constituie principala obligație pe care trebuie s-o îndeplinească angajatorul, salariatul fiind liber să utilizeze, indiferent de statutul său juridic din punctul de vedere al cetățeniei. În acest context considerăm că angajatorul se face obligat să informeze sau chiar să stabilească în cazul salariaților străini modalitatea de a transfera mijloacele câștigate. Din textul legal citat observăm că legiuitorul implică din start prezența instituțiilor financiare care să ofere posibilitățile de achitare a retrubiției salariale cetățeanilor străini.

De exemplu, dacă părțile contractului individual de muncă sunt libere să dispună modalitatea de transfer a mijloacelor financiare, în cazul în care salariatul străin are deschis un cont bancar în una

din băncile comerciale ale RM, părțile pot stabili de comun acord, transferul mijloacelor bănești câștigate pe contul deschis în banca moldovenească.

O altă modalitate de transfer a mijloacelor financiare câștigate de salariatul străin o constituie deschiderea inui cont de către angajator la banca cu care are încheiat un contract de deservire. Această modalitate se consideră clasică în practica achitării salariilor în RM pentru a evita fenomenul de achitare a salariilor în plic [194].

La fel, în calitate de modalitate de transfer a mijloacelor financiare câștigate de către salariatul străin mai poate fi utilizată posibilitatea de transfer a salariului pe contul bancar al salariatului, la o bancă din străinătate, atât în mărime integrală, cât și parțial, restul salariului putând fi eliberat în numerar în casieria companiei.

O clauză de substanță, pentru orice contract, cel individual de muncă nefiind o excepție, se prezintă a fi clauza ce vizează:

- *responsabilitatea părţilor pentru nerespectarea clauzelor din contractul individual de muncă, modul de soluţionare a litigiilor.* Responsabilitatea părților contractului individual de muncă poate fi antrenată conform prevederilor legislației muncii, sub două forme: *disciplinară,* care se aplică în exclusivitate salariaților, fiind reglementată de prevederile art.201-211[1] Codul muncii RM, și *materială,* uneori deplină, care poate fi aplicată atât salariatului (art.333-347 Codul muncii RM) cât și angajatorului (art.329-332 Codul muncii RM). În plus, în cadrul relațiilor de muncă mai pot fi antrenate prin excepție unele forme de răspundere juridică, printre care se enumeră *răspunderea contravenţională* și, în cel mai grav caz, cea *penală*. Astfel, în cazul survenirii comiterii unor fapte de către una dintre părțile contractului individual, fapte ce contravin clauzelor contractului, precum și ale prevederilor legislației muncii sau ale altor prevederi legale conexe, partea lezată în drepturile sale este în drept să se adreseze în instanța de judecată.

În această ordine de idei, în cazul în care o parte a contractului individual de muncă are de soluționat o chestiune cu privire la neîndeplinirea prevederilor contractului individual de muncă, părțile pot apela la prevederile Titlului XII al Codului muncii RM, menit să înfăptuiască jurisdicția muncii. Așadar, părțile contractului individual de muncă, la care participă în calitate de parte contractantă un străin și un angajator din RM, trebuie să cunoască mai bine măsurile de soluționare a eventualelor litigii apărute în urma executării prestațiilor asumate prin semnarea contractului individual de muncă;

- *impozitarea şi mărimea reţinerilor din salariu.* Fiind un raport juridic complex, raportul juridic de muncă obligă la respectarea prevederilor de ordin fiscal, instituite în scopul reglementării și

suplinirii bugetului de stat prin antrenarea cetățenilor în diverse activități de muncă și, în temeiul acestora, salariații își creează baza financiar-socială necesară existenței sale.

Potrivit prevederii din art.6 alin.(1) Cod fiscal RM, *impozitul* este o plată obligatorie cu titlu gratuit, care nu ţine de efectuarea unor acţiuni determinate şi concrete de către organul împuternicit sau de către persoana cu funcţie de răspundere a acestuia pentru sau în raport cu contribuabilul care a achitat această plată [195]. În coraport cu prevederile legislației fiscale, conform art.148 Codul muncii RM, reţinerile din salariu se pot face numai în cazurile prevăzute de Codul muncii şi de alte acte normative. Din cele relatate observăm că angajatorul moldovean se face obligat să includă expres în conținutul contractului individual de muncă încheiat cu salariatul străin, deoarece, având în vedere diferențele dintre legislația țării de reședință a străinului și legislația RM la compartimentul impozitelor și reținerilor din salariu, prevederile art.149 Codul muncii RM reglementează limitarea cuantumului reţinerilor din salariu, stabilind reguli de care terbuie să țină cont angajatorul: la fiecare plată a salariului, cuantumul total al reţinerilor nu poate să depășească 20 la sută, iar în cazurile prevăzute de legislaţia în vigoare – 50 la sută din salariul ce i se cuvine salariatului. Astfel din prevederea citată desprindem că cota maximă posibilă a fi reținută din salariul persoanei angajate nu poate să depășească 20% din suma totală a salariului cuvenit, conform contractului individual de muncă. În cele ce vizează reținerile în valoare de 50 la sută din salariul ce i se cuvine salariatului, asemenea situații se reglementează de prevederile alin.(2) art.149 Codul muncii RM, potrivit cărora: în caz de reţinere din salariu în baza unor acte executorii, salariatului i se păstrează, în orice caz, 50 la sută din salariu.

Așadar, potrivit prevederilor citate, observăm că mărimea reținerilor din salariul sunt limitate de cadrul juridic al muncii, deosebit de drastic, nefiind posibile unele devieri nereglementate de legislația în vigoare. Mai mult decât atât, potrivit art.151 Codul muncii RM, este stabilit expres că nu se admit reţineri din indemnizaţia de eliberare din serviciu, din plăţile de compensare şi din alte plăţi care, conform Codului de executare al Republicii Moldova, nu pot fi urmărite.

În consenc cu cele relatate, menționăm că prevederea contractului individual de muncă referitor la impozitarea şi mărimea reţinerilor din salariul persoanei angajate este importantă nu doar pentru salariat, ci și pentru angajator prin faptul că cel din urmă, fiind reprezentantul unității economice, se face obligat să achite contribuțiile necesare, aferente raporturilor juridice de muncă încheiate în cadrul companiei, iar pentru salariat, în special pentru cel străin, impozitele și primele de asigurări sociale achitate în fondurile sociale vor fi necesare la stabilirea cuantumului pensiilor și a altor plăți sociale în statul său de reședință.

În încheierea prezentului compartiment, vrem să relatăm că despre clauza ce vizează termenul de valabilitate al contractului individual de muncă, începutul şi încetarea raporturilor de muncă vom vorbi în subcapitolul ce urmează, deoarece acest subiect impune o cercetare complexă, având în vedere importanța duratei contractului individual de muncă încheiat între angajatorul moldovean și un cetățean străin.

3.3. Durata contractului individual de muncă încheiat între angajatorul din Republica Moldova și un cetățean străin

Conform regulii statornicite în doctrină, dar și în legislația muncii din RM, contractul individual de muncă, ca regulă, se încheie pe o durată nederminată, dar este posibilă și încheierea unui asemenea contract și pe durată determinată, prescripție valabilă doar în cazurile expres prevăzute de cadrul legal al muncii. În consecință, clauza prin care un contract de muncă se încheie pe durată determinată, fără a fi incidentă una dintre excepțiile prevăzute de Codul muncii, este nulă absolut, întrucât încalcă o normă legală de ocrotire a salariaților, având un caracter imperativ [150].

În această ordine de idei, susținem că plasarea în câmpul muncii moldav a cetățenilor străini, în calitate de salariați, nu poate fi realizată pe un termen nedeterminat, pentru că această modalitate este restricționată de un șir de prevederi legale, pe care le-am analizat anterior. Dar, conform prevederilor stabilite de Legea RM nr.180 din 10.07.2008 cu privire la migrația de muncă, constatăm că în conținutul acestei legi nu este stabilită o prevedere expresă care ar explica clar limitarea duratei contractului individual de muncă, fapt care ne-a făcut să analizăm situația juridică a acestuia și în ce condiții ea trebuie inclusă și respectată de părți la încheierea contractului individual de muncă a unui angajator din RM și un străin.

Astfel, un prim argument de ce este necesară limitarea duratei acțiunii contractului individual de muncă, încheiat pe teritoriul RM se explică prin lipsa legăturii juridice directe a străinului cu statul gazdă, adică cu Republica Moldova. În acest caz, având nevoie suplimentar de autorizare prealabilă de a desfășura muncă salariată pe teritoriul statului gazdă, cetățeanul străin trebuie să stabilească unele raporturi juridice de autorizare, în baza unor scopuri bine definite de lege, fără de care el nu poate să-și înceapă activitatea.

Având scopul, de a presta munca sub administrația unui angajator din RM, cetățeanul străin sau apatridul nu poate fi legat în permanență de angajatorul din RM, în urma legăturii stabilite de raportul juridic de muncă, deoarece, *în primul rând,* necesitatea prezenței cetățeanului străin de a fi încadrat în muncă pe teritoriul RM este condiționată de îndeplinirea unor proiecte, de regulă, de scurtă

durată în cadrul companiilor din RM, necesitate determinată de lipsa de specialiști calificați autohtoni. Și *în al doilea rând,* fiind invitați întru îndeplinirea unor procese, proiecte, operațiuni specifice, desfășurate de către companie, găsim că executarea unor asemenea lucrări, de obicei complexe, oricum au o finalitate, care odată survenită și stabilită expres în contractul individual de muncă, poate pune capăt relației juridice de muncă încheiate anterior de părți.

În plus, mai dorim să atragem atenția că contractele individuale de muncă care se încheie de către angajatorii din RM cu cetățenii străini, în marea lor parte sunt condiționate de speranța *„așteptărilor împlinite ale angajatorului”.* Această concluzie este bazată, în opinia noastră, pe faptul că angajatorul, fiind principalul subiect care asigură totalitatea condițiilor aferente prestării muncii de salariatul străin, are așteptări mult mai mari, fapt ce a condiționat achitarea cheltuielilor inerente încheierii contractul individual de muncă cu cetățeanul străin. De exemplu, dacă salariatul străin va fi încadrat în calitate de specialist principal în domeniul marketingului, având stabilit un plan pe care trebuie să-l îndeplinească într-o anumită perioadă de timp și dacă acesta din diverse motive nu va fi îndeplinit, angajatorul din RM rămâne doar cu cheltuieli și probleme izvorâte din nerealizarea planului stabilit.

Un alt argument în favoarea stabilirii duratei contractului individual de muncă ce se încheie între un cetățean străin și un angajator din RM îl prezintă faptul că legislația privind migrația din RM, întru asigurarea controlului și evidenței intrărilor și ieșirilor de și pe teritoriul RM, de comun acord cu Guvernul RM, instituie și asigură, prin politicile elaborate în domeniul migrațional, un echilibru al numărului de cetățeni străini parveniți pe teritoriul RM pentru atingerea diferitelor scopuri, printre care cele mai frecvente sunt: călătorii; studii, în special cele de specializare medicală, îndrăgită de cetățenii statelor musulmane; uneori în scopuri de afaceri, care se soldează ca regulă cu investiții pentru dezvoltarea unor ramuri ale economiei naționale. Compartimentului investițional realizat de către cetățenii străini pe teritoriul RM în Legea RM nr.180 din 10.07.2008 i sa rezervat o serie de reglementări în art.8, iar referitor la activitățile de întreprinzător a fost adoptată Legea RM nr.81 din 18.03.2004 cu privire la investițiile în activitatea de întreprinzător [196].

În conformitate cu prevederile Legii RM nr.180 din 10.07.2008 cu privire la migrația de muncă, în special în Anexa nr.1, pct.4, lit.e), legiuitorul moldav a consacrat expres obligația includerii în contractul individual de muncă a clauzei ce vizează: termenul de valabilitate a contractului individual de muncă, începutul şi încetarea raporturilor de muncă.

Termenul de valabilitate a contractului individual de muncă constituie intervalul de timp, înăuntrul căruia clauzele inserate într-un asemenea act juridic trebuie să emane efectele juridice

corespunzătoare prevederilor legislației muncii și înțelegerilor convenite de părți în scopul prestării și executării unor activități de către salariat, inclusiv a celui străin, sub egida și autoritatea unui angajator, în cazul nostru moldovean. În acest sens, găsim relevant să menționăm și opinia autorilor moldoveni Negru T. Și Scorțescu C., care au susținut că: „Durata contractului de muncă poate fi determinată printr-un termen concret, prin survenirea unui eveniment sau prin îndeplinirea unui volum de lucru" [149].

O asemenea modalitate de abordare a stabilirii clauzei privind durata determinată a contractului individual de muncă de către părți în faza de încheierea acestui act juridic, trebuie convenită inițial de părțile contractului de muncă și apoi argumentată juridic în conformitate cu condițiile economice de care poate fi legată o asemenea decizie a angajatorului și consimțită apoi, în condiții legale, de către salariatul străin.

Din considerentul menționat, relatăm că condițiile economice, în cadrul relațiilor de muncă, ocupă un loc deosebit de important, deoarece raportul juridic de muncă constituie un raport ce este influențat de prestația economică necesară pentru achitarea salariului persoanei încadrate în muncă de către angajator. Acesta obține mijloacele financiare din realizările obținute ca rezultat al activităților desfășurate de către salariații companiei, posibile să aducă profit, cum ar fi: comerțul produselor fabricate de companie; prestarea serviciilor; intermedieri și alte activități în temeiul desfășurării cărora se obține profit economic.

Revenid asupra termenului de valabilitate a contractului individual de muncă, fixat în raportul juridic de muncă ce se încheie cu cetățanul străin, sosit în RM în scopul plasării sale în câmpul muncii, relatăm că termenul de valabilitate are o importanță deosebită pentru ambele părți ale contractului, deoarece valabilitatea unui asemenea act juridic condiționează respectarea prestațiilor asumate de către părți în contractului negociat în faza încheierii lui principalele fiind achitarea salariului de către angajator și prestarea muncii de către salariat.

Astfel, conform prevederilor stabilite în art.55 alin.(1), lit.c[1]) Codul muncii RM, legiuitorul moldav a instituit o prevedere în temeiul căreia angajatorul poate încheia contracte individuale de muncă nefiind obligat să limiteze termenul contractului individual de muncă. Această prevedere o mai găseim și în art.54 Codul muncii RM care a inclus un termen, considerăm maxim, în care poate fi încheiat contractul individual de muncă și care poate fi aplicat cetățenilor străini. Potrivit alin.(2) din articolul vizat: „Contractul individual de muncă poate fi încheiat şi pe o durată determinată, ce nu depăşeşte 5 ani, în condiţiile prevăzute de Codul muncii RM".

Prin urmare, potrivit textului legal citat, desprindem că termenul maxim pentru care poate fi încheiat un contract individual de muncă pe durată determinată constituie cinci ani. Însă în această ordine de idei menționăm că uneori termenul de cinci ani poate fi prea mare pentru îndepliirea unor lucrări în compania angajatorului, de aceea credem că părțile contractului individual de muncă sunt în drept să stabilească termenul contractului de muncă în limitele intervalului de cinci ani.

Astfel, din cele relatate concluzionăm că stabilirea termenului de validitate a contractului individual de muncă la care participă un angajator din RM și un cetățean străin este lansată la discreția în funcție de volumul și caracterul muncii care urmează să fie realizată. Așadar, la fixarea termenului de valabilitate a viitorului contract de muncă se va ține cont de *complexitatea lucrării + timp alocat + totalitatea uneltelor de muncă = rezultat așteptat de către angajatorul din RM și, prin urmare, contravaloarea prestațiilor îndeplinite de către salariatul străin.*

Oportunitatea utilizării unei asemenea formule, în opinia noastră, este necesară în primul rând pentru salariatul străin, deoarece datorită informațiilor obținute despre elementele incluse în formula relatată, acesta va fi în stare să aprecieze propriile puteri și remunerarea oferită pentru muncia efectuată. Deci, în cazul în care viitorul salariat străin va propune un termen, altul decât cel înaintat de către angajatorul din RM, părțile vor fi libere să-l schimbe cu argumente întru stabilirea termenului exact în interiorul căruia pot fi îndeplinite lucrările solicitate. Dacă în urma negocierilor privind stabilirea termenului exact al contractului individual de muncă părțile vor ajunge la un numitor comun (pe de o parte, termenul de executare a muncii, iar pe de alta, a salarizării), credem că încheieriea contractului individual de muncă se va solda cu succes, deoarece, potrivit opiniei susținute de doctrinarul Ionescu O., „Încheierea contractului individual de muncă reprezintă acea operațiune juridică, consecință a negocierilor individuale, ce presupune realizarea acordului de voință a celor două părți: salariat și angajator” [197, p.338]. Prin urmare, în doctrina dreptului civil românesc a fost specificat că *voința*, ca element fundamental al actului juridic civil, este un fenomen complex, atât din punct de vedere psihologic cât și juridic.

În cele ce urmează vom prezenta valoarea voinței în cadrul procedurii de încheiere a contractului individual de muncă, prin prisma curentelor doctrinei civile, care în acest sens au cercetat formarea voinței juridice a subiectelor actului juridic civil, prin identificarea curentelor de ordin *psihologic și juridic.*

Astfel, din punct de vedere *psihologic* procesul este complex, întrucât presupune mai multe etape succesive, pentru că omul privit ca persoană fizică sau organul de conducere al unei persoane juridice să poată ajunge să ia o hotărâre și apoi să acționeze, adică să încheie actul juridic civil. Așadar,

încheierea actelor juridice civile este determinată de anumite nevoi materiale și spirituale ale omului. Prin urmare, în calitate de faze ale procesului psihlogic, autoarea a distins următoarele:
- existența unor nevoi pe care subiectele de drept civil tind să le satisfacă, nevoi ce sunt reflectate în conștiința lor;
- urmează apoi conturarea motivelor acțiunilor omenești prin care aceste nevoi pot fi satisfăcute;
- motivele care îndeamnă să acționeze sunt numeroase, însă nu toate sunt hotărâtoare pentru a acționa. De aceea urmează deliberarea sau cântărirea mentală a motivelor stabilind care sunt avantajele și care dezavantajele. În cursul deliberării apare motivul sau motivele determinante care constituie reprezentarea intelectuală a scopului urmărit prin acțiune;
- sub impulsul motivelor determinante se cristalizează hotărârea de a încheia actul juridic necesar pentru realizarea scopului urmărit.

Toate fazele procesului psihologic de formare a voinței juridice au un caracter intern. De aceea, pentru ca hotărârea să devină fapt social, este necesară manifestarea exterioară a acesteia, în sensul de a o cunoaște și celelalte persoane.

Din punct de vedere *juridic,* din acest proces psihologic complex, ne interesează numai două elemente, și anume: motivul determinant în luarea hotărârii care alcătuiește cauza (scopul) actului juridic și manifestarea în exterior a hotărârii de a încheia actul juridic care alcătuiește consimțământul. Așadar, consimțământul este element al voinței juridice în sensul că dacă voința juridică reprezintă întregul, consimțământul este o parte a întregului. În concluzie, consimțământul și cauza formează voința juridică.

În temeiul celor relatate, observăm că exteriorizarea voinței subiecților actului juridic, cel de muncă inclusiv, constituie un proces intern deosebit de complex ale omului, fapt pentru care stabilim că într-o situație de bună înțelegere între părți actul juridic în vederea prestării muncii se poate încheia fără rezerve, iar în cazul apariției divergențelor referitor la termenul de îndeplinire a muncii de către salariatului străin, ne vom afla în prezența eșuării procedurii de negociere a contractului individual de muncă. Alte motive în temeiul cărora salariatul străin poate renunța la încheierea contractului de muncă ar fi atitudinea autoritară a angajatorului sau retribuția salarială necorespunzătoare.

În această ordine de idei, menționăm că procedura negocierii contractului individual de muncă privind termenul de valabilitate a acestuia este condiționată vădit de calitatea negocierilor purtate de către părți, deoarece în cazul în care nu se obține un consimțământ sinalagmatic, nu mai are rost perfectarea documentelor ce vizează plasarea în câmpul muncii a cetățeanului străin pe teritoriul RM. Din această cauză credem că întru evitarea cheltuielilor legate de plasarea în câmpul muncii a

cetățeanului străin pe teritoriul RM, ar fi oportun ca angajatorul să îl invite pe potențialul salariat, cetățean străin, în baza unei vize de călătorie, limitându-se doar la cheltuielile de drum pentru persoana în cauză și la cazarea pe termenul cât se află în RM, pentru a negocia contractul individual de muncă.

În continuarea cercetărilor referitoare la aspectele de acțiune în timp a contractului individual de muncă ce se încheie pe teritoriul RM cu un cetățean străin, constatăm că legiuitorul a stabilit necesitatea de a sabili în conținutul contractului de muncă *începutul şi încetarea raporturilor de muncă între angajatorul din RM și salariatul străin.*

Începutul acțiunii contractului individual de muncă constituie data de la care un asemenea act juridic își începe efectul juridic al clauzelor incluse în contract. Derularea înțelegerii privind prestarea muncii se materializează, după cum am menționat de nenumerate ori în prezenta teză de doctorat, în baza contractului individual de muncă, care își începe acțiunea de la data la care a fost încheiat sau de la o altă dată, la fel stabilită expres în contract, conform prevederilor art.58 alin.(2) Codul muncii RM.

Astfel, fiind un act juridic sinalagmatic, părțile contractului de muncă, în special în situația în care în calitate de parte contractantă participă un subiect străin, care ar avea nevoie de timp pentru colectarea actelor necesare pentru plasarea sa în câmpul muncii moldav sau finisarea unor proiecte pe teritoriul statului său de reședință, încheierea tratamentului medical și multe alte motive, chiar și în aceste cazuri pot stabili data de la care va începe să producă efectele juridice un asemenea act juridic, având doar grijă ca valabilitatea dreptului de ședere provizorie eliberat în scopul muncii cetățeanului străin să fie validă.

La fel ca și în cazul analizei începerii acțiunii contractului de muncă ce se încheie pe teritoriul RM cu un cetățean străin, este importantă și clauza referitoare la încetarea raportului juridic de muncă.

Autorii Boișteanu Ed. și Romandaș N. au apreciat că *termenul de încetare a contractului individual de muncă* este cel mai cuprinzător, întrucât acesta înglobează toate temeiurile de concediere sau demisie a salariatului, inclusiv circumstanțele ce nu depind de voința părților ce implică încetarea contractului individual de muncă prin efectul legii [189]. În continuare, autorii au conchis că încetarea contractului individual de muncă cuprinde toate faptele juridice, în baza cărora se sting raporturile juridice de muncă, neavând importanță dacă aceste fapte s-au ivit prin acordul părților, la inițiativa uneia dintre părțile contractante sau din cauza unui eveniment (de exemplu, decesul salariatului sau forța majoră).

Astfel, întru explicarea condițiilor de încetare a contractului individual de muncă ce se încheie între un cetățean străin și un angajator din RM, constatăm că în calitate de act fundamental aplicat de către părți este Codul muncii RM, întrucât totalitatea raporturilor ce se încheie pe teritoriul RM în

scopul prestării muncii de către persoane cade inițial sub jurisdicția Codului muncii RM, apoi, dacă este necesar, se pot aplica prevederilor altor acte legislative, conținutul cărora reglementează un anumit efect altul decât Codul muncii RM. Prin urmare, pentru încetarea acestei instituții juridice, conform prevederilor legislației muncii RM este necesară survenirea unor evenimente de care legea leagă posibilitatea juridică de a desființa contractul individual de muncă aflat în acțiune.

Potrivit prevederilor art.81 Codul muncii RM, contractul individual de muncă poate înceta în următoarele situații: a) în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor (art.82, 305 şi 310); a[1]) prin acordul scris al părţilor (art. 82[1]); b) la iniţiativa uneia dintre părţi (art.85 şi 86). Din cele relatate, menționăm că prevederile incluse în textul legal trebuie să fie prompt explicate salariatului străin de către angajatorul din RM, deoarece în cazurile enumerate la literele a[1]) și b), art.81 Codul muncii RM, materializarea acestora se efectuează în baza realizării de către salariat a dreptului său la muncă, drept consacrat și garantat oricărei persoane prin consacrarea acestuia în DUDO și, în particular, prin prevederile constituționale ale statului al cărui cetățean este persoană. Autorul român Voiculescu N. referitor la încetarea contractului individual de muncă a subliniat că: „Principiile fundamentale ale regimului legal al încetării contractului individual de muncă rezidă în libertatea muncii, stabilitatea în muncă și în caracterul imperativ al reglementărilor în materie“ [198, p.64].

La fel, ca măsură de protecție instituită la nivel legislativ internațional cu privire la respectarea de către angajator, în cazul nostru din RM, a procedurii legale la încetarea contractului individual de muncă o prezintă Convenția OIM nr.158 cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului, adoptată la Geneva la 22.06.1982, ratificată de RM prin Hotărârea Parlamentului nr.994-XIII din 15.10.1996. Așadar, în temeiul celor relatate, observăm că încetarea contractului individual de muncă încheiat în conformitate cu legislația muncii a RM, trebuie să fie precedată de survenirea unor cazuri concrete, situații expres reglementate de lege.

Înserarea clauzei privind încetarea raportului juridic de muncă în conținutul contractului individual de muncă, ce se încheie cu un cetățean străin, este necesară, în special, pentru cetățeanul străin, deoarece cunoașterea detaliată a prevederilor contractului individual de muncă de către acesta constituie, considerăm, o măsură a bunei executări și a respectării întocmai a prevederilor acestui act juridic.

În cele ce vizează efectul realizării acțiunii de încetare a contractului individual de muncă, indiferent de survenirea unor situații sau ca urmare a manifestării acordului de voințe, în mod unilateral sau de comun acord al părților, Codul muncii RM stabilește în art.81 alin.(2), că: „În toate cazurile menţionate la alin.(1), ziua încetării contractului individual de muncă se consideră ultima zi

de muncă". Prin urmare, potrivit alin.(3) art.81 Codul muncii RM, contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărârii) angajatorului, care se aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură, cel târziu la data eliberării din serviciu, cu excepția cazului în care salariatul nu lucrează până în ziua eliberării din serviciu (absenţă nemotivată de la serviciu, privaţiune de libertate etc.). Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărârea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conţină referire la articolul, alineatul, punctul şi litera corespunzătoare din lege.

Din cele relatate observăm că procedura încetării contractului individual de muncă, inclusiv a celui ce reglementează prestarea muncii de către cetățeanul străin sau apatrid sub autoritatea unui angajator din RM, trebuie efectuată cu respectarea de către părți în totalitate a prevedrilor cadrului legal ce se aplică încetării unui asemenea act juridic.

Un aspect deosebit de important pentru relațiile de muncă la încălcarea căruia angajatorul poate dispune încetarea contractului individual de muncă îl reprezintă respectarea disciplinei de muncă dintre cadrul companiei prevăzute în *Regulamentul intern al unității.* Astfel, în cazul în care salariatul străin, încalcă ordinea disciplinară, stabilită în cadrul companiei, acesta devine pasibil de a răspunde disciplinar în fața angajatorului din RM, conform prevedrilor art.201-211[1] Codul muncii RM.

În concluzie menționăm că încetarea contractului individual de muncă la care participă în calitate de salariat un cetățean străin sau un apatrid trebuie tratată cu mare rigurozitate, deoarece factorii ce pot influența în special inițiativa salariatului străin de a desface contractul individual de muncă pot fi diferiți, începând de la incompatibilitățile psihologice și finisând cu modul de organizare a procesului de producție etc. Pentru evitarea unor asemenea situații, recomandăm angajatorilor să acorde o atenție deosebită situației plasării și integrării în câmpul muncii moldav a cetățenilor străini.

3.4. Dosarul personal al salariatului cetățean străin angajat în cadrul companiei din RM

Consimțând încheierea contractului individual de muncă, pentru o bună desfășurare a raportului juridic de muncă stabilit între cetățeanul străin și angajatorul din RM și pentru evidența salariaților în cadrul companiei, angajatorul este obligat să le perfecteze dosare personale, în baza actelor stabilite de Codul muncii RM. În cazul elaborării dosarelor personale pentru salariații străini, angajați în companiile din RM, actele ce trebuie să fie prezentate de aceștia în procedura angajării diferă substanțial de actele prezentatate la angajare de către cetățenii moldavi.

În continuare vom încerca să punem în evidență modul de elaborare a dosarului personal, ținând cont de documentele necesare prezentate de către cetățenii străini ce intenționează să activeze în cadrul unei companii din RM, prin analiza prevederilor stabilite în: Legea RM nr.180 din 10.07.2008 cu privire la migrația de muncă și Legea RM nr.200 din 16.07.2010 privind regimul străinilor în RM.

Conform studiului realizat de noi inclus în compartimentul 2.3 al prezentei teze de doctorat, menționăm că actele enumerate la art.7 alin.(1) lit.a-h) din Legea RM nr.180 din 10.07.2008 cu privire la migrația de muncă sunt valabile, cu excepția actelor stabilite la literele: b), c), art.7 din legea nominalizată. Conform listei de acte stabilite în art.7 Legea RM nr.180 din 10.07.2008, găsim că actele indicate în listă pot fi prezentate nu doar în original, ci și în copii legalizate atât notarial, cât și de serviciul resurse umane al companiei, înaintea prezentării acestora de către salariatul străin sau, după caz, de către angajatorul din RM *(Ghişeul unic de documentare a străinilor).*

Actele care pot fi legalizate de salariatul străin la un notar sau de către personalul serviciului resurse umane al companiei angajatoare sunt următoarele: 1) copia de pe paşaportul național al străinului; 2) copia de pe actul de studii sau de pe alt act ce confirmă pregătirea profesională a străinului invitat la muncă, iar în cazul în care străinii se angajează în domeniul educaţiei sau sănătăţii – şi avizul autorităţilor competente ale Republicii Moldova; 3) cazierul judiciar al străinului sau alt document cu aceeaşi valoare juridică; 4) dovada asigurării medicale internaţionale care va acoperi Republica Moldova.

În temeiul celor relatate, susținem că necesitatea legalizării actelor menționate reprezintă o măsură de asigurare și o garanție în special pentru angajatorul din RM, deoarece, în cazul în care salariatul cetățean străin va prezenta acte false în procedura de legalizare a dreptului său de ședere provizorie în scop de muncă pe teritoriul RM, angajatorul moldovean va fi în drept să-l concedieze străin în temeiul prevederilor stabilite de art.86 alin.(1), lit.r) Codul muncii RM, potrivit căruia angajatorul va desface din proprie inițiatăvă contractul individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinat, pentru motivul prezentării la încheierea contractului individual de muncă, a unor documente false, fapt confirmat în modul stabilit de lege.

În temeiul celor relatate, menționăm că, fiind legalizate actele prezentate de către salariatul străin și semnat fiind contractul individual de muncă de ambele părți, următorul pas de legalizare a salariatului îl prezintă perfectarea dosarului personal de către specialiștii din serviciul resurse umane al companiei.

Astfel, potrivit prevederilor art.57 alin.(1) Codul muncii RM, la încheierea contractului individual de muncă persoana care se angajează prezintă angajatorului următoarele documente: a) buletinul de identitate sau un alt act de identitate; b) carnetul de muncă, cu excepţia cazurilor când persoana se încadrează în câmpul muncii pentru prima dată sau se angajează la o muncă prin cumul; c) documentele de evidenţă militară – pentru recruţi şi rezervişti; d) diploma de studii, certificatul de calificare ce confirmă pregătirea specială – pentru profesiile care cer cunoştinţe sau calităţi speciale; e) certificatul medical, în cazurile prevăzute de legislaţia în vigoare; f) declaraţia pe propria răspundere cu privire la faptul că, pe durata activităţii la locurile de muncă precedente, nu a încălcat prevederile art.6 alin. (2) din Legea nr. 325 din 23 decembrie 2013 privind evaluarea integrităţii instituționale, cu excepţia cazurilor când persoana se încadrează în câmpul muncii pentru prima dată.

Potrivit listei de acte stabilite în Codul muncii RM, relatăm că unele dintre actele solicitate de către legiuitorul moldav pentru salariatul străin, pot să pară stranii la stabilirea legăturii juridice de caracterul muncii, de exemplu actele incluse la literele: b) carnetul de muncă, cu excepţia cazurilor când persoana se încadrează în câmpul muncii pentru prima dată sau se angajează la o muncă prin cumul; și c) documentele de evidenţă militară – pentru recruţi şi rezervişti. În cele ce urmează vom explica necesitatea prezentării acestora de către salariatul străin.

În continuare, în scopul argumentării opiniei noastre privind însemnătatea contractului individual de muncă încheiat între salariatul străin și un angajator din RM, găsim util să citățm opinia unui colectiv de doctrinari români care, în sensul aprecierii contractului individual de muncă, au susținut: „Înțelegerea încheiată în scris, între o persoană fizică pe de o parte și, de regulă, o unitate pe de altă parte, prin care prima se obligă a presta munca prevăzută în contract, îndeplinind atribuțiile ce-i revin, cu respectarea disciplinei și legalității, în cadrul unității, care, corelativ, se obligă să-i asigure persoanei încadrate condiții corespunzătoare pentru buna desfășurare a activității, deplina protecție și securitate a muncii și să o retribuie în raport cu munca prestată, potrivit legii și clauzelor contractului“. Conform opiniei citate credem că, stabilind atâtea legături juridice, contractul individual de muncă, practic, este documentul principal, cu rol diriguitor în cadrul raporturilor juridice de muncă, alte acte alăturate acestuia rămând în calitate de acte conexe și nicidecum posibile să-l înlocuiască sau să-l substituie, având în unele cazuri doar roluri de confirmare și prezentându-se doar ca probe formale (în acest sens ne referim la: acorduri suplimentare la contractul de muncă, fișa de post și alte acte conexe contractului de muncă).

În ce privește documentele de evidenţă militară – pentru recruţi şi rezervişti, stabilite conform prevederilor art.57 alin.(1) lit.c) Codul muncii RM, menționăm că prezentarea unor asemenea acte din

partea cetățenilor străini nu este necesară, deoarece, fiind cetățeni ai altui stat, ei beneficiază pe teritoriul acelui stat de totalitatea drepturilor și obligațiilor civile, deci acesta se face obligat militar pentru patria sa, doar nu și pentru statul de reședință temporară, cum ar fi în cazul nostru, plasarea temporară în câmpul muncii al RM. Prin urmare, legislația militară a RM [199] nu stabilește nicăieri ca cetățeanul altui stat să fie obligat să prezinte acte privind situația sa militară întru validarea participării sale la anumite raporturi juridico-civile, cele de muncă inclusiv. Ba chiar mai mult, salariatul străin, fiind invitat în scopul prestării muncii și acesta fiind unicul său scop, în temeiul confirmării căruia este implicat și angajatorul din RM, prin eliberarea actelor doveditoare asupra cărora am atras atenția în Capitolul II al prezentei teze de doctorat, stabilim că în această situație nu ar putea fi pusă nicidecum o asemenea problemă, deoarece nu există legătură juridică din punctul de vedere al cetățeniei salariatului străin cu RM.

Odată ce am exclus actele lipsite de importanță juridică pentru crearea dosarului personal al salariatului străin, angajat în cadrul unei companii din RM, în cele ce urmează vom menționa structura documentară a acestui dosar.

Așadar, dosarul personal al salariatului, inclusiv al celui străin, nu este reglementat expres de legislația muncii, dar practica de gestionare a circuitului documentar aplicabil sferei de resurse umane a companiilor a creat o asemenea regulă care era și firească. Astfel, un prim document necesar întru participarea persoanei fizice la raporturi juridice în cadrul companiei se prezintă a fi *actul de identitate,* conform art.57 alin.(1) lit.a) Codul muncii RM, care, în cazul cetățenilor străini, este *pașaportul național.* Importanța și menirea unui asemenea act rezidă în faptul că acesta constituie principalul act, datele căruia servesc la identificarea persoanei alături de ceilalți salariați din compania angajatoare din RM. Prin urmare, datele din pașaportul național al străinului sunt necesare la completarea rubricilor contractului individual de muncă, în temeiul cărora se stabilesc concret părțile actului juridic ce se încheie.

Un alt act solicitat în exclusivitate doar în sfera muncii îl constituie, conform prevederilor art.57 alin.1 lit.d) Codul muncii RM, *diploma de studii, certificatul de calificare ce confirmă pregătirea specială pentru profesiile care cer cunoştinţe sau calităţi speciale* iar potrivit art.7 alin.(1) lit.e) din Legea RM nr.180 din 10.07.2008 cu privire la migrația de muncă, *copia de pe actul de studii sau de pe alt act ce confirmă pregătirea profesională a străinului invitat la muncă, dar în cazul în care străinii se angajează în domeniul educaţiei sau sănătăţii, şi avizul autorităţilor competente ale Republicii Moldova.* Actele de studii ale persoanelor ce se angajează în câmpul muncii, inclusiv ale celor străine pe teritoriul RM, constituie actul de identificare profesională a individului, fapt pentru

care angajatorul creează sau poate crea la necesitate locuri de muncă, conform domeniului de activitate desfășurat de companie.

Încadrarea și promovarea în funcție de corespunderea condițiilor de studii (pregătire) este în concordanță cu necesitatea desfășurării unei activități eficiente și rentabile în orice unitate, indiferent de natura ei, cu stimularea și recompensarea personalului în raport de nivelul și calitatea pregătirii profesionale [200, p.376]. Suntem de acord cu afirmația doctrinarul român Țiclea Al., deoarece pregătirea profesională și modul de a o utiliza în viața de către persoana încadrată ca salariat constitue o modalitate de acomodare în activitatea de muncă. Prin urmare, autorul român Țiclea Al., are perfectă dreptate vorbind despre „…stimularea și recompensarea personalului în raport de nivelul și calificarea pregătirii profesionale" a salariatului, deoarece, simplu vorbind, fiind calificat ca profesionist într-un anumit domeniu, acesta nu poate fi echivalat cu salariații ce nu dispun de calități profesionale marcante.

Astfel, în temeiul celor relatate, stabilim că o calificare profesională a salariatului, confirmată prin varietatea actelor de studii absolvite într-un anumit domeniu, împreună cu o experiență relevantă, sunt argumente convingătoare pentru încadrarea acestuia de către angajator.

Așadar, actul de studii al salariatului străin, reprezintă în primul rând o dovadă juridică că cetățeanul dispune de o calificare profesională, fapt ce inspiră încredere angajatorului din RM că persoana ce se angajează este în stare să îndeplinească munca stabilită în sarcina acestuia conform prevederilor contractului individual de muncă încheiat.

Cu referire la situațiile ce vizează angajarea cetățenilor străini *în domeniul educaţiei sau sănătăţii pe teritoriul RM,* găsim că o asemenea situație necesită a fi abordată în particular, pentru că aceasta implică și *eliberarea unui aviz de către autorităţile competente ale Republicii Moldova.* Fiind domenii de călăuză în cadrul fiecărui stat, menționăm că competențele unei persoane din punct de vedere profesional în aceste domenii se stabilesc de către fiecare stat în parte conform politicilor naționale. În cele ce vizează baza normativ-legală a RM aplicabilă personalului de calificare medicală, aceasta este alcătuită dintr-un cadru normativ complex [201], principalele acte fiind: Legea RM nr.264 din 27.10.2005 cu privire la exercitarea profesiunii de medic [202], Legea ocrotirii sănătății [203] nr.411 din 28.03.1995. Astfel, fiind eliberat avizul autorităților RM privind corespunderea calificării salariatului străin, menționăm că asemenea individ va fi îndreptățit să exercite această ocupație, pe când în cazul avizului negativ, cetățeanul străin nu va fi în drept să încheie contractul individual de muncă cu un angajator din RM pe motivul, credem, insuficienței calificării profesionale sau necorespunderii ciclurilor de studii și discipline absolvite de către solicitant.

În domeniul educației, ca și în cazul medicilor, în RM sunt instituite standarde, principalul fiind Codul educației RM [204], prevederile căruia stabilesc anumite proceduri și cerințe, pe care, atât cetățenii RM, cât și cei străini sunt obligați să le respecte. Așadar, dacă cetățeanul străin va intenționa să activeze în domeniul învățământului organizat la nivel de stat sau în cel privat în scopul prestării unor cursuri specializate, menționăm că aprobarea actului său de studii este o etapă deosebit de importantă, pentru că validarea corespuderii sale profesionale va constitui nimic altceva decât abilitatea sa de a preda ore, consultații etc.

Continuând analiza conținutului dosarului personal al salariatului străin, angajat în RM, menționăm că actul de studii al acestuia va fi scanat de către responsabilii serviciului resurse umane al companiei și inclus în borderoul de acte al dosarului personal.

Un alt act stabilit de Codul muncii RM în art.57 alin.(1) lit.e) îl constituie *certificatul medical, în cazurile prevăzute de legislația în vigoare.*

În doctrina dreptului muncii român s-a susținut că *examenul medical* reprezintă acea condiție esențială prealabilă încheierii contractului individual de muncă, specifică dreptului muncii care atestă aptitudinea biologică, fizică și psihică de a munci și care trebuie să fie îndeplinită sub sancțiunea nulității absolute remediabile pentru încadrarea în muncă a unei persoane. Ea atestă că aspirantul la calitatea de salariat este sănătoasă fizic și psihic. În temeiul afirmației relatate, suntem de acord cu acest punct de vedere, dar, conform rigorilor stabilite de legislația muncii, o asemenea posibilitate cu caracter de verificare a stării de sănătate a persoanelor ce intenționează să se angajeze, este protejată expres prin lege. Fiind prevăzută de lege, această chestiune include o mulțime de aspecte, îndeosebi pe plan juridic, etic, în special pe plan etico-medical.

Astfel, avocata moldavă Cerbu S., într-un comunicat, a pus în discuție problematica secretului medical, intitulându-și creația *Secretul medical - o obligație etică sau legală?* În această ordine de idei, autoarea susține că: „Confidențialitatea constituie una dintre cele mai importante valori ale actului medical, care stau la baza relației de încredere între medic-pacient” [205]. Jurământul lui Hippocrate subliniază importanța secretului medical: *“Orice voi vedea sau auzi în timpul activității profesionale sau în afara ei în legătură cu viața oamenilor – lucruri care nu trebuie discutate în afară, nu le voi divulga, acceptând că toate acestea trebuie ținute în secret”.* Prin urmare, secretul pe care pacientul îl păstrează chiar și față de rudele sale cele mai apropiate în legătură cu starea sa de sănătate este împărtășit cu medicul său. Medicul în acest caz devine un mentor căruia îi puteți încredința informații intime, iar secretul medical va căpăta subtilități similare actului religios al spovedaniei. Această

analogie nu vine decât să accentueze dimensiunea încrederii ce ar trebui să existe în raportul medicului cu pacientul său.

O asemenea abordare, propusă de avocata menționată, o găsim argumentată, îndeosebi pentru doctrina dreptului muncii, deoarece, având în vedere uzanța stabilită în RM, potrivit căreia cetățenii moldavi, în mare parte solicită certificate medicale doar pentru două situații pentru încadrarea la studii și încadrarea în câmpul muncii, ultima situație constituind o regulă pentru angajarea în serviciul public. Dar, fiind preponderent cercetată situația plasării în câmpul muncii a cetățenilor străini în cadrul companiilor private din RM, menționăm că obligativitatea prezentării unui asemenea act din partea cetățeanului străin angajatorului din RM nu este reglementată de legislația muncii a RM, de aceea străinul este eliberat de această obligație.

În continuare, menționăm că un alt act stabilit de Codul muncii RM îl aflăm în prevederea art.57 alin.(1) lit.f), potrivit căreia salariatul, la angajare, este obligat să prezinte: *declaraţia pe propria răspundere cu privire la faptul că, pe durata activităţii la locurile de muncă precedente, nu a încălcat prevederile art.6 alin. (2) din Legea nr. 325 din 23 decembrie 2013 privind evaluarea integrităţii instituţionale, cu excepţia cazurilor când persoana se încadrează în câmpul muncii pentru prima dată.* Fiind o prevedere specifică politicii din cadrul sectorului public, promovată de autoritățile RM în cazul angajării cetățenilor străini instituțiile publice, în ocupațiile stabilite de Hotărârea Guvernului RM nr.115 din 31.01.2018, înainte de a depune această declarație, angajatorul trebuie să explice salariatului necesitatea acestui act. Explicațiile angajatorului se vor limita la chestiunile privind respectarea principiilor juridice, pentru a exclude fenomenul corupției și a comportamentul abuziv, la obținerea statutului de angajat.

Dar în cazul încadrării în muncă într-o companie privată din RM, prezentarea declarației de integritate este acoperită prin prezentarea cazierului judiciar. Fiind obligat să respecte prevederile legislative ale RM ca stat gazdă, pe teritoriul căruia își va desfășura activitatea în muncă, cetățeanul străin se încadrează în muncă și conform Legii RM nr. 325 din 23 decembrie 2013 privind evaluarea integrității instituționale.

Referindu-ne la aspectul ce vizează conformitatea recepționării datelor personale de către angajator, menționăm că obținerea și prelucrarea datelor personale se face conform prevederilor Legii RM nr.133 din 08.07.2011 privind protecția datelor cu caracter personal [206]. Astfel, în faza angajării cetățeanului străin în cadrul unei companii din RM, angajatorul, este obligat să obțină acordul în scris al salariatului pentru a-i prelucra datele personale în scopul angajării acestuia.

Așadar, dosarul personal al salariatului cetățean străin, la cererea serviciului resurse umane al angajatorului, va cuprinde următoarele acte:

1) copia permisului de ședere provizorie în scop de muncă a cetățeanului străin, valabil;
2) copia anunțului de angajare a angajatorului din RM;
3) copia notificării înregistrării la ANOFM a posturilor vacante;
4) copia pașaportului național al străinului;
5) cazierul judiciar al cetățeanului străin;
6) copia de pe actul de studii sau de pe alt act ce confirmă pregătirea profesională a străinului invitat la muncă, iar în cazul în care străinii se angajează în domeniul educaţiei sau sănătăţii – şi avizul autorităţilor competente ale Republicii Moldova;
7) certificatul medical, în cazurile prevăzute de legislaţia în vigoare, în situația în care străinii se angajează în domeniul educaţiei sau sănătăţii – şi avizul autorităţilor competente ale Republicii Moldova;
8) declaraţia pe propria răspundere cu privire la faptul că, pe durata activităţii la locurile de muncă precedente, nu a încălcat prevederile art.6 alin. (2) din Legea nr. 325 din 23 decembrie 2013 privind evaluarea integrităţii instituționale[207], în cazul în care salariatul cetățean străin se angajează în cadrul unităților administrației publice a RM;
9) declarația scrisă a salariatului privind acordul de prelucrare a datelor personale în scopul angajării în câmpul muncii din partea serviciilor angajatorului;
10) contractul individual de muncă;
11) contractul de confidențialitate, după caz;
12) contractul privind răspunderea materială individuală deplină a salariatului cetățean străin, după caz;
13) ordinul de angajare, conform regulilor de documentare a resurselor umane ale companiei;
14) MR-2 fișa personală;
15) borderoul de luare la cunoștință a salariatului cetățean străin, cu regulamentele interne ale companiei;
16) dovada privind asigurarea cu spațiu de locuit a cetățeanului străin;
17) dovada asigurării medicale pe teritoriul RM;
18) după caz fișa de post, în cazul neincluderii obligațiilor de muncă ale salariatului în contractul individual de muncă.

În încheiere menționăm că toate actele din lista stabilită trebuie să fie semnate atât de către angajator, cât și de salariatul străin, pentru a conferi valoare juridică înțelegerii acestora privind prestarea muncii.

3.5. Concluzii la Capitolul III

În urma analizei caracteristicilor contractului individual de muncă încheiat între angajatorul moldovean și cetățeanul străin, formulăm următoarele concluzii:

1. Analizând *definiția și elementele contractului individual de muncă încheiat între angajatorul moldovean și un cetățean străin,* menționăm că am reușit să punăm în evidență principalele opinii expuse atât de cercetătorii doctrinei dreptului muncii moldav, cât și a celei române. Considerăm că am reușit să dezvăluim rolul și importanța contractului individual de muncă cu element de extranietate pentru doctrină și pentru practică.

O altă problemă asupra căreia ne-am concentrat atenția în prezentul compartiment al tezei noastre a constituit-o analiza *conținutului contractului individual de muncă încheiat între angajatorul moldovean și un cetățean străin,* am subliniat particularitățile acestuia. Conținutul unui asemenea contract de muncă este predictat în mare parte nu de Codul muncii RM, ca de obicei, ci de prevederile Legii RM nr.180 din 10.07.2008 cu privire la migrația de muncă, în special de prevederile Anexei nr.1 la aceasta. Conform prevederilor incluse în Anexa nr.1 la legea menționată, am constatat că legiuitorul autohton a acordat o atenție deosebită clauzelor ce vizează: salarizarea muncii salariatului străin; securitatea și sănătatea în muncă; condițiile de cazare; cheltuielile tur-retur ale salariatului străin etc. În plus, am relat că legiuitorul moldav a stabilit angajatorilor din RM obligația de a acorda o atenție mai sporită clauzelor contractului de muncă ce se încheie cu un străin; el trebuie să-i explice modul și condițiile de organizare a muncii în cadrul unității în care intenționează să fie angajat; condițiile privind desfacerea contractului de muncă, cu enumerarea motivelor ce au declanșat acest proces.

Am ales pentru cercetare contractul individual de muncă cu element de extranietate, întrucât conținutul acestuia ne-a determinat să studiem legislația din domeniu în conexiune cu prevederile unui șir de norme internaționale din sfera muncii. Prin aceasta am încercat să aducem practicienilor răspunsuri la o serie de întrebări.

3. *Durata contractului individual de muncă încheiat între angajatorul moldovean și un cetățean străin* a constituit un subiect aparte, deoarece din punctul de vedere al cetățeniei străinul nu are nicio legătură juridică cu RM. În acest sens, nici Codul muncii RM, nici alte acte legislative

aplicabile plasării în câmpul muncii a străinilor nu prevăd interzicerea de a încheia contracte individuale de muncă pe durată nedetrminată cu cetățenii străini. Dar dacă ne referim la durata dreptului de ședere provizorie acordat cetățeanului străin în scopul muncii care se oferă pe o perioadă de un an de zile conform prevederilor Legii RM nr.180 din 10.07.2008 cu privire la migrația de muncă, considerăm că acest contract trebuie inclus în categoria celor limitate, adică încheiate pe o durată determinată.

În plus, în conținutul prezentului compartiment am scos în evidență argumentele și aspectele juridice ce vizează oportunitatea încheierii acestui contract de muncă.

4. Un compartiment nou pentru doctrina dreptului muncii moldovenesc l-a constituit analiza *dosarului personal al salariatului străin angajat în cadrul companiei din RM.* Cercetarea acestui dosar personal până în prezent nu și-a găsit reflectare în lucrările de specialitate, de aceea referitor la acest subiect noi ne-am exprimat propria noastră viziune propunând modalitatea de alcătuire a dosarului personal al salariatului și analiza documentelor necesare încheierii contractului individual de muncă, la care participă în calitate de parte un salariat străin. În procesul analizei modului de alcătuire a dosarului personal al salariatului cetățean străin în RM, am atenționat asupra necesității prezentării unor acte de către salariatul străin și am constatat lipsa unor acte ce ar trebuie să fie reglementate de Codul muncii RM.

CONCLUZII GENERALE ȘI RECOMANDĂRI

Urmare a cercetărilor efectuate **rezultatele științifice noi obținute** și-au găsit reflectare în: elaborarea unei analize științifico-juridice multiaspectuale al unuia dintre compartimentele dreptului muncii ce vizează reglementarea juridică privind plasarea în câmpul muncii a străinilor pe teritoriul RM, atât prin prisma studiilor doctrinare, cât și a cadrului legal de nivel național, iar în concret: - analiza doctrinei de dreptul muncii și de drept internațional public de nivel național și internațional, unde au fost analizate studiile savanților care au abordat aspectul plasării și reglementării juridice a muncii cetățenilor străini, încadrați în muncă pe teritoriul țărilor UE, și în alte țări ce au prezentat interes pentru societatea actuală; - prezentarea și cercetarea cadrului legislativ de nivel internațional, cu scopul de a stabili legăturile juridice fundamentale privind drepturile la muncă ale cetățenilor străini pe teritoriul altor state, preponderent în statele UE cât și în RM; - studierea și analiza politicilor de plasare în câmpul muncii a străinilor adoptate de RM; - a fost identificată reglementarea juridică privind dobândirea dreptului de ședere provizorie în scop de muncă de către cetățeanul străin pe teritoriul RM; - definirea conținutului contractului individual de muncă încheiat de către angajatorul sau beneficiarul solicitant din RM și un cetățean străin; - evidențierea particularităților, elementelor și conținutului acestuia.

Reieșind din totalitatea cercetărilor realizate și luînd în considerare faptul că obiectivele tezei au fost realizate, iar problema științifică formulată, importantă din punct de vedere al cercetării teoretice și al evaluărilor practice, a fost demonstrată prin raportare la ipoteza cercetării, ajungem să prezentăm următoarele **concluzii generale**:

1. Dezvoltând investigațiile asupra acestui subiect, s-a constatat că raportul juridic de muncă ia naștere între un cetățean străin, în calitate de lucrător, ca parte contractantă, care a decis să migreze din țara sa de origine. Raportul juridic de muncă, afectat la rândul său de elementul extraneității prin prezența în calitate de parte contractantă a unui cetățean străin, pe teritoriul altui stat, nu este atât de mult cercetat în doctrina dreptului muncii autohton, cum ne-am fi dorit noi. Datorită acestei constatări, conchidem că investigația realizată permite totalmente atât savanților, cât și juriștilor să acumuleze o varietate de cunoștințe serioase referitoare la raportul juridic de muncă ce are ca element definitoriu - extraneitatea unei părți contractante.

2. Urmare a consultării literaturii disponibile referitoare la problemele migrației forței de muncă și a reglementării juridice a muncii străinilor, am dedus că fenomenul migraționist a fost cercetat cuprinzător în doctrinele politologice și economice, investigațiile realizate, în acest sens, fiind prezentate de către autori sub forma comunicatelor științifice. Cât despre importanța subiectelor

abordate, putem sublinia că actualitatea și necesitatea studierii lor nu a fost limitată la o simplă explicație doctrinară, ci mai degrabă a constituit ca și rezultat final un studiu corect, multiaspectual și intedisciplinar, soldat cu o serie de răspunsuri importante pentru, doctrinari, juriști ș.a;

3. Printre elementele de bază care caracterizează totalmente raportul juridic de muncă, s-a scos la iveală ideia conform căreia f*enomenul migrației forței de muncă străine este generat de insatisfacerea de condițiile salariale oferite de către angajatorii din statul de origine.* Prezența unei asemenea probleme am descoperit-o în diferite cercetări doctrinare de natură: juridică, economică, politologică și subliniem, că în acest context, ne raliem autorilor care susțin această idee;

4. Analizând situația legislativ-doctrinară privind reglementarea juridică a plasării străinilor în muncă pe teritoriul european, constatăm că în spațiul internațional, cât la nivelul Uniunii Europene problematica reglementării juridice a muncii străinilor beneficiază de o dezvoltare amplă, datorită unui cadru legislativ armonizat și bine structurat în domeniul muncii. Totodată, s-a observat că doctrina românească în dreptul muncii, în ceea ce privește reglementarea muncii străinilor, se inspiră în mare măsură din legislația europeană. Având scopul de a cerceta profund problema migrației forței de muncă, cât și reglementarea juridică a acestei categorii de relații juridice, am ajuns la concluzia, că în doctrina dreptului muncii românesc sunt autori care optează pentru formarea unei ramuri distincte de drept, și anume dreptul internațional al muncii. Susținem o asemenea abordare. Aceasta ar fi una benefică deoarece procedurile de reglementare juridică a muncii străinilor implică cunoașterea mai multor prevederi legislative de rigoare, în special în situațiile ce vizează plasarea străinilor în câmpul muncii în țările UE;

5. În cele ce vizează sfera de acoperire a Acquis-ului UE aplicabil în domeniul muncii, putem spune că acesta dispune de numeroase prescripții legislative protective, de garanții, de susținere social-juridică a oamenilor plasați în câmpul muncii, dar și a celor ce sunt în căutarea loc de muncă pe teritoriul UE. De asemenea s-a elucidat principalele opinii ale diferiților autori, exteriorizând ideile privind rolul și importanța principiilor fundamentale în muncă garantate lucrătorilor, inclusiv celor străini. Ca urmare a cercetărilor efectuate s-a scos în evidență o serie de documente legislative internaționale din domeniul muncii, precum: DUDO, Convențiile OIM. TFUE, care pot servi ca temei de competare și modificare a legislației naționale etc;

6. Apreciind calitatea cercetărilor doctrinare efectuate, putem conchide că elaborarea lucrării este rezultatul unor investigații a problemelor pieței forței de muncă, în special, a neclarităților constatate în cadrul legal autohton ș.a., realizate în virtutea analizei slabe anterioare a pieței forței de muncă a RM, și

în speranța oglindirii posibilităților pe care le poate oferi măsura de plasare în câmpul muncii a cetățenilor străini pe teritoriul RM, atât pentru angajatori, cât și pentru cetățenii lucrători străini;

7. Totodată, pe lângă investigațiile menționate, am constatat că totuși există unele perspective ca raportul juridic de muncă afectat de elementul extranietății să fie încheiat pe teritoriul RM, dar cu regret, doar în unele sfere de activitate cum ar fi: tehnologiile informaționale, farmaceutica, deoarece acestea oferă condiții și remunerații destul de serioase;

8. Cercetând cadrul legal și politicile sociale ale RM aplicabile în situația plasării în câmpul muncii a străinilor, am constatat că acest compartiment al legislației RM este unul modest. Astfel în acest sens, în ultimii ani la nivel legislativ au fost adoptate: Hotărârea Guvernului RM nr.736 din 10.06.2016 cu privire la aprobarea Planului de acțiuni pentru anii 2016-2020 privind implementarea Strategiei naționale în domeniul migrației și azilului (2011-2020), în temeiul căreia RM își promovează politica socială privind migrația, în special pe cea ce se referă la muncă; Hotărârea Guvernului RM nr.115 din 31.01.2018 cu privire la aprobarea Listei ocupațiilor prioritare. Deci, având ca temei actele menționate, constăm că în ultima perioadă RM, promovează tot mai mult o politică de parteneriat în sfera muncii cu scopul de a plasa străinii în câmpul muncii moldav din cauza insuficienței resurselor umane autohtone, necesare întru ocuparea locurilor vacante, în special a celor ce necesită înaltă calificare. Iar, la moment, documentele de bază care reglementează procedura de plasare în câmpul muncii a străinilor sunt: Programul privind gestionarea fluxului migrațional, azilului și integrării străinilor pentru anii 2022-2025, aprobat prin Hot.Guv.RM Nr.808 din 23.11.2022, Legea RM Nr.200 din 16.07.2010 privind regimul străinilor în Republica Moldova, Legea RM nr.274 din 27.12.2011 privind integrarea străinilor în RM;

9. Pe lângă cadrul legal autohton, am structurat și scos în evidență rolul unor convenții ale OIM, care au abordat problematica plasării în câmpul muncii, al căror prevederi s-au reflectat în politicile statelor care au ratificat aceste acte de nivel internațional cu scopul de a garanta și organiza adecvat condițiile de muncă atât ale cetățenilor autohtoni cât și ale celor străini;

10. Despre reglementarea juridică privind obținerii dreptului de ședere în scopul muncii de către lucrătorul străin pe teritoriul RM, putem afirma cu certitudine că obținerea acestui drept de către cetățeanul străin pe teritoriul RM, constituie - principala sarcină juridică atât a salariatului cetățean străin, cât și a angajatorului/beneficiarului solicitant din RM, care trebuie îndeplinită, întru legalizarea încadrării în muncă a străinului. Totodată, cu prilejul studierii acestui subiect, am constatat că acest subiect este reglementat multiaspectual împunând, la rândul său, subiecților o serie de condiții și, respectiv, garanții de ordin facilitar, stabilite lucrătorului străin, urmare calificării lui profesionale

înalte. Acordarea dreptului de ședere provizorie în scop de muncă cetățeanului străin este garantat de prevederile Constituției RM, care admite plasarea în câmpul muncii a cetățenilor străini, cu tot volumul de drepturi și obligații, ca și în cazul salariaților autohtoni, cu unele excepții stabilite pentru apatrizi;

11. Referitor la lista de acte necesare cetățeanului străin, pentru angajarea sa în câmpul muncii moldav, găsim că aceasta este una exhaustivă fiind prevăzută Legea RM Nr.200 din 16.07.2010 privind regimul străinilor în Republica Moldova;

12. Un compartiment mai nou pentru doctrina și practica angajării cetățenilor străini în RM îl prezintă opiniile, privind modalitățile de atragere a forței de muncă străine în cadrul companiilor din RM. Analizând acest subiect exhaustiv constatăm că angajatorii au la îndemâna mai multe modalități de selecție a personalului, printre care enumerăm: serviciile lor de resurse umane, companiile de recrutare, cât și o varietate de platforme eletronice care oferă posibilitatea de a găsi personal calificat. Prin urmare, acest subiect a fost pus de noi în discuție, deoarece odată fiind atent analizat și gestionat corespunzător de către angajatorii din RM, acesta le poate aduce rezultate însemnabile în activitatea întreprinderilor, instituțiilor și organizațiilor gestionate de conducători;

13. Analizând complexitatea opiniilor doctrinare și reieșind din scopurile noastre urmărite în prezenta teză de doctorat, considerăm că actualmente nu putem constata o opinie unitară și unanim recunoscută de toți savanții dreptului muncii ca și una universală, a contractului individual de muncă afectat de elementul extranietății, abordarea acesteia rămânând a fi o sarcină individuală. Dar necătând la toate maximele, am oferit și noi definiția proprie pe care o considerăm una exhaustivă și acoperitoare, care, socotim, trebuie să fie inserată în art.3 din Legea RM nr.200 din 16.07.2010 privind regimul străinilor în Republica Moldova, cu următorul conținut: *„raportul juridic de muncă afectat de elementul extranietății – constituie un act juridic, care se încheie dintre un angajator/beneficiar solicitant din RM și un cetățean străin, în vederea prestării muncii din partea cetățeanului străin pe teritoriul RM, conținutul acestui raport fiind formulat în conformitate cu prevederile prezentei legi, Codului muncii RM și Regulamentului intern al acelei companii unde urmează să își desfășoare munca străinul”*. În opinia noastră, o asemenea definiție este necesară, pentru că ea nu doar explică pentru doctrinari ce este raportul juridic de muncă afectat de elementul extraneității, dar și asigură aplicarea corectă în practică a prevederilor Legii menționate.

14. Investigațiile noastre referitoare la conținutului contractului individual de muncă, în viziunea noastră pentru prima data în doctrina autohtonă, pot fi recunoscute drept cele mai profunde și concrete. Pe această cale evidențiem că am scos la iveală mai multe întrebări, punând accentul tot

mai serios pe particularitățile contractului individual de muncă ce se încheie de către un cetățean străin și un angajator din RM. Actualmente putem spune că un asemenea subiect nu a cunoscut o abordare corespunzătoare în doctrina dreptului muncii moldovenesc;

15. Și nu în ultimul rând, pentru prima data pentru doctrina națională a dreptului muncii a RM a fost scos în evidență și explicat exhaustiv subiectul - dosarului personal al salariatului cetățean străin angajat în cadrul unei companii din RM. Cercetarea acestui subiect până în prezent, ca și multe altele cercetate în prezenta lucrare, nu și-a găsit reflectare în lucrările de specialitate, de aceea la acest subiect noi ne-am exprimat propria noastră viziune cu privire la modalitatea de alcătuire a dosarului personal al salariatului. În procesul analizei modului de alcătuire a dosarului personal al salariatului cetățean străin în RM, am atenționat asupra *necesității prezentării unor acte de către salariatul străin și am definit lipsa unor acte ce ar trebuie să fie reglementate de Codul muncii RM*.

Acestea, dar și alte concluzii formulate pe deplin și în totalitate se regăsesc dezvoltate și argumentate în conținutul cercetării. Totodată, acestea mai sunt reflectate în lucrările științifice ale autorului prezentei teze, evidențiate în bibliografie, al căror conţinut a fost diseminat și reflectat în capitolele de bază ale tezei.

Contribuțiile personale ale autorului la soluționarea problemei investigate în lucrare și-au găsit materializarea prin desimenarea sub formă de comunicări la diferite conferințe și simpozioane științifice naţionale și/sau internaționale din RM, dar și publicarea articolelor în diferite culegeri și reviste. În special, contribuțiile personale ale autorului la soluționarea problemei investigate în teză și-au găsit materializarea prin - (1) identificarea și aducerea în circuitul științific juridic național a lucrărilor doctrinarilor din RM și România, care în mare parte nu au fost supuse unei analize și evaluări științifice ample. Grație cercetărilor efectuate de autorul tezei, sperăm că mai mulți autori vor atrage atenția și vor iniția cercetări orientate spre valorificarea lucrărilor citate. (2) Formularea și realizarea unor obiective originale ale cercetări, obiective care anterior nu au fost abordate în doctrina juridică a dreptului muncii.

Soluționarea problemei științifice importante a constat în abordarea multiaspectuală a cazurilor și, implicit, problemelor privind reglementarea juridică în RM a muncii străinilor pe teritoriul țării, prin prisma instrumentelor internaționale, a legislațiilor RM, României și, tangential, Austriei, *ceea ce a contribuit* la evidențierea lacunelor legislative existente în cadrul normativ moldovenesc, *în vederea* cizelării și racordării acestora la standardele internaționale actuale în domeniu. Ca rezultat a problemei științifice soluționate, *sub aspect teoretic*, urmare a cercetărilor efectuate, a consultării doctrinei și legislației autohtone și a altor țări, având în considerare varietatea de concluzii și constatări

realizate în urma investigației noastre, estimăm oportun să formulăm ***recomandări generale*** viabile întru a atribui caracter empiric prezentului studiu.

1. Dacă e să analizăm doctrina autohtonă, *sub aspect teoretic* constatăm că actualmente subiectul reglementării juridice a muncii cetățenilor străini pe teritoriul RM este cercetat la limita minimă, fapt pe care îl considerăm unul inadmisibil mai cu seamă într-un stat care se află la etapa dezvoltării și aderării la Uniunea Europeana. Pe această cale considerăm că ar fi binevenită implicația Guvernului RM cu proiecte/granduri prin realizarea cărora mai cu seamă savanții autohtoni din domeniul dreptului muncii, vor îmbogăți constant doctrina autohtonă cu studii monografice de valoare, cât și alte cercetări valoroase;

2. *Sub aspect practic,* o problemă care în viziunea noastră necesită a fi urgent înlăturată ar fi – restabilirea prevederilor conținute în Legea RM nr.180 din 10.07.2008 cu privire la migrația de muncă. Deci, ne asumăm curajul de a formula propunerea de întoarcere pe rol a acestei legi. Or, cu toate că ea a fost abrogată, considerăm că legiuitorul nostru ar trebui să reintroducă reglementările conținute în acest act normativ, deoarece având în considerare că actualmente el a comasat și introdus majoritatea textelor ce anterior făceau parte din Legea RM nr.180 din 10.07.2008 cu privire la migrația de muncă, în actiala Legea RM nr.200 din 16.07.2010 privind regimul străinilor în RM, considerăm că totuși o asemenea abordare nu este tocmai una reușită;

3. Sub același aspect practic, reieșind din reglementările legale aplicabile în domeniul migrației forței de muncă, plasării în câmpul muncii a străinilor, considerăm că totuși în RM o asemenea procedură este deosebit de birocratică. O asemenea concluzie o putem deduce din faptul că, angajatorul din RM, dacă se găsește nevoit să caute personal, inclusiv și să parcurga la procedura atragerii a forței străine de muncă acesta se face obligat să acumuleze mai multe acte și să le prezinte ANMFO. În viziunea noastră, chiar și cu prezența Ghișului unic, procedura birocratică nu este evitată. Astfel, pe această cale considerăm că, odată ce toate procedurile sunt trecute la modul digital, o asemenea povară ar trebui rezolvată prin crearea unui formular digital, care va fi completat de angajatorul moldovean;

4. O altă recomandare, pe care o considerăm vitală pentru cercetarea noastră vizează- cuantumul remunerării salariaților străini. În opinia noastră, cuantumul remunerării salariatului cetățean strain, în volumul salariului mediu pe economie, după părerea noastră, mai cu seamă pentru lucrătorii necalificați, sau cei care dispun de o calificare mai rară, nu este unul benefic. În viziunea noastră, salarizarea muncii lucrătorilor străini, trebuie realizată proporțional rezultatelor în muncă pe care

aceștia le aduc angajatorului moldav. Astfel, o asemenea abordare credem nu că doar va spori eficiența muncii prestate de salariații cetățeni străini, ci și va întări disciplina muncii.

5. Dacă e să analizăm lista pe care a propus-o legiuitorul nostru, prin care a definit profesiile de care au nevoie angajatorii autohtoni, găsim iarăși gafe serioase, credem că din motiv că profesiile definite sunt trecute prin generalizări. Astfel, *ca propunere* găsim relevant să fie introdus la nivel de Guvern un formular, iarăși digital prin intermediul căruia fiecare angajator să își exprime necesitățile sale în forță de muncă;

6. În calitate de recomandare vitală pe care credem că trebuie să o realizeze Republica Moldova ca și stat pe plan european în vederea promovării pieței forței de muncă autohtone, ar fi promovarea unui set de politici, prin intermediul cărora ar facilita așa domenii ca: agricultura, medicina, producerea produselor de primă necesitate, sociologia, cât și alte domenii care la momentul actual în RM cunosc o ascendență deosebită.

În concluzionarea prezentei lucrări menționăm că piața forței de muncă, mai cu seamă cea autohtonă actualmente cunoaște decalaje serioase, și grație acestui fapt, considerăm necesară implicația atât a organelor statului cât și a antreprenorilor locali în vederea facilitări și creșterii tot mai abundente a economiei Republicii Moldova.

Sugestii privind potențialele direcții de cercetare legate de tema abordată. În legătură cu faptul că tema supusă investigațiilor, este un subiect deosebit de complicat atât ca și studiu doctrinar, cât și mai cu seamă jurisprudențial, în procesul de elaborare a prezentei teze, au fost identificate unele direcții de cercetare de perspectivă, care ar prezenta interes atât din punct de vedere teoretic, cât și din punct de vedere practic, cum ar fi:

- Elementele și factorii determinatorii ai nașterii raportului juridic de muncă cu element de extranietate;

- Atitudinile și mentalitățile migranților în facilitarea reântoarcerii și reintegrării migranților pentru muncă în Moldova;

- Fenomenul migraţiei de muncă în contextul aderării Republicii Moldova la Uniunea Europeană.

BIBLIOGRAFIE

1. **FURCULIȚĂ, A**. Elementele și factorii determinatorii ai nașterii raportului juridic de muncă cu element de extranietate. În: Materialele Conferinței științifico - practice internaționale UCCM, cu genericul: „Dezvoltarea inovativă, colaborativă, incluzivă a cooperativelor: teorie, practică, perspective". Vol.I. Chișinău, 2018. pp.266- 271. ISBN9789975327251 [online]. Disponibil: http://conference2018.uccm.md/images/docs/conf2018/VOL%201%20%20Conferinta%20UCCM%202018.pdf.

2. Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr.1 din 12.08.1994. Disponibil pe: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=111918&lang=ro# (accesat la: 09. 12.2023).

3. Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr.159162 din 29.07.2003. Disponibil pe: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=120714&lang=ro# (accesat la: 18. 11.2022).

4. Centrul Internaţional pentru Protecţia şi Promovare a Drepturilor Femeii „La Strada"- Moldova. Raport privind mi grația cetățenilor RM în scop de muncă pentru anul 2019 [online]. Diponibil: http://lastrada.md/pic/uploaded/Lucr%C4%83torii%20migran%C8%9Bi%20ai%20RM_concluzii%20La%20Strada%202019_1.pdf. p.3. (accesat la: 05.04.2023).

5. Indicatori cheie: Migrația din Republica Moldova în anul 2022. Raport. [online]. Disponibil: https://statistica.gov.md/ro/statistic_indicator_details/34 (accesat: 17.07.2023).

6. RAVENSTEIN, E. G. *The Laws of Migration. Journal of the royal Statistical Society*. 1885, Vol. 48, pp. 167-227, În: GUCEAC, I. *Fenomenul migrației în conținutul reglementărilor juridice. Migraţie, diaspora, dezvoltare: Noi provocări şi perspective* / Inst. de Cercet. Juridice şi Politice al Acad. de Ştiinţe a Moldovei. Coord.: Moraru Victor; resp. ed.: Juc V., Deleu E. Chişinău: S. n., 2016 (Tipografia-Sirius). (Seria „Migraţia: probleme şi oportunităţi"). p.25. ISBN 978-9975-57-219-4 [online]. Disponibil: http://icjp.asm.md/sites/default/files/publicatii/migratia.pdf. (accesat la: 11.02.2022).

7. MOȘNEAGA, V. *Migrație și dezvoltare: aspecte politico-juridice*: Manual. Org. Intern. pentru Migrațiune, Misiunea în Moldova. Chișinău: Ed: Tipogr. „Foxtrot", 2017. p.7. ISBN 978-9975-89-075-5.

8. ȘTEFĂNESCU, I., T. *Tratat de dreptul muncii*. București: Wolters Kluwer, 2007. p.743. ISBN (13) 978-973-88141-3-4.

9. OSADCI, A.; FURDUI, V. *Migrația în calitate de factor al coeziunii și dezvoltării locale: ghid informativ în ajutorul APL*. Ghid elaborat de către Congresul Autorităților Locale din Moldova, cu sprijinul iniţiativei NEXUS Moldova, finanţate de Uniunea Europeană şi implementate de un consorţiu condus de IASCI, şi cofinanţate de Agenţia Elveţiană pentru Dezvoltare şi Cooperare. Chișinău, 2015. p.6. [online]. Disponibil: http://www.nexusnet.md/wpcontent/uploads/2017/06/NEXUS-CALM20Ghid20APL_APC_ROM1.pdf. (accesat la: 03.12.2021).

10. VACULOVSCHI, D. *Migrație și dezvoltare: aspecte socioeconomice*. Manual. OIMMM. Chișinău: Ed: „Tipografia Foxtrot", 2017. p.22-23. ISBN 978-9975-89-074-8.

11. LUCA, A. *Reglementarea migrației forței de muncă la nivel international și national.* Teza de doctor în drept. Chișinău: Universitatea de Stat din Moldova, 2016. p.43 [online]. Disponibil: http://www.cnaa.md/files/theses/2016/50114/luca_ala_thesis.pdf. (accesat la: 18.01.2022).

12. DUCA, Gh. *Problemele migrației în vizorul comunității științifice internaționale*. În: *Migraţie, diaspora, dezvoltare: Noi provocări şi perspective* / Inst. de Cercet. Juridice şi Politice al Acad. de Ştiinţe a Moldovei.Coord.: Moraru, V., resp. ed.: Juc, V., Deleu, E. Chişinău: S. n., 2016 (Tipografia-

Sirius). (Seria „Migraţia: probleme şi oportunităţi”). p.9. ISBN 978-9975-57-219-4 [online]. Disponibil: http://icjp.asm.md/sites/default/files/publicatii/migratia.pdf. (accesat la: 23.04.2023).
13. FILIP N.; BRANAȘCO, N. *Estimarea implicației migrației internaționale a forței de muncă în evoluția pieței muncii din Republica Moldova.* În: Economica, nr. 2 (88), 2014. p. 101-108, În: PANTEA, L., *Managementul pieței muncii a Republicii Moldova în contextul integrării în Uniunea Europeană*. Teza de doctor în economie. Chișinău: Academia de Științe a Moldovei, 2017. p.86 [online]. Disponibil:http://www.cnaa.md/files/theses/2017/52352/larisa_pantea_thesis.pdf. (accesat la: 12.03.2024).
14. Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.152-155 din 16-09-2011.
15. Hotărârea Guvernului RM Nr.808 din 23.11.2022. Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.10-12 din 19.01.2023.
16. ROȘCA, A. N. *Valori liberale, migrație, consecințe*. În: *Migraţie, diaspora, dezvoltare: Noi provocări şi perspective* / Inst. de Cercet. Juridice şi Politice al Acad. de Ştiinţe a Moldovei.Coord.: Moraru, V., resp. ed.: Juc, V., Deleu, E. Chişinău: S. n., 2016 (Tipografia-Sirius). (Seria „Migraţia: probleme şi oportunităţi”). p.15. ISBN 9789975572194 [online]. Disponibil: http://icjp.asm.md/sites/default/files/publicatii/migratia.pdf. (Tipografia-Sirius). (Seria „Migraţia: probleme şi oportunităţi”).p.15. ISBN 9789975572194 [online]. Disponibil: http://icjp.asm.md/sites/default/files/publicatii/migratia.pdf. (accesat la: 09.02.2024).
17. BERDELNÎI, E. *Activitatea structurilor naţionale şi internaţionale cu privire la informarea populaţiei Republicii Moldova în domeniul migraţiunii.* În: *Populaţia Republicii Moldova în contextul migraţiilor internaţionale. Materialele conferinţei ştiinţifice internaţionale*, Chişinău, 9-10 noiembrie 2005. Coordonatori: MOŞNEAGA, V., MOHAMMADIFARD, GH., CORBU-DRUMEA, L. Iași: UNESCO, USM, “Dialog Intercultural”, “CAPTES”. Vol. I. 2006. p.50 [online]. Disponibil:http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Moscow/pdf/migration_conference_proceedings_volume1.pdf. (accesat la: 21.11.2023).
18. ANNAN, Koffe. *An immigration strategy would make Europe fairer, richer and stronger. European Voice,* 2004, January 24-February 4, În: BERDELNÎI, E. *Activitatea structurilor naţionale şi internaţionale cu privire la informarea populaţiei Republicii Moldova în domeniul migraţiunii*. În: Populația Republicii Moldova în contextul migrațiilor internaționale. Materialele conferinţei ştiinţifice internaţionale, Chişinău, 910 noiembrie 2005. Coordonatori: MOŞNEAGA, V., MOHAMMADIFARD, GH., CORBUDRUMEA, L. Iași: UNESCO, USM, “Dialog Intercultural”, “CAPTES. Vol. I. 2006. p.50 [online]. Disponibil: http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Moscow/pdf/migration_conference_proceedings_volume1.pdf. (accesat la: 23.01.2024).
19. MOȘNEAGA, V. *Трудовая миграция и защита прав гастрабайтеров: практика посткоммунистических стран*. Кишинэу: Молд.ГУ, 2003. 246 p. ISBN 9975-70-335-6.
20. КУЛИКОВ, А. М. *Миграция: проблема или возможность развития для общества.* p.1 [online]. Disponibil: http://ombudsmanspb.ru/files/images/0809_12_2016_MDPCH/1_statya_kulikov.pdf. (accesat la: 18.02.2024).
21. TUDORACHE, C. M. *Efectele circulației forței de muncă în Uniunea. Economie teoretică și aplicată,* Nr. 6/2006 [online]. Disponibil: http://store.ectap.ro/articole/142.pdf. p.91. (accesat la: 29.02.2024).

22. ȚÎRCA, D. M. (Pociovălișteanu). *Piața muncii și migrația forței de muncă în context European*. Editura: ASE. București, 2013. p. 5 [online]. Disponibil: http://www.ucv.ro/pdf/invatamant/educatie/scoala_doctorala/2016/pociovalisteanu/8.pdf. (accesat la: 04.12.2022).
23. Lista convențiilor Organizației Internaționale a Muncii ratificate de Republica Moldova [online]. Disponibil: https://ism.gov.md/ro/legisla%C5%A3ia. (accesat la: 18.02.2024; 24.02.2025).
24. http://jurisprudenta.csj.md/search_rec_csj.php?id=107. (accesat la: 29.07.2018).
25.GÎLCĂ, C. *Munca nu este o marfă!* online]. Disponibil: http://www.costelgilca.ro/stiri/document/3095/munca-nu-este-o-marfa.html. (accesat la: 29.07.2018).
26. **FURCULIȚĂ, A.** *Aspecte doctrinare privind reglementarea juridică a muncii străinilor în cadrul spaţiului european*. In: *Consolidarea administraţiei publice locale şi perspectivele Europene ale Republicii Moldova.* Conferinţă ştiinţifico-practică internaţională. 23 noiembrie 2018, Chişinău. Chişinău: Tipogr. Garomont Studio, 2018, pp.155-166. ISBN 978-9975-134-20-0.
27. LARION, A., P. *Cooperarea statelor la nivel international în vederea realizării drepturilor fundamentale la muncă.* Teza de doctor în drept. Chișinău: AȘM., 2016. p.22 [online]. Disponibil: http://www.cnaa.md/files/theses/2016/24586/alina-aulalarion_thesis.pdf. (accesat la:08.08.2018).
28. Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment nr.18, §6 [online] http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/(Symbol)/E.C.12.GC.18.En?OpenDocument. În: Larion A. P. *Cooperarea statelor la nivel international în vederea realizării drepturilor fundamentale lamuncă*. Teza de doc tor în drept. AȘM. Chișinău, 2016, p.23. Diponibil pe: http://www.cnaa.md/files/theses/2016/24586/alina-paulalarion_thesis.pdf (accesat la 08.08.2018).
29.Despre Organizația Națiunilor Unite [online]. Disponibil: https://ro.wikipedia.org/wiki/Organiza%C8%9Bia_Na%C8%9Biunilor_Unite. (accesat la: 08.10.2018).
30. GANCEV, M. *Interzicerea discriminării în sfera muncii*. În: *Teoria şi practica administrării publice: Materiale ale conferinţei ştiinţifico-practice internaţiona*le, 17 mai 2018. Col.red.Oleg Balan [et al.]. Chişinău: AAP, S.C. „Elan Poligraf" S.R.L, 2018. pp.337-341.
ISBN 978- 9975- 3019- 78. [online]. Disponibil:http://aap.gov.md/files/conferinte/17.5.18/materiale.pdf.
31. POPESCU, A. *Dreptul internațional al muncii*. București: C.H. Beck, 2006. p.398.
ISBN 978-973-11-5002-4.
32. Despre atribuțiile OIM pe adresa: https://www.ilo.org/global/abouttheilo/langen/index.htm (accesat: 08.10.2018).
33. VALTICOS, N. *Droit international du travail*, *Traite du droit du travail*, Dalloz, Paris, 1970. p.2 În: POPESCU, Andrei. *Dreptul internațional al muncii*. Editura: C.H. Beck. București, 2006, p.9-10. ISBN 978-973-11-5002-4.
34. MAHAIM, E. *Le droit international ouvrier*. Liege, p.187. În: POPESCU, A. *Dreptul internațional al muncii.* Editura: C.H. Beck. București, 2006. p.10.
35. PANAITE, S. *Drept european al muncii*. Principalele directive. Jurisprudenta CJUE. Conformitatea dreptului national. Editura Hamangiu, 2017.
36. VOICULESCU, N.; NEAGU, V. *Protecția drepturilor lucrătorilor în dreptul internațional și european*. București: Editura Universitară, 2016; VOICULESCU, N. *Dreptul muncii*. Note de curs. Reglementări interne şi internaţionale. Lugoj: Editura "Dacia Europa Nova", 2001; VOICULESCU, N. *Dreptul comunitar al muncii*. București: Editura Rosetti, 2005.

37.VOICULESCU, N. *Dreptul muncii*. Reglementări interne și comunitare. Editura: Rosetti. București, 2003. pp.231-326. ISBN 973-8378-33-8.
38. GIDRO, R; GIDRO, A; NISTOR, Vasile. Aspecte privind libera circulație a lucrătorilor în spațiul comunitar, în Curentul juridic. Anul IX, Nr.1 (44), 2011, pp. 13- 23 Disponibil pe: http://revcurentjur.ro/old/arhiva/attachments_201101/recjurid111_1FR.pdf (accesat la: 30.07.2018).
39. UNGUREANU, R.; VINTEANU, E. M. *Aspecte privind dreptul la libera circulație a lucrătorilor. Reglementări actuale și din perspectiva Constituției Europene* pp.1 - 7 [online]. Disponibil: http://cj.md/uploads/Aspecte_privind_dreptul_la_libera_circulatie_a_lucratorilor.pdf (accesat la: 06.08.2018).
40. Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (Versiune consolidată) pp.65- 69 [online]. Disponibil: https://eurlex.europa.eu/legalcontent/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=EN (accesat la: 06.08.2018).
41. CEBAN, C. *Note de curs dreptul european comunitar* (Ciclul I). Chișinău: Ministerul Educației al Republicii Moldova, Universitatea de Studii Europene din Moldova. Facultatea de drept, 2013.p.76- 77. [online].Disponibil: http://www.usem.md/up loads//files/Note_de_curs_drept_ciclul_1/081_-_Drept_comunitar_european.pdf. (accesat la: 06.08.2018).
42. CERNAT, C. *Dreptul muncii*: curs universitar.Ed. a 5-a, revăzută și adăugită. București: Universul Juridic, 2014. p.90-91. ISBN 978-606-673-269-7.
43. CERNAT, C. *Dreptul muncii*: curs universitar. Ed.a 5-a, revăzută și adăugită. București: Universul Juridic, 2014. p.91. ISBN 978-606-673-269-7: La 25 martie 1957, au fost semnat Tratatul de la Roma de instituire a Comunității Economice Europene (CEE) și Tratatul de instituire a Comunității Europene.
44. VALTICOS, N. *Droit international du travail*. Paris: Dalloz, 1983. 683.p; VOICULESCU, N. NEAGU, V. *Protecția drepturilor lucrătorilor în dreptul internațional și european*. București: Editura Universitară, 2016. 343 p. ISBN 606-28-0418-3.
45. STRATAN, M. Peste 100 de mii de moldoveni s-au stabilit permanent cu traiul în afara țării. Unde au emigrat? [online]. Disponibil: https://newsmaker.md/ro/peste-100-de-mii-de-moldoveni-s-au-stabilit-permanent-cu-traiul-peste-hotarele-tarii-unde-au-emigrat/. (accesat repetat la: 07.12.2024).
46.CHEIANU-ANDREI, Diana. *Migrația cadrelor didactice din Moldova*: Brain Gaing sau Brain Waste? Monitor Social nr.15. Chișinău, 2012. 40 p. [online].
Disponibil: http://www.viitorul.org/files/4027353_md_monitorul_soci_0.pdf.(acesat la:03.11.2022).
47.CREȚU, M. *Atitudinile și mentalitățile migranților: un demers în facilitarea reântoarcerii și reintegrării migranților pentru muncă în Moldova*. În: Studia Universitatis. Revistă Ştiinţifică a Universităţii de Stat din Moldova, 2012, nr.8(58). pp.178-184. ISSN1814-3199 [online]. Disponibil: http://studiamsu.eu/wp-content/uploads/25.-p.178-184.pdf. (accesat la: 14.12.2022).
48. HANDRABURA, L. *Exodul de creieri: cum stimulăm tinerii să rămână/revină în ţara de origine?* In: Studia Universitatis (Seria Ştiinţe ale Educaţiei). 2012, nr. 5(55), pp. 77-80. ISSN 1857 2103. [online]. Disponibil: https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag_file/13.Exodul%20de%20creieri.pdf. (accesat la: 22.03.2022).

49. BOTNARENCO, S.; CEBOTARI, S. *Tendinţele migraţioniste actuale ale populaţiei Republicii Moldova spre Spaţiul European*. In: Moldoscopie. 2011, nr. 3(54), pp. 103-114. ISSN 18122566.[online]. Disponibil: https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag_file/Tendintele%20migrationiste%20actuale%20ale%20populatiei%20RM%20spre%20spatiul%20european.pdf. (accesat la: 14.10.2022).
50.CANTARJI, V.; VLADICESCU, N. *Migraţia forţei de muncă din Republica Moldova: implicaţii asupra sistemului de asigurări sociale pe termen mediu şi lung.* Monitor Social nr.11. Chișinău, 2011.38p. [online]. Disponibil: http://www.viitorul.org/files/MONITOR%20SOCIAL11%20Migratie_0.pdf. (accesat la: 12.05.2022).
51. CASIADI, O. *Globalizare versus migraţie internaţională*. În: *Populaţia Republicii Moldova în contextul migraţiilor internaţionale*. Materialele conferinţei ştiinţifice internaţionale, Chişinău, 9-10 noiembrie 2005. Iași: UNESCO, USM, "Dialog Intercultural", "CAPTES". Vol. I. 2006 pp.101- 120[online]. Disponibil: http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Moscow/pdf/migration_conference_proceedings_volume1.pdf. (accesat la: 09.11.2022).
52.VACULOVSCHI, D. *Prognoza pieţei muncii – instrument necesar în promovarea politicilor de ocupare a forţei de muncă*. In: Economie şi Sociologie. 2011, nr. 2, pp. 203-208. ISSN 1857-4130 .
53. БРАГА, Л. *Феномен трудовой миграции и его влияние на политический климат в Республике Молдова*, În: *Migraţie, diaspora, dezvoltare: Noi provocări şi perspective* / Inst. de Cercet. Juridice şi Politice al Acad. de Ştiinţe a Moldovei. Coord.:Moraru, V. resp. ed.: Juc, V., Deleu, E. Chişinău: S. n., 2016 (Tipografia-Sirius). (Seria „Migraţia: probleme şi oportunităţi"). p.67. ISBN 978- 9975- 572194.
54. RUSNAC, Gh.; MORARU, V.; DELEU, E. *Comunitatea cetăţenilor moldoveni din Italia: particularităţi ale procesului de integrare*. În: *Migraţie, diaspora, dezvoltare: Noi provocări şi perspective* / Inst. de Cercet. Juridice şi Politice al Acad. de Ştiinţe a Moldovei.Coord.: Moraru, V., resp. ed.:Juc, V., Deleu, E. Chişinău: S. n., 2016 (Tipografia-Sirius). (Seria „Migraţia: probleme şi oportunităţi"). p.125. ISBN 978- 9975- 57219- 4.
55. DORNEANU, V; BĂDICĂ, Gh. *Dreptul muncii*. Bucureşti: Lumina Lex, 2002. p.466. În: Boișteanu, Ed.; Romandaș, N. *Dreptul muncii*. Manual. Chișinău: "Tipografia Centrală", 2014. p.560.
56. ATHANASIU, A.; MOARCAȘ, C. A. *Dreptul muncii*. București: Oscar Print,1999. p.89. În: Boișteanu, Ed., Romandaș, N. *Dreptul muncii*. Manual. Chișinău: "Tipografia Centrală", 2014. p.560.
57. RUSU, R. *Diaspora în cadrul binomului migraţie - dezvoltare: aspecte internaţionale şi naţionale* În: Revista Academiei de Administrare publică, Nr.4/2017 compartimentul: Relații internaționale și integrare europeană. p.115.
58. BOIȘTEANU, Ed.; ROMANDAȘ, N. *Dreptul muncii*: Manual. Chișinău: (Î.S.F.E.-P." Tipografia Centrală"), 2014. pp.216-259. ISBN 978-9975-53-444-4.
59. ROMANDAȘ, N., **FURCULIȚĂ, A**. *Cetățenii străini cu drept de muncă pe teritoriul Republicii Moldova care nu au statut de lucrători imigranți și nu cad sub incidența Legii*. În: Revista Administrarea Publica Nr. 4(92)/2016. pp. 3852. ISSN 18138489.
60. **FURCULIȚĂ, A**. *Complexitatea raportului juridic de muncă cu implicarea străinilor în calitate de subiecți. Atipicul raportului de muncă imigraționa*l. In: *Rvista Naţională de Drept*.2015, nr.10 (180), pp.7682. ISSN 18110770.

61. **FURCULIȚĂ, A.** *Oportunitățile stabilirii raporturilor juridice de muncă între angajatorii din RM și cetățenii străini.* În: „Teoria şi practica administrării publice," conferinţă ştiinţifico-practică. Materiale ale Conferinţei ştiinţifico-practice cu participare internaţională, 17 mai 2019, Chişinău: AAP, 2019. pp. 406- 408. ISBN 9789975324045. Disponibilpe:http://dspace.aap.gov.md/bitstream/handle/123456789/1215/Furculita_A.pdf?sequence=1&isAllowed=y
62. PELL, R. Arthur. *Managementul resurselor umane*. Traducere de Anca Novac. Ediția. a 2-a. București: Ed: Curtea Veche Publishing, 2008. p.399. ISBN 978-973-669-679-4.
63. Hotărârea Guvernului RM nr.115 din 31.01.2018 cu privire la aprobarea Listei ocupațiunilor prioritare. Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.33-39 din 02.02.2018.
64. Lista celor 100 cele mai bine plătite locuri de muncă vacante înregistrate în baza de date a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă din 10 ianuarie 2019 conform declarațiilor agenților economici [online]. Disponibil: https://anofm.md/files/elfinder/Lista%20celor%20100%20Ianuarie%202019.pdf. (accesat la: 15.12.2022).
65. Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.163-168 din 17.06.2016.
66. GRIGORE, L. *Probleme specifice în domeniul pieței muncii pe plan mondial.* București: Lumina Lex, 2000. p.9. ISBN 973-588-296-5.
67. FRUMUSACHI, V. *Fenomenul migrației ilegale: noțiune și forme de manifestare.* In: *Revista Națională de Drept*, 2022, nr. 2(248), pp. 71-83. ISSN 1811-0770. DOI: 10.52388/1811-0770.2022.2(248).08
68. BUZEV, A.; CEBOTARI, S. *Migrația ilegală - factor de amenințare a securității Republicii Moldova*.In: *Moldoscopie*, 2019, nr. 1(84), pp. 43-57. ISSN 18122566. DOI:10.5281/zenodo.3366019.
69. Organizația Internațională pentru Migrație (OIM), 2022. Indicatorii de Guvernanță În Domeniul Migrației – Republica Moldova Al Doilea Profil 2021. OIM, Geneva. [online]. Disponibil: https://publications.iom.int/system/files/pdf/MGI-2nd-Moldova-2021-RO.pdf . (accesat la: 04.12.2022, repetat 12.03.25).
70. Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.10-12 din 19.01.2023.
71. PETRESCU, D. L. *Un an de la declanșarea războiului de agresiune al Rusiei împotriva Ucrainei: analiză multidimensională.* Supliment al revistei „Strategic Impact". Colocviu Strategic. Nr. 1 (209) / 2023 NUMĂR SPECIAL, pp.1-32. DOI: 10.53477/1842-8096-23-01 [online]. Disponibil: https://cssas.unap.ro/ro/pdf_publicatii/cs01-23.pdf . (accesat la: 06.12.2024).
72. Comisia pentru Situatii Exceptionale a Republicii Moldova. DISPOZITIA nr. 4 din 01 martie 2022 [online]. Disponibil: https://cancelaria.gov.md/sites/default/files/dispozitia_cse_4_01.03.2022.pdf . (accesat la: 08.04.2022).
73. Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.179-181 din 24.09.2010.
74. Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.30-37 din 01.02.2019.
75. Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.48 din 13.03.2012.
76. Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.159-162 din 29.07.2003.
77. Ședere. Federal Ministry Republic of Austria. European and International Affairs [online]. Disponibil: https://www.bmeia.gv.at/ro/reisen-nach-oesterreich/calatorie-si-sedere/sedere/. (accesat la: 07.12.2023).

78. Legea RM nr.274 din 27.12.2011 privind intergritatea străinilor. Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.48 din 13.03.2012.
79. Conventia OIM nr. 122/1964 privind politica de ocupare a forței de munca. Ratificată de RM prin Hotărârea Parlamentului RM nr.593-XIII din 26.09.1995, în vigoare pentru RM din 12.08.1997.Publicat în ediţia“Tratate Internaţionale” vol. 10 [online]. Disponibil:http://www.mmuncii.ro/pub/imagemanager/images/file/Domenii/Relatii%20bilaterale-organizatii/Conventii-OIM/122.pdf (accesat la: 14.06.2019).
80. Legea RM nr. 273 din 09.11.1994 privind actele de identitate dn sistemul național de pașapoarte, Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.9 din 09.02.1995.
81. Convenția OIM privind statutul apatrizilor din 24.09.1954; Convenția din 28.07.1951 cu privire la statutul refugiaților; Legea RM nr. 273 din 09.11.1994 privind actele de identitate dn sistemul național de pașapoarte. Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.9 din 09.02.1995.
82. SPASICI, C. *Introducere în dreptul civil*. București: Hamangiu, 2013. p.184. ISBN: 606-522-804-7.
83. DOGARU, I.; CERCEL, S. *Drept civil. Persoanele*. București: Ed.C.H. Beck, 2007, p.108. ISBN 978-973-115-153-3.
84. CIOCHINĂ, D. *Drept civil. Persoanele*. Manual de studiu individual. București: Ed. Pro Universitaria, 2012. p.40. [online]. Disponibil:http://bv.ucdc.ro/bv/D_1_Drept_civil_persoanele_Ciochina_Daniela_pdf.pdf.; FRUNZĂ, Iu. Гражданское право Республики Молдова: общая часть. Лица в гражданском праве. Университетский курс. Кишинэу, 2024, -198 стр.
85. Legea RM nr.275 din 27.12.2011 pentru aderarea RM la Convenția privind statutul apatrizilor. Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.25-28 din 03.02.2012.
86. BURIAN, Al.; BALAN, O.; SERBENCO, Ed. *Drept internațional public*. Ed. a 2-a. Chișinău: CEP USM 2005. p.202. ISBN 9975-70-592-8.
87. Convenţia privind statutul apatrizilor din 28.09.1954, ratificată de RM prin Legea RM nr. 275 din 27.12.2011 pentru aderarea RM la Convenția privind statutul apatrizilor, p.4 [online]. Disponibil: http://particip.gov.md/public/documente/119/anexe/ro_55_Conventiadin1954(apatrizii).doc (accesat la: 17.10.2018).
88. Legea RM nr.667 din 23.11.2001 pentru aderarea RM la Convenția privind statutul refugiaților, precum și la Protocolul privind statutul refugiaților. Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr.150 din 11.12.2001.
89. Convenţia cu privire la statutul refugiaţilor din 28 iulie 1951, ratificată de RM prin Legea nr.667 din 23.11.2001 pentru aderarea RM la Convenția privind statutul refugiaților, precum și la Protocolul privind statutul refugiaților, p.6. [online]. Disponibil:http://www.hotararicedo.ro/files/files/CONVENTIA%20PRIVIND%20STATUTUL%20REFUGIATILOR.pdf, (accesată la: 17.10.2018).
90. Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.1 din 12.08.1994.
91. GIDRO, R. *Dreptul muncii*. București: Universul Juridic, 2013. p.49. ISBN 978-606-673-048-8.
92. Codul muncii al României, adoptat prin Legea nr.53 din 2003, publicată în: Monitorul Oficial al Romaniei nr.75 din 05.02.2003 [online].
Disponibil: https://www.iprotectiamuncii.ro/codul-muncii-actualizat-2023. (accesat la: regulat).

93. Ordonanța de Urgență a Guvernului României Nr.194 din 12.12.2002 privind regimul străinilor în România, publicată în Monitorul Oficial al României nr.421 din 05.06.2008[online].Disponibil: https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/41005 (accesat la: 14.12.2022).
94. Ordonanța de Urgență a Guvernului României Nr.56 din 20.06.2007 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României, publicată în Monitorul Oficial al României nr.424 din 26.06.2007 [online]. Disponibil:https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/83151. (accesat la: 02.10.2022).
95. Hotărârea Guvernului RM nr.50 din 15.01.2013 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la eliberarea vizelor. Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.10-14 din 18.01.2013.
96. ȘTEFĂNESCU, I.T. *Tratat de dreptul muncii*. București: Wolters Kluwer, 2007. p.250. ISBN (13) 978-973-88141-3-4.
97. PERU-BALAN, A.; BAHNEANU, V. *Gestionarea fenomenului migraţiei în contextul liberalizării regimului de vize între Republica Moldova şi Uniunea Europeană*. In: Moldoscopie. 2011, nr. 2(53), pp. 94-107. [online]. ISSN18122566. Disponibil:https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag_file/Gestionarea%20fenomenului%20migratiei.pdf (accesat la: 20.01.2020).
98. CILOCI, I.; MORARI, S. *Profilul muncii decente în Republica Moldova*. OIM Echipa de Suport Tehnic pentru Munca Decentă. Biroul pentru Țările din Eu¬ropa Centrală și de Est - Budapesta: OIM,2013, p.9 [online]. ISBN 978- 92- 2- 828359- 4. Diponibil:https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/- dgreports/- integration/documents/publication/wcms_424049.pdf (accesat la: 12.05.2020).
99. LITRA, L. *Are the Moldovans Who Hold Romanian Passports a Devastating Threat for EU?* [online]. În: Buletin de Politică Externă a Moldovei. Nr.10. Chișinău: ISISV, 2010. pp. 14. Disponibil: https://www.files.ethz.ch/isn/121711/IDIS_10%20RO.pdf . (accesat la: 06.11.2021).
100. CREŢU, M. *Atitudinile şi mentalităţile migranţilor: un demers în facilitarea reîntoarcerii şi reintegrării migranţilor pentru muncă în Moldova* [online]. In: *Studia Universitatis Moldaviae (Seria Ştiinţe Sociale)*. 2012, nr. 8(58), pp.178- 184. ISSN 18143199.
101. MACOVEI, T. *Condiții de fond și de formă privind încheierea contractului individual de muncă* [online]. In: *Revista Naţională de Drept*. 2015, nr. 12(182), pp. 26-32. ISSN 1811-0770.
102. PETERCĂ, A. *Implicațiile migrației ilegale și ale refugiaților asupra securității Europene* [online]. În: Conferința Științifică Internațională "GĂNDIREA MILITARĂ ROMÂNEASCĂ ", Ed.I. București: CTEA, 2019. pp.132-141.Print:ISSN 2668-7410, ISSN-L 2668-7410; Online: ISSN 2668- 7623, ISSN- L 2668- 7410. Disponibil:https://gmr.mapn.ro/app/webroot/fileslib/upload/files/arhiva%20GMR/2019%20gmr/Conferinta%20GMR%202019/GMR_CONF_2019.pdf (accesat la: 13.10.2021).
103.Demersul tipizat privind obținerea dreptului de ședere provizorie cu scop de muncă elaborate de Inspectoratul General pentru Migrație MAI RM [online]. Disponibil: https://igm.gov.md/sites/default/files/media/demers_tipizat_model_m_2023.docx. (accesat la: 05.12.2023).
104. ROMANDAŞ, N.; GAMUREAC, Al. *Contractul individual de muncă – condiţie fundamentală a reglementării raporturilor juridice de muncă* [online]. În: *Administrarea Publică*. 2017, nr. 1(93),pp. 49- 57. ISSN 1813 8489.

105. Impactul COVID-19 pe piața muncii. Raport realizat de GiGROUP "Your job, Our work" [online].pp.112.Disponibil:https://ro.gigroup.com/wp content/uploads/sites/12/2020/09/Impactul-Covid-19-pe-piata-muncii.pdf . (accesat la: 11.11.2023).
106. Regulamentul privind funcţionarea Ghişeului unic de documentare a străinilor, aprobat prin HG RM nr.1187 din 22.12.2010. sursa disponibilă: legis.md/.
107. Codul muncii al Republicii Moldova. În legea RM nr. 154 din 28.03.2003, Monitorul Oficial nr. 159-162 din 29.07.2003.
108. COJOCARU, A. *Drept civil. Partea generală*, Ed: Lumina Lex, București, 2000, p.46.
109. Legea RM nr.273 din 19.11.1994 privind actele de identitate din sistemul național de pașapoarte. Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr.9 din 09.02.1995.
110. Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr. 36-40 din 22.02.2013.
111. Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr.170-175 din 14.10.2011.
112. Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.131-138 din 29.05.2015.
113. Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr.162-164 din 29.08.2008.
114. Legea RM nr.166 din 21.09.2017 cu privire la tichetele de masă. Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr.364-370 din 20.10.2017
115. VIERIU, E.; VIERIU, D., *Dreptul muncii.* Pro Universitaria, București, 2010, p.44. ISBN 978-973-129-491-9
115/1. Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr.53-55 din 02.04.2004.
115/2. Monitorul Oficial nr.28-31 din 23.01.2024.
116. АРМСТРОНГ, М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е издание. Изд: IMISP. Питер, Москва, 2004, p.347
117. Lista situațiilor și modelelor de acte necesare a fi perfectate în scopul plasării în câmpul muncii a străinilor pe teritoriul RM conform Legii RM Nr.180 din 10.07.2008 cu privire la migrația de muncă, disponibilă on-line pe adresa: http://bma.gov.md/ro/content/dreptul-de-%C8%99edere-provizorie-cu-scop-de-munc%C4%83 (accesat la: 13.09.2022).
118. Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr.72-74 din 14.04.2009.
119. POPA, V.; PANĂ, O. *Dreptul muncii comparat*, București, Ed. Lumina Lex, 2003, p.48.
120. BELEIU, Gh., *Drept civil roman.* București, Editura Universul juridic, 2001, p.32 În: Popa, V., Pană, O. *Dreptul muncii comparat*, București, Ed. Lumina Lex, 2003, p.48.
121. Jean-Maurice Verdier; Alain Coeuret, Marie- Armelle Souriac. Droit du travail, vol.2, Rapports individuales, 16 edition, Dalloz, 2011, p.36.
122. Rousseau, D. M. Psychological Contracts in Organization, SAGE Publication Inc., California, 1995; 2. Marian Năstase, Influența contractului psihologic asupra culturii organizaționale a firmei. În Revista „Economia" nr. 1/2003, p.69. În: Boișteanu, Ed.; Romandaș, N. Dreptul muncii. Manual, Editura "Tipografia Centrală", Chișinău, 2015, p.337.
123. BOIȘTEANU Ed.; ROMANDAȘ, N., Dreptul muncii. Manual, Editura "Tipografia Centrală ", Chișinău, 2015, p.367.
124. NĂSTASE, M., *Influența contractului psihologic asupra culturii organizaționale a firmei*. În Revista "Economia" nr. 1/2003, p.69. Citat după: E. Boișteanu, N. Romandaș. Dreptul muncii. Manual, Editura "Tipografia Centrală", Chișinău, 2015, p.337.

125. PIVNICERU, M. L.; LUCA, C., *Elemente de management judiciar*, București, Hamangiu, 2007, p.34. ISBN 978-973-1836-06-5
126. Lewis, Ph.; Thornhill, Ad.; Saunders, M. Employee Relations: Understanding The Employment Relationship, Pearson Education Limited, United Kingdom, 2003, p.15 În: Eduard Boișteanu, Nicolai Roman-daș. Dreptul muncii. Manual, Editura "Tipografia Centrală", Chișinău, 2015, p.337.
127. https://ro.wikipedia.org/wiki/Bun%C4%83_credin%C8%9B%C4%83#cite_ref-2 (accesat la: 02.12.2021).
127/1. Monitorul Oficial nr. 506-508 din 05.12.2024
127/2. HG nr.846 din 18.12.2024 privind stabilirea cuantumului salariului minim pe țară în sectorul public. Monitorul Oficial nr.533-535 din 19.12.2024
128. SĂVULESCU, V. Curs de economie politică. Academia Comercială, 1941, p.368 Citat după: Țiclea, Al.. Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. Jurisprudență.Ediția a VI-a, revizuită și adăugită. București.Universul Juridic, 2012, p.485.
129. Hotărârea Parlamentului RM nr.593-XIII din 26.09.1995, în vigoare pentru RM din 12.08.1997. Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr.59-60 din 26.10.1995.
130. Declarația Universală a Drepturilor Omului, disponibilă on- line pe adresa:http://www.consiliulong.md/wp-content/uploads/2013/12/Declara--ia-Universal---a-drepturilor-omului.doc
131. https://dexonline.ro/definitie/cazier [online]. (accesat la: 04.12.2022).
132. Hotărârea Guvernului RM nr.115 din 31.01.2018. Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr.33-39 din 02.02.2018.
133. Clasificatorul ocupațiunilor din RM, aprobat prin Ordinul Ministerului Muncii și Protecției Sociale nr.22 din 03.03.2021. Ordinul nr. 11 din 12.11.21. Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr.6-16 din 14.01.2022.
134. Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr.319-324 din 24.10.2014.
135. GHIMPU, S.; ȘTEFĂNESCU, I., T.; BELIGRĂDEANU, Ș.; MOHANU Gh. *Dreptul muncii*, Tratat, vol.III, Editura Științifică și Enciclopedică, București, 1982, p.389, În: Țiclea Alexandru. Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. Jurisprudență.Ediția a VI-a, revizuită și adăugită. București.Universul Juridic, 2012, p.289.
136. ȚICLEA, Al. *Tratat de dreptul muncii*. Legislație. Doctrină. Jurisprudență.Ediția a VI-a, revizuită și adăugită. București.Universul Juridic, 2012, p.289.
137. Monitorul Oficial al României Nr.345 din 18 mai 2011, disponibil on-line pe adresa: http://www.avocat-dreptul-muncii.eu/codul_muncii_2017.php#38. (accesat la: 17.09.2021).
138. MOMAR, Sokhna, Diop. *Managementul resurselor umane*: noi abordări, traducere de Vasile Dan, Editura: C.H.Beck, București, 2010, p.41
139. Publicat în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene C 193/17 din 31.5.2016, disponibil on-line pe adresa:https://eur- lex.europa.eu/legal- content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:22016P0531(04)&from=RO .
140. Acord Nr.200 din 22.06.2000 încheiat între Guvernul Republicii Moldova și Guvernul Republicii Bulgaria privind recunoașterea reciprocă a actelor de studii, titlurilor științifice și didactice, semnat la Sofia, la 22 iunie 2000: Publicat în Tratate internaționale Nr.24 din 30.12.2001.
141. BOTNARU, S.; ȘAVGA, A.; GRAMA, M. *Drept penal. Partea generală*: [man.] Chișinău, Editura: Cartier, 2005 (Combinatul Poligr.).

142. Codul penal al RM nr.985-XV din 18.04.2002. Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr.72-74 din 14.04.2009.
143. Ordinul MAI nr.60 din 03.03.2014, Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr. 80-85 din 04.04.2014.
144. Legea RM nr.1585 din 27.02.1998 cu privire la asigurarea obligatorie de asistență medicală. Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr.38-39 din 30.04.1998.
145. BĂDESCU, A.; Mirci, C.; BORGE, G. *Managementul resurselor umane: manualul profesionistului*. Timişoara: Brumar, p.50-52, 2008.
Disponibil: line pe adresa: http://www.islavici.ro/cursuriold/Managementul_Resurselor_Umane%20-%20curs.pdf (accesat la: 04.10.2022).
146. PÂNIȘOARĂ G.; PÂNIȘOARĂ I. O. *Managementul resurselor umane*. Ed. a 3-a, Polirom, 2016, p.36-37.
147. http://www.linkedin.com/ (accesat la: 14.03.2022).
148. https://ro.wikipedia.org/wiki/LinkedIn (accesat la: 02.04.2021).
149. NEGRU, T.; SCORȚESCU, C. *Dreptul muncii*. Curs universitar. Ed: Labirint- Cutasevici (F.E.P."Tipografia Centrală") Chișinău, 2010, p.88.
150. CERNAT, C. *Dreptul muncii: curs universitar*. Ed.a 5-a, revăzută și adăugită.București: Universul Juridic,2014, p.180.
151. DORNEANU, V., BĂDICĂ Gh. *Dreptul muncii*, Editura Lumina Lex, București, 2002, p.355.
152. FILIP Gh., FILIP L., *Dreptul muncii și securității sociale*, Focșani, Neuron, 1994, p.139; Citat după: Eduard Boișteanu, Nicolai Romandaș. Dreptul muncii. Manual, Editura "Tipografia Centrală", Chișinău, 2015, p.332.
153. ROMANDAȘ, N., *Contractul individual de muncă*, Chișinău, Reclama, 2001, p.30-31. ISBN 9975-900-62-3
154. POPESCU, D., HAROSA, M. *Drept internațional privat*. Tratat elementar, Vol.I, Ed: Lumina Lex, București, 1999, p.124 (și a se vedea nota nr.164 din subsolul paginii 124).
155. Hotărârea Guvernului României Nr. 846/2017 din 29 noiembrie 2017 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată. Monitorul Oficial al României Nr. 950 din 29 noiembrie 2017, disponibil on- line pe adresa:
https://static.anaf.ro/static/10/Anaf/legislatie/HG_846_2017.pdf; 2.Vezi: Comunicat de presă al Institutului Național de Statistică România Nr.256/9 octombrie 2018, p.1. disponibil on- line pe adresa: http://www.insse.ro/cms/sites/default/files/com_presa/com_pdf/cs08r18.pdf, (accesat la 19.10.2018).
156. POPOVICI, C. Țara din UE în care salariul minim ajunge la 2.000 euro. Pe câți bani muncesc românii?, Sursa on-line: https://www.money.ro/tara-din-ue-in-care-salariul-minim-ajunge-la-2-000-euro-pe-cati-bani-muncesc-romanii/ (accesat: 19.10.2018).
157. **FURCULIȚĂ, A**. Lipsa în activitatea angajatorului a forței de muncă calificate ce nu poate fi asigurată din resursele umane autohtone: temei legal pentru angajarea în câmpul muncii a străinilor. Teoria şi practica administrării publice: Materiale ale Conferinţei ştiinţifico-practice cu participare internaţională, 19 mai 2017, Chişinău / col. red.: Oleg Balan [et al.]. – Chişinău: AAP, p.345, 2017.
158. Legea RM nr.220 din 19.10.2007 privind înregistrarea de stat a persoanelor juridice și a întreprinzătorilor individuali. Monitorul Oficial al R. Moldova Nr.184-187 din 30.11.2007.

159. PÎNZARI, V., *Capacitatea juridică a persoanelor fizice în raporturile juridice de muncă*. Conferinţa Ştiinţifică USARB dedicată Zilei Juristului din 19.10.2004 cu genericul „Consideraţii privind realitatea socio-juridică din Republica Moldova”Comunicat disponibil on-line pe adresa: http://libruniv.usarb.md:8080/jspui/bitstream/123456789/2342/1/pinzari_9195_conf_ziua_jurist_Drept_2005.pdf, p.91. (accesat la: 05.11.2021).
160. LUPAN, E.; I. SABĂU-POP. *Tratat de drept civil român*.Vol.I, partea generală, Ed: C.H.Beck, București, 2006, p.193.
161. VASILESCU, P.; REGHINI I.; S. DIACONESCU; VASILESCU, P., *Introducere în dreptul civil*.Vol.II, Ed: Sfera juridică, Cluj-Napoca, 2007, p.173.
162. Convenția OIM nr.95/1949 privind protecţia salariului, ratificată de Republica Moldova prin Hotărârea Parlamentului RM nr.593-XIII din 26.09.1995, În vigoare pentru Republica Moldova din 12.08.1997. Publicat în ediţia “Tratate Internaţionale”, vol. 10 p.38. A se vedea: Lista convențiilor ratificate de RM pe adresa: http://www.sindsan.md/doc/Colectie%20conventii%20OIM.doc.
163. DUMITRIU, R. *Contractul individual de muncă. Prezent și perspective*., Ed: Tribuna Economică, București, 2005, p.118.
164. Convenția colectivă nr.2 din 09.07.2004 privind timpul de muncă și timpul de odihnă. Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr.112-118 din 16.07.2004.
165. Declarația Universală a Drepturilor Omului, disponibilă on- line pe adresa: http://www.consiliulong.md/wp-content/uploads/2013/12/Declara--ia-Universal---a-drepturilor-omului.doc. (accesat la: 12.10.2020).
166. Anexa nr.2 la convenția colectivă nr.444 din 25.03.2016 (nivel de ramură) pe anii 2016-2020, aprobată de Ministerul Educației al RM, Monitorul Oficial al Republicii Moldova
Nr.69-77 din 25.03.2016.
167. https://dexonline.ro/definitie/invita%C8%9Bie (accesat la: 04.12.2019).
168. Culegere de legislație a RM în domeniul securității și sănătății în muncă. Editată de Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova în cadrul proiectului “Instruirea sindicaliștilor privind implimentarea Convențiilor OIM în domeniul SSM“, finanțat de către OIM în cadrul Parteneriatului Norvegian, Chișinău, 2015, pp.5-263.
169. Constituția RM Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr.1 din 12.08.1994 (cu modificările ulterioare).
170. Legea securității și sănătății în muncă nr.186-XVI din 10.07.2008, Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr.143-144 din 05.08.2008.
171. Legea sindicatelor nr.1129-XIV din 07.07.2000, Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr.130-132 din 19.10.2000.
172. Legea RM nr.245-XVI din 21.07.2006. Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr.142-145 din 08.09.2006.
173. Legea asigurării pentru accidente de muncă și boli profesionale nr.756-XIV din 24.12.1999. Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr.31-33 din 23.03.2000; Monitorul Oficial al R. Moldova nr. 441-447din 30.11.2018
174. Legea salarizării nr. 270 din 23.11.2018. Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr.441-447 din 30.11.2018; Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr.146-148 din 31.10.2002.

175. Codul contravențional al RM nr.218-XVI din 24.10.2008. Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr.3-6 din 16.01.2009. sursa on-lin: legis.md/
176. Hotărârea Guvernului RM nr.513 din 11.08.1993 ”Despre aprobarea Regulamentului cu privire la plata de către întreprinderi, organizații și instituții a indemnizației unice pentru pierderea capacității de muncă sau decesul angajatului în urma unui accident de muncă sau a unei afecțiuni profesionale“. Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr.8 din 30.08.1993.
177. Hotărârea Guvernului RM nr.1335 din 10.02.2002 ”Despre aprobarea Regulamentului cu privire la evaluarea condițiilor de muncă la locurile de muncă și modul de aplicare a listelor ramurale de lucrări pentru care pot fi stabilite sporuri de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile”. Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr.146-148 din 31.10.2002.
178. Hotărârea Guvernului RM nr.1223 din 09.11.2004 “Privind aprobarea Nomenclatorului profesiilor și funcțiilor cu condiții de muncă vătămătoare, activitatea cărora acordă dreptul la concediu de odihnă anual suplimentar plătit și durata zilei de muncă redusă a personalului medico-sanitar”. Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr.212-217 din 26.11.2004.
179. Hotărârea Guvernului RM nr.1361 din 22.12.2005 “Pentru aprobarea Regulamentului privind modul de cercetare a accidentelor de muncă“. Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr.9-12 din 20.01.2006.
180. Regulamentul Inspectoratului Muncii Sindicatelor nr.3523 din 13.09.2012“. Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr.34-36 din 17.02.2009.
181. Hotărârea Guvernului RM nr.353 din 05.05.2010 “Cu privire la aprobarea cerințelor minime de securitate și sănătate la locul de muncă“. Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr.91-93 din 08.06.2010.
182. Hotărârea Guvernului RM nr.603 din 11.08.2011 “Privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru folosirea de către lucrători a echipamentului de muncă la locul de muncă“. Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr.135-138 din 19.08.2011.
183. Hotărârea Guvernului RM nr.1159 din 24.10.2007 cu privire la aprobarea Reglementării tehnice “Reguli generale de apărare împotriva incendiilor în RM“ RT DSE 1.01-2005. Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr.171-174 din 02.11.2007.
184. Publicat în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr.260/5 din 3.10.2009, disponibil online:https://eurlex.europa.eu/legalcontent/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009L0104&from=EN. (accesat la: 12.03.2022).
185. Hotărârea Guvernului RM nr.357 din 13.05.2009. Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr.92-93 din 15.05.2009.
186. ȚINCA, O. *Observații de ansamblu și critice cu privire la regulamentul intern*, în Dreptul nr.11/2009, p.75.
187. GHIMPU S.; ȚICLEA A. *Dreptul muncii*, ediția a II-a, Editura All Beck, București, 2001, p.359.
188. BREBAN, V. *Dicționar al limbii române*. București, 1987, p.296. În: Negru, Teodor; Scorțescu Cătălina. Dreptul muncii-curs universitar. Ed:Labirint- Cutasevici (F.E.P.”Tipografia Centrală“) Chișinău, 2010, p.236.
189. BOIȘTEANU, Ed.; ROMANDAȘ, N. Dreptul muncii. Manual, Editura "Tipografia Centrală ", Chișinău, 2015, p.367.

190. Legea RM Nr.171 din 06.07.1994 cu privire la secretul comercial. Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr.13 din 10.11.1994.
191. Hotărâria Guvernului RM nr. 449 din 29.04.2004. Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr.73-76 din 07.05.2004.
192.ȚICHINDELEAN, M. *Modificarea și suspendare contractului individual de muncă din perspectiva reglementărilor cuprinse în Legea nr.40/2011 de modificare și completare a Legii nr.53/2003-Codul muncii*, În: Modificările Codului muncii și ale Legii dialogului social (coordonator Al. Athanasiu) Editura: Universul Juridic, București, 2011, p.58.
193. ATHANASIU, Al.; DIMA, L., *Regimul juridic al raporturilor de muncă în reglementarea noului Cod al muncii,* Partea a III-a, În: Pandectele Românenr.5/2003, p.229.
193/1. Monitorul Oficial nr.564-568 din 31.12.2024.
194. Notă informativă a Serviciului Fiscal de Stat, disponibil on-line pe adresa: https://monitorul.fisc.md/editorial/spune_nu_salariului_in_plic.html. (accesat la: 04.12.2024).
195. Cod fiscal R. Moldova. Monitorul Oficial al Republicii Moldova - Ediție specială din 25.03.2005 (cu modificările ulterioare). disponibil on-line pe adresa: http://lex.justice.md/md/326971/ .
196. Legea RM nr.81 din 18.03.2004 cu privire la investițiile în activitatea de întreprinzător. Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr.64-66 din 23.04.2004.
197. IONESCU, O. *Codul civil și contractul de muncă*, București, Curierul judiciar, 1938, p.10, În: Boișteanu, Ed.; Romandaș, N. Dreptul muncii. Manual, Editura "Tipografia Centrală ", Chișinău, 2015, p.338.
198. VOICULESCU, N. *Dreptul muncii. Reglementări interne și comunitare*. București, Editura Rosetti, 2003, p.64.
199. Legea RM Nr.1245 din 18.07.2002 cu privire la pregătirea cetățenilor pentru apărarea Patriei; // Legea RM Nr.156 din 06.07.2007 cu privire la organizarea serviciului civil (de alternativă); // Hotărârea Guvernului RM Nr.864 din 17.08.2005 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la încorporarea cetăţenilor în serviciul militar în termen sau în cel cu termen redus.
200. ȚICLEA, Al. *Tratat de dreptul muncii*, Ed.a 3-a, Ed: Universul Juridic, București, 2009, p.376.
201. Legea RM Nr.411 din 28.03.1995 ocrotirii sănătății, Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr.34 din 22.06.1995; // Ordinul MSMPSF al RM Nr.368 din 07.03.2018 cu privire la atestarea medicilor și farmaciștilor.
Disponibil on- line:http://old2.ms.gov.md/sites/default/files/legislatie/novyy_dokument_11.pdf ; (accesat la: 19.06.2022).
202. Legea RM nr.264 din 27.10.2005 cu privire la exercitarea profesiunii de medic. Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr.172-175 din 23.12.2005.
203. Legea ocrotirii sănătății. Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr.34 din 22.06.1995.
204. Codul educației RM. Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr.319-324 din 24.10.2014. Disponibil: Legis.md.
205. CERBU, S. Avocat Casa de avocatură: "Efrim, Roșca și Asociații" Secretul medical - o obligație etică sau legală? disponibil on-line: https://www.bizlaw.md/2017/05/18/secretul-medical-o-obligatie-etica-sau-legala/ (accesat la: 16. 11.2022).
206. Legea RM nr.133 din 08.07.2011 privind protecția datelor cu caracter personal. Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr.170-175 din 14.10.2011.
207. Legea nr. 325 din 23 decembrie 2013 privind evaluarea integrităţii instituționale. Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr.35-41 din 14.02.2014.

Anexa nr.1

*De luat aminte: Un contract individual de muncă pentru un cetățean străin în R. Moldova trebuie să respecte legislația muncii (Codul Muncii) și reglementările specifice privind angajarea cetățenilor străini (*Legea RM nr.200 din 16.07.2010 și RM, Legea RM nr.180 din 10.07.2008)*. De asemenea, trebuie să includă clauze privind permisul de muncă și dreptul de ședere.*

MODEL GENERAL DE CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ PENTRU UN CETĂȚEAN STRĂIN:

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

nr. ___ din ___

I. PĂRȚILE CONTRACTANTE

Angajator: [Nume angajator], cu sediul în [adresă completă], cod fiscal [CUI], înregistrat la [Oficiul Registrului Comerțului] sub nr. [jxx/xxx/xx], reprezentat de [nume reprezentant], în calitate de [funcție], denumit în continuare „Angajator”.

Salariat: [Nume complet], cetățean [naționalitate], născut la data de [data nașterii], cu domiciliul în [adresa], posesor al pașaportului seria [seriea], nr. [numărul], eliberat de [autoritatea], permis de ședere seria [seria], nr. [numărul], eliberat la data de [data eliberării], denumit în continuare „Salariat”.

II. OBIECTUL CONTRACTULUI

Angajatorul încheie prezentul contract individual de muncă cu cetățeanul _____ pentru prestarea muncii în [funcția/post/profesia], conform fișei postului confirmate în modul stabilit de legislația muncii R.Moldova [se anexează la contract], iar Salariatul acceptă angajarea în condițiile stabilite în prezentul contract.

III. DURATA CONTRACTULUI

Contractul individual de muncă se încheie pe o perioadă:

- Nedeterminată [începând cu data de....]
- Determinată, de la data de [data începerii] până la data de [data încetării].

Pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale salariatului, la încheierea contractului individual de muncă, prin prisma art. 60-61 al CM RM, salariatului i se stabilește o perioadă de probă de _____(cel mult 6 luni).

IV. LOCUL DE MUNCĂ

Activitatea se va desfășura la [locul desfășurării activității] sau la alte locații stabilite de Angajator.

V. ATRIBUȚIILE POSTULUI

Atribuțiile specifice sunt prevăzute în fișa postului, anexă prezentului Contract.

VI. TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

- Program de lucru: [ore/zi], [zile/săptămână].
- Repaus săptămânal: [zile libere, conform legislației muncii].

VII. SALARIUL ȘI ALTE DREPTURI

Salariul de bază lunar brut: [suma] lei.

Alte sporuri și beneficii: [detalii, în funcție de actele juridice interne din cadrul instituțieie]

Data plății salariului: [ziua lunii].

VIII. CONCEDII ȘI ALTE DREPTURI

Concediu de odihnă anual: [numărul de zile calendaristice conform legislației muncii R. Moldova, art. 118 al CM RM.

Alte concedii (medical, de maternitate, paternal, neplat): conform legislației în vigoare.

IX. DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

Angajatorul: să ea în considerare prevederile prevăzute în art. 10 al CM RM și să asigure condițiile necesare desfășurării activității.

Salariatul: să ea în considerare normele stipulate în art. 9 al CM RM și să respecte prevederile fișei postului și Regulamentul intern la unității.

X. ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Contractul **contractului individual de muncă** poate înceta prin prisma art. 82, 81.1, 85, 86 al CM RM:

- La acordul părților;
- Demisie;
- Concediere;

Expirarea termenului pentru contractul **individual de muncă încheiat** pe durată determinată (art. 55 al CM RM).

XI. CLAUZE SPECIALE

Permisul de muncă și ședere: Contractul individual de muncă este valabil doar cu un permis de muncă și de ședere în vigoare, eliberat de autoritățile abilitate din R. Moldova.

În cazul retragerii permisului de muncă sau expirării acestuia, contractul individual de muncă încetează de drept;

Asigurare medicală: Angajatorul asigură salariatului o asigurare medicală private (dacă este aplicabil).

Cazare și transport: [se specifică dacă angajatorul asigură cazarea ori transport].

XII. DISPOZIȚII FINALE

Prezentul contract s-a încheiat în [2] exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

ANGAJATOR	SALARIAT
Nume: _____	Nume: _____
Semnătura: _____	Semnătura: _____

Anexă: Fișa postului.

Anexa nr.2

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ PENTRU UN CETĂȚEAN STRĂIN

(munca sezonieră)

Nr. ____ data _____

De luat aminte: *că la încheierea contractului nidividual de muncă legiuitorul a stabilit o listă expresă prin Hotărârea Guvernului nr. 1273 din 19 noiembrie 2004, care prevede categoria lucrărilor ce sunt considerate drept lucrări sezoniere*

I. PĂRȚILE CONTRACTANTE

Angajator: [Nume angajator], cu sediul în [adresă completă], cod fiscal [CUI], înregistrat la [Oficiul Registrului Comerțului] sub nr. [xx/xxx/xx], reprezentat de [nume reprezentant], în calitate de [funcție], denumit în continuare „Angajator”.

Salariat: [Nume complet], cetățean [naționalitate], născut la data de [data nașterii], cu domiciliul în [adresa], posesor al pașaportului seria [seriea], nr. [numărul], eliberat de [autoritatea], permis de ședere seria [seria], nr. [numărul], eliberat la data de [data eliberării], denumit în continuare „Salariat”.

II. OBIECTUL CONTRACTULUI

Angajatorul îl angajează pe Salariat pentru desfășurarea activității de **[funcție/post – ex: culegător, lucrător agricol; la fabrcica de conserve ori de prelucrare asfeclei de zahăr etc.]** în cadrul muncii sezoniere, conform fișei postului anexate.

III. DURATA CONTRACTULUI

Contractul se încheie pe o perioadă determinată, începând cu data de [**data începerii**] și până la [**data încetării**].

Perioada de probă: [X] zile (optional, max. 5 zile pentru munca sezonieră).

IV. LOCUL DE MUNCĂ

Activitatea se va desfășura în [localitatea/adresa locației], cu posibilitatea desfășurării activității și în alte locații stabilite de Angajator, în funcție de specificul muncii sezoniere.

V. ATRIBUȚIILE POSTULUI

Atribuțiile specifice sunt detaliate în fișa postului anexată prezentului contract.

VI. TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

- Program de lucru: [ore/zi], [zile/săptămână], în conformitate cu specificul muncii sezoniere.
- Repaus săptămânal: [număr zile].
- Ore suplimentare: plătite conform legislației sau compensate prin timp liber corespunzător.

VII. SALARIUL ȘI ALTE DREPTURI

- Salariul de bază lunar brut: [suma] LEI.
- Alte sporuri și beneficii (dacă este cazul): [detalii].
- Plata salariului: [ziua lunii], prin [transfer bancar/numerar].

VIII. CONCEDII ȘI ALTE DREPTURI

Concediul de odihnă proportional cu periada lucrată: [număr] zile.

Alte tipuri de concedii: conform legislației aplicabile.

IX. OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

Angajator: să asigure condițiile de muncă, echipamentele necesare și formarea profesională, dacă este cazul.

Salariat: să respecte regulamentele interne, să îndeplinească atribuțiile stabilite și să păstreze confidențialitatea informațiilor obținute.

X. ÎNCETAREA CONTRACTULUI

Contractul încetează prin:

- Ajungerea la termenul stabilit;
- Acordul părților;
- Demisie;
- Concediere;
- Retragerea dreptului de muncă sau expirarea permisului de ședere.

XI. ALTE CLAUZE

Prezentul contract este valabil numai în baza permisului de muncă pentru muncă sezonieră eliberat de autoritățile competente.

În cazul în care permisul de muncă este retras sau nu mai este valabil, contractual încetează automat.

Angajatorul se oblige să asigure cazare (dacă este cazul) și transport pentru deplasarea la locul de muncă, conform prevederilor legale.

XII. DISPOZIȚII FINALE

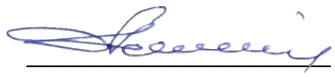
Prezentul contract s-a încheiat în [2] exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

ANGAJATOR	SALARIAT
Nume: _____	Nume: _____
Semnătura: _____	Semnătura: _____

DECLARAȚIE PRIVIND ASUMAREA RĂSPUNDERII

Subsemnatul, FURCULIȚĂ Andrei, declar pe răspundere personală că materialele prezentate în teza de doctorat sunt rezultatul propriilor cercetări și realizări științifice. Conștientizez că, în caz contrar, urmează să suport consecințele în conformitate cu legislația în vigoare.

FURCULIȚĂ Andrei



27 mai 2025

CV AL AUTORULUI



Nume, prenume: Furculiţă Andrei

Data naşterii: 30 octombrie 1957

Locul naşterii: satul Dereneu, raionul Călăraşi, R. Moldova

Cetățenia: Republica Moldova

Date de contact: R.Moldova, mun. Chişinău, str. I.Creangă 20/4, ap.11

Tel.: 069107990, e-mail: codrul.srl@mail.ru

Studii:

2012-2016 - studii de doctorat la Universitatea de Stat din Moldova, Institutul de Cercetări din Cadrul Academiei de Ştiinţe a Moldovei, mun. Chişinău, R. Moldova;

2010-2012 - studii de masterat în drept, specializarea „Dreptul muncii”, Universitatea de Stat din Moldova, mun. Chişinău, R. Moldova;

2006-2010 - studii de licenţă, Facultatea de Drept, sp. „Drept”, Universitatea de Stat din Moldova, mun. Chişinău, R. Moldova;

1975-1982 - studii de licenţă, Facultatea de Construcţii, sp. „Inginer-constructor”, Institutul Politehnic „Serghei Lazo” , mun. Chişinău, R. Moldova.

Activitatea profesională:

1992 – prezent - administrator SRL „Codrul”, mun. Chişinău, R. Moldova;
1989-1992 - director Cooperativa „Codrul”, mun. Chişinău, R. Moldova;
1985-1988 - şef Secţia Construcţii, Comiterul Executiv Dubăsari, R. Moldova
1982-1985 - inginer-constructor, sovhozul „Kuibîşev”, or. Dubăsari, R. Moldova

Distincţii de stat: Ordinul „Gloria Muncii”, 26.12.2012.

Limba maternă: română

Cunoaşterea limbilor străine:

Limba	Ascultare	Citire	Participare la convorbire	Discurs oral	Scriere
Franceză	B1	B2	B2	B2	B2
Engleză	A1	A1	A1	A1	A1
Rusă	C2	C2	C2	C2	C2

Aptitudini şi competenţe personale:

- Competenţă excelentă în arta organizării, monitorizării, gestionării activităţii din cadrul companiei.
- Aptitudinea de a lua decizii, de a gândi clar, logic, dar şi creativ.
- Comunicativ, punctual, responsabil, perseverent.

Abilităţi tehnice: utilizare PC, Microsoft Office Word, Excel, Internet.