CZU: 341.43:331.526:061.1 UE **https://doi.org/10.59295/sum3(173)2024_34**

PROMOVAREA REFUGIATULUI LA OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ LEGITIMĂ PRIN PRISMA DEZVOLTĂRII SECTORULUI ECONOMIC AL ȚĂRII GAZDĂ

Artur FUIOR,
Universitatea de Studii Europene din Moldova

În aceast articol se descriu cele mai importante aspecte despre incluziunea și adaptarea refugiatului în sectorul economic al unei societăți prospere democratice. O atenție deosebită se acordă angajării refugiaților în câmpul muncii, deoarece ei urmează să contribuie la dezvoltarea economică a tării gazdă. Se aplică diverse elemente noi de analiză, pentru a demonstra că informația este actuală și veridică. Se abordează unele aspecte primordiale ca: litigiile de adaptare a refugiaţilor în ocuparea forței de muncă și procesul de integrare în comunitatea gazdă . Se descrie asimilarea definitivă a instrumentelor locale în raport cu principalele momente de adaptare a subiecților, în cazul nostru a refugiaților. Autorii a mai multor arte doctrinare fac trimitere la multiple surse de idei în care sunt descrise normele aplicabile de încadrare a refugiaților în diferite țări. La finele articolului sunt expuși și factori definitorii de cercetare cu privire la ocuparea forței de muncă a refugiaţilor,finalizând cu recomandări.

Cuvinte-cheie: *refugiat, UE, Ucraina, PNUD, forța de muncă.*

PROMOTION OF THE REFUGEE TO LEGITIMATE EMPLOYMENT THROUGH THE PRISM OF THE DEVELOPMENT OF THE ECONOMIC SECTOR OF THE HOST COUNTRY

This article aims to describe the most important aspects of refugee inclusion and adaptation in the economic sector of a prosperous democratic society. Particular attention is paid to employing refugees, as they are expected to contribute to the economic development of the host country. Various new elements of analysis are applied to demonstrate that the information is current and truthful. This act exposes some premordial aspects such as: refugee adaptation disputes in employment and the process of integration into the host community. It describes the definitive assimilation of local instruments in relation to the main moments of adaptation of the subjects, in our case refugees. The authors of several doctrinal arts convey to multiple sources of ideas where the applicable rules for the classification of refugees in different countries are described. At the end of the article are exposed defenitory factors of research on refugee employment, ending with recommendations.

Keywords: *refugee, UE, Ukraine, PNUD, workforce.*

În articolul dat este expusă tematica privind acomodarea și adaptarea prin ocuparea forței de muncă corectă a refugiaților în raport cu comunitatea gazdă, ținând cont de progresele tehnologice ale secolului. Se demonstrează că schimbările care au loc pe platforma internațională duc la modificarea esențială a procesului, mai ales pe arena europeană, care se percepe ca un teren favorabil pentru refugiați. După adoptarea diverselor norme, refugiații sunt puși și în mai mare dificultate, iar lipsa incluziunii defavorizează toate părțile. Statele își asigură în primul rând propriii cetățeni, după care acordă atenție și refugiaților, acest lucru creează o nemulțumire și un pericol social. Descrierea metodologiilor în domeniu va ajuta la egalarea subiecților și incluziunea refugiaților în noua societate, scopul fiind ca orice individ să fie la maxim implicat în procesele tehno-economice ale statului. În articolul dat sunt redate acte legate de adaptare modernă a forței de muncă în corelație cu modernizarea societății gazdă, ca soluții privind problema cu refugiații. Pentru rezultate veridice pe acesta asepect, trebuie de folosit toate mecanismele doctrinare expuse în literatură. Pilonul de integrare a refugiaților va fi redat ca o oglindă de dezvoltare a unei societăți ce va progresa și ține pasul cu progresele tehnologice, fiindcă doar prin implicarea maximă a tuturor indivizilor din stat se poate obține obiectivele stabilite. La modul general refugiatul este individul care suferă de diferite forme de persecuție, dar care posedă o perspectivă ca membru al societății ce aduce un suport de neînlocuit.

Dificultatea de asimilare în câmpul muncii într-o societate gazdă din cauza limbii vorbite, dar și a anturajului necunoscut împiedică incluziunea dorită. Obiectivul acestui articol este de a descrie mecanismele și normele legale de adaptare al refugiaților în câmpul muncii sub aspectul de progres economic și tehnologic a statului gazdă.

Ca bază a unui aspect progresist este foarte importantă individualizarea și respectarea drepturilor omului, pentru refugiați fiind un moment fundamental. „Conceptul de drepturi ale omului a apărut în secolul al XVIII-lea şi a cunoscut o propagare şi studiere deosebită, mai ales după căderea regimurilor nazist şi comunist. Actualmente, protecţia drepturilor omului a devenit o adevărată precondiţie a evoluţiei societăţii internaţionale, ideea de protecţie a drepturilor omului nu mai are astăzi caracterul unui deziderat, ci devine o garanţie a evoluţiei societăţii internaţionale. Procesul dezvoltării unui set de legi internaţionale privind protecţia refugiaţilor îşi are începuturile încă din primii ani ai secolului 20 sub auspiciul Ligii Naţiunilor, predecesoarea Naţiunilor Unite, atunci când destrămarea Imperiului Otoman şi revoluţia din Rusia au provocat numeroase curente de refugiaţi. Astfel a apărut necesitatea elaborării unei politici internaţionale, orientată spre acordarea ajutorului necesar persoanelor care erau private de protecţia statului de provenienţă. Convenţia din 1951 privind Statutul Refugiaţilor prevede o definiţie generală a termenului de refugiat, defineşte condiţiile în care un refugiat îşi pierde statutul, precum şi categoriile de persoane cărora prevederile convenţiei nu li se aplică. Convenţia explică clar cine este un refugiat şi tipul de protecţie legală, alt gen de asistenţă şi drepturi sociale pe care acesta ar trebui să le primească din partea statelor semnatare ale acestui document. Convenţia defineşte în mod egal obligaţiile unui refugiat faţă de guvernele gazdă, iar anumite categorii de persoane, cum ar fi criminalii de război, nu sunt calificaţi să primească statutul de refugiat" [1]. Refugiații sunt acei indivizi care sunt cei mai apți ca braț de muncă, flexibilitatea lor se rezumă la disponibilitatea de încadrare în orice sector social necesar.

Convenția din 1951 privind statutul refugiaților garantează existența lor și se concentrează mai mult pe protecția și statutul legal al indivizilor în țările gazdă, stabilind responsabilitățile statelor gazdă în ceea ce privește protecția și asistența lor. Cu toate acestea, este important de menționat că în Convenție se menționează în mod indirect dreptul la muncă al refugiaților. Conform Convenției, refugiații au dreptul la un tratament egal cu cetățenii țării gazdă în ceea ce privește accesul la locuri de muncă și la mijloacele de rigoare. Cu toate acestea, Convenția permite statelor părți să aplice restricții temporare cu privire la accesul la piața muncii pentru refugiați, în funcție de circumstanțele specifice. Astfel, în timp ce Convenția nu abordează în detaliu aspectele legate de locurile de muncă ale refugiaților, aceasta recunoaște dreptul lor la tratament egal și subliniază importanța asigurării că refugiații au acces la mijloacele de subzistență și pot contribui la dezvoltarea țării de refugiu prin muncă, atunci când circumstanțele o permit. Detaliile specifice cu privire la accesul la locuri de muncă și integrarea economică a refugiaților sunt gestionate de legile și politica țărilor gazdă.

Pentru ca statul să dețină progresul social-economic menționat este primordial de respectat anumite norme internționale cu o interacțiune directă, deci conform Convenției din 1951, articolul 24 „Legislatia muncii și securitatii sociale" „Statele contractante vor acorda refugiatilor având reședință regulată pe teritoriul lor același tratament ca și cetățenilor lor în ceea ce privește urmatoarele materii: a) în masura în care aceste probleme sunt reglementate de legislatie sau depind de autoritatile administrative, remunerația, inclusiv alocațiile de familie, atunci când aceste alocații fac parte din remunerație, durata timpului de muncă, orele suplimentare, concediile plătite, restricțiile privind munca la domiciliu, vârsta minimă de angajare, ucenicia și formarea profesională, munca femeilor și a adolescenților, beneficiul avantajelor oferite de contractele colective de muncă; b) asigurările sociale (dispozițiile legale cu privire la accidentele de muncă, bolile profesionale, maternitate, boli, invaliditate, batrânețe, deces, șomaj, sarcini familiale, precum și cu privire la orice alt risc care, potrivit legislației naționale, este acoperit de către un sistem de securitate socială), sub rezervă: i) aranjamentelor corespunzătoare vizând menținerea drepturilor câștigate și a drepturilor în curs de dobândire; j) dispozițiilor speciale prevăzute de legislația națională a țării de reședință, vizând prestațiile sau fracțiunile de prestații platibile exclusiv din fondurile publice, ca și alocațiile persoanelor care nu îndeplinesc condițiile privind cotizația pentru obținerea unei pensii normale. Drepturile la prestație rezultate din decesul unui refugiat, ca urmare a unui accident de muncă sau a unei boli profesionale, nu vor fi afectate de

faptul că persoana îndreptățită își are reședința ţn afara teritoriului statului contractant. Statele contractante vor extinde pentru refugiati efectele favorabile ale acordurilor pe care le-au încheiat sau le vor încheia între ele, cu privire la menținerea drepturilor câștigate sau în curs de dobândire, în materie de securitate socială, daca refugiatii indeplinesc condițiile prevăzute pentru cetățenii țărilor semnatare ale acordurilor respective. Statele contractante vor examina cu bunavoință posibilitatea de a extinde, cât mai mult posibil, pentru refugiați, efectele favorabile ale acordurilor similare care sânt sau vor fi în vigoare între aceste state contractante și statele necontractante” [2]. Nerespectarea acestui articol duce la o instabilitate socială și un posibil haos în sectorul economic cu prezența a multor indivizi cu statut de șomer ori nevoiaș silit. Iar de aici pornesc anumite acțiuni de corupere care sunt ireversibile.

Uniunea Europeană are o serie de politici și directive care vizează integrarea refugiaților pe piața muncii în statele membre ale UE. Aceste politici sunt concepute pentru a asigura că refugiații au acces la oportunități de muncă și că sunt tratați în mod just și egal în ceea ce privește drepturile lor la locurile de muncă și protecția socială. UE promovează principiul non-discriminării, ceea ce înseamnă că refugiații trebuie să fie tratați în mod egal cu cetățenii naționali în ceea ce privește accesul la locurile de muncă, salariile și drepturile de muncă. Prin intermediul finanțării și a proiectelor, UE sprijină formarea profesională, serviciile de plasare în câmpul muncii și alte inițiative care facilitează accesul refugiaților la locurile de muncă. UE facilitează schimbul de bune practici între statele membre pentru a identifica cele mai eficiente moduri de a integra refugiații pe piața muncii și în societate. Este important de menționat că politicile și directivele UE privind munca refugiaților pot varia în funcție de statele membre și de contextul specific al fiecărei țări. Statele membre au un grad considerabil de autonomie în implementarea acestor politici la nivel național, dar sunt încurajate să urmeze principiile generale ale UE privind non-discriminarea și promovarea integrării refugiaților pe piața muncii.

Un exemplu actual de necesitate a promovării refugiaților în sectorul de muncă este fluxul de indivizi din Ucraina ca rezultat al acțiunilor militare, iar datele țărilor ce nu iau în calcul și ignoră acest litigiu demonstrează o criză a sectorului economic. „Comisia Europeană colaborează cu diferiți actori, inclusiv cu autoritățile din Ucraina și cu diaspora ucraineană, pentru a asigura integrarea rapidă și eficace pe piața muncii a persoanelor care beneficiază de protecție temporară. După cum s-a reamintit în orientările menite să ajute persoanele care fug din calea agresiunii Rusiei împotriva Ucrainei să obțină acces la locuri de muncă, la formare și la educația pentru adulți, există mai multe instrumente disponibile la nivelul UE pentru a sprijini acest demers. În prezent, aceste persoane își pot corela competențele cu locurile de muncă vacante datorită proiectului-pilot privind rezerva de talente la nivelul UE, lansat de Comisie împreună cu Autoritatea Europeană a Muncii. În plus, pot dobândi noi competențe lingvistice și digitale de bază prin intermediul rețelelor din cadrul Pactului pentru competențe. Limba ucraineană a fost adăugată în cadrul Instrumentului UE de stabilire a profilului de competențe al resortisanților din țările terțe, pentru a-i ajuta pe ucrainenii aflați în căutarea unui loc de muncă și pe cei care doresc să își continue studiile. După ce Comisia a publicat o recomandare privind facilitarea recunoașterii calificărilor academice și profesionale obținute în Ucraina, angajatorilor și instituțiilor de formare le este acum mai ușor să înțeleagă competențele ucrainenilor care sosesc în UE. Comisia a pregătit un set de resurse pentru a-i ajuta atât pe ucrainenii care încearcă să obțină recunoașterea calificărilor, cât și pe cei care trebuie să interpreteze respectivele calificări. De asemenea, Comisia a comparat cadrele ucrainean și european în materie de calificări, împreună cu Fundația Europeană de Formare și cu statele membre ale UE. Comisia continuă să sprijine serviciile publice de ocupare a forței de muncă din statele membre. Acestea joacă un rol esențial în stabilirea unor politici active în domeniul pieței forței de muncă pentru a utiliza în mod optim competențele noilor veniți” [3].

Comisia Europeană mereu a pus umărul pentru această problemă, dar nu poate dicta direct ca un anumit stat membru să tindă spre prosperitate prin integrarea refugiatului în secotrul muncii.

În România, integrarea refugiaților pe piața muncii este reglementată de legislația națională și de politicile guvernamentale. Aceste politici și reguli sunt în conformitate cu legislația și directivele Uniunii Europene privind drepturile refugiaților și integrarea lor pe piața muncii. Este important de menționat că România, ca stat membru al Uniunii Europene, trebuie să respecte directivele și politicile europene privind drepturile refugiaților și integrarea lor pe piața muncii. Cu toate acestea, gradul de succes al integrării refugiaților pe

piața muncii poate varia în funcție de mai mulți factori, inclusiv contextul economic și social specific din țară. „O serie de platforme au venit în ajutorul refugiaților ucraineni în România care doresc să își găsească un loc de muncă în această perioadă. Adecco Jobs For Ukraine, Ukrainians in Iaşi și Jobs for Ukraine sunt principalele platforme care au lansat joburi pentru refugiații ucraineni. Iată cum funcționează platformele și cum pot ucrainenii să se înscrie pentru a-și găsi un loc de muncă. Noul portal este o platformă de postare gratuită, dedicată candidaților din Ucraina care caută de lucru în țările în care s-au refugiat și pentru angajatorii care caută lucrători în țările unde este prezent Grupul Adecco. Platforma are mai multe obiective pe termen lung, însă, deocamdată, reunește într-un singur loc oferte de angajare, beneficii dedicate celor din Ucraina, link-uri utile şi informații despre ONG-uri care au nevoie de suport, în limbile ucraineană, rusă, engleză şi română" [4].

Republica Moldova are propriile politici și reglementări referitoare la munca refugiaților. Cu toate acestea, este important să subliniem că Republica Moldova nu este membru al Uniunii Europene și, prin urmare, nu este supusă acelorași directive europene ca statele membre ale UE. Așadar, Republica Moldova dezvoltă și implementează propriile politici în ceea ce privește drepturile și integrarea refugiaților pe piața muncii. „Republica Moldova oferă dreptul și posibilitatea de a se angaja în câmpul muncii cetățenilor străini, inclusiv, dreptul să se angajeze cetățenii ucraineni, ce au intrat în Republica Moldova în perioada stării de urgență, după declanșarea războiului în Ucraina. Drept condiții minime pentru angajarea în câmpul muncii este identificarea locului vacant de muncă și semnarea contractului individual de muncă cu angajatorul în condițiile legislației muncii. Angajarea oficială în câmpul muncii sporește siguranța cetățenilor străini aflați în Republica Moldova și le oferă posibilitatea de a-și întreține familia. În lipsa unui contract individual de muncă, străinul riscă să-i fie îngrădite drepturile salariatului - lucrător imigrant, neavând posibilitatea de a-și apăra drepturile în raport cu angajatorul. Totodată, există riscul de nerespectare a dreptului fiecărui salariat la condiții echitabile de muncă, inclusiv la condiții de muncă care corespund cerințelor securității și sănătății în muncă, și a dreptului la odihnă, inclusiv la reglementarea timpului de muncă, la acordarea concediului anual de odihnă, a pauzelor de odihnă zilnice, a zilelor de repaus și de sărbătoare nelucrătoare" [5]. Brațul de muncă asigurat pentru orice membru al societății duce la prosperitate și dezvoltare economică.

Refugiații recunoscuți oficial în Republica Moldova au dreptul să lucreze legal și să își caute un loc de muncă în țară. Ei beneficiază de aceleași drepturi de muncă ca și cetățenii moldoveni în ceea ce privește accesul la locurile de muncă și protecția socială. Republica Moldova recunoaște calificările profesionale ale refugiaților și încearcă să faciliteze integrarea lor pe piața muncii. Cu toate acestea, acest proces poate implica unele formalități administrative. În Republica Moldova, organizațiile și agențiile guvernamentale pot oferi servicii de integrare și asistență pentru refugiați, inclusiv consiliere și orientare profesională, formare profesională și intermediere în găsirea unui loc de muncă. Refugiații care lucrează în Republica Moldova sunt protejați de legea muncii și au drepturile și responsabilitățile specifice angajaților în ceea ce privește salariile, condițiile de muncă și drepturile sociale. „Asociația Obștească Centrul de Caritate pentru Refugiați este o organizație neguvernamentală fondată în anul 1999 cu sprijinul Înaltului Comisariat al Națiunilor Unite pentru Refugiați din Moldova, UNHCR. CCR este partener al UNHCR și al Biroului Migrație și Azil din subordinea Ministerului Afacerilor Interne al Republicii Moldova. CCR este o organizație apolitică, non-religioasă și non-profit. Misiunea CCR este de a facilita procesul de pre-integrare a solicitanților de azil și integrare a refugiaților pentru o incluziune armonioasă a acestora în societatea moldovenească. CCR este la moment unica organizație din Republica Moldova care oferă asistenţă refugiaţilor în toate fazele şederii lor în teritoriu – de la intrarea în țară, pe parcursul procesului de integrare şi, în final, în timpul procedurii obţinerii cetăţeniei moldovenești" [6].

Este important ca refugiații și angajatorii din Republica Moldova să fie conștienți de regulamentele și procedurile specifice legate de drepturile și obligațiile pe piața muncii. Cu toate acestea, nivelul de integrare și acces la locurile de muncă pentru refugiați poate varia în funcție de mai mulți factori, inclusiv contextul economic și social specific din Republica Moldova și numărul de refugiați care solicită protecție în țară.

„Conform notificărilor angajatorilor, cetățenii din Ucraina au ocupat locuri de muncă în următoarele profesii, meserii: programator, inginer, cusător, vânzător, vânzător-consultant, bucătar, chelner, medic, educator, montator subasamblare, infirmieră, operator in sectorul de producere, agent servicii client, manager diverse domenii, operator introducere date, altele. De la începutul anului curent, circa 219 angajatori și-au arătat disponibilitatea de a încadra în muncă cetățeni ucraineni, declarând circa 2075 locuri de muncă va-

cante pentru aceste persoane. Totodată, peste 112 cetățeni ucraineni s-au înregistrat în evidențele subdiviziunilor teritoriale din subordinea ANOFM pentru a primi suport la angajare. Precizăm, că ANOFM oferă cetățenilor ucraineni înregistrați în evidențe următoarele servicii gratuite: informații privind locurile de muncă vacante; date de contact ale angajatorilor; ghidare și suport la angajare” [7].

Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare are un rol important în ceea ce privește susținerea refugiaților și a comunităților gazdă în contexte de criză umanitară și dezvoltare. PNUD lucrează în strânsă colaborare cu Organizația Națiunilor Unite pentru Refugiați și alte agenții ale Națiunilor Unite pentru a aborda nevoile și provocările refugiaților. PNUD lucrează pentru a dezvolta programe și proiecte care să sprijine refugiații și comunitățile gazdă în obținerea accesului la servicii de bază, cum ar fi educația, sănătatea, apa potabilă și locuințele. Scopul este de a promova dezvoltarea durabilă și de a îmbunătăți calitatea vieții atât a refugiaților, cât și a comunităților care îi primesc. PNUD desfășoară proiecte care să faciliteze accesul refugiaților la mijloace de subzistență, inclusiv prin programe de formare profesională, susținere pentru întreprinderile mici și mijlocii și inițiative de creare de locuri de muncă. PNUD promovează și susține respectarea drepturilor omului și a protecției juridice pentru refugiați. Aceasta include sprijinirea autorităților locale și a societății civile în furnizarea de servicii juridice și asistență pentru refugiați în probleme legale. PNUD lucrează pentru a întări reziliența comunităților refugiate și a celor gazdă în fața șocurilor și stresurilor. Aceasta poate implica dezvoltarea infrastructurii rezistente la dezastre, gestionarea durabilă a resurselor naturale și promovarea dialogului și reconcilierii între comunități. PNUD urmărește și evaluează impactul programelor și proiectelor sale pentru a asigura eficiența și eficacitatea asistenței acordate refugiaților și comunităților gazdă. Prin intermediul acestor eforturi, PNUD contribuie la abordarea problemelor complexe legate de refugiați și la promovarea dezvoltării durabile și a rezilienței comunităților afectate de conflicte și migrație forțată. „PNUD sprijină incluziunea socio-economică a refugiaților din Ucraina în societatea și economia Moldovei. În calitate de partener strategic al Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, PNUD contribuie la consolidarea eforturilor de prestare a serviciilor pentru refugiații din Ucraina aflați în căutarea unui loc de muncă, prin activități de informare (inclusiv târguri ale locurilor de muncă), servicii de consiliere, referire și mediere pe piața muncii, precum și facilitarea recunoașterii competențelor. PNUD cooperează, de asemenea, cu sectorul privat pentru a crea oportunități de angajare pentru refugiați. Câteva întreprinderi private din Strășeni, Palanca și Edineț care activează în domeniul sport, alimentație și design interior au oferit oportunități de formare și angajare în cadrul companiilor lor” [8].

Concluzii

În final putem să considerăm adaptarea refugiaților în câmpul de muncă ca un progres semnificativ în aria socială a țării gazdă. Promovarea refugiatului pentru a facilita ocuparea forței de muncă este un aspect important al integrării acestora în societate. Refugiații aduc cu ei experiențe, abilități și potențial economic valoros pentru țara în care se refugiază. Promovarea încadrării de muncă a refugiaților poate fi realizată prin mai multe mijloace:

1. Program de orientare și integrare. Ne referim la guvernele și organizațiile neguvernamentale care pot oferi așa gen de programe pentru refugiați. Aceste programe ar trebui să includă informații despre piața muncii locală, cerințele legale pentru angajare și servicii de consiliere pentru dezvoltarea abilităților și a încrederii în sine.

2. Educație și formare profesională prin care refugiaților li se poate oferi acces la programe de educație și formare profesională pentru a-și dezvolta abilitățile și a se pregăti pentru locuri de muncă potrivite. Acest lucru poate implica și acordarea de burse sau facilitarea accesului la cursuri de limbă pentru a îmbunătăți competențele lingvistice necesare în contextul muncii.

3. Recunoașterea experienței anterioare atunci când adesea refugiații au experiență în domeniul muncii din țările lor de origine, dar această experiență nu este recunoscută în țara gazdă. Promovarea unor procese de recunoaștere a calificărilor și a experienței anterioare poate ajuta la integrarea lor mai rapidă pe piața muncii.

4. Program de mentorat care poate fi benefic pentru refugiați, oferindu-le posibilitatea de a învăța din experiența altor persoane care s-au stabilit cu succes pe piața muncii locale. Acest lucru poate ajuta la dezvoltarea rețelei de contacte și la înțelegerea mai profundă a așteptărilor din partea angajatorilor.

5. Parteneriate prin care angajatoriii, guvernele și organizațiile pot dezvolta parteneriate cu angajatori locali pentru a facilita angajarea refugiaților. Aceasta poate include programe de angajare preferențiale sau sprijin financiar pentru angajatori care recrutează refugiați.

6. Sensibilizarea și combaterea discriminării pe piața muncii, oferindu-le drepturi egale. Campanii de conștientizare și programe de educare pot ajuta la schimbarea percepțiilor și la încurajarea angajatorilor să ofere șanse egale refugiaților.

Obiectivele refugiaților cu privire la lucrul în Uniunea Europeană pot varia în funcție de circumstanțele individuale și de țara de origine. Obiectivul principal al multor refugiați este de a găsi un loc de muncă stabil și sigur într-o țară din UE. Acest lucru le permite să-și asigure venitul, să se întrețină și să-și asigure nevoile de bază. Mulți refugiați doresc să-și dezvolte abilitățile și să obțină calificări recunoscute în țara de gazdă pentru a avea mai multe șanse pe piața muncii. Aceasta poate implica participarea la cursuri de formare sau reluarea studiilor. Unii refugiați pot avea experiență de muncă semnificativă din țara lor de origine și își doresc să obțină un loc de muncă care să valorifice această experiență în UE. Refugiații pot căuta locuri de muncă care le oferă securitate și protecție împotriva discriminării sau exploatației. Aceasta este o preocupare importantă pentru mulți refugiați. Pe lângă aspectele financiare, refugiații pot dori să se integreze în societatea gazdă și să contribuie la comunitatea lor prin muncă și participare activă. Pentru unii refugiați, obiectivul poate fi dezvoltarea unei cariere pe termen lung în țara de gazdă, cu oportunități de avansare și creștere profesională. Refugiații pot dori să devină independenți din punct de vedere financiar și să-și susțină familiile sau să trăiască fără a depinde de ajutorul social. Unii refugiați pot dori să aducă o contribuție valoroasă la economia țării gazdă prin muncă și antreprenoriat.

În final, promovarea ocupării forței de muncă a refugiaților nu numai că ajută la integrarea lor în societatea gazdă, ci și la dezvoltarea economică a țării respective, prin valorificarea potențialului și a diversității lor.

Referințe:

1. *EVOLUŢIA ŞI RELEVANŢA ACTUALĂ A CONVENŢIEI DIN 1951 PRIVIND STATUTUL REFUGIAŢILOR*, Natalia CHIRTOACĂ Veronica SPÎNU, pag. 2 ,4. https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag_file/4.Evolutia%20si%20Relevanta%20actuala%20a%20conventiei%20din%201951%20privind%20statutul%20refugiatilor.pdf
2. *CONVENŢIA privind statutul refugiaţilor, încheiată la Geneva la 28 iulie 1951, art. 24*. https://www.unhcr.org/ro/wp-content/uploads/sites/23/2016/12/1951_Convention_ROM.pdf
3. *Refugiații din Ucraina: accesul la locuri de muncă.* https://eu-solidarity-ukraine.ec.europa.eu/information-people-fleeing-war-ukraine/fleeing-ukraine-access-jobs_ro
4. *Platforme de joburi pentru ucraineni: Unde se pot înscrie refugiații pentru a-și găsi un loc de muncă în România.* https://economedia.ro/platforme-de-joburi-pentru-ucraineni-unde-se-pot-inscrie-refugiatii-pentru-a-si-gasi-un-loc-de-munca-in-romania.html
5. *Munca legală în Republica Moldova - Prevederi pentru cetățenii străini.* https://igm.gov.md/ro/content/munca-legal%C4%83-%C3%AEn-republica-moldova-prevederi-pentru-cet%C4%83%C8%9Benii-str%C4%83ini
6. *Centrul de Caritate pentru Refugiați.* https://www.delucru.md/company/ccr-moldova-4500
7. *Informații actualizate despre notificările agenților economici privind angajarea cetățenilor din Ucraina.* https://www.anofm.md/ro/node/20103
8. *PNUD Moldova va susține dezvoltarea unei platforme digitale de angajare pentru refugiații din Ucraina.* https://www.undp.org/ro/moldova/press-releases/pnud-moldova-va-sustine-dezvoltarea-unei-platforme-digitale-de-angajare-pentru-refugiatii-din-ucraina

Date despre autor:
Artur FUIOR, student-doctorand, Universitatea de Studii Europene din Moldova,
ORCID: 0000-0001-9307-6298
E-mail: fuiorartur@gmail.com

Prezentat la 01.04.2024