UNIVERSITATEA DE STAT DIN MOLDOVA

Cu titlu de manuscris

C.Z.U. 341.215.43:331.556.2

LUCA ALA

REGLEMENTAREA MIGRAŢIEI FORŢEI DE MUNCĂ LA NIVEL INTERNAŢIONAL ŞI NAŢIONAL

SPECIALITATEA 552.08 – DREPT INTERNAŢIONAL ŞI EUROPEAN PUBLIC

Teză de doctor în drept

Conducător ştiinţific: _____ ARHILIUC Victoria, doctor habilitat în drept, profesor cercetător

Autorul: _____ LUCA Ala

CHIŞINĂU, 2016

© Luca Ala, 2016

CUPRINS

	ADNOTARE (în limbile: română, rusă, engleză)	5
	LISTA ABREVIERILOR	8
	INTRODUCERE	9
1.	**ANALIZA CADRULUI DOCTRINAR AL FENOMENULUI MIGRAŢIEI FORŢEI DE MUNCĂ ÎN CONTEXTUL CERCETĂRILOR ŞTIINŢIFICE**	18
1.1.	Reflectarea migraţiei forţei de muncă în lucrările ştiinţifice actuale	18
1.2.	Delimitări conceptuale privind migraţia forţei de muncă în documente oficiale şi acte normative	27
1.3.	Problema ştiinţifică, direcţiile de soluţionare, scopul şi obiectivele cercetării	39
1.4.	Concluzii la Capitolul 1	42
2.	**REGLEMENTAREA JURIDICĂ INTERNAŢIONALĂ A MIGRAŢIEI FORŢEI DE MUNCĂ**	44
2.1.	Reglementări internaţionale speciale privind lucrătorii migranţi la nivel universal	44
2.2.	Protecţia lucrătorilor migranţi în baza Convenţiei Europene a Drepturilor Omului şi Cartei Sociale Europene	54
2.3.	Lucrătorii migranţi prin prisma reglementărilor Uniunii Europene	65
2.4.	Protecţia lucrătorilor migranţi în cadrul relaţiilor bilaterale între state	88
2.5.	Concluzii la Capitolul 2	97
3.	**REGLEMENTĂRI JURIDICE NAŢIONALE PRIVIND STATUTUL JURIDIC AL LUCRĂTORILOR MIGRANŢI**	100
3.1.	Evoluţia politicii migraţioniste în Republica Moldova	100
3.2.	Reglementarea migraţiei forţei de muncă la nivel naţional	108
3.3.	Măsuri politico-juridice de asigurare a protecţiei drepturilor şi libertăţilor lucrătorilor migranţi-cetăţeni ai Republicii Moldova înafara frontierei de stat	118
3.4.	Concluzii la Capitolul 3	131
	CONCLUZII GENERALE ŞI RECOMANDĂRI	134
	BIBLIOGRAFIE	139

ANEXE 166

Anexa 1. Convenţiile Organizaţiei Internaţionale a Muncii ratificate de Republica Moldova 166

Anexa 2. Acordul între Guvernul Republicii Moldova şi Guvernul Statului Israel cu privire la angajarea temporara a lucrătorilor din Republica Moldova în anumite sectoare din Statul Israel. Ierusalim, 16 octombrie 2012 169

Anexa 3. Clauzele obligatorii unui acord de muncă 188

Anexa 4. Migraţia forţei de muncă în 2009 190

Anexa 5. Migraţia forţei de muncă în 2013 191

Anexa 6. Migraţia forţei de muncă în 2014 192

Anexa 7. Migraţia forţei de muncă în 2015 193

DECLARAŢIA PRIVIND ASUMAREA RĂSPUNDERII 194

CV AL AUTORULUI 195

ADNOTARE

Luca Ala, "Reglementarea migraţiei forţei de muncă la nivel internaţional şi naţional". Teză de doctor în drept. Chişinău, 2016.

Specialitatea 552.08 – Drept internaţional şi european public.

Structura tezei: introducere, trei capitole, concluzii generale şi recomandări, bibliografia din 278 titluri, 7 anexe, 138 pagini de text de bază. Rezultatele tezei au fost expuse în 11 articole publicate în culegeri şi reviste de specialitate din Republica Moldova şi străinătate.

Cuvintele cheie: forţă de muncă, lucrător-migrant, protecţia drepturilor şi libertăţilor lucrătorilor migranţi, măsuri politico-juridice, reglementări juridice internaţionale şi naţionale.

Domeniul de studiu: analiza complexă a reglementărilor naţionale, internaţionale şi de drept al Uniunii Europene al migraţiei forţei de muncă.

Scopul şi obiectivele lucrării. Cercetarea presupune elucidarea modalităţilor legale de protecţie a drepturilor lucrătorilor migranţi pe întreaga perioadă a ciclului migraţional, care reies din diverse acte semnate de către lucrătorul migrant, din actele normative ale statului gazdă şi cele internaţionale. Pentru atingerea acestui scop au fost trasate următoarele **obiective**: studiul fenomenului migraţiei forţei de muncă, a componentelor sale definitorii, corelaţia dintre migraţie şi globalizare; analiza complexă a mecanismelor legale de protecţie a lucrătorilor migranţi pe care le au la dispoziţie statele şi perspectivele de implementarea a acestora; abordarea politicii migraţionale a Republicii Moldova.

Noutatea şi originalitatea ştiinţifică. Investigaţia de faţă vine să aducă un suflu nou prin cercetarea reglementărilor fluxului migrator din punct de vedere al globalizării şi regionalizării fenomenului migraţional, analizând variate aspecte ale protecţiei lucrătorilor migranţi şi drepturilor sociale ale acestora. Accentul se pune pe reglementarea juridică internaţională şi naţională a migraţiei forţei de muncă, pe specificul proceselor migraţionale care au loc la moment pe plan regional, pe relaţiile dintre lucrătorul migrant şi angajator.

Problema ştiinţifică importantă soluţionată în teză constă în fundamentarea politicii migraţionale a statului, fapt care va contribui la evidenţierea reglementărilor juridice şi măsurilor politico-sociale de asigurare a protecţiei drepturilor şi libertăţilor lucrătorilor migranţi-cetăţeni ai Republicii Moldova, în vederea aplicării unui model de management motivaţional în materie de migraţie a forţei de muncă în Republica Moldova.

Semnificaţia teoretică este determinată de abordarea inovatoare asupra mecanismelor de protecţie a lucrătorilor migranţi, evidenţierea oportunităţilor şi dezavantajelor migraţiei forţei de muncă în contextul globalizării, extinderea şi diversificarea cercetărilor în domeniul dat, propunerea soluţiilor mai eficiente, în vederea depăşirii handicapului decizional la nivel naţional. Metodologia utilizată în teză denotă caracterul interdisciplinar al cercetării, ce corespunde tendinţelor moderne de dezvoltare a ştiinţei juridice la nivel global.

Valoarea aplicativă a lucrării. Rezultatele cercetării pot servi în calitate de material didactic la suporturile de curs la disciplinele: drept internaţional public, protecţia juridică internaţională a drepturilor omului, dreptul protecţiei sociale, drept social european. Se propune elaborarea unui ghid-instrument pentru practicienii din domeniul dreptului (avocaţi, judecători, funcţionari publici, apărători ai drepturilor omului).

Implementarea rezultatelor ştiinţifice. Teza a fost prezentată în cadrul Departamentului Drept Internaţional şi European a Facultăţii de Drept a Universităţii de Stat din Republica Moldova şi a Seminarului ştiinţific de profil, fiind discutată şi apreciată. Aspectele teoretico-practice expuse în lucrare au fost examinate şi recunoscute la diverse conferinţe şi reuniuni naţionale şi internaţionale. Drept aprobare a rezultatelor serveşte şi activitatea în calitate de lector la Facultatea de Drept.

АННОТАЦИЯ

Лука Алла, „Регулирование трудовой миграции на международном и национальном уровне". Диссертация на соискание ученой степени доктора права. Кишинев, 2016. Специализация 552.08 - Международное и европейское публичное право.

Структура работы: введение, три главы, общие выводы и рекомендации, библиография 278 названий, 7 приложения, 138 основных страниц текста. Результаты, представленные в диссертации были отражены в научных статьях и опубликованы в 11 сборниках в Молдове и за рубежом**.**

Ключевые слова: рабочая сила, трудовой мигрант, защита прав и свобод трудящихся мигрантов, политические и правовые меры, государственная миграционная политика, международные и национальные правовые нормы.

Область научного исследования. Эта работа представляет собой научное исследование международно-правовых норм и норм Европейского Союза в области трудовой миграции в контексте глобализации.

Цель и задачи. В рамках проведенного исследования автор пытается выяснить правовые методы защиты прав трудящихся-мигрантов на протяжении всего миграционного цикла, который отражен в различных документах, подписанных между работодателем и работником, нормативных актов международного местного уровнях. Для достижения этой цели были поставлены следующие **задачи**: исследование феномена трудовой миграции, ее определяющие компоненты, взаимосвязь между миграцией и глобализацией; комплексный анализ правовых механизмов защиты трудящихся-мигрантов, которыми оперируют государства и перспективы их имплементации; реализация миграционной политики в Республики Молдове в контексте тенденций развития и региональных реалий.

Научная новизна и оригинальность выводов. Настоящее исследование направлено привнести новое веяние в исследование регулирования миграционного потока в условиях глобализации и регионализации, анализируя явление миграции в различных аспектах, защиты трудящихся-мигрантов и их социальных прав. Основное внимание уделяется национальному и международно-правовому регулированию трудовой миграции, реальные миграционные процессы, происходящие в настоящее время на региональном уровне, отношения между трудящимся-мигрантом и работодателем, появление и увеличение частных посредников, которые совершают в отношении мигрантов различные формы злоупотреблений, совершаемые в процессе найма, которые будут продолжаться пока не будет разработано новое международное регулирование процессов миграции.

Решение значимой научной проблемы. Научная проблема в работе основана на обосновании миграционной политики государства, которая поможет выявить политико-юридические и социальные меры для обеспечения защиты прав и свобод трудящихся-мигрантов граждан Республики Молдова.

Теоретическая значимость работы и практическая применяемость результатов. Значимость работы определяется инновационным подходом механизмов защиты трудящихся-мигрантов, подчеркивая возможности и недостатки трудовой миграции в контексте глобализации, расширения и диверсификации исследований в этой области, предлагаемые эффективные решения для преодоления примитивности принятия национальных решений, Предлагается разработка методической инструкции для практикующих юристов (адвокатов, судей, государственных служащих, правозащитников), нормативные акты регулирующие миграцию рабочей силы на национальном и международном уровнях анализируются и интерпретируются.

Утверждение результатов научного исследования. Работа была представлена на кафедре международного права и права внешнеэкономических отношений, факультета права, Государственного Университета Молдовы и в рамках научного семинара по профилю также прошла обсуждение и оценку. Теоретические и практические вопросы, представленные в работе, были рассмотрены и обсуждены в рамках различных национальных и международных конференций и встреч. Утверждением результатов работы служит преподавательская деятельность в качестве лектора на юридическом факультете.

ANNOTATION

Luca Ala, „The regulation of labor migration at national and international level". PhD in law thesis. Chisinau, 2016. Specialty: 552.08. International and European Public Law.

Structure of doctoral thesis: introduction, three chapters, general conclusions and recommendations, bibliography of titles 278, 7 annexes, 138 basic text pages. The results of diploma paper are exposed in published articles in chrestomathy and in 11 specialized magazines from the Republic of Moldova and abroad.

Key words: labor force, worker-migrant, migrant workers rights and freedoms, political and legal measures, the state migration policy, international and national legal regulations.

Field of study: The respective work is a study of international regulations and law of the European Union's labor migration in the context of globalization.

Goals and objectives: The research involves elucidating legal methods to protect the rights of migrant workers throughout the period of migration cycle, drawn from various documents signed by the employer and the employer, the state of normative acts of local and international. To achieve this goal were drawn following objectives: Study of labor force migration phenomenon; complex analysis of legal mechanisms to protect migrant workers that they have available the states and prospects of implementing them; the Republic of Moldova migration policy approach in the context of trends and regional realities.

***Scientific novelty and originality*.** The present investigation comes to bring a new breath by researching the regulations of migratory flows in terms of globalization and regionalization of migration phenomenon, analyzing various aspects of protection of migrant workers and their social rights. The focus is on the national and international legal regulation of labor migration, on the specific of migration processes, currently occurring at the regional level, relations between the migrant worker and the employer, on the appearance and increase of private intermediaries that subdue migrants to various forms of abuse, disorder in the recruitment process, which will last until the establishment of a new and appropriate management of international migration.

Major scientific issues solved in the thesis consists in the foundation of the state migration policy, which will contribute to highlighting politico-juridical and social measures, in order to ensure the protection of the rights and liberties of migrant workers, that are citizens of the Republic of Moldova.

The theoretical value of the research is determined by the innovative approach of protection mechanisms for migrant workers, emphasizing the opportunities and disadvantages of labor force migration in the context of globalization, expansion and diversification of investigations in this field, proposing more effective solutions, in overcoming the decisional disability at the national level. It is desired to elaboration of a guide- tool for legal practitioners (lawyers, judges, public officials, human rights defenders), provisions, that regulate the labor force migration at the national and international level, are analyzed and interpreted.

***The approval of the results*.** The thesis was presented at the Department of International Law and Law of the Foreign Economic Relations of the the Faculty of Law of the Moldova State University and of the Scientific Seminar in the field, being discussed and well-appreciated. Theoretical and practical issues presented in the paper were considered and recognized in various national and international conferences and meetings. As an approval of the results serves the activity as a lecturer at the Faculty of Law.

LISTA ABREVIERILOR

AGNU – Adunarea Generale a Naţiunilor Unite

BIDDO - Biroul pentru Instituţii Democratice şi Drepturile Omului

CEDO – Convenţia Europeană a Drepturilor Omului

CEDS – Comitetul European pentru Drepturi Sociale

CIDMM - Convenţia cu privire la protecţia drepturilor tuturor lucrătorilor migranţi şi ale membrilor familiilor lor

CJUE – Curtea de Justiţie a Uniunii Europene

CNAS- Casa Naţională de Asigurări Sociale a RM

CSI – Comunitatea Statelor Independente

Curtea EDO - Curtea Europeană a Drepturilor Omului

GFMD – Forumul Global pentru Migraţie şi Dezvoltare

MAI – Ministerul Afacerilor Interne al Republicii Moldova

O.I.M.– Organizaţia Internaţională pentru Migraţie

OIM – Organizaţia Internaţională a Muncii

ONU – Organizaţia Naţiunilor Unite

OSCE – Organizaţia pentru Securitate şi Cooperare în Europa

PIB – Produsul Intern Brut

PNUD – Programul Naţiunilor Unite pentru Dezvoltare

SOPEMI – Sistemul de observare permanentă a migraţiilor

TFUE – Tratatul privind Funcţionarea Uniunii Europene

UE – Uniunea Europeană

UNCHR- Înaltul Comisariat al ONU pentru refugiaţi şi persoane strămutate

INTRODUCERE

Actualitatea şi importanţa problemei abordate. Dreptul la circulaţie a fost recunoscut la scară globală odată cu adoptarea Declaraţiei Universale a Drepturilor Omului, care în articolul 13 statuează: *„Orice persoană are dreptul de a circula în mod liber şi de a-şi alege reşedinţa în interiorul graniţelor unui stat. Orice persoană are dreptul de a părăsi orice ţară, inclusiv a sa, şi de a reveni în ţara sa”* [49, v.I, p.11].

Potrivit art. 4 din Constituţia Republicii Moldova, dispoziţiile constituţionale privind drepturile şi libertăţile omului se interpretează şi se aplică în concordanţă cu Declaraţia Universală a Drepturilor Omului, cu pactele şi cu celelalte tratate la care Republica Moldova este parte [56].

Tot mai multe state devin surse de lucrători migranţi datorită proceselor de globalizare care creează concentrări geografice neuniforme ale activităţilor economice, existenţei reţelelor de trafic şi contrabandă, şi situaţiei demografice din anumite zone – factori esenţiali pentru migraţie. În această conjunctură, tot mai mulţi lucrători traversează hotarele, fiind determinaţi de discrepanţa de venituri dintre statele lor şi zonele cu productivitate mai mare.

Fluxurile masive de migranţi din ultimii ani au adus noi probleme importante pentru state, şi anume, cea a reglementării juridice a migraţiei forţei de muncă, a protecţiei lucrătorilor migranţi şi a membrilor familiilor lor. Aceste aspecte preocupă multe guverne din întreaga lume, or ataşamentul unui stat la valorile democratice şi drepturile omului rezidă şi în modul în care acest stat tratează străinii aflaţi între hotarele sale, precum şi cetăţenii săi aflaţi în afara ţării.

Migraţia internaţională a forţei de muncă, cu toate consecinţele şi determinantele sale de ordin juridic, demografic, social, economic şi politic reprezintă un subiect de discuţii pe agendele naţionale ale multor state şi ale agenţiilor internaţionale, devenind o problemă de îngrijorare majoră. Iniţiativele internaţionale au ca scop gestionarea migraţiei forţei de muncă: Programul de acţiune al Conferinţei Internaţionale pentru Populaţie şi Dezvoltare (CIPD) de la Cairo din 1994 [177], proiectul Internaţional Metropolis (1996), Societatea pentru Dezvoltare Internaţională (din 1999), Iniţiativa de la Berna (2001), Comisia Globală pentru Migraţia Internaţională (2003), Declaraţia Ministerială „Construirea unui viitor sigur pentru toţi”, adoptată la Conferinţa Consiliului Europei a Miniştrilor Europeni responsabili pentru Coeziunea Socială de la Istanbul din 2012 [71, etc.

În efortul de a asigura coerenţa politicii Uniunii Europene în domeniul migraţiei, Consiliul European a adoptat, în decembrie 2005, Abordarea Globală a Migraţiei. Acest concept integrează

migraţia, relaţiile externe şi politica de dezvoltare, abordând agenda migraţiei de o manieră cuprinzătoare şi echilibrată, în relaţie de parteneriat a Uniunii Europene cu statele terţe.

Abordarea globală a migraţiei reprezintă cea mai consistentă şi concretă manifestare a relaţiei strânse dintre domeniul Justiţie şi Afaceri Interne şi domeniul relaţiilor externe ale Uniunii Europene, definind mijloacele/instrumentele specifice adecvate prin intermediul cărora Uniunea poate răspunde provocărilor actuale din mediul internaţional, din perspectivă migratorii.

Consiliul European din decembrie 2006 a validat propunerea de creare, ca instrumente ale Abordării Globale a Migraţiei, a unor Platforme de cooperare în domeniul migraţiei şi dezvoltării, care să aducă laolaltă statele terţe vizate de această politică, statele membre şi Comisia Europeană, precum şi organizaţiile internaţionale relevante în domeniul gestionării migraţiei. Aceste instrumente sunt destinate să faciliteze schimbul de informaţii la nivel local în domeniul migraţiei şi să coordoneze proiectele existente sau viitoare în domeniul migraţiei şi dezvoltării.

Consiliul European joacă un rol important în acest domeniu, prin stabilirea priorităţilor strategice. Pe baza acestor priorităţi, Consiliul UE stabileşte anumite linii de acţiune şi acordă mandatele de negociere cu ţările terţe. De asemenea, acesta adoptă legislaţiei şi monitorizează definirea şi punerea în aplicare a unor programe specifice. În ultimele luni, Consiliul şi Consiliul European au depus eforturi pentru a contura un răspuns puternic în mai multe domenii. Preşedinţia Consiliului a activat şi mecanismul integrat pentru răspuns politic la crize (IPCR). Acesta oferă instrumente pentru a intensifica sprijinul acordat răspunsului Consiliului în caz de criză, atât la nivel politic, cât şi la nivel de lucru, împreună cu Comisia şi agenţiile relevante.

Recent prin concluziile Consiliului European în domeniul locurilor de muncă, creşterii economice şi competitivităţii din 17-18 martie 2016 au fost aprobate domeniile prioritare de politici ale analizei anuale a creşterii: relansarea investiţiilor, continuarea reformelor structurale în vederea modernizării economiilor şi practicarea de politici bugetare responsabile. Cu ocazia reuniunii sale din iunie, Consiliul European va discuta despre progresele înregistrate în direcţia finalizării uniunii economice şi monetare. Acesta va adopta de asemenea o agendă pentru punerea în aplicare a tuturor aspectelor pieţei unice, inclusiv punerea în aplicare a strategiilor Comisiei privind piaţa unică, piaţa unică digitală şi uniunea pieţelor de capital, cu scopul de a exploata pe deplin potenţialul de creştere economică şi de productivitate neexploatat al pieţei unice.

În perioada 3-4 octombrie 2013, la New York, a avut loc reuniunea Dialogului ONU la Nivel Înalt pentru Migraţie şi Dezvoltare [207]. Scopul reuniunii a fost identificarea măsurilor concrete pentru consolidarea coerenţei şi cooperării la toate nivelele, în vederea sporirii beneficiilor

migraţiei internaţionale pentru migranţi, precum şi a legăturilor importante de dezvoltare, reducând astfel efectele negative ale migraţiei. În cadrul evenimentului, Adunarea Generală a adoptat prin consens Declaraţia şi Agenda de Dezvoltare (cu opt puncte de acţiuni). Declaraţia se referă la respectarea drepturilor omului şi a standardelor internaţionale de muncă, reafirmarea angajamentului de luptă împotriva traficului de fiinţe umane şi condamnarea manifestărilor de rasism şi intoleranţă.

Republica Moldova a participat activ la majoritatea discuţiilor în cadrul reuniunii şi a susţinut priorităţile de cooperare a Preşedinţiei Suedeze a Forumului Global pentru Migraţie şi Dezvoltare prezentate la eveniment.

Fiecare ţară îşi are propriul destin, şi acest lucru se manifestă în toate aspectele, inclusiv componenta migraţională. Din perspectivă migraţională, drumul parcurs de Republica Moldova începând cu anul 1990 se prezintă drept unul particular. Procesele migraţioniste au reuşit să se înscrie în categoria celor mai tipice caracteristice ale modului contemporan de trai al întregii populaţii autohtone, independent de vârstă, gen, apartenenţă etnică, mediu de reşedinţă ş.a. Migraţia s-a transformat într-o constantă a procesului politic, socio-economic şi cultural, devenind una din cauzele majore ale modificării societăţii moldoveneşti în general. Tocmai din aceste considerente procesele migraţioniste, cât şi consecinţele acestora, reprezintă o temă extrem de actuală şi importantă.

În timp ce migraţia internaţională poate reprezenta o experienţă pozitivă şi productivă pentru mulţi oameni, un număr semnificativ de lucrători migranţi suferă din cauza condiţiilor de trai şi muncă în ţara de destinaţie, lucrând în afara unui contract de muncă, fiind consideraţi cei mai vulnerabili lucrători ai zilelor noastre.

Tranziţia la economia de piaţă a crescut considerabil mobilitatea populaţiei, respectiv a forţei de muncă. După 1990 migraţia populaţiei apte de muncă din Republica Moldova a atins cote foarte înalte, chiar dacă ulterior s-a mai temperat. În plus, odată cu deschiderea treptată a pieţelor muncii din unele ţâri europene pentru muncitorii moldoveni s-a înregistrat un important flux de forţă de muncă din Republica Moldova către ţările din Uniunea Europeană.

Fenomenul migraţionist din Republica Moldova a devenit un subiect sensibil şi extrem de controversat. Migraţia cetăţenilor Republicii Moldova este, în principiu, o migraţie voluntară motivată de factori economici. Migranţii moldoveni selectează destinaţiile ce le oferă, în primul rând, oportunităţi favorabile de angajare. Lipsa de oportunităţi economice, însoţite de un nivel de guvernare sub aşteptările populaţiei sunt unii din factorii principali ce îi forţează pe migranţi să părăsească ţara.

Numărul migranţilor din Republica Moldova este mai mic decât cel vehiculat frecvent de diferite persoane. Astfel, pentru anul 2014 cifrele indică 342 mii de moldoveni în migraţia internaţională de lungă durată. Dacă e să privim în dinamică în anul 2013 au fost 332, 5 mii, iar anul 2015 indică deja 325,4 mii de moldoveni, fiind înregistrată o scădere nesemnificativă [Anexa 5, 6, 7].

Conform prevederilor punctului 28 al Programului National de implementare a Planului de Acţiuni Republica Moldova – Uniunea Europeană în domeniul liberalizării regimului de vize, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.122 din 4 martie 2011 [182], precum şi Strategiei naţionale în domeniul migraţiei şi azilului pentru anii 2011-2020, din 8 septembrie 2011 [220], Planului de acţiuni pentru anii 2011-2015 privind implementarea Strategiei naţionale în domeniul migraţiei şi azilului (2011-2020), aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1009 din 26 decembrie 2011 [132], dar şi Acordului de Asociere între Republica Moldova, pe de o parte, şi Uniunea Europeană şi Comunitatea Europeană a Energiei Atomice şi statele membre ale acestora, pe de altă parte, ratificat prin Legea 112 din 2 iulie 2014 [11], colectarea şi analiza datelor cu privire la fluxurile de migraţia se prezintă drept actuală şi de perspectivă.

Scopul şi obiectivele tezei. Ca urmare a realizării scopului lucrarea va oferi o informaţie sumară, dar comprehensivă asupra aspectelor legale de protecţie a acestei categorii de muncitori şi standardele pe care trebuie să le urmeze statele la respectarea drepturilor migranţilor, va evidenţia care sunt imperativele migraţioniste la nivel regional, reieşind din conjunctura creată pe parcursul ultimului deceniu. La fel, această cercetare conţine exemple din practica unor state, care ar putea servi în calitate de recomandări pentru elaborarea unui model de management migraţional bazat pe conceptul politicii migraţionale a Republicii Moldova, ţinând cont de reglementările migraţiei forţei de muncă la nivel internaţional.

Pentru atingerea acestui scop au fost trasate următoarele obiective ale investigaţiei:

- Analiza lucrărilor ştiinţifice şi a publicaţiilor în domeniul migraţiei forţei de muncă;
- Cercetarea legislaţiei naţionale şi a reglementărilor internaţionale în domeniul migraţiei forţei de muncă la care Republica Moldova este parte;
- Analiza complexă a mecanismelor legale de protecţie a lucrătorilor migranţi pe care le au la dispoziţie statele şi perspectivele de implementarea a acestora;
- Abordarea politicii migraţionale a Republicii Moldova, în contextul tendinţelor şi realităţilor regionale.

Noutatea ştiinţifică a rezultatelor obţinute. Contribuţia autoarei este determinată de specificului proceselor migraţionale care au loc la moment pe plan regional, relaţiilor dintre lucrătorul migrant şi angajator, apariţia şi sporirea numărului de intermediari privaţi care supun

migranţii la diverse forme de abuz, neordinii în procesul de recrutare, materializîndu-se în elaborarea unui nou management în domeniul migraţiei, bazat pe mecanismele internaţionale de protecţie a lucrătorilor migranţi.

Republica Moldova se confruntă cu problema migraţiei forţei de muncă, cetăţenii căreia au plecat într-un număr impunător peste hotare, în căutarea unui post de muncă mai bine remunerat. Domeniul migraţiei rămâne a fi o prioritate pe agenda de dezvoltare a Republicii Moldova luând în consideraţie relevanţa factorului migraţia în planificarea dezvoltării, asigurarea coerenţei instituţionale şi sinergiei între instrumentele de integrare, cât şi pentru dezvoltarea unui cadru legislativ cuprinzător în domeniul migraţiei şi mobilităţii.

Prezenta lucrare pleacă de la câteva circumstanţe impuse de evoluţia la scară globală a proceselor migraţionale. Prima dintre acestea ţine de existenţa factorilor şi motivelor de emigrare, determinate de decalajul dintre venituri şi problemele demografice, care generează noi valuri migraţionale, a doua de lipsa unor mecanisme eficace de protecţie a lucrătorilor migranţi, datorită unei voinţe politice scăzute şi politicilor restrictive impuse de către state, şi nu, în ultimul rând, necesitatea reglementării la nivel naţional a tuturor situaţiilor generate de acest fenomen. [104, 105, p.241-245]

Potrivit lui Lazaroiu S. „ într-o lume într-un proces de globalizare ale cărui elemente fundamentale sunt circulaţia bunului şi a capitalului, migraţia forţei de muncă cunoaşte un decalaj important faţă de primele două, în sensul rămânerii în urmă....existând o nevoie presantă de recunoaştere a migraţiei ca resursă de dezvoltare". [90, p.53]

Tematica acestui studiu este importantă şi actuală pentru statele surse de migranţi, care ar trebui să elaboreze mecanisme adecvate pentru protecţia propriilor cetăţeni. Această lucrare se vrea şi un ghid pe care ar trebui să-l consulte persoanele din domeniu, deoarece sunt descrise cele mai bune standarde de protecţie realizate de către diverse state, precum şi sunt analizate un şir de acte internaţionale din sfera migraţiei de muncă pe care Republica Moldova ar trebui să le urmeze şi să devină parte.

În perioada actuală, internaţionalizarea firmelor, globalizarea proceselor a accentuat migraţia forţei de muncă. Mişcările geografice ale populaţiei au existat din toate timpurile, urmând liniile comerciale şi aglomerările de resurse, însă mişcările respective de forţă de muncă s-au organizat şi reglementat diferit astăzi. S-a schimbat contextul legislativ şi cel politico-administrativ, astfel investigaţia de faţă vine să aducă un suflu nou prin cercetarea reglementărilor fluxului migrator din punct de vedere al globalizării şi regionalizării fenomenului migraţional, analizând variate aspecte ale protecţiei lucrătorilor migranţi şi drepturilor sociale ale acestora. Accentul se pune pe reglementarea juridică internaţională şi naţională a migraţiei forţei de muncă.

Astfel, noutatea ştiinţifică a tezei este asigurată de rezultatele înaintate spre susţinere:

- este definit lucrătorul migrant şi analizaţi factorii determinanţi ai migraţiei internaţionale a forţei de muncă;
- sunt determinate principalele instrumente naţionale, internaţionale şi regionale privind protecţia lucrătorilor migranţi;
- sunt analizate măsurile politico-juridice de asigurare a protecţiei drepturilor şi libertăţilor lucrătorilor migranţi cetăţeni ai Republicii Moldova;
- sunt delimitate relaţiile dintre lucrătorul migrant şi angajator;
- este conturat modelul de management migrţionist motivaţional în materie de migraţia a forţei de muncă.

Problema ştiinţifică importantă soluţionată în teză constă în fundamentarea politicii migraţionale a statului, fapt care va contribui la evidenţierea reglementărilor juridice şi măsurilor politico-sociale de asigurare a protecţiei drepturilor şi libertăţilor lucrătorilor migranţi-cetăţeni ai Republicii Moldova, în vederea aplicării unui model de management motivaţional în materie de migraţia a forţei de muncă în Republica Moldova, respectînd mecanismele politico-juridice de asigurare a protecţiei drepturilor omului.

Importanta teoretică şi valoarea aplicativă a lucrării este determinată de abordarea inovatoare asupra mecanismelor de protecţie a lucrătorilor migranţi, de evidenţiere a oportunităţilor şi dezavantajelor migraţiei forţei de muncă în contextul globalizării.

– În primul rînd, este vorba despre realizarea unui studiu actual, impus de dezideratele momentului, prin intermediul căruia să fie sensibilizate cercurile academice;
– În al doilea rînd, este vorba de extinderea şi diversificarea cercetărilor în domeniul reglementării migraţiei forţei de muncă, propunerea soluţiilor mai eficiente, în vederea depăşirii handicapului decizional în domeniu, la nivel naţional.

Baza teoretico-metodologică a tezei se va forma în urma cercetării unui număr mare de lucrări ale experţilor ce se ocupă de problema în cauză. În procesul de studiere, vom utiliza metoda de sistem care va permite cercetarea integră a problemei supusă studiului şi evidenţierea ansamblului general al procesului de cunoaştere şi, totodată, pentru a face o investigaţie asupra practicilor din mai multe state se va folosi metoda analizei şi cea comparativă care vor permite depistarea şi examinarea cauzelor ce provoacă stabilirea unor bariere în procesul de protecţie eficientă a migranţilor.

Întru realizarea mai bună a sarcinilor şi obiectivelor, precum şi argumentarea ştiinţifică a lucrării se vor folosi aşa procedee metodice ca: analiza, sinteza, generalizarea, particularizarea, structurarea şi sistematizarea. Metodologia cercetării s-a bizuit şi pe utilizarea metodelor

moderniste de cercetare (web). Nu vor fi excluse nici metodele de analiză inductivă, deductivă. Se va utiliza metoda istorică întru elucidarea cronologiei evenimentelor.

În urma analizei cercetărilor ştiinţifice, am constatat că în literatura juridică autohtonă această temă nu a făcut obiectul unor investigaţii distincte, fiind tratată la modul general în lucrările specialiştilor din domeniul dreptului internaţional public şi dreptului muncii. Printre autorii autohtoni care au abordat acest subiect şi ale căror opinii au servit drept punct de pornire în efectuarea acestei cercetări pot fi menţionaţi: Al. Buruian, Cr. Burian, N. Romandaş, Ed. Boiştean, S. Lazaroiu, D. Vaculovschi, V. Moşneaga, V. Moraru, V. Rusu, Luca A. ş.a.

În literatura de specialitate din România problematica în discuţie a fost cercetată în lucrările savanţilor: C.-A. Moarcăş Costea, N. Voiculescu, R.-Cr. Radu, A.-C. Popoviciu, Al. Ţiclea, S. Ghimpu ş.a.

Importante din punct de vedere factologic şi statistic sunt lucrările apărute sub egida diferitor organizaţii internaţionale: Organizaţia Naţiunilor Unite (ONU), *International Migration 2013: Migrants by origin and destination*; Organizaţia Internaţională pentru Migraţie (O.I.M.), *Migraţia forţei de muncă şi remitenţele în Republica Moldova. Avântul a luat sfârşit?, 2009, Profilul Migraţional extins al Republicii Moldova, 2013*; Organizaţia Internaţională a Muncii (OIM); Înaltul Comisariat al Naţiunilor Unite pentru Refugiaţi (ICNUR); Consiliul Europei; Uniunea Europeană. Deşi au un caracter specializat, aceste lucrări au un bun nivel de obiectivitate.

Problema migraţiei de muncă este pe larg abordată în ultima perioadă, totuşi, am remarca lipsa de studii în ţara noastră, care analizează problema sub aspect juridic, fiind evidenţiată mai mult conotaţia politică, socială şi economică.

Aprobarea rezultatelor ştiinţifice obţinute în procesul cercetării noastre a fost realizată în diverse moduri. Teza a fost prezentată în cadrul Departamentului Drept Internaţional şi European al Facultăţii de Drept a Universităţii de Stat din Republica Moldova şi a Seminarului ştiinţific de profil, fiind discutată şi apreciată. Aspectele teoretico-practice expuse în lucrare au fost examinate şi recunoscute la diverse conferinţe şi reuniuni naţionale şi internaţionale, dintre care:

- Материалы XXXVIII-ой Международной заочной научно-практической Конференции «Научная дискуссия: вопросы юриспруденции», г. Москва, 04 июня 2015;
- Conferinţa internaţională ştiinţifico-practică „Probleme actuale ale legislaţiei naţionale în contextul procesului integraţionist european”. Consacrată memoriei ilustrului jurist, savant şi pedagog Constantin Florea. Chişinău, 15.12.2007;

– Conferinţă ştiinţifică cu participare internaţională, consacrată aniversării a 65-a a USM „Creşterea impactului cercetării şi dezvoltarea capacităţii de inovare”. Chişinău, 21-22 septembrie 2011.

Sumarul compartimentelor tezei.

Structura materială a lucrării cuprinde introducerea, care constituie o caracteristică generală a problemei cercetate şi abordează migraţia internaţională a forţei de muncă ca obiect de interes ştiinţifico-practic, trei capitole structurate în 14 paragrafe, sinteza rezultatelor obţinute, concluzii generale şi recomandări, bibliografia ce conţine 206 surse, adnotarea în limbile romînă, rusă şi engleză, cuvintele-cheie, lista abrevierilor şi anexe, declaraţia privind asumarea răspunderii, CV-ul autorului.

Fiecare capitol este divizat în mai multe paragrafe, fiecare conţinând un anumit aspect al fenomenului migraţiei forţei de muncă. Majoritatea paragrafelor reliefează o scurtă privire, în ansamblu, a practicilor din diverse state privind reglementarea migraţiei forţei de muncă. Fiecare paragraf combină cele mai importante şi relevante standarde internaţionale, naţionale şi regionale cu privire la protecţia lucrătorilor migranţi, dar şi recomandări ale organismelor internaţionale.

În capitolul 1 „Analiza cadrului doctrinar al fenomenului migraţiei forţei de muncă în contextul cercetărilor ştiinţifice” – este efectuată investigaţia cu privire la situaţia actuală privind migraţia internaţională a forţei de muncă, factorii care generează acest proces, consecinţele migraţiei asupra statelor de origine, destinaţie şi impactul acesteia asupra lucrătorilor migranţi; clarificarea unor termeni necesari în procesul de elaborare a politicilor migraţionale optime, or uneori dificultatea de definire a unor termeni poate contribui nefast la îndeplinirea acestei sarcini; analiza legăturilor şi interdependenţelor dintre cauzele, factorii şi consecinţele migraţiei forţei de muncă; trecerea în revistă a condiţiilor de trai şi muncă a lucrătorilor migranţi, acestea fiind consecinţa directă a existenţei sau lipsei de mecanisme legale de protecţie a muncitorilor, manifestîndu-se ca o reflectare a situaţiei curente. Direcţiile teoretice şi normative privind fenomenul migraţiei forţei de muncă creează un cadru larg de încadrare a acestuia, din perspectiva complexităţii migraţiei ca acţiune de dinamică globală.

În capitolul 2 „ Reglementarea juridică internaţională a migraţiei forţei de muncă”, cu un caracter mai practic, ne-am propus: să prezentăm pe larg cele mai importante mecanisme de ordin juridic de protecţie a lucrătorilor migranţi pe care le pot aplica statele de origine şi destinaţie, atât prin prisma celor mai relevante instrumente internaţionale şi regionale, cât şi naţionale – acordurile bilaterale din domeniul dreptului muncii, clauze minime pentru contractul de muncă, reglementarea procesului de recrutare şi angajare a lucrătorilor peste hotare etc. Scopul acestui capitol este de a reliefa cele mai bune standarde internaţionale de protecţie a

lucrătorilor migranţi pe care ar trebui să le transpună statele, precum şi lacunele majore existente şi soluţiile de înlăturare a acestora; de a stabili care sunt cele mai bune practici implementate de către statele care au elaborat un management migraţional ordonat.

În capitolul 3 „Reglementări juridice naţionale privind statutul juridic al lucrătorilor migranţi", abordează situaţia actuală privind migraţia forţei de muncă şi consecinţele acestui fenomen asupra Republicii Moldova; mecanismele legale de protecţie a lucrătorilor emigranţi, precum şi deficienţele şi lacunele majore persistente în cadrul naţional legal. Convergenţa politicii migraţionale a statului şi legislaţiei interne privind lucrătorii migranţi este argumentată de importanţa gestionării migraţiei, fiind un obiectiv prioritar al statului.

Lucrarea finalizează cu concluzii generale şi recomandări.

Cuvinte-cheie: forţă de muncă, lucrător-migrant, protecţia drepturilor şi libertăţilor lucrătorilor migranţi, măsuri politico-juridice, reglementări juridice internaţionale şi naţionale.

1. ANALIZA CADRULUI DOCTRINAR AL FENOMENULUI MIGRAŢIEI FORŢEI DE MUNCĂ ÎN CONTEXTUL CERCETĂRILOR ŞTIINŢIFICE

1.1. Reflectarea migraţiei forţei de muncă în lucrările ştiinţifice actuale

Din cele mai vechi timpuri indivizii migrau, fiind influenţaţi de diverse cauze şi motive atât obiective, cât şi subiective, factorul economic fiind, totuşi, catalizatorul principal al migraţiilor.

Conform Dicţionarului de politică Oxford migraţia este mişcarea permanentă dintr-un loc în altul a unor indivizi sau grupuri, considerând-o drept un fapt fundamental în istoria umanităţii. [76, p.282]

Dicţionarul de Relaţii Internaţionale a lui G.Evans şi J.Newnham analizează migraţia din punct de vedere al efectului pe care-l are asupra relaţiilor internaţionale: „Migraţia. Mişcarea în masă a populaţiei a avut întotdeauna un anumit efect asupra relaţiilor internaţionale, uneori imprevizibil. Impactul Lumii Noi asupra restului lumii în sec.XX-lea, de exemplu, a fost o consecinţă directă a „Marii Migrări peste Atlantic" din secolele anterioare. ... deşi au existat întotdeauna mişcări transfrontaliere şi intercontinentale ale migranţilor, numai în anii din urmă acest domeniu a început să fie perceput ca o problemă de prim ordin în cadrul relaţiilor internaţionale, în sensul că începe să afecteze direct conceptele sale fundamentale de suveranitate, securitate naţională, ordine şi stabilitate [235, p.335].

Migraţia desemnează deplasarea de grupuri umane cu îndepărtarea de locuinţele lor obişnuite. În literatura din domeniu se întâlnesc noţiunile de migraţia, emigraţie şi imigraţie.

Emigraţia se referă la acţiunea de părăsire a propriei ţări, pentru a-ţi stabili domiciliul în altă ţară. Imigraţia reprezintă activitatea prin care intri într-o ţară, alta decât a ta, pentru a te stabili acolo. În alte definiţii însă, precum cele ale Naţiunilor Unite, accentul se pune atât pe stabilirea la destinaţie (definitivă sau temporară), cât şi pe durata acesteia. Naţiunile Unite consideră emigraţia ca fiind „orice formă de locuire a unei persoane în afara ţării de rezidenţă, pentru o perioadă mai mare de un an" [208].

Migraţia se manifestă printr-o varietate de forme, grupate după diferite criterii, precum: stabilitatea finală, graniţele administrativ-teritoriale depăşite prin migraţia şi scopul deplasării.

După criteriul graniţei administrativ-teritoriale depăşite prin migraţia, se disting migraţii interne şi migraţii internaţionale (externe).

Nu există o înţelegere unitară asupra definiţiei migraţiei şi respectiv e- sau i-migrantului. Chestiunea de bază care se cere conceptual unificată priveşte migraţia – fenomen – şi respectiv migrantul – e-, sau i-migrantul, persoană [267, p.95-128].

De-a lungul timpului s-a schimbat contextul legislativ, cel politico-administrativ, însă nu şi substratul motivaţional ce stă la baza alegerilor şi acţiunilor umane. Dacă privim teoria lui Maslow (care este poate cea mai simplă teorie a motivaţiei umane), la baza acţiunilor umane stă motivaţia, iar la baza acesteia avem nevoia satisfacerii unor trebuinţe biologice, bazale [47, p.162-175]. Acele persoane care nu au asigurat un minim de resurse şi cărora aceste trebuinţe de bază nu le sunt satisfăcute vor tinde să şi le satisfacă inclusiv prin migrarea către zone care pot asigura acel minim considerat confortabil şi necesar existenţei lor. Aceste nevoi şi această tendinţă stau la baza unor strategii economice, exploatate din plin de unele companii şi societăţi.

Migraţia pentru muncă reprezintă un tip particular de migraţia. În sensul cel mai strict, migranţii pentru muncă sunt străinii admişi de către statul de destinaţie în scopul specific de a exercita o activitate economică remunerată pe teritoriul statului de destinaţie. Durata de şedere este, în mod obişnuit, restricţionată la durata perioadei de muncă.

Fenomenul de atragere de forţă de muncă ieftină se regăseşti adaptat şi în zilele noastre în strategiile unor corporaţii, care folosesc ca şi forţă de muncă persoane din state în curs de dezvoltare sau zone defavorizate, pe care le exploatează. Este suficient să ne gândim la exodul de „inteligenţă" din Europa de Est către Occident şi către SUA. Nu trebuie înţeles însă ca fiind factorul exclusiv care stă la baza fenomenului migraţiei, ci doar ca o explicaţie parţială, teoriile şi studiile efectuate reliefând o multitudine de cauze inter relaţionate.

Studiile dezvoltate şi aplicate recent au dus la elaborarea anumitor teorii care încearcă să surprindă atât modalităţile, cât şi cauzele migraţiilor, pentru o mai bună estimare a impactului şi o anticipare a mişcărilor populaţiilor. Putem explica migraţia prin prisma echilibrării deficienţelor de pe pieţele forţelor de muncă, între cerere şi ofertă, putem coborî la nivel micro pentru a explica fenomenul prin estimarea beneficiilor migrării de către fiecare individ, în raport cu costurile preconizate. Însă în realitate, simpla diferenţă economică între state este incapabilă să explice un proces complex şi perpetuu. În realitate, considerăm că factorul economic, deşi este important şi rămâne unul dintre factorii actuali ai migraţiei, nu este singurul implicat în luarea deciziei de migraţia. Există migraţia cu substrat politic – oamenii părăsesc o zonă în care sunt persecutaţi sau trăiesc într-un climat nesigur, tensionat – sau determinate de cauze individuale. În acelaşi timp, factorul politic pune restricţii migraţiei, reducând acest fenomen, dar poate de asemenea favoriza migraţia prin programe de atragere de forţă de muncă.

La nivel individual, avem în acest caz o explicaţie cu mult prea simplificată a fenomenului de migraţia, iar subiectul uman este privit ca fiind raţional, independent de mediul social, plecând-se de la premisa conform căreia poate face o estimare corectă a raportului costuri-beneficii.

În studiul *migraţia: subiecte şi subiecţi*, autori O. Casiadi, S. Porcescu, pot fi delimitate două abordări diferite ale migraţiei. O serie de specialişti consideră migraţia ca fiind un proces firesc de deplasare a populaţiei, indispensabil pentru acoperirea cererii de forţă de muncă la nivel internaţional. Se consideră că astfel migraţia, corect gestionată, poate să ofere beneficii atât pentru ţările de origine, cât şi pentru cele de destinaţie ale migranţilor. O abordare opusă celei anterioare consideră că migraţia are în special doar efecte negative: şomajul printre cetăţenii ţării de destinaţie, consumarism în ţara de origine, creşterea cheltuielilor sociale în ţara de destinaţie, „exodul de creieri", deficitul forţei dă muncă în ţara de origine, etc. Cea de-a doua abordare se referă în special şi la migraţia ilegală [29,p. 8-9].

La începutul secolului al XXI-lea, statisticile internaţionale arătau că o persoană din 35 este migrant, ceea ce înseamnă că, dacă toţi aceştia ar ocupa un teritoriu bine definit, ar forma cea de-a şasea ţară din lume ca număr al populaţiei [213, p.5]. Ultimii ani au adus în discuţie, mai pregnant decât oricând, problema migraţiei, în special a celei ilegale. Europa este, în prezent, scena unor procese ale căror efecte sunt similare, iar sub unele aspecte, chiar identice: pe de o parte, globalizarea, ce erodează şi chiar elimină barierele în faţa fluxurilor internaţionale de oameni, bunuri, servicii, capital şi informaţii, iar pe de altă parte, extinderea Uniunii Europene, ce dă posibilitatea cetăţenilor ţărilor mai puţin dezvoltate să aspire la un nivel de trai perceput ca fiind mult mai ridicat în ţările Uniunii Europene. Una dintre consecinţele acestor două procese este creşterea fluxurilor migratorii dinspre est spre vest, în special dinspre Europa Centrală şi de Est, dar şi Asia Centrală şi Africa, spre Occident. Fenomenul nu este nou pentru perioada post-Război Rece, doar amploarea sa este diferită, întrucât, în anii comunismului, migraţia era foarte bine controlată, în sensul menţinerii cetăţenilor în ţara de origine.

Migraţia reprezintă o componentă tot mai importantă a societăţii contemporane, factor al stimulării globalizării pieţelor, instrument de reglare a dezechilibrelor de pe pieţele muncii regionale/locale. Acest fenomen socio-economic se intersectează cu mişcarea capitalurilor, cu procesele de defocalizare, dar şi cu mişcarea bunurilor şi a serviciilor pe o arie din ce în ce mai largă.

Există şapte abordări teoretice ale fenomenului migraţiei: economia neoclasică, noua economie a migraţiei, piaţa forţei de muncă segmentate, tradiţia structuralist-istorică, abordări din perspectiva reţelei de migranţi, cauzalitatea cumulativă, abordarea sistemică [55, p.93-114].

Abordarea cea mai întâlnită vizează impactul imigraţiei pe piaţa forţei de muncă autohtone. Numeroase studii au estimat funcţii de producţie pentru a calcula elasticitatea substituţiei între imigranţi şi localnici. Majoritatea studiilor existente fac referire la efectele pieţei forţei de muncă imigrante asupra pieţei forţei de muncă autohtone prin estimarea unei ecuaţii în formă redusă

între salariu şi şomaj, în care ponderea imigranţilor dintr-o regiune sau dintr-o industrie este principala variabilă explicativă de interes. Pentru a elucida dificultăţi posibile de izolare a imigraţiei ca şi cauză, majoritatea autorilor se bazează pe estimări instrumentale variabile. Nu există dovezi din punct de vedere economic de reducere semnificativă a ocupării forţei de muncă autohtone. Trecerea în revistă a literaturii europene ne-a condus la o concluzie similară [231, p.35]. Până în prezent nu a fost posibilă cuantificarea vreunui efect secundar potenţial pozitiv asupra pieţelor de bunuri, cu atât mai puţin efectele indirecte (pozitive) de creştere a varietăţii produselor şi serviciilor [209, p.50-65].

Interesul pentru analiza efectelor migraţiei asupra ţărilor de emigraţie este evidenţiata în raportul OECD Effects Of Migration On Sending Countries: What Do We Know?, elaborat de Louka T. Katseli, Robert E.B. Lucas and Theodora Xenogiani (2006) [252]. Acesta acordă un interes deosebit impactului remitenţelor şi prezintă consecinţele acestora la nivel macroeconomic, dar şi microeconomic.

Migraţia temporară tinde să conducă la creşterea fluxului remitenţelor, în comparaţie cu migraţia permanentă, mai ales atunci când implică migranţi slab calificaţi, care aşteaptă să se reîntoarcă în ţara de origine.

Migraţia este „modelată" de o multitudine de factori de tip ”push” şi ”pull”, printre care cei mai importanţi sunt nivelul de dezvoltare economică şi decalajele dintre ţări, dinamica populaţiei, existenţa reţelelor migratorii, accesul la informaţii, uşurinţa de a călători, conflictele armate, deteriorarea mediului înconjurător şi violarea drepturilor omului.

Există trei categorii principale de migranţi: migranţi ordinari, migranţi nedocumentaţi şi alţi migranţi care au nevoie de protecţie.

Migranţii ordinari sunt persoanele care intră într-un stat, altul decât cel al reşedinţei lor obişnuite sau al naţionalităţii lor, după ce au obţinut autorizaţia de a intra din partea statului de destinaţie.

Migranţii nedocumentaţi sunt cei care nu au un permis de şedere care îi autorizează să rămână în ţara de destinaţie. Ei fie au intrat ilegal în ţară fie au intrat cu un permis de intrare care a expirat deja. Este de remarcat faptul că AGNU susţine deja de ceva timp utilizarea termenului "non-documentate sau neregulate", în loc de "ilegal", deoarece numai un act poate fi ilegal, în timp ce o persoană nu poate fi "ilegală".

În cele din urmă, există diverse alte categorii de migranţi, cum ar fi apatrizii, victime a traficului de persoane, copii neînsoţiţi şi solicitanţi de azil respinşi, care solicită, de asemenea, protecţie în conformitate cu dreptul internaţional.

Diferite aspecte ale problemei migraţiei forţei de muncă au devenit obiect de discuţie la nivel naţional şi internaţional pentru experţi autohtoni şi străini.

Printre lucrările dedicate cercetării fenomenului migraţiei forţei de muncă menţionăm *Evaluarea legăturilor dintre educaţie, formare şi migraţia forţei de muncă în Republica Moldova,* autori R. Sinţov, N. Cojocaru, care atrag atenţia asupra faptului că schimbările structurale în economia naţională din ultimii ani şi migraţia populaţiei au condiţionat o diminuare constantă a ratei de ocupare [215]. Această tendinţă de scădere nu este, în general, legată de nivelul competenţelor profesionale ale forţei de muncă. Una dintre concluziile cercetării empirice este că, ponderea celor care după absolvirea facultăţii rămân peste hotare, e în continuă creştere. Tot mai mulţi cetăţeni moldoveni aleg să plece la studii în afară, să obţină diplome recunoscute în plan internaţional şi să-şi creeze condiţii de a se stabili acolo. Numărul cazurilor de reîntregire a familiilor în ţările gazdă este, de asemenea, în continuă creştere.

În materialele conferinţei *Populaţia Republicii Moldova în contextul migraţiilor internaţionale*, prezintă interes cercetarea autorilor V. Moşneaga [165, 117], Gh. Rusnac, V. Perciun, A. Margarint ş,a. [166, p.65].

Dacă e să trecem în revistă lucrările care au fost scrise la această temă în Republica Moldova, constatăm drept primă abordare teza de doctor a Crisitnei Buruian în anul 2010, cu tema „Fenomenul migraţiei şi statutul juridic al străinului în dreptul internaţional public" [24, p.125], Teza a avut în prim plan studiul apariţiei şi evoluţiei fenomenului migraţiei şi a statutului juridic al străinului; cercetării legislaţiei naţionale şi a convenţiilor internaţionale în domeniul migraţiei şi a statutului juridic al străinului la care Republica Moldova este parte; realizării unei analize comparative a legislaţiilor naţionale ale statelor membre ale uniunii Europene privind străinii. Migraţia internaţională a forţei de muncă nu a constituit obiect de cercetare.

În literatura juridică de specialitate nu găsim foarte mulţi autori ce au abordat acest subiect, dar sub aspect social, politic şi economic sunt importante lucrările lui V. Moşneaga [165, p.27-35], Al. Gribincea [116, p.142-145], V. Moraru [164, p.5-10], A. Stratan [258, 139-143], ş.a.

În anul 2015, a fost susţinută o altă teză cu tema „ Cooperarea internaţională dintre România şi alte ţări ale Uniunii Europene în domeniul migraţiei forţei de muncă", autor Stana George, dar la profilul Economie mondială, relaţii economice internaţionale. Problema ştiinţifică soluţionată a constat în impactul pe care la avut aderarea României la Uniunea Europeană, în ceea ce priveşte migraţia forţei de muncă. Domeniul de cercetare îl constituie cooperarea internaţională dintre România şi alte ţări ale Uniunii Europene în domeniul migraţiei forţei de muncă, problemele migraţiei forţei de muncă şi consecinţele ei asupra economiei naţionale; strategiile, mecanismele şi politicile de ocupare a forţei de muncă şi de combatere a şomajului; problematica

noului model european de piaţă a forţei de muncă. Problema ştiinţifică importantă soluţionată constă în stabilirea impactului pe care l-a avut aderarea României la Uniunea Europeană, în ceea ce priveşte migraţia forţei de muncă şi totodată cooperarea României cu alte state membre ale Uniunii Europene, în acest domeniu, care în ultimii ani a cunoscut o evoluţie semnificativă [218, p.172].

La 7 februarie 2014 a avut loc lansarea oficială a publicaţiei ştiinţifice „Migraţia înalt calificată şi iniţiativele pentru dezvoltare: cazul Republicii Moldova şi al ţărilor din Europa de Sud-Est”**.** Lucrarea a fost editată în anul 2013, acesta fiind rezultatul Proiectului de cercetare „Conectarea diasporei ştiinţifice a Republicii Moldova la dezvoltarea socio-economica a tarii de origine”, implementat de Academiei de Ştiinţe a Moldovei ASM în cooperare cu Institutul Federal de Tehnologii din Lausanne, Elveţia (EPFL) în perioada 2010–2013. Volumul a fost coordonat de dr. Vitalie Varzari, la realizarea căruia au participat, în calitate de editori dr. Gabriela Tejada, Sergiu Porcescu şi profesorul Jean-Claude Bolay [225, p.73].

Şi în publicaţiile autoarei, pe parcursul perioadei de cercetare au fost tratate subiecte relevante studiului. În lucrările *Situaţia social-economică şi piaţa forţei de muncă în Republica Moldova: factorii ce determină migraţia forţei de muncă, Migraţia-domeniul principal de studiu pentru secolul XXI, Elemente definitorii, noţiuni şi termeni ale fenomenului migraţiei forţei de muncă, Migraţia forţei de muncă- factori şi alternative, Principalele documente, mecanisme şi proceduri internaţionale de apărare a drepturilor şi libertăţilor emigranţilor*. [158, p. 306-310; 107, p. 134-139; 103, p. 216-221, 102, p. 70-74, 100, p.215-218].

Cursul universitar *Dreptul social european,* autor N. Voiculescu, continuă şi dezvoltă cele trei ediţii precedente ale „Dreptului comunitar al muncii”, bine primite de către comunitatea ştiinţifică şi de către cei interesaţi în domeniu [228, p.65]. Schimbarea de titlu este urmarea nu numai a evoluţiilor importante înregistrate în dreptul Uniunii Europene, dar şi a dorinţei autorului de a prezenta dintr-o perspectivă mai largă problematica juridică şi instituţională care se raportează la modelul social european. Se regăsesc în paginile lucrării informaţii de larg interes referitoare la normele, jurisprudenţa şi politicile europene referitoare la aspecte de mare actualitate, cum sunt libera circulaţie a forţei de muncă, regulile ce guvernează raporturile de muncă, egalitatea de şanse şi tratament în materia dreptului muncii şi securităţii sociale, diminuarea sărăciei şi a excluziunii sociale. De asemenea, este trecută în revistă legislaţia română şi sunt prezentate instituţiile autohtone care au responsabilităţi în armonizarea acesteia cu standardele europene. Convingerea autorului este că abordarea socială este o condiţie indispensabilă a succesului ideii europene şi a fiecărui stat membru, cu atât mai mult cu cât

contemporaneitatea confruntă lumea la nivel global cu provocări fundamentale a căror rezolvare solicită luarea în considerare tocmai a acestor aspecte.

O altă lucrare *Dreptul Uniunii Europene privind relaţiile de muncă*, autor Roxana Cristina Radu, este dedicată instituţiilor UE cu atribuţii în domeniul relaţiilor de muncă, tratatelor şi altor documente UE în domeniul relaţiilor de muncă, dialogului social, partenerilor sociali, relaţiilor individuale de muncă, incluzând: libertatea de circulaţie a lucrătorilor, dreptul la muncă şi libertatea muncii, egalitatea de tratament, protecţia lucrătorilor în cazul restructurării întreprinderilor, etc. Roxana Cristina Radu, analizează şi aspecte ce se referă la libera circulaţie a lucrătorilor şi opinează că, în principiu, libera circulaţie a lucrătorilor îmbracă trei aspecte: accesul la ocupare, dreptul de şedere şi egalitatea de tratament [186, p.28].

Drepturile sociale ale lucrătorilor migranţi, autor Claudia-Ana Moarcăş Costea, lucrarea analizează variate aspecte ale politicii sociale ale Uniunii Europene: riscurile sociale, transferul prestaţiilor, principiile coordonării sistemelor de securitate socială, cadrul legislativ şi instituţional european cu privire la libera circulaţie a persoanelor şi migraţia forţei de muncă în interiorul Uniunii Europene, principiile de tratament şi nediscriminarea, mecanismele şi procedeele de recunoaştere a calificărilor profesionale, regimul juridic al prestaţiilor sociale de care beneficiază lucrătorii migranţi în cadrul Uniunii Europene. etc., limitîndu-se le mobilitatea forţei de muncă în cadrul Uniunii Europene şi la drepturile sociale de care lucrătorii migranţi pot beneficia în temeiul reglementărilor Uniunii Europene [162, p.352].

Totuşi, elementul central în libera circulaţie a forţei de muncă în spaţiul Uniunii Europene este lucrătorul, care de-a lungul timpului a cunoscut o serie de metamorfoze în funcţie de viziunile politice şi economice la nivelul Uniunii Europene, dar şi a jurisprudenţei CJUE.

Primul studiu din literatura juridică română, care cercetează punctual problematica statutului juridic al lucrătorului în dreptul social european, dublat de studiul de caz dedicat lucrătorului frontalier este *Lucrătorul în dreptul european* de Adrian-Claudiu Popoviciu [174, p.210]. Este o analiza atât din perspectivă dihotomică, cât şi sincronică a lucrătorului în spaţiul european. Lucrătorul este prezentat din perspectiva statutului său juridic, aşa cum este el conceput, promovat şi legiferat la nivelul Uniunii Europene, dar şi la nivelul Consiliului Europei.

Libera circulaţie a forţei de muncă şi dreptul lucrătorilor de a se bucura de toate beneficiile acestei libertăţi vor putea deveni realitate numai atunci când barierele invizibile existente vor fi cât mai mult reduse şi normele naţionale, care împiedică în prezent în mod disproporţionat exercitarea dreptului la muncă, vor fi abrogate. Chiar dacă unele dintre statele membre ale Uniunii Europene se numără printre cele mai moderne şi dezvoltate economii ale lumii, această construcţie *sui generis*, denumită în prezent Uniunea Europeană, are cele mai mari şanse de

reuşită doar dacă devine un tot unitar şi sincronizat, dacă funcţionează ca o construcţie comunitară în care solidaritatea, bunăstarea şi statul de drept reprezintă azimuturi profunde şi esenţiale în care au crezut nu doar părinţii vizionari ai Uniunii, ci în care trebuie să se regăsească fiecare cetăţean al Uniunii Europene.

În cuprinsul lucrării sunt tratate următoarele aspecte: accesul pe piaţa muncii, politica de ocupare a forţei de muncă a Uniunii Europene, formarea profesională, nediscriminarea şi egalitatea în dreptul european, relaţiile individuale de muncă, EURES – portalul european al mobilităţii muncii.

Prin urmare, Curtea a definit conceptul de lucrător prin analizarea raporturilor de muncă create, precum şi a elementelor sale caracteristice: a) prestaţia muncii în schimbul remuneraţiei; b) realizarea activităţii în favoarea unei alte persoane şi în subordinea acesteia; c) activitatea prestată să aibă valoare economică autentică şi reală [268, p.221].

Această exigenţă impusă de jurisprudenţa Curţii vizează ca prestaţia lucrătorului să creeze în seama angajatorului o îmbunătăţire cantitativă şi calitativă a productivităţii economice, activitatea desfăşurată acoperind o nevoie economică reală.

Abordarea cea mai întâlnită vizează impactul imigraţiei pe piaţa forţei de muncă autohtone. Studiul *Câteva efecte socioeconomice ale migraţiei forţei de muncă asupra ţărilor de emigraţie. Cazul României. Economie teoretică şi aplicată*, autori M. Roman, Cr. Voicu, au estimat funcţiile de producţie pentru a calcula elasticitatea substituţiei între imigranţi şi localnici. Majoritatea studiilor existente fac referire la efectele pieţei forţei de muncă imigrante asupra pieţei forţei de muncă autohtone prin estimarea unei ecuaţii în formă redusă între salariu şi şomaj, în care ponderea imigranţilor dintr-o regiune sau dintr-o industrie este principala variabilă explicativă de interes. Pentru a elucida dificultăţi posibile de izolare a imigraţiei ca şi cauză, majoritatea autorilor se bazează pe estimări instrumentale variabile. Nu există dovezi din punct de vedere economic de reducere semnificativă a ocupării forţei de muncă autohtone. Până în prezent nu a fost posibilă cuantificarea vreunui efect secundar potenţial pozitiv asupra pieţelor de bunuri, cu atât mai puţin efectele indirecte (pozitive) de creştere a varietăţii produselor şi serviciilor [209, p.50-65].

Observăm că autorii din România, în cea mai mare parte din lucrările actuale, se limitează la mobilitatea forţei de muncă în cadrul Uniunii Europene şi la drepturile sociale de care lucrătorii migranţi pot beneficia în temeiul reglementărilor europene.

Lucrarea *Миграция и развитие,* autori Г.И. Глущенко, В.А. Пономарев este dedicată problemelor forţei de muncă a migranţilor şi efectele acesteia asupra proceselor globale. [269, p.263]. Mai nou sunt o serie de articole ştiinţifice a autorului Г.И. Глущенко ca *Влияние*

международной трудовой миграции на мировое социально-экономическое развитие [271, p.50-63] sau *Международная трудовая миграция в контексте развития* [270, p.13-27] care tratează rolul migraţiei în dezvoltarea pieţei internaţionale a forţei de muncă într-o economie mondială în curs de globalizare. Mecanismele care explica relaţia migraţiei pentru dezvoltarea economică. Accentul este pus pe fluxurile financiare globale, formate din remitenţe ale lucrătorilor migranţi, piaţa internaţională a forţei de muncă calificate şi a activităţilor comunităţilor de migranţi transnaţionale - principalii factori de migraţia a forţei de muncă. Cauzele de utilizare insuficientă a potenţialului inerent migraţiei. Pe baza analizei modalităţilor propuse de îmbunătăţire a mecanismelor de reglementare a migraţiei internaţionale de muncă într-o economie mondială globalizată, se indică şi măsurile pentru promovarea utilizării migraţiei internaţionale de muncă ca un instrument important pentru dezvoltarea economică. Cartea este destinată profesioniştilor implicaţi în problemele migraţiei internaţionale şi dezvoltării regionale.

Lucrarea, *Транзитная миграция и транзитные страны: теория, практика и политика регулирования* în redacţia И.Молодиковой, Ф.Дювеля, care dezvăluie abordări ştiinţifice a fenomenului migraţiei, luând în considerare teoria, practica şi controlul politicii de migraţia de tranzit [273, 152]. Problemele şi tendinţele fluxurilor de migraţie în ţările CSI, Europa de Est şi Europa de Sud. Cartea este destinată oamenilor de ştiinţă şi specialişti în domeniul sociologiei, economiei, istoriei, ştiinţelor politice, drept.

Am folosit ca reper şi un şir de studii în domeniu:

- „Consolidarea legăturii dintre Migraţie şi Dezvoltare în Moldova" (Strengthening the Link between Migration and Development in Moldova. Maximizing the Development Impact of Migration, Regional Overview -Key Findings), CIVIS/IASCI 2010, [54].

- „Necesităţile specifice ale copiilor şi vârstnicilor lăsaţi fără îngrijirea membrilor de familie plecaţi la muncă peste hotare" Diana Cheianu-Andrei, Rodica Gramma, Stela Milicenco, Valentina Priţcan, Virginia Rusnac, Dorin Vaculovschi**,** [48].

- „Parteneriatul de mobilitate Uniunea Europeană – Republica Moldova", buletinul informativ nr.7 [169].

Aria cercetărilor noastre este mult mai extinsă, deoarece noi ne referim în teză şi la reglementările internaţionale speciale privind lucrătorii migranţi la nivel universal, la nivelul Uniunii Europene, la protecţia lucrătorilor migranţi în baza Convenţiei Europene a Drepturilor Omului şi Cartei Sociale Europene, protecţia lucrătorilor migranţi în cadrul relaţiilor bilaterale între state şi la reglementările juridice naţionale.

1.2. Delimitări conceptuale privind migraţia forţei de muncă în documente oficiale şi acte normative

Complexitatea proceselor migratorii contemporane impune distincţia dintre anumiţi termeni, spre exemplu: lucrători migranţi, refugiaţi, persoane intern deplasate etc. Termenul de „migrant" este unul complex şi mai cuprinzător decât „lucrător migrant" şi este utilizat pe larg în discuţiile internaţionale referitoare la drepturile omului. În acest sens, termenul de migrant include atât migranţii care au plecat voluntar din ţara de origine, cât şi cel de migranţi impuşi să plece, din varii considerente. Raportul ONU cu privire la Migraţia Internaţională (2000) nota: *„Migraţia voluntară se referă la persoanele care au plecat peste hotare în scopul angajării, reunificării familiei, sau datorită altor factori personali. Migraţia forţată, însă, implică persoanele care au fost forţate să-şi părăsească ţara de origine, pentru a scăpa de persecuţii, conflicte, represiuni, dezastre naturale, degradare ecologică sau de alte situaţii care le-ar pune viaţa în pericol".* [260, p.2].

Raportul ONU cu privire la migraţia internaţională pe 2015 nu conţine cifre exacte vis-a-vis de migraţia în scop de angajare, dar relevă faptul că numărul de migranţi internaţionali a ajuns la 244 de milioane, la fel indică faptul că 76 de milioane s-au stabilit în Europe, iar vârsta medie e de 39 de ani, deci sunt persoane apte de muncă [188, p.1].

Migraţia internaţională implică două componente: *emigraţia şi imigraţia*. Prin emigraţie, în sensul larg, se înţelege ieşirea persoanei din ţară cu scopul de a obţine reşedinţă permanentă în altă ţară; prin imigraţie – intrarea în ţară cu acelaşi scop.

Apariţia, existenţa şi sporirea semnificativă a diverselor forme de migraţie a populaţiei a pus necesitatea definirii exacte şi a clasificării diferitor categorii de migranţi, activitate indispensabilă în procesul de formulare a politicilor migraţionale. Menţionăm că problemele cauzate de utilizarea inconsistentă a terminologiei în domeniul migraţional au generat obstacole majore în procesul de elaborare a unor politici eficiente în acest domeniu.

Astfel, în unele state din Uniunea Europeană, termenul de „imigrant" şi cel de „emigrant" se aplica atât fluxurilor (numărul de persoane care intră şi iese de pe/pe teritoriul unui anumit stat, într-o perioadă determinată de timp, de obicei, un an), cât şi stocului de migranţi (numărul total de migranţi dintr-o anumită ţară la o anumită perioadă de timp, care include atât migranţii care deja au plecat, cât şi cei care încă se mai află pe teritoriul acestuia). Aceşti termeni se refereau la fluxul de persoane care intrau şi ieşeau de pe teritoriul statului, indiferent dacă erau resortisanţi ai statului respectiv sau cetăţeni străini. Imigraţia de cele mai frecvente ori desemna fluxurile de persoane, fie cetăţeni ai unui stat sau persoane străine, care intrau pe teritoriul unei ţări [236, p. 19].

Pe parcurs, unii muncitori migranţi pot decide să se stabilească permanent în ţara de muncă. Totuşi, migraţia forţei de muncă nu vizează stabilirea unei reşedinţe noi, ci generarea veniturilor peste hotare. Aceasta este considerentul fundamental pentru definiţia oferită de Organizaţia Internaţională a Muncii, în *Convenţia privind Migraţia în scop de Angajare nr.97 (Revizuită 1949)* din 01 iulie 1949, în vigoare din 22 iunie 1952, conform căreia lucrătorii migranţi sunt persoanele care migrează dintr-o ţară în alta, cu intenţia de a se angaja altfel decât pe cont propriu, şi include orice persoană, care este admisă regulamentar în ţară ca lucrător migrant (articolul 11) [67].

O definiţie similară poate fi găsită şi în alt instrument al OIM – *Convenţia nr.143 cu privire la Lucrătorii Migranţi* din 24 iunie 1975, în vigoare din 9 decembrie 1978.

Se impune precizarea că definiţia oferită de către OIM în aceste două instrumente se referă doar la migraţia dintre Statele Pârţi, migranţii fiind persoanele care trec frontiere internaţionale pentru a se angaja, dar nu şi migranţii din interiorul unui Stat, care se deplasează în căutarea unui post de muncă. La fel, ambele convenţii fac referire doar la persoanele admise regulamentar pe teritoriul ţării gazdă. *A priori*, totuşi acest fapt nu exclude din categoria lucrătorilor migranţi şi persoanele care nu au fost admise regulamentar în statul de destinaţie. Aceste persoane, nu cad sub incidenţa Convenţiei nr.97, dar totuşi situaţia acestora este reglementată în Partea I a Convenţiei nr.143. Unui lucrător migrant iregular nu i se vor aplica prevederile articolului 10 al Convenţiei nr.143 ce se referă la tratamentul şi oportunităţile egale, dar totuşi va „beneficia de un tratament egal referitor la drepturile parvenite din slujba precedentă în legătură cu remunerarea, securitatea socială şi alte beneficii" [245, p. 3].

Convenţia Internaţională privind protecţia drepturilor tuturor muncitorilor migranţi şi ale membrilor lor (articolul 2), adoptată de către Adunarea Generală a ONU, la 18 decembrie 1990 [59], oferă un termen mult mai comprehensiv pentru *„muncitorul migrant",* care se atribuie persoanei care nu deţine cetăţenia statului în care ea va fi angajată, este angajată sau a fost angajată pentru o activitate remunerată.

Convenţia europeană cu privire la statutul juridic al lucrătorului migrant (24 noiembrie l977) [57], desemnează „lucrătorul migrant» ca cetăţeanul unei Pârţi contractante care a fost autorizat de către o altă Parte contractantă să îşi stabilească reşedinţa pe teritoriul său pentru a se încadra într-o muncă salariată (articolul 1). Este important de menţionat că autorizaţia indicată în definiţia ce urmează a fi eliberată de către Statele Pârţi la Convenţie trebuie să aibă un scop unic – încadrarea într-o muncă remunerată a lucrătorului migrant. În cazul în care un astfel de scop lipseşte, lucrătorul străin nu cade sub incidenţa acestei Convenţii (spre exemplu, studenţii).

O altă problemă ce ţine de terminologia din domeniul migraţional se referă la migraţia ilegală (iregulară, nereglementată sau nedocumentată).

Persoanele care intră şi lucrează pe teritoriul unui stat fără a deţine autorizaţiile necesare prevăzute de legislaţiei au fost numiţi migranţi ilegali, clandestini, nedocumentaţi sau iregulari. Categoria de migranţi „ilegali" sau „nereglementaţi", „nedocumentaţi" poate cuprinde diferite categorii de persoane, inclusiv: persoanele care au intrat ilicit pe teritoriul unui Stat; care au intrat în condiţii licite, dar care au rămas după expirarea termenului vizei; cei care se află pe teritoriul unei ţări în alte scopuri decât cele indicate în viza obţinută. În acest context, se impune a face distincţie între intrare ilegală, şedere ilegală şi activitate de muncă ilicită.

Datorită acestor dificultăţi, Organizaţia Internaţională a Muncii a elaborat în anul 1997 „Propuneri Revizuite referitoare la Terminologia de bază din domeniul Migraţional". Acest document colaborează necesitatea de a face distincţie între anumiţi termeni, care vor oferi o mai mare claritate în acest domeniu. Acest act conţine definiţia de „imigrant" – „persoana care a intrat pe teritoriul unui Stat a cărei cetăţenie nu o posedă", divizând această categorie în trei sub-categorii: refugiaţii, cetăţeni străini cu statut nereglementat şi migranţii cu statut reglementat [247, p.20].

Cetăţenii străini cu statut nereglementat sunt persoanele care intră pe teritoriul unui Stat al cărui cetăţeni nu sunt, în condiţii ilegale, necorespunzând condiţiilor, cerinţelor şi formalităţilor migraţiunile stabilite de respectivul Stat, iar migranţii nereglementaţi sunt persoanele care: I. nu au primit nici o autorizare de şedere, reşedinţă sau de prestare a unei anumite munci din partea ţării de destinaţie; II. nu au întrunit condiţiile necesare impuse de legislaţia statului de destinaţie pentru a primi autorizaţia de muncă sau şedere. Migrantul regular este persoana străină care are permisiune legală de intrare, de aflare, pe parcursul unei perioade anumite de timp şi de muncă într-o ţară.

Termenul de „migranţi ilegali" a reprezentat o neclaritate şi aparţine trecutului, deoarece termenul de „ilegal" are conotaţii normative şi evocă ideea de criminalitate. În acest sens, Conferinţa Internaţională cu privire la Populaţie şi Dezvoltare din 1994 a recomandat utilizarea termenului „nedocumentat", dar acesta este unul incomplet deoarece nu se referă la migranţii care au intrat legal pe teritoriul unui stat, în baza vizei turistice, dar care după expirarea termenului vizei rămân în ţară de destinaţie pentru a munci. Mai mult decât atât, migranţii asistaţi de către traficanţi pot trece frontierele în baza actelor false. Aceste situaţii au impus ca în cadrul Simpozionului Internaţional cu privire la Migraţie, de la Bangkok, în 1999 [214], OIM a recomandat termenul de „migraţie nereglementată" „migrant nereglementat" sau „iregular" decât cel de „migraţie ilicită" şi migraţie „nedocumentată". Iregularităţile în procesul migraţional pot

surveni la diferite etape ale acestuia: plecarea spre ţara de destinaţie, tranzit, intrarea şi revenirea spre ţara de origine şi acestea pot fi comise contra migranţilor sau de către migranţi [248, p.11]. Elie Wiesel, Deţinător al Premiului Nobel a declarat că fiinţa umană nu poate fi ilegală. Termenul „ilegal" denotă un caracter negativ şi nu ia în calcul beneficiile pe care le aduce un lucrător migrant ţării gazdă [262, p.6].

În timp ce migraţia internaţională poate reprezenta o experienţă pozitivă şi productivă pentru mulţi oameni, un număr semnificativ de lucrători migranţi suferă din cauza condiţiilor de trai şi de muncă din ţara de destinaţie.

Diferenţele ce se referă la condiţiile de muncă şi tratament din ţările de destinaţie există la două nivele: diferenţe dintre lucrătorii migranţi şi dintre muncitorii migranţi şi cetăţenii statului gazdă.

În timp ce unele diferenţe sunt explicate de către anumiţi factori (statutul pe care îl au migranţii diferă, calificarea, specializarea sau caracterul muncii pe care îl prestează, sectorul economic în care este angajat), foarte multe diferenţe sunt atribuite, totuşi, unui tratament diferenţiat deliberat. Motivele pentru impunerea diferenţelor la condiţiile de muncă sunt următoarele: [253, p.41]

Statutul lucrătorului migrant – diferă de la ţară la ţară: procedura de legalizare, emitere a permiselor de angajare şi şedere depind în totalitate de politica statului gazdă.

Condiţiile de recrutare – în majoritatea statelor, lucrătorii migranţi sunt recrutaţi de către agenţii private, o parte dintre care comit un şir de neregularităţi şi practici mai puţin etice şi legale, cauzând prejudicii persoanelor plasate sau celor în căutarea unui post de muncă peste hotare. Agenţiile private obişnuiesc să întreprindă practici rele şi ilicite, iar destul de frecvent nu sunt supuse la vreo pedeapsă. [259, p.35-45]

Sectorul de activitate – Lucrătorii migranţi activează în diverse sectoare, majoritatea fiind angajaţi în cele necalificate (agricultură, confecţii, construcţii), care sunt gestionate de către mici – antreprenori care nu pot influenta politica de preturi a propriilor produse sau servicii. Intensificându-şi concurenţa cu marii producători aceşti antreprenori încearcă să se menţină viabili angajând migranţi, cărora le oferă o remunerare nesemnificativă.

Sporirea sectorului neformal în ţările dezvoltate – Politicile restricţionate care împiedică angajarea legală a cetăţenilor străini, combinate cu dualitatea pieţei de muncă, oferă condiţii optime de angajare a migraţiilor în sectoare nereglementate de către legislaţia statului gazdă.

Lipsa dreptului la asociere şi negociere colectivă – Deşi migranţii permanenţi sunt cei care îşi pot exercita mai des acest drept decât cei temporari, totuşi din cauza restricţiilor legale, de

foarte multe ori, lucrătorii migranţi nu se pot afilia sindicatelor sau altor organizaţii de profil care le-ar proteja drepturile fundamentale.

Discriminarea şi xenofobia la locul de muncă — lucrătorii migranţi sunt deseori supuşi unui tratament inechitabil, precum şi diferitor forme de discriminare, înfruntând multiple probleme. Studiile ILO cu privire la muncitorii migranţi din Belgia, Germania, Olanda şi Spania au arătat că din trei solicitări pentru angajare parvenite din partea unui imigrant mai mult de una sunt respinse, în timp ce cererile cetăţenilor ţării gazdă care au aceeaşi calificare sunt luate în consideraţie. În Italia şi Elveţia rata e şi mai înaltă [248, p.13].

În unele ţări, migranţii, în special cei din sectorul agrar şi cel casnic, nu cad sub incidenţa politicilor salariale şi de protecţie socială datorită condiţiilor stringente impuse referitoare la: reşedinţă şi categoriile de muncă prestate de către migranţi. Chiar dacă migranţii se bucură de prevederile legale ale statului gazdă, salariile dintre un cetăţean al statului în care se află şi acesta diferă semnificativ. Mai mult decât atât, migranţii sunt vulnerabili la abuz, muncă forţată şi condiţii similare sclaviei.

Tratamentul egal dintre imigranţii reglementaţi şi cetăţenii statului de destinaţie este prevăzut de legislaţia unui număr mare de state. Totuşi, deşi protecţia contra discriminării şi cea ce ţine de salarii, de fapt, se referă la toţi angajaţii, muncitorii nereglementaţi nu sunt într-o poziţie optimă de a denunţa violările, deoarece aceasta ar putea atrage atenţia asupra statutului lor ilegal.

La nivel global, industria de construcţii domină piaţa internaţională, transformând-se într-un sistem complex reprezentat de către contractori internaţionali care angajează muncitori prin intermediul sub-contractorilor, ofertele de muncă devenind „neatractive şi slab remunerate pentru naţionali, sectorul apelând la forţă de muncă străină pentru a acoperi necesităţile, inclusiv recurgând la căi ilegale de recrutare”. Relaţiile de muncă au devenit nereglementate datorită caracterului flexibil al industriei. Această situaţie face dificil atât procesul de recrutare legală a muncitorilor, cât şi cel de condamnare a persoanelor culpabile de violarea drepturilor la muncă. În statele în proces de dezvoltare circa două treimi din sectorul de construcţii este organizat în baza relaţiilor neformale.

Globalizarea şi ajustările structurale au transformat agricultura într-un sector orientat spre export independent de munca migranţilor. În acelaşi timp, industria producătoare de alimente şi comerţul cu amănuntul au devenit sectoare concentrate în mâinile unor corporaţii transnaţionale care forţează agricultorii să-şi realizeze producţia la costuri minime, generând falimentarea multor fermieri. În aceste condiţii, fermierii trebuie să răspundă presiunilor pieţei, diminuând costul muncii, povara trecând asupra muncitorilor. Remunerarea joasă şi statutul de muncitor care trebuie să lucreze foarte mult nu le este prielnică cetăţenilor statului de destinaţie,

producătorii bazându-se pe munca migranţilor. În unele regiuni, precum Almeria, din Spania, mai mult de 90% din muncitorii din sectorul agrar sunt imigranţi. [232, p. 44].

În fiecare an, sectorul agrar din Uniunea Europeană angajează circa 4,5 milioane de muncitori sezonieri, acesta fiind sectorul în care sunt angajaţi cei mai mulţi lucrători nereglementaţi, datele indicând că situaţii similare se întâmplă şi în sectorul agrar din statele Europei Centrale şi de Est şi în Statele CSI. Multe state europene au semnat acorduri bilaterale de reglementare a relaţiilor de muncă sezoniere, dar chiar şi în baza acestora, muncitorii migranţi erau exploataţi şi discriminaţi – remunerarea joasă, reducerea fără explicaţii a anumitor sume din salariu şi condiţii de muncă inacceptabile.

Sectorul de textile şi confecţii a fost unul dintre primele supuse globalizării. Circa 130 de state concurează pentru 30 sau 35 de pieţe de muncă din întreaga lume. Majoritatea companiilor din acest sector sunt întreprinderi mici şi mijlocii. În aceste circumstanţe, condiţiile de muncă din acest sector s-au înrăutăţit semnificativ.

Federaţia Internaţională a Muncitorilor din Sectorul Textil şi Prelucrare a Pielii (ITGLWF) a constatat că peste 500,000 de sub-contractaţi şi 150,000 de muncitori iregulari (circa 25 % din totalul forţei de muncă) sunt angajaţi în sectorul textil şi de confecţii, 15 000 dintre aceştia lucrează doar în statele Benelux. În Franţa, o întreprindere mijlocie de textile poate obţine un profit de jumătate de milion dolari anual, ţinând cont de faptul că salariile pe care le oferă salariaţilor reprezintă doar o treime din salariul standard stabilit oficial la nivel naţional.

Un raport al OIM descrie practicile de muncă ce au loc în atelierele de confecţii clandestine ca fiind „contrare celor mai rudimentare principii de respect al drepturilor omului la muncă”. [187, p.12]

Sectorul Prestări Servicii/casnic a devenit destul de atractiv pentru angajarea lucrătorilor migranţi. În Europa de Vest, lucrătorii migranţi, inclusiv cei reglementaţi, de cele mai dese ori lucrează în sectorul hotelier, deservire şi turism, dominate de către întreprinderi mici şi mijlocii, care frecvent utilizează muncitori nedeclaraţi autorităţilor, inclusiv muncitori străini care nu deţin permisele necesare de muncă.

Cererea pentru lucrători din domeniul medical, în special pentru asistenţi medicali, la fel a sporit semnificativ în ultimii ani (în SUA şi Europa), inclusiv datorită cererii pentru îngrijirea populaţiei în etate. Problemele pe care le înfruntă lucrătorii în acest sector sunt: nerecunoaşterea calificării şi experienţei anterioare, ceea ce provoacă de-calificarea muncitorilor.

În conformitate cu raportul SOPEMI, peste 10 % din lucrătorii străini ce se află în statele Europei de Sud sunt angajaţi în sectorul casnic, în special în Grecia, Italia şi Spania, sector în

care programele de legalizare a emigranţilor au indicat că există un număr impunător de muncitori nereglementaţi [240, p.11].

Munca casnică este prestată aproape în exclusivitate de către femei migrante, care sunt cel mai vulnerabil grup dintre toţi muncitorii migranţi. Condiţiile de muncă variază destul de mult – unele sunt tratate ca membre ale familiei în care lucrează, în timp ce altele sunt supuse la exploatări de divers gen. Caracterul muncii casnice generează un şir de probleme ce ţin de protecţie, muncă, siguranţă, deoarece legislaţia de cele mai dese ori nu reglementează acest gen de relaţii de muncă.

Migraţia forţei de muncă a fost dintotdeauna un fenomen controversat, generând păreri pro şi contra. Care este impactul migraţiei de muncă asupra ţărilor de origine şi destinaţie, dar şi asupra migranţilor însăşi este întrebarea care a suscitat diverse păreri şi opinii. Factorii de decizie din statele în curs de dezvoltare concluzionează că cel puţin pe termen scurt, migraţia are un efect favorabil asupra ţării, absorbind numărul mare de şomeri, şi contribuind la menţinerea sau creşterea economică, datorită remitenţelor. Este o părere la care ne raliem, valabilă şi pentru Republica Moldova. Din caracteristici am dori să menţionăm următoarele:

1. Reduce presiunile ce ţin de creşterea populaţiei şi rata şomajului – chiar dacă are un impact modest, migraţia contribuie la înlăturarea presiunilor ce ţin de creşterea numărului populaţiei din ţara de origine. Exemplu Mexic – SUA este unul elocvent – 8 milioane de mexicani (din cei 108 milioane) locuiesc momentan în SUA, reducând rata natalităţii din Mexic cu 1,8–1,5 % anual [249, p.19].

Impactul migraţiei de muncă asupra şomajului la fel este unul vizibil. Totuşi, dacă toţi emigranţii s-ar întoarce în acelaşi timp acasă, ar prezenta o problemă serioasă pentru ţara de origine, aşa cum s-a întâmplat în perioada primului Război din Golf, în 1990, când circa 2 milioane de persoane s-au reîntors în Kuweit şi Irak şi care încercau să-şi găsească un post de muncă în ţara de origine.

2. Emigrarea muncitorilor calificaţi sau fenomenul „scurgerii de creieri” („brain-drain”) – reprezintă o problemă majoră, a cărui impact este deocamdată incert şi care variază în dependenţă de caracteristicile ţării de origine (ex. nivelul de dezvoltare), sectorul în care se simte lipsa de braţe de muncă (ex. privat sau public), tipul de migraţie (ex. temporară, permanentă etc.) [175, p. 20-23].

Migranţii calificaţi emigrează din varii motive: salarii mai înalte, facilităţi şi condiţii mai optime, prezenţa unui număr mai mare de oportunităţi de realizare etc. Statele de destinaţie, fiind cointeresate în atragerea profesioniştilor în anumite sectoare ale economiei, promovează diferite politici cu referinţă la aceştia. Astfel, în 1990, imigranţii cu studii din SUA, originari din diferite

state în proces de dezvoltare, reprezentau o cotă dublă decât compatrioţii de acasă [179, p.20]. În 2000, în SUA existau de 3,7 ori mai mulţi jamaikanienei cu studii superioare în comparaţie cu cei rămaşi acasă. Organizaţia Internaţională pentru Migraţie a estimat că în cazul a 40% din statele africane, cel puţin o treime de absolvenţi ai colegiilor se află peste hotare.

Fenomenul scurgerii de creieri are beneficii, dar şi dezavantaje. Migranţii calificaţi sunt cei mai buni profesionişti şi specialişti din ţara din care provin, plecarea lor reducând capacitatea statului de a se dezvolta pe termen lung. Companiile care învestesc în capital uman, cu greu pot recupera personalul necesar pentru o bună funcţionare a acestora. La fel, pierderea muncitorilor duce la stagnarea utilizării şi implementării tehnologiilor informaţionale performante care ar contribui la dezvoltarea economică. Istoria industrializării a arătat importanţa internaţionalizării cunoştinţelor din domeniul tehnologic, care sporesc productivitatea. Migraţia profesioniştilor, la fel, poate afecta circulaţia capitalului, având un impact direct asupra investiţiilor străine directe, datorită faptului că companiile străine care decid să investească iau în calcul şi pregătirea profesională a personalului din ţara în care doresc să investească.

Totuşi, acest fenomen nu este obligatoriu unul cu preponderenţă negativ – migranţii reveniţi în ţara de origine pot aplica noi cunoştinţe şi experienţe, contribuind la creşterea productivităţii, iar remitenţele, tehnologiile şi investiţiile pe care le trimit aceştia contribuie la creşterea economică a propriilor state.

3. Fluxurile de remitenţe. Remitenţele constituie unul dintre efectele pozitive ale migraţiei. Transferurile băneşti de peste hotare, potrivit Băncii Naţionale a Moldovei, în ultimul deceniu au păstrat o dinamică pozitivă. Mărimea remitenţelor a crescut nu numai în plan naţional ca valoare absolută, dar şi pentru gospodăriile casnice separat. Astfel, mărimea medie a transferurilor băneşti de peste hotare a crescut pentru o gospodărie casnică în mediu de la 1,296 dolari SUA în anul 2006 până la 1,848 dolari SUA în anul 2008. Procesele recesiunii financiare globale şi deficientele apărute pe piaţa de muncă internaţională în anii 2008-2009 au redus numărul emigranţilor şi, implicit, al volumului de remitenţe până la 30% faţă de PIB. Cu toate acestea, volumul transferurilor rămâne a fi impresionant de mare, în special în coraport cu investiţiile străine directe în PIB pentru aceeaşi perioadă.

SUA şi Arabia Saudită sunt cele mai mari State surse de remitenţe, ele fiind urmate de Germania, Elveţia, Franţa etc., în timp ce cele mai importante ţări receptoare de remitenţe sunt Mexica (10 miliarde dolari anual), India (9,9 miliarde), Filipine (6,4 miliarde), remitenţele ca pondere din PIB este mult mai înalt în alte state: Tonga (37 % din PIB), Lesotho (27 %), Moldova (25 %) etc. În Capul Verde, remitenţele exced volumul exportului de 16 ori [179, p.24].

Dacă remitenţele sunt investite ele contribuie la creşterea productivităţii, şi dacă sunt consumate, de asemenea, generează efecte pozitive (mărirea masei monetare pe baza excedentului bănesc în economie) [257, p. 899–925]. Aşadar remitenţele compensează, conform constatărilor lui Ratha, pierderile suportate de ţările în curs de dezvoltare datorită exodului de capital uman calificat [255, p.156-175].

În Filipine, Bangladeşi, Pakistan, India şi Sri Lanca remitenţele în raport cu exportul şi importul bunurilor reprezintă un coeficient substanţial. Guvernul Sri Lanchez a afirmat fără echivoc că „remitenţele migranţilor constituie coloana vertebrală a economiei ţării". În Pakistan remitenţele sunt considerate ca fiind un factor foarte important pentru reducerea datoriei externe a ţării, dublarea rezervelor valutare şi asigurarea excedentului în contul curent al ţării [256, p.46].

Cercetătorii au stabilit că remitenţele au ridicat considerabil nivelul de consum, au extins sectorul comercial, au sporit cererea pentru servicii sociale (medicale, de educaţie), au afectat pozitiv structura demografică, mărind durata medie a vieţii.

La fel, remitenţele au tendinţă de a mări inegalitatea veniturilor. Ele sporesc veniturile familiilor migranţilor, generând efecte inflaţioniste şi, implicit, sărăcind familiile ce nu beneficiază de remitenţe [239, p.1-28]. Alte studii au constatat că remitenţele exercită un efect neutru asupra distribuţiei veniturilor în ţările receptoare de remitenţe [230, p.129].

Imigraţia generează o serie de efecte pozitive asupra ţărilor de destinaţie.

În primul rând, muncitorii migranţi acoperă deficitul forţei de muncă în multe domenii în care populaţia locală nu se implică şi unde nu există substituenţi pentru munca umană (de exemplu: în servicii de îngrijire a persoanelor în etate), atenuând rigiditatea forţei de muncă.

În al doilea rând, migraţia poate să sporească productivitatea şi să modereze nivelul inflaţiei, aşa cum a fost în SUA în anii 90 în sectorul tehnologiilor informaţionale.

În al treilea rând, nu trebuie subestimată concurenţa pe care migranţii o fac localnicilor mai puţin calificaţi, îi stimulează pe ultimii să-şi recizeleze calificarea şi performanţele.

4. Impactul asupra salariilor şi pieţei de muncă – impactul migraţiei asupra salariilor depinde de condiţiile de pe piaţa muncii, numărul şi calificarea lucrătorilor migranţi admişi. În general, migraţia ar trebui să reducă mărimea salariului cetăţenilor statului de destinaţie care au calificare similară cu cea a migranţilor. Studiile realizate în Europa de Vest indică faptul că acest fenomen nu are loc şi că impactul migraţiei este unul ambiguu. Migranţii pot avea un impact negativ asupra muncitorilor necalificaţi, cetăţeni ai statului gazdă, dar în acelaşi timp pot contribui la sporirea salariilor lucrătorilor mult mai calificaţi. Astfel, studiile efectuate au indicat că datorită migraţiei, salariile lucrătorilor calificaţi, cetăţeni ai statului de destinaţie, au sporit cu peste 1,3%.

Deşi majoritatea datelor provin din Europa de Vest şi America de Nord, există puţine date care ar confirma că consecinţele migraţiei în alte regiuni ar fi diferite.

Un studiu realizat în Marea Britanie concluzionează că „majoritatea studiilor stabilesc că nu se înregistrează efecte esenţiale ale impactului imigraţiei asupra dezvoltării pieţei de muncă" în ceea ce priveşte angajarea şi rata salariilor. Studiile referitoare la coraportul dintre şomaj şi imigrare realizate în Europa de Vest şi SUA indică schimbări neesenţiale ale salariilor naţionalilor în urma imigrării. Alte cercetări au depistat puţine efecte negative (de la 0,3 la 0,8%) asupra salariilor, în timp ce altele au sugerat că salariile naţionalilor, în special al celor înalt calificaţi, au sporit puţin.

Imigraţia poate contribui la argumentarea ratei de angajare, ca rezultat al expansiunii productivităţii, şi că admisia muncitorilor necalificaţi ar putea genera o productivitate mai înaltă ar spori exportul, astfel ridicând nivelul general de angajare. La fel, antreprenorii migranţi au sporit nivelul de angajare în ţara gazdă – afacerile cetăţeniilor turci iniţiate în Germania se estimează la 59,000, creând locuri de muncă pentru 330,000 de persoane [240 , p.13-14].

5. Impactul fiscal – o preocupare majoră pentru unele state este faptul că imigraţia reprezintă o povară pentru societăţile gazdă, datorită faptului că migranţii beneficiază de serviciile publice de protecţie socială într-o proporţie mai mare decât contribuie cu taxe şi contribuţii sociale. În Danemarca, Belgia, Franţa, Austria şi Elveţia dependenţa migranţilor de sistemul public de asigurări sociale este mult mai înaltă decât cea a cetăţeniilor acestor state. Riscul de a deveni „atracţii sociale", au determinat un număr mare de state să reducă beneficiile sociale oferite imigranţilor.

Nivelul la care migranţii contribuie la sistemul finanţelor publice rămâne a fi unul nesigur. În Uniunea Europeană, impactul fiscal este incert, într-un număr de state (Germania, Portugalia, Spania şi Marea Britanie), rata utilizării beneficiilor sociale de către migranţi este similară, iar uneori chiar mai mică, decât cea a cetăţenilor Uniunii Europene.

Unul din actorii determinanţi ai migraţiei forţei de muncă sunt agenţiile private de ocupare a forţei de muncă. Republica Moldova a ratificat *Convenţia nr.181 privind agenţiile private de ocupare a forţei de muncă* din 19.06.1997 adoptată la Geneva [63]. Agenţiile private de ocupare joacă un rol important în funcţionarea pieţei muncii. Ele contribuie la creşterea nivelului ocupării atât pe pieţele interne ale muncii, cât şi pe cele externe din diferite ţări. În ultimele două decenii, Republica Moldova a înregistrat o creştere a numărului de agenţii private de ocupare a forţei de muncă, fapt determinat de intensificarea fenomenului migraţiei internaţionale a forţei de muncă, precum şi de necesitatea organizării plasării persoanelor în câmpul muncii de peste hotare de către agenţiile de recrutare autorizate. Activitatea agenţiilor private de ocupare a forţei de muncă

este susţinută şi considerată oportună cu un efect pozitiv pe piaţa muncii din Republica Moldova, care-şi aduce aportul la sporirea nivelului de ocupare a forţei de muncă, ulterior la diminuarea şomajului.

La moment, conform datelor Camerei de Licenţiere, în Republica Moldova activează 78 de agenţii private de ocupare a forţei de muncă, titulare de licenţă care prestează servicii de plasare în câmpul muncii a cetăţenilor atât în ţară, cât şi în străinătate. În funcţie de forma organizatorico-juridică majoritatea agenţiilor au statut de societate cu răspundere limitată – 43, 20 agenţii au statut de societate comercială, în timp ce 6 agenţii au statut de întreprindere individuală şi respectiv întreprindere mixtă. De asemenea activează şi agenţi economici care prestează activitate de plasare în câmpul muncii cu statut de firme de producţie şi comerţ şi organizaţii obşteşti. În ceea ce priveşte amplasarea lor teritorială, majoritatea agenţiilor îşi au sediul în municipiul Chişinău, un număr mic fiind amplasate în câteva oraşe ale Republicii Moldova [188].

În articolul 22, (alin.1) din Legea cu privire la migraţia de muncă nr. 180 din 10 iulie 2008 este stipulat că cetăţenii Republicii Moldova, solicitanţi ai unui loc de muncă provizoriu în străinătate, se bucură de drepturile consfinţite de Constituţia Republicii Moldova, legislaţia în vigoare şi tratatele internaţionale la care Republica Moldova este parte şi a legislaţiei statului angajator [140]. Mai mult, se discută acest aspect şi la negocierea acordurilor guvernamentale bilaterale în domeniu. Astfel, în Acordul între Guvernul Republicii Moldova şi Guvernul Statului Israel cu privire la angajarea temporară a lucrătorilor din Republica Moldova în anumite sectoare din Statul Israel, în articolul 8, pct.3, este stabilit că ”*Lucrători temporari din Republica Moldova au dreptul de a crea şi de a fi membri ai uniunilor sindicale*” [13].

Pentru asigurarea protecţiei sociale a lucrătorilor emigranţi, statul, prin intermediul Agenţiei Naţionale pentru Ocuparea Forţei de Muncă monitorizează activitatea agenţiilor private de ocupare a forţei de muncă prin:

1. Examinarea şi avizarea acordurilor de colaborare între intermediari la angajare, şi a proiectelor contractelor individuale de muncă în conformitate cu prevederile Legii nr. 180-XVI din 10.07.2008 cu privire la migraţia de muncă [140]. Astfel, agenţiile private de ocupare a forţei de muncă sunt obligate să dispună de contracte de colaborare cu intermediarii/angajatorii, persoane juridice sau fizice autorizate de organul competent din străinătate, în care sunt stipulate ofertele veridice de locuri de muncă, dar şi întregul pachet de garanţii sociale. Conform prevederilor Legii menţionate mai sus, sunt considerate veridice ofertele de locuri de muncă prezentate de angajatori care cuprind următoarele elemente cu caracter minimal:

a) condiţiile de angajare, de încetare a angajării sau de reangajare, durata şi natura angajării;

b) funcţia sa, calificarea profesională, salariul, durata timpului de muncă şi de odihnă, achitarea orelor suplimentare de lucru, concediul de odihnă plătit, condiţiile de muncă, măsurile de protecţii şi securitate a muncii;

c) acordarea de despăgubiri angajaţilor în cazul accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale;

d) condiţiile de trai şi de asigurare a hranei;

e) asigurarea îndeplinirii formalităţilor, asumarea cheltuielilor de transport;

f) fiscalitatea şi alte contribuţii care grevează veniturile angajaţilor.

2. Înregistrarea contractelor individuale de muncă a cetăţenilor Republicii Moldova angajaţi în străinătate în conformitate cu articolul 20 al Legii nr. 180-XVI din 10.07.2008 cu privire la migraţie [140]. Agenţiile private au obligaţia să înregistreze la Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă contractele individuale de muncă încheiate de angajatorii străini şi cetăţenii Republicii Moldova, acestea fiind ulterior introduse într-un Sistem Informaţional Automatizat .

Protecţia migranţilor în străinătate este asigurată şi prin acordurile bilaterale, menite să asigure protecţia socială pentru migranţii originari din Republica Moldova, care desfăşoară o activitate de muncă legală pe teritoriul altui stat, asigurarea unui proces de angajare legal, echitabil şi bine informat.

În vederea prevenirii abuzurilor şi practicilor frauduloase în procesul de recrutare, precum şi în vederea sporirii responsabilităţii agenţiilor private în domeniul respectării drepturilor şi securităţii lucrătorilor angajaţi prin intermediul acestora, a fost modificată şi completată Legea privind migraţia de muncă nr. 180 din 10 iulie 2008. Astfel, titularul de licenţă pentru plasarea în câmpul muncii peste hotare este sancţionat prin retragerea licenţei de activitate dacă nu contribuie la soluţionarea conflictelor între angajat şi angajatorul străin (articolul 19 alin. (1) lit. g^1)" în cazul în care titularul de licenţă nu a intervenit pentru soluţionarea litigiilor apărute între angajatorul din ţara de destinaţie şi cetăţeanul Republicii Moldova" [140].

Lucrătorii angajaţi de către o agenţie privată de ocupare se bucură de aceleaşi drepturi, consfinţite de Constituţia Republicii Moldova [56] şi de legislaţia în vigoare, ca şi locatorii angajaţi de către o agenţie publică.

Protecţia adecvată în domeniul securităţii sociale este stipulată de legislaţia în vigoare a Republicii Moldova, care-şi are egală acţiune atât asupra agenţiilor publice, cât şi celor private.

Ceea ce ţine de drepturile lucrătorilor angajaţi de o agenţie privată de ocupare în străinătate, menţionăm că aceştia se bucură de drepturile consfinţite în legislaţia tării de destinaţie, iar clauzele contractului individual de muncă corespund Legii nr. 180/XVI din 10.07.2008 cu privire

la migraţia de muncă [140] şi asigură protecţia în domeniul securităţii sociale a lucrătorilor ce emigrează legal.

Prin modificarea Legii şi completarea acesteia cu Anexa nr.2 **„** Clauze minime ale acordului de colaborare între agenţia privată din Republica Moldova şi partenerul acesteia" sunt stabilite anumite condiţii şi clase minime obligatorii, inclusiv, în partea ce ţine de protecţia lucrătorilor şi acordarea compensaţiilor în caz de boală, traume/deces la locul de muncă, precum şi în cazul lichidării întreprinderii sau rezilierea contractului de muncă înainte de termen din iniţiativa angajatorului.

Acreditarea agenţiilor private de ocupare a forţei de muncă - o atenţie sporită ar trebui acordată în acest caz monitorizării riscului de apariţie a corupţiei şi reducerea birocraţiei. În acelaşi timp, este necesară reintroducerea unor sancţiuni drastice pentru agenţiile de ocupare a forţei de muncă în străinătate pentru nerespectarea legii, în sensul întreruperii sau suspendării temporare a activităţii lor.

Întărirea cooperării dintre stat şi agenţiile private de ocupare a forţei de muncă în străinătate, fapt recomandat şi de Convenţia europeană referitoare la statutul lucrătorului migrant;

Ca rezultat a cercetărilor am formulat şi o definiţie de autor: *Migraţia internaţională a forţei de muncă este procesul de circulaţie 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.*

1.3. Problema ştiinţifică, direcţiile de soluţionare, scopul şi obiectivele cercetării

Ne aflăm într-o perioada de criză financiară globală, în care bugetul suferind al ţării încearcă din răsputeri să iasă din impas. În aceste răstimpuri este cu atât mai dificilă trecerea de la aprecieri particulare, la generalizare, a efectelor complexe pe care migraţia internaţională a forţei de muncă le are. Aceasta poate conduce, cu uşurinţă, la două abordări paralele: pe de o parte, politizarea problemelor în ceea ce priveşte migraţia şi, pe de alta, polarizarea dezbaterii pe această temă. Totodată, ţinem să subliniem că, conştientizarea fenomenului imigraţiei - a riscurilor şi beneficiilor acestuia - trebuie realizată printr-o mediatizare şi educare continuă a populaţiei. Cetăţenii Republicii Moldova, în calitatea lor de contribuabili la bugetul de stat, trebuie să fie primii informaţi, respectându-se astfel transparenţă procesului decizional. Sub acest aspect importanţa temei este incontestabilă şi a generat problema ştiinţifică.

Problema ştiinţifică importantă soluţionată în teză constă în fundamentarea politicii migraţionale a statului, fapt care va contribui la evidenţierea reglementărilor juridice şi măsurilor politico-sociale de asigurare a protecţiei drepturilor şi libertăţilor lucrătorilor migranţi-cetăţeni ai

Republicii Moldova, în vederea aplicării unui model de management motivaţional în materie de migraţie a forţei de muncă în Republica Moldova, respectînd mecanismele politico-juridice de asigurare a protecţiei drepturilor omului.

Prima direcţie de soluţionare se aliniază la vectorul european al ţării.

Uniunea Europeană reprezintă în primul rând o asociaţie de stat reunite împreună prin intermediul metodei comunitare în scopul atingerii obiectivelor urmărite care pot fi de diversă natură, ca de exemplu de ordin social, politic, economic, demografic etc. Pe lângă obiectivele generale propuse de către UE pentru toate statele membre ca şi condiţie obligatorie pentru aderare la UE mai evidenţiem şi problemele ce vizează domeniului de ocupare a forţei de muncă, politică socială şi egalitate de şanse. Acest domeniu este unul important din perspectiva faptului că în condiţiile economiei de piaţa raporturile de muncă capătă o poziţie foarte importantă pe zi ce trece, şi respectiv necesită o reglementare amănunţită. Republica Moldova la capitolul problemelor ce vizează dreptul muncii are o legislaţie bogată cu unele rezerve. În acest sens, Uniunea Europeana prin intermediul Acordului de asociere încearcă să înlăture aceste neajunsuri şi să îmbunătăţească legislaţia naţională. Acest lucru este realizat prin intermediul Titlului IV, Capitolul 4, art.31-37 din acordul de asociere încheiat între Republica Moldova şi Uniunea Europeană, care va fi analizat pe parcurs.

A doua direcţie de soluţionare se bazează pe normele internaţionale ce reglementează migraţia forţei de muncă.

Agenda pentru o muncă decentă este o iniţiativă a Organizaţiei Internaţionale a Muncii. Această agendă are ca obiectiv să permită fiecăruia să obţină o muncă decentă favorizând dialogul social, protecţia socială şi crearea de locuri de muncă, precum şi respectarea normelor internaţionale ale muncii, care s-au dezvoltat pentru a constitui un sistem global de instrumente legate de muncă şi politica socială, susţinute de către un mecanism de control ce permite abordarea oricărui tip de probleme care s-ar ridica la aplicarea lor pe scara naţională. Normele internaţionale ale muncii constituie componenţa juridică a strategiei pe care Organizaţia Internaţională a Muncii a adoptat-o pentru a garanta mondializarea, a promova dezvoltarea durabilă, a eradica sărăcia şi a face astfel ca fiecare să beneficieze de condiţii de muncă demne şi sigure. Astfel, pentru realizarea tuturor scopurilor propuse de către Agenda pentru o muncă decentă, Republica Moldova prin intermediului Ministerului Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei şi Organizaţia Internaţională a Muncii au încheiat un Memorandum de înţelegere vizând Programul de Ţară privind munca decentă pentru anii 2012-2015 [173]. Semnând aceste memorandum Republica Moldova şi-a exteriorizat intenţia de a colabora în scopul promovării şi

avansării muncii decente în ţara noastră, pentru o guvernare mai bună a pieţei muncii şi un sistem de protecţie mai bun.

A treia direcţie de soluţionare se bazează pe faptul că conceptele şi definiţiile în domeniul migraţiei internaţionale a forţei de muncă trebuie să fie aliniate la terminologia şi definiţiile recomandate pe plan internaţional, şi mai cu seamă la standardele Uniunii Europene. Manifestându-se într-un cadru democratic, matur, dirijată de politici sănătoase, ea poate constitui un instrument fără de care Europa nu va reuşi încadrarea pe un drum al prosperităţii, bunăstării şi dezvoltării.

A patra direcţie ţine de dezvoltarea şi consolidarea relaţiilor de colaborare şi parteneriat cu OIM, Consiliul Europei, Înaltul Comisariat al ONU pentru Refugiaţi şi Biroul Internaţional al Muncii.

A cincea direcţie vizează aderarea la instrumentele juridice internaţionale în domeniul migraţiei internaţionale a forţei de muncă si aplicarea acestora şi negocierea acordurilor bilaterale cu privire la migraţia forţei de munca.

Ca urmare a realizării scopului lucrarea va oferi o informaţie sumară, dar comprehensivă asupra aspectelor legale de protecţie a acestei categorii de muncitori şi standardele pe care trebuie să le urmeze statele la respectarea drepturilor lucrătorilor migranţilor, va evidenţia care sunt imperativele migraţioniste la nivel regional, reieşind din conjunctura creată pe parcursul ultimului deceniu. La fel, această cercetare conţine exemple din practica unor state, care ar putea servi în calitate de recomandări pentru elaborarea unui model de management migraţional bazat pe conceptul politicii migraţionale a Republicii Moldova, ţinând cont de reglementările migraţiei forţei de muncă la nivel internaţional.

Pentru atingerea scopului tezei de doctor au fost trasate următoarele obiective ale investigaţiei:

- Analiza lucrărilor ştiinţifice şi a publicaţiilor în domeniul migraţiei forţei de muncă;
- Cercetarea legislaţiei naţionale şi a reglementărilor internaţionale în domeniul migraţiei forţei de muncă la care Republica Moldova este parte;
- Analiza complexă a mecanismelor legale de protecţie a lucrătorilor migranţi pe care le au la dispoziţie statele şi perspectivele de implementarea a acestora;
- Abordarea politicii migraţionale a Republicii Moldova, în contextul tendinţelor şi realităţilor regionale.

Concluzionăm, pentru a fi eficientă politica de migraţie a forţei de muncă, avem nevoie de: o instituţie centrală în domeniu cu personal competent şi un buget adecvat; o divizare clară a responsabilităţilor între autorităţile centrale, regionale şi locale; un sistem informaţional de

încredere; un cadru legal privind circulaţia populaţiei; un mecanism de control pentru a identifica discrepanţele între lege şi implementarea ei, şi mijloace speciale pentru a corecta aceste discrepanţe; capacităţi tehnice pentru efectuarea unui control eficient la frontieră; un sistem de instruire atât a conducătorilor instituţiilor, cât şi a personalului.

1.4. Concluzii la Capitolul 1

Primul capitol cuprinde definiţii, delimitări conceptuale, teorii ale migraţiei forţei de muncă şi actorii, care creează un cadru larg de încadrare a fenomenului migraţiei forţei de muncă, fiind realizate din perspectiva complexităţii migraţiei ca acţiune de dinamică globală, cu efecte multiple. În acest paragraf a fost analizată doctrina relevantă din Republica Moldova, România şi alte state: Al. Buruian, Cr. Burian, N. Romandaş, Ed. Boiştean, S. Lazaroiu, D. Vaculovschi, V. Moşneaga, V. Moraru, V. Rusu, C.-A. Moarcăş Costea, N. Voiculescu, R.-Cr. Radu, A.-C. Popoviciu, Al. Ţiclea, S. Ghimpu ş.a.,

Ca urmare a investigaţiilor din acest capitol am ajuns la concluzia că profilurile migraţionale reprezintă o prezentare generală sumară a dinamicii fenomenului migraţiei forţei de muncă dintr-o anumită ţară, într-o anumită perioadă, însoţite de: - o analiză cuprinzătoare a impactului migraţiei asupra dezvoltării socio-economice a ţării respective în condiţiile globalizării şi prezentarea cadrului legal existent de gestionare şi politici în domeniul migraţiei, în scopul asigurării coerenţei reglementărilor juridice internaţionale şi naţionale.

În special, s-a insistat asupra definiţiei şi actorilor determinanţi ai migraţiei internaţionale a forţei de muncă. Propunem şi o definiţie de autor:

Migraţia internaţională a forţei de muncă este procesul de circulatei a capitalului uman dintr-o ţară în alta în scopul angajării în câmpul muncii în condiţii mai avantajoase decât în ţara de provenienţă, generând venituri peste hotare, utilizate ulterior în ţara de origine.

Analiza mişcărilor migratorii este legată de interdependenţa dintre cele două grupuri de state implicate în acest proces; acest fapt fiind în opozitei cu abordarea tradiţională, centrată pe impactul specific separat asupra fiecăruia dintre aceste grupuri. Dezbaterea asupra migraţiei au devenit indisolubil legate de mecanismele politico-juridice de asigurare a protecţiei drepturilor omului. Aspect ce va fi studiat în capitolul 3 al prezentei teze de doctorat.

În paragraful 1.2 au fost supuse analizei delimitările conceptuale privind migraţia forţei de muncă în documentele oficiale şi actele normative. Drept urmare concluzionăm, Republica Moldova trebuie să pună în practică politicile fondate pe obiective strategice – ocupare, protecţie socială, dialog social şi dreptul la muncă. În paralel, să pună accentul pe o abordare globală şi integrată, recunoscând că aceste obiective sunt nedisociabile, interdependente şi consolidate în

mod reciproc. Am constata diversitatea, dar şi obligativitatea documentelor oficiale şi a actelor normative în domeniul migraţiei forţei de muncă.

Orice mecanism presupune existenţa procesului de transformare, al subiectelor şi obiectelor, obiectivelor, funcţiilor de transformare, metodelor de realizare a obiectivelor şi a mijloace pentru realizarea lor şi, prin urmare, prezenţa rezultatelor transformării şi criteriilor de evaluare. În paragraful 1.3 am trasat problema ştiinţifică, direcţiile de soluţionări, scopul şi obiectivele cercetării.

Cercetarea presupune elucidarea modalităţilor legale de protecţie a drepturilor lucrătorilor migranţi pe întreaga perioadă a ciclului migraţional, care reies din diverse acte semnate de către lucrătorul migrant, din actele normative ale statului gazdă şi cele internaţionale. Pentru atingerea acestui scop au fost trasate următoarele obiective: studiul fenomenului migraţiei forţei de muncă, a componentelor sale definitorii, corelaţia dintre migraţie şi globalizare; analiza complexă a mecanismelor legale de protecţie a lucrătorilor migranţi pe care le au la dispoziţie statele şi perspectivele de implementarea a acestora; abordarea politicii migraţionale a Republicii Moldova.

Problema ştiinţifică importantă soluţionată în teză constă în fundamentarea politicii migraţionale a statului, fapt care va contribui la evidenţierea reglementărilor juridice şi măsurilor politico-sociale de asigurare a protecţiei drepturilor şi libertăţilor lucrătorilor migranţi-cetăţeni ai Republicii Moldova, în vederea aplicării unui model de management motivaţional în materie de migraţie a forţei de muncă în Republica Moldova, respectînd mecanismele politico-juridice de asigurare a protecţiei drepturilor omului.

Drept urmare concluzionăm, Republica Moldova trebuie să pună în practică politicile fondate pe obiective strategice – ocupare, protecţie socială, dialog social şi dreptul la muncă. În paralel, să pună accentul pe o abordare globală şi integrată, recunoscînd că aceste obiective sunt nedisociabile, interdependente şi consolidate în mod reciproc. Am constatat diversitatea, dar şi obligativitatea documentelor oficiale şi a actelor normative în domeniul migraţiei forţei de muncă.

2. REGLEMENTAREA JURIDICĂ INTERNAŢIONALĂ A MIGRAŢIEI FORŢEI DE MUNCĂ

2.1. Reglementări internaţionale speciale privind lucrătorii migranţi la nivel universal

În scopul elaborării unor politici comprehensive în vederea gestionării migraţiei forţei de muncă şi combaterii migraţiei nereglementate, au fost adoptate mai multe acte internaţionale şi regionale, în cadrul diverselor organizaţii internaţionale. [109, p.45-50].

Trei instrumente universale complementare oferă cadrul juridic necesar nu doar pentru apărarea drepturilor migranţilor, printre care şi drepturile de muncă, dar şi pentru politicile naţionale de migraţie şi cooperarea internaţională în scopul regulării migraţiei. Acestea sunt:

• *Convenţia internaţională pentru protecţia drepturilor tuturor muncitorilor migranţi şi ale membrilor familiilor acestora din 1990 (CIDMM)* [115],

• *Convenţia OIM privind migraţia în scop de angajare din 1949 (C-97)* [67],

• *Convenţia OIM privind muncitorii migranţi (Prevederi suplimentare) din 1975 (C-143).* [68].

Convenţia internaţională pentru protecţia drepturilor tuturor muncitorilor migranţi şi ale membrilor familiilor acestora din 1990 (CIDMM) aplică expres drepturile consacrate în Bilul internaţional al drepturilor (Declaraţia universală a drepturilor omului [75] şi Pactele internaţionale cu privire la drepturile politice şi civile şi cu privire la drepturile economice, sociale şi culturale) la situaţia specifică a muncitorilor migranţi şi membrilor familiilor lor. Alte instrumente au făcut acelaşi lucru pentru alte grupuri (de ex. femei, copii, persoane cu dizabilităţi, popoare indigene).

Astfel, CIDMM devine un instrument complex de îndrumare juridică pentru statele care formulează politici de migraţie. Convenţiile complementare ale OIM privind migraţia în scop de angajare (C-97 şi C-143) oferă standarde specifice cu privire la angajarea şi ocuparea muncitorilor migranţi.

Importanţa fundamentală a CIDMM şi a convenţiilor complementare ale OIM este că ele oferă un cadru normativ complex pentru definirea politicilor naţionale şi internaţionale în domeniul migraţiei conform principiului supremaţiei legii. Ele conturează o abordare bazată pe drepturi, dar sunt mult mai mult decât simple tratate în domeniul drepturilor omului. Ele stabilesc parametrii pentru un şir larg de politici naţionale şi preocupări ce ţin de reglementare şi schiţează agenda pentru consultarea şi cooperarea interstatală în domeniul celor mai pertinente probleme, printre care schimbul de informaţii, cooperarea în combaterea migraţiei iregulare,

traficului de migranţi şi de persoane, orientare înainte de plecare pentru migranţi, întoarcerea regulată şi reintegrarea în ţările de baştină şi altele.

I. Organizaţia Naţiunilor Unite

1. Convenţia internaţională pentru protecţia drepturilor tuturor muncitorilor migranţi şi ale membrilor familiilor acestora din 1990 (CIDMM din 18 decembrie 1990, în vigoare de la 1 iulie 2003) [115].

Sorgintea Convenţiei se găseşte în activitatea OIM. Creşterea economică înregistrată de statele Europei de Vest, după cel de-al doilea război mondial au generat adoptarea a două convenţii de către OIM – Convenţia nr. 47 (1949) [70] şi 143 (1975) [68]. Ultima se referă şi la lucrătorii nereglementaţi, generând multiple dezbateri între statele interesate de importarea şi exportarea forţei de muncă. Îndată după adoptarea Convenţiei 143 [68], Mexica şi Maroc au început o campanie pentru elaborarea unui instrument, sub egida ONU.

Datorită conjuncturii internaţionale (necesitatea crescândă de forţă de muncă pentru industria petrolieră), în 1979 a fost creat un grup de lucru, în cadru ONU, care s-a ocupat de elaborarea Convenţiei. Aproape jumătate din membrii ONU au participat la elaborarea textului, iar la 18 decembrie 1990, Convenţia a fost adoptată de către Adunarea Generală.

Convenţia este una cuprinzătoare şi se referă atât la procesul de recrutare, cât şi la drepturile migranţilor după ce au fost admişi pe teritoriul statului de destinaţie. Convenţia oferă prima definiţie internaţională a „lucrătorului migrant" şi a altor categorii specifice (muncitori sezonieri, frontalieri etc.). Convenţia, în anumite situaţii, nu urmează întru totul Convenţiile OIM elaborate în prealabil, astfel, aceasta a inserat principiului „egalităţii de tratament", în conformitate cu care migranţii sunt protejaţi contra discriminării, dar nu stabileşte standarde minime în acest sens, aşa cum prevăd instrumentele OIM [244, p.241-266].

Convenţia este constituită din IX părţi – I se referă la terminologia utilizată în Convenţie; II – Clauze generale de nediscriminare; III – Drepturile tuturor lucrătorilor migranţi, indiferent de situaţia acestora, inclusiv nereglementată; IV – Drepturile specifice migranţilor reglementaţi; V – Drepturile unor categorii de migranţi; VI – responsabilităţile Statelor de a combate migraţia ilegală şi elaborarea de condiţii legale pentru a emigra; VII – IX – Clauze finale.

Această Magna Carta a drepturilor lucrătorilor migranţi conţine principiile prevăzute în Convenţiile OIM [70] privind asigurarea dreptului la protecţie a lucrătorului migrant la diferite etape a procesului de migraţie şi în diferite circumstanţe, prin asigurarea drepturilor civile, politice şi sociale, reglementează drepturile fundamentale ale lucrătorului migrant şi indică asupra acţiunilor pe care trebuie să le întreprindă părţile pentru a asigura realizarea acestor

drepturi. Convenţia nu stabileşte noi drepturi pentru lucrătorii migranţi, ci mai degrabă oferă o interpretare precisă a drepturilor omului care se aplică şi acestei categorii de persoane.

Cele mai importante drepturi prevăzute de Convenţie sunt: dreptul lucrătorului de a părăsi orice stat, inclusiv statul lor de origine (articolul 8); dreptul la viaţă, care ar trebui protejat de legislaţie (articolul 9); dreptul la libertatea de expresie şi dreptul la religie. Mai mult ca atât, aceasta interzice explicit orice acţiune care ar putea să impună pe migranţi să lucreze forţat. Articolul 21 interzice măsurile de expulzare colectivă şi stabileşte procedurile acceptate, dacă organele competente decid expulzarea unui anumit lucrător.

Convenţia, de asemenea, prevede în detaliu drepturile migranţilor la libertate şi securitate, precum şi procedurile în caz de arest, detenţie sau reţinere. Lucrătorii migranţi nu pot fi întemniţaţi pe motiv că nu şi-au îndeplinit obligaţiile contractuale (articolul 20); şi nu este legitim, decât în cazul unei autorizaţii publice legale, să i se confişte, distrugă sau să se încerce să i se distrugă documentele de identitate care autorizează intrarea sau şederea, reşedinţa sau stabilirea cu traiul pe teritoriul naţional sau a permiselor de muncă (articolul 21). La fel, lucrătorii migranţi şi membrii familiilor lor au dreptul să apeleze la protecţia şi asistenţa din partea autorităţilor consulare sau diplomatice ale statului de origine (articolul 23).

Au fost necesari 13 ani pentru ca Convenţia să intre în vigoare, la 1 iulie 2003 [115], după ce a fost ratificată de către 25 de state, toate ţări de origine. Convenţia, deşi necesară şi susţinută de cele mai importante state de destinaţie pentru migranţi, a intrat în vigoare destul de târziu din momentul adoptării.

Acest fapt se poate explica prin următoarele: schimbările survenite pe plan internaţional după 1990 nu sunt similare celor din 1970, ani în care a fost elaborat textul actului; Convenţia nu aparţine celor 6 Convenţii-cheie ale ONU; Convenţia se aplică şi lucrătorilor migranţi cu statut nereglementat; statele din Vest au reiterat de nenumărate ori că Convenţia este una destul de ambiţioasă şi că, astfel, lipsa de interes faţă de acest tratat este relevantă; obstacole administrative (Convenţia impune un şir de responsabilităţi pentru semnatari, inclusiv elaborarea de politici migraţionale eficiente, accesul migranţilor la serviciile de sănătate, educaţie etc.); bariere financiare (Convenţia prevede un şir de măsuri pe care trebuie să le întreprindă Statele, care de cele mai multe ori sunt costisitoare: campanii informaţionale, instruirea migranţilor etc.); obstacole politice (consideraţii asupra migraţiei, tradiţii politice şi sociale, reticenţa faţă de ONU etc.); preocupări de securitate etc. [244, p.241-266].

Dar, totuşi, la moment în jur de 50 de state au ratificat Convenţia.

În conformitate cu articolul 72 al Convenţiei, Comitetul pentru protecţia drepturilor tuturor muncitorilor migranţi şi ale membrilor familiilor lor analizează implementarea Convenţiei.

Comitetul s-a întrunit în şedinţa inaugurală pe 1-5 martie 2004 în Geneva. De atunci, el se întruneşte de două ori pe an. De la formarea sa comitetul a fost constituit din zece experţi cu un statut moral înalt, imparţialitate şi competentă recunoscută în domeniul cuprins în Convenţie. Ca şi în cazul altor organe ale tratatelor, membrii comitetului sunt numiţi şi aleşi de statele părţi la Convenţie. Articolul 74 al Convenţiei stabileşte rolul comitetului şi funcţiile sale, care pot fi descrise după cum urmează:

• *Analiza rapoartelor prezentate de statele părţi.* Sarcina principală a Comitetului este de a studia rapoarte prezentate de statele părţi privind măsurile legislative, judiciare, administrative şi de alt tip pe care le-au întreprins în vederea aplicării prevederilor Convenţiei. Un stat parte trebuie să prezinte primul raport în decurs de un an de la data intrării în vigoare a Convenţiei pentru statul parte în cauză şi apoi la fiecare cinci ani. Analiza rapoartelor are loc în două şedinţe publice în prezenţa unei delegaţii a statului parte. Organizaţiile interguvernamentale, organizaţiile ONU, instituţiile naţionale care activează în domeniul drepturilor omului şi organizaţiile neguvernamentale pot prezenta informaţie comitetului în scris sau oral. Se preconizează ca OIM să analizeze rapoartele statelor părţi şi să ofere comentarii pe marginea lor în lumina mandatului său şi a standardelor complementare privind muncitorii migranţi. Analiza rapoartelor se termină cu adoptarea observaţiilor finale de către Comitet, care sunt transmise statului parte la sfârşitul sesiunii şi făcute publice.

• *Analiza comunicărilor primite conform articolelor 76 şi 77 ale Convenţiei*. Articolul opţional 76 al Convenţiei prevede analiza de către comitet a comunicărilor din partea unui stat parte care pretinde ca un alt stat parte nu îşi îndeplineşte obligaţiunile conform Convenţiei. Articolul opţional 77 prevede analiza de către comitet a comunicărilor primite de la indivizi sau în numele lor care pretind că drepturile lor individuale prevăzute în Convenţie au fost încălcate de un stat parte.

Republica Moldova nu a ratificat această Convenţie, iar noi pledăm în favoarea ratificării, deoarece este dictat de problema ştiinţifică a acestei cercetări, prezentând şi argumente:

- Crearea unei baze juridice esenţiale pentru politicile naţionale de migraţie pentru reglementarea migraţiei forţei de muncă şi asigurarea coeziunii sociale;
- Susţinerea şi consolidarea supremaţiei legii prin asigurarea faptului că normele juridice definesc baza politicilor în domeniul migraţiei forţei de muncă, implementarea şi supravegherea acestora.
- Semnalarea că ţările de origine cer respectarea drepturilor omului în privinţa cetăţenilor lor peste hotare şi că îşi asumă responsabilitatea pentru aceleaşi standarde ca şi ţările de destinaţie.

- Consolidarea exercitării suverane a prerogativelor unui stat în definirea politicilor în domeniul migraţiei forţei de muncă prin susţinerea conformităţii cu normele juridice şi etice universale.
- Facilitarea instituirii unei politici naţionale eficace prin apelarea la servicii de consultanţă, precum şi exemple de bune practici oferite de organizaţiile internaţionale relevante bazate pe standarde. [115 , p.7-8].

2. *Protocolul împotriva Traficului Ilegal de Migranţi pe Calea Terestră, a Aerului şi pe Mare,* adoptat de Adunarea Generală a ONU prin Rezoluţia 55/358 la 15 noiembrie 2000, deschis pentru semnare la 12 decembrie 2000, la Palermo, Italia, adiţional la *Convenţia Naţiunilor Unite împotriva Criminalităţii Organizate Transnaţionale* [60].

Obiectivul Protocolului este de a preveni şi combate traficul ilegal de emigranţi şi promovarea cooperării dintre state în acest scop, în vederea protecţiei drepturilor migranţilor.

Articolul 3 oferă definiţia de *trafic ilegal de migranţi* – faptul de a asigura, în scopul obţinerii, direct sau indirect, un folos financiar ori un folos material, intrarea ilegală într-un stat parte a unei persoane care nu este cetăţean, nici rezident permanent al acestui stat. Se impune diferenţa dintre trafic de fiinţe umane (prevăzut în Protocolul de la Palermo cu privire la Combaterea Traficului de Fiinţe Umane) şi traficul de migranţi: Un traficant de migranţi va fi implicat doar la etapa de transportare a migranţilor, acordând ajutor la intrarea fără documente pe teritoriul unui stat străin, precum şi oferirea de servicii în diferite situaţii complicate ce s-ar putea ivi – acţiuni care presupun un profit pentru intervenţia sa. Traficul de fiinţe umane implică condiţii, servicii şi consecinţe care depăşesc transportarea şi trecerea frontierei, implicând şi obligarea victimelor de a munci forţat pentru o perioadă indefinită, obligându-le pe aceştia să plătească datorii enorme, astfel obţinându-se profituri considerabile în urma exploatării.

Protocolul se aplică prevenirii anchetelor şi urmăririlor privind infracţiunile prevăzute la articolul 6 (traficul ilegal de emigranţi, comiterea faptelor în scopul permiterii traficului ilegal de migranţi, confecţionarea documentelor de călătorie şi identificare frauduloase, furnizarea actelor false etc.), precum şi protecţiei drepturilor persoanelor care au fost obiectul acestor infracţiuni. Actul se aplică doar când aceste infracţiuni sunt de natură transnaţională şi în organizarea lor este implicat un grup infracţional organizat.

Elementul esenţial al Protocolului se referă la sancţionarea traficului de migranţi organizat de către grupări criminale şi nu la sancţionarea migranţilor (art. 6) care au fost victimele traficului, chiar dacă au intrat sau s-au aflat ilegal pe teritoriul unui Stat (contrar legislaţiei respectivului Stat). Intrarea ilegală reprezintă o crimă în multe State, dar aceasta nu este recunoscută ca formă a crimei organizate, şi astfel, nu cade sub incidenţa prezentului Protocol. Pe de altă parte,

furnizarea permiselor ilegale de intrare şi şedere de către grupările criminale organizate (include scopul pecuniar) este considerat o formă a crimei transfrontaliere organizate, fiind sub incidenţa Protocolului [238 , p.319-397].

II. Organizaţia Internaţională a Muncii

Din momentul creării, 1919, OIM s-a implicat în elaborarea şi monitorizarea standardelor de muncă, inclusiv, şi a celor ce se referă la migraţia de muncă.

Convenţiile şi Recomandările OIM pot servi drept îndrumări pentru elaborarea clauzelor-standard ale contractelor de muncă şi pentru acordurile bilaterale în domeniul muncii.

Instrumentele interzic discriminarea tuturor lucrătorilor migranţi – aceştia trebuie să se bucure fără discriminare pe motiv de naţionalitate, rasă, religie sau sex, de un tratament nu mai puţin favorabil decât cel pe care îl aplică Statele de destinaţie propriilor cetăţeni, cu privire la lucru, securitatea muncii, promovarea, asigurarea socială, sănătatea şi siguranţa, dreptul de fi membru al sindicatelor, libertatea circulaţiei şi accesul la judecată (Convenţia nr. 111 din 1958 cu privire la Discriminare (Angajare şi Ocupaţii) [62]; Articolul 6 al Convenţiei nr. 97; Recomandarea nr. 151 din 1975 cu privire la Lucrătorii migranţi) [67].

Convenţia OIM nr.111 privind discriminarea în domeniul ocupării forţei de muncă şi exercitării profesiei promovează egalitatea de posibilităţi şi de tratament în materie de ocupare a forţei de muncă şi exercitare a profesiei, în scopul eliminării oricăror discriminări. Convenţia nu consideră discriminări, diferenţierile, excluderile sau preferinţele întemeiate pe calificările cerute pentru o anumită ocupaţie.

De asemenea, convenţia exclude din noţiunea de „discriminare", măsurile ce afectează individual o persoană bănuită în mod legitim că desfăşoară o activitate care prejudiciază securitatea statului sau în privinţa căreia s-a stabilit că desfăşoară în fapt această activitate.

Ratificarea principalelor convenţii ale Organizaţiei Internaţionale a Muncii şi aderarea la diverse organisme internaţionale impun adoptarea unor decizii conturate de promovare a politicii naţionale a ocupării forţei de muncă- Strategia Naţională privind politicile de ocupare a forţei de muncă pe anii 2007-2015 al Republicii Moldova [135].

În contextul integrării europene, Republica Moldova revizuieşte şi aduce în concordanţă legislaţia naţională cu standardele europene. Prin urmare, participarea Republicii Moldova, alături de alte ţări-membre ale Pactului de Stabilitate pentru Europa de Sud-Est, la proiectul "Revizuirea politicilor de ocupare a forţei de muncă în ţările Pactului de Stabilitate pentru Europa de Sud-Est" ("Employment policy reviews for Stability Pact countries of South-Eastern Europe"), demonstrează abilitatea statului de a implementa standardele internaţionale în domeniul muncii.

Standardele OIM prevăd protecţia migranţilor la diferite etape ale procesului migraţional, indiferent de circumstanţe. [241, p.70]. Astfel, sunt incorporate standarde cu privire la dreptul migranţilor de a primi informaţii cu privire la condiţiile generale de muncă şi de trai în ţara de destinaţie, înainte de a părăsi statul de origine (Recomandarea nr. 86) [189], dreptul de a primi înainte de plecare contractul de muncă în formă scrisă (Convenţia nr. 97) [67], dreptul de a nu achita costul călătoriei spre ţara de angajare (Recomandare nr. 100) [190], deşi acesta nu este un drept absolut; exceptarea de la taxa de vămuire a bunurilor personale ale lucrătorului (Convenţia nr. 97) şi asistarea la stabilirea locului de trai şi muncă (Recomandare nr.151) [192].

Migranţii au dreptul să înainteze apel împotriva deciziei de revocare a contractului de muncă (Recomandare 151) şi nu ar trebui să suporte costurile administrative sau ale procedurii judiciare, în cazul în care sunt expulzaţi din statul de angajare.

1. Convenţia nr. 95 din 1949 cu privire la protecţia salariului [66] se referă la elaborarea contractelor de muncă, prevederile acesteia fiind destul de relevante şi necesită a fi incluse în contractul de muncă: salariile vor fi plătite direct lucrătorului în cauză, dacă legislaţia naţională, contractul colectiv sau decizia arbitrală nu prevede altfel, sau dacă însuşi lucrătorul a decis altfel (art. 5). Salariul va fi plătit regulat (art. 12), doar pentru zilele lucrătoare (art. 3); Angajatorilor li se interzice să limiteze în orice mod, libertatea lucrătorului de a dispune de salariul său (art. 6) [66].

Există o serie de alte Convenţii şi Recomandări OIM, care sunt în aceeaşi măsură relevante pentru elaborarea modelelor de contracte de muncă şi acorduri bilaterale: Convenţia nr. 158 din 1982 cu privire la încetarea contractului de muncă [70]; Convenţia revizuită nr.132 din 1970 cu privire la Sărbătorile plătite [70]; Convenţia nr. 118 din 1962 cu privire la Egalitatea tratamentului [70]; Convenţia nr. 157 din 1982 cu privire la Drepturile de asigurare socială [70]; Convenţia 87 din 1948 [70] cu privire la Libertatea de Asociere şi Protecţia dreptului de a se asocia. Dispoziţiile Convenţiei 117 cu privire la sarcinile principale şi normele politicii sociale stabilesc că „autorităţile competente ale ţârilor interesate în migraţia resurselor forţei de muncă vor trebui, de fiecare dată când va fi necesar sau dorit, să încheie acorduri pentru reglementarea problemelor de interes comun care s-ar putea pune prin aplicarea dispoziţiilor prevăzute în acord”. Conform Convenţiei aceste acorduri trebuie să prevadă ca lucrătorul migrant să se bucure de protecţie şi de avantaje care să nu fie inferioare celor de care beneficiază lucrătorii acestor state [Anexa 1].

Primele şi cele mai importante instrumente internaţionale cu privire la lucrătorii migranţi au fost elaborate în cadrul OIM. Acestea servesc drept călăuză pentru protecţia lucrătorilor migranţi, stabilesc măsuri de reglementare a proceselor migraţiei de muncă, măsuri de prevenire

a migraţiei nereglementate şi conţin, de asemenea, condiţii cu privire la cooperarea dintre state, stabilesc parametri cu privire la condiţiile de angajare şi încheiere a contractelor de muncă, posibilităţile existente pentru lucrătorii migranţi întru pregătirea profesională şi avansarea în post, unele facilităţi de reintegrare a familiilor şi de soluţionare a conflictelor care apar în legătură cu nerespectarea condiţiilor contractuale, modul de adresare a petiţiilor etc.

2. Convenţia privind migraţia în scop de angajare (revăzută), 1949 (nr. 97) [67].

Conform articolului 1, Statele, care aplică convenţia, se angajează să prezinte la cererea OIM informaţii referitoare la politicile naţionale, legislaţia şi regulamentele privind emigraţia şi imigraţia; privind prevederile speciale ce ţin de migraţiunea în scop de angajare în câmpul muncii şi condiţiile de muncă şi de trai ale lucrătorilor migraţi; şi privind acordurile generale şi speciale privitor la problemele menţionate. Asemenea schimb de informaţii trebuie să fie completat prin cooperarea dintre agenţiile de ocupare a forţei de muncă şi alte servicii legate de migraţiune (articolul 7), precum şi cooperarea în vederea prevenirii propagandei ce induce în eroare (articolul 3(2)). Ulterior, conform articolului 10 membrii convin să încheie acorduri în scopul reglementării problemelor care prezintă interes comun şi apar în legătură cu punerea în aplicare a Convenţiei. Este vorba în special de cazurile când numărul migranţilor, care pleacă de pe teritoriul unui stat membru în altul este destul de mare.

Convenţia prevede crearea şi menţinerea unui serviciu de asistenţă competent şi gratuit pentru lucrătorii migraţi, pentru a-i asigura cu informaţii exacte (articolul 2). Membrii se angajează să întreprindă, în limitele legislaţiei naţionale mecanisme contra propagandei ce induce în eroare lucrătorii migranţi (articolul 3 (1)). Articolul 4 prevede luarea de către statul membru a unor măsuri adecvate de facilitare a plecării, călătoriei şi primirii lucrătorilor migranţi. Membrii se angajează să asigure servicii medicale adecvate la plecare, în timpul călătoriei şi la sosirea la destinaţie a lucrătorilor migranţi (art. 5), precum şi permisiunea lucrătorului migrant de a transfera salariul şi economiile sale (articolul 9). Convenţia, de asemenea, interzice expulzarea lucrătorilor migraţi admişi în ţară cu reşedinţă permanentă chiar şi în caz de incapacitate de muncă (articolul 8).

Articolul 6 din Convenţie interzice tratamentul inegal dintre lucrătorii migranţi şi lucrătorii naţionali în următoarele patru domenii: traiul şi condiţiile de muncă, asigurarea socială, taxe de angajare şi impozite, accesul la justiţie pe problemele menţionate în Convenţie.

Anexele la Convenţie. Primele doua anexe ţin de organizarea migraţiunii în scop de angajare în câmpul muncii, în timp ce a treia are un scop mai general, referindu-se la migraţiunea în scop de angajare fie organizată, fie spontană.

Anexa I este constituită din 8 articole şi ţine de recrutarea, angajarea şi condiţiile de muncă ale lucrătorilor migranţi recrutaţi altfel decât în conformitate cu acordurile încheiate de către Guvern. În anexă sunt definiţi un şir de termeni cum ar fi „recrutare", „intrare pe teritoriu", „plasarea la locul de muncă", care, în caz de ratificare, urmează să fie reflectate în legislaţia statului respectiv. Statul membru se obligă să asigure procesul de recrutare, intrare în ţară şi plasare la locul de muncă prin intermediul autorităţilor de ocupare a forţei de muncă, ori prin intermediul potenţialului angajator sau a agenţiilor private, dar numai după aprobarea şi sub supravegherea autorităţii competente. Lucrătorilor migranţi li se asigură un şir de garanţii cum ar fi: servicii gratuite la etapa de recrutare, intrarea în ţară şi plasarea la locul de muncă; existenţa unui sistem de supraveghere a contractelor de muncă încheiate, inclusiv cunoaşterea din timp de către lucrătorul migrant a condiţiilor de muncă şi în special retribuirea muncii, precum şi mecanisme de răspundere în caz de încălcare a prevederilor menţionate.

Anexa II cuprinde 13 articole şi se referă la recrutarea, angajarea şi condiţiile de muncă ale lucrătorilor migranţi recrutaţi în conformitate cu acordurile încheiate de către Guvern. Anexa respectivă conţine prevederi analogice cu cele ale anexei I, însă există prevederi privind obligaţiile ţărilor de tranzit (articolul 5), garanţii în caz când lucrătorul migrant nu poate obţine sau nu i se potriveşte, din anumite motive, locul de muncă pentru care a fost recrutat (art. 9-11).

Anexa III reglementează aspecte privind importul bunurilor personale şi echipamentului lucrătorilor migraţi (scutirea de taxe vamale).

3. Recomandarea nr. 86 privind lucrătorii migraţi (revăzută), 1949 [191].

Recomandarea este divizată în opt părţi (compuse din 21 de paragrafe) şi cuprinde un şir de măsuri în vederea completării prevederilor Convenţiei nr. 97, cum ar fi informarea şi asistenţa migranţilor (partea III); recrutarea şi selecţia (partea IV); tratamentul egal în ceea ce priveşte accesul la angajare în câmpul muncii şi supravegherea condiţiilor de angajare şi muncă (partea V); prevederi referitoare la protecţia lucrătorilor migraţi împotriva expulzării, ţinîndu-se cont de insuficienţa resurselor lucrătorului sau starea peţii de ocupare a forţei de muncă (partea VI). Recomandarea conţine o anexă care conţine un model de acord bilateral.

4. Convenţia privind lucrătorii migranţi 68 (prevederi suplimentare), 1975 (nr. 143), şi recomandarea nr. 151 [70].

În anul 1975, anul adoptării Convenţiei, au intervenit schimbări economice şi sociale radicale pe plan internaţional în raport cu perioada adoptării instrumentelor din anul 1949. Problema consta nu în facilitarea mişcării surplusului forţei de muncă, dar punerea sub control a procesului migraţiunii şi îndreptarea eforturilor în direcţia eliminării migraţiunii ilegale şi contracararea organizatorilor migraţiei clandestine.

Convenţia nr. 143 [68] este constituită din trei părţi: partea I (articolele 1-9) reprezintă, în esenţă, prima încercare a comunităţii internaţionale de a cuprinde problemele aferente migraţiei clandestine şi angajării ilegale în câmpul muncii a migraţilor, probleme ce devenise acute la începutul anilor 70 ai secolului trecut. Prevederile părţii II (articolele 10-14) au extins substanţial momentele privind egalitatea dintre lucrătorii migraţi, aflaţi într-o situaţie reglementată, şi cetăţenii statului gazdă, în ceea ce priveşte oportunităţile egale. Ultima parte, partea III articolele 15-24), conţine dispoziţie finale standard, în particular articolul 16, conform căruia membrul, care ratifică Convenţia, poate să nu accepte fie partea I, ori partea II, în timpul ratificării, decizie ce poate fi anulată printr-o declaraţie succesivă.

Partea I. Articolul 1 stabileşte obligaţia generală de a respecta drepturile fundamentale ale tuturor lucrătorilor migraţi, indiferent dacă au intrat sau nu în ţară în bază regulamentară, cu sau fără documente oficiale. Lupta împotriva imigraţiei clandestine cheamă statele să adopte un număr de măsuri care le-ar permite să determine, în mod sistematic, dacă există cazuri de angajări ilicite a lucrătorilor migranţi pe teritoriul lor. La fel, membrii vor colabora în scopul prevenirii şi eliminării fluxurilor ilegale de lucrători migranţi, sancţionând organizatorii acestora şi pe cei care angajează lucrători, ce au imigrat în condiţii ilegale (articolul 3).

Convenţia prevede adoptarea şi aplicarea la nivel naţional a sancţiunilor (administrative, civile şi penale) pentru persoanele care: susţin conştient fluxurile clandestine şi ilegale de lucrătorii migranţi; angajează ilegal lucrători migranţi (angajatorii, care sunt sancţionaţi în baza acestor temeiuri, vor avea dreptul să prezinte dovezi referitoare la bunele lor intenţii); şi organizatorii deplasărilor ilegale sau clandestine ale migranţilor (articolul 6). La nivel internaţional, Statele membre vor menţine contacte permanente şi vor face schimb de informaţii în domeniu (articolul 4). Unul din scopurile cooperării este de a pedepsi persoanele responsabile de trafic ilicit, indiferent de ţara unde îşi desfăşoară activităţile (articolul 5). Sunt prevăzute şi măsuri de protecţie a lucrătorilor migraţi care au pierdut locul de muncă (articolul 8) şi faţă de acei care sunt într-o situaţie nereglementată (articolul 9).

Partea II. În timp ce prevederile instrumentelor internaţionale din 1949 urmăreau interzicerea tratamentului inechitabil, inclusiv cel aplicat de către autorităţile publice, Partea II a Convenţiei nr. 143 are drept scop promovarea egalităţii tratamentului şi oportunităţilor, precum şi eliminarea în practică a discriminării. Convenţia a completat prevederile Convenţiei privind discriminarea (la ocuparea forţei de muncă şi exercitarea profesiei), 1958 (nr. 111) [62], menţionând că politica naţională trebuie nu numai să *promoveze*, dar, de asemenea, să *garanteze* egalitatea tratamentului şi oportunităţilor pentru lucrătorii migraţi la ocuparea şi exercitarea profesiei, precum şi a membrilor familiilor lor, care se află legal pe teritoriul ţării de angajare

[211]. Un alt aspect al egalităţii tratamentului şi oportunităţilor inclus în Convenţie se referă la securitatea socială, dreptul la asociere, precum şi libertăţile individuale şi colective (art. 10).

Conform prevederilor părţii II, definirea termenului „lucrător migrant" exclude două categorii de lucrători care sunt menţionate în instrumentele internaţionale din 1949: persoanele, venite special în scopul formării profesionale sau studii şi persoanele admise temporar în ţară, la solicitarea angajatorului lor, pentru îndeplinirea unor funcţii sau sarcini speciale pentru o perioadă de timp limitată şi determinată, şi care sunt obligate să părăsească ţara la finisarea funcţiilor sau sarcinilor lor (art. 11).

5. Recomandarea nr. 151 privind lucrătorii migranţi, 1975 [191].

Recomandarea nr. 151 este constituită din trei părţi: partea I cuprinde măsurile ce trebuie luate pentru a asigura respectarea principiului egalităţii tratamentului şi oportunităţii între lucrătorii migranţi aflaţi legal pe teritoriul statului membru, şi cetăţenilor săi. Partea II prevede principiile politicii sociale şi dreptul lucrătorilor migraţi şi a familiilor de a se bucura, în aceiaşi măsură de avantajele acordate naţionalilor, ţinând cont de acele necesităţi specifice, pe care ei le pot avea până când se vor adapta la societatea ţării de angajare. Partea III cheamă la adoptarea unui număr de măsuri ce ar asigura minimumul de protecţie al lucrătorilor migraţi, în particular în caz de pierdere a locului de muncă, expulzării şi plecării din ţara de angajare. În paragraful 30 din partea III a Recomandării nr.151 [192]se prevede că Statul membru trebuie să se abţină de la expulzarea lucrătorilor migranţi, în legătură cu insuficienţa resurselor sau situaţia pe piaţa muncii, care au fost admişi legal pe teritoriul lor, iar faptul pierderii locului de muncă de către lucrătorul migrant nu poate atrage anularea permisului de şedere.

2.2. Protecţia migranţilor în baza Convenţiei Europene a Drepturilor Omului şi a Cartei Sociale Europene

Continentul european, se confruntă de câţiva ani cu o presiune migraţionistă crescândă.

Anume această presiune, a determinat cele două organizaţii europene principale, Consiliul Europei şi Uniunea Europeană, să acţioneze decisiv pentru protecţia migranţilor. Deşi sistemul european de drept oferă un standard ridicat de protecţie a drepturilor omului, fiind adoptate de-a lungul deceniilor, instrumente relevante şi create mecanisme eficiente - cele două organizaţii europene au folosit şi încă folosesc toate metodele legale, cum ar fi rezoluţiile şi recomandările, prevăzute de ordinea lor internă. De multe ori, dreptul internaţional, dreptul tratatelor sau dreptul cutumiar sunt invocate în mod nenecesar în faţă instanţele naţionale din Europa, deoarece legislaţia secundară a ambelor organizaţii internaţionale (recomandări, rezoluţii, directive şi

regulamente) a inclus deja drepturile fundamentale ale tuturor persoanelor, indiferent de statutul lor de migraţie, în legislaţia naţională, cum ar fi:

(i) dreptul la viaţă, libertate şi securitate a persoanei, dreptul de a nu fi arestat sau reţinut arbitrar, precum şi dreptul de a solicita şi de a beneficia de azil în caz de persecuţie;

(ii) dreptul de a nu fi discriminat pe bază de rasă, sex, limbă, religie, origine naţională sau socială, sau alte împrejurări;

(iii) dreptul de a fi protejaţi de abuz şi exploatare, dreptul de a nu fi ţinut în sclavie şi servitute involuntară, şi dreptul de a nu fi supus torturii şi tratamentelor sau pedepselor crude inumane sau degradante;

(iv) dreptul la un proces echitabil şi la căile de atac; şi

(v) dreptul la protecţia drepturilor economice, sociale şi culturale, inclusiv dreptul la sănătate, la un nivel de trai adecvat, de securitate socială, locuinţe adecvate, educaţie, şi condiţii echitabile şi satisfăcătoare de muncă.

a. Dreptul la muncă şi protecţia lucrătorilor migranţi

Dreptul la muncă presupune o serie de obligaţii pentru state, variind de la eforturile de a crea şi oferi locuri de muncă până la garantarea protecţiei persoanelor împotriva muncii forţate şi sclaviei. Fiind membri ai grupurilor vulnerabile, migranţii sunt în special susceptibili să fie puşi în faţa riscurilor traficului de fiinţe umane şi muncii forţate, sau să fie subiecţi ai discriminării la căutarea unui loc de muncă sau la locul lor de muncă. Cerinţele impuse statelor, în conformitate cu dreptul la muncă sunt, prin urmare, de o mare importantă pentru migranţi.

Există mai multe prevederi din cadrul instrumentelor Consiliului Europei relevante pentru ocuparea forţei de muncă precum şi pentru drepturile şi protecţia lucrătorilor; cu toate acestea, dreptul de a lucra în sine este în mod expres prevăzut în articolul 1 Carta Europeană Socială (revizuită) [27]. Acesta prevede că, pentru a obţine o realizare eficientă a dreptului la muncă, părţile se angajează:

1. să recunoască drept unul dintre principalele obiective şi responsabilităţi, realizarea şi menţinerea nivelului cel mai ridicat şi stabil posibil al locului de muncă în vederea realizării unui loc de muncă cu normă întreagă;
2. să protejeze de o manieră eficientă dreptul lucrătorului de a-şi câştiga existenţa printr-o muncă liber întreprinsă;
3. să stabilească sau să menţină servicii gratuite de angajare pentru toţi lucrătorii;
4. să asigure sau să favorizeze o orientare, formare şi readaptare profesională corespunzătoare.

Interpretarea acestui articol furnizată de jurisprudenţa CEDS detaliază obligaţiile pe care statele şi le-au asumat. În conformitate cu articolul 1.1 Carta Europeană Socială (revizuită) ei s-au angajat să urmeze o politică de ocupare totală, ceea ce înseamnă că ele vor adopta o politică economică care să conducă la crearea şi păstrarea locurilor de muncă, şi că ei iau măsuri adecvate pentru a ajuta şomerii în găsirea sau calificarea pentru un post de muncă [21]. Acţiunile autorităţilor în vederea îndeplinirii acestor obiective vor fi evaluate în raport cu situaţia economică a statului şi nivelul de şomaj. Deoarece cerinţele din articolul 1.1 nu sunt obligaţii de rezultat, ci mai degrabă de mijloace, incapacitatea de a atinge ocuparea deplină nu va însemna în mod automat o încălcare a Carta Europeană Socială (revizuită).

În analiza sa, CEDS evaluează nivelul de transformare a creşterii economice în ocupare de forţă de muncă, inclusiv asistenţă pentru şomeri, prin examinarea la nivel naţional a situaţiei economice - bazată pe PIB şi creşterea ocupării forţei de muncă, inflaţia, etc, în comparaţie cu ratele de ocupare. O atenţie specială este acordată şomajului grupurilor vulnerabile, cum ar fi membri ai minorităţilor etnice. CEDS, de asemenea, examinează eforturile depuse pentru punerea în aplicare a măsurilor luate în conformitate cu politica ocupării forţei de muncă, cantitatea de resurse alocate pentru aceste măsuri şi efectele concrete ale măsurilor asupra creşterii ocupării forţei de muncă [39, p. 20]. Aceasta a constatat, de exemplu, că lipsa unui angajament declarat privind politica ocupării complete a forţei de muncă, sau măsurile insuficiente în lupta cu şomajul de lungă durată şi a cărui rată este extrem de ridicată, au fost asimilate încălcărilor obligaţiilor statelor în conformitate cu Carta Europeană Socială (revizuită) [43].

Articolul 1.2 Carta Europeană Socială (revizuită), care garantează o protecţie eficientă a dreptului lucrătorului de a-şi câştiga existenţa printr-o muncă liber întreprinsă; a fost interpretată ca implicând interzicerea tuturor formelor de discriminare din câmpul muncii [42]. Există o excepţie: CEDS a decis, că partea populaţiei care nu respectă definiţia din anexă nu poate fi lipsită de drepturile lor legate de viaţă şi demnitate în Carta Europeană Socială (revizuită) [27] Conform anexei la Carta Europeană Socială (revizuită), dreptul la muncă se acordă numai migranţilor care au reşedinţa legală şi cetăţenilor altor state semnatare [44]. Cu toate acestea, prin referire la articolul G Carta Europeană Socială (revizuită) [27], CEDS a decis că aceste categorii de străini nu pot pretinde dreptul lor de a lucra în posturi care sunt indisolubil legate de protecţia interesului public sau securitatea naţională şi implică exercitarea autorităţii publice [41].

În plus, articolul 18 Carta Europeană Socială (revizuită) este de interes pentru lucrătorii migranţi din unul din statele semnatare, din moment ce el garantează dreptul de a se angaja într-o

activitate lucrativă pe teritoriul unui alt stat semnatar. Se recunoaşte în mod expres "dreptul cetăţenilor de a-şi părăsi ţara pentru a se angaja într-o activitate lucrativă pe teritoriul celorlalte state" (articolul 18.4 Carta Europeană Socială (revizuită)) [27], cerîndu-se statelor de a simplifica formalităţile şi liberalizarea angajării lucrătorilor migranţi străini.

b. Interzicerea discriminării

În conformitate cu articolul E al Carta Europeană Socială (revizuită) [27], care interzice discriminarea, CEDS a subliniat necesitatea de a avea o legislaţie aplicabilă care împiedică toate formelor de discriminare, directă sau indirectă, în ocuparea forţei de muncă, bazată pe sex, rasă, origine etnică, religie, handicap, vârstă, orientare sexuală, opinie politică, etc Aceasta se referă atât la recrutare procedura şi condiţiile generale de muncă, inclusiv remuneraţia, promovare, formare profesională, de transfer şi concediere.

În conformitate cu Carta Europeană Socială (revizuită), "diferenţa de tratament între persoane în situaţii comparabile constituie discriminare şi este o încălcare a Cartei revizuite, dacă aceasta nu urmăreşte un scop legitim şi nu se bazează pe motive obiective şi rezonabile " [46]. Discriminarea poate apărea de la măsurile aplicate în mod uniform, fără a lua în considerare diferenţe relevante şi impactul disproporţionat pe care l-ar putea avea asupra anumitor grupuri sau persoane cum ar fi minorităţile etnice. Discriminarea poate apărea, de asemenea, ca o consecinţă a lipsei de acţiune pentru asigurarea accesului efectiv la drepturi şi avantaje pentru toţi lucrătorii. CEDS a stabilit, de asemenea, că sarcina probei nu revine reclamantului în cazurile de discriminare.

Exemple:

- CEDS, Association Internaţionale Autisme-Europa (AIAE) v Franţa, Plângere nr 13/2002, fond, 04 noiembrie 2003, punctul 52 (despre avantaje colective cu adevărat accesibile tuturor) [46];
- CEDS, Syndicat Sud Travail et Affaires Sociales v Franţa, Plîngere nr 24/2004, fond, 16 noiembrie 2005, punctul 33 (cu privire la atenuarea sarcinii probei în favoarea reclamantului) [46].
- CEDS a identificat în continuare o serie de măsuri care să contribuie la lupta împotriva discriminării, cum ar fi:
- Recunoaşterea dreptului sindicatelor de a lua măsuri în cazurile de discriminare la ocuparea forţei de muncă, inclusiv acţiuni în numele persoanelor fizice;
- Acordarea dreptului grupurilor care au un interes de a obţinere hotărâri care să stipuleze că interzicerea discriminării a încălcat dreptul de a recurge la acţiuni colective;

- Crearea unui organ special, independent de promovare a egalităţii în tratament, în special prin oferirea ajutorului de care au nevoie victimele discriminării pentru a iniţia procedurile judiciare [40].

Scopurile legitime care pot justifica restricţiile la interzicerea discriminării şi permite o diferenţiere în tratamentul persoanelor aflate în situaţii comparabile sunt enumerate în Articolul G din Carta Europeană Socială (revizuită) [27]. Acestea sunt „respectarea drepturilor şi libertăţilor altora sau pentru a proteja ordinea publică, securitatea naţională, sănătatea publică sau bunele moravuri", cu condiţia că măsurile luate sunt proporţionale şi necesare într-o societate democratică. Prin urmare, statele pot restrânge în mod legitim dreptul la muncă a cetăţenilor străini sau a anumitor categorii de persoane, cum ar fi solicitanţii de azil, atât timp cât această limitare este justificată şi nu e pur şi simplu bazată pe motive de etnie, rasă, sex, etc.

De exemplu, interzicerea tuturor formelor de discriminare la locul de muncă nu împiedică statele de a limita accesul străinilor la muncă pe teritoriul lor, chiar şi a cetăţenilor străini care sunt în posesia unui permis de muncă. O interdicţie generală a cetăţenilor altor state semnatare de a se angaja, din alte motive decât cele enumerate în articolul G din Carta Europeană Socială (revizuită), ar constitui pe de altă parte, o încălcare a dreptului la nediscriminare garantat de Carta Europeană Socială (revizuită) [27].

În plus, în conformitate cu articolul 15.3 din Carta UE, "resortisanţii ţărilor terţe care sunt autorizaţi să lucreze pe teritoriul statelor membre au dreptul la muncă în condiţii echivalente cu cele ale cetăţenilor Uniunii ".

La nivel internaţional, articolul 17.1 din Convenţia de la Geneva prevede că "statele semnatare vor acorda refugiaţilor care stau legal pe teritoriul lor, cel mai favorabil tratament acordat cetăţenilor unei ţări străine, în aceleaşi condiţii, în ceea ce priveşte dreptul de a se angaja în calitate de salariat".

c. Interzicerea sclaviei şi a muncii forţate

În timp ce interzicerea muncii forţate se deduce din articolul 1.2 Carta Europeană Socială (revizuită) şi dreptul pentru a-şi câştiga existenţa printr-o muncă liber întreprinsă, ea este prevăzută în mod expres în CEDO, în conformitate cu articolul 4 privind interzicerea sclaviei şi a muncii forţate.

Sclavia şi munca forţată sunt, pe larg, prevăzute drept infracţiuni şi sunt interzise de numeroase instrumente juridice internaţionale. Interzicerea sclaviei este recunoscută drept *jus cogens* de dreptul internaţional. CEDO, cu toate acestea, a listat o serie de premise pentru ca o situaţie să se încadreze în domeniul de aplicare al sclaviei şi condiţiilor de aservire. În Rantsev v. Cipru şi Rusia, CEDO a statuat că: având în vedere domeniul de aplicare al "sclaviei", în

conformitate cu articolul 4, Curtea a făcut referire la definiţia clasică a sclaviei conţinute în Convenţia cu privire la Sclavie din 1926, care impune exercitarea unui drept veritabil de proprietate şi reducere a statutului persoanei în cauză la un "obiect". În ceea ce priveşte noţiunea de " condiţii de aservire", Curtea a apreciat că ceea ce este interzis este o "formă deosebit de gravă de negare a libertăţii ". Conceptul de " aservire" implică o obligaţie, sub constrângere, de oferire a serviciilor, şi este legată de conceptul de "sclavie" [35].

În mod similar, interzicerea muncii forţate, a devenit *jus cogens*, fiind universal recunoscut drept un drept de la care nu se poate deroga [36]. CEDO a afirmat că, împreună cu articolele 2 şi 3 CEDO, interzicerea muncii forţate sau obligatorii, la fel ca şi a sclaviei şi aservirii, "consacră una dintre valorile de bază ale societăţilor democratice care formează Consiliul Europei. Spre deosebire de majoritatea clauzelor fundamentale ale Convenţiei şi ale Protocoalelor nr. 1 şi 4, articolul 4 nu prevede excepţii şi nici o derogare de la ea nu este permisă în conformitate cu articolul 15 § 2, chiar şi în caz de urgenţă publică care ameninţă viaţa naţiunii ".

În conformitate cu jurisprudenţa CEDO, muncă forţată şi obligatorie se referă la "orice muncă sau serviciu care este obţinut de la o persoană sub ameninţarea oricărei sancţiuni şi pentru care persoana dată nu s-a oferit voluntar", ea fiind definiţia stabilită de OIM în articolul 2 al Convenţiei privind abolirea muncii forţate.

Munca forţată este recunoscută drept o formă de exploatare care intră sub incidenţa domeniul de aplicare a traficului de fiinţe umane. Ea este interzisă în mod expres în conformitate cu articolul 4 din Convenţia Consiliului Europei privind lupta împotriva traficului de fiinţe umane şi în conformitate cu articolul 3 al Protocolului de la Palermo adiţional la Convenţia ONU împotriva criminalităţii transnaţionale organizate.

De exemplu:

- CEDO, Van der Mussele v Belgia (plenară), 23 noiembrie 1983 [37], punctul 32 (definiţie de muncă forţată şi obligatorie identică cu definiţia OIM).

În Rantsev v. Cipru şi Rusia [35], Curtea a completat, de asemenea, definiţia prin identificarea de condiţii pentru calificarea muncii drept forţată şi obligatorie, statuând că: pentru ca "muncă forţată sau obligatorie" să poată fi invocată, Curtea a hotărât că trebuie să existe constrângere fizică mentală, precum şi o forţare a voinţei persoanei [35].

CEDS a contribuit, de asemenea, la dezvoltarea definiţiei muncii forţate prin derivarea interzicerii ei din dreptul lucrătorului de a-şi câştiga existenţa printr-o muncă liber întreprinsă. Consecinţa corelativă a acestui drept este libertatea de a renunţa în mod liber de a mai munci.

Prin urmare, în conformitate cu interpretarea articolului 1.2 Carta Europeană Socială (revizuită) [27], interzicerea muncii forţate sau obligatorii este legată de libertatea persoanei de a-şi alege locul de muncă, şi implică libertatea de a renunţa la locul de muncă.

De exemplu:

-CEDS, Federaţia Internaţională a Ligilor Drepturilor Omului (FIDH) v Grecia, Plângere Nr 7/2000, fond, 05 decembrie 2000 [45], punctul 17.

În cele din urmă, interzicerea sclaviei, aservirii şi a muncii forţate presupune măsuri luate de state în vederea prevenii şi investigării acestor crime. CEDO a stabilit prin jurisprudenţa sa că statele au datoria de a proteja persoanele de la munca forţată şi munca obligatorie, în cazul în care acestea ştiau sau ar fi trebuit să ştie că persoanele riscă să fie traficate sau exploatate şi supuse la muncă forţată şi obligatorie.

În acest sens, cazul Siliadin v. France este extrem de important. CEDO a examinat cererea depusă de o cetăţeană togoleză, care era minoră şi se afla ilegal în ţară în momentul săvârşirii faptelor, şi care a lucrat timp de câteva ani, începând cu 1994 ca un servitor neremunerat pentru un cuplu care o obliga să muncească şapte zile pe săptămână, şi îi confiscase paşaportul. Curtea a considerat că articolul 4 CEDO a dat naştere la obligaţii pozitive pentru ca statele să adopte şi să implementeze în mod eficient în legea penală dispoziţii care să criminalizeze practicile condamnate prin acest articol. În cazul dat, Curtea a constatat că solicitanta, supusă unui tratament care încalcă articolul 4 şi care a fost ţinută în aservire, nu a putut cere pedeapsa penală pentru răufăcători. Astfel, prevederile legii penale în vigoare la momentul săvârşirii faptelor nu i-au asigurat reclamantei, o minoră migrantă, victimă a traficului de persoane, o protecţie specială şi eficientă împotriva actelor în legătura cu care ea a devenit victimă [36].

În cele din urmă, Curtea a stabilit că obligaţia de a investiga acuzaţiile de muncă forţată nu depinde de o plângere din partea victimei, şi că, de îndată ce autorităţile iau cunoştinţă de fapte care pot constitui muncă obligatorii sau forţată, ele trebuie să ia măsuri *ex oficio.* Cu toate acestea, ea este o obligaţie de mijloace şi nu una de rezultate. CEDO a detaliat cerinţele fată de o anchetă efectivă, explicând că: acesta trebuie să fie independentă de cei implicaţi în evenimente. Acesta trebuie să fie, de asemenea, de natură să conducă la identificarea şi pedepsirea persoanelor responsabile, o obligaţie nu de rezultat, ci de mijloace. O cerinţă a promptitudinii şi a urgentării rezonabile este implicită în toate cazurile, iar în cazul în care posibilitatea de îndepărtare a individului din situaţia nocivă este disponibilă, ancheta trebuie să fie efectuată de urgenţă. Victima sau ruda sa cea mai apropiată în viaţă trebuie să fie implicate în procedură în măsura în care acest fapt este necesar pentru a protejarea intereselor lor legitime [35].

d. Condiţiile de muncă

Carta Europeană Socială (revizuită) [27] conţine o serie de prevederi care reglementează condiţiile de muncă şi protejează lucrătorii contra condiţiilor de muncă inechitabile, abuzive sau nesănătoase. Cu toate acestea, drepturile conţinute în articolele 2 - 4 şi 24-27 Carta Europeană Socială (revizuită) [27] fac obiectul domeniului de aplicare restrictiv al competenţei personale indicate în anexa la Carta Europeană Socială (revizuită) [27], care limitează protecţia acestor drepturi la resortisanţii din alte state semnatare care sunt rezidenţii legali, sau cei în posesia unui permis de muncă, pe teritoriul statului dat.

Cu toate acestea, punctele 2 şi 3 din Anexa la Carta Socială Europeană (Revizuită) [27] privind ciompul de aplicare în privinţa persoanelor protejate prevede faptul că statele vor respecta în continuare obligaţiile ce le revin în temeiul Convenţiei privind statutul refugiaţilor de la Geneva [69] şi Convenţiei privind statutul apatrizilor de a acorda refugiaţilor şi apatrizilor, care locuiesc legal pe teritoriul său, un tratament cât mai favorabil posibil şi în orice caz nu mai puţin favorabil decât cel la care aceasta s-a angajat în virtutea Convenţiei din 1951, precum şi a celorlalte acorduri internaţionale existente şi aplicabile refugiaţilor mai sus menţionaţi".

Drepturi ale lucrătorilor în prevăzute de Carta Socială Europeană (Revizuită) [27] în ceea ce priveşte condiţiile de muncă:

- Dreptul la condiţii de muncă echitabile (Articolul 2);
- Dreptul la securitate şi igienă în muncă (articolul 3);
- Dreptul la o salarizare echitabilă (Articolul 4);
- Dreptul la protecţie în caz de concediere (Articolul 24);
- Dreptul lucrătorilor la protecţia propriilor creanţelor în caz de insolvabilitate patronului lor (articolul 25);
- Dreptul la demnitate în muncă (Articolul 26);
- Dreptul lucrătorilor cu responsabilităţi familiale să aibă şanse egale şi să fie trataţi egal (Articolul 27).

În plus, Carta Europeană Socială (revizuită) [27] prevede, în mod expres, drepturile lucrătorilor migranţi, care le asigură lor şi familiilor acestora asistenţă şi protecţie. Toate statele semnatare care au a acceptat dispoziţiile articolului 19 Carta Europeană Socială (revizuită) [27], sunt obligate, prin urmare, printre altele să garanteze lucrătorilor care se găsesc în mod legal pe teritoriul lor, în măsura în care aceste chestiuni sunt reglementate prin legislaţie sau alte prevederi ori sunt supuse controlului autorităţilor administrative, un tratament nu mai puţin favorabil decât cel acordat cetăţenilor lor în ceea ce priveşte următoarele elemente:

a) salarizarea şi alte condiţii de angajare şi de muncă;

b) afilierea la organizaţiile sindicale şi beneficiul avantajelor oferite de convenţiile colective;

c) locuinţa.

La fel, să asigure lucrătorilor care se găsesc în mod legal pe teritoriul lor un tratament nu mai puţin favorabil decât cel acordat cetăţenilor lor în ceea ce priveşte impozitele, taxele şi contribuţiile aferente muncii, încasate în privinţa lucrătorului.

Articolul 19 Carta Europeană Socială (revizuită) [27] garantează în continuare egalitatea de tratament în cadrul procedurilor judiciare, reîntregirea familiei, servicii adecvate de sănătate, de asistenţă medicală şi condiţii bune de igienă timpul de plecării, călătoriei şi primirii migranţilor, protecţia împotriva expulzării, etc.

e. Dreptul la securitate socială

În conformitate cu articolul 12.4 (a) al Carta Europeană Socială (revizuită) [27], lucrătorii migranţi şi familiile lor au dreptul, la fel ca toţi lucrătorii de pe teritoriul unei stat semnatar, la securitate socială.

În special, Statele au obligaţia să ia măsuri, prin încheierea de acorduri bilaterale sau multilaterale corespunzătoare sau prin alte mijloace şi sub rezerva condiţiilor stipulate în aceste acorduri, pentru a asigura egalitatea de tratament între cetăţenii fiecărei părţi şi cetăţenii celorlalte părţi în ceea ce priveşte drepturile la securitate socială, inclusiv păstrarea avantajelor acordate de legislaţiile de securitate socială, indiferent de deplasările pe care persoanele protejate le-ar putea efectua între teritoriile părţilor;

În ceea ce priveşte domeniul de aplicare anexa explică faptul că prevederile Carta Europeană Socială (revizuită) [27] se pot aplica pentru non-cetăţeni cu condiţia că acestea provin dintr-un alt stat semnatar şi că îşi au reşedinţa legală sau lucrează în mod regulat pe teritoriul statului în cauză, cu excepţia articolului 12.4 Carta Europeană Socială (revizuită) [27]. Domeniul de aplicare al dreptului la securitate socială în ceea ce priveşte persoanele cărora li se aplică este, prin urmare, mai mare decât aria de acoperire a Carta Europeană Socială (revizuită) [27] şi include străini din alte state semnatare care nu mai lucrează sau locuiesc sau pe teritoriul statului în cauză, dar, de asemenea, şi persoanele care nu vin neapărat dintr-un alt stat semnatar, cum ar fi refugiaţii şi apatrizii. CEDS a recunoscut, de asemenea, extinderea aplicării dreptului la securitate socială a lucrătorilor independenţi.

De exemplu:

- CEDS, "Concluzii XVI-1", Turcia (privind dreptul la securitate socială a lucrătorilor care desfăşoară activităţi independente) [43].

CEDS a stabilit că dreptul la egalitate de tratament implică pentru state obligaţia pentru state de a elimina toate prevederile discriminatorii din legile interne cu privire la securitatea socială, în scopul de a garanta exercitarea efectivă a dreptului la securitate socială pentru străinii

care vin din alte state semnatare. Această cerinţă protejează atât împotriva discriminării directe cât şi a celei indirecte şi înseamnă că beneficiile de securitate socială nu pot fi limitate la cetăţeni, sau să facă obiectul unor condiţii restrictive sau a unor criterii de eligibilitate, care unor străini le-ar fi mult mai greu să le întrunească. Cu toate acestea, CEDS a constatat că, atâta timp cât rămâne rezonabilă, cerinţa de a se fi consumat o anumită perioadă de reşedinţă pentru a avea acces la beneficiile non-contributive este compatibilă cu Carta Europeană Socială (revizuită) [27]. În mod similar, CEDS a acceptat, de asemenea, condiţia ca alocaţiile pentru copii să fie acordate doar în cazul în care copilul îşi are reşedinţa pe teritoriul statului în cauză, aşa cum este compatibilă cu articolul 12.4 Carta Europeană Socială (revizuită) [27].

De exemplu:

- CEDS, "Concluzii XIII-4", declaraţia de interpretare a articolului 12, p. 43 (privind condiţiile care ar face accesul la beneficii sociale mai greu de obţinut pentru străini şi i-ar afecta într-o măsură mai mare) [21];
- CEDS, "Concluzii XIII-4", declaraţia de interpretare a articolului 12, p. 44; şi CEDS, "Concluzii 2004 ", Lituania, p. 370 (cu privire condiţia unei perioade rezonabile de reşedinţă) [40];
- CEDS, "Concluzii 2006", declaraţia de interpretare a articolului 12.4, p. 13 (cu privire la condiţia de rezidenţă în ceea ce priveşte alocaţiile pentru copii) [41].

Dreptul la securitate socială, de asemenea, există în domeniul drepturilor civile şi politice. CEDO a stabilit că dreptul la beneficii, care este un drept pecuniar, este legat de dreptul la proprietate garantat de articolul 1 al Protocolului nr. 1 al CEDO. Această protecţie se aplică atunci când o persoană care locuieşte în ţară a plătit contribuţiile la sistemul de pensii. CEDO, cu toate acestea, a precizat că restrângerea drepturilor garantate de articolul 1 al Protocolului nr. 1 nu va fi calificată automat drept discriminare arbitrară în cazul în care persoana care pretinde beneficii nu este nici cetăţean, nici rezident în statul în cauză.

De exemplu:

- CEDO, Müller împotriva Austriei, Cererea nr 5849/72, decizie, 16 Decembrie 1974 (privind protecţia declanşată în momentul în care persoana a plătit contribuţii la sistemul de pensii) [32];
- CEDO, X. împotriva Republicii Federale Germania, Cererea nr 6572/74, decizie, 04 martie 1976. (suspendarea plăţii unei pensii pentru un străin cu reşedinţa în străinătate este justificată de motive de interes general) [38].

În Gaygusuz v. Austria, CEDO a explicat că protecţia s-ar aplica indiferent de existenţa unei "legături între dreptul la asistenţă de urgenţă şi obligaţia de a plăti impozite sau alte

contribuţii ". Aceasta a constatat că refuzul de a oferi, unui lucrător migrant rezident în mod legal, scheme sociale non-contributorii doar din cauza naţionalităţii sale străine, a încălcat articolul 14 al CEDO şi dreptul persoanei de a se proteja împotriva discriminării.

De exemplu:

- CEDO, Gaygusuz împotriva Austriei, 16 septembrie 1996 [31], punctele 41, 46-52 (privind asistenţa de urgenţă şi non-discriminarea);
- CEDO, Poirrez împotriva Franţei, 30 Septembrie 2003 [34], punctele 37-50 (cu privire la schemele sociale non-contributive şi nediscriminarea).

În plus, CEDO a hotărât că beneficiile de maternitate şi alocaţiile pentru copii derivă, de asemenea, din articolul 8 al CEDO şi din dreptul la respectarea vieţii private şi de familie. Aceasta a considerat că limitarea acordării de alocaţii pentru copiii la non-cetăţenilor care deţin un permis şedere, cât şi refuzul de a acorda alocaţii altor străini a constituit discriminare arbitrară şi a încălcat articolul 8 coroborat cu articolul 14 din CEDO.

De exemplu:

- CEDO, Niedzwiecki împotriva Germaniei şi Okpisz împotriva Germaniei, 25 octombrie 2005 [33] (discriminare în cazul alocaţiilor pentru copii, pe baza unui permis de şedere stabil);
- CEDO, Fawsie v Grecia şi Saoudin împotriva Greciei, 28 octombrie 2010 [30] (discriminare în cazul unei indemnizaţii plătite mamelor unor familii numeroase, recunoscute oficial drept refugiate politice, în baza naţionalităţii).

Carta Europeană Socială (revizuită) [27] face distincţia între securitate socială şi asistenţă socială, care sunt garantate în conformitate cu articolele 12 şi respectiv 13 [237, p.61-71].

Convenţia Europeană cu privire la Statutul Juridic al Lucrătorului Migrant din 24 noiembrie 1977 [57].

Este cel mai comprehensiv instrument al Consiliului Europei în domeniul migraţiei de muncă. Obiectivele Convenţiei sunt: „reglementarea situaţiei juridice a lucrătorilor migranţi, cetăţeni ai statelor membre ale Consiliului Europei, cu scopul de a le asigura, în măsura în care este posibil, un tratament care sa nu fie mai puţin favorabil decât cel de care beneficiază lucrătorii, cetăţeni ai statului de primire, pentru toate aspectele legate de condiţiile de viaţă şi de muncă" şi „să faciliteze promovarea socială şi bunăstarea lucrătorilor migranţi şi a membrilor familiilor acestora" [57].

Convenţia se referă doar la lucrătorii migranţi cetăţeni ai unui stat membru al Consiliului Europei autorizaţi să lucreze doar în alt stat membru al Consiliului Europei. Acest act se prezintă ca un instrument cadru, dar care nu reglementează toate aspectele ce ţin de statutul juridic al

lucrătorului migrant, făcând referire la alte instrumente bi- şi multilaterale, precum şi la legislaţia naţională. Mai mult, majoritatea prevederilor sunt parafrazate sub formă de obligaţii inter-statale decât drepturi ale lucrătorilor migranţi. Până la articolul 19, Convenţia se referă la întreg procesul migraţional, de la recrutare la admitere, recepţie, şedere şi returnare. În mare parte, Convenţia se preocupă de statutul legal al lucrătorului migrant în timpul aflării acestuia pe teritoriul unui alt Stat membru, în vederea asigurării unui tratament echitabil similar cetăţenilor statului respectiv [234, p-19].

Capitolul III îndeamnă Statele să ofere un tratament egal lucrătorilor migranţi, în următoarele domenii: cazare (art.13), educaţie şi instruire profesională (art.14), condiţii de muncă (art.16), protecţie socială (art.18), asistenţă medicală (art.19 - 20), inspectarea condiţiilor de muncă (21), impozitarea veniturilor (23), încetarea contractului de muncă şi concedierea (art. 24), măsuri de facilitare a re-angajării (art. 25), dreptul de acces la autorităţile judiciare şi administrative ale statului de destinaţie (art. 26), recurgerea la serviciile prestate de oficiile forţei de muncă (art. 27), dreptul la asociere (art. 28) şi participarea la activitatea întreprinderii (29). Convenţia nu stabileşte doar drepturi pentru lucrătorii migranţi, dar şi obligaţii: învăţarea limbii materne a propriilor copii (art. 15) şi transferul remitenţelor (17).

Capitolul V încurajează Statele membre să negocieze şi să semneze acorduri bi- şi multilaterale, care ar oferi un tratament mult mai favorabil lucrătorilor migranţi.

Totuşi, în Convenţie lipsesc prevederi privind dreptul de acces la un post de muncă. Orice Parte contractantă care admite un lucrător migrant să ocupe un loc de munca salarizat îi va elibera sau îi va reînnoi acestuia (cu excepţia cazului în care este scutit de această cerinţă) un permis de muncă, în condiţiile prevăzute de propria legislaţie (art. 8). Un anumit grad de protecţie se prevede în art. 8 (2) – un permis de muncă eliberat pentru prima dată nu va putea, ca regulă generală, să lege lucrătorul de acelaşi patron sau de aceeaşi localitate pentru o perioadă mai mare de un an. Motivele pentru care aceste prevederi mai puţin liberale referitoare la dreptul de acces la angajare au devenit parte integrantă a Convenţiei se explică prin faptul că aceasta a fost adoptată în 1977, numai după câteva ani de la criza energetică, după care Guvernele au intensificat monitorizarea proceselor migraţionale şi au încurajat lucrătorii migranţi să revină în statele de origine. [156, p. 68-69]

2.3. Lucrătorii migranţi prin prisma reglementărilor Uniunii Europene

Dreptul la liberă circulaţie a persoanelor este un drept fundamental al Uniunii Europene consacrat prin tratatele UE. Vom face o analiză a dreptului iniţial din perspectiva dreptului primar: Tratatele UE şi carta drepturilor fundamentale (art. 45-55) Tratatul privind Funcţionarea

Uniunii Europene [223]; art. 15 din Carta Drepturilor Fundamentale a UE) [26], dar şi Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor din 9 decembrie 1989 [25].

După analiza dreptului primar, drepturile/obligaţiile cetăţenilor Uniunii Europene care pleacă la muncă vor fi analizate prin prisma dreptului derivat. Actele legislative ale instituţiilor UE care reglementează materia în cauză:

- Directiva 2014/54/UE a Parlamentului European şi a Consiliului din 16 aprilie 2014 privind măsurile de facilitare a exercitării drepturilor conferite lucrătorilor în contextul liberei circulaţii a lucrătorilor [93];

- Directiva 2014/50/UE a Parlamentului European şi a Consiliului din 16 aprilie 2014 privind cerinţele minime de creştere a mobilităţii lucrătorilor între statele membre prin îmbunătăţirea dobândirii şi a păstrării drepturilor la pensie suplimentară [92];

- Regulamentul (UE) nr. 492/2011 al Parlamentului European şi al Consiliului din 5 aprilie 2011 privind libera circulaţie a lucrătorilor în cadrul Uniunii [195];

- Directiva 2004/38/CE a Parlamentului European şi a Consiliului din 29 aprilie 2004 privind dreptul la liberă circulaţie şi şedere pe teritoriul statelor membre pentru cetăţenii Uniunii şi membrii familiilor acestora, de modificare a Regulamentului (CEE) nr. 1612/68 [197] şi de abrogare a Directivelor 64/221/CEE, 68/360/CEE, 72/194/CEE, 73/148/CEE, 75/34/CEE, 75/35/CEE, 90/364/CEE, 90/365/CEE şi 93/96/CEE [88];

- Directiva 98/49/CE a Consiliului din 29 iunie 1998 privind protecţia dreptului la pensie suplimentară al lucrătorilor salariaţi şi al lucrătorilor care desfăşoară activităţi independente care se deplasează în cadrul Comunităţii [102].

Este necesară o trecere în revistă cronologică a principalelor documente legislative adoptate la nivelul european, de la momentul înfiinţării în 1952 a Comunităţii Europene a Cărbunelui si Oţelului până în prezent. În 1957, la momentul semnării Tratatului care instituia Comunitatea Economică Europeană, document ce a marcat recunoaşterea liberei circulaţii a lucrătorilor, guvernele statelor fondatoare ale Comunităţii Economice Europene au urmărit un dublu obiectiv: pe de o parte, si-au dat acordul pentru o distribuţie teritorială a lucrătorilor, si, pe de altă parte, puteau sprijini mediul privat în procedurile de recrutare de personal. Nucleul libertăţii circulaţiei lucrătorilor se găsea în articolul 48 (devenit ulterior art. 39, iar în prezent art. 45 al Tratatului privind Funcţionarea Uniunii Europene), care recunoştea lucrătorilor din cele şase state membre dreptul de a accepta oferte de muncă din alte state membre, de a circula liber pe teritoriul Comunităţii, precum si de a rămâne în alt stat membru după încetarea activităţii, drepturi ce puteau fi limitate doar pe motive de ordine publică, securitate publică şi sănătate publică, şi care nu erau aplicabile angajării în funcţii publice. Mai mult, articolul prevedea

eliminarea oricărei discriminări bazate pe naţionalitate pentru lucrătorii din statele membre în ceea ce priveşte angajarea, remunerarea sau alte condiţii de muncă [227, p.66-67].

Libertatea de circulaţie a lucrătorilor (articolul 45 TFUE) este o varietate a libertăţii circulaţiei persoanelor (articolul 26 al Tratatului privind Funcționarea Uniunii Europene [223]-TFUE) şi ţine exclusiv de piaţa internă a Uniunii Europene. În acelaşi timp constatăm că este o problemă de actualitate la nivelul spaţiului european şi anume din perspectiva reglementărilor tratatelor UE, deoarece acest drept este consfinţit fără nici un motiv de discriminare, dar în acelaşi timp este prezentă condiţionarea, la nivel de condiţii de angajare, remunerare, securitate socială în privinţa cetăţenilor statelor membre care au aderat în 2004, 2007 şi 2013, reflectate în tratatele de aderare.

Deşi, ca regulă generală, statele membre nu sunt îndreptăţite să restricţioneze accesul la nicio formă de angajare pe motive legate de naţionalitate, există, totuşi, două categorii importante de excepţii, a căror invocare de către un stat membru are ca efect împiedicarea lucrătorului migrant ajuns pe teritoriul acestuia de a exercita o anumită activitate. Art. 45 alin. 4 al TFUE (fostul art.39 alin. 4 al Tratatului C.E.) prevede că dispoziţiile referitoare la libera circulaţie a lucrătorilor nu sunt aplicabile angajării în administraţia publică. Deoarece conceptul de „administraţie publică” nu a fost definit nici în Tratat, nici în legislaţia secundară, sensul acestuia a fost clarificat de Curtea de Justiţie Europeană, conform abordării sale uzuale de a interpreta libertăţile fundamentale în sens larg şi excepţiile în sens restrâns, pentru a oferi o cât mai largă posibilitate de angajare lucrătorilor migranţi proveniţi din alte state membre. Interpretarea cazuistică a Curţii de Justiţie Europene nu a stabilit însă un precedent de aplicare universală, datorită situaţiilor particulare ce au apărut ca urmare a înţelesului larg al termenului „administraţie publică” în unele state membre. Deşi accesul la posturile ce intră în scopul art. 45 alin. 4 (TFUE) se face cel mai adesea direct, există şi posibilitatea ca acestea să fie ocupate prin promovare de pe alte posturi, ce nu pot fi clasificate în sfera acelor activităţi pentru care accesul este limitat. Aceasta ar putea conduce la concluzia că art. 45 alin. 4 (TFUE) face posibilă discriminarea împotriva cetăţenilor europeni, care deţin deja locuri de muncă în administraţia publică, atunci când se pune în discuţie promovarea pe posturi considerate „sensibile”.

Ca rezultat al jurisprudenţei Curţii de Justiţie Europene, Comisia Europeană a publicat în 1988 o notă referitoare la activitatea sa în ceea ce priveşte aplicarea fostului art. 39 alin. 4, care viza patru sectoare prioritare – organizaţiile publice responsabile pentru prestarea serviciilor comerciale, serviciile de sănătate publică, instituţiile publice de învăţământ şi cercetarea nemilitară desfăşurată în instituţiile publice. Comisia a stabilit că în toate aceste patru sectoare, activităţile desfăşurate sunt suficient de îndepărtate de activităţile specifice sferei publice, astfel

încât acestea nu implică, în general, exerciţiul autorităţii publice, şi, în consecinţă, pot fi accesibile tuturor cetăţenilor statelor membre.

Articolul 45 alin. 3 al TFUE, care stabileşte drepturile decurgând din libera circulaţie a lucrătorilor, prevede că aceste drepturi pot face obiectul unor limitări pe motive de politică publică, securitate publică sau sănătate publică [223].

Istoricul liberei circulaţii a lucrătorilor poate fi împărţit cronologic în trei mari etape. Perioada tranzitorie de implementare a dispoziţiilor Tratatului (1958-1970) a reprezentat apogeul construcţiei juridice a sistemului „lucrătorului migrant", în această perioadă fiind adoptate, între altele, Regulamentul 1612/68 privind libera circulaţie a lucrătorilor [88] şi Directiva 68/360 privind eliminarea restricţiilor de circulaţie şi şedere aplicabile lucrătorilor din statele membre şi membrilor de familie ai acestora [95] sau Directiva nr. 64/221 privind coordonarea măsurilor speciale referitoare la circulaţia şi şederea cetăţenilor străini justificate pe considerente de politică publică, securitate publică şi sănătate publică [112], acte normative ce au conturat regimul pentru exercitarea liberei circulaţii a lucrătorilor, regim care a fost în vigoare aproape o jumătate de secol.

În cea de-a doua etapă, care a debutat la începutul anilor '70, rolul predominant în dezvoltarea liberei circulaţii a lucrătorilor a fost preluat de Curtea de Justiţie Europeană, iar scopul aplicării acestei libertăţi a fost lărgit, accentul mutîndu-se progresiv dinspre libera circulaţie a lucrătorilor spre libera circulaţie a persoanelor.

Începutul celei de-a treia etape este marcat de instituirea cetăţeniei europene în 1992, prin Tratatul de la Maastricht [222], care a confirmat această tendinţă prin depăşirea definitivă a concepţiei restrânse asupra „migranţilor", priviţi ca simpli actori economici, dezvoltîndu-se în locul acesteia concepţia mai largă a individului privit ca cetăţean european, beneficiar al unei multitudini de drepturi. Suprapunerea celor două categorii (cetăţenii şi lucrătorii) s-a reflectat în consolidarea legislaţiei secundare referitoare la regimul liberei circulaţii a persoanelor prin adoptarea Directivei nr. 2004/38 referitoare la drepturile de circulaţie şi şedere ale cetăţenilor europeni [111], ce include atât lucrătorii, cât şi persoanele ce desfăşoară o activitate independentă, familiile acestora, precum şi studenţii sau alte categorii de cetăţeni ai statelor membre care nu mai sunt activi din punct de vedere economic şi reuneşte într-un singur instrument juridic întreaga legislaţie referitoare la drepturile de intrare şi de şedere ale cetăţenilor unionali. Tot în ultimul deceniu s-au înregistrat evoluţii şi în domeniul securităţii sociale acordate lucrătorilor migranţi. Regulamentul nr. 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială [193] a abrogat si a înlocuit Regulamentul nr. 1408/71 [202], ceea ce a simplificat şi modernizat textele devenite în timp deosebit de complexe, ţinând cont de

jurisprudenţa Curţii de Justiţie Europene în domeniu, şi adaptîndu-se în acelaşi timp evoluţiilor pe care legislaţiile naţionale le-au cunoscut.

În 2011, a fost adoptat şi Regulamentul nr. 492/2011 [195], care reglementează condiţiile şi accesul la muncă pentru resortisanţii statelor membre ale Uniunii Europene ce lucrează pe teritoriul altor state comunitare şi care a înlocuit Regulamentul nr. 1612/68, reprezentând mai degrabă o codificare a modificărilor succesive ale acestuia, fără a aduce însă modificări drepturilor existente [195].

Conceptul de *„lucrător”* nu a fost definit în Tratatul de înfiinţare a Comunităţii Europene, prin care a fost consfinţită libera circulaţie a lucrătorilor şi nici în legislaţia secundară (regulamente şi directive) ce a detaliat conţinutul acestei libertăţi. Sarcina definirii acestei noţiuni a revenit Curţii de Justiţie Europene, şi nu instanţelor naţionale, care, pentru a determina înţelesul acestei noţiuni, au recurs la principiile de interpretare general recunoscute şi, în primul rând, la principiul conform căruia înţelesul termenului trebuie precizat în contextele în care apare şi în lumina obiectivelor Tratatului. Aceasta a conferit atât noţiunii de *„lucrător”*, cât si celei de *„activitate desfăşurată de o persoană angajată”*, un înţeles comunitar, fără a face referire la legislaţia naţională a statelor membre, deoarece competenţa naţională discreţionară în această materie ar fi fost defavorabilă liberei circulaţii a lucrătorilor. [149, p. 154-156]

Sintetizând, în dreptul european al securităţii sociale trebuie îndeplinite trei condiţii pentru ca o persoană să poată beneficia de prevederile Regulamentului, si anume: să fie cetăţean al unui stat membru, să fie persoană angajată şi să fie asigurată conform legislaţiei unui stat membru.

Conform Directivei nr.2004/38 [88] orice cetăţean unional, precum şi membrii lor de familie, care nu deţin cetăţenia vreunui stat membru au dreptul să părăsească teritoriul unui stat membru pentru a călători în alt stat membru. Statele Membre nu pot solicita cetăţenilor lor o viză de ieşire sau îndeplinirea vreunei alte formalităţi similare, simpla deţinere a unui paşaport sau a unei cărţi de identitate valabile fiind suficiente. Directiva aduce o modificare substanţială în cazul dreptului de ieşire al membrilor de familie ai lucrătorului migrant care nu sunt cetăţeni ai unui stat membru. Până la momentul punerii în aplicare a prevederilor Directivei nr. 2004/38, obligaţia statelor membre de a nu impune viza de ieşire sau îndeplinirea altor formalităţi similare se referea numai la cetăţenii statelor membre şi la membrii lor de familie care erau, de asemenea, cetăţeni ai unui stat membru, însă conform noii reglementări, poziţia membrilor de familie, indiferent de naţionalitate, va fi similară poziţiei cetăţenilor unionali [88].

În cazul dreptului de intrare, situaţia diferă de cea din cazul dreptului de ieşire. Doar cetăţenii având cetăţenia unuia dintre statele membre vor beneficia de interdicţia solicitării vizei de intrare sau a îndeplinirii unor formalităţi echivalente. Investigarea persoanelor care vin din alt

stat membru pentru a munci, în legătură cu scopul sau durata sejurului sau în legătură cu mijloacele lor de întreţinere, pe durata şederii pe teritoriul statului membru gazdă, este interzisă, iar autorităţile unui stat membru nu pot adresa în momentul intrării nici întrebări prin care să se asigure că persoanele care provin din alte state membre intră sub incidenţa directivelor comunitare; acest lucru se poate face doar ulterior, odată cu prezentarea documentelor pentru dobândirea dreptului de şedere.

Referitor la asistenţa acordată persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, care provin din alt stat membru, Regulamentul nr. 492/2011 prevede că acestea vor beneficia în statul în care caută de lucru de aceeaşi asistenţă ca şi cea acordată de către oficiile de ocupare a forţei de muncă propriilor resortisanţi aflaţi în această situaţie [195].

Una dintre cele mai folositoare dispoziţii pentru lucrătorul migrant este prevederea conform căreia lucrătorul resortisant al unui stat membru nu poate fi tratat diferit, pe teritoriul celorlalte state membre, fată de lucrătorii naţionali, pe motive de naţionalitate, în ceea ce priveşte condiţiile de încadrare în muncă şi de muncă, în special cele privind remunerarea, concedierea şi, în cazul în care rămâne fără un loc de muncă, reintegrarea profesională şi reangajarea.

După o analiză a practicii judiciare a Curţii de Justiţie Europene în materia avantajelor sociale acordate lucrătorilor proveniţi din alte state membre, acestea ar putea fi clasificate în două categorii distincte:

- avantaje sociale care au un conţinut afectiv sau psihologic şi care contribuie la integrarea lucrătorului (de exemplu, dreptul de sejur al concubinei, dreptul de a cere desfăşurarea procedurii judiciare într-o altă limbă decât se desfăşoară aceasta în mod obişnuit etc.);

- avantaje sociale care au un conţinut financiar şi pot consta fie în primirea unei sume de bani (ajutorul acordat pentru întreţinere şi pentru formare în vederea urmării de studii universitare, ajutorul acordat pentru acoperirea cheltuielilor necesare studiilor în cazul elevilor şi studenţilor, prestaţia socială menită să asigure un minimum al mijloacelor de subzistenţă, venitul garantat persoanelor vârstnice de către legislaţia statului membru, alocaţia pentru persoana handicapată adultă etc.), fie în exonerarea de anumite plăţi (eliberarea unui permis de reducere a costului biletelor de călătorie pentru familiile numeroase, împrumuturi fără dobândă acordate la naştere de către instituţiile publice de credit etc.).

Diversitatea sistemelor de securitate socială poate constitui un obstacol semnificativ în calea liberei circulaţii a forţei de muncă datorită faptului că lucrătorii ar putea fi mai puţin interesaţi să îşi caute de lucru în alt stat membru, unde angajarea presupune pierderea unor drepturi sau beneficii. Având în vedere natura foarte diferită a sistemelor de securitate socială din statele membre ale Uniunii Europene, prioritătile diferite în ceea ce priveşte cheltuielile bugetare

ale statelor, precum şi natura complexă şi tehnică a dreptului naţional al securităţii sociale, nu s-a încercat armonizarea la nivel european a acestuia, urmărindu-se în schimb, încă de la început, coordonarea diverselor legislaţii naţionale, astfel încât sistemele legislative naţionale să rămână distincte. Datorită faptului că prevederile Regulamentelor nr. 1408/71 [202] si nr. 574/72 [203], care au implementat dispoziţiile tratatelor comunitare referitoare la securitatea socială acordată lucrătorilor migranţi, au fost extinse şi au devenit tot mai complexe, înlocuirea si, totodată, modernizarea şi simplificarea lor a devenit absolut necesară, astfel că a fost adoptat Regulamentul nr. 883/2004, care reprezintă o versiune adaptată noilor realităţi a Regulamentului nr. 1408/71[226].

Primul şi cel mai important principiu din domeniul securităţii sociale este reprezentat de egalitatea de tratament sau nediscriminarea pe bază de naţionalitate, conform căruia persoanele domiciliate pe teritoriul unui stat membru vor avea aceleaşi obligaţii si se vor bucura de aceleaşi prestaţii conform legislaţiei oricărui stat membru ca şi cetăţenii acelui stat. Principiul nediscriminării, în contextul securităţii sociale, spre deosebire de alte reguli generale din domeniul liberei circulaţii a persoanelor, împiedică şi discriminarea inversă, adică discriminarea de către autorităţile naţionale a propriilor cetăţeni în favoarea migranţilor.

Un alt principiu coordonator este acela că doar un singur sistem legislativ naţional se poate aplica unui lucrător migrant la un moment dat (regula statului unic), regula principală fiind că sistemul aplicabil este cel al ţării în care lucrătorul îşi desfăşoară activitatea *(lex loci laboris)*, indiferent de domiciliul său sau de sediul angajatorului.

Un alt principiu, principiul exportabilităţii sau deteritorializării, se referă la păstrarea drepturilor care au fost deja dobândite. Beneficiile pe termen lung, cum ar fi pensiile, trebuie plătite lucrătorului migrant de către statul de origine, indiferent de locul unde persoana în cauză domiciliază în prezent pe teritoriul Uniunii Europene, iar prestaţiile în numerar pentru invaliditate, limită de vârstă sau cele de urmaş, îndemnizaţiile pentru accidente de muncă sau boli profesionale şi ajutoarele de deces dobândite în conformitate cu legislaţia unuia sau mai multor state nu pot face obiectul niciunei reduceri, modificări, suspendări, retrageri sau confiscări, dat fiind faptul că beneficiarul are domiciliul pe teritoriul unui alt stat membru decât cel în care este situată instituţia responsabilă pentru plată.

Regula generală dă prioritate locului de muncă *(lex loci laboris)*, lucrătorul care locuieşte într-un stat membru, însă lucrează în alt stat membru, făcând obiectul legislaţiei statului membru unde lucrează. Regula rămâne aplicabilă chiar dacă sediul de înregistrare sau sediul de afaceri al angajatorului se află în alt stat membru. Alte reguli speciale reglementează diferite alte situaţii care pot să apară în practică (navigatori, funcţionari publici, militari).

Atât în Regulamentul nr. 883/2004 [226], cât şi în fostul Regulament nr. 1408/71 [202], există dispoziţii care se referă la lucrătorii angajaţi în două sau mai multe state membre. O primă prevedere se referă la cei care lucrează în transportul internaţional şi care, în mod obişnuit, se supun legislaţiei statului membru unde angajatorul îşi are sediul social sau sediul de afaceri. Regula comportă şi două excepţii: atunci căind angajatorul are o sucursală sau reprezentanţă permanentă în alt stat membru decât cel unde se află sediul social sau sediul de afaceri, persoana angajată de către acea sucursală sau reprezentanţă permanentă se supune legislaţiei unde aceasta este situată. De asemenea, un lucrător încadrat în muncă, în principal, pe teritoriul statului membru unde domiciliază se supune legislaţiei acelui stat, chiar dacă angajatorul nu are nici sediul, nici sucursala, nici reprezentanţa permanentă pe acel teritoriu [226].

Regulamentul (CE) nr. 883/2004 al Parlamentului European şi al Consiliului din 29 aprilie 2004 privind coordonarea sistemelor de securitate social [226] conţine prevederi speciale privind asigurarea voluntară sau facultativă continuă, în cazul în care aceasta este singura formă de asigurare disponibilă într-un stat membru, în legătură cu unul dintre riscurile prevăzute de regulament. În cazul în care aplicarea legislaţiei a două sau mai multe state membre determină suprapunerea asigurărilor, prioritate are sistemul de asigurări obligatorii, iar atunci când suprapunerea are loc între două sisteme facultative, prioritate are sistemul pentru care persoana a optat. Totuşi, atunci când legislaţia unui stat membru permite asigurarea facultativă în plus fată de asigurarea obligatorie, o persoană poate alege să se afilieze sistemului opţional în alt stat membru.

Regulamentul nr. 987/2009 de stabilire a procedurii de punere în aplicare a Regulamentului (CE) nr. 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate social, în vigoare de la 1 mai 2010 [226], defineşte procedurile practice ce trebuie îndeplinite de instituţiile statelor membre, precum şi de cetăţenii europeni, în aplicarea noilor norme de securitate socială, de exemplu, paşii de urmat în solicitarea plăţii unei pensii, modul în care instituţiile schimbă informaţii pentru a se asigura deplina luare în considerare a carierei persoanei asigurate, definirea domiciliului, mecanisme care să asigure o recuperare mai eficientă a prestaţiilor nedatorate sau a contribuţiilor neplătite etc. [226].

Directiva nr. 2004/38 privind drepturile cetăţenilor Uniunii şi a membrilor lor de familie de a circula şi domicilia în mod liber pe teritoriul statelor membre [111]a înlocuit din 2006 Directiva nr. 64/221, pe care a şi abrogat-o [88]. Restricţiile asupra dreptului de intrare şi asupra dreptului de şedere pe motive de politică publică, securitate publică sau sănătate publică se găsesc în capitolul VI al acestei directive. Aceste motive nu pot fi invocate pentru a servi unor interese de natură economică, măsurile luate trebuie să fie exclusiv bazate pe conduita personală

a persoanei în cauză, iar posibilele condamnări anterioare nu pot constitui ele însele motive pentru luarea unor astfel de măsuri. De asemenea, măsurile luate pe motive de politică publică sau securitate publică trebuie să fie proporţionale, precum şi faptul că comportamentul individului în cauză trebuie să reprezinte o ameninţare reală, prezentă si suficient de serioasă, care să afecteze unul dintre interesele fundamentale ale societăţii.

O analiză a practicii judiciare recente a Curţii de Justiţie Europene în domeniul liberei circulaţii a forţei de muncă a relevat probleme ce vizează dreptul de intrare şi şedere pe teritoriul unui stat membru al soţului/soţiei unui cetăţean european provenind dintr-un stat terţ, care nu a mai domiciliat anterior în alt stat membru (cazul *Metock şi alţii* – 2008*)* [122], dreptul la ajutor de integrare profesională al unui cetăţean al unui alt stat membru care şi-a definitivat studiile în acel stat (cazul *Ioannidis*- 2005) [119], dreptul unei persoane aflate în căutarea unui loc de muncă care are legături reale cu piaţa muncii dintr-un stat membru de a beneficia de un ajutor de natură financiară care are scopul de a-i facilita integrarea profesională (cazurile reunite *Vatsouras şi Koupatantze* – 2009) [123], dreptul de şedere în statul membru gazdă al părintelui având în grijă copilul unui lucrător migrant care beneficiază de educaţie în acel stat (cazurile *Ibrahim şi Teixeira* – 2010) [121], sau compatibilitatea schemelor de compensare pentru formare existente în sport cu libera circulaţie a sportivilor profesionişti (cazul *Bernard* – 2010) [120]. Curtea de Justiţie Europeană a oferit interpretări interesante asupra unor aspecte precum impunerea prin legislaţia naţională a condiţiei domiciliului anterior în alt stat membru înainte de stabilirea în statul membru gazdă pentru a beneficia de prevederile Directivei nr. 2004/38 [111], dobândirea de drepturi prin Directivă, indiferent de locul sau momentul încheierii căsătoriei, imposibilitatea excluderii de la aplicarea art. 39 alin. 2 a unui beneficiu de natură financiară, al cărui scop este facilitarea accesului pe piaţa forţei de muncă a unui stat membru, etc.

Din studiul acestei practicii judiciare recente a reieşit că cetăţenia europeană a avut un impact semnificativ asupra litigiilor afectând persoane, lucrători şi cetăţeni, însă impactul cumulat asupra libertăţilor existente şi al Directivei nr. 2004/38 a rămas încă neexplorat de Curte într-o manieră explicită.

Conceptul politic, prin care Uniunea Europeană propune adaptarea pieţei europene a muncii la noile provocări, a fost preluat din limba engleză, rezultând din combinarea a doi termeni ce reflectă nevoile fundamentale ale pieţei forţei de muncă, respectiv flexibilitatea si securitatea. Conceptul integrat de flexisecuritate reprezintă o cale de conciliere a celor două elemente, intrinsec legate de schimbările rapide la care trebuie să facă faţă întreprinderile şi lucrătorii în procesul globalizării.

Într-o primă etapă, Comisia a împuternicit un grup de experţi să redacteze, pe baza analizei şi evaluării unor rapoarte (studii de ţară) realizate de specialişti din cele pe atunci 15 state membre ale Uniunii Europene, un Raport general privind evoluţie legislaţiei muncii în Uniunea Europeană în perioada 1992-2003 şi, pe această bază, să stabilească unele orientări pentru intervalul 2006-2010. O problemă pe care o identifica studiul era aceea a unor modelări („recalibrări") ale principiilor dreptului muncii astfel încât să se realizeze un echilibru corespunzător între conceptul de „flexibilitate" cu cel de „adaptabilitate", fapt ce anticipa conceptul (comunitar) actual de „flexisecuritate".

Cea de a doua etapă în care Comisia a acţionat în anii 2006-2007 a privit atât modernizarea dreptului muncii, caz în care Comisia a lansat o Carte verde intitulată *„Modernizarea dreptului muncii pentru a răspunde provocărilor secolului XXI"*, [28] cât şi conceptul ce ne interesează, cel de *flexisecuritate* a muncii, caz în care Comisia a făcut o Comunicare către Consiliu, Parlamentul European, Comitetul Economic şi Social şi Comitetul Regiunilor intitulată *„Către principii comune ale flexisecurităţii"*. Ulterior, la câteva luni după adoptarea acestei comunicări, pentru a marca încheierea dezbaterii asupra modernizării dreptului muncii, Comisia a făcut o Comunicare către Consiliu, Parlamentul European, Comitetul Economic si Social European si Comitetul Regiunilor intitulată *„Rezultatul consultării publice cu privire la Cartea Verde a Comisiei – Modernizarea dreptului muncii pentru a răspunde provocărilor secolului XXI"*.

Realizând, că o nouă abordare asupra legislaţiei migraţioniste este necesară, liderii Uniunii Europene au decis în cadrul Consiliului European din Octombrie 1999, ce a avut loc în Tampere (Finlanda), asupra elementelor necesare unei politici de imigrare la nivel European. Abordarea stabilită în Tampere în 1999 a fost confirmată în 2004 prin adoptarea Programului de la Haga [178], care stabileşte obiectivele pentru întărirea libertăţii, securităţii şi justiţiei în Uniunea Europeană pentru perioada 2005-2010. Totodată, Planul Comisiei privind migraţia legală apărut în 2005 constituie un document nelegislativ al Comisiei Europene care stabileşte priorităţile Uniunii Europene în ceea ce priveşte migraţia legală. Contextul în care se stabilesc aceste priorităţi este legat de nevoia tot mai mare a Uniunii Europene de a atrage forţa de muncă din ţări terţe pentru a susţine creşterea economică din cadrul Uniunii Europene. Ulterior, prin Programul de la Stockholm adoptat în mai 2010 [179] s-au definit priorităţile majore ale Uniunii Europene în domeniul justiţiei, afacerilor interne şi imigraţiei pentru perioada 2010-2014, acesta fiind o continuare a Programelor de la Tampere (1999-2004) [180] şi Haga (2005-2009) [178]. În aria imigraţiei legale, programul prevede adoptarea unor măsuri care să reglementeze statutul şi condiţiile de muncă ale diverselor categorii de muncitori din ţări terţe în conformitate cu Planul Comisiei privind migraţia legală (2005). Cu toate acestea, pe lângă conotaţia sa pozitivă de

spaţiu fără frontiere, de liberă circulaţie a persoanelor, bunurilor, serviciilor şi capitalurilor, există şi o conotaţie negativă, aceea de spaţiu lipsit de frontiere favorizator pentru o deplasare liberă a infractorilor. Tocmai de aceea, guvernele au încercat să găsească instrumentele legale, pârghii legislative necesare pentru conturarea unei politici comune privind imigraţia.

Directiva 2014/54/UE a Parlamentului European şi a Consiliului din 16 aprilie 2014 [93] privind măsurile de facilitare a exercitării drepturilor conferite lucrătorilor în contextul liberei circulaţii a lucrătorilor stabileşte dispoziţii care facilitează aplicarea şi asigurarea respectării, în mod uniform, a drepturilor conferite prin articolul 45 din TFUE şi prin articolele 1-10 din Regulamentul (UE) nr. 492/2011 [93]. Prezenta directivă se aplică cetăţenilor Uniunii care îşi exercită drepturile respective şi membrilor familiilor lor următoarelor aspecte care ţin de libera circulaţie a lucrătorilor, menţionate la articolele 1-10 din Regulamentul (UE) nr. 492/2011: accesul la locuri de muncă [93]; condiţiile de muncă şi de încadrare în muncă, în special în ceea ce priveşte remunerarea, concedierea, securitatea şi sănătatea în muncă şi, în cazul în care lucrătorii din Uniune rămân fără un loc de muncă, reintegrarea profesională şi reangajarea; accesul la avantajele sociale şi fiscale; afilierea la organizaţii sindicale şi dreptul de a fi ales în organele reprezentative ale lucrătorilor; accesul la formare; accesul la locuinţe; accesul la educaţie, la cursurile de ucenici şi de formare profesională pentru copiii lucrătorilor din Uniune; asistenţa acordată de oficiile forţelor de muncă. Prezenta directivă stabileşte norme care vizează facilitarea exercitării dreptului lucrătorilor la libera circulaţie între statele membre prin reducerea obstacolelor create de anumite norme care reglementează regimurile de pensie suplimentară legate de existenţa unui raport de muncă. Prezenta directivă se aplică regimurilor de pensie suplimentară, cu excepţia regimurilor reglementate de Regulamentul (CE) nr. 883/2004 [193].

De asemenea, se propune să se facă distincţie dintre drepturile cetăţenilor unui stat membru şi non-membru al UE, situaţia fiind una diferită. Aceştia pot beneficia de dreptul de a lucra într-un stat membru sau de avea aceleaşi condiţii de muncă oferite cetăţenilor ţării respective dacă sânt membri de familie ai unui cetăţean al Uniunii Europene.

Republica Moldova are o proprie politică migraţionistă, în contextul iniţiativelor migraţioniste ale Uniunii Europene. În cadrul acestor iniţiative, menţionăm: aprobarea unei abordări globale faţă de migraţia în regiunile de est şi sud-est învecinate cu Uniunea Europeană; parteneriatul privind mobilitatea şi migraţia circulară; Instrument European de Vecinătate şi Cooperare; Misiunea Uniunii Europene privind Cooperarea la Frontieră (EUBAM); Sinergia Mării Negre; noua tematică de cooperare cu ţările terţe în domeniul azilului şi migraţiei, crearea Centrului Unic de Vize a Uniunii Europene; Acordul privind Simplificarea Regimului de Vize şi de Readmisie.

Republica Moldova a fost selectată în calitate de ţară, care va realiza proiectul-pilot în domeniul migraţiei circulare. Accentuăm semnificaţia specială a unui astfel de acord şi mobilitate. Nu este secret faptul că majoritatea iniţiativelor Uniunii Europene în domeniul migraţiei au caracter restrictiv. Acest acord pune accentul pe aspecte stimulatoare, în primul rând, scoate în evidenţă migraţia circulară a cadrelor de muncă calificate, de sensibilizare, de formare profesională în contextul cerinţelor Uniunii Europene, cu scopul de reîntoarcere şi reintegrare în ţara de origine. Acordul presupune, norme cu privire la protecţia socială a celor aflaţi legal peste hotare, o deosebită atenţie se atrage cooperării cu diaspora, problemei refugiaţilor, combaterii migraţiei ilegale, consolidării managementului migraţiei şi controlului de frontieră.

Din categoria dreptului derivat fac parte şi acordurile internaţionale încheiate de Uniunea Europeană. Vom prezenta reglementările în domeniu consfinţite în Acordul de Asociere RM-UE (Articolul 15 Circulaţia persoanelor; CAPITOLUL 4 Ocuparea forţei de muncă, politica socială şi egalitatea de şanse art.31-37) [11].

Articolul 31 din Acordul de asociere conturează obiectivele principale în domeniul ocupării forţei de muncă, protecţiei sociale şi egalităţii de şanse, acestea sunt: promovarea Agendei privind munca decentă a Organizaţiei Internaţionale a Muncii; politica privind ocuparea forţei de muncă; sănătatea şi securitatea la locul de muncă; dialogul social; protecţia socială; incluziunea socială; egalitatea de şanse între femei şi bărbaţi; combaterea practicilor de discriminare şi drepturile sociale.

Obiectivele propuse de către Uniunea Europeană pentru Republica Moldova sunt nişte direcţii într-adevăr care necesită îmbunătăţire, dezvoltare sau poate o schimbare completă. Cu toţii cunoaştem destul de bine problemele şi împiedimentele pe care le întîlnesc cei care doresc să se angajeze în cîmpul muncii, spre exemplu: locuri de muncă slab plătite, neasigurarea protecţiei sănătăţii la locul de muncă, condiţiile slab dezvoltate pentru realizarea unei munci întradevăr eficiente, discriminare pe criteriu de sex, pe criteriu de sănătate etc. Acordul de Asociere ne arată direct acele puncte slabe la care Republica Moldova de mult trebuia să facă ceva, pe care le vedeam dar nu întreprindeam nimic pentru îmbunătăţirea lor.

Prevederile articolului 32 stipulează că prin cooperarea uniformă între instituţiile statului Republicii Moldova şi Uniunii Europene se poate ajunge la soluţionarea sau aplanarea problemelor cu care se confruntă Republica Moldova în domenii diverse.

Republica Moldova se angajează să îşi apropie progresiv legislaţia de următoarea legislaţie a Uniunii Europene şi de următoarele instrumente internaţionale în termenele stipulate:

- Directiva 91/533/CEE a Consiliului din 14 octombrie 1991 privind obligaţia angajatorului de a informa lucrătorii asupra condiţiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă [99].

Calendar: dispoziţiile acestei directive se pun în aplicare în termen de 4 ani de la intrarea în vigoare a prezentului acord.

- Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE şi CEEP [110].

Calendar: dispoziţiile acestei directive se pun în aplicare în termen de 4 ani de la intrarea în vigoare a prezentului acord.

- Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracţiune de normă, încheiat de UCIPE, CEIP şi CES - Anexă: Acord-cadru privind munca pe fracţiune de normă [101].

Calendar: dispoziţiile acestei directive se pun în aplicare în termen de 3 ani de la intrarea în vigoare a prezentului acord.

- Directiva 91/383/CEE a Consiliului din 25 iunie 1991 de completare a măsurilor destinate să promoveze îmbunătăţirea securităţii şi sănătăţii la locul de muncă în cazul lucrătorilor care au un raport de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară [97].

Calendar: dispoziţiile acestei directive se pun în aplicare în termen de 3 ani de la intrarea în vigoare a prezentului acord.

- Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislaţiilor statelor membre cu privire la concedierile colective [103].

Calendar: dispoziţiile acestei directive se pun în aplicare în termen de 4 ani de la intrarea în vigoare a prezentului acord.

- Directiva 2001/23/CE a Consiliului din 12 martie 2001 privind apropierea legislaţiei statelor membre referitoare la menţinerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unităţi sau părţi de întreprinderi sau unităţi [80].

Calendar: dispoziţiile acestei directive se pun în aplicare în termen de 3 ani de la intrarea în vigoare a prezentului acord.

- Directiva 2002/14/CE [81] a Parlamentului European şi a Consiliului din 11 martie 2002 de stabilire a MD/EU/Anexa III/ro 2 unui cadru general de informare şi consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană - Declaraţie comună a Parlamentului European, a Consiliului şi a Comisiei privind reprezentarea lucrătorilor.

Calendar: dispoziţiile acestei directive se pun în aplicare în termen de 3 ani de la intrarea în vigoare a prezentului acord.

- Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European şi a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru [83].

Calendar: dispoziţiile acestei directive se pun în aplicare în termen de 4 ani de la intrarea în vigoare a prezentului acord.

- Directiva nr. 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE şi CEEP [110].

- Directiva 2001/23/CE a Consiliului din 12 martie 2001 privind apropierea legislaţiei statelor membre referitoare la menţinerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unităţi sau părţi de întreprinderi sau unităţi [80].

a) Reducerea sărăciei şi îmbunătăţirea coeziunii sociale

Acordul de asociere îşi propune reducerea sărăciei şi îmbunătăţirea coeziunii sociale. Acest lucru se va putea realiza doar atunci când vor exista planuri concrete de acţiuni bine determinate, forme şi mijloace prin care aceste acţiuni să poată fi implementate în practică, susţinere financiară şi măsuri de siguranţă pentru realizarea obiectivului sus menţionat etc. Menţionăm faptul că reducerea sărăciei şi îmbunătăţirea coeziunii sociale este o problemă cu care se confruntă toată lumea şi nu numai Republica Moldova. Această problemă este pusă în discuţie de toţi liderii lumii şi în toate forurile internaţionale, respectiv la atingerea scopului sus menţionat este în mod absolut necesar conlucrarea statelor împreună, fiindcă această problemă poate fi doar diminuată dacă statul acţionează de unul singur. Mijloacele prin care propunerea respectivă este realizată sunt vizibile, şi anume prin implementarea unor legi naţionale sau acorduri multilaterale care se expune asupra acestui fenomen, de exemplu Directiva 91/383/CEE a Consiliului din 25 iunie 1991 de completare a măsurilor destinate să promoveze îmbunătăţirea securităţii şi sănătăţii la locul de muncă în cazul lucrătorilor care au un raport de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară [97], la care Republica Moldova s-a obligat să pună dispoziţiile acestei directive în aplicare în termen de 3 ani de la data semnării acordului [97]. Aşadar, prin îmbunătăţirea securităţii şi sănătăţii la locul de muncă, salariaţii sunt protejaţi, deoarece siguranţa lor este asigurată şi aceştia nu sunt expuşi unor condiţii de risc care ar putea cauza incapacitatea temporară de muncă şi care în fine cauzează reducerea bugetului familiei şi sărăcirea poporului. Alt mijloc prin care se poate atinge scopul sus menţionat este creşterea salariilor, mărirea pensiilor, reducerea taxelor etc.

b) Politica privind ocuparea forţei de muncă, al cărei obiectiv este sporirea numărului şi a calităţii locurilor de muncă, prin asigurarea unor condiţii de muncă decente, inclusiv în vederea reducerii economiei informale şi a muncii nedeclarate

Aşadar, Acordul de Asociere îşi propune drept scop modificarea politicii privind ocuparea forţei de muncă, mai precis realizarea acestui lucru prin sporirea numărului locurilor de muncă, prin asigurarea unor condiţii de muncă decente, precum şi reducerea fenomenului de muncă nedeclarată. Asupra acestei probleme sunt expuse mai multe directive ale Uniunii Europene, ca de exemplu Directiva 92/58/CEE a Consiliului din 24 iunie 1992 privind cerinţele minime pentru semnalizarea de securitate şi sănătate la locul de muncă [100], care stabileşte măsurile minime necesare privind semnalizare prin intermediul semnelor acustice, simboluri, comunicările verbale, gesturi etc. pentru a asigura protecţia şi sănătatea la locul de muncă, în mod special pentru muncile pe şantier [100]. De asemenea, mai sunt multe alte directive pe care Uniunea Europeană le impune Republicii Moldova spre implementare pentru asigurarea unor condiţii decente de muncă ca de exemplu Directiva 2000/54/CE a Parlamentului European şi a Consiliului din 18 septembrie 2000 privind protecţia lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la agenţi biologici la locul de muncă [79] sau Directiva 89/654/CEE a Consiliului din 30 noiembrie 1989 privind cerinţele minime de securitate şi sănătate la locul de muncă [96]. Ambele directive stabilesc felurile şi modurile de întreţinere tehnică a echipamentelor şi dispozitivelor de la locul de muncă care pot să afecteze securitatea la locul de muncă sau stabilirea de către angajator în mod obligatoriu a căilor şi ieşirilor de urgenţă, precum şi ca acestea să fie vizibile şi accesibile tuturor salariaţilor etc.

În ceea ce priveşte sporirea numărului locurilor de muncă, se referă la recomandări privind încurajarea investitorilor străini să se stabilească în Republica Moldova sau acordarea posibilităţilor investitorilor autohtoni să se extindă şi să creeze noi locuri de muncă. Aceste recomandări pot fi realizate prin acordarea unor granturi întreprinzătorilor începători sau reducerea taxelor şi impozitelor pentru micii întreprinzători etc. În ceea ce priveşte problema privind reducerea fenomenului de munci nedeclarate, deja observăm careva îmbunătăţiri în acest sens, şi anume, plasarea de către autorităţile locale şi centrale a unor panouri publicitare în locuri publice îndemnând cetăţenii să nu lucreze la negru.

c) Promovarea unor măsuri active pe piaţa forţei de muncă şi a unor servicii de ocupare a forţei de muncă eficiente în vederea modernizării pieţelor forţei de muncă şi a adaptării la necesităţile acestei pieţe

Acordul de Asociere îndeamnă Republica Moldova spre promovarea unor măsuri active pe piaţa forţei de muncă şi a unor servicii de ocupare a forţei de muncă eficiente în vederea modernizării pieţei forţei de muncă şi adaptării acesteia la necesităţile pieţei. Pentru implementarea obiectivului sus menţionat, considerăm că ar fi binevenită reformarea şi modernizarea structurilor care se ocupă cu prestarea serviciilor în legătura cu ocuparea forţei de

muncă. Astfel, Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă ar putea fi supusă unor noi modificări, reformări, restructurări etc. în vederea adaptării la condiţiile vieţii contemporane. Această restructurare s-ar referi la posibilitatea organizării periodice a unor ediţii de Târguri online al locurilor de muncă, şi anume prin plasarea joburilor disponibile online care să cuprindă un larg areal de posibilităţi. Menţionăm că această practica a fost preluată de către Agenţia Naţională de Ocuparea Forţei de Muncă, organizând ediţii speciale de târguri online al locurilor de muncă, plasând informaţia respectivă pe internet creând astfel posibilitatea persoanelor de a aplica pentru posturile vacante de muncă atât în Republica Moldova, cât şi peste hotare. De asemenea, pentru modernizarea poeţii forţei de muncă, considerăm că ar fi necesară preluarea practicii statelor occidentale în vederea modului de ducere a evidenţei orelor de muncă prestate de către salariaţi pe parcursul unei anumite zile, printr-o metoda mai modernă realizată prin intermediul calculatoarelor şi cardurilor personale ale salariaţilor pe care aceştia le vor scana odată cu intrarea la locul de serviciu.

d) Încurajarea unor pieţe ale forţei de muncă şi a unor sisteme de securitate socială mai favorabile incluziunii care să integreze persoanele dezavantajate, inclusiv persoanele cu handicap şi cele care aparţin minorităţilor

Prevederile acordului de asociere încheiat între Republica Moldova şi Uniunea Europeană atrag multă atenţie asupra discriminării ca o problemă esenţială care este prezentă în toate domeniile vieţii sociale. Respectiv nici discriminarea din domeniul ocupării forţei de muncă nu este trecută cu vederea. Aşadar mai multe directive ale Uniunii Europene fac referire la modul cum urmează a fi reglementată şi soluţionată problema cu privire la discriminare, mai precis facem referire la Directiva 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalităţii de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică [78]. Astfel, această directivă vine ca o formă de garanţie prin care se asigură protecţia împotriva discriminării, nefăcând apel la nici un criteriu discriminatoriu, cum ar fi rasa, sexul, religia sau gradul de invaliditate a persoanei etc. În acest sens, toate persoanele sunt egale în faţa legii şi nu trebuie să înrăutăţim sau să îmbunătăţim situaţia unei persoanei doar bazând-ne pe unele particularităţi discriminatorii. În acest sens, Acordul de Asociere, vine cu scopul de a ajuta persoanele dezavantajate sau persoanele cu handicap sau cu dezabilităţi să se integreze în societate, precum şi în piaţa forţei de muncă. Astfel, angajatorul este obligat să-i asigure pe salariaţii care sunt dezavantajaţi sau cu dezabilităţi cu condiţii optime în care acesta sa-şi poată realiza munca eficient. De asemenea, angajatorul nu trebuie să facă apel la aceste criterii discriminatorii la angajare, în acelaşi timp el va putea concedia salariatul doar atunci când există motive temeinice.

e) Gestionarea eficientă a migraţiei forţei de muncă, al cărei obiectiv este consolidarea impactului pozitiv al acesteia asupra dezvoltării

Menţionăm faptul că Uniunea Europeana sugerează Republicii Moldova diverse condiţii pentru a crea un mecanism cu ajutorul căruia să se reglementeze gestionarea eficientă a migraţiei forţei de muncă. Soluţionarea acestei probleme se poate realiza prin promovarea modelului de migraţie circulară. O explicaţie simplă a migraţiei circulare se referă la mişcările transfrontaliere temporare, ce au caracter repetitiv, formal sau neformal, de obicei, în scop de muncă, implicând imigranţi. Aşadar acest model subliniază posibilitatea migraţiei persoanelor peste frontierele statului, dar cu condiţia că se vor întoarce înapoi în ţară. Migraţia circulară creează o serie de beneficii, printre care:

- Reducerea riscului unei eventuale catastrofe demografice în ţară, deoarece migraţia este supusă unei forme de reglementare statală;
- Principalele beneficii pentru migranţi este obţinerea unor câştiguri mai mari decât în ţara lor natală;
- Va avea loc suplinirea lipsei de forţă de muncă în ţările cu venituri mari şi atenuarea presiunilor demografice şi ratei şomajului în ţările în curs de dezvoltare.
- Acordurile vizând munca temporară între ţări pot sprijini dezvoltarea reciprocă.

Agenţia naţională pentru ocuparea forţei de muncă în colaborare cu instituţiile reprezentative ale Uniunii Europene au lansat Proiectul de asistenţă tehnică privind „Gestionarea eficientă a migraţiei de munca şi a calificărilor”. Conform acestui proiect, în vederea reducerii ratei şomajului şi angajării în câmpul muncii a cât mai multe persoane posibile, instituţiile statului decid în vederea instituirii agenţiilor private care vor lucra conform licenţei eliberate de către organele competente şi vor informa cetăţenii despre piaţa muncii organizate peste hotarele statului precum şi în interiorul ţării. De asemenea, aceste instituţii vor purta răspunderea pentru condiţiile de muncă promise, salariile precum şi alte aspecte organizatorice. Acordul de Asociere în vederea creării unui management mai bun al migraţiei, îşi propune drept scop atragerea forţelor de muncă străină pe teritoriul ţării. Astfel, pentru realizarea acestui lucru, Guvernul Republicii Moldova în colaborare cu ONU şi Uniunea Europeană au creat centru de plasament temporar al străinilor care are capacitatea de a găzdui până la 200 de migranţi iregulari în condiţii umanitare satisfăcătoare. Centrul oferă diverse servicii, inclusiv plasament temporar, acces gratuit la servicii juridice, medicale şi de traducere, asistenţă socială şi psihologică, precum şi asistenţă pentru revenirea în ţara de origine. Menţionăm că un alt proiect pentru combaterea efectelor negative ale migraţiei a fost proiectul, „Abordarea efectelor negative ale migraţiei

asupra minorilor şi familiilor rămase în ţară", lansat în mai 2011, care asigură protecţia lucrătorilor migranţi şi a familiilor lor, prin consolidarea capacităţilor autorităţilor de referinţă în redresarea consecinţelor negative ale migraţiei. Proiectul oferă instruire în sistemul informaţional privind protecţia copiilor pentru şi contribuie la consolidarea capacităţilor instituţiilor, centrelor locale, asistenţilor sociali şi ale directorilor centrelor sociale prin implementarea activităţilor de consiliere online, a programelor de stagii şi vizite de studiu. Totodată, proiectul acordă asistenţă pentru şapte centre socio-educaţionale care ajută copiii rămaşi fără îngrijire părintească.

f) Egalitatea de şanse, care vizează îmbunătăţirea egalităţii de gen şi asigurarea egalităţii de şanse între bărbaţi şi femei, precum şi combaterea discriminărilor de orice tip

Odată cu prima mişcare feministă între anii 1848-1914, prin care femeile cereau acordarea drepturilor politice şi civile, deoarece timp de mai multe secole, femeile au trăit într-o lume a bărbaţilor, neavând nici un drept, ci doar datoria de a fi soţie şi mamă bună, iar tot ce ţinea de femeie era considerat deviat, demodat şi nimeni nu lau în consideraţie cuvântul femeii, nici dorinţele ei. Astfel, acestea cereau punerea pe picior de egalitate cu bărbaţii.

Egalitatea între femei şi bărbaţi şi este unul dintre obiectivele Uniunii Europene. De-a lungul timpului, legislaţia, jurisprudenţa şi modificările aduse tratatelor au contribuit la consolidarea acestui principiu şi la punerea sa în aplicare în UE. Încă prin Tratatul de instituire a Comunităţii Europene din 1957, a prevăzut în art. 119 că: "Fiecare stat membru asigură aplicarea principiului egalităţii remuneraţiilor pentru forţa de muncă masculină şi feminină pentru aceeaşi muncă sau pentru o muncă de aceeaşi valoare."

Este evident că această condiţie să fie impusă şi Republicii Moldova prin Acordul de aderare la Uniunea Europeană. Directiva 2006/54/CE din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalităţii de şanse şi egalităţii de tratament între bărbaţi şi femei în materie de încadrare în muncă şi de muncă (reformare), defineşte discriminarea directă şi indirectă, hărţuirea şi hărţuirea sexuală [90]. Directiva încurajează, de asemenea, angajatorii să ia măsuri preventive de combatere a hărţuirii sexuale, consolidează sancţiunile pentru discriminare şi asigură înfiinţarea în cadrul statelor membre de organisme responsabile cu promovarea egalităţii de tratament între bărbaţi şi femei. Dispoziţiile acestei directive se pun în aplicare în termen de 3 ani de la intrarea în vigoare a Acordului de Asociere.

O altă Directivă a Comunităţii Europene în acest sens este Directiva 2004/113/CE [85] din 13 decembrie 2004 de aplicare a principiului egalităţii de tratament între femei şi bărbaţi privind accesul la bunuri şi servicii şi furnizarea de bunuri şi servicii [84]. În sensul acestei directive, principiul egalităţii de tratament între bărbaţi şi femei înseamnă:

(a) că nu poate exista o discriminare directă pe criterii de sex, inclusiv un tratament mai puţin favorabil al femeii pe motive de sarcină şi maternitate;
(b) că nu poate exista o discriminare indirectă bazată pe sex [84].

Însă prezenta directivă nu aduce atingere dispoziţiilor mai favorabile referitoare la protecţia femeilor în ceea ce priveşte sarcina şi maternitatea. Hărţuirea şi hărţuirea sexuală în sensul prezentei directive sunt considerate discriminări pe criterii de sex şi sunt, prin urmare, interzise. Respingerea unor astfel de comportamente de către o persoană sau supunerea ei acestor comportamente nu poate fi folosită pentru a fundamenta o decizie care afectează această persoană. De asemenea, dispoziţiile acestei directive se pun în aplicare în termen de 3 ani de la intrarea în vigoare Acordului de Asociere.

g) Politica socială, care vizează sporirea nivelului de protecţie socială, inclusiv în domeniul asistenţei sociale şi al asigurărilor sociale, precum şi modernizarea sistemelor de protecţie socială în ceea ce priveşti calitatea, accesibilitatea şi viabilitatea financiară

Politica socială reprezintă o parte indispensabilă în cadrul politicii statale, deoarece nimeni nu este asigurat de un risc social, care poate apărea, iar Uniunea Europeană reprezintă un exemplu demn de urmat în acest sens. Însă până a ajunge la acest nivel UE a parcurs un drum lung. Începând cu Tratatul de la Maastricht politica socială în UE îşi ocupă locul în topul celor mai importante politici comunitare. Evoluţia îndelungată şi deseori anevoioasă a acestei politici e legată de mulţi factori de ordin politic, economic, precum şi de particularităţile locale. Multe elemente de bază ale acestei politici pot servi drept temelie pentru fondarea unei politici sociale durabile în Republica Moldova.

Uniunea Europeană reprezintă, fără îndoială, un model a sistemului de protecţie socială. Şomajul, starea de sănătate precară, invaliditatea, situaţia familială şi vârsta înaintată sunt câteva dintre riscurile pentru care au fost create aceste sisteme. De asemenea, aceste sisteme garantează accesul la o serie de servicii indispensabile păstrării demnităţii umane. Deşi organizarea şi finanţarea sistemelor de protecţie socială sunt de competenţa statelor membre, UE deţine un rol special în acest sens, prin introducerea legislaţiei de coordonare a sistemelor naţionale de securitate socială, îndeosebi în ceea ce priveşte mobilitatea în cadrul Uniunii. Recent, UE s-a angajat să promoveze o mai strânsă cooperare între statele membre pentru modernizarea sistemelor lor de protecţie socială, care se confruntă cu provocări similare în întreaga UE.

Ajungem la concluzia că politica socială trebuie ridicată la nivelul Uniunii Europene, iar pentru aceasta necesită modernizarea totală a sistemului de protecţie socială. Condiţia pusă de Acordul de Asociere este benefică în primul rând pentru persoanele care beneficiază de asistenţa socială şi asigurare socială, pentru a-şi putea permite un trai decent într-o ţară europeană.

h) Consolidarea participării partenerilor sociali şi promovarea dialogului social, inclusiv prin consolidarea capacităţii tuturor părţilor interesate

Dialogul între partenerii sociali reprezintă o coordonată esenţială a modelului social european. Dreptul la libera asociere şi la afaceri colective există în toate statele membre ale Uniunii Europene. Esenţa parteneriatului social reprezintă concentrarea eforturilor partenerilor sociali în scopul depăşirii crizei şi stabilizării situaţiei social-economice, de asemenea şi soluţionarea diverselor probleme pe cale amiabilă. În acest sens Republic Moldova trebuie să realizeze o cooperare mai strânsă între partenerii sociali, mai transparentă, o cooperare care ar aduce beneficii tuturor părţilor.

i) Promovarea sănătăţii şi a siguranţei la locul de muncă;

Între siguranţa la locul de muncă şi sănătatea salariatului este o legătură indisolubilă, iar diminuarea nivelului primei componente duce la diminuarea celei de a doua. Cu toţii ştim că pentru a economisi resurse financiare angajatorii din Republica Moldova nu îndeplinesc acele norme de protecţie a sănătăţii salariatului, neacordându-i echipament special de protecţie sau nu oferă condiţii prielnice pentru salariat. Dacă dorim să ne convingem de acest fapt punem doar să observăm muncitorii de pe şantier care nu au cască de protecţie, majoritatea aflîndu-se la înălţimi mari nu sunt securizaţi de o frânghie ş.a.

Prin Acordul de Asociere Republica Moldova şi-a luat angajamentul să pună în practică toate dispoziţiile expuse în Directivele Uniunii Europene, printre care :

- Directiva 89/654/CEE a Consiliului din 30 noiembrie 1989 privind cerinţele minime de securitate şi sănătate la locul de muncă prima directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE, printre aceste cerinţe se numără: stabilitatea şi rezistenţa clădirilor, prezenţa ieşirilor de urgenţă, dispozitive corespunzătoare de stingerea incendiilor şi, dacă este necesar, cu detectoare de incendii şi sisteme de alarmă, ventilaţii la locurile de muncă închise etc.[96].
- Directiva 2009/148/CE a Parlamentului European şi a Consiliului din 30 noiembrie 2009 privind protecţia lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la azbest la locul de muncă. Activităţile legate de tratarea azbestului pot prezenta riscuri pentru sănătate. Lucrătorii expuşi la azbest trebuie protejaţi în cele mai bune condiţii, prin stabilirea unor limite de expunere şi a unor proceduri adecvate [91].
- Directiva 2004/37/CE a Parlamentului European şi a Consiliului din 29 aprilie 2004 privind protecţia lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la agenţi cancerigeni sau mutageni la locul de muncă ş.a. [87].

Dacă e să vorbim despre implementarea Directivelor, atunci rezultatele sunt modeste. La capitolul reuşite menţionăm: Directiva nr. 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE şi CEEP şi modificarea adusă articolul 54 din Codul Muncii care se completează cu alineatele (4) şi (5) cu următorul cuprins: „(4) Se interzice încheierea contractelor individuale de muncă pe durată determinată în scopul eschivării de la acordarea drepturilor şi garanţiilor prevăzute pentru salariaţii angajaţi pe durată nedeterminată. (5) Contractul individual de muncă încheiat pe durată determinată în lipsa unor temeiuri legale, constatată de Inspectoratul de Stat al Muncii, se consideră încheiat pe durată nedeterminată."[49]

Directiva 2001/23/CE a Consiliului din 12 martie 2001 privind apropierea legislaţiei statelor membre referitoare la menţinerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unităţi sau părţi de întreprinderi sau unităţi [80] cu modificarea adusă articolul 88^1 din Codul Muncii: Procedura de concediere în legătură cu transferarea la o altă unitate (1) Angajatorul este în drept să concedieze salariaţii în legătură cu transferarea la o altă unitate (art. 86 alin. (1) lit. u)) doar cu condiţia că: a) va primi un demers în scris din partea unui alt angajator prin care se solicită concedierea prin transfer a unui anumit salariat, cu indicarea locului de muncă (funcţiei) ce i se propune la unitatea nouă; b) se va adresa în scris salariatului a cărui concediere se solicită în vederea obţinerii acordului scris al acestuia pentru concediere; c) va obţine acordul scris al salariatului pentru concediere; d) va achita salariatului concediat, în ziua eliberării din serviciu, toate sumele ce i se cuvin de la unitate (salariul, compensaţia pentru concediile nefolosite etc.). (2) Salariatul, până la exprimarea în scris a acordului pentru concediere, poate solicita de la noul angajator oferta de angajare, care va cuprinde toate clauzele viitorului contract individual de muncă. (3) Oferta de angajare se prezintă salariatului în formă scrisă şi este irevocabilă în termenul prevăzut de aceasta. (4) Este interzis refuzul de angajare a salariatului concediat în legătură cu transferarea la o altă unitate, ca urmare a acordului lui şi al ambilor angajatori." [49]

Astfel, dacă vom respecta toate directivele Uniunii Europene vom realiza scopul final al activităţii de securitate şi sănătate în muncă, care este protejarea vieţii, integrităţii şi sănătăţii salariaţilor împotriva riscurilor de accidentare şi îmbolnăvire profesională care pot apărea la locul de muncă şi crearea unor condiţii de muncă care să le asigure acestora confortul fizic, psihic şi social.

Articolul 33 proclamă că pentru implementarea corectă şi uniformă a acordului de asociere încheiat între Republica Moldova şi Uniunea Europeană, părţile acestui acord permit organizaţiilor societăţilor civile şi ai partenerilor sociali să se implice la elaborarea unor politici

sau reforme cu ajutorul căreia să aibă loc consolidarea acestui acord în practică. Exemplu unei astfel de forme de implicări în problema supusă analizei de către noi este implicarea activă a agenţiei naţionale pentru ocuparea forţei de muncă care prin activităţile sale a participat activ la crearea şi aplicare unor serii de reforme realizate în temeiul prezentului acord.

Prin articolul 34 în cadrul Acordului de Asociere se are în vedere că părţile cad de acord pentru a îmbunătăţi cooperarea în privinţa ocupării forţei de muncă şi politicii sociale. Dacă să ne referim la cooperarea Republicii Moldova, în ultimii ani s-au intensificat cooperările cu diferite organizaţii şi foruri atât regionale, multilaterale şi internaţionale. Beneficiile relaţiilor de cooperare cu organismele internaţionale sunt: atragerea experţilor străini pentru consultare, precum şi stabilirea relaţiilor de colaborare cu organizaţiile omoloage de peste hotare în vederea schimbului de experienţă în domeniul asigurărilor sociale de stat.

Un proiect important în cadrul cooperării internaţionale a fost proiectul "O mai bună securitate şi sănătate în muncă prin prisma Agendei privind Munca Decentă" a fost elaborat pentru a îmbunătăţi abordarea securităţii şi sănătăţii în muncă, aceasta fiind o componentă cheie a muncii decente. Proiectul a fost implementat pe parcursul a doi ani, între 2010-2012 în cinci ţări pilot (Europa de Est: Republica Moldova şi Ucraina; America Centrală: Honduras; Africa de Sud: Malawi şi Zambia). Ţările au fost selectate de către Organizaţia Internaţională a Muncii şi Uniunea Europeană în baza angajamentului acestora de a-şi îmbunătăţi securitatea şi sănătatea ocupaţională, conform acordurilor formale semnate între organizaţiile sindicale şi patronale şi guverne în Programele de Ţară privind Munca Decentă (PŢMD).

Proiectul a avut ca scop incorporarea securităţii şi sănătăţii în muncă la cel mai înalt nivel al agendei naţionale politice, elaborând în mod tripartit programe naţionale privind securitatea şi sănătatea în muncă şi fiind posibilă aplicarea ulterioară a acestora la locul de muncă. Rezultatele obţinute în urma cooperării cu constituenţii tripartiţi ai Organizaţiei Internaţionale a Muncii includ:

• Elaborarea Profilului naţional privind securitatea şi sănătatea în muncă în Republica Moldova (analiza situaţională şi cea a necesităţilor);

• Elaborarea proiectului Programului National privind securitatea şi sănătatea în muncă pentru anii 2012 – 2016;

• Formatori în domeniul evaluării riscurilor şi metodologii de gestionare;

• Campanii de conştientizare bazate pe Ziua Mondială a Securităţii şi Sănătăţii Ocupaţionale;

• Recomandări pentru îmbunătăţirea sistemului naţional pentru raportare şi comunicare a accidentelor de muncă;

• Inspectori de muncă şi specialişti în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă au fost instruiţi pentru a promova inspecţii privind securitatea şi sănătatea în muncă într-un mod mai eficient şi efectiv, şi pentru a asigura implementarea programului securităţii şi sănătăţii în muncă.

Prin articolul 35 Republica Moldova semnând Acordul de Asociere se angajează să promoveze răspunderea şi responsabilitatea socială a întreprinderilor şi încurajează practicile comerciale responsabile, cum ar fi cele promovate de iniţiativa „Global Compact" a ONU şi de Declaraţia tripartită de principii a OIM privind întreprinderile multinaţionale şi politica socială [74].

Responsabilitatea socială corporativă sau responsabilitatea socială a întreprinderilor reprezintă ansamblul acţiunilor, principiilor şi practicilor prin care o companie se implică într-o societate, cu scopul de a asigura un impact pozitiv al activităţii sale şi de a contribui la dezvoltarea acelei societăţi.

Global Compact este o iniţiativă politică strategică a Organizaţiei Naţiunilor Unite pentru companiile care se angajează să îşi alinieze operaţiunile şi strategiile conform celor zece principii universale acceptate în domeniile drepturilor omului, muncă, mediu şi anticorupţie. Astfel, organizaţiile private, ca motor principal al globalizării, pot contribui la asigurarea că pieţele, comerţul, tehnologia şi finanţele să avanseze în moduri care aduc beneficii societăţilor de pretutindeni. Global Compact ajută companiile, indiferent dacă sunt începătoare pe drumul afacerilor responsabile sau campioni recunoscuţi în acest domeniu, să îşi îndeplinească angajamentele de a opera în mod responsabil şi să sprijine societate. Declaraţia privind companiile multinaţionale reprezintă un consens internaţional între guverne, angajatori şi sindicate cu privire la standardele care ar trebui să se aplice în modul de funcţionare al companiilor. Astfel, Republica Moldova s-a angajat să promoveze răspunderea şi responsabilitatea socială a întreprinderilor care reprezintă un aspect pozitiv asupra vieţii sociale.

Potrivit dispoziţiilor articolului 36 Republica Moldova va avea loc un dialog periodic cu privire la aspectele reglementate de prezentul capitol. Acordul de Asociere reprezintă un tratat internaţional realizat prin exprimarea liberă a voinţei părţilor, constituit în vederea respectării democraţiei şi a principiilor statului de drept care propune obiective şi standarde legale care să transforme o ţară în curs de dezvoltare într-o ţară dezvoltată. Evident pentru realizarea acestui lucru, Republica Moldova este necesar a fi îndrumată spre calea ceea dreaptă de către instituţiile Uniunii Europene. Aşadar, părţile periodic vor organiza întrevederi şi dialoguri cu privire la progresele şi eşecurile întâlnite. Dialogul respectiv are drept scop anihilarea tuturor obstacolelor care sunt puse în cale pentru atingerea obiectivelor plasate de către Uniunea Europeană.

Sunt şi alte norme europene, ca de exemplu, Regulamentul (UE) nr. 259/2014 al Parlamentului European şi al Consiliului din 3 aprilie 2014 de modificare a Regulamentului (CE) nr. 539/2001 al Consiliului de stabilire a listei ţărilor terţe ai căror resortisanţi trebuie să deţină viză pentru trecerea frontierelor externe şi a listei ţărilor terţe ai căror resortisanţi sunt exoneraţi de această obligaţie relevant pentru Republica Moldova, deoarece cetăţenii săi beneficiază de regim liberalizat de vize cu Uniunea Europeană [194].

În concluzie, menţionăm că în urma colaborărilor cu diferite organizaţii şi foruri internaţionale, Republica Moldova are doar parte de beneficii, deoarece în urma schimbului de experienţă şi cunoaşterii deferitor practici în domeniul muncii şi protecţiei sociale, se produc schimbări în acest domeniu, ridicându-se la un nivel mai înalt, atingând standarde internaţionale.

2.4. Protecţia lucrătorilor migranţi în cadrul relaţiilor bilaterale între state

Cetăţenii statelor care nu fac parte din UE au posibilitate de a munci şi ca urmare a unor acorduri bilaterale semnate între statele terţe cu statele membre ale UE. Din această perspectivă, prezintă un interes pentru cercetare şi analiza Declaraţiei Comune privind Parteneriatul de mobilitate dintre Uniunea Europeană şi Republica Moldova din 21 mai 2008 [169]. Proiectele realizate în cadrul Parteneriatului de Mobilitate RM-UE, în special în domeniul securităţii documentelor, a politicilor migraţionale, combaterii migraţiei ilegale, contribuie nemijlocit la implementarea cerinţelor înaintate de către UE în contextul liberalizării regimului de vize pentru Republica Moldova. Având în vedere interesul în creştere şi caracterul flexibil al acestui instrument, recent au fost lansate noi iniţiative de cooperare în următoarele domenii: managementul eficient al mobilităţii cadrelor medicale, gestionarea eficace a pieţei muncii, diminuarea impactului negativ al migraţiei asupra categoriilor vulnerabile, protecţiei sociale a migranţilor, consolidarea relaţiilor cu diaspora.

Cu suportul UE, Republica Moldova promovează activ experienţa de elaborare şi creare a Profilului Migraţional Extins al RM, ca instrument de colectare a datelor statistice privind gestionarea fluxurilor migraţionale, şi de creare a mecanismelor necesare de utilizare a acestor informaţii în procesul de elaborare şi implementare a politicilor migraţionale [229, p.210]. În cadrul Parteneriatului de Mobilitate RM – UE din anul 2008 au fost realizate 85 proiecte în domeniul securităţii documentelor, al politicilor migraţionale, combaterii migraţiei ilegale.

Acordurile bilaterale în domeniul muncii reprezintă un mijloc prin care problemele comune ale statelor de origine şi destinaţie pot fi soluţionate prin cooperare, fiind un instrument eficient pentru promovarea scopurilor şi obiectivelor naţionale în domeniul angajării peste hotare.

Migraţia este influenţată de o combinaţie de factori economici, politici şi sociali: fie în ţara de origine a unui migrant (factorii de impuls), fie în ţara de destinaţie (factori de atracţie).

Primele acorduri bi-laterale cu privire la migraţia forţei de muncă datează cu finele sec. XVIII, începutul sec. XIX (în 1795 între SUA şi Spania, în 1848 – între SUA şi Mexico, iar în 1853 între SUA şi Argentina). Statele care încearcă să aibă un sistem de migraţie mai ordonat ar trebui să facă uz de toate metodele posibile pentru a convinge autorităţile statelor de destinaţie de necesitatea semnării acordurilor bilaterale în domeniul muncii. Un asemenea acord ar oficializa angajamentul fiecărei părţi de a asigura evoluţia procesului migraţional conform regulilor stabilite, clauzelor şi condiţiilor convenite şi ar stabili obligaţiile părţilor pentru a asigura ca procesul migraţional să se desfăşoare în conformitate cu regulile şi condiţiile prestabilite [204, p.43].

În anii 60, unele state ale Europei de Vest au înregistrat o insuficienţă acută de forţă de muncă şi au încheiat acorduri cu state furnizoare de forţă de muncă. RFG, Franţa, Elveţia, Belgia etc. au încheiat acorduri cu una sau mai multe state din Europa de Sud şi Africa de Nord, precum: Spania, Grecia, Portugalia şi Turcia, precum şi Algeria, Maroco şi Tunisia. În anii 70, odată cu unele schimbări în economia globală („şocul petrolier” din 1973 urmat de recesiunea economică pe plan global), s-a redus şi cererea pentru lucrătorii migranţi, importantă acordurilor bilaterale intrând într-un con de umbră, eforturile de negociere neavând succes. Ceea ce au reuşit să semneze statele de origine şi de destinaţie au fost mai degrabă nişte acorduri cadru sau declaraţii de colaborare reciproce în domeniul recrutării şi plasări în câmpul muncii a lucrătorilor străini. Prin aceste acorduri, Guvernele permiteau recrutarea lucrătorilor de către agenţiile private, dar numai sub supravegherea statului. Exemple de acorduri sunt cel între Bangladesh şi Liban; Pakistan şi Iordania; Filipine şi Irak.

În prezent, majoritatea politicilor migraţionale au un caracter unilateral, tarile de destinaţie anunţând programele de recrutare disponibile, în vederea admiterii muncitorilor migranţi pe teritoriul lor, nesemnând acorduri bi-laterale. O tendinţă de moment ce poate fi înregistrată pe plan internaţional este semnarea de Memorandumuri de Cooperare în domeniul migraţiei de muncă între diverse State.

Republica Moldova are semnate acorduri bilaterale cu privire la migraţia de muncă cu Italia şi Israel, Federaţia Rusă, Ucraina, Belarus, Azerbaidjan.

Acordul bilateral între Italia şi Republica Moldova în domeniul migraţiei forţei de muncă, semnat în anul 2011, are ca scop promovarea legăturilor dintre instituţiile şi serviciile de instruire şi angajare din Italia şi din Republica Moldova şi să consolideze gestionarea fluxurilor de

migraţie a forţei de muncă calificate între aceste ţări, dezvoltarea unei reţelei de servicii de gestionare a fluxurilor migratorii în scop de muncă între cele două ţări [15].

În anul 2012, Guvernul Republicii Moldova a semnat un acord cu Guvernul Statului Israel cu privire la angajarea temporară a lucrătorilor din Republica Moldova în anumite sectoare din Statul Israel. Acordul şi Protocolul de implementare ale acestuia prevăd recrutarea a 1000 de lucrători temporari calificaţi în domeniul construcţiilor pentru a efectua munci în Israel. În urma implementării acordului sus menţionat, în anul 2013, 214 moldoveni au fost angajaţi pe teritoriul Statului Israel, urmând să fie angajate alte 464 persoane. Lucrătorii moldoveni angajaţi în conformitate cu acordul dat , vor avea drepturi şi obligaţii de muncă ca şi lucrătorii băştinaşi, se vor bucura de aceiaşi protecţie în conformitate cu legislaţia privind siguranţa la locul de muncă. Conform articolului 8 „*Condiţiile de muncă şi drepturile sociale"* al acordului menţionat, lucrătorii vor fi protejaţi în conformitate cu legislaţia în domeniul securităţii sociale, în caz de accidente de muncă, concedii de maternitate, şi falimentul întreprinderii, totodată lucrătorii temporari din Republica Moldova au dreptul de a crea şi de a fi membri ai uniunilor sindicale [13].

Dreptul muncitorilor la libera asociere în sindicate, inclusiv la constituirea de organizaţii sindicale şi aderarea la acestea pentru apărarea drepturilor sale de muncă, a libertăţilor şi intereselor lor legitime este consfinţit concomitent în art. 42 al Constituţiei Republicii Moldova [56], art. 5 şi 9 ale Codului muncii [49], precum şi în art. 7 al Legii sindicatelor Nr.1129-XIV din 07.07.2000 [148]. De acest drept beneficiază atât cetăţenii Republicii Moldova aflaţi în ţară, cât şi în afara ei, astfel pct.3 al art. 7 Dreptul la asociere în sindicat stipulează: Cetăţenii Republicii Moldova care se află în afara ţării sunt în drept să fie membri ai sindicatelor existente în Republica Moldova.

Conţinutul concret al acordurilor de muncă depinde de statele semnatare ale acestora. Instrumentele internaţionale, totuşi, pot servi drept îndrumări pentru alcătuirea unor asemenea acorduri. Un model de acord este oferit în Recomandările OIM privind Migraţia în scop de Angajare (revizuită) 1949 (No 86) [233, p.29].

În paralel cu negocierile acordurilor bilaterale, statele de destinaţie ar trebui, dacă este cazul, să negocieze şi acorduri cu privire la asigurarea socială a lucrătorilor migranţi, la recunoaşterea diplomelor de studii şi acorduri de readmitere. Aceste tratate vor fi eficiente în cazul în care vor fi elaborate şi negociate concomitent şi se vor completa reciproc pentru a soluţiona în complexitate problemele legate de migraţia forţei de muncă:

a. Protecţia socială. În conformitate cu standardele OIM, protecţia socială cuprinde ajutorul medical, indemnizaţie de boală, indemnizaţie de şomaj, pensia de vârstă, îndemnizaţie în

cazul accidentului de muncă sau boală profesională, îndemnizaţie familială, îndemnizaţie pentru invaliditate, indemnizaţie pentru pierderea întreţinătorului. În ceea ce priveşte modalitatea de acordare a pensiei de bătrâneţe se încheie acorduri separate care stabilesc mecanismul de acordare a acesteia în cazul în care vechimea de muncă pentru acordarea pensiei a fost acumulată în urma activităţii desfăşurate pe teritoriile ambelor state.

În 2010 Casa Naţională de Asigurări Socială (în continuare - CNAS) a semnat Protocolul de colaborare cu Institutul de Asigurări Sociale din Bulgaria [185], iar alte două Protocoale de colaborare cu Casa Naţională de Pensii Publice din România [184] şi Fondul de Stat pentru Protecţie Socială din Azerbaidjan au fost negociate. CNAS a beneficiat de asistenţa organismelor internaţionale, precum: Asociaţia Internaţională a Fondurilor de Pensii şi de Asigurări Sociale, Asociaţia Internaţională pentru Securitate Socială (ISSA), Organizaţia Internaţională a Muncii (OIM) şi Organizaţia Internaţională pentru Migraţie (O.I.M.). CNAS este membru al Asociaţiei Internaţionale a Fondurilor Sociale şi de Pensii (Federaţia Rusă) şi Asociaţiei Internaţionale pentru Securitate Socială (Elveţia).

Astfel, au fost menţinute relaţiile de colaborare cu participarea reprezentanţilor CNAS la evenimentele organizate de către organizaţiile internaţionale sus menţionate peste hotarele Republicii Moldova, precum şi prin schimbul sistematic a informaţiei şi datelor statistice din domeniile de activitate a CNAS şi a organizaţiilor omoloage de peste hotare.

Acordurile internaţionale au un impact pozitiv asupra bunăstării viitorilor pensionari din categoria lucrătorilor migranţi, având drept efect principal protejarea drepturilor şi intereselor sociale şi economice ale cetăţenilor Republicii Moldova, care au domiciliu permanent sau desfăşoară o activitate temporară pe teritoriul celorlalte state contractante.

Republica Moldova a încheiat următoarele acorduri:

- Acord între Republica Moldova şi Republica Austria în domeniul securităţii sociale din 5 septembrie 2011 [7];
- Acord între Republica Moldova şi Republica Bulgaria în domeniul asigurărilor sociale din 5 decembrie 2008 [8];
- Acord între Republica Moldova şi Republica Cehă în domeniul securităţii sociale din 29 noiembrie 2011 [9];
- Acord în domeniul securităţii sociale între Republica Moldova şi Marele Ducat de Luxemburg 11 februarie 2009 [1];
- Acord între Republica Moldova şi Republica Estonia în domeniul asigurărilor sociale 19 octombrie 2011 [10];

- Acord în domeniul securităţii sociale între Republica Moldova şi Republica Portugheză din 26 octombrie 2011;
- Acord în domeniul securităţii sociale între Republica Moldova şi România din 27 aprilie 2010 [2];
- Acord între Guvernul Republicii Moldova şi Guvernul Federaţiei Ruse privind garanţiile drepturilor cetăţenilor în domeniul asigurării cu pensii din 10 februarie 1995 [4];
- Acord între Fondul Social al Republicii Moldova şi Fondul de Pensionare al Ucrainei cu privire la transferul şi achitarea reciprocă a pensiilor din 23 octombrie 1998 [6];
- Acord între Guvernul Republicii Moldova şi Guvernul Ucrainei privind garantarea drepturilor cetăţenilor în domeniul asigurării cu pensii din 29 august 1995;
- Acord între Guvernul Republicii Moldova şi Guvernul Republicii Uzbekistan privind garantarea drepturilor cetăţenilor în domeniul asigurării cu pensii din 30 martie 1995 [5].

b. Problema recunoaşterii studiilor poate fi soluţionată pe mai multe căi: aderarea la instrumentele internaţionale şi revizuirea curriculelor la diferite nivele de studii pentru ca acestea să fie compatibile cu cele stabilite în legislaţia internaţională, încheierea acordurilor bilaterale în domeniul educaţiei, organizarea cursurilor de calificare pentru a completa golurile de cunoştinţe şi a ridica nivelul de concurare a migranţilor pe piaţă internă şi internaţională a forţei de muncă.

c. Acordurile de Readmitere reglementează procedura de readmitere şi tranzitare a cetăţenilor statelor terţe se a apatrizilor care se află ilegal pe teritoriul unui Stat în celălalt Stat semnatar al acordului.

De exemplu, Spania a semnat acorduri bilaterale cu 6 state terţe (România, Bulgaria, Ecuador, Columbia, Republica Dominicană, Maroc), majoritatea acestora fiind ţări sursă cheie pentru fluxurile de migraţie ilegală, cu scopul de a întări cadrul general de cooperare şi de a preveni migraţia ilegală şi exploatarea lucrătorilor. Acordurile urmăresc un format standard şi permit recrutarea atât a lucrătorilor permanenţi, cât şi a lucrătorilor sezonieri şi stagiari, de obicei cu vârsta cuprinsă între 18 şi 35 de ani. Aceste acorduri conţin şi capitole referitoare la procedura de selecţie, condiţiile de lucru şi drepturile sociale, întoarcerea acestor lucrători migranţi şi prevederi referitoare la lupta împotriva migraţiei ilegale şi a traficului de fiinţe umane. Pentru lucrătorii sezonieri există prevederi speciale care le cer acestora să semneze un angajament care precizează că se vor întoarce în ţara lor de origine la încetarea contractului. Lucrătorilor sezonieri li se cere, de asemenea, să se prezinte singuri la biroul consular spaniol din ţara lor de origine, în decurs de o lună de la întoarcerea lor. Majoritatea acestor acorduri au funcţionat bine în practică, în special în ceea ce priveşte lucrătorii sezonieri. Numărul de lucrători admişi este determinat prin cote care sunt stabilite pentru fiecare sector şi nu pe baza naţionalităţii.

Republica Moldova a semnat Acordul între Comunitatea Europeană şi Republica Moldova privind readmisia persoanelor aflate în situaţie de şedere ilegală în 2007 [3], la fel Acordului dintre Guvernul României si Guvernul Republicii Moldova privind readmisia străinilor, semnat la Bucureşti la 27 iulie 2001 [14].

În perioada 04 – 05 mai 2015, la Astana, Republica Kazahstan, s-a desfăşurat a două rundă de negocieri pe marginea proiectelor Acordului între Guvernul Republicii Moldova şi Guvernul Republicii Kazahstan privind readmisia persoanelor aflate în situaţie de şedere ilegală şi Protocolului de implementare a acestuia. Menţionăm, că semnarea acestor instrumente internaţionale reprezintă un obiectiv major al Ministerului Afacerilor Interne şi Integrării Europene în contextul implementării Planului naţional de acţiuni pentru implementarea Acordului de Asociere Republica Moldova - Uniunea Europeană. Parlamentul a adoptat pe 7 aprilie 2016 proiectul de lege privind ratificarea Protocolului de implementare a Acordului dintre Guvernul Republicii Moldova şi Guvernul Republicii Kazahstan privind readmisia persoanelor aflate în situaţie de şedere ilegală. Documentul are drept scop combaterea migraţiei ilegale şi readmiterea pe teritoriul celor două ţări a persoanelor aflate în şedere ilegală, precum şi consolidarea parteneriatelor între state în domeniul managementului migraţiei. Potrivit proiectului de lege, „fiecare parte contractantă îşi asumă angajamentul să accepte pe teritoriul său, la solicitarea celeilalte părţi contractante, orice persoană care nu îndeplineşte sau nu mai îndeplineşte condiţiile de intrare, aflare sau şedere pe teritoriul statului solicitant, dacă este dovedit că această persoană deţine cetăţenia statului solicitat”. Acordul este încheiat pentru o perioadă nedeterminată şi va intra în vigoare la cea de-a treizecea zi din data primirii ultimei notificări în scris, prin intermediul canalelor diplomatice, privind îndeplinirea procedurilor interne necesare pentru intrarea acestuia în vigoare. Conform ultimelor statistici, pe teritoriul Republicii Kazahstan se află 762 de moldoveni care au permise temporare sau permanente de şedere. În R. Moldova se află 189 de kazahi, 124 au permis de şedere permanent, cunosc limba şi sânt încadraţi în câmpul muncii.

Articolul 5 al Anexei I şi articolul 6 al Anexei II al Convenţiei nr. 97 a OIM prevăd lista de documente care trebuie emise lucrătorului migrant înainte de plecarea la muncă peste hotare. Actele care urmează să fie oferite migrantului trebuie să conţină informaţie adecvată despre condiţiile de muncă şi trai din ţara de destinaţie. Contractul de muncă este actul esenţial pe care trebuie să-l posede un lucrător migrant, or acesta reprezintă cel mai viabil mecanism de protecţie a drepturilor sale. Alte acte prevăzute de articolele sus-menţionate se referă la „document în scris, care este adresat lucrătorului migrant în particular sau unui grup de migranţi la care el este

membru, informaţii referitoare la condiţiile generale de muncă şi trai care îl aşteaptă în teritoriul ţării de imigrare" (art. 5(1) (c), Anexa I).

Este recomandabil ca guvernele să stabilească standardele minime pentru contractele de muncă, pe care potenţialii lucrători migranţi ar putea să le invoce în procesul de recrutare, pentru a avea acces la condiţii de angajare adecvate. Dacă acestea lipsesc, lucrătorii migranţi sunt dezavantajaţi, neposedând informaţie suficientă cu privire la condiţiile de muncă din statul de angajare, fiind în imposibilitate de a aprecia condiţiile de angajare propuse de angajator. Aceste standarde, dacă sunt cunoscute, pot acorda potenţialilor migranţi anumite pârghii în procesul de negociere cu angajatorii străini a unor termeni mai buni [241, p.67].

Pentru ca standardele să aibă un impact mai mare, multe state au adoptat regulamente care obligă potenţialii lucrători migranţi să-şi înregistreze contractele înainte de a ieşi din ţară. În vederea simplificării procedurii, multe state au stabilit modele ale contractelor de angajare, iar în temeiul acestora au elaborat reguli şi norme ca să se asigure că orice lucrător care merge peste hotare posedă un document valabil şi legal, care conţine condiţiile de muncă pe care le-a convenit cu angajatorul.

Din păcate, în majoritatea cazurilor standardele minime constituie doar un ghid, atât pentru angajatori, cât şi pentru lucrători în cadrul procesului de formalizare a contractului de muncă.

Recomandarea 86 a OIM cu privire la Migraţia în scopul Angajării (1949) [189], prevede în articolul 20, clauzele minime pentru contractul individual de muncă:

1. date comprehensive despre lucrătorul migrant – nume, data şi locul naşterii, statutul social, statul de reşedinţă şi locul unde a fost recrutat;
2. descrierea caracterului muncii ce urmează a fi prestată şi a locului de muncă;
3. categoria ocupaţională în care este angajat;
4. remunerarea pentru orele obişnuite de muncă, pentru orele peste program, pentru munca nocturnă, sărbători şi salariul mediu;
5. îndemnizaţii, alocaţii şi alte beneficii acordare lucrătorului migrant;
6. condiţiile în baza cărora angajatorul este autorizat să deducă anumite sume din salariul angajatului;
7. condiţiile de alimentare/ hrana oferită de către angajator;
8. durata contractului, condiţiile de prelungire şi reziliere;
9. condiţiile în care se permite intrarea şi şederea pe teritoriul statului de destinaţie;
10. mecanismele de acoperire a cheltuielilor pentru călătoria lucrătorului migrant şi a membrilor familiei sale spre ţara de origine şi de destinaţie;

11. în cazul migraţiei temporare, metodele de plată a călătoriei spre ţara de origine a lucrătorului migrant;
12. condiţiile de încetare prealabilă a contractului de muncă.

Articolul 5(1) (a) al Anexei I şi articolul 6 (1) (a) al Anexei II al Convenţiei OIM nr. 97 şi articolul 20 al Recomandării nr. 86 al OIM stipulează că contactul de muncă trebuie tradus în limba pe care o vorbeşte lucrătorul migrant, o copie să-i fie oferită acestuia înainte de plecarea spre ţara de destinaţie, sau dacă părţile au convenit, într-un alt loc anume: centru de recepţie, sau la intrarea pe teritoriul statului de destinaţie. În ultimul caz, migrantul trebuie să fie notificat în scris înainte de plecare, printr-un document care se adresează lucrătorului migrant în particular sau unui grup de migranţi la care el este membru, despre munca pentru care este angajat şi de asemenea despre alte condiţii de muncă, în special salariul mediu garantat.

Alte clauze se referă la:

1. compensaţii pentru tratament medical urgent, tratament stomatologic;
2. motive temeinice pentru încetarea contractului;
3. modalităţi de rezolvare a litigiilor;

Apreciem drept importante şi sisteme de monitorizare a contractelor de muncă.

În Franţa, angajatorii care doresc să angajeze străini, pot obţine de la autoritatea competentă informaţia necesară cu privire la procedura de recrutare şi angajare, clauzele minime ale unui contract de muncă (remunerare, asigurarea socială).

Experienţa statelor arată că monitorizarea contractelor de muncă încheiate dintre lucrătorii migranţi şi angajatorii străini este o practică mai puţin comună în statele de destinaţie, şi o preocupare mai mare pentru cele de origine. În aceste condiţii, OIM recomandă ca în vederea înlăturării practicilor frauduloase care au loc în ţara gazdă, precum substituirii contractelor, acestea trebuie să-şi consolideze rolul în procesul de supraveghere a executării contractelor.

Ataşaţii de Muncă sau pentru probleme migraţionale sunt o figură cheie în procesul de gestionare a fluxurilor migratorii. Aceştia raportează situaţia existentă autorităţilor statale din domeniul migraţiei şi au statutul de diplomaţi pe lângă consulatele (sau ambasadele) situate în ţara de destinaţie. Rolul acestora este de a preveni problemele ce ar putea apare şi să le soluţioneze pe acelea care au loc.

Oficiul ataşatului de muncă ar trebui să fie responsabil pentru următoarele: [241, p.46] monitorizarea şi raportarea condiţiilor de muncă a cetăţeniilor statului respectiv (respectarea executării contractului de muncă); oferă Guvernului statului său informaţie cu privire la reputaţia angajatorului, salarii şi condiţiile de muncă, legislaţie, drepturile muncitorilor străini etc. Este

importantă şi stabilirea relaţiilor cu autorităţile guvernamentale din ţara de destinaţie în domenii referitoare la siguranţa cetăţeniilor, intrarea lor, şederea, statutul juridic şi repatrierea.

Formarea şi consilierea cetăţeniilor care lucrează în străinătate cu privire la politicile şi evoluţiile din domeniu, securitatea personală, obligaţiile fată de guvernul lor, precum şi fată de guvernul statului în care se află; verificarea autenticităţii ofertelor de muncă propuse şi condiţiile acestora; consultarea şi asistarea şefului misiunii diplomatice cu privire la protecţia cetăţenilor care lucrează în ţara de destinaţie şi ameliorarea condiţiilor de lucru se includ în sfera de interes al ataşatului de muncă.

Pentru perspective de viitor este importantă identificarea oportunităţilor de pe piaţa de muncă din ţara gazdă şi promovarea imaginii muncitorilor migranţi din ţara de origine pentru asigurarea unor posturi de muncă mai optime pentru cetăţenii statului respectiv.

Oficiul ataşatului de muncă menţine legătura cu inspectorii locali de muncă şi îi informează sau colectează informaţie de la ei cu privire la aplicarea legislaţiei referitoare la condiţiile de muncă, soluţionează conflictele prin mediere sau conciliere, examinează plângerile depuse în cazurile nerespectării clauzelor contractuale, semnalizează practicile ilicite şi criminale şi anunţă poliţia din statul de destinaţie, audiază migranţii care înfruntă diferite probleme şi încearcă să le soluţioneze [259]; întreprinde măsuri urgente şi organizează repatrierea.

Mulţi lucrători migranţi merg în state în care instituţiile statale responsabile de problemele muncii nu activează în mod corespunzător şi nu-şi pot asigura protecţia drepturilor. În asemenea state, ataşaţii de muncă pot exercita funcţii care în mod normal ar trebui exercitate de către autorităţile naţionale, cum ar fi inspectarea condiţiilor de muncă, verificarea conformităţii plăţii salariului cu cel stipulat în contract, medierea litigiilor dintre angajat şi angajator. În statele care au instituţii abilitate active, ataşaţii, pot realiza acţiuni de marketing şi promovare a pieţei.

Activitatea ataşaţilor de muncă se poate complica în cazul în care migraţia are un caracter individual. Dacă lipseşte un sistem propriu de informaţie, atunci este aproape imposibil să determini reşedinţa exactă a acestor lucrători. Ataşatul poate executa acţiuni de mediere, dar nu şi de prevenire, în cazul când apar litigii sau alte probleme. În statele unde majoritatea lucrătorilor sunt calificaţi, apar puţine probleme care ar solicita intervenţia ataşaţilor de muncă. Pot apărea cazuri de discriminare, dar în aceste situaţii înşişi lucrătorii nu consideră necesară sau avantajoasă intervenţia ataşatului. Tratamentul discriminator la acest nivel este, de obicei, subtil, iar misiunile diplomatice ar prefera să nu se implice. Situaţia e opusă în cazul lucrătorilor necalificaţi, ale căror condiţii de muncă pot fi foarte dure. Ataşaţii de muncă sunt adesea solicitaţi să acorde asistenţă în cazul nerespectării drepturilor fundamentale ale lucrătorilor, când

condiţiile de muncă şi de cazare nu corespund condiţiilor contractuale şi când lucrătorii sunt supuşi abuzului fizic. Cele mai acute probleme apar în sectorul neformal, dominat de femei.

Prezenţa ataşaţilor de muncă este esenţială pentru dezvoltarea informării şi stabilirea relaţiilor cu autorităţile din statul gazdă, dar pentru a fi eficient, trebuie aprovizionate cu resurse. În cazul în care lucrătorii au nevoie de asistenta legală, din cauza necunoaşterii limbii sau a prevederilor locale, putini ataşaţi au resurse să angajeze avocaţi.

Convenţiile de securitate socială ocupă un loc important în cadrul protecţiei sociale a lucrătorilor migranţi. De exemplu, în cazul în care o persoană a fost supusă unei duble perceperi de contribuţii de asigurări sociale din cauza lipsei unui acord bilateral care reglementează acordarea prestaţiilor de securitate socială semnate de Republica Moldova cu alte state membre, asiguratul să poată opta pentru una dintre varianta cea mai favorabila lui. Acest lucru poate fi realizat prin includerea in viitoare convenţii bilaterale de securitate socială, a unei prevederi care să specifice faptul că persoana în cauză poate să aleagă drept perioadă de contribuţie pe cea care este mai favorabilă (lucru valabil doar pentru situaţiile de dublă percepere de dinainte de integrare). Necesitatea încheierii de acorduri este prevăzută şi în Convenţia europeană a statutului juridic al lucrătorului migrant.

2.5. Concluzii la Capitolul 2

În capitolul 2, paragraful 2.1 şi 2.2 dedicat protecţiei lucrătorilor migranţi la nivel internaţional şi regional am prezentat principalele instrumente internaţionale care stabilesc standarde în vederea protecţiei drepturilor muncitorilor migranţi atât la nivel universal ONU şi OIM, cât şi la nivel regional CoE, insistând pe o analiză mai detaliată a unora din aceste reglementări.

Menţionăm faptul că 86 de state au ratificat sau au aderat la cel puţin una din cele trei convenţii privind migraţia şi muncitorii migranţi; un şir de state au ratificat două din trei convenţii, iar câteva state au ratificat toate cele trei instrumente complementare.

Cele două convenţii OIM extind considerabil cadrul juridic al migraţiei, tratamentul aplicat migranţilor şi prevenirea exploatării şi a migraţiei iregulare, cuprind întregul proces de migraţie a muncitorilor migranţi şi a membrilor familiilor lor: pregătire, recrutare, plecare şi tranzit; şederea în statele de angajare; întoarcerea potenţială şi reintegrarea în ţara de baştină sau statele de reşedinţă.

Cu referire la cooperarea dintre state, cele trei convenţii oferă îndrumări esenţiale pentru cooperare internaţională în scopul promovării unor condiţii stabile, legale, echitabile şi umane ale migraţiei şi subliniază că protecţia drepturilor migranţilor este o responsabilitate comună.

Convenţia OIM privind migraţia în scop de angajare (nr. 97) prevede bazele pentru tratamentul egal al cetăţenilor şi al migranţilor regulari în procedurile de recrutare, condiţii de trai şi de muncă, şi accesul la justiţie, impozite şi securitate socială. Ea stabileşte detaliile privind condiţiile contractuale, participarea migranţilor în instruiri legate de locul de muncă sau promovare, prevederi privind reunificarea familiei şi modalităţi de apel contra terminării nejustificate a contractului de muncă sau expulzării, precum şi alte măsuri de reglementare a întregului proces de migraţie.

Convenţia complementară a OIM privind muncitorii migranţi (nr. 143) prevede îndrumări specifice privind tratamentul migraţiei iregulare şi facilitarea integrării migranţilor în societăţile gazdă. Articolul stabileşte pentru statele care au ratificat convenţia obligaţia de a "respecta drepturile fundamentale ale omului în privinţa tuturor muncitorilor migranţi", indiferent de situaţia lor juridică din statul gazdă. Partea II descrie în detaliu standardele privind integrarea muncitorilor migranţi de termen lung.

În paragraful 2.3 am structurat reglementările la nivelul Uniunii Europene, accentul fiind pe Acordul de Asociere RM-UE, am prezentat dreptul primar şi cel derivat, accentul fiind pus pe dificultăţile în implementare şi gradul de angajare a Republicii Moldova în vederea armonizării legislaţiei naţionale.

Paragraful 2.4 prezintă o evoluţie istorică a acordurilor bilaterale în domeniul muncii. Se prezintă exemple de aceste acorduri semnate în perioade recente, cum ar fi un acordurile privind migraţia forţei de muncă, acordurile privind securitatea socială, acorduri privind mobilitatea lucrătorilor medicali, acorduri de readmisie etc.

Protecţia socială a migranţilor se referă la două aspecte principale, pe de o parte, protecţia socială a migranţilor în ţara gazdă, iar, pe de altă parte, securitatea socială a acestora în perspectiva întoarcerii acestora în Republica Moldova, pentru că majoritatea din ei nu contribuie la fondul de asigurări sociale şi la fondul pentru asigurări obligatorii de asistenţă medicală. Începând din 2009 şi până în prezent Republica Moldova a încheiat acorduri în domeniul asigurărilor sociale cu Republica Bulgaria, Republica Portugheză, România, Marele Ducat de Luxemburg, Republica Austria, Republica Estonia şi Republica Cehă, Republica Italia. Aceste acorduri au la bază principiul proporţionalităţii, potrivit căruia fiecare ţară care a încheiat acordul achită partea de pensie calculată pentru stagiul de cotizare realizat pe teritoriul ei şi pentru care au fost achitate contribuţii de asigurări sociale. Astfel, lucrătorii migranţi care activează legal în una din ţările menţionate mai sus şi achită contribuţii sociale, la atingerea vârstei de pensionare prevăzută de legislaţia acelui stat, partea de pensie calculată pentru stagiul realizat li se va transfera la locul permanent de trai pe teritoriul uneia dintre ţările semnatare.

Prezentăm şi contractele individuale de muncă, deoarece considerăm că sunt un element cheie în conţinutul cadrului juridic al lucrătorului migrant.

Migraţia pentru muncă a cunoscut o traiectorie ascendentă în Republica Moldova, devenind probabil cea mai importantă formă de mobilitate internaţională. Deşi, în mod evident, eforturile şi preocuparea statului pentru migraţie s-au intensificat, Republicii Moldova îi lipseşte încă o politică coerentă în domeniu care să vizeze evoluţii pe termen lung. Această concluzie s-a format ca urmare a studiului reglementărilor internaţionali speciale privind lucrătorii migranţi la nivel universal, în baza Convenţiei Europene a Drepturilor Omului şi Cartei Sociale Europene sau în baza acordurilor bilaterale.

Recomandările/disfuncţionalităţile formulate/identificate de noi reprezintă cu siguranţă numai o parte a procesului de construcţie prin care Republica Moldova trebuie să răspundă provocărilor mobilităţilor forţei de muncă.

3. REGLEMENTĂRI JURIDICE NAŢIONALE PRIVIND STATUTUL JURIDIC AL LUCRĂTORILOR MIGRANŢI

3.1. Evoluţia politicii migraţioniste a Republicii Moldova

Pentru o analiză mai profundă vom diviza cercetarea pe etape:

1. Acordurile interguvernamentale privind forţa de muncă încheiate de Republica Moldova până în 2009, statistici şi ţările ţintă.

2. Tendinţe post 2009 din perspectiva Parteneriatului de mobilitate, facilitării şi respectiv liberalizării regimului de vize cu UE. Etapizarea va permite identificarea problemelor, evoluţiilor înregistrate, dar şi deficienţelor care mai sunt din perspectiva protecţiei drepturilor migranţilor. Pentru perioada Post 2009 vor fi cercetate şi alte proiecte conexe acestui fenomen implementate de Republica Moldova cum ar fi Promovarea migraţiei legale; Consolidarea relaţiilor cu diaspora; Promovarea revenirii şi reintegrării migranţilor moldoveni etc.

3. Şi o a treia etapă cum a evoluat migraţia forţei de muncă post-liberalizarea regimului de vize după intrarea în vigoare a Regulamentului (UE) nr. 259/2014 al Parlamentului European şi al Consiliului din 3 aprilie 2014 de modificare a Regulamentului (CE) nr. 539/2001 al Consiliului de stabilire a listei ţărilor terţe ai căror resortisanţi trebuie să deţină viză pentru trecerea frontierelor externe şi a listei ţărilor terţe ai căror resortisanţi sunt exoneraţi de această obligaţie prin care RM a beneficiat de regim liberalizat de vize cu UE [194].

Politica migraţională este o parte componentă a politicii naţionale şi internaţionale a statului şi implementarea sa reprezintă una din cele mai importante responsabilităţi ale organelor de stat.

Procesul de elaborare şi implementare a unor politici migraţionale eficiente trebuie privit în contextul tendinţelor de dezvoltare economică şi socială a Moldovei. La ora actuală, Guvernul a elaborat un şir întreg de strategii care au tangenţe directe cu problemele legate de migraţia forţei de muncă, care au ca scop determinarea politicii de stat în domeniul migraţiei, fapt ce permite asigurarea respectării drepturilor şi libertăţilor fundamentale ale omului, reglementarea şi dirijarea procesului migraţional în interesul persoanei şi al societăţii, protecţia socială a migranţilor şi a familiilor acestora, stabilirea relaţiilor de cooperare cu alte state, crearea condiţiilor de angajare legală în câmpul muncii peste hotare a cetăţenilor moldoveni, combaterea migraţiei ilegale si a traficului de fiinţe umane.

Politica migraţională a Republicii Moldova se întemeiază pe următoarele principii: respectarea drepturilor şi libertăţilor fundamentale ale omului consfinţite în Constituţia

Republicii Moldova, în alte acte normative, precum şi în tratatele internaţionale la care Republica Moldova este parte; asigurarea dreptului oricărui cetăţean al Republicii Moldova la libera circulaţie; nediscriminarea pe motiv de rasă, naţionalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenenţa politică, avere, origine socială sau din oricare alte motive; respectarea legislaţiei Republicii Moldova de către migranţi etc.

Toate strategiile elaborate semnalează asupra faptului că în virtutea situaţiei create pe piaţa naţională a forţei de muncă, migraţia internaţională nereglementată a forţei de muncă a căpătat o amploare tot mai mare şi s-a transformat treptat într-o trăsătură specifică a pieţei muncii din Republica Moldova, creând mari riscuri pentru dezvoltarea durabilă a statului şi asigurarea implementării reformelor.

Deşi limitate, Statele au la dispoziţie mijloace de intervenţie în procesele de pe pieţele de muncă, în vederea protecţiei drepturilor şi intereselor cetăţenilor care se angajează peste hotare. S-au elaborat multiple măsuri politice şi strategii pentru a le acorda lucrătorilor migranţi o bază juridică ca să-şi poată apăra drepturile în statele străine, cele mai importante mecanisme legale fiind:

- Convenţiile internaţionale din domeniu;
- Acorduri bilaterale în domeniul muncii, securităţii sociale, readmisiei;
- Reglementarea procesului de recrutare a lucrătorilor migranţi;
- Contractul individual de muncă.

Regimurile juridice de gestionare a proceselor migraţiei de muncă pot fi catalogate în baza sferelor de intervenţie ale politicilor sociale, instituţiilor necesare pentru realizarea managementului migraţional, rolului pieţei de muncă la determinarea angajării şi condiţiilor de muncă oferite celor care doresc să emigreze. Există patru categorii de regimuri [241, p.8].

Laissez-faire. Statele de origine care se confruntă cu procese de emigrare masive a forţei de muncă pot decide ca acestea să fie gestionate de către industria de recrutare, care ar stabili locul şi condiţiile de angajare; numărul de lucrători ce urmează a fi angajaţi, locul şi condiţiile de angajare, Statele neintervenind în nici un fel în procesul de recrutare. În cadrul acestui regim, nu sunt impuse anumite standarde, iar clauzele contractelor de muncă sunt preocuparea doar a lucrătorului şi a patronului străin. Această abordare liberală le permite intermediarilor şi traficanţilor să activeze liber. În cazul acestui regim deschis, nu există necesitatea creării instituţiilor speciale care s-ar preocupa de gestionarea migraţiei de muncă sau de angajarea lucrătorilor emigranţi, fiind caracteristic statelor dezvoltate (Portugalia, Marea Britanie etc.).

Sistemul de reglementare. Statul de origine adoptă legi ce reglementează procesul de recrutare a cetăţenilor, care prevăd atât mecanismele de recrutare, dar şi prevederi care au

menirea de a opri practicile nelegitime de recrutare, stabilesc penalităţi pentru cei care le încalcă. Distribuirea ofertelor de muncă, în mare parte, este de competenţa reprezentanţilor industriei de recrutare, dar Statul o poate influenţa prin examinarea ofertelor de lucru, reglementarea intermedierii realizată de către agenţiile de recrutare, stabilirea unor standarde minime pentru actele de muncă. Statul permite agenţiilor private să fie actorii principali în domeniu, dar stabileşte regulile certe în acest sens. Obiectivul de bază al acestui regim este asigurarea că cetăţenii obţin legal locuri de muncă peste hotare, în baza condiţiilor pe care autorităţile le consideră acceptabile. Statul intervine la trei nivele: reglementarea recrutării prin restricţionarea intrării angajatorilor străini şi a agenţilor acestora pe piaţa muncii; stabilirea termenilor minimi pentru contractul de muncă; restricţionarea ieşirii anumitor categorii de lucrători sau celor care satisfac anumite condiţii (în India funcţionează Oficiul de Protecţie a Emigranţilor) [246, p.10].

Sistemul gestionării statale. Este specific Statelor care nu numai reglementează angajarea în străinătate, dar şi creează instituţii de stat care se ocupă de recrutarea şi plasarea în câmpul muncii peste hotare a cetăţenilor. Diferenţa dintre acest sistem şi cel de reglementare este nivelul de implicare a statului în elaborarea şi promovarea politicilor de angajare peste hotare (ex. Filipine, Pakistan).

Statul elaborează o politică, care se răsfrânge asupra întregului proces migraţional, intervenind pentru a: influenţa cererea (alegerea unor destinaţii noi şi mult mai optime pentru lucrătorii migranţi) şi oferta (sporirea aptitudinilor lucrătorilor migranţi sau impunerea barierelor pentru a stopa plecarea lucrătorilor ne- sau calificaţi); a reglementa procesul de recrutare (inclusiv participarea directă în recrutarea şi plasarea în câmpul muncii a lucrătorilor migranţi) a proteja lucrătorii migranţi şi a încuraja prin subvenţii, exportul serviciilor de muncă.

Acest regim necesită implicarea activă a mai multor instituţii statale. În primul rând este necesară crearea unei autorităţi specializate care ar fi responsabilă de realizarea obiectivelor politicii ocupaţionale – oficiul de angajare peste hotare. Funcţiile unui astfel de oficiu ar fi: crearea funcţiei de ataşat de muncă peste hotare; negocierea acordurilor de muncă bi- şi multe-laterale cu guvernele străine sau angajatorii privaţi; restricţionarea emigraţiei categoriilor selectate de lucrători; supravegherea activităţilor agenţiilor de recrutare; colectarea taxelor şi a garanţiilor financiare de la muncitori şi de la angajatorii străini sau agenţiile lor etc.

Monopolul de stat. Acest regim este specific statelor care îşi asumă responsabilitate deplină şi integrată pentru organizarea migraţiei de muncă şi nu le permite agenţilor privaţi să recruteze/angajeze cetăţeni peste hotare (ex. China, Vietnam).

Statul, prin intermediul agenţiilor statale, acţionează în calitate de unic intermediar pentru angajarea cetăţenilor săi. Angajatorii străini care doresc să angajeze lucrători din aceste State

trebuie să negocieze cu instituţiile statale, care ar putea acţiona fie ca intermediar sau doar ca furnizor de forţă de muncă.

În general, s-ar putea considera că atunci când Statul organizează direct recrutarea cetăţenilor în scopul angajării peste hotare, riscul fraudelor sau abuzurilor poate fi mai mic, în comparaţie cu recrutarea prin intermediarii privaţi. Statul se implică în procesul de recrutare prin intermediul oficiului de angajare peste hotare sau prin oficiile publice de ocupare a forţei de muncă care organizează activităţile de recrutare şi plasare.

Subestimarea imigrării în a doua jumătate a secolului XX a condus la faptul că extinderea "expansiunii imigrării" a culminat cu crearea de societăţi cu diversitate culturală şi etnică. Şi fiecare dintre aceste ţări a trebuit să aleagă modul propriu de reglementare a acestei diversităţi: asimilare, excludere diferenţială, multiculturalism.

Asimilarea este definită ca o politică de includere a migranţilor în societate printr-un proces de adaptare: se aşteaptă ca imigranţii să renunţe la caracteristicile lor lingvistice, culturale şi sociale distincte şi să devină imposibil de distins de cea mai mare parte a populaţiei. Rolul statului în asimilare este de a crea un mediu propice pentru adaptare individuală şi transformare a culturii şi majorităţii valorilor prin perseverenţa folosirii limbii dominante şi educarea în şcoli a copiilor migranţilor.

Excluderea diferenţială excludere (segregare) poate fi caracterizată ca o situaţie în care imigranţii sunt uniţi temporar în nişte subsisteme sociale şi care sunt incluse doar în unele domenii ale vieţii societăţii (în special în piaţa forţei de muncă), dar nu au acces la celelalte domenii. Excluderea poate fi efectuată prin intermediul unor mecanisme legale (refuzul cetăţeniei, sau diferenţierea dintre moravurile cetăţenilor şi moravurile non-cetăţenilor), cât şi prin metode informale (rasism şi discriminare).

Multiculturalism. Reuşita multiculturalismului presupune toleranţă, respect reciproc şi solidaritate.

O acţiune importantă sub aspectul consolidării politicilor în domeniul gestionării eficiente a migraţiei în Republica Moldova, este aprobarea Strategiei naţionale în domeniul migraţiei şi azilului (2011-2020) prin Hotărârea Guvernului nr. 655 din 8 septembrie 2011. [181]Documentul în cauză reglementează sub aspect strategic următoarele domenii-cheie: migraţia legală (emigrarea şi imigrarea), reintegrarea, sistemul de azil, apatridia, integrarea străinilor, migraţia ilegală, managementul de frontieră, politicile de vize, securitatea documentelor, dezvoltarea sistemelor informaţionale, consolidarea cadrului juridic, etc., reieşind din interesele naţionale, drepturile şi libertăţile fundamentale ale omului, stimularea culturii bunei guvernări şi a managementului în domeniul migraţiei, pentru a combate ameninţările generate de acest

fenomen. De asemenea, Strategia promovează dezvoltarea unei societăţi multiculturale, non-discriminatorii, bazată pe valori umane, în contextul diminuării impactului migraţiei asupra populaţiei şi dezvoltării Republicii Moldova.

Incontestabil, cea mai mare problemă de ordin social cu care se confruntă Republica Moldova este migraţia forţei de muncă şi consecinţele acesteia. La prima vedere, existenţa acestei probleme nu ar trebui să mire, căci ea este caracteristică tuturor ţărilor cu o economie în tranziţie. La timpul lor, prin situaţii similare au trecut şi unele state europene, care la momentul de faţă sunt destul de dezvoltate. Spre deosebire de aceste state care au elaborat mecanisme necesare pentru a-şi motiva cetăţenii să revină acasă şi pentru a-i proteja, Republica Moldova întreprinde acţiuni modeste în acest sens.

1. Acordurile interguvernamentale privind forţa de muncă încheiate de Republica Moldova până în 2009, statistici şi ţările ţintă. Dacă e să discutăm în cifre, 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). În ambele cazuri, soldul migraţional este negativ, ceea ce prezumă că numărul persoanelor plecate din ţară definitiv sau temporar depăşeşte numărul persoanelor intrate cu asemenea scopuri în Republica Moldova.

Procesele de plecare cu traiul permanent din Republica Moldova devin mai evidente din 1998 şi îşi păstrează intensitatea până în prezent. Anual, numărul persoanelor plecate cu traiul permanent peste hotare depăşeşte de 2-3 ori numărul persoanelor repatriate în ţară. Plecarea cu traiul permanent peste hotare a femeilor, a persoanelor cu un înalt nivel de instruire constituie o pierdere cantitativă şi calitativă a resurselor umane pentru Republica Moldova. Principalele state de destinaţie pentru persoanele plecate cu traiul permanent peste hotare sunt SUA, Canada, Germania, Israel, iar din statele CSI – Federaţia Rusă şi Ucraina.

Una dintre provocările majore pentru Republica Moldova o prezintă emigrarea provizorie în scop de muncă, care prin proporţiile şi caracteristicile sale provoacă efecte negative de durată pentru dezvoltarea economică, socială şi demografică a ţării.

Pe parcursul anilor 2000-2010, numărul celor plecaţi peste hotare este în creştere de la 138,3 mii la 311,0 mii persoane. Extinderea hotarului Uniunii Europene în 2006 şi schimbarea în legătură cu aceasta a regimului de vize pentru o categorie de persoane, apoi procesele recesiunii financiare din anii 2008-2009, deşi au redus din proporţii, totuşi menţin intensitatea proceselor de emigrare. În anul 2010 numărul persoanelor aflate provizoriu în scop de muncă peste hotare a constituit 311 mii, ceea ce reprezintă circa 27% din totalul populaţiei apte de muncă. Potrivit

datelor Biroului de Statistică distribuţia migranţilor după ţările de destinaţie relevă, că cei mai mulţi migranţi lucrau în Rusia (61,4%). Plecarea unui număr impunător de migranţi spre Federaţia Rusă este cauzată de cheltuielile relativ mici pentru deplasare, intrarea fără viză, cunoaşterea limbii ruse etc. În cea mai mare parte în această ţară, au lucrat persoanele de sex masculin şi cele din mediul rural (72,9% şi respectiv 64,6% din numărul total al acestora). Durata medie de şedere în Rusia constituia 1,8 ani [161].

Pe de altă parte, în ţările Uniunii Europene, în care accesul este mai dificil din cauza costurilor, lucrează 28,8% din migranti. Ponderea femeilor migranţi şi a celor din oraşe este semnificativ mai mare decât cea a bărbaţilor şi celor din mediul rural, durata medie a şederii fiind şi ea mai mare, de 2,7 ani [161].

Dintre ţările Uniunii Europene cea mai populară destinaţie este Italia, în care au lucrat 18,3% din migranţi. Conform datelor cercetării în această ţară, în tr. II 2008, lucrau aprox. 58,1 mii persoane cu vârsta mai mare de 14 ani. Conform datelor Institutului National de Statistică al Italiei, la 31 decembrie 2007, în Italia se aflau 68,66 mii cetăţeni ai Republica Moldova.

2. În acestă perioadă, se observă modificarea conceptului. Migraţia este interpretată sub aspectul politicilor de dezvoltare. Conţinutul etapei (din mai 2006) conţine regîndirea unor abordări conceptuale în legătură cu reglementarea migrării forţei de muncă, desfăşurarea unei reforme instituţionale, o cooperare mai strânsă cu Uniunea Europeană, contracararea migraţiei ilegale şi tranzitarea migraţională ilegală.

Prin revitalizarea acţiunilor Guvernului în reglementarea migraţiei, fără îndoială, rolul principal îl are legalizarea activităţilor cetăţenilor moldoveni peste hotare. Reforma a fost, de asemenea, condiţionată de schimbarea priorităţilor în politica migraţionsită, fiind considerată parte integrantă a politicii sociale. Mai mult decât atât, în încercarea de a unifica sistemul de reglementare a migraţiei cu sistemul de gestionare a migraţiei Republicii Moldova, caracteristic ţărilor Uniunii Europene, Republica Moldova schimbă conţinutul şi funcţiile structurilor specializate în migraţie. Biroul National pentru Migraţie s-a divizat între Ministerul Economiei, Ministerul Afacerilor Interne (Biroul National pentru Migraţie şi Azil) şi Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă. În reglementarea proceselor migraţioniste în Republica Moldova participă de asemenea: Preşedintele, Parlamentul, Ministerul Economiei, Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Afacerilor Externe şi Integrării Europene, Politia de Frontieră şi Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă.

Cel mai important în procesul de reglementare a migraţiei, a fost lucru efectuat de către autorităţile publice moldoveneşti, cu imigranţii, refugiaţii, repatriaţii, dezvoltarea unei politici migraţioniste corespunzătoare, contracararea traficului de fiinţe umane, migraţiei ilegale/

necontrolate şi migraţia de tranzitare, asigurarea cu azil a refugiaţilor etc. Aceasta de asemenea scoate în evidentă unele convergenţe în ceea ce priveşte relaţiile cu Uniunea Europeană în sfera gestionării proceselor migraţioniste.

3. Migraţia forţei de muncă post-liberalizarea regimului de vize. Conform datelor Ministerului Tehnologiei Informaţiei şi Comunicaţiilor, pe parcursul anului trecut din ţară au plecat pentru a se stabili cu domiciliul permanent în străinătate 2585 persoane. Cele mai active legături migraţionale se menţin cu Ucraina şi Rusia (corespunzător 1054 şi 684 emigranţi). Numărul cetăţenilor Republicii Moldova, ce şi-au ales noul domiciliu S.U.A. a constituit 160 persoane, Germania – 256, Israel – 169. Majoritatea emigranţilor, atât femei, cât şi bărbaţi, fac parte din grupele de vârstă 20-29 de ani şi 30-39 de ani. În mare parte emigranţi, indiferent de sex, au un nivel de educaţie mediu, liceal. Emigranţii cu studii superioare constituie mai puţin de 19,5% din total [161].

În Republica Moldova, migraţia reprezintă un fenomen de amploare şi de importanţă majoră, dat fiind faptul că o pondere semnificativa din persoanele apte de muncă sunt implicate în acest proces, iar remitenţele constituie peste 1/3 din PIB [20]. Cu toate acestea, nu există informaţii adecvate şi complete privind numărul exact al migranţilor care lucrează în străinătate. Una dintre principalele cauze este lipsa unui sistem eficient şi durabil de evidenţă a fenomenului migraţionist. De asemenea, un impact negativ asupra procesului evidenţei îl exercită lipsa de control naţional unificat asupra hotarelor de est ale ţării, ca urmare a nesoluţionării conflictului transnistrean. Mai mult, practic Guvernul Republicii Moldova nu dispune de informaţii privind mişcarea migratorii a populaţiei din Transnistria; această regiune, din 1992, nu este efectiv controlată de autorităţile de la Chişinău. Sursele privind numărul migranţilor din regiunea transnistreană sunt controversate; astfel, conform datelor oficiale a autoproclamatei republici, numărul emigranţilor a fost într-o continuă descreştere începând cu anul 1990 - 32,9 mii până la 10,8 mii în 2007. Potrivit altor surse, aproape o treime din populaţia aptă de muncă din Transnistria îşi câştigă existenţa în afara regiunii.

Din aceste considerente, toate datele prezentate în această lucrare se referă la Republica Moldova, excluzând partea transnistreană.

Comparând influenţa factorilor care determină migraţia internaţională a forţei de muncă, menţionăm faptul că persoanele care pleacă în ţările CSI sunt de regulă mai sărace şi marginalizate, în comparatei cu cele care pleacă în ţările UE. Acest fapt deseori influenţează şi alegerea călătoriilor spre Rusia sau Ucraina, costul călătoriei fiind comparativ mult mai mic decât în cazul Uniunii Europene. Deci, migraţia muncitorilor în CSI este influenţată în mare parte de necesitatea de a supravieţui a migranţilor şi a familiilor acestora, pe când migraţia către

ţările Uniunii Europene este impulsionată de sporirea calităţii vieţii a migranţilor şi a gospodăriilor lor.

În politica de reglementare a migraţiei se evidenţiază o anumita evoluţie, condiţionată de reformularea scopurilor politicii migraţioniste a Republicii Moldova. La prima etapă (1990-1994), migraţia era examinată sub aspectul securităţii statale, protejarea populaţiei autohtone, moldovenilor, în contextul migraţiei masive din spaţiul sovietic şi post-sovietic. În perioada 1995-2015 (a doua şi a treia etapă), conceptul politicii migraţioniste nu este schimbat, se modifică însă scopul. Statul se străduieşte să apere interesele cetăţenilor moldoveni care se află la muncă peste hotarele ţării.

Vecinătatea cu Uniunea Europeană ne oferă unele avantaje de colaborare şi un suport financiar considerabil. Uniunea Europeană contribuie cu fonduri pentru consolidarea cooperării transfrontaliere. Republica Moldova a fost prima tara care a semnat în iunie 2008 Parteneriatul de Mobilitate UE şi Republica Moldova [169], care a deschis noi perspective pentru Republica Moldova în vederea gestionării, în comun, a fluxurilor migraţionale, precum a semnat şi acordul privind micul trafic de frontieră cu România [169].

Dialogul dintre UE şi Republica Moldova privind vizele, în cadrul căruia se examinează condiţiile de eliminare a vizelor pentru cetăţenii Republicii Moldova care călătoresc în UE, a fost lansat la 15 iunie 2010**.** acţiuni privind liberalizarea regimului de vize (PALRV) a fost prezentat autorităţilor moldovene de către Comisie la 24 ianuarie 2011. În cadrul şedinţei din 14 martie 2014**,** a Consiliului Uniunii Europene, reunite în formatul miniştrilor pentru Transport, statele membre ale UE au susţinut propunerea Comisiei Europene de anulare a vizelor pentru călătoriile de scurtă durată (pentru o perioadă de şederi de până la 90 de zile pe parcursul a 6 luni) în spaţiul Schengen, pentru cetăţenii Republicii Moldova, posesori ai paşaportului biometric. Adoptarea propunerii respective de către statele membre ale UE a încheiat faza deliberativă a procedurii decizionale a UE privind liberalizarea regimului de vize.

Acordul de Asociere RM-UE prevede în articolul 15 că Părţile garantează punerea în aplicare integrală a următoarelor acte:

a.) Acordul dintre Comunitatea Europeană şi Republica Moldova privind readmisia persoanelor aflate în situaţie de şedere ilegală, care a intrat în vigoare la data de 1 ianuarie 2008 [12], precum şi

b.) Acordul dintre Comunitatea Europeană şi Republica Moldova privind facilitarea eliberării vizelor, care a intrat în vigoare la data de 1 ianuarie 2008, astfel cum a fost modificat la data de 27 iunie 2012 [11].

(2) Părţile depun eforturi pentru creşterea mobilităţii cetăţenilor şi iau măsuri progresive în direcţia atingerii la momentul oportun, a obiectivului comun de a avea un regim de călătorii fără viză, dacă sunt întrunite condiţiile necesare pentru asigurarea unei mobilităţi bine gestionate şi desfăşurate în condiţii de siguranţă, prevăzute în cadrul Planului de acţiune privind liberalizarea vizelor [3].

În prezent, politicile în domeniul migraţiei forţei de muncă se bazează pe: elaborarea şi perfecţionarea mecanismelor eficiente de gestionare şi control al fluxurilor migraţionale; dezvoltarea în continuare a cooperării bilaterale şi multilaterale cu ţările de destinaţie ale lucrătorilor migranţi; crearea oportunităţilor economice în Republica Moldova prin atragerea investiţiilor străine şi promovarea investirii remitenţelor în dezvoltarea afacerilor; promovarea reîntoarcerii şi reintegrării migranţilor, inclusiv temporare a celor înalt calificaţi; măsuri de prevenire a emigrării tinerilor prin crearea oportunităţilor de angajare în ţară.

3.2. Reglementarea migraţiei forţei de muncă la nivel naţional

Reglementarea problemelor migraţiei forţei de muncă se efectuează în baza legislaţiei internaţionale, în baza acordurilor interstatale bilaterale în domenii speciale şi a legislaţiei naţionale.

În prezent actele legislative de bază în domeniul respectiv sunt: Constituţia Republicii Moldova [56], Legea nr.200 din 16 iulie 2010 privind regimul străinilor în Republica Moldova [141], Legea nr.180-XVI din 10 iulie 2008 cu privire la migraţia de muncă [140], Legea nr.274 din 27 decembrie 2011 privind integrarea străinilor în Republica Moldova [146] şi Legea nr.270-XVI din 18 decembrie 2008 privind azilul în Republica Moldova [145].

Multitudinea aspectelor privind mecanismele şi procedurile ce ţin de intrare, şedere şi ieşire a străinilor din ţară, asigurarea drepturilor migranţilor aflaţi peste hotare, de acordare a azilului etc., sunt reglementate prin acte legislative conexe: Hotărârea Guvernului nr.339 din 20 mai 2014 cu privire la aprobarea Planului de acţiuni pentru anii 2014-2016 privind susţinerea reintegrării cetăţenilor întorşi de peste hotare [134], Hotărârea Guvernului nr.1133 din 9 octombrie 2008 pentru aprobarea Planului de acţiuni privind stimularea reîntoarcerii lucrătorilor migranţi moldoveni de peste hotare [133], Hotărârea Guvernului nr.1009 din 26 decembrie 2011 cu privire la aprobarea Planului de acţiuni 2011-2015 privind implementarea Strategiei naţionale în domeniul migraţiei şi azilului (2011-2020) [220].

La 16 iulie 2010, Parlamentul a adoptat Legea nr.200 privind regimul străinilor în Republica Moldova (Monitorul Oficial al Republicii Moldova. 2010, Nr. 179-181, art. 610) [141].

Odată cu adoptarea Legii privind regimul străinilor în Republica Moldova, au fost introduse proceduri şi noţiuni noi precum: străin, autoritatea competentă pentru străini, interdicţia de intrare, viza de tranzit aeroportuar, drept de şedere provizorie, drept de şedere permanentă, returnare, decizie de returnare, îndepărtarea, declararea indezirabil, tolerare, ghişeu unic, etc., care presupun modificarea cadrului legislativ existent în vederea evitării discrepanţelor, contradicţiilor, precum şi dublării unor reglementări.

Legea nr. 200 asigură transpunerea parţială a următoarelor acte: Convenţia cu privire la implementarea Acordului Schengen din 19 iunie 1990, Regulamentul 562/2006/CE al Parlamentului European şi al Consiliului din 15martie 2006 de instituire a unui cod comunitar privind regimul de trecere a frontierelor de către persoane (Codul Frontierelor Schengen), Regulamentul 810/2009/CE al Parlamentului European şi al Consiliului din 13 iulie 2009 privind instituirea unui cod comunitar de vize (Codul de vize), Directiva 2003/86/CE a Consiliului din 22 septembrie 2003 privind dreptul la reîntregirea familiei, Directiva 2008/115/CE a Parlamentului European şi a Consiliului din 16 decembrie 2008 privind standardele şi procedurile comune aplicabile în statele membre pentru returnarea resortisanţilor ţărilor terţe aflaţi în situaţie de şedere ilegală, Regulamentul 539/2001/CE al Consiliului din 15 martie 2001 de stabilire a listei ţărilor terţe ai căror resortisanţi trebuie să deţină viză pentru trecerea frontierelor externe şi a listei ţărilor terţe ai căror resortisanţi sunt exoneraţi de această obligaţie, Regulamentul 2414/2001/CE [199] al Consiliului din 7 decembrie 2001 de modificare a Regulamentului 539/2001/CE [206] de stabilire a listei ţărilor terţe ai căror resortisanţi trebuie să deţină viză pentru trecerea frontierelor externe ale statelor membre şi a listei ţărilor terţe ai căror resortisanţi sunt exoneraţi de această obligaţie, Regulamentul 453/2003/CE [200] al Consiliului din 6 martie 2003 de modificare a Regulamentului (CE) nr. 539/2001 [206] de stabilire a listei ţărilor terţe ai căror resortisanţi trebuie să deţină viză pentru trecerea frontierelor externe şi a listei ţărilor terţe ai căror resortisanţi sunt exoneraţi de această obligaţie, Regulamentul 851/2005/CE [201] al Consiliului din 2 iunie 2005 de modificare a Regulamentului (CE) nr. 539/2001 de stabilire a listei ţărilor terţe ai căror resortisanţi trebuie să deţină viză pentru trecerea frontierelor externe ale statelor membre şi a listei ţărilor terţe ai căror resortisanţi sânt exoneraţi de această obligaţie în ceea ce priveşte mecanismul de reciprocitate, Regulamentul 1932/2006/CE [198] al Consiliului din 21 decembrie 2006 de modificare a Regulamentului (CE) nr. 539/2001 de stabilire a listei ţărilor terţe ai căror resortisanţi trebuie să

deţină viză la trecerea frontierelor externe ale statelor membre şi a listei ţărilor terţe ai căror resortisanţi sânt exoneraţi de această obligaţie, Regulamentul 1244/2009/CE [196] al Consiliului din 30 noiembrie 2009 de modificare a Regulamentului (CE) nr. 539/2001 de stabilire a listei ţărilor terţe ai căror resortisanţi trebuie să deţină viză pentru trecerea frontierelor externe şi a listei ţărilor terţe ai căror resortisanţi sunt exoneraţi de această obligaţie, Directiva 2004/114/CE [86] a Consiliului din 13 decembrie 2004 privind condiţiile de admisie a resortisanţilor ţărilor terţe pentru studii, schimb de elevi, formare profesională neremunerată sau servicii de voluntariat, Directiva 2003/109/CE [82] a Consiliului din 25 noiembrie 2003 privind statutul resortisanţilor ţărilor terţe care sunt rezidenţi pe termen lung, Directiva 2004/81/CE [89] a Consiliului din 29 aprilie 2004 privind permisul de şedere eliberat resortisanţilor ţărilor terţe care sunt victime ale traficului de persoane sau care au făcut obiectul unei facilitări a imigraţiei ilegale şi care cooperează cu autorităţile competente.

Legea nr.200 [141] reglementează intrarea, aflarea şi ieşirea străinilor pe/de pe teritoriul Republicii Moldova, acordarea şi prelungirea dreptului de şedere, repatrierea, documentarea acestora, stipulează măsuri de constrângere în caz de nerespectare a regimului de şedere se măsuri specifice de evidenţă a imigraţiei, în conformitate cu obligaţiile asumate de Republica Moldova prin tratatele internaţionale la care este parte.

În scopul consolidării managementului migraţiei şi sistemului de azil în Republica Moldova, cât şi în vederea racordării şi armonizării cadrului normativ intern la actele internaţionale şi europene, dar şi pentru a simplifica procesul de documentare a străinilor pe teritoriul Republicii Moldova, în cadrul Biroului migraţie şi azil, a fost creat Ghişeul unic de documentare a străinilor prin Hotărârea Guvernului nr. 1187 din 22 decembrie 2010 [124]. Odată cu implementarea acestui mecanism, a fost optimizat procesul de documentare a străinilor, îndeosebi pentru categoriile de imigranţi la muncă, care anterior erau obligaţi să se adreseze la trei instituţii separate. În prezent, cererile pentru solicitarea dreptului de şedere provizorie (imigranţi la muncă, studii, reîntregirea familiei, activităţi umanitare, religioase, refugiaţi, beneficiari de protecţie, apatrizi, etc.) şi dreptului de şedere permanentă sunt recepţionate, în exclusivitate, la Ghişeul unic, iar străinii nu mai au obligaţia de a se adresa la Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei, Ministerul Tehnologiei Informaţiei şi Comunicaţiilor, toate acţiunile privind documentarea cu acte de identitate fiind asigurate de Biroul migraţie şi azil în cadrul Ghişeului unic. În acest context, între Biroul migraţie şi azil şi ÎS CRIS „Registru” a fost asigurată interacţiunea informaţională prin web-servicii pentru a simplifica şi facilita procesul tehnologic şi de procesare a documentelor de identitate pentru categoriile menţionate de străini.

De asemenea, în vederea implementării la nivel naţional a prevederilor Legii privind regimul străinilor în Republica Moldova, cât şi aplicării standardelor europene în materie de admisie pe teritoriu şi condiţii de şedere pentru străini, prin Hotărârea Guvernului nr. 332 din 5 mai 2011 a fost aprobat cuantumul minim al mijloacelor de întreţinere pentru străini în Republica Moldova, reglementări aplicabile la: solicitarea vizei de intrare; la prelungirea dreptului de şedere provizorie în scop de muncă, pentru studii, pentru reîntregirea familiei, pentru activităţi umanitare sau religioase, pentru tratament medical de lungă durată, balnear sanatorial şi de recuperare, cât şi la solicitarea dreptului de şedere permanentă [126].

În acelaşi context, prin Hotărârea Guvernului nr. 331 din 5 mai 2011 „Cu privire la eliberarea invitaţiilor pentru străini" a fost armonizat cadrul naţional privind lista statelor, resortisanţii cărora necesită invitaţii pentru perfectarea vizei de intrare în Republica Moldova [125].

Pentru a asigura condiţiile primare privind integrarea lingvistică şi naturalizarea străinilor, prin Hotărârea Guvernului nr. 524 din 15 iulie 2011 a fost aprobat Regulamentul privind evaluarea competenţei lingvistice şi stabilirea nivelului de cunoaştere a limbii de stat de către străinii care solicită drept de şedere permanentă în Republica Moldova [129]. Astfel, Regulamentul în cauză stabileşte regulile de evaluare a competenţei lingvistice şi de stabilire a nivelului de cunoaştere a limbii de stat de către străinii care solicită drept de şedere permanentă în Republica Moldova, precum şi reglementează modul de organizare şi desfăşurare a examenelor de evaluare.

La compartimentul ce ţine de controlul asupra fluxului de migraţie ilegală, prin Hotărârea Guvernului nr. 492 din 7 iulie 2011 au fost aprobate Instrucţiunile cu privire la returnarea, expulzarea şi readmisia străinilor de pe teritoriul Republicii Moldova [127]. Regulamentul în cauză stabileşte proceduri şi standarde care să asigure pe deplin drepturile şi libertăţile fundamentale garantate de legislaţia naţională, precum şi de tratatele internaţionale la care Republica Moldova este parte.

În aceiaşi ordine de idei, prin Hotărârea Guvernului nr. 493 din 7 iulie 2011 a fost aprobat un nou Regulament al Centrului de plasament temporar al străinilor, care vine să asigure pe deplin drepturile şi libertăţile străinilor luaţi în custodie publică: accesul la justiţie, asistenţă medicală, psihologică şi socială, consiliere din partea reprezentanţilor diferitor ONG-uri, etc. [128].

La data de 01.07.2012 a intrat în vigoare Legea nr. 274 din 27.12.2011 privind integrarea străinilor în Republica Moldova care reglementează procesul şi modalităţile de facilitare a integrării străinilor în Republica Moldova [145]. Ministerul Afacerilor Interne prin structura sa

responsabilă – autoritatea competentă pentru străini (Biroul migratei şi azil) – coordonează procesul de integrare a străinilor pe teritoriul Republicii Moldova.

Categoriile de străini care cad sub incidenţa Legii privind integrarea străinilor în Republica Moldova şi activităţile de integrare de care pot beneficia: străinii titulari ai dreptului de şedere provizorie pentru reîntregirea familiei, străinii titulari ai dreptului de şedere provizorie pentru activităţi umanitare sau religioase, străinii titulari ai dreptului de şedere permanentă, persoanele cărora li s-a recunoscut statutul de apatrid în Republica Moldova.

Legea stabileşte accesul la anumite drepturi pentru categoriile de străini enumerate mai sus: accesul la serviciile medicale – străinii încadraţi în muncă în Republica Moldova în baza unui contract individul de muncă, precum şi cetăţenii străini şi apatrizi cu domiciliul în Republica Moldova au aceleaşi drepturi şi obligaţii privind accesul la serviciile medicale ca şi cetăţenii Republicii Moldova, în condiţiile prevăzute de lege; accesul la sistemul de protecţie socială – străinii au acces la sistemul public de asigurări sociale şi la sistemul naţional de asistenţă socială în condiţiile prevăzute pentru cetăţenii Republicii Moldova; accesul la educaţie – străinii au acces la învăţământul preşcolar, primar şi secundar general în condiţii similare cu cele stabilite pentru cetăţenii Republicii Moldova; accesul la sistemul de învăţământ secundar profesional, la învăţământ mediu de specialitate şi la cel superior – se realizează în condiţiile stabilite de lege.

Lege privind integrarea străinilor transpune parţial reglementările Directivei Consiliului 83/2004/CE [109] din 29 aprilie 2004 privind standardele minime referitoare la condiţiile pe care trebuie să le îndeplinească resortisanţii ţărilor terţe sau apatrizii pentru a putea beneficia de statutul de refugiat sau persoanele care, din alte motive, au nevoie de protecţie internaţională şi referitoare la conţinutul protecţiei acordate, şi Directivei 2003/109/CE [82]a Consiliului din 25 noiembrie 2003 privind statutul resortisanţilor ţărilor terţe care sunt rezidenţi pe termen lung.

Legea nr.180-XVI din 10 iulie 2008 cu privire la migraţia de muncă conţine dispoziţii importante cu privire la: condiţii de imigrare în Republica Moldova în scop de muncă; acordarea şi prelungirea dreptului la muncă şi a dreptului de şedere provizorie în scop de muncă; depunerea actelor şi emiterea deciziilor; acordarea şi prelungirea dreptului la muncă şi a dreptului de şedere provizorie în scop de muncă pentru lucrătorii imigranţi; acordarea şi prelungirea dreptului la muncă şi a dreptului de şedere provizorie în scop de muncă pentru conducătorii unităţilor economice; acordarea şi prelungirea dreptului la muncă şi a dreptului de şedere provizorie în scop de muncă pentru lucrătorii detaşaţi; acordarea şi prelungirea dreptului la muncă şi a dreptului de şedere provizorie în scop de muncă pentru lucrătorii frontalieri şi sezonieri; refuzul acordării sau prelungirii dreptului la muncă şi a dreptului de şedere provizorie în scop de muncă; drepturile şi obligaţiile lucrătorilor imigranţi [140].

Capitolul III explică condiţiile angajării provizorie în muncă în străinătate a cetăţenilor Republicii Moldova, iar capitolul IV atenţionează asupra supravegherii şi controlului de stat, respectării legislaţiei în domeniul migraţiei de muncă şi soluţionarea litigiilor.

Legea privind azilul în Republica Moldova, nr.270-XVI [145] din 18 decembrie 2008 asigură transpunerea parţială a Directivei Consiliului 2005/85/CE [108] din 1 decembrie 2005 privind standardele minime cu privire la procedurile din statele membre de acordare şi retragere a statutului de refugiat (publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L 326 din 13 decembrie 2005), Directivei Consiliului 2001/55/CE [104] din 20.07.2001 privind standardele minime de protecţie temporară în eventualitatea unui aflux masiv de persoane strămutate şi măsurile de promovare a balanţei de eforturi între statele membre în vederea primirii unor astfel de persoane şi suportarea consecinţelor (publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L 212 din 7 august 2001), Directivei Consiliului 2003/9/EC [106] din 27 ianuarie 2003 privind standardele minime pentru primirea solicitanţilor de azil (publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L 31 din 6 februarie 2003), Directivei Consiliului 2003/86/CE [105] din 22 septembrie 2003 privind dreptul la reunificarea familiei (publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L 251 din 3 octombrie 2003) şi Directivei Consiliului 2004/83/EC [107] din 29 aprilie 2004 privind minimele standarde pentru calificare şi statutul cetăţenilor ţărilor terţe sau apatrizilor ca refugiaţi sau ca persoane aflate în nevoie de protecţie internaţională şi conţinutul protecţiei acordate (publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L 304 din 30 septembrie 2004).

Legea nr. 270 [143] stabileşte statutul juridic al străinilor care solicită azil în Republica Moldova, statutul juridic al beneficiarilor unei forme de protecţie în Republica Moldova, procedura de acordare, încetare şi anulare a protecţiei. Scopul legii este instituirea unui cadru juridic şi instituţional de funcţionare a sistemului de azil în Republica Moldova.

În contextul lărgit al intereselor Republicii Moldova privind garantarea drepturilor cetăţenilor săi în străinătate şi crearea mecanismelor necesare pentru participarea mai activă a statului în procesele migraţiei legale au fost semnate un şir de acorduri bilaterale în domenii ce ţin de migraţia forţei de muncă, protecţia socială a lucrătorilor migranţi, acordurilor de readmisie etc. Republica Moldova cooperează cu structurile internaţionale specializate în domeniul migraţiei (Organizaţia Internaţională pentru Migraţie, Organizaţia Internaţională a Muncii, Înaltul Comisariat al Naţiunilor Unite pentru Refugiaţi).

O nouă abordare care reglementează procesul migraţiei forţei de muncă în dependenţă de soluţionarea problemei sărăciei, îmbunătăţirea angajării persoanelor, creşterii potenţialului economic şi social al ţării şi bunăstării populaţiei, a fost adoptat în cadrul structurilor Guvernului

Republicii Moldova. Politicile migraţioniste au fost revizuite în contextul politicii sociale, scopurile migraţiei ar trebui subordonate priorităţilor naţionale şi legate de priorităţile de dezvoltare ale ţării.

Schimbările legislative au condiţionat mai multe reforme instituţionale, potrivit cărora în perioade diferite (1990-2002, 2002-2006, 2007-2011, 2011-2016) atribuţiile funcţionale în managementul migraţiei şi azilului au fost schimbate şi partajate în mod diferit. În prezent autorităţile publice responsabile de managementul migraţiei şi azilului sunt: Ministerul Afacerilor Interne (elaborează politici privind imigrarea, contracararea migraţiei ilegale, privind statutul cetăţenilor străini, problemele azilului, aspecte ce ţin de readmisia şi returnarea persoanelor etc.), Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei (politicile privind emigrarea/imigrarea la muncă, asigurarea securităţii sociale a lucrătorilor migranti, dezvoltarea politicilor de preemigrare, postemigrare, de (re)integrare a migranţilor etc.), Ministerul Afacerilor Externe şi Integrării Europene (protejarea drepturilor cetăţenilor Republicii Moldova aflaţi în afara ţării, definirea politicii de vize etc.), Politia de Frontieră (combaterea migraţiei ilegale şi a crimelor transfrontaliere). Diferite aspecte privind migraţia revin spre gestionare Ministerului Economiei (politici de utilizare a remitenţelor), Biroului Relaţii Interetnice (politici vizând diaspora din ţară şi de peste hotare), Ministerului Educaţiei etc. Asigurarea unui management eficient al proceselor migraţionale este posibil doar prin abordarea complexă a politicilor în domeniu şi prin implicarea ministerelor de profil şi a autorităţilor la diferite niveluri de guvernare.

În anul 2005, a fost instituit pe lângă Guvern *Consiliul coordonator al persoanelor originare din Republica Moldova, domiciliate peste hotare* în componenţa cărora au intrat liderii unor organizaţii obşteşti moldoveneşti de peste hotare şi reprezentanţi ai Guvernului. Consiliul coordonator al persoanelor originare din Republica Moldova, domiciliate peste hotare urma să funcţioneze în calitate de organ consultativ orientat spre exprimarea şi prezentarea intereselor Diasporei moldoveneşti organelor de stat ale Republicii Moldova. Crearea unui nou Consiliu nu a favorizat schimbări calitative, activităţile sale s-au rezumat doar la reuniuni sporadice, de obicei în cadrul Congreselor Diasporei moldoveneşti.

Transformările politice din 2009, au determinat autorităţile să acorde o mai mare importanţă cetăţenilor săi aflaţi peste hotare înţelegând că aceştia reprezintă o forţă politică şi economică considerabilă. Subiectul Diasporei moldoveneşti a fost pus în discuţie în termeni calitativ noi, acesta fiind inclus ulterior în Programul de Activitate al Guvernului Republicii Moldova 2011 – 2014.

De această dată au fost luate în considerare mai multe dimensiuni ale problematicii Diasporei moldoveneşti ce ţin atât de politici la nivel de stat, cât şi de activităţi curente printre care cele mai importante sunt:

- Intensificarea dialogului bilateral cu statele în care există comunităţi importante de cetăţeni ai Republicii Moldova şi semnarea acordurilor de protecţie socială a acestora;
- Elaborarea unei ample politici de stat pentru susţinerea persoanelor originare din Republica Moldova aflate peste hotare, inclusiv crearea cadrului instituţional necesar şi elaborarea unui plan de acţiuni pentru susţinerea acestora.
- Asigurarea portabilităţii drepturilor sociale ale lucrătorilor migranţi prin negocierea şi încheierea acordurilor bilaterale în domeniul securităţii sociale cu statele-gazdă;
- Extinderea oportunităţilor legale de angajare a cetăţenilor Republicii Moldova peste hotare prin încheierea acordurilor bilaterale în domeniul migraţiei de muncă cu statele de destinaţie;
- Realizarea iniţiativelor comune cu statele de destinaţie, preconizate pentru facilitarea reîntoarcerii lucrătorilor migranţi şi reintegrării lor pe piaţa muncii din Republica Moldova, inclusiv în cadrul Parteneriatului de Mobilitate Republica Moldova - Uniunea Europeană;
- Promovarea reintegrării lucrătorilor migranţi întorşi de peste hotare prin consilierea şi susţinerea în recunoaşterea calificărilor obţinute şi iniţierea propriilor afaceri;
- Crearea condiţiilor stimulatorii în vederea atragerii remitenţelor în proiecte investiţionale pentru dezvoltare durabilă" [176].

În Republica Moldova managementul migraţional este realizat de către organul central de specialitate – Biroul migraţie şi azil, cu asistenţa altor structuri cum ar fi Ministerul Economiei, Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Afacerilor Externe şi Integrării Europene, Camera Licenţierii. La acest proces, însă, participarea partenerilor sociali: sindicatele, patronatele şi ONG-uri este nesemnificativă.

Printre numeroasele iniţiative şi realizări ale Ministerului Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei, remarcăm:

- facilitarea atragerii personalului calificat străin prin excluderea cotei de imigrare, exceptării unei categorii de persoane (străini sosiţi pentru activităţi de cercetare ştiinţifică în cadrul proiectelor europene sau internaţionale, a celor sosiţi la studii, pentru formare profesională neremunerată sau pentru perfecţionare, etc.) de la aplicarea cerinţelor de acordare la dreptului la muncă şi şedere provizorie, excluderea prezentării anumitor documente precum certificatului medical, actului ce confirmă asigurarea cu spaţiu locativ pentru perioada solicitată, cazierul judiciar din ţara de origine;

- în vederea combaterii discriminării în muncă pentru oricare deosebire, restricţie sau preferinţă bazată pe criteriu de rasă, naţionalitate, religie, sex, orientare sexuală, dizabilitate sau alt criteriu, au fost înăsprite sancţiunile administrative şi penale aplicate angajatorilor (amendă contravenţională până la 9000 de lei sau potrivit Codului penal – amendă de până la 12000 de lei, muncă neremunerată în folosul comunităţii până la 240 de ore, sau închisoare de până la 2 ani, cu sau fără privarea de dreptul a ocupa anumite funcţii sau exercita unele activităţi).

Biroul Migraţie şi Azil [21] este o subdiviziune subordonată a Ministerului Afacerilor Interne, creat în scopul promovării şi realizării politicii statului în domeniul migraţiei şi azilului. Biroului i se atribuie funcţia de control şi supraveghere a legislaţiei în domeniul migraţiei, evidenta şi eliberarea actelor cetăţenilor străini, acordarea azilului, gestionarea migraţiei, regimului de şedere al cetăţenilor străini şi apatrizilor pe teritoriul Republicii Moldova, combaterea şederii ilegale a străinilor, desfăşurarea acţiunilor operative de investigaţii, returnarea, expulzarea, readmisia şi detenţia străinilor.

Ministerul Economiei trebuie să participe la elaborarea politicilor investiţionale care ar facilita revenirea migranţilor şi investirea câştigurilor obţinute, politicilor de prevenire a fenomenului "scurgere de creier" şi de pierdere a capitalului uman. În activitatea sa, ME face pronosticuri privind deficitul forţei de muncă în anumite domenii condiţionate de migraţia masivă, ţinând cont de acest fapt şi la planificarea educaţiei. În sarcinile ME intră şi problemele care se referă la domeniul ocupării forţei de muncă şi protecţiei sociale a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. Acest organ poate propune politici privind schimbarea structurii ocupaţionale, statistici reale privind şomajul şi evalua şomajul tacit, determina oportunităţile atractive de angajare în câmpul muncii în interiorul ţării etc.

Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă [18], este organul central al serviciului public desconcentrat de specialitate în subordinea Ministerului Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei, abilitat să promoveze politicile, strategiile şi programele în domeniul dezvoltării pieţei forţei de muncă, protecţiei sociale a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. Întru realizarea obiectivelor sale, Agenţiei Naţionale îi revin următoarele atribuţii în domeniul migraţiei forţei de muncă: examinarea demersurilor persoanelor juridice şi fizice referitor la angajarea în muncă a cetăţenilor străini; emiterea deciziilor referitoare la eliberarea, prelungirea şi anularea permiselor de muncă cetăţenilor străini şi apatrizilor; asigurarea acumulării, păstrării, prelucrării, difuzării şi schimbului de informaţii referitoare la procesele migraţiunile pe plan intern şi extern; participarea la elaborarea politicii ce ţine de migraţia externă a forţei de muncă; participarea la elaborarea mecanismelor de plasare în câmpul muncii

peste hotare a cetăţenilor Republicii Moldova; încheierea contractelor bilaterale ce ţin de plasarea în câmpul muncii a cetăţenilor Republicii Moldova peste hotare şi medierea angajării acestora; înregistrarea, în modul stabilit, a contractelor individuale de muncă ale cetăţenilor Republicii Moldova angajaţi peste hotare; realizarea şi implementarea instrumentelor juridice bilaterale şi multilaterale de cooperare în domeniul migraţiei forţei de muncă cu instituţiile internaţionale; implementarea, în colaborare cu alte instituţii statale, internaţionale şi organizaţii neguvernamentale, a proiectelor de facilitare a repatrierii benevole a cetăţenilor Republicii Moldova de peste hotare şi reintegrarea lor pe piaţa muncii; coordonarea activităţii agenţiilor private de ocupare a forţei de muncă în angajarea în muncă a cetăţenilor peste hotare.

Ministerul Afacerilor Externe şi Integrării Europene al Republicii Moldova. În componenţa consulatelor noaste practic lipseşte cadrul privind forţa de muncă în străinătate, astfel încât nimeni nu poate monitoriza respectarea drepturilor cetăţenilor moldoveni ce muncesc peste hotare. Este recomandată instituirea unui post nou pe lângă ambasadele Republicii Moldovei în străinătate, ataşaţi pentru problemele muncii.

Misiunile diplomatice ar putea acumula informaţia necesară privind pieţele de muncă interne ale statelor, despre legislaţia internă a statelor privind migraţia, să acorde sprijinul necesar Guvernului în identificarea noilor pieţe de desfacere a forţei de muncă.

Ministerul Educaţiei nu are responsabilităţi privind migraţia. Cu toate acestea, este autoritatea centrală responsabilă de nivelul profesional al resurselor umane şi trebuie să participe la elaborarea politicilor migraţioniste. Ministerul trebuie să participe la instruirea profesională a migranţilor până la plecare prin intermediul Centrelor de pregătire profesională.

Ministerul Finanţelor trebuie să fie un subiect activ la elaborarea politicilor migraţioniste privind transferurile băneşti ale migranţilor în condiţii sigure şi statistica fluxurilor de remitenţe.

Poliţia de frontieră. Începând cu 1 iulie 2012, Serviciul Grăniceri al Republicii Moldova se reorganizează în Poliţia de Frontieră şi trece în subordinea Ministerului Afacerilor Interne. Reorganizarea Serviciului Grăniceri este prevăzută în Legea cu privire la Poliţia de Frontieră, adoptată în lectură finală de Parlament la data de 29 decembrie 2011. Implementarea legii face parte din Planul de reorganizare al MAI, precum şi în conformitate cu Strategia Managementului Integrat al Frontierei de Stat şi cu Planul de acţiuni RM-UE în domeniul liberalizării regimului de vize. Poliţia de Frontieră implementează politica statului în domeniul managementului integrat al frontierei de stat de prevenire şi combatere a criminalităţii transfrontaliere

Camera de Licenţiere [131] este o autoritate publică care asigură reglementarea de către stat a activităţilor antreprenoriale prin licenţierea lor şi controlul asupra respectării condiţiilor stabilite de practicare a anumitor genuri de activitate. Camera acordă licenţe pentru genurile de

activitate stabilite de lege şi are drept misiune asigurarea respectării riguroase a condiţiilor de licenţiere, necesare pentru practicarea activităţilor de întreprinzător, pentru excluderea prejudicierii drepturilor, intereselor legitime şi sănătăţii cetăţenilor, mediului înconjurător şi securităţii statului.

Prezentând aceste aspecte este necesar de a formula şi concluziile de rigoare. Considerăm că activitatea structurilor de stat în domeniul migraţiei de muncă este insuficientă, lipsesc statisticile reale pentru determinarea tendinţelor şi fluxurilor migraţionale, lipseşte un mecanism eficient de colaborare între structurile statului implicate în politicile migraţiei forţei de muncă, precum şi de cooperare a acestora cu partenerii sociali şi sectorul neguvernamental. Propunem înfiinţarea unui Comitet interministerial pe probleme de migraţie a forţei de muncă, iar pentru a satisface nevoile diasporei trebuie stabilită cooperarea cu reprezentanţele diplomatice ale Republicii Moldova peste hotare care ar putea prelua un şir întreg din aceste responsabilităţi.

3.3. Măsuri politico-juridice de asigurare a protecţiei drepturilor şi libertăţilor lucrătorilor migranţi-cetăţeni ai Republicii Moldova în afara frontierei de stat

Lipsa unor politici migraţionale eficiente şi a unui proces migraţional ordonat generează decalcificarea cetăţenilor plecaţi peste hotare, aceştia angajîndu-se la munci nereglementate şi necalificate, devenind vulnerabili la diverse forme de exploatare, încălcarea drepturilor lor devenind o normă. Dacă discutăm despre impactul pentru emigranţi atunci observăm atât consecinţe pozitive: angajare în câmpul muncii, venituri mai mari, achiziţionare de noi aptitudini, cunoştinţe, posibilitate de a-şi susţine familia, copiii. Migraţia se prezintă ca o sursă esenţială de asigurare a unui trai decent pentru o mare parte a locuitorilor republicii, cât şi consecinţe negative, muncă necalificată, cu un statut mai jos. De regulă, imigranţii acceptă munci, care au un statut mai jos decât calificarea lor. Aproape 70% din migranţii moldoveni cred că angajarea lor peste hotare nu are nimic în comun cu profesia lor [217, p.402].

Lipsa protecţiei sociale, în cazul migranţilor ilegali, care rămân în afara oricărui sistem de protecţie socială şi asigurare socială este domeniul care necesită măsuri politico-juridice de asigurare a lucrătorilor migranţi.

Potrivit lui A. McLean, pentru a fi eficientă politica de migraţie, trebuie să existe: o instituţie centrală în domeniul migrării cu personal competent şi un buget adecvat; o divizare clară a responsabilităţilor între autorităţile centrale, regionale şi locale; un sistem informaţional de încredere; un cadru legal privind circulaţia populaţiei, migrării şi cetăţeniei; un mecanism de control pentru a identifica discrepanţele între lege şi implementarea ei, şi mijloace speciale

pentru a corecta aceste discrepanţe; capacităţi tehnice pentru efectuarea unui control eficient la frontieră; un sistem de instruire atât a conducătorilor instituţiilor cât şi a personalului [276, p.54].

O componentă importantă la nivel politic este diaspora moldovenească. Nu există o definiţie exactă a termenului "diasporă" la nivel global. Totuşi, *diaspora pot fi consideraţi migranţii şi alte persoane originare din ţara de origine, domiciliate permanent sau temporar peste hotarele ţării, precum şi comunităţile moldovenilor aflate peste hotare, care menţin un contact permanent cu ţara de origine.*

Măsurile politico-juridice de asigurare a protecţiei drepturilor şi libertăţilor lucrătorilor migranţi se caracterizează prin diversitate în funcţie de actorii cărora se adresează. În aprilie, 2008 a avut loc o masă rotundă cu genericul "Diaspora şi dezvoltarea ţării de origine" la Chişinău. Evenimentul a avut ca scop susţinerea autorităţilor Republicii Moldova în procesul de elaborare a politicilor de consolidare a relaţiilor multidimensionale dintre migranţii moldoveni şi ţara de origine. Masa rotundă a contribuit la îmbunătăţirea dialogului şi crearea unei platforme comune de comunicare, precum şi la iniţierea unei abordări inovative de a susţine Guvernul în încurajarea implicării diasporei la dezvoltarea economică a ţării.

Parte a eforturilor de consolidare a capacităţilor instituţionale ale asociaţilor de migranţi, OIM în cooperare cu Biroul pentru Relaţii Interetnice a contribuit la organizarea Congresului IV pe data de 12-14 octombrie, 2010, care a adunat 110 reprezentanţi ai diasporei din 31 de ţări. Participanţii au reprezentat o resursă de peste hotare valoroasă pentru Republica Moldova, majoritatea din ei fiind lideri ai asociaţiilor de migranţi, grupe de iniţiative, oameni de ştiinţă, artişti, care sunt cunoscuţi şi în ţările de destinaţie. Ei s-au întrunit pentru a consolida parteneriatul cu Guvernul Republicii Moldova şi migranţii moldoveni de peste hotare, discuta cele mai importante chestiuni de interes comun şi pentru a găsi modalităţi de a ajuta ţara de origine cu cunoştinţele obţinute peste hotare.

Conferinţa dedicată Diasporei cu genericul "Cultura toleranţei, valori comune şi dialog intercultural: 20 de ani de realizări" a fost organizată pe 23-26 august, 2012 [53]. La Conferinţă au fost prezentate realizările asociaţiilor diasporei şi cele ale autorităţilor publice privind promovarea culturii, valorilor şi intereselor Republicii Moldova pe parcursul a două decenii de independentă a ţării. De asemenea, s-au abordat tematici privind consolidarea diasporei moldoveneşti, mobilizarea migranţilor prin intermediul asociaţiilor diasporei şi experienţa diasporei a altor ţări. Conferinţa dedicată Diasporei, organizată în strânsă colaborare cu Guvernul RM, a întrunit 70 de asociaţii diasporei din 20 de ţări şi reprezentanţi ai autorităţilor publice de resort.

În perioada 11-13 octombrie, 2012, aproape 80 de cetăţeni moldoveni – reprezentanţi ai diasporei din toată lumea s-au întrunit în Chişinău în cadrul celui de-al V Congres dedicat Diasporei, organizat de către Biroul pentru Relaţii Interetnice în parteneriat cu Organizaţia Internaţională pentru Migraţie, Misiunea în Moldova [22]. Congresul V a constituit o platforma pentru discuţii privind mobilizarea eforturilor Guvernului în rezolvarea problemelor ce ţin de Diasporă, bazîndu-se pe experienţa diasporei, precum şi implicarea Diasporei în procesul social, economic, academic şi politic al Republicii Moldova. Pe o perioada de trei zile, reprezentanţi ai 50 de asociaţii Diasporei din 33 de ţări au avut posibilitatea să fie informaţi şi să obţină experienţă.

În octombrie, 2012, prin decizia Guvernului s-a creat Biroul pentru Relaţii cu Diaspora în cadrul Cancelariei de Stat pe lângă Prim-ministru. Funcţiile Biroului rezidă în asigurarea coordonării politicii de stat în domeniul relaţiilor cu diaspora, contribuind la păstrarea şi afirmarea identităţii etnice, culturale şi lingvistice a moldovenilor de peste hotare, valorificarea potenţialului uman şi material al diasporei, coordonează activităţile de ordin cultural, educaţional, economic şi social realizate de diferite ministere şi alte autorităţi publice pentru susţinerea şi colaborarea cu reprezentanţii diasporei moldoveneşti [22].

În perioada 20-28 August 2013 în Republica Moldova s-a implementat proiectul pilot DOR (Diasporă, Origini, Reveniri), care este organizat de Biroul pentru Relaţii cu Diaspora în parteneriat cu Organizaţia Internaţională pentru Migraţie. Programul DOR este destinat reprezentanţilor diasporei moldoveneşti şi are misiunea de a sensibiliza tinerii din generaţia a doua şi a treia de migranţi cu privire la identitatea lor culturală şi de a crea legături emoţionale între ţara de baştină şi reprezentanţii diasporei moldoveneşti în cadrul unei tabere de vară. 17 de membri ai diasporei cu vârsta cuprinsă între 14-16 ani din diferite ţări şi 8 tineri din Republica Moldova au participat la tabără. Programul a apărut drept rezultat al necesităţii clar exprimate a diasporei moldoveneşti de a menţine relaţia cu valorile tradiţionale ale ţării şi de a creşte gradul de conexiune emoţională cu Republica Moldova.

Din planul de acţiuni al Biroului pentru Relaţii cu Diaspora pentru 2016 menţionăm implementarea abordării integrate la nivel naţional şi local a domeniului diaspora, migraţie şi dezvoltare şi consolidarea capacităţilor din APC şi APL responsabile de domeniul diaspora, migraţie şi dezvoltare [22].

Din măsurile juridice de asigurare a protecţiei drepturilor şi libertăţilor lucrătorilor migranţi, cetăţeni ai Republicii Moldova subliniem tratatele bilaterale, studiate în capitolul II, cu următoarele caracteristici comune [212]:

- prevederile lor se extind asupra lucrătorilor şi a membrilor familiilor acestora, care sunt

cetăţeni ai unui stat sau au viză de reşedinţă permanentă pe teritoriul lui şi îşi exercită activitatea de muncă în baza unui contract de muncă pe teritoriul altui stat;

- intrarea lucrătorilor în teritoriul părţii angajatoare, şederea şi ieşirea din el se efectuează conform legislaţiei acestei părţi;
- în cazul schimbării situaţiei pe pieţele naţionale ale forţei de muncă, părţile pot introduce măsuri cu caracter limitativ în angajarea lucrătorilor;
- vechimea în muncă acumulată în activitatea de muncă desfăşurată pe teritoriul ambelor ţări, este reciproc recunoscută de către părţi;
- odată cu plecarea definitivă din partea angajatoare, patronul eliberează lucrătorului un certificat privind durata muncii prestate şi retribuţia acordată pentru perioada respectivă (distinct pentru fiecare lună);
- chestiunile asigurării cu pensii se reglementează printr-un acord separat al părţilor;
- părţile recunosc, fără legalizări suplimentare, diplomele, certificatele şi alte documente de stat (duplicatele autentificate la notariat ale acestora) despre studii şi nivelul de calificare, eliberate de către organele competente respective ale părţilor în modul stabilit;
- protecţia socială a lucrătorilor care prestează munca pe teritoriul părţii angajatoare şi pentru membrii familiilor lor, se realizează în baza legislaţiei acestei părţi. Totodată, prin noţiunea de protecţie socială se subînţeleg toate tipurile de indemnizaţii şi plăti, de care beneficiază persoanele în caz de boală, graviditate, naştere a copilului, concediu postnatal, înmormântare şi în alte cazuri [212].

Acordurile în domeniul asigurărilor sociale, semnate de Republica Moldova şi alte state au scopul de a proteja cetăţenii migranţi care activează, au domiciliu sau reşedinţă pe teritoriul unui alt Stat parte la Acord. Începând din 2009 şi până în prezent Republica Moldova a încheiat acorduri în domeniul asigurărilor sociale cu Republica Bulgaria, Republica Portugheză, România, Marele Ducat de Luxemburg, Republica Austria, Republica Estonia şi Republica Cehă. Aceste acorduri au la bază principiul proporţionalităţii, potrivit căruia fiecare ţară care a încheiat acordul achită partea de pensie calculată pentru stagiul de cotizare realizat pe teritoriul ei şi pentru care au fost achitate contribuţii de asigurări sociale. Astfel, lucrătorii migranţi care activează legal în una din ţările menţionate mai sus şi achită contribuţii sociale, la atingerea vârstei de pensionare prevăzută de legislaţia acelui stat, partea de pensie calculată pentru stagiul realizat li se va transfera la locul permanent de trai pe teritoriul uneia dintre ţările semnatare.

Una din cele mai semnificative realizări în domeniul migraţiei forţei de muncă ale anului 2011 este semnarea Acordului între Guvernul Republicii Moldova şi Guvernul Republicii Italiene în domeniul migraţiei de muncă şi Protocolul de Implementare a acestuia**,** *semnat la*

Roma pe 05 iulie 2011. Acordul prevede modalităţile de reglementare a fluxurilor migraţionale între cele două state, precum şi anumite măsuri ce vor permite maximizarea efectelor pozitive ale migraţiei. Astfel, Acordul şi Protocolul conţin clauze ce ţin de instruirea vocaţionala a lucrătorilor moldoveni, realizarea iniţiativelor de facilitare a reîntoarcerii în ţara de origine, implementarea schemelor de migraţie circulară. Totodată, în Acord părţile recunosc rolul pe care îl pot avea comunităţile de moldoveni din Italia în procesul de integrare şi revenire în patrie a migranţilor [15].

În concluzie, deşi procesul de semnare a acordurilor a început deja de mai mulţi ani, constatăm că nu este aprobat un model al acordului bilateral care ar conţine expres standardele minime care urmează a fi puse în discuţie, aşa cum prevăd standardele OIM.

Din partea instituţiilor Republicii Moldova nu există o insistenţă şi o sincronizare în activităţile externe în acest domeniu. Sunt necesare acorduri bilaterale cu ţările în care muncesc cei mai mulţi cetăţeni ai Republicii Moldova – Portugalia, Franţa, Spania ş. a.

Un aspect important în sensul studiului nostru este reglementarea procesului de recrutare a lucrătorilor migranţi.

Anexa 1 al Convenţiei OIM cu privire la Migraţia în scop de Angajare defineşte „recrutarea": angajarea unei persoane într-un teritoriu din numele angajatorului, care se află în alt teritoriu; sau obligaţia, făcută unei persoanei dintr-un teritoriu, de a-i asigura o muncă într-un alt teritoriu. Concomitent cu aceste măsuri, se întreprind şi măsuri de căutare şi selectare a persoanelor ce doresc să emigreze şi pregătirea acestora pentru plecare [67].

Astfel, termenul *„recrutare"* înseamnă nu numai angajarea directă făcută de angajator sau reprezentanţii săi, dar şi operaţiile efectuate de către intermediari, inclusiv structurile de recrutare publice sau private. Definiţia se referă atât la situaţia în care potenţialului migrant i se oferă loc de muncă, cât şi la situaţia când recrutorul încearcă să găsească o slujbă pentru migrant. Definiţia include şi acţiunile ce însoţesc procedura de recrutare, în special operaţiile de selectare [246].

Moduri şi canale de recrutare:

- prin aranjamente reglementate/gestionate de guvern;
- prin agenţi/agenţii private de recrutare;
- prin reţele neformale/rude/familia;
- direct de către angajator.

Recrutarea prin aranjamente reglementate/gestionate de Guvern:

Rolul Statului în procesul de recrutare poate fi foarte diferit, în dependenţă de regimul juridic de gestionare a migraţiei.

În unele state, precum Republica Central Africană, Vietnam, recrutarea lucrătorilor este responsabilitatea exclusivă a agenţiilor statale de angajare. În alte state, Camerun, Croaţia Luxemburg sau Venezuela, agenţia publică de angajare este unica autoritate responsabilă de recrutarea lucrătorilor străini, iar în Slovenia, agenţia publică pentru ocuparea forţei de muncă este unica instituţie care poate recruta lucrători pentru a fi angajaţi peste hotare. În Albania, Brazilia, China, Etiopia, Madagascar etc., există autorităţi competente care aprobă contractele lucrătorilor migranţi, sancţionează persoanele care încalcă regulile de recrutare, sau soluţionează disputele apărute între lucrătorii migranţi şi angajatori [251].

Trebuie de menţionat că majoritatea autorităţilor publice, precum cele din Guyana, Olanda şi Siria oferă servicii publicului larg – cetăţenilor sau străinilor, şi nu îşi centrează activităţile doar asupra lucrătorilor migranţi. În Japonia, Oficiul Public de Ocupare a Forţei de muncă prestează servicii de ordin general, iar Serviciul de Stat pentru Străini oferă servicii specifice cetăţenilor străini.

Atunci când Statul are oficiile sale de angajare peste hotare, acestea pot dezvolta capacităţi interne de deservire a clienţilor străini şi îndeplini funcţiile care în mod normal sunt îndeplinite de agenţii de recrutare. Aceste funcţii includ interviurile şi testarea calificării potenţialilor lucrători migranţi, efectuarea testărilor medicale, obţinerea biletelor şi a actelor pentru călătorie, obţinerea vizelor şi facilitarea plecării lucrătorilor.

În Republica Moldova funcţionează Agenţia pentru Ocuparea Forţei de Muncă.

Recrutarea prin intermediul agenţilor/agenţiilor private de recrutare

În deceniile trecute, majoritatea activităţilor de recrutare erau atribuite organelor statale competente. În ultimii ani, însă, rolul sporit al agenţiilor private din domeniu a contribuit la „comercializarea" [247] procesului de recrutare şi plasare a persoanelor peste hotare, iar numărul migranţilor angajaţi de către autorităţile statale s-a redus simţitor.

Agenţiile private motivate de profit, au reuşit să dezvolte pieţe de muncă extinse, dovedindu-se a fi eficiente, începând să domine procesul de recrutare în numeroase state datorită mai multor factori: existenţa politicilor statale favorabile pentru sporirea numărului acestora şi realizării activităţilor de către acestea; spre deosebire de agenţiile statale, agenţiile private au o mai mare flexibilitate de a se adapta la practicile şi condiţiile în schimbare care se înregistrează pe piaţa muncii şi din acest motiv au un succes mult mai mare în captarea noilor clienţi decât agenţiile publice.

Articolul 1 (a) al Convenţiei nr. 96 din 1949 cu privire la Agenţiile Private [61]care încasează taxe (Revizuită) stabileşte că agenţia privată pentru ocuparea forţei de muncă, care are ca scop obţinerea de profit, este orice persoană fizică, companie, instituţie, agenţie sau orice altă

organizaţie care acţionează în calitate de intermediar cu scopul de a obţine un post de muncă pentru un muncitor sau oferirea de muncitori unui angajator în vederea de a obţine, fie direct sau indirect, un avantaj pecuniar sau material, fie de la muncitor sau angajator [63]. Prezenta Convenţie îndeamnă Statele să abolească progresiv agenţiile de ocupare a forţei de muncă private care încasează taxe, în scopul obţinerii profitului (Preambul; Partea II – „Abolirea progresivă a agenţiilor private"

Articolul 1 al *Convenţiei OIM nr. 181 cu privire la agenţiile private de ocupare a forţei de muncă* defineşte termenul de "agenţie privată de ocupare" – orice persoană fizică sau juridică, independentă de autorităţile de stat, care prestează pe piaţa forţei de muncă unul sau mai multe dintre serviciile după cum urmează: servicii, ce contribuie la coordonarea ofertei de locuri de muncă cu cererea, în aşa mod, ca agenţia privată de ocupare nu devine parte în relaţiile de muncă ce pot apărea; serviciile, ce ţin de recrutarea lucrătorilor cu scopul de a-i pune la dispoziţia unei terţe părţi, care poate fi persoană fizică sau persoană juridică [63]. Este cea mai recentă Convenţie OIM cu privire la Agenţiile Private de Angajare care conţine prevederi referitoare la recrutarea şi plasarea lucrătorilor migranţi de către agenţiile private de angajare. În afara excepţiilor autorizate, agenţiile private nu trebuie să perceapă nici un fel de taxe sau plăti de la lucrători. Convenţia stipulează că nu trebuie să existe discriminare în procesul de recrutare. Prezenta Convenţie a fost elaborată în vederea substituirii Convenţiei 96, care nu se mai dovedea a fi una elocventă pentru noile conjuncturi create internaţionale.

Activitatea de recrutare a agenţiilor particulare este autorizată de Articolul 3 din Anexa I şi Articolul 3 din Anexa II ale Convenţiei cu privire la Migraţiune în scop de Angajare (revizuită), 1949 (No. 97). Totuşi, datorită riscului sporit de abuz asupra potenţialilor migranţi din partea intermediarilor în timpul procedurilor de recrutare, aceste prevederi cer ca dreptul de a practica recrutarea să fie aprobat şi verificat de către autorităţile competente.

Practicile abuzive de recrutare.

Comercializarea procesului de recrutare are, totuşi, şi aspecte negative care nu de rare ori iau forma fraudei. În multe *state de origine* practicile rele includ: perceperea de taxe pentru oferte neexistente; refuzul de a oferi informaţii sau acordarea de date false cu privire la caracterul muncii şi condiţiile de muncă; perceperea taxelor superioare limitelor maxime admisibile, prevăzute de către actele în vigoare sau reieşind din costul real al serviciilor oferite; şi selectarea solicitărilor nu în baza calificării pe care o au, dar reieşind din criteriul sumei pe care doresc s-o plătească pentru a obţine un loc de muncă.

În *statele de destinaţie*, pot fi aplicate practici exploatative, precum: substituirea contractului semnat cu un altul, care conţine clauze inferioare; – perceperea de la muncitor a

taxelor asupra cărora nu s-a discutat în prealabil, de cele mai multe ori prin deducerea acestora din salariul lucrătorului; – retragerea documentelor de călătorie de la migranţi până la expirarea contractului de muncă.

Reglementarea statală a activităţilor agenţiilor de recrutare

Necesitatea implicării statului în protecţia lucrătorilor migranţi apare nu numai când aceşti înfruntă diverse probleme în statul de destinaţie, ci chiar la etapa de recrutare a lucrătorilor, or practicile frauduloase de recrutare au devenit deja o normă în multe ţări. Solicitanţii locurilor de muncă devin de obicei, victime ale escrocilor, care pot oferi contra unor sume enorme de bani locuri de muncă inexistente peste hotare, contracte de muncă sau documente şi vize false. Existenţa acestor practici în mai multe state, chiar şi în ciuda eforturilor intense de a le combate, atestă complexitatea problemei şi imposibilitatea înlăturării acestora de către guverne.

Statele care permit activitatea agenţiilor de ocupare a forţei de muncă peste hotare, au sarcina de a stabili regulile de bază pentru activitatea acestora, aceasta de obicei fiind o măsură complicată.

Măsuri regulatorii şi de control

Marea majoritate a statelor tratează recrutarea privată ca pe oricare altă activitate economică, aceasta fiind supusă reglementărilor generale aplicabile şi firmelor ce activează în industrie sau comerţ. Sporirea abuzurilor şi a fraudei în procesele migraţiei de muncă, totuşi, au impulsionat unele state să intervină în protecţia migranţilor, elaborând politici referitoare doar la activitatea agenţilor privaţi.

Cele mai comune şi eficiente măsuri includ: înregistrarea agenţiilor private, licenţierea agenţiilor private pentru a recruta cetăţeni ai statului în care activează şi pentru a-i plasa la muncă peste hotare, solicitând garanţii financiare variate, înregistrarea agenţiilor şi a contractelor de muncă, stabilirea unui "plafon" pentru taxele de recrutare care ar putea fi percepute de la muncitori; şi organizarea inspecţiilor periodice pentru a monitoriza operaţiunile agenţiilor.

Înregistrarea. Este o categorie liberală aplicată pe cele mai dezvoltate pieţe de muncă. Agenţiile sunt înregistrate în acelaşi mod ca şi alte genuri de afaceri, fiind inspectate de către serviciile centrale de inspecţie, fără diferenţe de tratament.

Licenţierea agenţiilor private de recrutare este percepută ca un instrument politic de bază în vederea prevenirii practicilor rele care au loc în procesul de recrutare. Acest lucru le permite autorităţilor să decidă cine poate activa legal în procesul de recrutare şi cine nu. Spre exemplu, cei cărora le-a fost intentat un dosar datorită comiterii de practici frauduloase, precum şi acei care nu au elaborat un know-how specific sau nu dispun de resurse financiare necesare de a-şi

dezvolta o piaţă a serviciilor pe care le propun pentru a pleca peste hotare, ar putea fi excluşi din această industrie.

Majoritatea statelor au optat pentru politica de licenţiere a întreprinderilor private care doresc să activeze în domeniul recrutării. Unul dintre obiective este asigurarea că acestea sunt pregătite tehnic, moral şi financiar pentru a întreprinde asemenea activităţi. Un alt obiectiv este controlul intrării participanţilor în industria de recrutare, agenţiile de recrutare trebuind să-şi demonstreze competenţa.

Dacă statul decide să utilizeze licenţierea şi ca un instrument de a monitoriza recrutarea, vor trebui să stabilească anumite standarde, precum: personalitatea juridică a agentului; capacitatea financiară a agenţiei; capacitatea de recrutare (competente de a selecta şi plasa solicitanţii locurilor de muncă); capacitate de management (organizarea şi administrarea afacerii) şi capacitate de marketing (identificarea posturilor şi angajatorilor de peste hotare) [241, p.81]. Cele mai importante momente care trebuie luate în consideraţie la acest capitol se referă la:

Eliberare. Cele mai multe ţări stabilesc condiţie specifice de eliberare a licenţei, dând posibilitate autorităţilor naţionale să influenţeze şi să controleze activităţile deţinătorilor de licenţe. Astfel, agenţiile trebuie să aibă un personal calificat, un capital suficient pentru a opera anumite activităţi, o adresă fixă şi să aducă dovada reputaţiei/moralei pozitive. Deţinătorii de licenţă, la fel, trebuie să plaseze peste hotare un număr cert şi minim de persoane în fiecare an (unele state specifică că aceştia trebuie să fie muncitori calificaţi) şi ar trebui să nu le fie atribuită vreo practică rea sau pretenţie că au comis anumite abuzuri.

Titularul licenţei. Multe state cer ca licenţa să fie nominală, sau în cazul unei întreprinderi, majoritatea acţionarilor să fie cetăţeni ai statului respectiv. Raţiunea acestei reguli constă în posibilitatea răspunderii pentru orice încălcare a legilor şi regulamentelor cu privire la angajarea peste hotare. Prin aceasta se prezumă că cetăţenii străini nu pot răspunde, chiar dacă au reşedinţa în acea ţară. Experienţa ne arată totuşi că regula naţionalităţii nu este o garanţie eficientă împotriva ne-răspunderii. Dacă ele pot depune garanţii băneşti considerate suficiente de autorităţi, există puţine motive de excludere a firmelor străine din industrie.

Din moment ce a fost acordată licenţa, trebuie să existe şi modalităţi prin care să se asigure că aceasta nu este utilizată în scopuri de fraudă de către persoanele neautorizate. În multe ţări problema utilizării improprii a condus la stabilirea diferitor restricţii privind locul unde licenţa îşi produce efectele şi persoana sau persoanele care au dreptul să acţioneze în numele firmei licenţiate. În Pakistan, licenţa restrânge activitatea firmei la o singură provincie. În India multe alte ţări trebuie obţinută de la autorităţile competente o permisiune prealabilă pentru ca firma licenţiată să poată desfăşura activitatea în mai mult decât un birou [241, p.76].

Perioada de valabilitate a licenţei. Multe ţări eliberează licenţe doar pentru un an, dar care pot fi reînnoite în schimbul unor taxe şi îndeplinirii anumitor condiţii. Intenţia este, în mod sigur de a oferi autorităţii de emigrare posibilitatea de a sista activitatea firmelor care nu respectă regulile şi restricţiile stabilite de aceasta. Dar un singur an este, cu siguranţă, o perioadă prea scurtă pentru agenţii economici legali să îşi elaboreze şi îndeplinească planul de afaceri Nesiguranţa continuităţii existenţei firmei nu încurajează investiţiile pe termen lung în dezvoltarea pieţei şi probabil motivează firmele să-şi maximizeze profiturile în cea mai scurtă perioadă de timp posibilă. O perioadă mai lungă sau dacă nu, chiar nelimitată ar fi mult mai convenabilă. Guvernul Indiei, eliberează certificate de recrutare valabile pentru trei ani, dar există prevederea acordării licenţei pentru o perioadă mai scurtă, dacă firma îşi exprimă dorinţa în acest sens sau dacă autoritatea de emigrare consideră că acest lucru este în interes public.

Răspunderea. Statele au stabilit mecanisme variate de atragere la răspundere a agenţilor privaţi – de la răspundere solidară, la cea comună. O inovaţie este legislaţia filipineză care prevede răspundere juridică comună – atât pentru agenţia privată, cât şi pentru angajatori, în cazul nerespectării contractului de muncă şi prejudicierii lucrătorului migrant.

Garanţia financiară. Unele state solicită agenţiilor private să depună o garanţie financiară ca condiţiile de acordare a licenţei pentru ca în cazul în care recrutarea eşuează sau muncitorul migrant nu este remunerat de către angajatorul străin pentru serviciile oferite, să fie compensat din această sumă-garant. În astfel de situaţii garanţia financiară le permite autorităţilor naţionale să-i repatrieze pe muncitori, pe cheltuiala agenţiei. Ca alternativă repatrierii, agenţia trebuie să găsească un alt loc de muncă muncitorului, în altă parte, şi ca ultimul să nu suporte nici o cheltuială.

Sancţiunile impuse agenţilor privaţi sunt destul de variate: de la suspendare sau retragere a licenţei, la sancţiuni de ordin administrativ, civil şi penal. În Bahama, Israel, Mali etc. agenţiile care nu se raliază legislaţiei sunt supuse diverselor amenzi. În Pakistan, titularilor licenţei li se poate aplica o sancţiune privativă de libertate până la 14 ani. Legislaţia filipineză este cea mai înaintată, – impunând categorii de sancţiuni. Capitolul IV al Legii filipineze cu privire la Recrutarea şi Angajarea Cetăţenilor peste hotare clasifică contravenţiile pe care le poate comite o agenţie privată în: crime grave, mai puţin grave, şi ne-grave. În baza acestei clasificări se impun anumite sancţiuni agenţiei (ex. retragerea licenţei, suspendarea licenţei etc.).

Auto-reglementarea şi codul deontologic. În comparaţie cu licenţierea, autoreglementarea este o metodă mai recentă şi participativă de organizare a activităţilor şi controlului agenţiilor private. Aceasta presupune că o agenţie privată este de acord să fie grupată într-o asociaţie profesională reprezentativă sau într-o societate guvernată de către propriile reguli interne şi

prevederile legislative ale statului. Unul din scopurile acestor asociaţii sau societăţi este de a impune în rândul membrilor săi un cod de conduită (deontologic). Un astfel de cod defineşte comportamentul profesional acceptabil şi neacceptabil din partea membrilor săi; stabileşte reguli comune generale referitoare la responsabilităţile pe care le au agenţiile private şi comportament profesional etc.

În afară de licenţiere, următoarea reglementare comună procesului de recrutare este *interzicerea taxelor de recrutare sau stabilirea unui plafon legal de taxare* [247], pe care agenţiile private le-ar putea solicita. Perceperea unei taxe de la solicitanţii unui post de muncă este interzisă într-un număr de state: Austria, Germania, Islanda, Irlanda, Israel, Olanda, Suedia, Emiratele Arabe Unite, Marea Britanie, Uruguai etc.

Pentru a simplifica această procedură, de cele mai dese ori se stabileşte o sumă fixă, deşi în alte state limita este indicată procentual reieşind din salariul lunar sau cel anual. În Elveţia plafonul stabilit pentru taxele plătite de către solicitant a fost stabilit la valoarea de 5 la sută din primul salariu lunar, dacă contractul a fost încheiat pentru o perioadă de cel puţin un an.

Aceasta s-a dovedit a fi cea mai dificilă prevedere care urma a fi introdusă în practică, chiar şi în ţările de origine unde există un surplus de persoane care doresc să muncească peste hotare. Pentru a monitoriza sumele nelegale ce urmau a fi oferite, unele state au implementat prevederi care interzic plata directă a taxelor de către muncitori. În Şri Lanka muncitorul trebuie să plătească taxele de recrutare prin intermediul Biroului de Angajare peste Hotare. În Pakistan, Guvernul a elaborat depozite bancare prin intermediul cărora trebuie achitate toate taxele de recrutare. Autoritatea naţională permite băncilor să transfere recrutorilor doar mărimea taxei de recrutare şi numai după ce muncitorul a fost plasat în câmpul muncii, iar contractul de muncă a fost aprobat. Autorităţile naţionale în ambele state, totuşi, au depistat, că jumătate dintre muncitori nu se supun procesului legal de înregistrare şi, prezumtiv, plătesc anumite plăţi direct recrutorilor.

Modul de angajare provizorie la muncă în străinătate a cetăţenilor Republicii Moldova:

- în mod individual, în baza unui contract individual de muncă încheiat cu angajatorul înainte de ieşirea din ţară;
- prin intermediul agenţiilor private de ocupare a forţei de muncă, care dispun de licenţă;
- în conformitate cu prevederile acordurilor bilaterale.

Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă are următoarele drepturi:

- să emită, în limitele competenţei, ordine, instrucţiuni, proceduri şi norme metodologice şi alte acte, în conformitate cu legislaţia în vigoare;

- să solicite şi să primească de la ministere, departamente, autorităţi ale administraţiei publice locale, întreprinderi, organizaţii şi instituţii, acte, date statistice şi informaţii necesare activităţii sale;

- să antreneze, sub diferite forme organizatorice, reprezentanţi ai autorităţilor administraţiei publice centrale şi locale în procesul de examinare şi soluţionare a problemelor din domeniul de activitate al Agenţiei Naţionale;

- să reprezinte Ministerului Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei la diferite întruniri în problemele ocupării forţei de muncă şi protecţiei sociale a şomerilor;

- să primească asistenţă tehnică şi financiară de la organizaţii internaţionale şi să o folosească în scopul realizării sarcinilor sale;

- să facă schimb de informaţii cu organizaţiile similare din alte ţări, în baza contractelor şi acordurilor;

- să studieze, să generalizeze şi să propage experienţa avansată în domeniul dezvoltării pieţei forţei de muncă, prevenirii şomajului; să convoace, în modul stabilit, conferinţe ştiinţifice şi ştiinţifico-practice, seminare etc.;

- să examineze legalitatea ordinelor şi dispoziţiilor adoptate de agenţiile teritoriale din subordine, în cazul în care acestea contravin legislaţiei în vigoare, cu luarea deciziilor conform competenţelor;

- să selecteze candidaturi şi să stabilească competenţele cadrelor de conducere ale agenţiilor teritoriale, să organizeze evaluarea performanţelor profesionale a specialiştilor din cadrul agenţiilor;

- să coordoneze, în modul stabilit, cu organele de resort ale statului solicitările privind eliberarea permiselor de muncă cetăţenilor străini şi apatrizilor [18].

Cadrul legal de domeniu conţine reglementări privind modul de acordare a serviciilor de mediere a muncii de către agenţiile private. Art. 101 alin. (5) al Legii nr. 102/13.03.2003 privind ocuparea forţei de muncă şi protecţia socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă stipulează, că agenţia privată acordă servicii de mediere a muncii persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă în mod gratuit. În cazul în care titularul de licenţă a perceput plată de la cetăţeni pentru serviciile de mediere licenţa se retrage (art. 19 alin. (1) lit. c) al Legii nr. 180/10.07.2008 privind migraţia de muncă) [139].

Potrivit art. 21 alin. (3) lit. c) al Legii nr. 180/ 10.07.2008 cu privire la migraţia de muncă agenţii economici care desfăşoară activitatea de plasare în câmpul muncii în străinătate a cetăţenilor Republicii Moldova nu au dreptul să perceapă plăti sau comisioane de la persoanele mediate sau angajate în străinătate cu contract individual de muncă [140].

În cazul, în care se constată, că titularul de licenţă pentru activitatea legată de plasarea în câmpul muncii a cetăţenilor în străinătate, nu a respectat prevederile legale şi a perceput plată de la cetăţeni pentru serviciile de mediere, Camera de Licenţiere realizează acţiunile prevăzute de lege în vederea suspendării activităţii titularului de licenţă cu adresarea în termen de 3 zile în instanţa de judecată.

Licenţa pentru activitatea de plasare în câmpul muncii în străinătate a cetăţenilor Republicii Moldova se eliberează de către Camera de Licenţiere, dacă agentul economic întruneşte condiţiile stabilite în art. 17 al Legii nr. 180/ 10.07.2008 cu privire la migraţia de muncă.

Dispunerea de către agenţia privată de licenţă sau de un alt document, eliberat de o instituţie abilitată în acest domeniu, ce confirmă dreptul intermediarului/angajatorului străin de mediere sau angajare a străinilor şi de acord de colaborare încheiat cu intermediarii/angajatorii, în care sunt stipulate oferte veridice de locuri de muncă este una din condiţiile prevăzute de art. 17 al Legii nr. 180/ 10.07.2008 cu privire la migraţia de muncă pentru desfăşurarea genului de activitate menţionat [140].

Potrivit art. 21 alin. (3) lit. b) al Legii nr. 180/ 10.07.2008 cu privire la migraţia de muncă agenţii economici care desfăşoară activitatea de plasare în câmpul muncii în străinătate a cetăţenilor Republicii Moldova nu au dreptul să activeze împreună cu alţi parteneri, la o altă adresă şi în baza altor acorduri de colaborare decât cele indicate în licenţă. Prestarea de către titularii de licenţă a serviciilor de selectare şi plasare a forţei de muncă în străinătate în baza licenţei sau a acordului de colaborare cu un alt intermediar/angajator străin neindicat în licenţă constituie temei de retragere a licenţei (art. 19 alin. (1) lit. b) al Legii) [140].

În perioada 01.01.2013-30.06.2013 pentru activitatea legată de plasarea în câmpul muncii a cetăţenilor în străinătate au fost: retrase – 5 licenţe; suspendate – 4 licenţe şi recunoscută nevalabilă o licenţă.

Drept încălcări care au dus la suspendarea temporară şi retragerea licenţelor putem menţiona:

- neînlăturarea, în termenul stabilit, a circumstanţelor care au dus la suspendarea temporară a licenţei;
- desfăşurarea activităţii cu licenţă sau un alt document ce confirmă dreptul intermediarului/angajatorului străin de mediere sau angajare a străinilor având termenul de valabilitate expirat;
- nerespectarea a doua oară a prescripţiilor privind lichidarea încălcărilor ce ţin de condiţiile de licenţiere;

- oferirea de către titularul de licenţă a serviciilor de mediere a muncii la o altă adresă decât cea indicată în licenţă.

În scopul perfecţionării cadrului legislativ în domeniul migraţiei de muncă şi aducerii în concordanţă cu normele legale ale altor acte legislative în domeniu, în şedinţa din 26 decembrie 2012 Parlamentul a operat modificări la Legea nr. 180 cu privire la migraţia de muncă şi Legea nr. 200 privind regimul străinilor în RM. Modificările vor contribui la crearea unui cadru normativ mai eficient de reglementare a relaţiilor între subiecţii implicaţi în procesul de migraţie de muncă şi la stabilirea unui climat prielnic investitorilor străini. Reglementările noi prevăd şi excluderea cotei de imigrare în scop de muncă.

3.4. Concluzii la Capitolul 3

În paragraful 3.1 am prezentat evoluţia politicilor în domeniul migraţiei forţei de muncă în Republica Moldova şi am ajuns la concluzia că sunt divizate în mai multe compartimente:

1. Elaborarea şi perfecţionarea mecanismelor eficiente de gestionare şi control al fluxurilor migraţionale. Aceste mecanisme au la bază *documente strategice naţionale :* Programul National de implementare a Planului de Acţiuni Republica Moldova – Uniunea Europeană în domeniul liberalizării regimului de vize; Strategia naţională în domeniul migraţiei şi azilului (2011-2020) [181]; *cadrul normativ naţional:* Legea nr.180 [140] cu privire la migraţia forţei de muncă; Legea privind ocuparea forţei de muncă şi protecţia socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă nr. 102-XV din 13.03.2003; *instrumente internaţionale* :

- Republica Moldova a ratificat 41 convenţii ale Organizaţiei Internaţionale a Muncii care reglementează piaţa muncii şi 3 Convenţii de bază în domeniul migraţiei de muncă:
- Convenţia europeană cu privire la statutul juridic al lucrătorilor migranţi (2006) [57];
- Convenţia nr. 97 a Organizaţiei Internaţionale a Muncii privind migraţia în scop de angajare (2005) [67];
- Convenţia nr. 181 a Organizaţiei Internaţionale a Muncii privind agenţiile private de ocupare a forţei de muncă (2001) [63].

2. Dezvoltarea în continuare a cooperării bilaterale şi multilaterale cu ţările de destinaţie ale lucrătorilor migranţi. În acest scop sunt negociate şi încheiate Acorduri în domeniul migraţiei de muncă şi securităţii sociale cu: Federaţia Rusă, Ucraina, Belarus, Azerbaidjan, Italia, Statul Israel, Bulgaria, ş.a.

Beneficiarii acestor acorduri sunt lucrătorii migranţi angajaţi în mod organizat sau independent, muncitorii detaşaţi, care sunt sau au fost asiguraţi în conformitate cu legislaţia

ambelor sau a unuia dintre statele parte la acord şi membrii de familie ale persoanelor sus-menţionate (în cazul acordării pensiei de urmaş).

Acordurile bilaterale în domeniul muncii reprezintă un mijloc prin care problemele comune ale statelor de origine şi de destinaţie pot fi soluţionate prin acţiuni de cooperare. Ele sunt un instrument eficient şi de valoare pentru promovarea scopurilor şi obiectivelor naţionale în domeniul angajării peste hotare.... Statele care încearcă să aibă un sistem de migraţie mai ordonat ar trebui să consume toate metodele posibile pentru a convinge autorităţile statelor de destinaţie de necesitatea acordurilor bilaterale în domeniul muncii. Un asemenea acord ar oficializa angajamentul fiecărei părţi de a asigura evoluţia procesului migraţional conform regulilor stabilite, clauzelor şi condiţiilor convenite.

Prestaţiile acordate sunt: asigurarea tratamentului egal al lucrătorilor moldoveni cu cel al lucrătorilor băştinaşi în ceea ce priveşte drepturile, obligaţiile, protecţia şi siguranţa la locul de muncă; pensii pentru limită de vârstă şi pensii de invaliditate cauzate de boli obişnuite; pensii şi indemnizaţii de invaliditate cauzate de accidente de muncă sau boli profesionale şi pensii de urmaş; ajutorul de şomaj şi indemnizaţia pentru incapacitate temporară de muncă şi de maternitate; ajutorul de deces.

3. Crearea oportunităţilor economice în Republica Moldova prin atragerea investiţiilor străine şi promovarea investirii remitenţelor în dezvoltarea afacerilor. Facilitarea reîntoarcerii şi reintegrării lucrătorilor migranţi se efectuează prin implementarea: proiectelor de reîntoarcere voluntară, implementate în cooperare cu OIM, care au oferit asistenţă pentru migranţii reîntorşi şi membrii comunităţii; proiectelor de dezvoltare şi extindere a mediului de afaceri prin atragerea remitenţelor, **(**implementarea Programului PARE 1+1); organizarea cursurilor de formare profesională şi consiliere vocaţională pentru migranţii reîntorşi.

4. Promovarea reîntoarcerii şi reintegrării migranţilor, inclusiv temporare a celor înalt calificaţi. Măsurile de prevenire a emigrării prin crearea oportunităţilor de angajare în ţară sunt susţinute de: elaborarea şi aplicarea politicilor de corelare a programelor de studii la cerinţele pieţei muncii; elaborarea şi implementarea unor politici de ajustare a tehnologiilor noi, profesiilor derivate din aceste tehnologii la rigorile economiei naţionale; elaborarea şi implementarea unor politici de susţinere a antreprenorialului, drept mijloc eficient de integrare în mediul social-economic al tinerilor instruiţi; dezvoltarea circuitului intelectual în vederea evitării exodului de inteligenţă, prin consolidarea şi dezvoltarea de transferuri de cunoştinţe şi tehnologii între persoanele înalt calificate din ţară cu omologi din diaspora şi specialişti străini; măsuri de prevenire a emigrării tinerilor prin crearea oportunităţilor de angajare în ţară.

În paragraful 3.2 am studiat reglementarea migraţiei de muncă la nivel naţional şi am ajuns la concluzia că Republica Moldova a înregistrat în ultimii ani schimbări progresive la nivel legislativ şi instituţional în ceea ce priveşte gestionarea migraţiei. Cu toate acestea, atestăm restanţe în încheierea acordurilor bilaterale cu mai multe ţări privind migraţia forţei de muncă. Acest aspect afectează în primul rând protecţia socială a migranţilor în ţările gazdă, dar şi sistemul de protecţie socială din Moldova. Nu avem politici guvernamentale motivaţionale pentru migranţi în ceea ce priveşte contribuţia la sistemul de protecţie socială.

În paragraful 3.3 am evidenţiat măsurile politico-juridice de asigurare a protecţiei drepturilor şi libertăţilor lucrătorilor migranţi. Anterior am vorbit despre rolul acordurilor bilaterale. Un alt mecanism de protecţie a lucrătorilor migranţi şi de asigurare a drepturilor acestora este impunerea unor standarde minime la încheierea contractelor de angajare peste hotare. Aceste standarde sunt absolut necesare, deoarece un mare număr al celor care au luat decizia de a emigra sunt dezinformaţi cu privire la condiţiile de muncă în statul în care intenţionează să emigreze. Adoptarea lor este foarte utilă, deoarece viitorii potenţiali angajaţi ar putea să le invoce în negocierea condiţiilor contractelor de muncă. Lipsa acestor standarde minime sau a cunoaşterii lor pot dezavantaja emigranţii în comparaţie cu populaţia de origine a statului primitor de forţă de muncă. Ele sunt pârghii legale în susţinerea negocierilor condiţiilor de muncă, chiar dacă nu sunt aplicate în întregime pe teritoriul statului gazdă, ele pot contribui esenţial în obţinerea unor succese.[106, p. 20]

CONCLUZII GENERALE ŞI RECOMANDĂRI

Ţinând cont de obiectivele pe care ni le-am propus la începutul studiului vom prezenta concluziile:

- ***Analiza lucrărilor ştiinţifice şi a publicaţiilor în domeniul migraţiei forţei de muncă;***

Acest obiectiv s-a soldat cu concluzia că complexitatea problemelor ridicate de migraţia forţei de muncă arată că, aceasta, are sau poate avea un impact important asupra dezvoltării statelor. Am analizat fenomenul migraţiei forţei de muncă, a componentelor sale definitorii, corelaţia dintre migraţie şi globalizare; mecanismele legale de protecţie a lucrătorilor migranţi pe care le au la dispoziţie statele şi perspectivele de implementarea a acestora. Am abordat politica migraţională a Republicii Moldova, în contextul tendinţelor şi realităţilor regionale bazându-ne pe cercetările doctrinarilor autohtoni şi străini.

În special, s-a insistat asupra definiţiei şi actorilor determinanţi ai migraţiei internaţionale a forţei de muncă.

Migraţia internaţională a forţei de muncă este procesul de circulatei a capitalului uman dintr-o ţară în alta în scopul angajării în câmpul muncii în condiţii mai avantajoase decât în ţara de provenienţă, generând venituri peste hotare, utilizate ulterior în ţara de origine.

Libera circulaţie a persoanelor, iniţial destinată populaţiei active, a fost extinsă în mod progresiv pentru a include si alte segmente ale populaţiei si reprezintă în momentul de faţă unul dintre cele mai importante drepturi individuale pe care Uniunea Europeană le garantează cetăţenilor săi. De-a lungul existenţei sale, dreptul de a circula liber a fost mai întîi legat de integrarea pieţelor economice, pentru a ajunge ca în ultimele două decenii să fie mai degrabă corelat cu drepturile ce derivă din cetăţenia europeană.

Din aceste motive, apreciem că definirea statutului de lucrător, precum si examinarea beneficiilor ce derivă din posesia si menţinerea acestui statut vor rămîne în viitor cel puţin la fel de importante, pe cît au fost si în anii ’70 – ’80, atunci cînd s-a consolidat jurisprudenţa Curţii de Justiţie Europene în această materie, astfel ne propunem elaborarea unui ghid-instrument pentru practicienii din domeniul dreptului (avocaţi, judecători, funcţionari publici, apărători ai drepturilor omului), pentru a înţelege mai bine drepturile şi libertăţile lucrătorilor migranţi la nivel naţional şi nivel internaţional.

- ***Cercetarea legislaţiei naţionale şi a reglementărilor internaţionale în domeniul migraţiei forţei de muncă la care Republica Moldova este parte;***

Am analizat cele mai importante reglementări juridice internaţionale şi mecanisme de ordin juridic pe care statele le-ar putea aplica în vederea protecţiei lucrătorilor migranţi. [156,109,110]

Complexitatea problemelor ce ţin de protecţia migranţilor denotă că răspunsul guvernelor trebuie să fie unul comprehensiv şi multi-sectorial, bazat pe normele internaţionale şi pe o bună înţelegere a forţelor economice care dictează condiţiile de muncă din diferite sectoare. Un cadru stabil pentru îmbunătăţirea condiţiilor de muncă a migranţilor ar trebui elaborat în baza cooperării multilaterale inter-guvernamentale, unei guvernări adecvate, reglementării relaţiilor de pe piaţa muncii, creării unui cadru legal adecvat şi mobilizarea eficientă a actorilor sociali şi non-guvernamentali. Am formulat şi un şir de concluzii:

- Actele legislative sunt adoptate adesea fără a se tine cont în deplină măsură de legislaţia internaţională în domeniu, ceea ce ulterior impune modificarea lor.
- Cadrul juridic nu conţine reguli clare de distribuire a responsabilităţilor în administrarea proceselor migraţioniste care ar permite coordonarea activităţilor, eficientizarea şi supravegherea executării acestora.
- Legislaţia nu conţine mecanisme clare de implementare a drepturilor declarate, mecanisme de supraveghere şi control din partea statului asupra activităţii altor actori.
- Normele legislative nu conţin reglementări privind unele etape de bază ale procesului de emigrare: informarea, reabilitarea şi reinserţia socială, principii de cooperare cu alţi actori sociali: Patronat, Sindicate, ONG.

Drept urmare, pentru a oferi o protecţie eficientă migranţilor, statele de origine şi cele de destinaţie trebuie să ratifice cele mai relevante *Convenţii* ale OIM şi ONU cu privire la lucrătorii migranţi; să semneze *acorduri bilaterale şi multilaterale* şi acorduri cu privire la securitatea socială care ar asigura protecţia migranţilor.

Considerăm că trebuie stabilite standarde minime pentru contractele de muncă, încât potenţialii lucrători migrant să le poată folosi pentru a analiza corectitudinea condiţiilor de angajare pe care le oferă agentul de recrutare sau patronul; să adopte reguli care ar obliga potenţialii lucrători migranţi să înregistreze contractele de muncă la autorităţile competente, înainte să plece din ţară: să stabilească reguli şi proceduri pentru a asigura ca fiecare lucrător care pleacă peste hotare pentru angajare să posede un document valabil cu valoare juridică, care să indice condiţiile angajării aprobate de patron.

Guvernele pot încuraja activitatea agenţiilor private de recrutare legitime, protejând lucrătorii migranţi de abuzuri, prin: licenţierea agenţiilor private de recrutare, stabilirea garanţiilor de performanţă, limitarea taxelor de recrutare. Pentru a se asigura că agenţiile private activează conform legii, guvernul poate recurge la măsuri de supraveghere.

- ***Abordarea politicii migraţionale a Republicii Moldova, în contextul tendinţelor şi realităţilor regionale.***

Politicile migraţionale necesită puternice instrumente de coordonare între toate structurile implicate dat fiind caracterul multe-disciplinar al acestora şi multitudinea de actori implicaţi atât la nivel naţional, cât şi regional. Coordonarea trebuie să poarte un caracter de comunicare permanentă prin instituirea structurilor comune de monitorizare şi evaluare. În situaţia creată şi a prejudiciilor cauzate de fluxul migraţional, politicile migraţioniste a forţei de muncă trebuie să-şi asume un şir de acţiuni: să se conforme practicilor internaţionale; să prevadă elementele ce asigură protecţia adecvată a lucrătorilor migranţi; să faciliteze procesul de integrare economică regională; să perfecţioneze cadrul managementului migraţional; să coopereze cu toţi factorii de decizie etc.

Este necesar să se asigure o politică de migraţie economică, care să ofere un statut legal sigur şi un set de drepturi garantate. [152. p. 70-74]

- ***Analiza complexă a mecanismelor legale de protecţie a lucrătorilor migranţi pe care le au la dispoziţie statele şi perspectivele de implementarea a acestora;***

Toate mecanismele menţionate până acum sunt măsuri protective destinate siguranţei cetăţenilor care participă la faxurile forţei de muncă internaţionale. Totuşi, guvernele naţionale, prin capacităţile diferite cu care sunt dotate, pot adopta şi măsuri de suport în procesul de recrutare a angajaţilor peste hotarele ţării. Aceste măsuri de suport au drept scop primordial reducerea costurilor de emigrare şi acordare de asistenţă în procesul de efectuare a formalităţilor înainte de plecare. Există situaţii specifice în care statul poate să apară chiar în calitate de creditor pentru anumite categorii social vulnerabile, spre exemplu femeile, asigurându-le acestea o parte din resursele financiare necesare pentru înfăptuirea formalităţilor documentare.

O altă temă destul de importantă, care se cere a fi pusă în lumină în acest context este cea a instituirii unor mecanisme de control asupra evenimentelor sau actelor care au loc pe piaţa forţei de muncă internaţională. Pe de o parte rolul unor asemenea mecanisme de control îl joacă, de cele mai multe ori, Guvernele naţionale.

Mecanismul de control cu care este dotat statul serveşte acestuia în verificarea următoarele lucruri:

- cum sunt îndeplinite prevederile legislaţiei naţionale şi internaţionale;
- sunt eficiente aceste acţiuni sau nu;
- corespunderea cerinţelor cu relaţiile sociale pe care au fost destinate să le reglementeze;
- legalitatea actelor înfăptuite. [106, p.21]

Problema ştiinţifică importantă soluţionată în teză constă în fundamentarea politicii migraţionale a statului, fapt care va contribui la evidenţierea reglementărilor juridice şi măsurilor politico-sociale de asigurare a protecţiei drepturilor şi libertăţilor lucrătorilor migranţi-cetăţeni ai Republicii Moldova, în vederea aplicării unui model de management motivaţional în materie de migraţie a forţei de muncă în Republica Moldova, respectînd mecanismele politico-juridice de asigurare a protecţiei drepturilor omului.

Astfel, ***recomandările*** pentru Republica Moldova sunt:

1. Crearea unei baze de date unice cu privire la lucrătorii migranţi plecaţi peste hotare, care să conţină informaţii cu privire la angajator, agent prestator de servicii de angajare, contracte, date cu privire la remitenţe. Dezvoltarea unui sistem de schimb electronic al informaţiei între toate autorităţile relevante;

2. Determinarea priorităţilor privind aderarea sau ratificarea tratatelor şi convenţiilor internaţionale în domeniu. Propunem ratificarea convenţiei CIDMM bazată pe drepturi şi o bază juridică pentru politicile şi practicile naţionale privind muncitorii migranţi internaţionali şi membrii familiilor acestora. Această convenţia serveşte drept instrument de încurajare a statelor să stabilească sau să perfecţioneze legislaţia naţională în conformitate cu standardele internaţionale, defineşte o agendă clară pentru consultările şi cooperarea dintre state în formularea politicilor privind migraţia forţei de muncă, schimbul de informaţie, oferirea informaţiei migranţilor, întoarcerea ordonată şi reintegrarea, etc.

3. Instruirea funcţionarilor publici în scopul familiarizării cu cerinţele instrumentelor juridice internaţionale în domeniu.

4. Elaborarea şi implementarea unor instrumente de coordonare între toate structurile implicate dat fiind caracterul multidisciplinar al acestora şi multitudinea de actori implicaţi atît la nivel naţional, cît şi regional.

5. Dezvoltarea serviciilor de reintegrare în societate a lucrătorilor migranţi.

6. Extinderea şi consolidarea dialogului cu statele de destinaţie ale lucrătorilor migranţi în vederea negocierii şi încheierii acordurilor în domeniul migraţiei de muncă şi securităţii sociale;

7. Promovarea migraţiei legale temporare prin implementarea proiectelor de migraţie circulară;

8. Sporirea gradului de informare a migranţilor cu privire la opţiunile de întoarcere şi reintegrare, dezvoltarea pieţei forţei de muncă, prin îmbunătăţirea educaţiei şi a sistemului de formare profesională, recunoaşterea competenţelor şi calificărilor şi crearea oportunităţilor de revenire şi reintegrare durabilă a migranţilor;

9. Consolidarea legăturilor cu comunităţile de moldoveni şi diaspora, identificarea necesităţilor şi acordarea asistenţei.

10. Integrarea politicilor migraţionale în politicile de dezvoltare, inclusiv, prin îmbunătăţirea impactului de investire/utilizare a remitenţelor;

Recomandări sub formă de sugestii pentru cercetările de perspectivă

Conţinutul ***Ghidului*** informativ pe care îl propunem va cuprinde cinci părţi principale:

a.) *Pilonii statutului juridic al lucrătorilor* în temeiul instrumentelor juridice naţionale şi internaţionale care stabilesc cadrul liberei circulaţii:

- Dreptul la intrare şi şedere liberă pe o perioadă mai mare de 3 luni în baza respectării unor condiţii, precum înregistrare, carte de identitate sau paşaport valabil, domiciliu, cazare;
- Drepturi egale cu cetăţenii ţării respective, cu excepţia angajării în sectorul public şi a încetării exercitării acestor drepturi din motive de ordine /siguranţă publică;
- Accesul la serviciile de ocupare a forţei de muncă şi la ofertele de angajare, dreptul de a căuta un loc de muncă;
- Recunoaşterea certificatelor de calificare;
- Angajare în condiţii legale: contract de muncă, înregistrare, cod de identificare fiscală şi asigurări sociale, salariu legal (minimul stabilit prin lege sau prin contractul colectiv de muncă de la nivelul sectorului), program de muncă conform legii;
- Afilierea la un sindicat, participarea la comitetele de întreprindere;
- Acces la beneficiile sociale acordate lucrătorilor şi la ajutorul de şomaj;
- Stabilirea membrilor de familie cu drept de liberă circulaţie.

b.) Numele *agenţiilor şi autorităţilor competente* şi adresa /pagina de Internet a acestora.

c.) *Organizaţii* ce pot oferi sprijin atunci cînd lucrătorul are nevoie de consiliere sau asistenţă juridică, de ex.: oficii consulare; organism responsabil de promovarea egalităţii de tratament; ONG-uri.

d.) Alte *site*-uri utile ce oferă informaţii generale despre condiţiile de viaţă şi de muncă din ţara de destinaţie.

e.) *Termenii* cei mai relevanţi din domeniul ocupării forţei de muncă şi al drepturilor sociale trebuie stabiliţi şi incluşi într-o scurtă listă, în fiecare limbă : de ex.: contract of employment-contract de muncă; contract of service-contract de servicii; assignment performance report-raport privind performanţa; employee-angajat; occupational safety-securitate în muncă; safety regulation-norme de siguranţă; sick-leave-concediu de boală, etc.

BIBLIOGRAFIE

În limba română

1. Acord în domeniul securităţii sociale între Republica Moldova şi Marele Ducat de Luxemburg 11 februarie 2009. [On-line] https://www.euraxess.md/ro/munca/securitate-social%C4%83(vizitat18.02.2016).
2. Acord în domeniul securităţii sociale între Republica Moldova şi România din 27 aprilie 2010. [On-line] https://www.euraxess.md/ro/munca/securitate-social%C4%83 (vizitat18.02.2016).
3. Acord între Comunitatea Europeană şi Republica Moldova privind readmisia persoanelor aflate în situaţie de şedere ilegală**.** Jurnalul Oficial L 334, 19/12/2007, p. 149 – 167.
4. Acord între Guvernul Republicii Moldova şi Guvernul Federaţiei Ruse privind garanţiile drepturilor cetăţenilor în domeniul asigurării cu pensii din 10 februarie 1995. [On-line]: file:///C:/Users/user/Downloads/MONITOR_SOCIAL%20pensii%20(1).pdf (vizitat 01.05.2016).
5. Acord între Guvernul Republicii Moldova şi Guvernul Republicii Uzbekistan privind garantarea drepturilor cetăţenilor în domeniul asigurării cu pensii din 30 martie 1995. [On-line]: file:///C:/Users/user/Downloads/MONITOR_SOCIAL%20pensii%20(1).pdf (vizitat 01.05.2016).
6. Acord între Guvernul Republicii Moldova şi Guvernul Ucrainei privind garantarea drepturilor cetăţenilor în domeniul asigurării cu pensii din 29 august 1995. . [On-line]: file:///C:/Users/user/Downloads/MONITOR_SOCIAL%20pensii%20(1).pdf (vizitat 01.05.2016).
7. Acord între Republica Moldova şi Republica Austria în domeniul securităţii sociale din 5 septembrie 2011. . [On-line]: file:///C:/Users/user/Downloads/1977355_md_tot.pdf (vizitat 01.05.2016)
8. Acord între Republica Moldova şi Republica Bulgaria în domeniul asigurărilor sociale din 5 decembrie 2008. . [On-line]: http://cnas.md/newsite/Acord%20MD-BG.pdf (01.05.2016)
9. Acord între Republica Moldova şi Republica Cehă în domeniul securităţii sociale din 29 noiembrie 2011. [On-line]: https://www.euraxess.md/ro/munca/securitate-social%C4%83 (vizitat 18.02.2016).
10. Acord între Republica Moldova şi Republica Estonia în domeniul asigurărilor sociale 19 octombrie 2011. [On-line]: https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ ELECTRONIC/97179/115194/F371419198/PDF.pdf (vizitat 18.02.2016).

11. Acordul de Asociere între Republica Moldova, pe de o parte, şi Uniunea Europeană şi Comunitatea Europeană a Energiei Atomice şi statele membre ale acestora pe de altă parte. [On-line]: http://lex.justice.md/md/353829/ (vizitat 18.02.2016).
12. Acordul dintre Comunitatea Europeană şi Republica Moldova privind facilitarea eliberării vizelor, intrat în vigoare la data de 1 ianuarie 2008, astfel cum a fost modificat la data de 27 iunie 2012. [On-line]: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri= CELEX%3A22014A0830(01) (vizitat 01.05.2016).
13. Acordul dintre Guvernul Republicii Moldova şi Guvernul Statului Israel cu privire la angajarea temporară a lucrătorilor din Republica Moldova în anumite sectoare din Statul Israel, precum şi Protocolului A de implementare a acestuia, semnate la Ierusalim la 16 octombrie 2012. [On-line]: http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang =1&id=346040 (vizitat18.02.2016).
14. Acordul dintre Guvernul României si Guvernul Republicii Moldova privind readmisia străinilor. Publicat: 30.12.2002 în Tratate Internaţionale Nr. 29 art Nr : 274. Data intrării in vigoare: 03.07.2002.
15. Acordul între Guvernul Republicii Moldova şi Guvernul Republicii Italiene în domeniul migraţiei de muncă şi Protocolul de Implementarea acestuia Semnat la Roma pe 05 iulie 2011. [On-line]: http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id= 339876 (vizitat 18.02.2016).
16. Acordul între Guvernul Republicii Moldova şi Guvernul României privind micul trafic de frontieră. [On-line]: http://www.legestart.ro/Acordul-2009-intre-Guvernul-Romaniei-Guvernul-Republicii-Moldova-micul-trafic-frontiera-(MzQ1OTc2).htm (vizitat 18.02.2016).
17. Acorduri în domeniul asigurărilor sociale. [On-line]: http://www.cnas.md /lib.php?l=ro&idc=355& (vizitat 01.05.2016).
18. Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă. [On-line]: http://www.anofm.md/documents/50 (vizitat 02.05.2016).
19. Analiza Pieţei Muncii, Maximizarea impactului de dezvoltare a fluxului financiar şi de investiţie al migraţiei înspre Moldova (Maximizing the development impact of migration related financial flows and investment to Moldova) CIVIS/IASCI 2010. [On-line]: http://iom.md/materials/9_diaspora_and_ocv_final_report_rom.pdf (vizitat 18.02.2016).
20. Banca Naţională a Moldovei. Transferurile de mijloace băneşti din străinătate în favoarea persoanelor fizice efectuate prin sistemul bancar naţional, ajustate sezonier [On-line]:

https://www.bnm.md/bdi/pages/reports/dbp/DBP7.xhtml?lang=ro&id=10326. (vizitat 01.05.2016)

21. Biroul Naţional pentru Statistică. [On-line]: http://statbank.statistica.md/pxweb/Database/RO/03%20MUN/MUN07/MUN07.asp (vizitat 18.02.2016).
22. Biroul Relaţii cu Diaspora. [On-line]: http://brd.gov.md/ (vizitat 02.05.2016).
23. Biroul Relaţii Interetnice. [On-line]: http://www.bri.gov.md/index.php?pag=presa&l= (vizitat 02.05.2016).
24. Burian Cr. Fenomenul migraţiei şi statutul juridic al străinului în dreptul internaţional public. teză de dr. în drept. Chişinău, 2010. 217 p.
25. Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor din 9 decembrie 1989. [On-line]: http://www.eesc.europa.eu/resources/docs/chartecomdroitssociauxfondamentaux-fr.pdf (vizitat 29.04.2016)
26. Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene. [On-line]: http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0389:0403:ro:PDF (vizitat 25.09.2015).
27. Carta Socială Europeană (revizuită) din 03.05.1996. Publicată în ediţia oficială "Tratate internaţionale", 2006, volumul 38, pag.175. Ratificată prin Legea nr.484-XV din 28.09.2001. În vigoare pentru Republica Moldova din 1 ianuarie 2002.
28. Carte verde intitulată *„Modernizarea dreptului muncii pentru a răspunde provocărilor secolului XXI”*. [On-line]: http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2007-0339+0+DOC+XML+V0//RO (vizitat 25.09.2015).
29. Casiadi O., Porcescu S. Migraţia: subiecte şi subiecţi. Chişinău: Academia „Ştefan cel Mare”, 2008. 44 p.
30. CEDO, Fawsie v Grecia şi Saoudin împotriva Greciei, 28 octombrie 2010 (discriminare). [On-line]: http://documents.tips/documents /hotarari-ale-curtii-europene-a-drepturilor-omului-vol-ii.html(vizitat 25.09.2015).
31. CEDO, Gaygusuz împotriva Austriei, 16 septembrie 1996, punctele 41, 46-52 (privind asistenţa de urgenţă şi non-discriminarea). [On-line]: http://documents.tips/documents /hotarari-ale-curtii-europene-a-drepturilor-omului-vol-ii.html(vizitat 25.09.2015).
32. CEDO, Müller împotriva Austriei, Cererea nr 5849/72, decizie, 16 Decembrie 1974 (privind protecţia declanşată în momentul în care persoana a plătit contribuţii la sistemul de pensii). [On-line]: http://documents.tips/documents /hotarari-ale-curtii-europene-a-drepturilor-omului-vol-ii.html(vizitat 25.09.2015).
33. CEDO, Niedzwiecki împotriva Germaniei şi Okpisz împotriva Germaniei, 25 octombrie 2005 (discriminare în cazul alocaţiilor pentru copii, pe baza unui permis de şedere stabil).

[On-line]: http://documents.tips/documents /hotarari-ale-curtii-europene-a-drepturilor-omului-vol-ii.html(vizitat 25.09.2015).

34. CEDO, Poirrez împotriva Franţei, 30 Septembrie 2003. [On-line]: http://documents.tips/documents /hotarari-ale-curtii-europene-a-drepturilor-omului-vol-ii.html(vizitat 25.09.2015).
35. CEDO, Rantsev v. Cipru şi Rusia, 07 ianuarie 2010, punctul 276. [On-line]: http://fra.europa.eu/sites/default/files/handbook-law-asylum-migration-borders-2nded_ro.pdf (vizitat 29.04.2016).
36. CEDO, Siliadin împotriva Franţei, 26 iulie 2005, punctul 82. [On-line]: http://jurisprudentacedo.com/Siliadin-c.-Franta-Stare-de-servitute.-Sclavie.-Diferente.-Obligatii-statelor.html (vizitat 29.04.2016).
37. CEDO, Van der Mussele v Belgia (plenară), 23 noiembrie 1983. [On-line]: http://documents.tips/documents /hotarari-ale-curtii-europene-a-drepturilor-omului-vol-ii.html(vizitat 25.09.2015).
38. CEDO, X. împotriva Republicii Federale Germania, Cererea nr 6572/74, decizie, 04 martie 1976. (suspendarea plăţii unei pensii pentru un străin cu reşedinţa în străinătate este justificată de motive de interes general). [On-line]: http://documents.tips/documents /hotarari-ale-curtii-europene-a-drepturilor-omului-vol-ii.html(vizitat 25.09.2015).
39. CEDS 2008, interpretare a articolului 1. [On-line]: http://www.infoeuropa.md/files/carta-sociala-europeana-revizuita-in-aplicare.pdf (vizitat 29.04.2016).
40. CEDS 2008, interpretare a articolului 1.2. [On-line]: http://www.infoeuropa.md/files/carta-sociala-europeana-revizuita-in-aplicare.pdf (vizitat 29.04.2016).
41. CEDS, "Concluzii 2008", Albania; CEDS, "Concluzii 2006", Albania. [On-line]: https://ro.scribd.com/doc/293359941/STUDIU-DE-CAZ-concluzii. (vizitat 29.04.2016).
42. CEDS, "Concluzii II", în conformitate cu articolul 1.2; CEDS, "Concluzii XVI-1", în conformitate cu articolul 1.2. [On-line]: http://www.agerpres.ro/social/2016/01/27/raportul-ceds-releva-in-cazul-romaniei-incalcari-ale-drepturilor-salariatilor-in-special-tineri-si-femei-gravide-17-21-37. (vizitat 29.04.2016).
43. CEDS, "Concluzii XVI-1", în conformitate cu articolul 1.1. [On-line]: http://www.agerpres.ro/social/2016/01/27/raportul-ceds-releva-in-cazul-romaniei-incalcari-ale-drepturilor-salariatilor-in-special-tineri-si-femei-gravide-17-21-37. (vizitat 29.04.2016).
44. CEDS, COHRE v Italia, Plângerea nr 58/2009, fondul, 25 iunie 2010, punctul 33.

45. CEDS, Federaţia Internaţională a Ligilor Drepturilor Omului (FIDH) v Grecia, Plângere Nr 7/2000, fond, 05 decembrie 2000. . [On-line]: http://www.agerpres.ro/social/2016/01/27/raportul-ceds-releva-in-cazul-romaniei-incalcari-ale-drepturilor-salariatilor-in-special-tineri-si-femei-gravide-17-21-37. (vizitat 29.04.2016).

46. CEDS, Sindicat naţional de profesii din Turisme v. Franţa, Plângerea nr. 6/1999, fond, 10 octombrie 2000, punctul 25.
47. Ceobanu C. Psihologia educaţiei-O imagine actuală şi de perspectivă. Educaţie: ieri-astăzi-mâine. În: Buletinul D.P.P.D. nr.7, Iaşi: Editura Universitatea „Al.I.Cuza". 2006, p. 162-175.
48. Cheianu-Andrei D., ş. a. Necesităţile specifice ale copiilor şi vârstnicilor lăsaţi fără îngrijirea membrilor de familie plecaţi la muncă peste hotare". [On-line]: http://iom.md/attachments/110_necesit_cop_virst_ro.pdf (vizitat 06.06.2015).
49. Codul muncii al Republicii Moldova, adoptat prin Legea RM nr.154-XV din 28 martie 2003. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr.159-162, art.648.
50. Comunicare către Consiliu, Parlamentul European, Comitetul Economic şi Social şi Comitetul Regiunilor intitulată *„Către principii comune ale flexisecurităţii"*. [On-line]: http://www.clr.ro/ebuletin/2_2008/buletin_2_2008.pdf (vizitat 25.09.2015).
51. Concepţia politicii migraţionale a Republicii Moldova, aprobată prin Hotărârea Parlamentului nr.1386-XV din 11 octombrie 2002. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2002, nr.146-148, art.1140.
52. Concepţia privind orientarea, pregătirea şi instruirea profesională a resurselor umane, aprobată prin Hotărârea Parlamentului nr.253-XV din 19 iunie 2003. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr.155-158, art.640.
53. Conferinţa dedicată Diasporei cu genericul "Cultura toleranţei, valori comune şi dialog intercultural: 20 de ani de realizări" a fost organizată pe 23-26 august, 2012
54. Consolidarea legăturii dintre Migraţie şi Dezvoltare în Moldova" (Strengthening the Link between Migration and Development in Moldova. Maximizing the Development Impact of Migration, Regional Overview-Key Findings), CIVIS/IASCI 2010. [On-line]: http://siteresources.worldbank.org/INTMOLDOVA/Resources/ConsolidareaLegaturiiDintreMigratieDezvoltare.pdf (vizitat 28.04.2016).
55. Constantinescu M. Teorii ale migraţiei internaţionale. În: Sociologie Românească, 2002, nr. 3-4, p.93-114.

56. Constituţia Republicii Moldova din 29 iulie 1994, Publicat: 12.08.1994 în Monitorul Oficial Nr. 1. Data intrării in vigoare: 27.08.1994
57. Convenţia europeană cu privire la statutul juridic al lucrătorilor migranţi, ratificată prin Legea RM nr. 20 din 10.02.2006, publicată: 03.03.2006. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova. nr.35-38, art.nr.156.
58. Convenţia europeană pentru apărarea drepturilor omului şi a libertăţilor fundamentale, 4 noiembrie 1950. Publicat: 01.01.1998 în Tratate Internaţionale Nr. 1, art Nr: 342. Data intrării în vigoare: 01.02.1998
59. *Convenţia Internaţională privind protecţia drepturilor tuturor muncitorilor migranţi şi ale membrilor lor* (articolul 2), adoptată de către Adunarea Generală a ONU, la 18 decembrie 1990. [On-line]: http://www.migrantsrights.org/documents/ SCRatificationGuideROJune2012_000.pdf(vizitat 06.06.2015).
60. Convenţia Naţiunilor Unite împotriva Criminalităţii Organizate Transnaţionali, ratificată la 17 februarie 2005. Publicat : 04.03.2005 în Monitorul Oficial Nr. 36-38 art Nr : 122
61. Convenţia nr. 96 din 1949 cu privire la Agenţiile Private. [On-line]: http://www.migrantsrights.org/documents/ SCRatificationGuideROJune2012_000.pdf(vizitat 06.06.2015).
62. Convenţia OIM nr.111 privind discriminarea în domeniul ocupării forţei de muncă şi exercitării profesiei, adoptată la Geneva la 25 iunie 1958, ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr. 593 – XIII din 26 septembrie 1995.
63. Convenţia OIM nr.181 privind agenţiile private de ocupare a forţei de muncă din19.06.1997 adoptată la Geneva, ratificată prin Legea RM nr. 482-XV din 28.09.2001, în vigoare pentru Republica Moldova din 19.12.2002. Publicat în ediţia "Tratate Internaţionale", vol. 35 p. 165.
64. Convenţia OIM nr.81 privind inspecţia muncii în industrie şi comerţ. Hotărârea Parlamentului nr. 593-XIII din 26.09.1995. În vigoare pentru Republica Moldova din 12.08.1997. Publicată în ediţia "Tratate Internaţionale", vol. 10 p. 7
65. Convenţia OIM nr.88 privind organizarea activităţii de folosire a forţei de muncă, adoptată la San Francesco la 9 iulie 1948, ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr. 593 – XIII din 26 septembrie 1995.
66. Convenţia OIM nr.95 privind protecţia salariului din 01.07.1949, Geneva. Hotărârea Parlamentului 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.

67. Convenţia OIM nr.97 privind migraţia în scop de angajare, adoptată la Geneva la 1 iulie 1949, nr. 209-XVI din 29.07.2005, ratificată prin Legea RM nr.209-XVI din 29.07.2005. În: Monitorul Oficial al Republica Moldova nr.107-109/579 din 12.08.2005.
68. Convenţia Organizaţiei Internaţionale pentru migraţie cu privire la Lucrătorii Migranţi (Reglementare Suplimentară) 1975 (Nr.143). [On-line]: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/ publication /wcms_100458.pdf. (vizitat 06.06.2015).
69. Convenţia privind statutul refugiaţilor, precum şi Protocolul privind statutul refugiaţilor, Publicat: 11.12.2001 în Monitorul Oficial Nr. 150, art Nr : 1199.
70. Convenţiile OIM ratificate de Republica Moldova, Colecţie. Chişinău, 2011. [On-line]: www.sindicate.md/wp-content/uploads/2013/03/Colectie-conventii-OIM.doc. (vizitat 28.04.2016).
71. Declaraţia Ministerială „Construirea unui viitor sigur pentru toţi", adoptată la Conferinţa Consiliului Europei a Miniştrilor Europeni responsabili pentru Coeziunea Socială de la Istambul din 2012. [On-line]: http://www.demografie.md/index.php?pag= news&opa=view&id=310&tip=noutate&start=50&l (vizitat 28.04.2016).
72. Declaraţia OIM privind justiţia socială pentru o mondializare echitabilă. [On-line]: http://www.ilo.org/public/english/anniversary/90th/download/events/moldova/leaf.pdf. (vizitat 18.02.2016)
73. Declaraţia şi Agenda de Dezvoltare
74. Declaraţia tripartită de principii a OIM privind întreprinderile multinaţionale şi politica socială. [On-line]: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro budapest/documents/publication/wcms_238657.pdf (vizitat 29.04.2016).
75. Declaraţia Universală a drepturilor omului. Adoptata la 10 decembrie 1948 la New York. Republica Moldova a aderat prin Hotărârea Parlamentului RM nr.217-XII din 28.07.90, publicată în ediţia oficială "Tratate internaţionale", 1998, volumul 1, pag.11
76. Dicţionar de politică Oxford, Editura Universul Juridic, Bucureşti 2002, p.282.
77. Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE şi CEEP. [On-line]: http://www.justice.gov.md/file/Centrul%20de%20armonizare%20a%20legislatiei/Baza%20de%20date/Materiale%202015/Legislatie/31999L0070.pdf (vizitat 18.03.2016)
78. Directiva 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalităţii de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică. [On-line]: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX:32000L0043 (vizitat

29.04.2016).

79. Directiva 2000/54/CE a Parlamentului European şi a Consiliului din 18 septembrie 2000 privind protecţia lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la agenţi biologici la locul de muncă. [On-line]: http://www.justice.gov.md/file/Centrul%20de%20armonizare%20a%20legislatiei/Baza%20de%20date/Materiale%2020 (vizitat 29.04.2016).
80. Directiva 2001/23/CE a Consiliului din 12 martie 2001 privind apropierea legislaţiei statelor membre referitoare la menţinerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unităţi sau părţi de întreprinderi sau unităţi. [On-line]: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32001L0023 (vizitat 29.04.2016).
81. Directiva 2002/14/CE a Parlamentului European şi a Consiliului din 11 martie 2002 de stabilire a MD/EU/Anexa III/ro 2 unui cadru general de informare şi consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană - Declaraţie comună a Parlamentului European, a Consiliului şi a Comisiei privind reprezentarea lucrătorilor. [On-line]: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX%3A32002L0014(vizitat 29.04.2016).
82. Directiva 2003/109/CE a Consiliului din 25 noiembrie 2003 privind statutul resortisanţilor ţărilor terţe care sunt rezidenţi pe termen lung. [On-line]: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=celex%3A32003L0109 (vizitat 29.04.2016).
83. Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European şi a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru. . [On-line]: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=celex%3A32003L0088 (vizitat 29.04.2016).
84. Directiva 2004/113/CE din 13 decembrie 2004 de aplicare a principiului egalităţii de tratament între femei şi bărbaţi privind accesul la bunuri şi servicii şi furnizarea de bunuri şi servicii. [On-line]: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX:62009CJ0236 (vizitat 29.04.2016).
85. Directiva 2004/113/CE din 13 decembrie 2004 de aplicare a principiului egalităţii de tratament între femei şi bărbaţi privind accesul la bunuri şi servicii şi furnizarea de bunuri şi servicii. [On-line]: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri= OJ:L:2004:373:0037:0043:es:PDF(vizitat 18.03.2016).
86. Directiva 2004/114/CE a Consiliului din 13 decembrie 2004 privind condiţiile de admisie a resortisanţilor ţărilor terţe pentru studii, schimb de elevi, formare profesională neremunerată sau servicii de voluntariat. http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri =OJ:L:2004:375:0012:0018:ES:PDF(vizitat 18.03.2016).

87. Directiva 2004/37/CE a Parlamentului European şi a Consiliului din 29 aprilie 2004 privind protecţia lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la agenţi cancerigeni sau mutageni la locul de muncă. [On-line]: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX:32004L0037 (vizitat 29.04.2016).
88. Directiva 2004/38/CE a Parlamentului European şi a Consiliului din 29 aprilie 2004 privind dreptul la liberă circulaţie şi şedere pe teritoriul statelor membre pentru cetăţenii Uniunii şi membrii familiilor acestora, de modificare a Regulamentului (CEE) nr. 1612/68 şi de abrogare a Directivelor 64/221/CEE, 68/360/CEE, 72/194/CEE, 73/148/CEE, 75/34/CEE, 75/35/CEE, 90/364/CEE, 90/365/CEE şi 93/96/CEE. [On-line]: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX:02004L0038-20110616 (vizitat 29.04.2016).
89. Directiva 2004/81/CE a Consiliului din 29 aprilie 2004 privind permisul de şedere eliberat resortisanţilor ţărilor terţe care sunt victime ale traficului de persoane sau care au făcut obiectul unei facilitări a imigraţiei ilegale şi care cooperează cu autorităţile competente. . [On-line]: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ .do?uri=OJ:L:2004:261:0019:0023:ES:PDF(vizitat 29.04.2016).
90. Directiva 2006/54/CE din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalităţii de şanse şi egalităţii de tratament între bărbaţi şi femei în materie de încadrare în muncă şi de muncă. [On-line]: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX:32006L0054 (vizitat 29.04.2016).
91. Directiva 2009/148/CE a Parlamentului European şi a Consiliului din 30 noiembrie 2009 privind protecţia lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la azbest la locul de muncă. [On-line]: http://www.justice.gov.md/file/Centrul%20de%20armonizare%20a%20legislatiei/Baza%20de%20date/Materiale%202011/Legislatie/32009L0148.PDF (vizitat 29.04.2016).
92. Directiva 2014/50/UE a Parlamentului European şi a Consiliului din 16 aprilie 2014 privind cerinţele minime de creştere a mobilităţii lucrătorilor între statele membre prin îmbunătăţirea dobândirii şi a păstrării drepturilor la pensie suplimentară. [On-line]: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32014L0050 (vizitat 29.04.2016).
93. Directiva 2014/54/UE a Parlamentului European şi a Consiliului din 16 aprilie 2014 privind măsurile de facilitare a exercitării drepturilor conferite lucrătorilor în contextul liberei circulaţii a lucrătorilor. [On-line]: http://eur-lex.europa.eu/legal content/RO/TXT/?uri=CELEX:32014L0054 (vizitat 29.04.2016).

94. Directiva 2014/54/UE a Parlamentului European şi a Consiliului din 16 aprilie 2014 . [On-line]: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.L_ 2014.128.01.0008.01.ENG(vizitat 29.04.2016).
95. Directiva 68/360 privind eliminarea restricţiilor de circulaţie şi şedere aplicabile lucrătorilor din statele membre şi membrilor de familie ai acestora . [On-line]: http://fs.asistentjudiciar.ro/f4461867bd321536a487e294e8dc2f03.pdf (vizitat 29.04.2016).
96. Directiva 89/654/CEE a Consiliului din 30 noiembrie 1989 privind cerinţele minime de securitate şi sănătate la locul de muncă. [On-line]: http://www.justice.gov.md/file/Centrul%20de%20armonizare%20a%20legislatiei/Baza%20de%20date/Materiale%202009/Legislatie/31989L0654-Ro.pdf (vizitat 29.04.2016).
97. Directiva 91/383/CEE a Consiliului din 25 iunie 1991 de completare a măsurilor destinate să promoveze îmbunătăţirea securităţii şi sănătăţii la locul de muncă în cazul lucrătorilor care au un raport de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară. [On-line]: http://eurlex.europa.eu/legalcontent/RO/TXT/?uri=CELEX:31991L0383 (vizitat 29.04.2016).
98. Directiva 91/383/CEE a Consiliului din 25 iunie 1991 de completare a măsurilor destinate să promoveze îmbunătăţirea securităţii şi sănătăţii la locul de muncă în cazul lucrătorilor care au un raport de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară . [On-line]: . http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri= CONSLEG:1991L0383:20070628:ES:PDF(vizitat 29.04.2016).
99. Directiva 91/533/CEE a Consiliului din 14 octombrie 1991 privind obligaţia angajatorului de a informa lucrătorii asupra condiţiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă. [On-line]: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=celex%3A31991L0533 vizitat 29.04.2016).
100. Directiva 92/58/CEE a Consiliului din 24 iunie 1992 privind cerinţele minime pentru semnalizarea de securitate şi sănătate la locul de muncă. [On-line]: http://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1992/58/2007-06-27/ron/pdf (vizitat 29.04.2016).
101. Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracţiune de normă, încheiat de UCIPE, CEIP şi CES - Anexă: Acord-cadru privind munca pe fracţiune de normă. . [On-line]: http://www.cite.gov.pt/imgs/directivas/ Directiva%2097-81.pdf (vizitat 29.04.2016).
102. Directiva 98/49/CE a Consiliului din 29 iunie 1998 privind protecţia dreptului la pensie suplimentară al lucrătorilor salariaţi şi al lucrătorilor care desfăşoară activităţi independente care se deplasează în cadrul Comunităţii. [On-line]:

http://www.justice.gov.md/file/Centrul%20de%20armonizare%20a%20legislatiei/Baza%20de%20date/Materiale%202011/Legislatie/31998L0049.PDF (vizitat 29.04.2016).

103. Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislaţiilor statelor membre cu privire la concedierile colective. [On-line]: http://fs.dictionarjuridic.ro/f96d824258316c1f471b9e8ddfac640d.pdf (vizitat 04.04.2016
104. Directiva 2001/55/CE din 20.07.2001 privind standardele minime de protecţie temporară în eventualitatea unui aflux masiv de persoane strămutate şi măsurile de promovare a balanţei de eforturi între statele membre în vederea primirii unor astfel de persoane şi suportarea consecinţelor publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L 212 din 7 august 2001.
105. Directiva Consiliului 2003/86/CE din 22 septembrie 2003 privind dreptul la reunificarea familiei publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L 251 din 3 octombrie 2003.
106. Directiva Consiliului 2003/9/EC din 27 ianuarie 2003 privind standardele minime pentru primirea solicitanţilor de azil publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L 31 din 6 februarie 2003.
107. Directiva Consiliului 2004/83/EC din 29 aprilie 2004 privind minimele standarde pentru calificare şi statutul cetăţenilor ţărilor terţe sau apatrizilor ca refugiaţi sau ca persoane aflate în nevoie de protecţie internaţională şi conţinutul protecţiei acordate ,publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L 304 din 30 septembrie 2004.
108. Directiva Consiliului 2005/85/CE din 1 decembrie 2005 privind standardele minime cu privire la procedurile din statele membre de acordare şi retragere a statutului de refugiat publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L 326 din 13 decembrie 2005.
109. Directiva Consiliului 83/2004/CE din 29 aprilie 2004 privind standardele minime referitoare la condiţiile pe care trebuie să le îndeplinească resortisanţii ţărilor terţe sau apatrizii pentru a putea beneficia de statutul de refugiat sau persoanele care, din alte motive, au nevoie de protecţie internaţională şi referitoare la conţinutul protecţiei acordate. [On-line]: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX%3A52007DC0301 (vizitat 01.05.2016).
110. Directiva nr. 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE şi CEEP. [On-line]: http://www.justice.gov.md/file/Centrul%20de%20armonizare%20a%20legislatiei/Baza%20de%20date/Materiale%202015/Legislatie/31999L0070.pdf (vizitat 01.05.2016).

111. Directiva nr. 2004/38 privind drepturile cetăţenilor Uniunii şi a membrilor lor de familie de a circula şi domicilia în mod liber pe teritoriul statelor membre [On-line]: http://evisa.mae.ro/media/1502/4-Directiva-38-2004.pdf (vizitat 01.05.2016).
112. Directiva nr. 64/221 privind coordonarea măsurilor speciale referitoare la circulaţia şi şederea cetăţenilor străini justificate pe considerente de politică publică, securitate publică şi sănătate publică. [On-line]: http://www.mmuncii.ro/pub/imagemanager/images/ file/Legislatie/DIRECTIVE/Dir64-221(vizitat 01.05.2016).
113. Dogaru R. Piaţa muncii, migraţia internă şi externă, exodul creierelor. Institutul de Politici Public, Chişinău, 2002, 40 p.
114. Fortificarea legăturii între Migraţie şi Dezvoltare în Moldova" (Strengthening the Link between Migration and Development in Moldova. Maximizing the Development Impact of Migration, Regional Overview -Key Findings), CIVIS/IASCI 2010. [On-line]: http://siteresources.worldbank.org/INTECA/Resources/WBMoldovaReport.pdf (vizitat pe 18.02.2016)
115. Ghid pentru ratificarea Convenţiei internaţionale pentru protecţia drepturilor tuturor muncitorilor migranţi şi ale membrilor familiilor acestora din 1990 (CIDMM). [On-line]: http://www.migrantsrights.org/documents/SCRatificationGuideROJune2012_000.pdf, (vizitat pe 06.06.2015)
116. Gribincea A., Crotenco Iu. Procesele migraţionale în Republica Moldova şi perspectivele acestora În: Culegerea „Republica Moldova-provocările migraţiei", AŞM, coord.: V.Moraru, I.E.P., Ştiinţa. 2010, 148 p. p. 142-145
117. Gudumac I., Ghencea B. Migraţia Forţei de Muncă şi Utilizarea Remitenţelor în Republica Moldova. Alianţa Microfinanţare Moldova. Chişinău. 2004.
118. Holban I., Coban O. Studiu privind compatibilitatea legislaţiei naţionale cu prevederile Convenţiei Organizaţiei Internaţionale a Muncii nr. 181 cu privire la agenţiile private de ocupare a forţei de muncă. Chişinău: Organizaţia Internaţională a Muncii, Program Migrant. 2004.
119. Hotărârea din 15 septembrie 2005 în cazul C-258/04 Office naţional de l'emploi vs. Ioannis Ioannidis, 2005, ECR. p. 1-8275.
120. Hotărârea din 16 martie 2010 în cazul C-325/08 Olimpique Lyonnais SASP vs. Olivier Bernard and Newcastle UFC.
121. Hotărârea din 23 februarie 2010 în cazul C-480/08 Maria Teixeira vs. London Borough of Lambeth şi Secretary of State for the Home Department. In: Jurnalul Oficial C-100. 2010. p. 6-7.

122. Hotărârea din 25 iulie 2008 în cazul C-127/08 Blaise Baheten Metock şi alţii vs. Ministerul Justiţiei, Egalităţii şi Reformei Legislative, 2008, ECR. p. 1-6421.
123. Hotărârea din 4 iunie 2009 în cazurile reunite C-22/08 şi C-22/08 Athanasios Vatsouras şi Iosif Kaupatantze vs. Arbeitsgemeins chaft (ARGE) Nureberg 900, 2009. ECR. p. 1-4585.
124. Hotărârea Guvernului nr. 1187 din 22 decembrie 2010 cu privire la implementarea Ghişeului unic de documentare a străinilor. Publicat : 31.12.2010 în Monitorul Oficial Nr. 259-263 art Nr : 1318. [On-line]: http://lex.justice.md/md/337206/ (vizitat 01.05.2016).
125. Hotărârea Guvernului nr. 331 din 5 mai 2011 cu privire la eliberarea invitaţiilor pentru străini. Publicat : 13.05.2011 în Monitorul Oficial Nr. 78-81 art Nr: 381. [On-line]: http://lex.justice.md/md/338513/ (vizitat 01.05.2016).
126. Hotărârea Guvernului nr. 332 din 5 mai 2011 cu privire la aprobarea cuantumului minim al mijloacelor de întreţinere pentru străini în Republica Moldova. Publicat : 13.05.2011 în Monitorul Oficial Nr. 78-81 art Nr : 382. [On-line]: http://lex.justice.md/md/338514/ (vizitat 01.05.2016).
127. Hotărârea Guvernului nr. 492 din 7 iulie 2011 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la procedurile de returnare, expulzare şi readmisie a străinilor de pe teritoriul Republicii Moldova. Publicat : 15.07.2011 în Monitorul Oficial Nr. 114-116 art Nr : 564. [On-line]: http://lex.justice.md/viewdoc.php?action=view&view=doc&id=339318&lang =1(vizitat01.05.2016).
128. Hotărârea Guvernului nr. 493 din 7 iulie 2011 cu privire la aprobarea Regulamentului Centrului de Plasament Temporar al Străinilor. Publicat : 22.07.2011 în Monitorul Oficial Nr. 118-121, art Nr: 605. [On-line]: http://lex.justice.md/md/339402/ (vizitat 01.05.2016).
129. Hotărârea Guvernului nr. 524 din 15 iulie 2011 pentru aprobarea Regulamentul privind evaluarea competenţei lingvistice şi stabilirea nivelului de cunoaştere a limbii de stat de către străinii care solicită drept de şedere permanentă în Republica Moldova. Publicat: 15.07.2011 în Monitorul Oficial Nr. 114-116 art Nr: 590. [On-line]: http://lex.justice.md/md/339344/ (vizitat 01.05.2016).
130. Hotărârea Guvernului nr. 832 din 14 iulie 2003 cu privire la reorganizarea Serviciului de stat pentru utilizarea forţei de muncă. Publicat : 18.07.2003 în Monitorul Oficial Nr. 149-152, art Nr.: 868. [On-line]: http://lex.justice.md/document_rom.php?id=ED276076: 9BBB2FCD (vizitat 29.04.2016).
131. Hotărârea Guvernului nr. 779 din 27 noiembrie 2009 pentru aprobarea Regulamentului privind organizarea şi funcţionarea Camerei de Licenţiere şi efectivului-limită ale acesteia. Publicat: 01.12.2009 în Monitorul Oficial Nr. 173 art Nr.: 857. [On-line]:

http://lex.justice.md/md/332900/ (vizitat 01.05.2016).

132. Hotărârea Guvernului nr.1009 din 26 decembrie 2011 cu privire la aprobarea Planului de acţiuni 2011-2015 privind implementarea Strategiei naţionale în domeniul migraţiei şi azilului(2011-2020). [On-line]: http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=341743 (vizitat 01.05.2016).
133. Hotărârea Guvernului nr.1133 din 9 octombrie 2008 pentru aprobarea Planului de acţiuni privind stimularea reîntoarcerii lucrătorilor migranţi moldoveni de peste hotare. [On-line]: http://lex.justice.md/viewdoc.php?action=view&view=doc&id=329366&lang=1. (vizitat 01.05.2016).
134. Hotărârea Guvernului nr.339 din 20 mai 2014 cu privire la aprobarea Planului de acţiuni pentru anii 2014-2016 privind susţinerea reintegrării cetăţenilor întorşi de peste hotare. [On-line]: http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=353112 (vizitat 01.05.2016).
135. Hotărârea Guvernului nr.605 din 31.05.2007 pentru aprobarea Strategiei naţionale privind politicile de ocupare a forţei de muncă pe anii 2007-2015 Publicat: 15.06.2007 în Monitorul Oficial Nr. 82-85, art Nr: 660.
136. Hotărârea Guvernului nr.862 din 14 iulie 2003 pentru aprobarea procedurilor privind accesul la măsurile de ocupare a forţei de muncă. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr.155-158, art.911. [On-line]: http://civis.md/en/?page_id=43 (vizitat pe 06.06.2015)
137. Hotărârea Guvernului Nr.914 din 7 noiembrie 2014 cu privire la aprobarea Regulamentului de organizare şi funcţionare, a structurii şi a efectivului-limită ale Biroului migraţie şi azil din subordinea Ministerului Afacerilor Interne. Publicat: 14.11.2014 în Monitorul Oficial Nr. 340-343, art Nr: 982. [On-line]: http://lex.justice.md/md/355409/ (vizitat 01.05.2016).
138. Lăzăroiu S. Migraţia circulatorie a forţei de muncă din România. Consecinţe asupra integrării europene. În: „Harta actorilor şi problema aderării României la Uniunea Europeană". Bucureşti: Fundaţia pentru o Societate Deschisă. 2003, p. 53
139. Legea 102-XV din 13 martie 2003 privind ocuparea forţei de muncă şi protecţia socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr.70-72, art.312).
140. Legea nr. 180-XVI din 10.07.2008 cu privire la migraţia de muncă. [On-line]: http://lex.justice.md/md/328963 (vizitat 06.06.2015).
141. Legea nr. 200 din 16.07.2010 privind regimul străinilor în Republica Moldova (Monitorul

Oficial al Republicii Moldova. 2010, Nr. 179-181, art. 610). [On-line]: http://lex.justice.md/md/336056, (vizitat pe 06.06.2015)

142. Legea nr. 283 din 28 decembrie 2011 cu privire la Poliţia de Frontieră. Publicat: 20.04.2012 în Monitorul Oficial Nr. 76-80 art Nr : 245 Data intrării în vigoare : 01.07.2012. [On-line]: http://lex.justice.md/md/342897/ (vizitat 01.05.2016).
143. Legea nr.17-XV din 7 februarie 2003 pentru ratificarea Convenţiei Organizaţiei Internaţionale a Muncii nr.151 privind protecţia dreptului de organizare şi procedurile de determinare a condiţiilor de ocupare în serviciul public. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr.27-29, art.102.
144. Legea nr. 200 din 16.07.2010 privind regimul străinilor în Republica Moldova (Monitorul Oficial al Republicii Moldova. 2010, Nr. 179-181, art. 610). [On-line]: http://lex.justice.md/md/336056, (vizitat pe 06.06.2015)
145. Legea nr.270-XVI din 18 decembrie 2008 privind azilul în Republica Moldova. Publicat: 13.03.2009 în Monitorul Oficial Nr. 53-54 art Nr : 145 Data intrării în vigoare : 13.03.2009. [On-line]: http://lex.justice.md/md/330978/ (vizitat 01.05.2016)
146. Legea nr.274 din 27 decembrie 2011 privind integrarea străinilor în Republica Moldova. Publicat: 13.03.2012 în Monitorul Oficial Nr. 48 art Nr : 144 Data intrării in vigoare: 01.07.2012. [On-line]: http://lex.justice.md/index.php?action=view&view =doc&lang=1&id=342438. (vizitat 01.05.2016)
147. Legea nr.5-XVI din 9 februarie 2006 cu privire la asigurarea egalităţilor de şanse între femei şi bărbaţi. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2006, nr.47-50, art.200.
148. Legea sindicatelor Nr.1129-XIV din 07.07.2000. [On-line]: http://lex.justice.md/md/311541/ (vizitat 01.05.2016).
149. Luca Ala. Conceptul de lucrător în Uniunea Europeană. Conferinţă ştiinţifică naţională cu participare internaţională „Integrare prin cercetare şi inovare” 10-11 noiembrie 2015 Rezumate ale comunicărilor, pp.154-156.
150. Luca Ala. Elementele definitorii, noţiuni şi termeni ala fenomenului migraţiei de muncă. Conferinţa Internaţională Ştiinţifică Interuniversitară „Dezvoltarea învăţământului superior, societăţii democratice şi economiei de piaţă în context European”. Chişinău, Universitatea „Perspectiva-INT” 25-26 aprilie 2013. Perspectiva academică, Vol.IV. Chişinău: Perspectiva, 2013, pag. 216-221.
151. Luca Ala. Mecanisme şi proceduri internaţionale de reglementare a forţei de muncă. Studia Universitatis, Revistă ştiinţifică, Seria Ştiinţe Sociale, Universitatea de Stat din Moldova, nr.8 (28). Chişinău, Editura : CEP USM, 2009, pag. 18-22.

152. Luca Ala. Migraţia forţei de muncă: factori şi alternative. Conferinţă ştiinţifică cu participare internaţională, consacrată aniversării a 65-a a USM „Creşterea impactului cercetării şi dezvoltarea capacităţii de inovare". Chişinău, 21-22 septembrie 2011, Rezumatele comunicărilor. Ştiinţe sociale, Vol.I. Chişinău: CEP USM, 2011, pag. 70-74.
153. Luca Ala. Migraţia internaţională a forţei de muncă în condiţiile globalizării. Simpozionul internaţional „Universul Ştiinţelor", Ediţia a VI din 06 septembrie 2015, Iaşi-România pp.65.
154. Luca Ala. Migraţia-domeniul principal de studiu pentru secolul XXI. Conferinţa ştiinţifică interuniversitară „Integrarea europeană – oportunităţi pentru dezvoltarea Republicii Moldova". Chişinău, Universitatea „Perspectiva-INT" 06.05.2010. Publicaţie periodică de ştiinţe socioumane contemporane "Perspectiva academică", Vol.I. Chişinău: Perspectiva, 2010, pag. 134-139.
155. Luca Ala. Principalele documente, mecanisme şi proceduri internaţionale de apărare a drepturilor şi libertăţilor emigranţilor. Conferinţa internaţională ştiinţifico-practică „Probleme actuale ale legislaţiei naţionale în contextul procesului integraţionist european". Consacrată memoriei ilustrului jurist, savant şi pedagog Constantin Florea. Chişinău, 15.12.2007. Chişinău, Editura: CEP USM, 2008, pag.215-218.
156. Luca Ala. Protecţia migraţilor în baza Convenţiei Europene a Drepturilor Omului şi a Cartei Sociale Europene. În: Revista Naţională de Drept, publicaţie periodică ştiinţifico-practică, (Categoria C), nr.7 (177) 2015, pp.64-68.
157. Luca Ala. Reglementări internaţionale speciale privind lucrătorii migranţi la nivel universal. În: Revista Naţională de Drept, publicaţie periodică ştiinţifico-practică, (Categoria C), nr.8 (178) 2015, pp.45-50.
158. Luca Ala. Situaţia social-economică şi piaţa forţei de muncă în RM: factorii ce determină migraţia forţei de muncă, indicatorii cantitativi. Conferinţa internaţională ştiinţifico-practică „Reafirmarea drepturilor şi libertăţilor fundamentale la 60 de ani ai Declaraţiei Universale a Drepturilor Omului". Chişinău, 12.12.2008. Chişinău, Editura "Helmax", 2009, pag. 306-310.
159. Luca Ala. Международная миграция рабочей силы в условиях глобализации. Материалы XXXVIII-ой Международной заочной научно-практической Конференции «Научная дискуссия: вопросы юриспруденции», № 6-7 (35) г. Москва, Изд. «Интернаука» 04 июня 2015. 126 с.
160. Migraţia de Muncă şi Utilizarea Remitenţelor în Republica Moldova", Alianţa Microfinanaţare Moldova, 2004, pag. 13.

161. Migraţia forţei de muncă. Chişinău: Biroul Naţional de Statistică. 2013, 52 p. [On-line]: http://brd.gov.md/sites/default/files/document/attachments/04_migratia_fortei_de_munca_bns_editia_2013.pdf (vizitat 01.05.2016).
162. Moarcăş Costea C.A. Drepturile sociale ale lucrătorilor migranţi. Bucureşti: C.H. Beck, 2011, 312 p.
163. Modele şi tendinţe ale migraţiei şi remitenţelor în Republica Moldova. OIM, 2007. [On-line]: http://iom.md/materials/5_patterns_ro.pdf, (vizitat pe 06.06.2015)
164. Moraru V. Republica Moldova: paradigme migraţionale vechi şi noi. În: Cazul Republicii Moldova, culegere de articole, coord. B. Drain, V. Moraru, Chişinău. 2011, 260 p., p. 5-10
165. Moşneaga V. Politica migraţionistă a Republicii Moldova: etapa actuală. În: Culegerea de articole Cazul Republicii Moldova. coord. B. Drain, V. Moraru. Chişinău. 2011, 260 p. p. 27-35.
166. Moşneaga V. ş. a. Populaţia Republicii Moldova în contextul migraţiilor internaţionale. Materialele conferinţei ştiinţifice internaţionale, Populaţia Republicii Moldova în contextul migraţiilor internaţionale. Iaşi: CAPTES. vol. II, 2006, 300 p.
167. Orozco M. Perspective privind includerea migraţiei în Dezvoltare: Oportunităţi de utilizare eficientă a Remitenţelor pentru Moldova. Chişinău: OIM, 2007. [On-line]: http://iom.md/materials/4_looking_forward_rom.pdf. (vizitat pe 06.06.2015)
168. Pactul Mondial pentru promovarea Muncii Decente. [On-line]: http://www.ilo.org /jobspact/about/lang--fr/index.htm (vizitat pe 18.02.2016)
169. Parteneriatul de mobilitate Uniunea Europeană – Republica Moldova", buletinul informativ nr. 2. 2010. [On-line]: http://www.mfa.gov.md/img/docs/buletin-parteneriat-mobilitate-21_05_2010-ro.pdf (vizitat pe 18.02.2016).
170. Parteneriatul de mobilitate Uniunea Europeană – Republica Moldova", buletinul informativ nr.7. [On-line]: http://www.mfa.gov.md/img/docs/bulletin-information_7_ro.pdf, (vizitat 28.04.2016).
171. Parteneriatul pentru Migraţie. Cazul ambiguu al „Parteneriatelor de Mobilitate" între Uniunea Europeană şi terţele state alese ("Partnering" for Migration The ambiguous case of "Mobility Partnerships" between the European Union and selected third countries), Rachel Nellen-Stucky. [On-line]: http://www.mfa.gov.md/img/docs/studiu-asupra-parteneriatelor-mobilitate-ue-en.pdf. (vizitat pe 06.06.2015).
172. Plan de acţiuni BRD 2016. [On-line]: http://brd.gov.md/sites/default/files/document /attachments/plan_actiuni_brd_2016.pdf. (vizitat 02.05.2016).

173. Planul de acţiuni pentru anii 2011-2015 privind implementarea Strategiei naţionale în domeniul migraţiei şi azilului (2011-2020). [On-line]: http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=341743. (vizitat 18.02.2016).
174. Popoviciu A.C. Lucrătorul în dreptul european. Bucureşti: C.H.Beck, 2014. 471 p.
175. Potanga A., Costachi Gh. Asigurarea Drepturilor Omului în Lume. Chişinău:Epigraf, 2003.
176. Programul de Activitate al Guvernului Republicii Moldova 2011–2014.Chişinău,2011, 82p.
177. Programul de acţiune al Conferinţei Internaţionale pentru Populaţie şi Dezvoltare (CIPD) de la Cairo din 1994. [On-line]: http://www.unfpa.org/icpd. (vizitat 01.12.2015).
178. Programul de la Haga (2005-2009). Brussels, 13 December 2004. [On-line]: http://ec.europa.eu/home-affairs/doc_centre/docs/hague_programme_en.pdf. (vizitat 21.03.2016).
179. Programul de la Stockholm, mai 2010. [On-line]: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/HTML/?uri=URISERV:jl0034&from=RO. (vizitat 29.11.2015)
180. Programul de la Tampere (1999-2004), din 15-17 octombrie 1999. [On-line]: http://www.europarl.europa.eu/summits/tam_fr.htm#. (vizitat 29.11.2015)
181. Programul Naţional de implementare a Planului de Acţiuni Republica Moldova – Uniunea Europeană în domeniul liberalizării regimului de vize, aprobat prin Hotărîrea Guvernului nr.122 din 4 martie 2011. [On-line]: http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=337757. (vizitat 25.01.2016).
182. Programului Naţional de implementare a Planului de Acţiuni Republica Moldova – Uniunea Europeană în domeniul liberalizării regimului de vize, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.122 din 4 martie 2011. [On-line]: http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=337757 (vizitat 22.04.2016).
183. Programului Naţional de implementare a Planului de Acţiuni Republica Moldova – Uniunea Europeană în domeniul liberalizării regimului de vize. [On-line]: http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=337757 (vizitat 18.02.2016).
184. Protocolul de colaborare cu Casa Naţională de Pensii Publice din România, 2012. Proiectul "Dezvoltarea unui instrument national de modelare a pensiilor in scopul elaborarii de politici". [On-line]: http://www.mmuncii.ro/pub/imagemanager/images/file/Legislatie/HOTARARI-DE-GUVERN/HG118-2012.pdf. (vizitat 21.02.2015)
185. Protocolul de colaborare în domeniul asigurărilor sociale de stat între Casa Naţională de Asigurări Sociale a Republicii Moldova şi Institutul Naţional de Securitate Socială al

Republicii Bulgaria. [On-line]: http://cnas.md/print.php?l=ro&idc=355&id=1332. (vizitat 21.02.2015).

186. Radu R.C.Dreptul Uniunii Europene privind relaţiile de muncă. Craiova: AIUS,2013.289 p.
187. Raport OIM Consecinţele muncii forţate, ale migraţiei nereglementare şi ale traficului de fiinţe umane în Europa. Geneva: O.I.M.. 2004, p. 12.
188. Raportul de activitate pentru anul 2015. Camera de licenţiere. [On-line]: http://www.licentiere.gov.md/libview.php?l=ro&idc=205&id=819 (vizitat 30.04.2016)
189. Recomandarea 86. Migrația pentru ocuparea forței de muncă (revizuită), 1949. [On-line]: https://books.google.md/books?id=r2KR82BBbM4C&pg=PA227&lpg=PA227&dq=Recomandarea+86+1949&source=bl&ots=USfRoe67gg&sig=BhuKCzFmBj9pzFor6OSRUulqAQo&hl=en&sa=X&ved=0ahUKEwiWlfzPiLTOAhUhBsAKHf57AGAQ6AEIIzAB#v=onepage&q=Recomandarea%2086%201949&f=false. (vizitat 21.11.2015).
190. Recomandarea nr. 100 privind egalitatea de remunerare a mînii de lucru masculină şi a mînii de lucru feminină, pentru o muncă de valoare egală. Adoptată de Conferinţa generală a Organizaţiei Internaţionale a Muncii, în cea de a 34-a sesiune la 29 iunie 1951. Intrată în vigoare la 23 mai 1953, conform dispoziţiilor art. 6. [On-line]: http://www.mmuncii.ro/pub/imagemanager/images/file/Domenii/Egalitate%20de%20sanse/Conv%20OIM%20100%201951%20egalitatea%20de%20remunerare%20-%20ro.pdf. (vizitat 21.11.2015).
191. Recomandarea nr. 69 cu privire la aplicarea convenţiilor Organizaţiei Internaţionale a Muncii, ratificate de Republica Moldova, CSJ. [On-line]: http://jurisprudenta.csj.md/search_rec_csj.php?id=107 (vizitat 18.02.2016).
192. Recomandarea nr.151 privind lucrătorii migranți, 1975. [On-line]: https://books.google.md/books?id=r2KR82BBbM4C&pg=PA227&lpg=PA227&dq=Recomandarea+86+1949&source=bl&ots=USfRoe67gg&sig=BhuKCzFmBj9pzFor6OSRUulqAQo&hl=en&sa=X&ved=0ahUKEwiWlfzPiLTOAhUhBsAKHf57AGAQ6AEIIzAB#v=onepage&q=Recomandarea%2086%201949&f=false. (vizitat 21.11.2015).
193. Regulamentul (CE) nr. 883/2004 al Parlamentului European şi al Consiliului din 29 aprilie 2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială. [On-line]: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=celex%3A02004R0883-20140101. (vizitat 09.12.2015).
194. Regulamentul (UE) nr. 259/2014 al Parlamentului European şi al Consiliului din 3 aprilie 2014 de modificare a Regulamentului (CE) nr. 539/2001 al Consiliului de stabilire a listei ţărilor terţe ai căror resortisanţi trebuie să deţină viză pentru trecerea frontierelor externe şi

a listei ţărilor terţe ai căror resortisanţi sunt exoneraţi de această obligaţie. [On-line]: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX:32014R0259. (vizitat 28.04.2016).

195. Regulamentul (UE) nr. 492/2011 al Parlamentului European şi al Consiliului din 5 aprilie 2011 privind libera circulaţie a lucrătorilor în cadrul Uniunii. [On-line]: http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2011:141:0001:0012:ro:PDF (vizitat29.04.2016).
196. Regulamentul 1244/2009/CE al Consiliului din 30 noiembrie 2009 de modificare a Regulamentului (CE) nr. 539/2001 de stabilire a listei ţărilor terţe ai căror resortisanţi trebuie să deţină viză pentru trecerea frontierelor externe şi a listei ţărilor terţe ai căror resortisanţi sunt exoneraţi de această obligaţie. [On-line]: http://lege5.ro/Gratuit/gi4dembtgy/regulamentul-nr-1244-2009-de-modificare-a-regulamentului-ce-nr-539-2001-de-stabilire-a-listei-tarilor-terte-ai-caror-resortisanti-trebuie-sa-detina-viza-pentru-trecerea-frontierelor-externe-si-a-liste. (vizitat 21.01.2016).
197. Regulamentul 1612/68 al Consiliului din 15 octombrie 1969 privind libera circulaţie a lucrătorilor în cadrul Comunității. [On-line]: http://www.prahova.anofm.ro/Site%20-%20Legislatie/Legislatie%20fisiere/Mobilitate/Legislatie%20comunitara/Reg1612-68.pdf. (vizitat 21.11.2015).
198. Regulamentul 1932/2006/CE al Consiliului din 21 decembrie 2006 de modificare a Regulamentului (CE) nr. 539/2001 de stabilire a listei ţărilor terţe ai căror resortisanţi trebuie să deţină viză pentru trecerea frontierelor externe ale statelor membre şi a listei ţărilor terţe ai căror resortisanţi sânt exoneraţi de această obligaţie. [On-line]: http://lege5.ro/Gratuit/gi3tkobtga/regulamentul-nr-1932-2006-de-modificare-a-regulamentului-ce-nr-539-2001-de-stabilire-a-listei-tarilor-terte-ai-caror-resortisanti-trebuie-sa-detina-viza-pentru-trecerea-frontierelor-externe-ale-statel. (vizitat 21.11.2015).
199. Regulamentul (CE) nr. 2414/2001 al Consiliului din 7 decembrie 2001 de modificare a Regulamentului (CE) nr. 539/2001 de stabilire a listei țărilor terțe ai căror resortisanți trebuie să dețină viză pentru trecerea frontierelor externe ale statelor membre și a listei țărilor terțe ai căror resortisanți sunt exonerați de această obligație. [On-line]: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX%3A32001R2414. (vizitat 21.11.2015).
200. Regulamentul (CE) nr. 453/2003 al Consiliului din 6 martie 2003 de modificare a Regulamentului (CE) nr. 539/2001 de stabilire a listei țărilor terțe ai căror resortisanți trebuie să dețină viză pentru trecerea frontierelor externe și a listei țărilor terțe ai căror

resortisanți sunt exonerați de această obligație**.** [On-line]: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX%3A32003R0453. (vizitat 12.10.2015).

201. Regulamentul (CE) nr. 851/2005 al Consiliului din 2 iunie 2005 de modificare a Regulamentului (CE) nr. 539/2001 de stabilire a listei țărilor terțe ai căror resortisanți trebuie să dețină viză pentru trecerea frontierelor externe ale statelor membre și a listei țărilor terțe ai căror resortisanți sunt exonerați de această obligație în ceea ce privește mecanismul de reciprocitate. [On-line]: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX%3A32005R0851**.** (vizitat 21.11.2015).
202. Regulamentul Consiliului (CEE) nr. 1408/71, din 14 iunie 1971, privind aplicarea regimurilor de securitate socială lucrătorilor salariaţi, lucrătorilor independenţi şi membrilor familiilor lor care se deplasă în interiorul Comunităţii (8) (9) (10) (11) (12). [On-line]: http://www.mmuncii.ro/pub/imagemanager/images/file/Legislatie/REGULAMENTE/Reg1408-71.pdf. (vizitat 21.11.2015).
203. Regulamentul Consiliului (CEE) NR. 574/72 din 21 martie 1972 pentru stabilirea modalităţilor de aplicare a Regulamentului (CEE) nr. 1408/71 privind aplicarea regimurilor de securitate socială lucrătorilor salariaţi, lucrătorilor independenţi şi membrilor familiilor acestora care se deplasează în interiorul Comunităţii. [On-line]: http://www.anofm.ro/files/Regulament574_72.pdf. (vizitat 21.11.2015).
204. Regulamentul (CE) nr. 883/2004 al Parlamentului European și al Consiliului din 29 aprilie 2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială. [On-line]: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=celex%3A02004R0883-20140101**.** (vizitat 12.10.2015).
205. Regulamentul (CE) nr. 987/2009 al Parlamentului European şi al Consiliului din 16 septembrie 2009 de stabilire a procedurii de punere în aplicare a Regulamentului (CE) nr. 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială. [On-line]: http://www.cnas.ro/media/pageFiles/REGULAMENT%20-%20CE%20-%20987_2009.pdf. (vizitat 21.11.2015).
206. Regulamentul (CE) nr. 539/2001 al Consiliului din 15 martie 2001 de stabilire a listei țărilor terțe ai căror resortisanți trebuie să dețină viză pentru trecerea frontierelor externe și a listei țărilor terțe ai căror resortisanți sunt exonerați de această obligație. [On-line]: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=celex%3A32001R0539. (vizitat 21.01.2016).

207. Reuniunea Dialogului ONU la Nivel Înalt pentru Migraţie şi Dezvoltare din 3-4 octombrie 2013, New York. [On-line]: http://www.mfa.gov.md/img/docs/bulletin-information_8_ro.pdf. (vizitat 18.02.2016).
208. Rezoluţia ONU 56/203 din 21.12. 2001. [On-line]: http://www.un.org/french/documents/view_doc.asp?symbol=A/RES/56/203&Lang=F (vizitat 08.02.2016).
209. Roman M., Voicu Cr. Câteva efecte socioeconomice ale migraţiei forţei de muncă asupra ţărilor de emigraţie. Cazul României. În: Economie teoretică şi aplicată, 2010, vol. XVII, nr. 7(548), p. 50-65
210. Rusu E., Catan T. Compatibilitatea legislaţiei Republicii Moldova cu prevederile Protocolului împotriva traficului ilegal de migranţi pe cale terestră, a aerului şi pe mare, Chişinău, 2004, Organizaţia Internaţională a Muncii, Program Migrant.
211. Rusu V. Statutul Juridic al Lucrătorilor Migranţi – Studiu comparat în raport cu legislaţia Republicii Moldova şi a Convenţiilor nr. 97 şi 143 ale Organizaţiei Internaţionale a Muncii. Chişinău, 2004, Organizaţia Internaţională a Muncii, Program Migrant.
212. Samoila T. Elaborarea Tratatelor bilaterale în domeniul migraţiei forţei de muncă în contextual standardelor Organizaţiei Internaţionale a Muncii. Chişinău: OIM. 2004.
213. Sarcinschi A. Migraţie şi securitate. Bucureşti: ed. Universităţii Naţionale „Carol I". 2008, p.5, 338 p.
214. Simpozionul Internaţional pe problemele migraţiei "Către o cooperare regională privind migrația ilegală". Declarația privind migrația ilegală. Bangkok (21-23 aprilie1999). [On-line]: http://www.iom.int/jahia/webdav/site/myjahiasite/shared/shared/mainsite/policy_and_research/rcp/APC/BANGKOK_DECLARATION.pdf. (vizitat 07.09.2014).
215. Sinţov R., Cojocaru N., Evaluarea legăturilor dintre educaţie, formare şi migraţia forţei de muncă în Republica Moldova. [On-line]: http://civis.md/Archive/Evaluarea%20legaturilor%20dintre%20migratie%20si%20educatie_ROM%20FINAL.pdf (vizitat 06.06.2015).
216. Situaţia demografică în Republica Moldova în anul 2013. Informaţia este prezentată fără datele raioanelor din partea stângă a Nistrului şi mun. Bender, inclusiv cazuri aparte de înregistrare a actelor de stare civilă a persoanelor de pe acest teritoriu. [On-line]: http://www.statistica.md/newsview.php?l=ro&idc=168&id=4415 (vizitat 07.09.2014)

217. Slepţova E. Migraţiunea forţei de muncă în Europa: Importanţa pentru Republica Moldova. Republica Moldova şi integrarea Europeană. Elemente de strategie. Chişinău: IPP, 2003, p. 402.
218. Stana G. Cooperarea internaţională dintre România şi alte ţări ale Uniunii Europene în domeniul migraţiei forţei de muncă. Teză de dr. în economie. Chişinău, 2015, 172 p. [On-line]: http://www.cnaa.md/files/theses/2015/22732/george_stana_thesis.pdf (vizitat 01.05.2016).
219. Strategia Naţională de Dezvoltare Moldova 2020. [On-line]: http://gov.md/public/files/Moldova_2020_RO.pdf. (vizitat 06.06.2015)
220. Strategia Naţională în domeniul migraţiei şi azilului pentru anii 2011-2020, din 8 septembrie 2011. [On-line]: http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=340066. (vizitat 18.02.2016)
221. Strategia Naţională privind politicile de ocupare a forţei de muncă pe anii 2007-2015 al Republicii Moldova. Hotărârea nr.605 din 31.05.2007 pentru aprobarea Strategiei Naţionale privind politicile de ocupare a forţei de muncă pe anii 2007-2015 Publicat: 15.06.2007 în Monitorul Oficial Nr. 82-85, art Nr : 660.
222. Tratatul de la Maastricht privind Uniunea Europeană, semnat de Consiliul European la 7 februarie 1992. [On-line]: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/HTML/?uri=URISERV:xy0026&from=RO. (vizitat 11.01.2016).
223. Tratatul privind Funcţionarea Uniunii Europene. [On-line]: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=celex:12012E/TXT (vizitat pe 29.04.2016).
224. Vaculovschi D. Politica ocupării forţei de muncă din Republica Moldova în perioada de tranziţie la economia de piaţă: concepte, mecanisme. Chişinău, 2002.
225. Varzari V., ş. a. Migraţia înalt calificată şi iniţiativele pentru dezvoltare: cazul Republicii Moldova şi al ţărilor din Europa de Sud-Est. Chişinău. 2014, 156 p.
226. Versiunea consolidată a Regulamentului (CE) nr. 883/2004 al Parlamentului European şi al Consiliului din 29 aprilie 2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială. [On-line]: http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:2004R0883:20130108:RO:HTML (vizitat 30.04.2016).
227. Versiunea consolidată a Tratatului privind Uniunea Europeană şi a Tratatului privind funcţionarea Uniunii Europene. Luxemburg: Oficiul pentru Publicaţii al Uniunii Europene, 2010. [On-line]: http://europa.eu/pol/pdf/consolidated-treaties_ro.pdf, (vizitat 30.04.2016).
228. Voiculescu N. Dreptul social european. Bucureşti: Universul Juridic, 2014. p. 44-47, 322 p.
229. Vremiş M. ş.a. Profilul migraţional extins al Republicii Moldova. Chişinău: OIM. 2013, 324p.

În limba engleză

230. Adams W. The Brain Drain. New York: Macmillian, 1969. 129 p.
231. Bauer L., Zimmermann K.I. Ihe Economics of Migration. In: The International Library of Critical Writings in Economics, 2002, No. 151. Northampton. UK. Edward Elgar Publishing.
232. Bell N. The exploitation of migrants in Europe. 2002. [On-line]: http://www.forumcivique.org/index.php?lang=FR&site=MIGRATION&article=205 (vizitat 04.11.2002)
233. Bohning W. R. Emloing Foreign Workers. A manual on policies and procedures of special interest to middle and low income countries. Geneva: OIM. 1996, p. 29, 108 p.
234. Cholewinski R. The legal status of migrants admitted for employment – A comparative study of law and practice in selected European States. Strasburg: CE. 2005, p. 19, 92
235. Evans G., Newnham J., Dicţionar de relaţii internaţionale, traducere de Anca-Irina Ionescu, Editura Universal Dalsi, Bucureşti, 2001, p.335.
236. Final Project Report. Transformation and Migration in Central and Eastern Europe. Geneva: ILO. 2002, p. 19-20
237. Ktistakis Y. Protecting migrants undeer the European Convention on Human Rights and the European Social Charter. Strasbourg: Council of Europe publishing. 2013, p. 61-71, 137 p.
238. Legislativ Guide the Implementation of the Protocol against the smuggling of migrats by land, sea and air, supplementing the UN Convention against Transnational Organized Crime: United Nations Publication, 2004, 509 p.
239. Mahmud W., Osmani S.R. Impact of emigrant workers remittances on the Bangladesh economy. In: Bangladesh Development Studies, 1980, nr. 8(3), p. 1-28.
240. Managing transitions: Governance for decent work, Report of the Director General. vol. II. Geneva: ILO. 2004, p. 11.
241. Manolo A.. Sending Workers Abroad. Geneva: International Labour Office. 1997, 70 p.
242. Martin P., Teitelbaum M. Emigration and development: Focus on West-central Mexico. Report of the Eighth Migration Dialogue Seminar, Guadalajara, Mexico. 2000, 30 p.
243. Meyer J.-B., Brown M. Scientific Diasporas. A new approach to the brain-drain. Budapest, 1999, p.27.
244. Pecoud A., Paul de Guchteneir. Migration. Human Rights and the UN. An investigation into the low ratification record of the UN Migration Workers Convention. In: Windsor Yearbook of Acces to Justice, 2006, nr. 24(2), p.241-266.
245. Picard L. International Labour Conventions and naţional Legislation on migrant workers: Convergence and Divergence. Geneva: International Labour Office. 1996, p. 3, 43 p.

246. Preventing Discrimination. Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers. In Information Guide. Geneva:OIM. 2003, p. 10.
247. Protecting the most vulnerable of today's workers. Global Tripartite meeting of Expert son Future ILO Activities in the Field of Migration. Geneva: ILO. 1997.
248. Report „Managing transitions: Governance for decent work, Report of the Director General", Volumul II, ILO, Geneva, 2004, p. 11.
249. Report ILO and OECD: One step forward for the international mobility of highly skilled workers: Summary of main issues, Geneva, 2003. [On-line]: http://www.ilo.org/public/russian/standards/relm/ilc/ilc92/pdf/rep-vi.pdf, (vizitat 28.04.2016).
250. Report International Migration and Development and the 2009 United Nations Development Programme (UNDP). [On-line]: http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/269/hdr_2009_en_complete.pdf. (vizitat 21.03.2016).
251. Report Migrant Workers. ILO. 1999. [On-line]: http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/r3-1b.htm. (vizitat 26.03.2016).
252. Report OECD Effects Of Migration On Sending Countries: What Do We Know?, elaborat de Louka T. Katseli, Robert E.B. Lucas and Theodora Xenogiani, 2006. [On-line]: http://www.un.org/esa/population/migration/turin/Symposium_Turin_files/P11_Katseli.pdf (vizitat 10.09.2014).
253. Report Toward a fair deal for migrant workers in the global economy. Geneva: ILO. 2004, 210 p. [On-line]: http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc92/pdf/rep-vi.pdf (vizitat 30.04.2016).
254. Report World of World Report 2008: Income inegalities in the age of financial globalization, ILO, Geneva, 2008, 181 p.
255. Ratha D. Worker Remittances: An Important and Stable Source of External Development Finance, 2003, p.156-175. [On-line]: http://siteresources.worldbank.org/INTRGDF/Resources/GDF2003-Chapter7.pdf (vizitat 30.08.2014).
256. Slater J. On borrowed time. In: Eastern Economic Review, 2002, p. 46.
257. Stahl Ch. W., Arnold F. Overseas Workers Remittances in Asian Development. In: International Migration Review, 1986, nr. 20(4), p. 899–925.
258. Stratan A. Labor migration in Moldova and its consequenes. În: Revista ştiinţifică „ Studii Economice", Chişinău, ULIM, 2009, nr. 3-4, p. 139-143.
259. Trening manual Traffiking for forced Labour: How to monitor the recrutiment of Migrant Workers. SAP – FL. Geneva: ILO. 2006, 78 p.
260. United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2016).

International Migration Report 2000: Highlights (ST/ESA/SER.A/375). [On-line]: http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/migrationreport/docs/MigrationReport2000_. (vizitat 10.09.2014)

261. United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2016). International Migration Report 2015: Highlights (ST/ESA/SER.A/375). [On-line]: http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/migrationreport/docs/MigrationReport2015_H. (vizitat 10.09.2014)
262. Wickramasekara P. Asian Labour Migration: Issues and Challenges in an Era of Globalization. Geneva: ILO. 2002, p. 6.
263. World Bank within Migration and Remittance Peer-Assisted Learning Network (MIRPAL), Strengthening the Link between Migration and Development in Moldova. Maximizing the Development Impact of Migration, Regional Overview -Key Findings), CIVIS/IASCI, Chişinău, 2010. [On-line]: http://siteresources.worldbank.org/INTECA /Resources/WBMoldovaReport.pdf (vizitat10.09.2014).

În limba franceză

264. Ammassari S. Gestion des migrations et politiques de développement: optimiser les bénéfices de la migration international en Afrique de l'Ouest, ILO, Geneva, 2004.
265. Böhning W.R. Employer des travailleurs étrangers: Manuel sur les politiques et les procédures plus particulièrement applicables aux pays à bas ou moyen revenus, ILO, Geneva, 1996.
266. Böhning W.R., Zegers de Beijl, R. L'intégration des travailleurs migrants sur le marché du travail: Les politiques et leur impact, ILO, Geneva, 1996.
267. Courgeau D. Migrants et migrations. "Population", Nr. 28 / 1973, p. 95-128.
268. Rodière P. Droit social de l'Union Européenne. Paris: L.G.D.J, 2008. 221 p.

În limba rusă

269. Глущенко Г.И., Пономарев В.А. Миграция и развитие. Москва: Экономика, 2009. 452с.
270. Глущенко Г.И. Международная трудовая миграция в контексте развития. In: Экономика XXI века, 2010, nr. 2, с. 13-27.
271. Глущенко Г.И. Влияние международной трудовой миграции на мировое социально-экономическое развитие. În: Международная экономик*а*, 2010, nr. 2, с. 50-63.
272. Лука А. Международная миграция рабочей силы в условиях глобализации.

Материалы XXXVIII-ой Международной заочной научно-практической Конференции «Научная дискуссия: вопросы юриспруденции», г. Москва, 04 июня 2015, с.126.

273. Молодикова И., ş. a. Транзитная миграция и транзитные страны: теория, практика и политика регулирования. Москва: Университетская книга, 2009. 392 с.
274. Мошняга В. Защита трудовых мигрантов Республики Молдова в свете Конвенции (1949) Международной Организации Труда: по результатам экспертного опроса. Трудовая миграция и защита прав гастарбайтеров: практика посткоммунистических стран. Кишинэу. 2003, с. 116-127.
275. Мошняга В., Евдокимова Л. Трудовые мигранты Молдовы: в поисках механизма защиты (по результатам экспертного опроса). MOLDOSCOPIE (Probleme de analiză politică). Partea XXII. Chişinău: USM. 2003, p.43-84.
276. McLean A. Права человека: миграция и мигранты в России. Миграция. 1998. nr. 3 - 4. p. 54.

În limba spaniolă

277. Espinosa M. L. Remesas de mexicanos en el exterior y su vinculaciôn con el desarrollo economico, social y cultural de sus comunidades de origen. Geneva: ILO 2002.
278. Geronimi Ed. Acuerdos bilaterales de migracion de mano de obra: Modo de empleo. Geneva: OIM. 2004, 51 p.

ANEXE

ANEXA nr.1

CONVENŢIILE ORGANIZAŢIEI INTERNAŢIONALE A MUNCII RATIFICATE DE REPUBLICA MOLDOVA

1. Convenţia nr.11 relativă la drepturile de asociere şi de coaliţie ale muncitorilor agricoli
Data şi locul adoptării - 25.10.1921 la Geneva
Documentul de ratificare/aprobare - Legea de ratificare nr. 1404-XV din 24.10.2002
În vigoare pentru Republica Moldova din 04.04.2004

2. Convenţia nr.29 privind munca forţată sau obligatorie
Data şi locul adoptării - 28.06.1930 la Geneva
Documentul de ratificare/aprobare - Hotărârea Parlamentului nr. 610-XIV din 01.10.1999
În vigoare pentru Republica Moldova din 23.03.2001
Publicat în ediţia "Tratate Internaţionale", vol. 27 p. 210

3. Convenţia nr.47 cu privire la reducerea timpului de muncă până la patruzeci de ore pe săptămână
Data şi locul adoptării - 22.06.1935 la Geneva
Documentul de ratificare/aprobare - Hotărârea Parlamentului nr. 1330-XIII din 26.09.1997
În vigoare pentru Republica Moldova din 10.12.1998
Publicat în ediţia "Tratate Internaţionale", vol. 14 p. 49

4. Convenţia nr.81 privind inspecţia muncii în industrie şi comerţ
Data şi locul adoptării - 11.07.1947 la Geneva
Documentul de ratificare/aprobare - Hotărârea Parlamentului nr. 593-XIII din 26.09.1995
În vigoare pentru Republica Moldova din 12.08.1997
Publicat în ediţia "Tratate Internaţionale", vol. 10 p. 7

Protocolul Organizaţiei Internaţionale a Muncii din 1995 la Convenţia nr.81 privind inspecţia muncii în industrie şi comerţ, semnată la Geneva la 11 iulie 1947
Data şi locul adoptării - 22.06.1995 la Geneva
Documentul de ratificare/aprobare - Hotărârea Parlamentului nr. 755-XIV din 24.12.1999
În vigoare pentru Republica Moldova din 28.04.2001
Publicat în ediţia "Tratate Internaţionale", vol. 28 p. 32

5. Convenţia nr.87 privind libertatea asocierii şi protecţia dreptului la organizaţie
Data şi locul adoptării - 09.07.1948 la San Francisco
Documentul de ratificare/aprobare - Hotărârea Parlamentului nr. 593-XIII din 26.09.1995
În vigoare pentru Republica Moldova din 12.08.1997
Publicat în ediţia "Tratate Internaţionale", vol. 10 p. 22

6. Convenţia nr.88 privind organizarea activităţii de folosire a forţei de muncă
Data şi locul adoptării - 02.07.1948 la San Francisco
Documentul de ratificare/aprobare - Hotărârea Parlamentului nr. 593-XIII din 26.09.1995
În vigoare pentru Republica Moldova din 12.08.1997
Publicat în ediţia "Tratate Internaţionale", vol. 10 p. 29

7. Convenţia nr. 92 privind cazarea echipajelor la bordul navei (revizuită)
Data şi locul adoptării - 18.06.1949 la Geneva
Documentul de ratificare/aprobare - Legea de ratificare nr. 238-XVI din 20.10.2005
În vigoare pentru Republica Moldova din 12.12.2006

8. Convenţia nr.95 privind protecţia salariului
Data şi locul adoptării - 01.07.1949 la Geneva
Documentul de ratificare/aprobare - Hotărârea Parlamentului 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

9. Convenţia nr. 97 privind migraţia în scop de angajare

Data şi locul adoptării - 01.07.1949 la Geneva

Documentul de ratificare/aprobare - Legea de ratificare nr. 209-XVI din 29.07.2005

În vigoare pentru Republica Moldova din 12.12.2006

10. Convenţia nr.98 privind aplicarea principiilor dreptului la organizaţie şi de purtare a tratativelor colective

Data şi locul adoptării - 01.07.1949 la Geneva

Documentul de ratificare/aprobare - Hotărârea Parlamentului nr. 593-XIII din 26.09.1995

În vigoare pentru Republica Moldova din 12.08.1997

Publicat în ediţia “Tratate Internaţionale”, vol. 10 p. 47

11. Convenţia OIM nr.99 privind procedura de stabilire a salariului minim în agricultură

Data şi locul adoptării - 28.06.1951 la Geneva

Documentul de ratificare/aprobare - Legea de ratificare nr. 1404-XV din 24.10.2002

În vigoare pentru Republica Moldova din 04.04.2004

12. Convenţia nr.100 privind egalitatea de remunerare a mâinii de lucru masculine şi a mâinii de lucru feminină, pentru o muncă de valoare egală

Data şi locul adoptării - 29.06.1951 la Geneva

Documentul de ratificare/aprobare - Hotărârea Parlamentului nr. 610-XIV din 01.10.1999

În vigoare pentru Republica Moldova din 23.03.2001

Publicat în ediţia “Tratate Internaţionale”, vol. 27 p. 223

13. Convenţia nr.105 asupra abolirii muncii forţate

Data şi locul adoptării - 25.06.1991 la New York

Documentul de ratificare/aprobare - Hotărârea Parlamentului nr. 707-XII din 10.09.1991

În vigoare pentru Republica Moldova din 10.03.1994

Publicat în ediţia “Tratate Internaţionale”, vol. 1 p. 91

14. Convenţia nr.111 privind discriminarea în domeniul ocupării forţei de muncă şi exercitării profesiei

Data şi locul adoptării - 25.07.1958 la Geneva

Documentul de ratificare/aprobare - Hotărârea Parlamentului nr. 593-XIII din 26.09.1995

În vigoare pentru Republica Moldova din 12.08.1997

Publicat în ediţia “Tratate Internaţionale”, vol. 10 p. 53

15. Convenţia nr.117 privind obiectivele şi normele de bază ale politicii sociale

Data şi locul adoptării - 22.06.1964 la Geneva

Documentul de ratificare/aprobare - Hotărârea Parlamentului nr. 593-XIII din 26.09.1995

În vigoare pentru Republica Moldova din 12.08.1997

Publicat în ediţia “Tratate Internaţionale”, vol. 10 p. 58

16. Convenţia nr.119 privind dotarea maşinilor cu dispozitive de protecţie

Data şi locul adoptării - 25.06.1963 la Geneva

Documentul de ratificare/aprobare - Legea de ratificare nr. 1404-XV din 21.10.2002

În vigoare pentru Republica Moldova din 04.04.2004

17. Convenţia nr.122 privind politica de ocupare a forţei de muncă

Data şi locul adoptării - 09.07.1964 la Geneva

Documentul de ratificare/aprobare - Hotărârea Parlamentului nr. 593-XIII din 26.09.1995

În vigoare pentru Republica Moldova din 12.08.1997

Publicat în ediţia “Tratate Internaţionale”, vol. 10 p. 68

18. Convenţia nr.127 cu privire la greutatea maximă a încărcăturilor care pot fi transportate de un singur lucrător

Data şi locul adoptării - 28.06.1967 la Geneva

Documentul de ratificare/aprobare - Hotărârea Parlamentului nr. 1330-XIII din 26.09.1997

În vigoare pentru Republica Moldova din 10.12.1998
Publicat în ediţia "Tratate Internaţionale", vol. 14 p. 53

19. Convenţia nr.129 privind inspecţia muncii în agricultură

Data şi locul adoptării - 25.06.1969 la Geneva
Documentul de ratificare/aprobare - Hotărârea Parlamentului nr. 1330-XIII din 26.09.1997
În vigoare pentru Republica Moldova din 10.12.1998
Publicat în ediţia "Tratate Internaţionale", vol. 14 p. 58

20. Convenţia nr.131 privind fixarea salariilor minime, în special în ce priveşte ţările în curs de dezvoltare

Data şi locul adoptării - 24.06.1970 la Geneva
Documentul de ratificare/aprobare - Hotărârea Parlamentului nr. 610-XIV din 01.10.1999
În vigoare pentru Republica Moldova din 23.03.2001
Publicat în ediţia "Tratate Internaţionale", vol. 28 p. 8

21. Convenţia nr.132 cu privire la concediile anuale remunerate

Data şi locul adoptării - 24.06.1970 la Geneva
Documentul de ratificare/aprobare - Hotărârea Parlamentului nr. 1330-XIII din 26.09.1997
În vigoare pentru Republica Moldova din 27.01.1999
Publicat în ediţia "Tratate Internaţionale", vol. 26 p. 105

22. Convenţia nr. 133 privind cazarea echipajelor la bordul navei (dispoziţii complementare)

Data şi locul adoptării - 30.10.1970 la Geneva
Documentul de ratificare/aprobare - Legea de ratificare nr. 239-XVI din 20.10.2005
În vigoare pentru Republica Moldova din 12.06.2006

23. Convenţia nr.135 cu privire la protecţia drepturilor reprezentanţilor lucrătorilor la întreprinderi şi posibilităţile acordate lor

Data şi locul adoptării - 23.07.1971 la Geneva
Documentul de ratificare/aprobare - Hotărârea Parlamentului nr. 593-XIII din 26.09.1995
În vigoare pentru Republica Moldova din 12.08.1997
Publicat în ediţia "Tratate Internaţionale", vol. 10 p. 73

24. Convenţia OIM nr.138 privind vârsta minimă de încadrare în muncă

Data şi locul adoptării - 26.06.1973 la Geneva
Documentul de ratificare/aprobare - Hotărârea Parlamentului nr. 519-XIV din 15.07.1999
În vigoare pentru Republica Moldova din 21.09.2000
Publicat în ediţia "Tratate Internaţionale", vol. 27 p. 121

25. Convenţia nr.141 privind organizaţiile de lucrători rurali şi rolul lor în dezvoltarea economică şi socială

Data şi locul adoptării - 23.06.1975 la Geneva
Documentul de ratificare/aprobare - Legea de ratificare nr. 1404-XV din 24.10.2002
În vigoare pentru Republica Moldova din 04.04.2004

26. Convenţia nr.142 privind orientarea profesională şi pregătirea profesională în domeniul valorificării resurselor umane

Data şi locul adoptării - 23.06.1975 la Geneva
Documentul de ratificare/aprobare - Legea de ratificare nr. 480-XV din 28.09.2001
În vigoare pentru Republica Moldova din 19.12.2002

27. Convenţia nr.144 privitoare la consultările tripartite destinate să promoveze aplicarea normelor internaţionale ale muncii

Data şi locul adoptării - 21.07.1976 la Geneva
Documentul de ratificare/aprobare - Hotărârea Parlamentului nr. 593-XIII din 26.09.1996
În vigoare pentru Republica Moldova din 12.08.1997
Publicat în ediţia "Tratate Internaţionale", vol. 10 p. 78

28. Convenţia nr.150 privind administrarea muncii,
Data şi locul adoptării – 26.06.1978 la Geneva
Documentul de ratificare/aprobare – Legea de ratificare nr. 274 din 29.07.2006
În vigoare pentru Republica Moldova din 11.08.2006
29. Convenţia nr.151 privind protecţia dreptului de organizare şi procedurile de determinare a condiţiilor de ocupare a funcţiilor publice
Data şi locul adoptării - 27.06.1978 la Geneva
Documentul de ratificare/aprobare - Legea de ratificare nr. 17-XV din 07.02.2003
În vigoare pentru Republica Moldova din 04.04.2004
30. Convenţia nr.152 privind securitatea şi igiena muncii în operaţiunile portuare
Data şi locul adoptării - 25.06.1979 la Geneva
Documentul de ratificare/aprobare - Legea de ratificare nr. 339 din 17.11.2006
În vigoare pentru Republica Moldova din 08.12.2006
31. Convenţia nr. 154 privind promovarea negocierilor colective
Data şi locul adoptării - 19.06.1981 la Geneva
Documentul de ratificare/aprobare - Hotărârea Parlamentului nr. 944-XIII din 15.10.1996
În vigoare pentru Republica Moldova din 14.02.1998
Publicat în ediţia "Tratate Internaţionale", vol. 11 p. 154
32. Convenţia nr.155 privind securitatea şi igiena muncii şi mediul de muncă
Data şi locul adoptării - 22.06.1981 la Geneva
Documentul de ratificare/aprobare - Hotărârea Parlamentului nr. 755-XIV din 24.12.1999
În vigoare pentru Republica Moldova din 28.04.2001
Publicat în ediţia "Tratate Internaţionale", vol. 28 p. 22
33. Convenţia nr. 158 cu privire la încetarea raporturilor de muncă din iniţiativa patronului
Data şi locul adoptării - 22.06.1981 la Geneva
Documentul de ratificare/aprobare - Hotărârea Parlamentului nr. 944-XIII din 15.10.1996
În vigoare pentru Republica Moldova din 14.02.1998
Publicat în ediţia "Tratate Internaţionale", vol. 11 p. 26
34. Convenţia nr.181 privind agenţiile private de ocupare a forţei de muncă
Data şi locul adoptării - 19.06.1997 la Geneva
Documentul de ratificare/aprobare - Legea de ratificare nr. 482-XV din 28.09.2001
În vigoare pentru Republica Moldova din 19.12.2002
Publicat în ediţia "Tratate Internaţionale", vol. 35 p. 165
35. Convenţia nr.182 privind interzicerea celor mai grave forme ale muncii copiilor şi acţiunea imediată în vederea eliminării lor
Data şi locul adoptării - 17.06.1999 la Geneva
Documentul de ratificare/aprobare - Legea de ratificare nr. 849-XV din 14.02.2002
În vigoare pentru Republica Moldova din 14.06.2003
Publicat în ediţia "Tratate Internaţionale", vol. 35 p. 239
36. Convenţia nr.183 privind revizuirea Convenţiei (revizuită) asupra protecţiei maternităţii din 1952
Data şi locul adoptării - 15.06.2000 la Geneva
Documentul de ratificare/aprobare - Legea de ratificare nr. 87-XVI din 20.04.2006
În vigoare pentru Republica Moldova din 28.08.2007
37. Convenţia nr.184 privind securitatea şi igiena muncii în agricultură
Data şi locul adoptării - 21.06.2001 la Geneva
Documentul de ratificare/aprobare - Legea de ratificare nr. 1058-XV din 16.05.2002
În vigoare pentru Republica Moldova din 20.09.2003
Publicat în ediţia "Tratate Internaţionale", vol. 35 p. 449

38. Convenţia nr.185 (revizuită) privind actele de identitate pentru personalul navigant
Data şi locul adoptării - 19.06.2003 la Geneva
Documentul de ratificare/aprobare - Legea de ratificare nr. 31-XVI din 23.02.2006
În vigoare pentru Republica Moldova din 28.08.2007
39. Convenţia nr. 187 privind cadrul de promovare a sănătăţii şi securităţii în muncă
Data şi locul adoptării - 15.06.2006 la Geneva
Documentul de ratificare/aprobare - Legea de ratificare nr. 72 din 26.11.2009
În vigoare pentru Republica Moldova din 18.12.2009

Sursa:

www.sindicate.md/wp-content/uploads/2013/03/Colectie-conventii-OIM.doc,(vizitat 28.04.2016)

ANEXA nr.2

Acordul între Guvernul Republicii Moldova çi Guvernul Statului Israel cu privire la angajarea temporara a lucrâtorilor din Republica Moldova în anumite sectoare din Statuì Israel. Ierusalim, 16 octombrie 2012

B01983

ACORDUL
între Guvernul Republicii Moldova şi Guvernul Statului Israel cu privire la angajarea temporară a lucrătorilor din Republica Moldova în anumite sectoare din Statul Israel

Ierusalim, 16 octombrie 2012

COPIE CERTIFICATĂ

Acord
între Guvernul Republicii Moldova şi Guvernul Statului Israel cu privire la angajarea temporară a lucrătorilor din Republica Moldova în anumite sectoare din Statul Israel

Având în vedere că Guvernul Republicii Moldova (GRM) şi Guvernul Statului Israel ("**GI**") , numite în continuare în mod colectiv drept "**Părţi**" şi în mod individual drept "**Parte**", doresc să sporească şi să fortifice cooperarea şi relaţiile de prietenie între ambele ţări,

Având în vedere că recrutarea şi angajarea temporară a lucrătorilor străini în Statul Israel este realizată în conformitate cu legislaţia în vigoare a Statului Israel, piaţa naţională a forţei de muncă, politica GI cu privire la sectoarele în care locurile de muncă sunt disponibile pentru angajarea lucrătorilor străini, cât şi cotele anuale pentru lucrătorii străini temporari şi precondiţiile pentru eliberarea permiselor de muncă pentru fiecare sector,

Având în vedere că Părţile, prin prezenta, îşi declară scopul lor comun de a combate traficul de fiinţe umane, migraţia ilegală, practicile de recrutare nedocumentată şi ilegală a forţei de muncă, precum şi angajarea ilegală a lucrătorilor străini,

Având în vedere că Părţile partajează o dorinţă reciprocă de a elimina impunerea şi colectarea ilegală de la lucrătorii străini a unor taxe pentru recrutare,

Având în vedere că Părţile doresc să asigure recrutarea şi şederea temporară legală, echitabilă şi bine-informată a lucrătorilor moldoveni, care sosesc pentru munci temporare în Israel în sectoarele şi în conformitate cu procedurile convenite de Părţi şi stipulate în Protocolul de Implementare al prezentului Acord, precum şi reîntoarcerea lucrătorilor moldoveni în ţara lor după terminarea perioadei de şedere legală în Israel,

Părţile au convenit asupra următoarelor:

Articolul 1 Prevederi generale

1. În sensul prezentului Acord, termenul **"Angajare temporară"** înseamnă angajarea legală a unui cetăţean din Republica Moldova în Statul Israel într-un anumit sector, de către un angajator care deţine un permis valabil eliberat de **GI** pentru a angaja lucrători străini, în conformitate cu legea

națională, regulamentele, regulile, procedurile și rezoluțiile guvernamentale israeliene, pentru o perioadă limitată de timp, după care cetățeanul străin este obligat să părăsească teritoriul Statului Israel.

2. Durata angajării temporare în fiecare sector permis va fi specificată în Protocolul de Implementare și nu va depăși durata maximă permisă, conform celor stipulate în legislația națională relevantă a Statului Israel.

3. Statul Israel va facilita eliberarea vizelor și permiselor de muncă pentru lucrătorii temporari moldoveni recrutați în baza prezentului Acord, în conformitate cu legislația și procedurile sale naționale, pentru sectorul relevant.

4. Numărul maxim de lucrători temporari care poate fi angajat în baza prezentului Acord în fiecare din sectoarele permise va corespunde numărului specificat în Protocolul de Implementare pentru sectorul dat și se va supune numărului ofertelor de locuri de muncă primite din partea angajatorilor din Statul Israel. Nimic din prezentul Acord sau din Protocolul de Implementare nu va fi interpretat drept o obligație a Statului Israel de a recruta lucrători din Republica Moldova sau de a oferi exclusivitate pentru recrutarea lucrătorilor din Republica Moldova.

5. Lucrătorii implicați în munci temporare, conform celor stipulate în Protocolul de Implementare, nu sunt în drept să realizeze orice altă activitate remunerată sau să fie implicați în orice altă ocupație într-un alt sector decât sectorul pentru care li s-a eliberat viza și permisul de muncă în Statul Israel.

6. Părțile vor depune eforturi în a întreprinde toate acțiunile necesare pentru a proteja drepturile lucrătorilor moldoveni temporari în conformitate cu legile și regulamentele lor relevante.

Articolul 2 Scopuri

Scopurile prezentului Acord sunt următoarele:

a. de a asigura un proces de angajare legal, echitabil și bine-informat pentru cetățenii moldoveni care sosesc în Statul Israel pentru munci temporare, în conformitate cu principiile stipulate în prezentul Acord și de a preveni colectarea de taxe ilegale pentru recrutare;

b. de a constitui un cadru de cooperare continuă între Părți privind la problemele ce țin de munca temporară a străinilor și schimbul de informații pertinente;

c. de a asigura cooperarea între Părți cu privire la recrutarea, selectarea, plasarea, sosirea, angajarea și reîntoarcerea lucrătorilor moldoveni după activitatea lor temporară în Statul Israel;

d. de a asigura ca lucrătorii moldoveni, care sunt angajați în baza prezentului Acord, să înțeleagă termenii și condițiile de ședere legală în Statul Israel și obligația de a reveni în țara lor după finalizarea perioadei de activitate legală în Statul Israel;

e. de a promova protecția drepturilor la muncă și protecția socială a lucrătorilor moldoveni care realizează munci temporare în Statul Israel pe tot parcursul procesului de recrutare, selectare, plasare, sosire, angajare și reîntoarcere.

Articolul 3 Prevederi generale de implementare

1. Părțile convin asupra faptului că angajarea lucrătorilor moldoveni pentru munci temporare în Statul Israel va fi implementată în comun de către Guvernul Republicii Moldova și Guvernul Statului Israel conform acordului reciproc al Părților stipulat în Protocolul de Implementare anexat la prezentul Acord. Fiecare Protocol de Implementare va stipula procedurile de recrutare într-un anumit sector și va fi considerat drept parte integrantă a prezentului Acord.

2. Amendamentele aduse Protocolului de Implementare, precum și completările Protocolului de Implementare cu sectoare adiționale, vor fi operate de către Autoritățile cooperante prin consimțământul reciproc al Părților și confirmate printr-un schimb de Note prin intermediul canalelor diplomatice.

3. Implementarea prezentului Acord și a oricărei activități menționate în acesta se va realiza în corespundere cu legile, regulamentele, regulile, procedurile și mecanismele relevante aplicabile a fiecăreia dintre Părți.

Articolul 4 Autoritățile de cooperare

1. GRM desemnează Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă din cadrul Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei (numită în continuare ANOFM) și GI desemnează Autoritatea pentru Populație și

Imigrare din cadrul Ministerului de Interne (numită în continuarea "PIBA") în calitate de reprezentanți autorizați în conformitate cu prezentul Acord (numite în continuare: **"Autorități de cooperare"**).

2. Implementarea, Protocolului de Implementare poate fi realizată direct de PIBA şi ANOFM, sau de un organ competent non-profit sau public, cum a fost convenit de către Părți, care acționează în numele GI şi GRM şi este autorizat de către GI şi GRM ori de către PIBA şi ANOFM. Prin derogarea celor de mai sus, toate activitățile de aplicare şi de recrutare ale ANOFM vor fi efectuate exclusiv de către ANOFM sau altă instituție guvernamentală autorizată, conform prevederilor prezentului Acord si a oricarui Protocol de Implementare

3. Autoritățile de cooperare vor fi responsabile de implementarea prezentului Acord şi a Protocoalelor de Implementare relevante.

Articolul 5 Autoritatea de recrutare

Angajarea temporară a lucrătorilor din Republica Moldova va fi realizată de ANOFM în cooperare cu PIBA conform prezentului Acord, fără implicarea agențiilor private de ocupare a forței de muncă din Republica Moldova .

Articolul 6 Calificările generale pentru lucrători

ANOFM va întreprinde toți pașii necesari pentru a asigura ca lucrătorii angajați temporar în conformitate cu prezentul Acord să dispună de toate abilitățile necesare, instruirea şi experiența solicitată de sectorul relevant, să dea dovadă de sănătate mintală şi fizică bună şi să dispună de certificate medicale relevante, conform celor stipulate în Protocolul de Implementare.

Articolul 7 Procedura de recrutare

1.Părțile convin asupra întreprinderii tuturor paşilor necesari pentru a asigura ca procesul de recrutare să fie transparent, ca toate informațiile relevante să fie oferite solicitanților (inclusiv obligațiile acestora cu privire la şederea legală şi angajarea în Statul Israel şi reîntoarcerea în Moldova odată cu finalizarea perioadei de şedere legală în Statul Israel) şi că nici o altă taxă decât plățile permise stabilite în Protocolul de Implementare nu va fi colectată de la solicitanți sau lucrători, direct sau indirect, în oricare dintre țări, pe tot parcursul procesului de recrutare.

2.Părţile au convenit ca datele solicitanţilor, prevăzute în Protocolul de Implementare a prezentului Acord, vor fi introduse într-o bază de date gestionată în comun de către ANOFM şi PIBA. În conformitate cu prezentul Acord, un solicitant poate fi recrutat, numai după acordul său benevol în scris de includere a datelor solicitate în baza de date.

Articolul 8 Condiţiile de muncă şi drepturile sociale

Condiţiile care cad sub incidenţa legislaţiei israeliene:

1. Lucrătorii moldoveni angajaţi în conformitate cu prezentul Acord, vor avea aceleaşi drepturi şi obligaţii de muncă ca şi lucrătorii băştinaşi şi se vor bucură de aceeaşi protecţie în conformitate cu legislaţia privind siguranţa la locul de muncă.

2. Lucrătorii vor fi protejaţi în conformitate cu legislaţia în domeniul securităţii sociale, în caz de accidente de muncă, concedii de maternitate, şi falimentul întreprinderii.

3. Lucrători temporari din Republica Moldova au dreptul de a crea şi de a fi membri ai uniunilor sindicale.

Articolul 9 Cooperarea legală

1. Părţile vor coopera şi oferi asistenţă pentru investigarea şi urmărirea în justiţie a infracţiunilor cu privire la cele stipulate în prezentul Acord care se supune legilor ambelor Părţi.

Articolul 10 Comitetul Comun de Lucru şi schimbul de informaţii

1. Autorităţile de cooperare vor face schimb de informaţie relevantă şi actualizată cu privire la legislaţia şi procedurile existente care reglementează relaţiile de muncă, precum şi intrarea, şederea, ocuparea remunerată, obligaţiile angajatorilor şi călătoria lucrătorilor străini care ar putea afecta procedurile stipulate în prezentul Acord.

2. Un Comitet Comun de Coordonare (numit în continuare "Comitet Comun de Coordonare") care să cuprindă reprezentanţi ai Părţilor va fi constituit cu scopul de a soluţiona problemele ce se vor isca pe parcursul implementării prezentului Acord.

3. Autoritățile de cooperare vor desemna membrii Comitetului Comun de Coordonare.

4. Comitetul Comun de Coordonare se va întruni anual, la solicitarea oricărei dintre Părți, alternativ în Statul Israel și în Republica Moldova, conform condițiilor și datelor convenite mutual. Părțile se vor informa reciproc, în scris, despre problemele care urmează a fi puse în discuție cel puțin cu 60 de zile înainte de fiecare ședință.

5. Ședințe adiționale speciale ale Comitetului Comun de Coordonare pot fi convenite în cazul apariției unor probleme urgente care urmează să fie discutate la cererea parvenită din partea uneia din Părți.

Articolul 11 Reîntoarcerea lucrătorilor

1. Odată cu expirarea termenului de ședere autorizată pentru angajare, lucrătorul va părăsi fără întîrziere Statul Israel.

2. Înainte de plecarea în Statul Israel, lucrătorii moldoveni vor semna o declarație prin care își vor asuma angajamentul de a se conforma condițiilor de angajare și ședere legală în Statul Israel, de a reveni în Moldova odată cu expirarea termenului angajare legală în Israel și de a realiza orice alte proceduri, semna declarații adiționale sau de a oferi orice alte garanții, conform celor convenite de Părți, pentru a asigura conformitatea cu acest Articol.

3. GI își rezervă dreptul să ordoneze unui cetățean moldovean să părăsească teritoriul Israelului în conformitate cu legile, regulamentele, regulile, procedurile și rezoluțiile guvernamentale israeliene, inclusiv cazurile când, *inter alia*, un lucrător nu părăsește țara la expirarea șederii sale autorizate, un lucrător încalcă condițiile vizei sau permisului său, ori condițiile prezentului Acord, sau atunci când GI determină că prezența acestuia poate amenința securitatea națională, ordinea publică sau sănătatea publică a țării.

4. Părțile vor coopera, după cum va fi necesar, pentru a realiza reîntoarcerea rapidă a lucrătorilor moldoveni în Republica Moldova la finalizarea angajării lor legale în Statul Israel. Ele vor coopera, de asemenea în ceea ce privește reîntoarcerea rapidă și eficace în Republica Moldova a lucrătorilor moldoveni recrutați în baza prezentului Acord, care se află ilegal în Israel.

Articolul 12 Soluționarea disputelor – prevederi generale

Orice dispute, controverse sau reclamații care reies din sau țin de prezentul Acord, inclusiv nulitatea, încălcarea sau expirarea acestuia vor fi soluționate pe cale amiabilă, prin consultări și negocieri între Părți.

Articolul 13 Soluționarea litigiilor între angajatori și lucrători

Orice dispută care s-ar putea isca între angajatori și lucrători va fi soluționată în conformitate cu legislația în vigoare a Statului Israel, precum și conform mecanismelor și procedurilor naționale relevante.

Articolul 14 Intrarea în vigoare, durata și denunțarea Acordului

1. Prezentul Acord va intra în vigoare la data primirii ultimei notificări în scris, prin canale diplomatice prin care Părțile se informează reciproc despre îndeplinirea procedurilor sale interne necesare intrării în vigoare a acestuia.

2. Fără a ține cont de cele menționate mai sus, implementarea prezentului Acord pentru orice sector de muncă va începe doar după ce Autoritățile de cooperare vor semna Protocolul de Implementare pentru acel sector specific, conform articolului 3 (2) al prezentului Acord, care va include, *inter alia*, și durata ocupării temporare.

3. Fără a ține cont de prevederile Articolului 3 (2) din prezentul Acord, Părțile pot modifica acest Acord în scris prin consimțământ mutual. Orice modificare va intra în vigoare în conformitate cu procedura stipulată în aliniatul (1) din acest Articol.

4. Prezentul Acord se încheie pentru o durată de (3) trei ani. Părțile pot conveni asupra reînnoirii Acordului pentru perioade adiționale prin intermediul schimbului de Note Diplomatice.

5. Oricare din Părți poate denunța prezentul Acord în orice moment, expediind o Notă Diplomatică celeilalte Părți cu cel puțin șase (6) luni înainte de data solicitată a denunțării.

6. Fără a ține cont de prevederile alineatului 5 de mai sus, oricare din Părți poate denunța sau suspenda prezentul Acord cu efect imediat, în cazul în care află că au fost colectate taxe ilegale de recrutare, altele decât plățile permise și fixate în Protocolul de Implementare, de la solicitanți sau

lucrători, direct sau indirect, în oricare din cele două State, pe parcursul procesului de recrutare şi plasare.

7. Orice persoană, care la data unei astfel de denunțări/suspendări deja deține o viză eliberată în baza prezentului Acord, nu va fi afectată de denunțarea/suspendarea acestuia.

Întru adeverirea celor menționate mai sus, subsemnații autorizați în modul corespunzător, au semnat prezentul Acord.

Semnat la Ierusalim în ziua de 16 octombrie 2012, care corespunde zilei de 30 Tishrei 5773, în calendarul ebraic, în două copii originale, în limbile moldovenească, ebraică şi engleză. În cazul survenirii unor divergențe de interpretare, textul în limba engleză va prevala.

Pentru Guvernul
Republicii Moldova

Pentru Guvernul
Statului Israel

Agreement
Between the Government of the Republic of Moldova and the Government of the State of Israel regarding the Temporary Employment of Workers from the Republic of Moldova in Specific Sectors in the State of Israel

Whereas the Government of the Republic of Moldova ("**GRM**") and the Government of the State of Israel ("**GOI**") (hereinafter collectively referred to as the "**Parties**" and individually as the "**Party**") are desirous of increasing and strengthening the friendship and cooperation between both countries;

Whereas the recruitment and temporary employment of foreign workers in the State of Israel is carried out in accordance with the Israeli Law in force, the state of Israeli national labor markets, and GOI'S policy regarding the sectors in which such employment shall be open for employment of foreign workers, as well as the yearly quotas for temporary foreign workers and the preconditions for issuance of employment permits for each such sector;

Whereas the Parties hereby declare their common goal to combat human trafficking, illegal migration, undocumented and illegal manpower recruitment practices, and illegal employment of foreign workers;

Whereas, the Parties share the mutual desire to eliminate the charging and payment of illegal recruitment fees from foreign workers;

Whereas the Parties wish to ensure legal, fair and well informed recruitment and temporary stay of Moldovan workers arriving for temporary employment in Israel in the sectors and according to procedures agreed upon by the Parties and set out in Implementation Protocols to this Agreement, as well as the return of Moldovan workers to their country upon the conclusion of their legal stay in Israel;

The Parties hereby agree as follows:

Article 1 – General

1. The term "**Temporary Employment**" shall mean legal employment of a Moldovan national in Israel in a specific sector, by an employer holding a valid permit issued by **GOI** to employ a foreign worker, in accordance with the Israeli national law, regulations, rules, procedures, and government resolutions, for a limited period of time, after which the foreign national must leave Israel.

2. The duration of the temporary employment in each permitted sector will be as specified in the relevant Implementation Protocol and shall not exceed the maximum permitted duration as set out in the relevant national legislation of Israel.

3. Israel shall facilitate issuance of visas and work permits for Moldovan temporary workers recruited under this Agreement in accordance with its national legislation and procedures, for the relevant sector.

4. The maximum number of temporary workers who may be employed under this Agreement in each permitted sector will be as set out in the relevant Implementation Protocol for that sector and will be subject to the number of job offers received from employers in Israel. Nothing in this Agreement or in the relevant Implementation Protocol shall be construed as an obligation of Israel to recruit workers from Moldova or as giving exclusivity for recruiting workers from Moldova.

5. The workers carrying out temporary employment as set out in the relevant Implementation Protocol shall not be entitled to carry out any other paid labour activity or employment in any sector other than the sector for which they were issued a visa and a work permit in Israel.

6. The Parties shall endeavour to take necessary actions, as appropriate, to protect Moldovan temporary workers' rights in accordance with their relevant laws and regulations.

Article 2 - Purposes

The purposes of this Agreement are as follows:

a. To ensure a legal, fair and well-informed recruitment process for Moldovan nationals arriving for temporary work in Israel according to the principles set out in this Agreement, and to prevent illegal recruitment fees;

b. To set up a framework for exchange of pertinent information and for ongoing cooperation between the Parties regarding temporary foreign labour issues;

c. To ensure cooperation between the Parties regarding the recruitment, selection, placement, arrival, employment and return of Moldovan workers to Moldova after their temporary employment in Israel.

d. To ensure that the Moldovan workers recruited under this Agreement understand the terms and conditions for legal stay in Israel and their obligation to return to their country upon the conclusion of their legal employment period in Israel.

e. To promote the protection of the labour and social rights of Moldovan workers carrying out temporary work in Israel throughout the process of recruitment, selection, placement, arrival, employment and return;

Article 3 – General Implementation Provisions

1. The Parties agree that the recruitment of Moldovan temporary workers for work in Israel shall be implemented jointly by **GRM** and **GOI** as set out by mutual agreement of the Parties in Implementation Protocols attached to this Agreement. Each Implementation Protocol shall set out the procedures for recruitment in a specific sector.
2. Amendments to the Implementation Protocols, as well as additions of Implementation Protocols adding additional sectors shall be carried out by mutual agreement of the Cooperating Authorities and affirmed by an exchange of Notes through diplomatic channels.

3. The implementation of this Agreement and any activity hereunder shall be in accordance with the respective applicable laws, regulations, rules, procedures and mechanisms of each State Party.

Article 4 – Cooperating Authorities

1. The GRM hereby designates the National Employment Agency of the Ministry of Labour, Social Protection and Family (hereinafter referred to as "**NEA**") and **GOI** hereby designates the Population and Immigration Authority in the Ministry of Interior (hereinafter referred to as "PIBA") as their authorized representatives under this Agreement (hereinafter: "**The Cooperating Authorities**").

2. The implementation of the Implementation Protocols by PIBA or NEA, may be carried out directly by PIBA or NEA or by a non profit or public competent body as agreed upon by the Parties acting on behalf of GOI or GRM or as authorized by GOI or GRM or by PIBA or NEA. Notwithstanding the above, all activities related to recruitment and receipt of applications by NEA as per this Agreement and any relevant Implementation Protocol will be performed solely by NEA or another authorized governmental body.

3. The Cooperating Authorities shall be responsible for the implementation of this Agreement and the relevant Implementation Protocols.

Article 5- Recruitment Authority

The recruitment of temporary workers in the Republic of Moldova shall be carried out by NEA in cooperation with PIBA as per this Agreement, without the involvement of private recruitment agencies in the country of origin.

Article 6 – General Worker Qualifications

NEA shall take all necessary steps to ensure that the temporary workers recruited in accordance with this Agreement shall have all the necessary skills, training and experience as required for the relevant sector, are in good mental and physical health and hold relevant medical certificates, all as stipulated in the relevant Implementation Protocol.

Article 7- Recruitment Process

1. The Parties agree to take all necessary steps to insure that the recruitment process is transparent, that all relevant information is given to the applicants (including their obligations concerning legal stay and employment in Israel and their return to the Republic of Moldova upon the conclusion of their legal employment period in Israel) and that no fees, other than any permitted payments set out in the applicable Implementation Protocol, shall be collected from the applicants or the workers, directly or indirectly, in either country, throughout the recruitment process.

2. The Parties agree that the details of applicants as set out in the relevant Implementation Protocol shall be entered in a database to be shared by NEA with PIBA for the purpose of the implementation of this Agreement. An applicant may be recruited as per this Agreement only after he has provided his voluntary written agreement to include his relevant requested details in the shared database.

Article 8- Working Conditions and Social Rights

Subject to the relevant provisions of the Israeli Law:

1) Moldovan workers recruited under this Agreement, will have the same labor rights and obligations valid for local workers and shall enjoy equal protection under work place safety legislation.

2) The workers will be protected under social security legislation in the branches of work injury, bankruptcy of the employer and maternity.

3) The Moldovan temporary workers have the right to create and to be members in trade unions.

Article 9- Legal Cooperation

The Parties shall cooperate and provide assistance in investigations and prosecutions of offences regarding the matters set out in this Agreement subject to the laws of both State Parties.

Article 10 - Joint Working Committee and Exchange of Information

1. The Cooperating Authorities shall exchange relevant information and updates concerning the existing legislation and procedures regulating labour relations as well as entry, stay, paid employment, obligations of employers and departure of foreign workers which may affect the procedures set out in this Agreement.
2. A Joint Coordination Committee (hereinafter the "Joint Coordination Committee") comprising representatives of the Parties shall be set up for the purposes of solving problems arising out of the implementation of this Agreement.

3. The Cooperating Authorities shall nominate the members of the Joint Coordination Committee.

4. The Joint Coordination Committee shall meet on an annual basis, if requested by either Party, alternately in the State of Israel and in the Republic of Moldova, according to mutually agreed conditions and dates. The Parties will inform each other in writing of the issues they wish to discuss no less than 60 days prior each meeting date.

5. Additional special meetings of the Joint Coordination Committee may be convened in case of urgent matters to be discussed upon a request of each of the Parties.

Article 11- Return of Workers

1. Upon expiration of the authorized stay for employment the worker shall promptly depart from Israel.

2. Before departure to Israel, the Moldovan workers shall sign a declaration whereby they shall undertake to comply with the conditions for legal employment and stay in Israel, to return to Moldova upon the conclusion of their legal employment period in Israel and fulfill any other procedures, sign additional declarations or provide any other guaranties as agreed upon by the Parties, to ensure compliance with this Article.

3. **GOI** reserves the right to order a national of Moldova to leave its territory in accordance with the Israeli laws, regulations, rules, procedures, and Government resolutions including cases in which. *inter alia*, a worker does not leave the country at the end of his authorized stay, a worker is in breach of the conditions of his visa or permit or of this Agreement, or **GOI** determines that his presence could constitute a threat to national security, public order or public health.

4. The Parties shall cooperate as necessary to allow speedy and effective return of Moldovan workers to Moldova at the conclusion of their legal employment in Israel. They shall also cooperate regarding speedy and effective return to Moldova of Moldovan workers recruited under this Agreement who are residing illegally in Israel.

Article 12 - Dispute Resolution- General

Any dispute, controversy, or claim arising out of or relating to this Agreement, including its invalidity, breach or termination, shall be settled amicably through discussion and negotiation between the Parties.

Article 13- Dispute Resolution between Employers and Workers

Any disputes which might arise between employers and workers, shall be resolved in accordance with the existing legislation of Israel and the relevant mechanisms and national procedures.

Article 14 - Entry in Force, Duration and Termination of the Agreement

1. This Agreement shall enter into force at the date of the latter of the Diplomatic Notes by which the Parties notify each other of the completion of the internal legal procedures required for the entry into force of the Agreement.

2. Notwithstanding the above, implementation of this Agreement for any work sector shall begin only after the Cooperating Authorities have signed a detailed Implementation Protocol for that specific sector as per Article 3

(2) to this Agreement, which shall include, inter alia, the duration of temporary employment.

3. Notwithstanding the provisions of Article 3 (2) of this Agreement, the Parties may amend this Agreement, in writing, by mutual consent. Any such amendment shall enter into force in accordance with the procedure set forth in paragraph (1) of this Article.

4. This Agreement shall be concluded for a term of three years. The Parties may agree to renew the Agreement for additional periods by exchange of Diplomatic Notes.

5. Either Party may terminate this Agreement at any time by sending a Diplomatic Note to the other Party at least six (6) months prior the requested termination date.

6. Notwithstanding the provisions of paragraph 5 above, either Party may terminate or suspend this Agreement with immediate effect, in the event that it finds that illegal recruitment fees, other than permitted payments as set out in the applicable Implementation Protocol, have been collected from the applicants or the workers, directly or indirectly, in either State, throughout the recruitment and placement process.

7. Any person who at the date of termination or suspension already holds a visa issued under the framework of the Agreement will not be affected by its termination or suspension.

In witness whereof, the undersigned being duly authorized, have signed this Agreement.

Signed in Yerusalem on the 16 day of October 2012, which corresponds to the 30th day of Tishrei of 5773, in the Hebrew calendar, in two original copies, in the Moldovan, Hebrew and English languages. In case of divergence of interpretation, the English text shall prevail.

For the Government of the Republic of Moldova

For Government of the State of Israel

Prin prezenta confirm că textul alăturat este o copie certificată de pe Acordul între Guvernul Republicii Moldova şi Guvernul Statului Israel cu privire la angajarea temporară a lucrătorilor din Republica Moldova în anumite sectoare din Statul Israel (Ierusalim, 16 octombrie 2012), originalul căruia este depozitat la Arhiva Tratatelor a Ministerului Afacerilor Externe şi Integrării Europene.

Emilian BRENICI,
Director al Direcţiei Generale Drept
Internaţional a Ministerului Afacerilor
Externe şi Integrării Europene al
Republicii Moldova

Sursa:
http://www.mmpsf.gov.md/sites/default/files/document/acord_israel_roeng_varianta_oficiala .pdf

ANEXA nr.3

CLAUZELE OBLIGATORII UNUI ACORD DE MUNCĂ

Autoritatea competentă. Organul responsabil pentru migraţia de muncă din ţara de origine şi de destinaţie;

Schimbul de informaţie. Necesitatea de a transmite din ţara de destinaţie spre cea de origine şi vice-versa informaţia despre condiţiile de muncă şi trai, inclusiv despre tradiţiile, religie etc.;

Migranţii nereglementaţi. Măsuri pentru legalizarea statutului migranţilor, ale căror intrare, şedere sau angajare în ţara-gazdă este nereglementată; returnarea şi readmiterea migranţilor ilegali; obligaţia pentru readmiterea migranţilor.

Notificarea locurilor de muncă vacante. Modalitatea de informare privind ofertele de muncă individuale sau colective pentru lucrătorii din ţara de origine. Cine trebuie să facă notificare – guvernele străine, angajatori sau patroni.

Lista candidaţilor. Modul în care ţara de emigrare întocmeşti listele solicitanţilor care doresc să se angajeze la muncă în ţara de imigrare. Procedura de înregistrare a solicitanţilor. Detaliile pe care trebuie să le conţină lista – profesia, angajarea anterioară a solicitantului, genul de muncă dorit de către acesta.

Preselecţia. Autoritatea responsabilă a statului de origine (sau agenţii săi privaţi) pentru preselecţia de pe lista candidaţilor a persoanelor considerate potrivite locurilor vacante notificate? Ar trebui candidaţii să nu aibă antecedente penale?

Secţia finală. Cine ia ultima decizie privind persoanele care vor emigra?

Desemnarea de angajatori. Dacă patronilor sau agenţilor ţării gazdă li se va permite să aleagă anumite persoane (cineva care fusese recrutat anterior de aceştia).

Examinarea medicală. Ar trebui candidaţii să fie examinaţi medical înainte de selecţie? Medicii cărui stat ar trebui să realizeze examinarea? Cine va suporta costurile?

Actele de intrare. Documente necesare pentru circulaţie.

Permisul de şedere şi de muncă. Dacă migranţii sunt obligaţi să obţină permise de şedere şi muncă în ţara gazdă. Cine le va elibera aceste permise. Dacă li se vor garanta aceste permise până la intrarea în ţară sau dacă lucrătorul (patronul sau agentul) va fi responsabil pentru obţinerea lor după sosire în ţara gazdă.

Transportul. Modurile de transport şi partea care suportă cheltuielile spre ţara gazdă şi la reîntoarcere (la expirarea contractului de muncă sau la rezilierea înainte de termen);

Contractul de muncă. Ar trebui un contract general sau model să fie anexat la acord? Ar trebui angajatorul străin şi lucrătorul emigrant să semneze un contract înainte de a pleca din ţara de origine? Prevederi cu privire la durata contractelor pentru munci sezoniere sau ordinare.

Termenii şi condiţiile de muncă. Se recomandă ca acordul să specifice termenii şi condiţiile de muncă ale lucrătorului migrant, iar acestea ar trebui să fie similare cu cele aplicate lucrătorilor, cetăţenilor statului de destinaţie (salariul minimul, orele de lucru, lucrul peste program, repausul săptămânal, plata pentru munca prestată la sărbători şi încetarea contractului de muncă).

Soluţionarea litigiilor şi revendicărilor – Dacă prevederile acordului stipulează că lucrătorii migranţi, în aceleaşi condiţii ca şi lucrătorii din ţara gazdă, au dreptul să înainteze revendicări ce reies din relaţia angajator – angajat, referitoare la condiţiile de muncă. Procedura de consiliere sau arbitraj şi organul care soluţionează cazurile.

Dreptul la asociere şi negociere. Lucrătorii migranţi ar putea să se apere mai bine împotriva patronilor şi agenţilor dacă acordurile bilaterale ar prevedea dreptul de a înfiinţa şi a adera la diverse organizaţii, la propria alegere fără autorizaţie prealabilă;

Securitatea socială. Dacă lucrătorii migranţi trebuie înscrişi în cadrul unor programe de protecţie socială în ţara de destinaţie contribuind în termeni egali cu lucrătorii din acea ţară şi având dreptul la beneficiu în aceleaşi condiţii ca şi cetăţenii statutului de imigrare.

Remitenţele. Limitele transferurilor câştigurilor şi economiilor migranţilor.

Cazarea. Cine va fi responsabil pentru locuinţă?

Migraţia de familie sau reîntregirea familiei. Ce principii şi condiţii se vor aplica unui lucrător, care doreşte să fie însoţit de soţ, copii şi/sau alţii?

Organizaţiile religioase. Accesul acestora în statul de imigrare?

Comitetul mixt. Ar trebui ambele state să convină asupra creării unui comitet, al cărui scop ar fi supravegherea implementării acordului şi rezolvarea problemelor care pot apărea în timpul punerii în aplicare al acestuia?

Valabilitatea şi prelungirea. Ar trebui acordul să fie încheiat pentru o durată determinată de timp, iar apoi să se prelungească în mod automat, dacă nici una dintre părţi nu îl denunţă?

Jurisdicţia. În cazul unui litigiu, care ar putea să apară în urma aplicării acestui acord, ar trebui acesta soluţiona. În conformitate cu legislaţia statului pe teritoriul căruia s-a ivit sau ar trebui rezolvat de o instanţă arbitrală sau de una terţă.

Sursa: Elaborată de către autor

ANEXA nr. 4

Populaţia de 15 ani şi peste, aflată la lucru sau în căutare de lucru, în străinătate după Grupe de vârstă, Sexe, Ani, Medii şi Trimestre					
	2009				
	Total pe republică				
	Media anuală	**I**	**II**	**III**	**IV**
Grupe de vârstă – total					
Ambele sexe	**294,9**	272,5	295,9	317,9	293,3
Bărbaţi	185,8	172,3	185,7	203,0	182,2
Femei	109,1	100,2	110,2	114,9	111,1
15-24 ani					
Ambele sexe	69,9	64,8	66,5	76,6	71,8
Bărbaţi	51,1	46,4	48,2	58,2	51,7
Femei	18,8	18,4	18,3	18,4	20,2
25-34 ani					
Ambele sexe	84,1	81,9	82,9	88,2	83,5
Bărbaţi	55,9	55,3	52,9	58,1	57,1
Femei	28,2	26,6	29,9	30,1	26,3
35-44 ani					
Ambele sexe	69,4	58,8	73,4	80,5	65,0
Bărbaţi	39,3	31,1	41,3	47,3	37,3
Femei	30,2	27,7	32,1	33,2	27,7
45-54 ani					
Ambele sexe	60,6	57,4	61,6	61,3	62,0
Bărbaţi	33,3	33,5	36,0	33,2	30,6
Femei	27,2	23,9	25,5	28,1	31,4
55-64 ani					
Ambele sexe	10,7	9,7	11,3	11,2	10,7
Bărbaţi	6,1	6,1	6,9	6,1	5,2
Femei	4,6	3,6	4,4	5,1	5,5
65 ani si peste					
Ambele sexe	0,2	..	0,2	0,2	0,3
Bărbaţi	0,2	..	0,2	0,2	0,3
Femei	..	..	..	..	..

Sursa:
http://statbank.statistica.md/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=MUN0101&ti=Populatia+de+15+ani+si+peste+dupa+relatia+cu+piata+fortei+de+munca%2C++sexe%2C+medii+si+trimestre%2C+2000-2015+&path=../Database/RO/03%20MUN/MUN01/&lang=1

ANEXA nr.5

Populaţia de 15 ani şi peste, aflată la lucru sau în căutare de lucru, în străinătate după Grupe de vârstă, Sexe, Ani, Medii şi Trimestre					
	2013				
	Total pe republică				
	Media anuală	**I**	**II**	**III**	**IV**
Grupe de vârsta – total					
Ambele sexe	332,5	294,0	337,4	364,2	334,2
Bărbaţi	216,9	189,7	226,4	233,4	218,0
Femei	115,6	104,4	110,9	130,9	116,2
15-24 ani					
Ambele sexe	69,1	51,9	69,5	81,6	73,4
Bărbaţi	50,1	38,5	52,2	55,1	54,8
Femei	19,0	13,5	17,3	26,5	18,7
25-34 ani					
Ambele sexe	111,7	103,8	108,0	118,5	116,5
Bărbaţi	82,2	77,0	83,1	84,1	84,8
Femei	29,5	26,8	24,9	34,4	31,7
35-44 ani					
Ambele sexe	74,6	73,6	79,8	75,7	69,4
Bărbaţi	46,1	43,3	48,8	49,9	42,5
Femei	28,5	30,3	31,0	25,8	27,0
45-54 ani					
Ambele sexe	61,3	51,1	65,4	70,2	58,7
Bărbaţi	31,1	25,1	34,8	35,2	29,2
Femei	30,3	26,0	30,5	35,0	29,5
55-64 ani					
Ambele sexe	15,5	13,6	14,5	18,1	15,7
Bărbaţi	7,3	5,8	7,4	9,1	6,7
Femei	8,2	7,8	7,0	9,0	9,0
65 ani si peste					
Ambele sexe	0,2	..	0,2	0,2	0,5
Bărbaţi	0,1	..	0,1	0,1	0,2
Femei	0,2	..	0,2	0,2	0,3

Sursa:
http://statbank.statistica.md/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=MUN0101&ti=Populatia+de+15+ani+si+peste+dupa+relatia+cu+piata+fortei+de+munca%2C++sexe%2C+medii+si+trimestre%2C+2000-2015+&path=../Database/RO/03%20MUN/MUN01/&lang=1

ANEXA nr.6

Populaţia de 15 ani şi peste, aflată la lucru sau în căutare de lucru, în străinătate după Grupe de vârstă, Sexe, Ani, Medii şi Trimestre					
	2014				
	Total pe republică				
	Media anuală	**I**	**II**	**III**	**IV**
Grupe de vârsta – total					
Ambele sexe	341,9	326,8	343,9	349,8	346,9
Bărbaţi	219,0	206,1	219,2	224,5	226,4
Femei	122,8	120,8	124,7	125,3	120,6
15-24 ani					
Ambele sexe	72,3	61,7	74,4	78,3	74,7
Bărbaţi	54,4	46,9	55,0	58,3	57,4
Femei	17,9	14,8	19,4	20,0	17,3
25-34 ani					
Ambele sexe	121,2	116,0	123,1	120,0	125,7
Bărbaţi	86,6	81,9	89,3	84,6	90,7
Femei	34,6	34,1	33,9	35,4	35,0
35-44 ani					
Ambele sexe	71,6	75,1	70,8	73,3	67,4
Bărbaţi	42,3	44,4	41,6	43,7	39,6
Femei	29,3	30,7	29,1	29,6	27,8
45-54 ani					
Ambele sexe	59,0	57,3	58,2	58,7	62,0
Bărbaţi	27,6	25,2	26,1	28,7	30,7
Femei	31,4	32,1	32,2	30,0	31,3
55-64 ani					
Ambele sexe	17,2	16,5	17,3	18,8	16,3
Bărbaţi	8,0	7,7	7,3	9,2	7,8
Femei	9,2	8,8	10,0	9,6	8,5
65 ani si peste					
Ambele sexe	0,5	0,3	0,1	0,8	0,9
Bărbaţi	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Femei	0,5	0,2	0,1	0,7	0,7

Sursa:
http://statbank.statistica.md/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=MUN0101&ti=Populatia+de+15+ani+si+peste+dupa+relatia+cu+piata+fortei+de+munca%2C++sexe%2C+medii+si+trimestre%2C+2000-2015+&path=../Database/RO/03%20MUN/MUN01/&lang=1

ANEXA nr.7

Populaţia de 15 ani şi peste, aflată la lucru sau în căutare de lucru, în străinătate după Grupe de vârstă, Sexe, Ani, Medii şi Trimestre					
	2015				
	Total pe republică				
	Media anuală	**I**	**II**	**III**	**IV**
Grupe de vârsta – total					
Ambele sexe	325,4.	309,5	336,1.	328,9.	327,3.
Bărbaţi	210,8.	191,9	221,9.	221,8.	207,6.
Femei	114,6.	117,5	114,2.	107,1.	119,7.
15-24 ani					
Ambele sexe	60,6.	54,2	70,2.	60,5.	57,6.
Bărbaţi	44,8.	41,7	50,8.	45,9.	40,7.
Femei	15,8.	12,5	19,4.	14,5.	16,9.
25-34 ani					
Ambele sexe	125,8.	119,0	128,3.	134,0.	122,0.
Bărbaţi	90,6.	82,5	93,7.	100,3.	85,9.
Femei	35,2.	36,4	34,7.	33,7.	36,1.
35-44 ani					
Ambele sexe	70,3.	68,5	68,6.	70,1.	73,9.
Bărbaţi	43,4.	38,5	44,1.	45,8.	45,2.
Femei	26,9.	30,0	24,5.	24,3.	28,7.
45-54 ani					
Ambele sexe	50,6.	50,6	49,1.	47,9.	54,8.
Bărbaţi	23,9.	22,6	24,7.	21,7.	26,5.
Femei	26,7.	28,0	24,4.	26,3.	28,3.
55-64 ani					
Ambele sexe	17,4.	16,6	19,3.	15,6.	18,3.
Bărbaţi	8,0.	6,6	8,4.	7,8.	9,1.
Femei	9,5.	10,0	10,9.	7,8.	9,2.
65 ani si peste					
Ambele sexe	0,7.	0,5	0,6.	0,8.	0,8.
Bărbaţi	0,2.	0.2	0.0.	0.0.	0.0.
Femei	0,5.	0,5	0.0.	0.0.	0.0.

Sursa:
http://statbank.statistica.md/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=MUN0101&ti=Populatia+de+15+ani+si+peste+dupa+relatia+cu+piata+fortei+de+munca%2C++sexe%2C+medii+si+trimestre%2C+2000-2015+&path=../Database/RO/03%20MUN/MUN01/&lang=1

DECLARAŢIA PRIVIND ASUMAREA RĂSPUNDERII

Subsemnata, Luca Ala, declar pe răspundere personală că materialele prezentate în teza de doctorat, sunt rezultatul propriilor cercetări şi realizări ştiinţifice. Conştientizez că, în caz contrar, urmează să suport consecinţele, în conformitate cu legislaţia în vigoare.

Luca Ala

Data:…..……

CURRICULUM VITAE



Numele, prenumele: Luca Ala

Data naşterii: 12 iulie 1969 or. Orhei

Studii:

2008 – 2012 - doctorandă la Universitatea de Stat din Moldova, Secţia Studii Postuniversitare Specializate Doctorat, Profilul Drept, Specializarea Drept internaţional public şi european;

2002 – 2003 - magistrandă la Universitatea de Stat din Moldova, Secţia Studii Postuniversitare Specializate Masterat, Profilul Drept, Specializarea Drept Privat, titlul de magistru în drept;

1998 – 2002 - studentă la Academia Internaţională de Drept Economic, Facultatea Drept Economic, titlul de licenţiat în economie şi drept;

1991 – 1994 - Colegiul Financiar Bancar, specializarea Contabilitate, contabil.

Domeniile de interes ştiinţific: - drept internaţional public.

Activitate profesională:

Perioada	**Organizaţia, adresa. Postul deţinut**	
03.11.2014 – prezent	Ministerul Educaţiei al R. Moldova, *consultant* Secţia studii postuniversitare şi învăţare pe tot parcursul vieţii.	Elaborarea, promovarea şi implementarea politicii de stat în domeniu.
29.01.2007 - 31.10.2014	I.Î.S.P. Universitatea „Perspectiva-INT”, or. Chişinău, *şef secţia studii*. Catedra Drept *lector superior* prin cumul, disciplina Drept european	Coordonarea procesului de studii, elaborarea actelor necesare pentru activitatea secţiei.
01.09.2009 - prezent	Universitatea de Stat din Moldova, or. Chişinău, facultatea Drept, Catedra Drept International şi Drept al Relaţiilor Economice Externe, *lector superior* prin cumul, disciplina Drept Instituţional al UE	Activitate didactică
01.09.2003 - 2004	Colegiul de Transporturi din Chişinău, *profesor* prin cumul	Activitate didactică
2003 - 2004	Departamentul Administrativ-Militar, or. Chişinău, *Specialist principal* secţia educaţie militaro-patriotică	Lucrul cu documentaţia

<u>Participare la conferinţe:</u>

1. Luca Ala. Principalele documente, mecanisme şi proceduri internaţionale de apărare a drepturilor şi libertăţilor emigranţilor. Conferinţa internaţională ştiinţifico-practică „Probleme actuale ale legislaţiei naţionale în contextul procesului integraţionist european”. Consacrată memoriei ilustrului jurist, savant şi pedagog Constantin Florea. Chişinău, 15.12.2007. Chişinău, Editura: CEP USM, 2008, pag.215-218.
2. Luca Ala. Situaţia social-economică şi piaţa forţei de muncă în RM: factorii ce determină migraţia forţei de muncă, indicatorii cantitativi. Conferinţa internaţională ştiinţifico-practică „Reafirmarea drepturilor şi libertăţilor fundamentale la 60 de ani ai Declaraţiei

Universale a Drepturilor Omului". Chişinău, 12.12.2008. Chişinău, Editura "Helmax", 2009, pag. 306-310.
3. Luca Ala. Migraţia forţei de muncă: factori şi alternative. Conferinţă ştiinţifică cu participare internaţională, consacrată aniversării a 65-a a USM „Creşterea impactului cercetării şi dezvoltarea capacităţii de inovare". Chişinău, 21-22 septembrie 2011, Rezumatele comunicărilor. Ştiinţe sociale, Vol.I. Chişinău: CEP USM, 2011, pag. 70-74.
4. Luca Ala. Elementele definitorii, noţiuni şi termeni ala fenomenului migraţiei de muncă. Conferinţa Internaţională Ştiinţifică Interuniversitară „Dezvoltarea învăţământului superior, societăţii democratice şi economiei de piaţă în context European". Chişinău, Universitatea „Perspectiva-INT" 25-26 aprilie 2013. Perspectiva academică, Vol.IV. Chişinău: Perspectiva, 2013, pag. 216-221.
5. Лука Алла. Международная миграция рабочей силы в условиях глобализации. Материалы XXXVIII-ой Международной заочной научно-практической Конференции «Научная дискуссия: вопросы юриспруденции», № 6-7 (35) г. Москва, Изд. «Интернаука» 04 июня 2015. 126 с.
6. Luca A., *Migraţia internaţională a forţei de muncă în condiţiile globalizării*. Simpozionul internaţional „ Universul Ştiinţelor ", Ediţia a VI din 06 septembrie 2015, Iaşi-România pp.65.

Publicaţii ştiinţifice:

1. Luca Ala. Mecanisme şi proceduri internaţionale de reglementare a forţei de muncă. Studia Universitatis, Revistă ştiinţifică, Seria Ştiinţe Sociale, Universitatea de Stat din Moldova, nr.8 (28). Chişinău, Editura: CEP USM, 2009, pag. 18-22.
2. Luca Ala. Migraţia-domeniul principal de studiu pentru secolul XXI. Conferinţa ştiinţifică interuniversitară „Integrarea europeană – oportunităţi pentru dezvoltarea Republicii Moldova". Chişinău, Universitatea „Perspectiva-INT" 06.05.2010. Publicaţie periodică de ştiinţe socioumane contemporane "Perspectiva academică", Vol.I. Chişinău: Perspectiva, 2010, pag. 134-139.
3. Luca A., Protecţia migraţilor în baza Convenţiei Europene a Drepturilor Omului şi a Cartei Sociale Europene. În: Revista Naţională de Drept, publicaţie periodică ştiinţifico-practică, (Categoria C), nr.7 (177) 2015, pp.64-68.
4. Luca A., Reglementări internaţionale speciale privind lucrătorii migranţi la nivel universal. În: Revista Naţională de Drept, publicaţie periodică ştiinţifico-practică, (Categoria C), nr.8 (178) 2015, pp.45-50.
5. Luca A., Conceptul de lucrător în Uniunea Europeană. Conferinţă ştiinţifică naţională cu participare internaţională „Integrare prin cercetare şi inovare" 10-11 noiembrie 2015 Rezumate ale cuminicărilor, pp.154-156.

Limbile cunoscute:

Limba	*Citit*	*Vorbit*	*Scris*
Română	excelent	excelent	Excelent
Rusă	excelent	excelent	Excelent
Engleză	mediu	mediu	Mediu

Ministerul Educaţiei al Republicii Moldova, str. Piaţa Marii Adunări Naţionale nr.1
Casa Guvernului.
Telefon: 022-23 22 07, 069234177
e-mail: lucaala@mail.ru