

**UNIVERSITATEA DE STAT DIN MOLDOVA**

Cu titlu de manuscris

C.Z.U. 341.215.43:331.556.2

**LUCA ALA**

**REGLEMENTAREA MIGRAȚIEI FORȚEI DE MUNCĂ LA  
NIVEL INTERNAȚIONAL ȘI NAȚIONAL**

**SPECIALITATEA 552.08 – DREPT INTERNAȚIONAL ȘI EUROPEAN  
PUBLIC**

**Teză de doctor în drept**

Conducător științific: \_\_\_\_\_ ARHILIUC Victoria,  
doctor habilitat în drept,  
profesor cercetător

Autorul: \_\_\_\_\_ LUCA Ala

**CHIȘINĂU, 2016**

**© Luca Ala, 2016**

## CUPRINS

|                                                                                                                                                                           |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>ADNOTARE (în limbile: română, rusă, engleză)</b>                                                                                                                       | 5   |
| <b>LISTA ABREVIERILOR</b>                                                                                                                                                 | 8   |
| <b>INTRODUCERE</b>                                                                                                                                                        | 9   |
| <b>1. ANALIZA CADRULUI DOCTRINAR AL FENOMENULUI<br/>MIGRAȚIEI FORȚEI DE MUNCĂ ÎN CONTEXTUL<br/>CERCETĂRILOR ȘTIINȚIFICE</b>                                               | 18  |
| 1.1. Reflectarea migrației forței de muncă în lucrările științifice actuale                                                                                               | 18  |
| 1.2. Delimitări conceptuale privind migrația forței de muncă în documente<br>oficiale și acte normative                                                                   | 27  |
| 1.3. Problema științifică, direcțiile de soluționare, scopul și obiectivele cercetării                                                                                    | 39  |
| 1.4. Concluzii la Capitolul 1                                                                                                                                             | 42  |
| <b>2. REGLEMENTAREA JURIDICĂ INTERNAȚIONALĂ A<br/>MIGRAȚIEI FORȚEI DE MUNCĂ</b>                                                                                           | 44  |
| 2.1. Reglementări internaționale speciale privind lucrătorii migranți la nivel<br>universal                                                                               | 44  |
| 2.2. Protecția lucrătorilor migranți în baza Convenției Europene a Drepturilor<br>Omului și Cartei Sociale Europene                                                       | 54  |
| 2.3. Lucrătorii migranți prin prisma reglementărilor Uniunii Europene                                                                                                     | 65  |
| 2.4. Protecția lucrătorilor migranți în cadrul relațiilor bilaterale între state                                                                                          | 88  |
| 2.5. Concluzii la Capitolul 2                                                                                                                                             | 97  |
| <b>3. REGLEMENTĂRI JURIDICE NAȚIONALE PRIVIND STATUTUL<br/>JURIDIC AL LUCRĂTORILOR MIGRANȚI</b>                                                                           | 100 |
| 3.1. Evoluția politicii migraționiste în Republica Moldova                                                                                                                | 100 |
| 3.2. Reglementarea migrației forței de muncă la nivel național                                                                                                            | 108 |
| 3.3. Măsuri politico-juridice de asigurare a protecției drepturilor și libertăților<br>lucrătorilor migranți-cetățeni ai Republicii Moldova înafara frontierei de<br>stat | 118 |
| 3.4. Concluzii la Capitolul 3                                                                                                                                             | 131 |
| <b>CONCLUZII GENERALE ȘI RECOMANDĂRI</b>                                                                                                                                  | 134 |
| <b>BIBLIOGRAFIE</b>                                                                                                                                                       | 139 |

|                                                                                                                                                                                                                           |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>ANEXE</b>                                                                                                                                                                                                              | 166 |
| Anexa 1. Convențiile Organizației Internaționale a Muncii ratificate de Republica Moldova                                                                                                                                 | 166 |
| Anexa 2. Acordul între Guvernul Republicii Moldova și Guvernul Statului Israel cu privire la angajarea temporară 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. Migrația forței de muncă în 2009                                                                                                                                                                                 | 190 |
| Anexa 5. Migrația forței de muncă în 2013                                                                                                                                                                                 | 191 |
| Anexa 6. Migrația forței de muncă în 2014                                                                                                                                                                                 | 192 |
| Anexa 7. Migrația forței de muncă în 2015                                                                                                                                                                                 | 193 |
| <br><b>DECLARAȚIA PRIVIND ASUMAREA RĂSPUNDERII</b>                                                                                                                                                                        | 194 |
| <b>CV AL AUTORULUI</b>                                                                                                                                                                                                    | 195 |

## ADNOTARE

Luca Ala, “Reglementarea migrației forței de muncă la nivel internațional și național”. Teză de doctor în drept. Chișinău, 2016.

Specialitatea 552.08 – Drept internațional și european public.

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

**Cuvintele cheie:** forță de muncă, lucrător-migrant, protecția drepturilor și libertăților lucrătorilor migranți, măsuri politico-juridice, reglementări juridice internaționale și naționale.

**Domeniul de studiu:** analiza complexă a reglementărilor naționale, internaționale și de drept al Uniunii Europene al migrației forței de muncă.

**Scopul și obiectivele lucrării.** Cercetarea presupune elucidarea modalităților legale de protecție a drepturilor lucrătorilor migranți pe întreaga perioadă a ciclului migrațional, care reies din diverse acte semnate de către lucrătorul migrant, din actele normative ale statului gazdă și cele internaționale. Pentru atingerea acestui scop au fost trasate următoarele **obiective:** studiul fenomenului migrației forței de muncă, a componentelor sale definitorii, corelația dintre migrație și globalizare; analiza complexă a mecanismelor legale de protecție a lucrătorilor migranți pe care le au la dispoziție statele și perspectivele de implementarea a acestora; abordarea politicii migraționale a Republicii Moldova.

**Noutatea și originalitatea științifică.** Investigația de față vine să aducă un suflu nou prin cercetarea reglementărilor fluxului migrator din punct de vedere al globalizării și regionalizării fenomenului migrațional, analizând variate aspecte ale protecției lucrătorilor migranți și drepturilor sociale ale acestora. Accentul se pune pe reglementarea juridică internațională și națională a migrației forței de muncă, pe specificul proceselor migraționale care au loc la moment pe plan regional, pe relațiile dintre lucrătorul migrant și angajator.

**Problema științifică importantă soluționată în teză** constă în fundamentarea politicii migraționale a statului, fapt care va contribui la evidențierea reglementărilor juridice și măsurilor politico-sociale de asigurare a protecției drepturilor și libertăților lucrătorilor migranți-cetățeni ai Republicii Moldova, în vederea aplicării unui model de management motivațional în materie de migrație a forței de muncă în Republica Moldova.

**Semnificația teoretică** este determinată de abordarea inovatoare asupra mecanismelor de protecție a lucrătorilor migranți, evidențierea oportunităților și dezavantajelor migrației forței de muncă în contextul globalizării, extinderea și diversificarea cercetărilor în domeniul dat, propunerea soluțiilor mai eficiente, în vederea depășirii handicapului decizional la nivel național. Metodologia utilizată în teză denotă caracterul interdisciplinar al cercetării, ce corespunde tendințelor moderne de dezvoltare a științei juridice la nivel global.

**Valoarea aplicativă a lucrării.** Rezultatele cercetării pot servi în calitate de material didactic la suporturile de curs la disciplinele: drept internațional public, protecția juridică internațională a drepturilor omului, dreptul protecției sociale, drept social european. Se propune elaborarea unui ghid-instrument pentru practicienii din domeniul dreptului (avocați, judecători, funcționari publici, apărători ai drepturilor omului).

**Implementarea rezultatelor științifice.** Teza a fost prezentată în cadrul Departamentului Drept Internațional și European a Facultății de Drept a Universității de Stat din Republica Moldova și a Seminarului științific de profil, fiind discutată și apreciată. Aspectele teoretico-practice expuse în lucrare au fost examinate și recunoscute la diverse conferințe și reuniuni naționale și internaționale. Drept aprobare a rezultatelor servește și 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 уровня. 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 применимость 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 employee, 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 Națiunilor Unite  
BIDDO - Biroul pentru Instituții Democratice și Drepturile Omului  
CEDO – Convenția Europeană a Drepturilor Omului  
CEDS – Comitetul European pentru Drepturi Sociale  
CIDMM - Convenția cu privire la protecția drepturilor tuturor lucrătorilor migranți și ale membrilor familiilor lor  
CJUE – Curtea de Justiție a Uniunii Europene  
CNAS- Casa Națională de Asigurări Sociale a RM  
CSI – Comunitatea Statelor Independente  
Curtea EDO - Curtea Europeană a Drepturilor Omului  
GFMD – Forumul Global pentru Migrație și Dezvoltare  
MAI – Ministerul Afacerilor Interne al Republicii Moldova  
O.I.M.– Organizația Internațională pentru Migrație  
OIM – Organizația Internațională a Muncii  
ONU – Organizația Națiunilor Unite  
OSCE – Organizația pentru Securitate și Cooperare în Europa  
PIB – Produsul Intern Brut  
PNUD – Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare  
SOPEMI – Sistemul de observare permanentă a migrațiilor  
TFUE – Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene  
UE – Uniunea Europeană  
UNCHR- Înalțul Comisariat al ONU pentru refugiați și persoane strămutate

## INTRODUCERE

**Actualitatea și importanța problemei abordate.** Dreptul la circulație a fost recunoscut la scară globală odată cu adoptarea Declarației Universale a Drepturilor Omului, care în articolul 13 statuează: *„Orice persoană are dreptul de a circula în mod liber și de a-și alege reședința în interiorul granițelor unui stat. Orice persoană are dreptul de a părăsi orice țară, inclusiv a sa, și de a reveni în țara sa”* [ 49, v.I, p.11].

Potrivit art. 4 din Constituția Republicii Moldova, dispozițiile constituționale privind drepturile și libertățile omului se interpretează și se aplică în concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, cu pactele și cu celelalte tratate la care Republica Moldova este parte [56].

Tot mai multe state devin surse de lucrători migranți datorită proceselor de globalizare care creează concentrări geografice neuniforme ale activităților economice, existenței rețelelor de trafic și contrabandă, și situației demografice din anumite zone – factori esențiali pentru migrație. În această conjunctură, tot mai mulți lucrători traversează hotarele, fiind determinați de discrepanța de venituri dintre statele lor și zonele cu productivitate mai mare.

Fluxurile masive de migranți din ultimii ani au adus noi probleme importante pentru state, și anume, cea a reglementării juridice a migrației forței de muncă, a protecției lucrătorilor migranți și a membrilor familiilor lor. Aceste aspecte preocupă multe guverne din întreaga lume, or atașamentul unui stat la valorile democratice și drepturile omului rezidă și în modul în care acest stat tratează străinii aflați între hotarele sale, precum și cetățenii săi aflați în afara țării.

Migrația internațională a forței de muncă, cu toate consecințele și determinantele sale de ordin juridic, demografic, social, economic și politic reprezintă un subiect de discuții pe agendele naționale ale multor state și ale agențiilor internaționale, devenind o problemă de îngrijorare majoră. Inițiativele internaționale au ca scop gestionarea migrației forței de muncă: Programul de acțiune al Conferinței Internaționale pentru Populație și Dezvoltare (CIPD) de la Cairo din 1994 [177], proiectul Internațional Metropolis (1996), Societatea pentru Dezvoltare Internațională (din 1999), Inițiativa de la Berna (2001), Comisia Globală pentru Migrația Internațională (2003), Declarația Ministerială „Construirea unui viitor sigur pentru toți”, adoptată la Conferința Consiliului Europei a Miniștrilor Europeni responsabili pentru Coeziunea Socială de la Istanbul din 2012 [71, etc.

În efortul de a asigura coerența politicii Uniunii Europene în domeniul migrației, Consiliul European a adoptat, în decembrie 2005, Abordarea Globală a Migrației. Acest concept integrează

migrația, relațiile externe și politica de dezvoltare, abordând agenda migrației de o manieră cuprinzătoare și echilibrată, în relație de parteneriat a Uniunii Europene cu statele terțe.

Abordarea globală a migrației reprezintă cea mai consistentă și concretă manifestare a relației strânse dintre domeniul Justiție și Afaceri Interne și domeniul relațiilor externe ale Uniunii Europene, definind mijloacele/instrumentele specifice adecvate prin intermediul cărora Uniunea poate răspunde provocărilor actuale din mediul internațional, din perspectivă migratorie.

Consiliul European din decembrie 2006 a validat propunerea de creare, ca instrumente ale Abordării Globale a Migrației, a unor Platforme de cooperare în domeniul migrației și dezvoltării, care să aducă laolaltă statele terțe vizate de această politică, statele membre și Comisia Europeană, precum și organizațiile internaționale relevante în domeniul gestionării migrației. Aceste instrumente sunt destinate să faciliteze schimbul de informații la nivel local în domeniul migrației și să coordoneze proiectele existente sau viitoare în domeniul migrației și dezvoltării.

Consiliul European joacă un rol important în acest domeniu, prin stabilirea priorităților strategice. Pe baza acestor priorități, Consiliul UE stabilește anumite linii de acțiune și acordă mandatele de negociere cu țările terțe. De asemenea, acesta adoptă legislației și monitorizează definirea și punerea în aplicare a unor programe specifice. În ultimele luni, Consiliul și Consiliul European au depus eforturi pentru a contura un răspuns puternic în mai multe domenii. Președinția Consiliului a activat și 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 și la nivel de lucru, împreună cu Comisia și agențiile relevante.

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

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

migrației internaționale pentru migranți, precum și a legăturilor importante de dezvoltare, reducând astfel efectele negative ale migrației. În cadrul evenimentului, Adunarea Generală a adoptat prin consens Declarația și Agenda de Dezvoltare (cu opt puncte de acțiune). Declarația se referă la respectarea drepturilor omului și a standardelor internaționale de muncă, reafirmarea angajamentului de luptă împotriva traficului de ființe umane și condamnarea manifestărilor de rasism și intoleranță.

Republica Moldova a participat activ la majoritatea discuțiilor în cadrul reuniunii și a susținut prioritățile de cooperare a Președinției Suedeze a Forumului Global pentru Migrație și Dezvoltare prezentate la eveniment.

Fiecare țară își are propriul destin, și acest lucru se manifestă în toate aspectele, inclusiv componenta migrațională. Din perspectivă migrațională, drumul parcurs de Republica Moldova începând cu anul 1990 se prezintă drept unul particular. Procesele migraționiste au reușit să se înscrie în categoria celor mai tipice caracteristici ale modului contemporan de trai al întregii populații autohtone, independent de vârstă, gen, apartenență etnică, mediu de reședință ș.a. Migrația s-a transformat într-o constantă a procesului politic, socio-economic și cultural, devenind una din cauzele majore ale modificării societății moldovenești în general. Tocmai din aceste considerente procesele migraționiste, cât și consecințele acestora, reprezintă o temă extrem de actuală și importantă.

În timp ce migrația internațională poate reprezenta o experiență pozitivă și productivă pentru mulți oameni, un număr semnificativ de lucrători migranți suferă din cauza condițiilor de trai și muncă în țara de destinație, lucrând în afara unui contract de muncă, fiind considerați cei mai vulnerabili lucrători ai zilelor noastre.

Tranziția la economia de piață a crescut considerabil mobilitatea populației, respectiv a forței de muncă. După 1990 migrația populației 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 piețelor muncii din unele țări europene pentru muncitorii moldoveni s-a înregistrat un important flux de forță de muncă din Republica Moldova către țările din Uniunea Europeană.

Fenomenul migraționist din Republica Moldova a devenit un subiect sensibil și extrem de controversat. Migrația cetățenilor Republicii Moldova este, în principiu, o migrație voluntară motivată de factori economici. Migranții moldoveni selectează destinațiile ce le oferă, în primul rând, oportunități favorabile de angajare. Lipsa de oportunități economice, însoțite de un nivel de guvernare sub așteptările populației sunt unii din factorii principali ce îi forțează pe migranți să părăsească țara.

Numărul migranților din Republica Moldova este mai mic decât cel vehiculat frecvent de diferite persoane. Astfel, pentru anul 2014 cifrele indică 342 mii de moldoveni în migrația internațională 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 Acțiuni Republica Moldova – Uniunea Europeană în domeniul liberalizării regimului de vize, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.122 din 4 martie 2011 [182], precum și Strategiei naționale în domeniul migrației și azilului pentru anii 2011-2020, din 8 septembrie 2011 [220], Planului de acțiuni pentru anii 2011-2015 privind implementarea Strategiei naționale în domeniul migrației și azilului (2011-2020), aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1009 din 26 decembrie 2011 [132], dar și Acordului de Asociere între Republica Moldova, pe de o parte, și Uniunea Europeană și Comunitatea Europeană a Energiei Atomice și statele membre ale acestora, pe de altă parte, ratificat prin Legea 112 din 2 iulie 2014 [11], colectarea și analiza datelor cu privire la fluxurile de migrația se prezintă drept actuală și de perspectivă.

**Scopul și obiectivele tezei.** Ca urmare a realizării scopului lucrarea va oferi o informație sumară, dar comprehensivă asupra aspectelor legale de protecție a acestei categorii de muncitori și standardele pe care trebuie să le urmeze statele la respectarea drepturilor migranților, va evidenția care sunt imperativele migraționiste la nivel regional, reieșind din conjunctura creată pe parcursul ultimului deceniu. La fel, această cercetare conține exemple din practica unor state, care ar putea servi în calitate de recomandări pentru elaborarea unui model de management migrațional bazat pe conceptul politicii migraționale a Republicii Moldova, ținând cont de reglementările migrației forței de muncă la nivel internațional.

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

- Analiza lucrărilor științifice și a publicațiilor în domeniul migrației forței de muncă;
- Cercetarea legislației naționale și a reglementărilor internaționale în domeniul migrației forței de muncă la care Republica Moldova este parte;
- Analiza complexă a mecanismelor legale de protecție a lucrătorilor migranți pe care le au la dispoziție statele și perspectivele de implementarea a acestora;
- Abordarea politicii migraționale a Republicii Moldova, în contextul tendințelor și realităților regionale.

**Noutatea științifică a rezultatelor obținute.** Contribuția autoarei este determinată de specificul proceselor migraționale care au loc la moment pe plan regional, relațiilor dintre lucrătorul migrant și angajator, apariția și sporirea numărului de intermediari privați care supun

migranții la diverse forme de abuz, neordinii în procesul de recrutare, materializându-se în elaborarea unui nou management în domeniul migrației, bazat pe mecanismele internaționale de protecție a lucrătorilor migranți.

Republica Moldova se confruntă cu problema migrației forței de muncă, cetățenii căreia au plecat într-un număr impunător peste hotare, în căutarea unui post de muncă mai bine remunerat. Domeniul migrației rămâne a fi o prioritate pe agenda de dezvoltare a Republicii Moldova luând în considerație relevanța factorului migrația în planificarea dezvoltării, asigurarea coerenței instituționale și sinergiei între instrumentele de integrare, cât și pentru dezvoltarea unui cadru legislativ cuprinzător în domeniul migrației și mobilității.

Prezenta lucrare pleacă de la câteva circumstanțe impuse de evoluția la scară globală a proceselor migraționale. Prima dintre acestea ține de existența factorilor și motivelor de emigrare, determinate de decalajul dintre venituri și problemele demografice, care generează noi valuri migraționale, a doua de lipsa unor mecanisme eficace de protecție a lucrătorilor migranți, datorită unei voințe politice scăzute și politicilor restrictive impuse de către state, și nu, în ultimul rând, necesitatea reglementării la nivel național a tuturor situațiilor generate de acest fenomen. [ 104, 105, p.241-245]

Potrivit lui Lazaroiu S. „, într-o lume într-un proces de globalizare ale cărei elemente fundamentale sunt circulația bunului și a capitalului, migrația forței de muncă cunoaște un decalaj important față de primele două, în sensul rămânării în urmă....existând o nevoie presantă de recunoaștere a migrației ca resursă de dezvoltare”. [ 90, p.53]

Tematica acestui studiu este importantă și actuală pentru statele surse de migranți, care ar trebui să elaboreze mecanisme adecvate pentru protecția propriilor cetățeni. Această lucrare se vrea și un ghid pe care ar trebui să-l consulte persoanele din domeniu, deoarece sunt descrise cele mai bune standarde de protecție realizate de către diverse state, precum și sunt analizate un șir de acte internaționale din sfera migrației de muncă pe care Republica Moldova ar trebui să le urmeze și să devină parte.

În perioada actuală, internaționalizarea firmelor, globalizarea proceselor a accentuat migrația forței de muncă. Mișcările geografice ale populației au existat din toate timpurile, urmând liniile comerciale și aglomerările de resurse, însă mișcările respective de forță de muncă s-au organizat și reglementat diferit astăzi. S-a schimbat contextul legislativ și cel politico-administrativ, astfel investigația de față vine să aducă un suflu nou prin cercetarea reglementărilor fluxului migrator din punct de vedere al globalizării și regionalizării fenomenului migrațional, analizând variate aspecte ale protecției lucrătorilor migranți și drepturilor sociale ale acestora. Accentul se pune pe reglementarea juridică internațională și națională a migrației forței de muncă.

Astfel, noutatea științifică a tezei este asigurată de rezultatele înaintate spre susținere:

- este definit lucrătorul migrant și analizați factorii determinanți ai migrației internaționale a forței de muncă;
- sunt determinate principalele instrumente naționale, internaționale și regionale privind protecția lucrătorilor migranți;
- sunt analizate măsurile politico-juridice de asigurare a protecției drepturilor și libertăților lucrătorilor migranți cetățeni ai Republicii Moldova;
- sunt delimitate relațiile dintre lucrătorul migrant și angajator;
- este conturat modelul de management migraționist motivațional în materie de migrația a forței de muncă.

**Problema științifică importantă soluționată în teză** constă în fundamentarea politicii migraționale a statului, fapt care va contribui la evidențierea reglementărilor juridice și măsurilor politico-sociale de asigurare a protecției drepturilor și libertăților lucrătorilor migranți-cetățeni ai Republicii Moldova, în vederea aplicării unui model de management motivațional în materie de migrația a forței de muncă în Republica Moldova, respectând mecanismele politico-juridice de asigurare a protecției drepturilor omului.

**Importanța teoretică și valoarea aplicativă** a lucrării este determinată de abordarea inovatoare asupra mecanismelor de protecție a lucrătorilor migranți, de evidențiere a oportunităților și dezavantajelor migrației forței de muncă în contextul globalizării.

- În primul rând, este vorba despre realizarea unui studiu actual, impus de dezideratele momentului, prin intermediul căruia să fie sensibilizate cercurile academice;
- În al doilea rând, este vorba de extinderea și diversificarea cercetărilor în domeniul reglementării migrației forței de muncă, propunerea soluțiilor mai eficiente, în vederea depășirii handicapului decizional în domeniu, la nivel național.

**Baza teoretico-metodologică a tezei** se va forma în urma cercetării unui număr mare de lucrări ale experților 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 și evidențierea ansamblului general al procesului de cunoaștere și, totodată, pentru a face o investigație asupra practicilor din mai multe state se va folosi metoda analizei și cea comparativă care vor permite depistarea și examinarea cauzelor ce provoacă stabilirea unor bariere în procesul de protecție eficientă a migranților.

Întru realizarea mai bună a sarcinilor și obiectivelor, precum și argumentarea științifică a lucrării se vor folosi așa procedee metodice ca: analiza, sinteza, generalizarea, particularizarea, structurarea și sistematizarea. Metodologia cercetării s-a bîzuit și 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 științifice, am constatat că în literatura juridică autohtonă această temă nu a făcut obiectul unor investigații distincte, fiind tratată la modul general în lucrările specialiștilor din domeniul dreptului internațional public și dreptului muncii. Printre autorii autohtoni care au abordat acest subiect și ale căror opinii au servit drept punct de pornire în efectuarea acestei cercetări pot fi menționați: Al. Buruian, Cr. Burian, N. Romandaș, Ed. Boiștean, S. Lazaroiu, D. Vaculovschi, V. Moșneaga, V. Moraru, V. Rusu, Luca A. ș.a.

În literatura de specialitate din România problematica în discuție a fost cercetată în lucrările savanților: C.-A. Moarcăș Costea, N. Voiculescu, R.-Cr. Radu, A.-C. Popoviciu, Al. Țiclea, S. Ghimpu ș.a.

Importante din punct de vedere factologic și statistic sunt lucrările apărute sub egida diferitor organizații internaționale: Organizația Națiunilor Unite (ONU), *International Migration 2013: Migrants by origin and destination*; Organizația Internațională pentru Migrație (O.I.M.), *Migrația forței de muncă și remitențele în Republica Moldova. Avântul a luat sfârșit?, 2009, Profilul Migrațional extins al Republicii Moldova, 2013*; Organizația Internațională a Muncii (OIM); Înalțul Comisariat al Națiunilor Unite pentru Refugiați (ICNUR); Consiliul Europei; Uniunea Europeană. Deși au un caracter specializat, aceste lucrări au un bun nivel de obiectivitate.

Problema migrației de muncă este pe larg abordată în ultima perioadă, totuși, am remarca lipsa de studii în țara noastră, care analizează problema sub aspect juridic, fiind evidențiată mai mult conotația politică, socială și economică.

**Aprobarea rezultatelor științifice** obținute în procesul cercetării noastre a fost realizată în diverse moduri. Teza a fost prezentată în cadrul Departamentului Drept Internațional și European al Facultății de Drept a Universității de Stat din Republica Moldova și a Seminarului științific de profil, fiind discutată și apreciată. Aspectele teoretico-practice expuse în lucrare au fost examinate și recunoscute la diverse conferințe și reuniuni naționale și internaționale, dintre care:

- Материалы XXXVIII-ой Международной заочной научно-практической Конференции «Научная дискуссия: вопросы юриспруденции», г. Москва, 04 июня 2015;
- Conferința internațională științifico-practică „Probleme actuale ale legislației naționale în contextul procesului integraționist european”. Consacrată memoriei ilustrului jurist, savant și pedagog Constantin Florea. Chișinău, 15.12.2007;

- Conferință științifică cu participare internațională, consacrată aniversării a 65-a a USM „Creșterea impactului cercetării și dezvoltarea capacității de inovare”. Chișinău, 21-22 septembrie 2011.

### **Sumarul compartimentelor tezei.**

Structura materială a lucrării cuprinde introducerea, care constituie o caracteristică generală a problemei cercetate și abordează migrația internațională a forței de muncă ca obiect de interes științifico-practic, trei capitole structurate în 14 paragrafe, sinteza rezultatelor obținute, concluzii generale și recomandări, bibliografia ce conține 206 surse, adnotarea în limbile română, rusă și engleză, cuvintele-cheie, lista abrevierilor și anexe, declarația privind asumarea răspunderii, CV-ul autorului.

Fiecare capitol este divizat în mai multe paragrafe, fiecare conținând un anumit aspect al fenomenului migrației forței de muncă. Majoritatea paragrafelor reliefează o scurtă privire, în ansamblu, a practicilor din diverse state privind reglementarea migrației forței de muncă. Fiecare paragraf combină cele mai importante și relevante standarde internaționale, naționale și regionale cu privire la protecția lucrătorilor migranți, dar și recomandări ale organismelor internaționale.

În capitolul 1 „Analiza cadrului doctrinar al fenomenului migrației forței de muncă în contextul cercetărilor științifice” – este efectuată investigația cu privire la situația actuală privind migrația internațională a forței de muncă, factorii care generează acest proces, consecințele migrației asupra statelor de origine, destinație și impactul acestora asupra lucrătorilor migranți; clarificarea unor termeni necesari în procesul de elaborare a politicilor migraționale optime, or uneori dificultatea de definire a unor termeni poate contribui nefast la îndeplinirea acestei sarcini; analiza legăturilor și interdependențelor dintre cauzele, factorii și consecințele migrației forței de muncă; trecerea în revistă a condițiilor de trai și muncă a lucrătorilor migranți, acestea fiind consecința directă a existenței sau lipsei de mecanisme legale de protecție a muncitorilor, manifestându-se ca o reflectare a situației curente. Direcțiile teoretice și normative privind fenomenul migrației forței de muncă creează un cadru larg de încadrare a acestuia, din perspectiva complexității migrației ca acțiune de dinamică globală.

În capitolul 2 „Reglementarea juridică internațională a migrației forței de muncă”, cu un caracter mai practic, ne-am propus: să prezentăm pe larg cele mai importante mecanisme de ordin juridic de protecție a lucrătorilor migranți pe care le pot aplica statele de origine și destinație, atât prin prisma celor mai relevante instrumente internaționale și regionale, cât și naționale – acordurile bilaterale din domeniul dreptului muncii, clauze minime pentru contractul de muncă, reglementarea procesului de recrutare și angajare a lucrătorilor peste hotare etc. Scopul acestui capitol este de a reliefa cele mai bune standarde internaționale de protecție a

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

În capitolul 3 „Reglementări juridice naționale privind statutul juridic al lucrătorilor migranți”, abordează situația actuală privind migrația forței de muncă și consecințele acestui fenomen asupra Republicii Moldova; mecanismele legale de protecție a lucrătorilor emigranți, precum și deficiențele și lacunele majore persistente în cadrul național legal. Convergența politicii migraționale a statului și legislației interne privind lucrătorii migranți este argumentată de importanța gestionării migrației, fiind un obiectiv prioritar al statului.

Lucrarea finalizează cu concluzii generale și recomandări.

**Cuvinte-cheie:** forță de muncă, lucrător-migrant, protecția drepturilor și libertăților lucrătorilor migranți, măsuri politico-juridice, reglementări juridice internaționale și naționale.

## **1. ANALIZA CADRULUI DOCTRINAR AL FENOMENULUI MIGRAȚIEI FORȚEI DE MUNCĂ ÎN CONTEXTUL CERCETĂRILOR ȘTIINȚIFICE**

### **1.1. Reflectarea migrației forței de muncă în lucrările științifice actuale**

Din cele mai vechi timpuri indivizii migrau, fiind influențați de diverse cauze și motive atât obiective, cât și subiective, factorul economic fiind, totuși, catalizatorul principal al migrațiilor.

Conform Dicționarului de politică Oxford migrația este mișcarea permanentă dintr-un loc în altul a unor indivizi sau grupuri, considerând-o drept un fapt fundamental în istoria umanității. [76, p.282]

Dicționarul de Relații Internaționale a lui G.Evans și J.Newnham analizează migrația din punct de vedere al efectului pe care-l are asupra relațiilor internaționale: „Migrația. Mișcarea în masă a populației a avut întotdeauna un anumit efect asupra relațiilor internaționale, uneori imprevizibil. Impactul Lumii Noi asupra restului lumii în sec.XX-lea, de exemplu, a fost o consecință directă a „Marii Migrări peste Atlantic” din secolele anterioare. ... deși au existat întotdeauna mișcări transfrontaliere și intercontinentale ale migranților, numai în anii din urmă acest domeniu a început să fie perceput ca o problemă de prim ordin în cadrul relațiilor internaționale, în sensul că începe să afecteze direct conceptele sale fundamentale de suveranitate, securitate națională, ordine și stabilitate [235, p.335].

Migrația desemnează deplasarea de grupuri umane cu îndepărtarea de locuințele lor obișnuite. În literatura din domeniu se întâlnesc noțiunile de migrația, emigrație și imigrație.

Emigrația se referă la acțiunea de părăsire a propriei țări, pentru a-ți stabili domiciliul în altă țară. Imigrația reprezintă activitatea prin care intri într-o țară, alta decât a ta, pentru a te stabili acolo. În alte definiții însă, precum cele ale Națiunilor Unite, accentul se pune atât pe stabilirea la destinație (definitivă sau temporară), cât și pe durata acesteia. Națiunile Unite consideră emigrația ca fiind „orice formă de locuire a unei persoane în afara țării de rezidență, pentru o perioadă mai mare de un an” [208 ].

Migrația se manifestă printr-o varietate de forme, grupate după diferite criterii, precum: stabilitatea finală, granițele administrativ-teritoriale depășite prin migrația și scopul deplasării.

După criteriul graniței administrativ-teritoriale depășite prin migrația, se disting migrații interne și migrații internaționale (externe).

Nu există o înțelegere unitară asupra definiției migrației și respectiv e- sau i-migrantului. Chestiunea de bază care se cere conceptual unificată privește migrația – fenomen – și 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 și substratul motivațional ce stă la baza alegerilor și acțiunilor umane. Dacă privim teoria lui Maslow (care este poate cea mai simplă teorie a motivației umane), la baza acțiunilor umane stă motivația, iar la baza acesteia avem nevoia satisfacerii unor trebuințe biologice, bazale [47, p.162-175]. Acele persoane care nu au asigurat un minim de resurse și cărora aceste trebuințe de bază nu le sunt satisfăcute vor tinde să și le satisfacă inclusiv prin migrarea către zone care pot asigura acel minim considerat confortabil și necesar existenței lor. Aceste nevoi și această tendință stau la baza unor strategii economice, exploatate din plin de unele companii și societăți.

Migrația pentru muncă reprezintă un tip particular de migrație. În sensul cel mai strict, migranții pentru muncă sunt străinii admiși de către statul de destinație în scopul specific de a exercita o activitate economică remunerată pe teritoriul statului de destinație. Durata de ședere este, în mod obișnuit, restricționată la durata perioadei de muncă.

Fenomenul de atragere de forță de muncă ieftină se regăsește adaptat și în zilele noastre în strategiile unor corporații, care folosesc ca și forță de muncă persoane din state în curs de dezvoltare sau zone defavorizate, pe care le exploatează. Este suficient să ne gândim la exodul de „inteligentă” din Europa de Est către Occident și către SUA. Nu trebuie înțeles însă ca fiind factorul exclusiv care stă la baza fenomenului migrației, ci doar ca o explicație parțială, teoriile și studiile efectuate reliefând o multitudine de cauze inter relaționate.

Studiile dezvoltate și aplicate recent au dus la elaborarea anumitor teorii care încearcă să surprindă atât modalitățile, cât și cauzele migrațiilor, pentru o mai bună estimare a impactului și o anticipare a mișcărilor populațiilor. Putem explica migrația prin prisma echilibrării deficiențelor de pe piețele forțelor de muncă, între cerere și 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 diferență economică între state este incapabilă să explice un proces complex și perpetuu. În realitate, considerăm că factorul economic, deși este important și rămâne unul dintre factorii actuali ai migrației, nu este singurul implicat în luarea deciziei de migrație. Există migrația cu substrat politic – oamenii părăsesc o zonă în care sunt persecutați sau trăiesc într-un climat nesigur, tensionat – sau determinate de cauze individuale. În același timp, factorul politic pune restricții migrației, reducând acest fenomen, dar poate de asemenea favoriza migrația prin programe de atragere de forță de muncă.

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

În studiul *migrația: subiecte și subiecți*, autori O. Casiadi, S. Porcescu, pot fi delimitate două abordări diferite ale migrației. O serie de specialiști consideră migrația ca fiind un proces firesc de deplasare a populației, indispensabil pentru acoperirea cererii de forță de muncă la nivel internațional. Se consideră că astfel migrația, corect gestionată, poate să ofere beneficii atât pentru țările de origine, cât și pentru cele de destinație ale migranților. O abordare opusă celei anterioare consideră că migrația are în special doar efecte negative: șomajul printre cetățenii țării de destinație, consumarism în țara de origine, creșterea cheltuielilor sociale în țara de destinație, „exodul de creieri”, deficitul forței de muncă în țara de origine, etc. Cea de-a doua abordare se referă în special și la migrația ilegală [29,p. 8-9].

La începutul secolului al XXI-lea, statisticile internaționale arătau că o persoană din 35 este migrant, ceea ce înseamnă că, dacă toți aceștia ar ocupa un teritoriu bine definit, ar forma cea de-a șasea țară din lume ca număr al populației [213, p.5]. Ultimii ani au adus în discuție, mai pregnant decât oricând, problema migrației, 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 și chiar elimină barierele în fața fluxurilor internaționale de oameni, bunuri, servicii, capital și informații, iar pe de altă parte, extinderea Uniunii Europene, ce dă posibilitatea cetățenilor țărilor mai puțin dezvoltate să aspire la un nivel de trai perceput ca fiind mult mai ridicat în țările Uniunii Europene. Una dintre consecințele acestor două procese este creșterea fluxurilor migratorii dinspre est spre vest, în special dinspre Europa Centrală și de Est, dar și Asia Centrală și Africa, spre Occident. Fenomenul nu este nou pentru perioada post-Război Rece, doar amploarea sa este diferită, întrucât, în anii comunismului, migrația era foarte bine controlată, în sensul menținerii cetățenilor în țara de origine.

Migrația reprezintă o componentă tot mai importantă a societății contemporane, factor al stimulării globalizării piețelor, instrument de reglare a dezechilibrelor de pe piețele muncii regionale/locale. Acest fenomen socio-economic se intersectează cu mișcarea capitalurilor, cu procesele de defocalizare, dar și cu mișcarea bunurilor și a serviciilor pe o arie din ce în ce mai largă.

Există șapte abordări teoretice ale fenomenului migrației: economia neoclasică, noua economie a migrației, piața forței de muncă segmentate, tradiția structuralist-istorică, abordări din perspectiva rețelei de migranți, cauzalitatea cumulativă, abordarea sistemică [55, p.93-114 ].

Abordarea cea mai întâlnită vizează impactul imigrației pe piața forței de muncă autohtone. Numeroase studii au estimat funcții de producție pentru a calcula elasticitatea substituției între imigranți și localnici. Majoritatea studiilor existente fac referire la efectele pieței forței de muncă imigrante asupra pieței forței de muncă autohtone prin estimarea unei ecuații în formă redusă

între salariu și șomaj, în care ponderea imigranților dintr-o regiune sau dintr-o industrie este principala variabilă explicativă de interes. Pentru a elucida dificultăți posibile de izolare a imigrației ca și cauză, majoritatea autorilor se bazează pe estimări instrumentale variabile. Nu există dovezi din punct de vedere economic de reducere semnificativă a ocupării forței 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 potențial pozitiv asupra piețelor de bunuri, cu atât mai puțin efectele indirecte (pozitive) de creștere a varietății produselor și serviciilor [209, p.50-65 ].

Interesul pentru analiza efectelor migrației asupra țărilor de emigrație este evidențiată 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 remitențelor și prezintă consecințele acestora la nivel macroeconomic, dar și microeconomic.

Migrația temporară tinde să conducă la creșterea fluxului remitențelor, în comparație cu migrația permanentă, mai ales atunci când implică migranți slab calificați, care așteaptă să se reîntoarcă în țara de origine.

Migrația este „modelată” de o multitudine de factori de tip ”push” și ”pull”, printre care cei mai importanți sunt nivelul de dezvoltare economică și decalajele dintre țări, dinamica populației, existența rețelelor migratorii, accesul la informații, ușurința de a călători, conflictele armate, deteriorarea mediului înconjurător și violarea drepturilor omului.

Există trei categorii principale de migranți: migranți ordinari, migranți nedocumentați și alți migranți care au nevoie de protecție.

Migranții ordinari sunt persoanele care intră într-un stat, altul decât cel al reședinței lor obișnuite sau al naționalității lor, după ce au obținut autorizația de a intra din partea statului de destinație.

Migranții nedocumentați sunt cei care nu au un permis de ședere care îi autorizează să rămână în țara de destinație. Ei fie au intrat ilegal în țară fie au intrat cu un permis de intrare care a expirat deja. Este de remarcat faptul că AGNU susține 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 migranți, cum ar fi apatrizii, victime a traficului de persoane, copii neînsoțiți și solicitanți de azil respinși, care solicită, de asemenea, protecție în conformitate cu dreptul internațional.

Diferite aspecte ale problemei migrației forței de muncă au devenit obiect de discuție la nivel național și internațional pentru experți autohtoni și străini.

Printre lucrările dedicate cercetării fenomenului migrației forței de muncă menționăm *Evaluarea legăturilor dintre educație, formare și migrația forței de muncă în Republica Moldova*, autori R. Sințov, N. Cojocaru, care atrag atenția asupra faptului că schimbările structurale în economia națională din ultimii ani și migrația populației au condiționat o diminuare constantă a ratei de ocupare [215]. Această tendință de scădere nu este, în general, legată de nivelul competențelor profesionale ale forței de muncă. Una dintre concluziile cercetării empirice este că, ponderea celor care după absolvirea facultății rămân peste hotare, e în continuă creștere. Tot mai mulți cetățeni moldoveni aleg să plece la studii în afară, să obțină diplome recunoscute în plan internațional și să-și creeze condiții de a se stabili acolo. Numărul cazurilor de reîntregire a familiilor în țările gazdă este, de asemenea, în continuă creștere.

În materialele conferinței *Populația Republicii Moldova în contextul migrațiilor internaționale*, prezintă interes cercetarea autorilor V. Moșneaga [165, 117], Gh. Rusnac, V. Perciun, A. Margarint ș.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 migrației și statutul juridic al străinului în dreptul internațional public” [24, p.125], Teza a avut în prim plan studiul apariției și evoluției fenomenului migrației și a statutului juridic al străinului; cercetării legislației naționale și a convențiilor internaționale în domeniul migrației și a statutului juridic al străinului la care Republica Moldova este parte; realizării unei analize comparative a legislațiilor naționale ale statelor membre ale uniunii Europene privind străinii. Migrația internațională a forței de muncă nu a constituit obiect de cercetare.

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

În anul 2015, a fost susținută o altă teză cu tema „Cooperarea internațională dintre România și alte țări ale Uniunii Europene în domeniul migrației forței de muncă”, autor Stana George, dar la profilul Economie mondială, relații economice internaționale. Problema științifică soluționată a constat în impactul pe care la avut aderarea României la Uniunea Europeană, în ceea ce privește migrația forței de muncă. Domeniul de cercetare îl constituie cooperarea internațională dintre România și alte țări ale Uniunii Europene în domeniul migrației forței de muncă, problemele migrației forței de muncă și consecințele ei asupra economiei naționale; strategiile, mecanismele și politicile de ocupare a forței de muncă și de combatere a șomajului; problematica

noului model european de piață a forței de muncă. Problema științifică importantă soluționată constă în stabilirea impactului pe care l-a avut aderarea României la Uniunea Europeană, în ceea ce privește migrația forței de muncă și totodată cooperarea României cu alte state membre ale Uniunii Europene, în acest domeniu, care în ultimii ani a cunoscut o evoluție semnificativă [218, p.172].

La 7 februarie 2014 a avut loc lansarea oficială a publicației științifice „Migrația înalt calificată și inițiativele pentru dezvoltare: cazul Republicii Moldova și al țărilor din Europa de Sud-Est”. Lucrarea a fost editată în anul 2013, acesta fiind rezultatul Proiectului de cercetare „Conectarea diasporei științifice a Republicii Moldova la dezvoltarea socio-economică a țării de origine”, implementat de Academiei de Științe a Moldovei ASM în cooperare cu Institutul Federal de Tehnologii din Lausanne, Elveția (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 și profesorul Jean-Claude Bolay [225, p.73].

Și în publicațiile autoarei, pe parcursul perioadei de cercetare au fost tratate subiecte relevante studiului. În lucrările *Situația social-economică și piața forței de muncă în Republica Moldova: factorii ce determină migrația forței de muncă*, *Migrația-domeniul principal de studiu pentru secolul XXI*, *Elemente definitorii, noțiuni și termeni ale fenomenului migrației forței de muncă*, *Migrația forței de muncă- factori și alternative*, *Principalele documente, mecanisme și proceduri internaționale de apărare a drepturilor și libertăților emigranților*. [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 și dezvoltă cele trei ediții precedente ale „Dreptului comunitar al muncii”, bine primite de către comunitatea științifică și de către cei interesați în domeniu [228, p.65]. Schimbarea de titlu este urmarea nu numai a evoluțiilor importante înregistrate în dreptul Uniunii Europene, dar și a dorinței autorului de a prezenta dintr-o perspectivă mai largă problematica juridică și instituțională care se raportează la modelul social european. Se regăsesc în paginile lucrării informații de larg interes referitoare la normele, jurisprudența și politicile europene referitoare la aspecte de mare actualitate, cum sunt libera circulație a forței de muncă, regulile ce guvernează raporturile de muncă, egalitatea de șanse și tratament în materia dreptului muncii și securității sociale, diminuarea sărăciei și a excluziunii sociale. De asemenea, este trecută în revistă legislația română și sunt prezentate instituțiile autohtone care au responsabilități în armonizarea acesteia cu standardele europene. Convingerea autorului este că abordarea socială este o condiție indispensabilă a succesului ideii europene și 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 relațiile de muncă*, autor Roxana Cristina Radu, este dedicată instituțiilor UE cu atribuții în domeniul relațiilor de muncă, tratatelor și altor documente UE în domeniul relațiilor de muncă, dialogului social, partenerilor sociali, relațiilor individuale de muncă, incluzând: libertatea de circulație a lucrătorilor, dreptul la muncă și libertatea muncii, egalitatea de tratament, protecția lucrătorilor în cazul restructurării întreprinderilor, etc. Roxana Cristina Radu, analizează și aspecte ce se referă la libera circulație a lucrătorilor și opinează că, în principiu, libera circulație a lucrătorilor îmbracă trei aspecte: accesul la ocupare, dreptul de ședere și egalitatea de tratament [186, p.28].

*Drepturile sociale ale lucrătorilor migranți*, autor Claudia-Ana Moarcăș Costea, lucrarea analizează variate aspecte ale politicii sociale ale Uniunii Europene: riscurile sociale, transferul prestațiilor, principiile coordonării sistemelor de securitate socială, cadrul legislativ și instituțional european cu privire la libera circulație a persoanelor și migrația forței de muncă în interiorul Uniunii Europene, principiile de tratament și nediscriminare, mecanismele și procedeele de recunoaștere a calificărilor profesionale, regimul juridic al prestațiilor sociale de care beneficiază lucrătorii migranți în cadrul Uniunii Europene. etc., limitându-se la mobilitatea forței de muncă în cadrul Uniunii Europene și la drepturile sociale de care lucrătorii migranți pot beneficia în temeiul reglementărilor Uniunii Europene [162, p.352].

Totuși, elementul central în libera circulație a forței de muncă în spațiul Uniunii Europene este lucrătorul, care de-a lungul timpului a cunoscut o serie de metamorfoze în funcție de viziunile politice și economice la nivelul Uniunii Europene, dar și a jurisprudenței 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 frontieră este *Lucrătorul în dreptul european* de Adrian-Claudiu Popoviciu [174, p.210]. Este o analiza atât din perspectivă dihotomică, cât și sincronică a lucrătorului în spațiul european. Lucrătorul este prezentat din perspectiva statutului său juridic, așa cum este el conceput, promovat și legiferat la nivelul Uniunii Europene, dar și la nivelul Consiliului Europei.

Libera circulație a forței de muncă și dreptul lucrătorilor de a se bucura de toate beneficiile acestei libertăți vor putea deveni realitate numai atunci când barierele invizibile existente vor fi cât mai mult reduse și normele naționale, care împiedică în prezent în mod disproporționat exercitarea dreptului la muncă, vor fi abrogate. Chiar dacă unele dintre statele membre ale Uniunii Europene se numără printre cele mai moderne și dezvoltate economii ale lumii, această construcție *sui generis*, denumită în prezent Uniunea Europeană, are cele mai mari șanse de

reușită doar dacă devine un tot unitar și sincronizat, dacă funcționează ca o construcție comunitară în care solidaritatea, bunăstarea și statul de drept reprezintă azimuturi profunde și esențiale în care au crezut nu doar părinții vizionari ai Uniunii, ci în care trebuie să se regăsească fiecare cetățean al Uniunii Europene.

În cuprinsul lucrării sunt tratate următoarele aspecte: accesul pe piața muncii, politica de ocupare a forței de muncă a Uniunii Europene, formarea profesională, nediscriminarea și egalitatea în dreptul european, relațiile individuale de muncă, EURES – portalul european al mobilității muncii.

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

Această exigență impusă de jurisprudența Curții vizează ca prestația lucrătorului să creeze în seama angajatorului o îmbunătățire cantitativă și calitativă a productivității economice, activitatea desfășurată acoperind o nevoie economică reală.

Abordarea cea mai întâlnită vizează impactul imigrației pe piața forței de muncă autohtone. Studiul *Câteva efecte socioeconomice ale migrației forței de muncă asupra țărilor de emigrație. Cazul României. Economie teoretică și aplicată*, autori M. Roman, Cr. Voicu, au estimat funcțiile de producție pentru a calcula elasticitatea substituției între imigranți și localnici. Majoritatea studiilor existente fac referire la efectele pieței forței de muncă imigrante asupra pieței forței de muncă autohtone prin estimarea unei ecuații în formă redusă între salariu și șomaj, în care ponderea imigranților dintr-o regiune sau dintr-o industrie este principala variabilă explicativă de interes. Pentru a elucida dificultăți posibile de izolare a imigrației ca și cauză, majoritatea autorilor se bazează pe estimări instrumentale variabile. Nu există dovezi din punct de vedere economic de reducere semnificativă a ocupării forței de muncă autohtone. Până în prezent nu a fost posibilă cuantificarea vreunui efect secundar potențial pozitiv asupra piețelor de bunuri, cu atât mai puțin efectele indirecte (pozitive) de creștere a varietății produselor și serviciilor [209, p.50-65 ].

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

Lucrarea *Миграция и развитие*, autori Г.И. Глущенко, В.А. Пономарев este dedicată problemelor forței de muncă a migranților și efectele acesteia asupra proceselor globale. [269, p.263]. Mai nou sunt o serie de articole științifice 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 migrației în dezvoltarea pieței internaționale a forței de muncă într-o economie mondială în curs de globalizare. Mecanismele care explica relația migrației pentru dezvoltarea economică. Accentul este pus pe fluxurile financiare globale, formate din remitențe ale lucrătorilor migranți, piața internațională a forței de muncă calificate și a activităților comunităților de migranți transnaționale - principalii factori de migrația a forței de muncă. Cauzele de utilizare insuficientă a potențialului inherent migrației. Pe baza analizei modalităților propuse de îmbunătățire a mecanismelor de reglementare a migrației internaționale de muncă într-o economie mondială globalizată, se indică și măsurile pentru promovarea utilizării migrației internaționale de muncă ca un instrument important pentru dezvoltarea economică. Cartea este destinată profesioniștilor implicați în problemele migrației internaționale și dezvoltării regionale.

Lucrarea, *Транзитная миграция и транзитные страны: теория, практика и политика регулирования* în redacția И.Молодиковой, Ф.Дювеля, care dezvăluie abordări științifice a fenomenului migrației, luând în considerare teoria, practica și controlul politicii de migrația de tranzit [273, 152]. Problemele și tendințele fluxurilor de migrație în țările CSI, Europa de Est și Europa de Sud. Cartea este destinată oamenilor de știință și specialiști în domeniul sociologiei, economiei, istoriei, științelor politice, drept.

Am folosit ca reper și un șir de studii în domeniu:

- „Consolidarea legăturii dintre Migrație și 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].

- „Necesitățile specifice ale copiilor și vârstnicilor lăsați fără îngrijirea membrilor de familie plecați la muncă peste hotare” Diana Cheianu-Andrei, Rodica Gramma, Stela Milicenco, Valentina Prițcan, 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 și la reglementările internaționale speciale privind lucrătorii migranți la nivel universal, la nivelul Uniunii Europene, la protecția lucrătorilor migranți în baza Convenției Europene a Drepturilor Omului și Cartei Sociale Europene, protecția lucrătorilor migranți în cadrul relațiilor bilaterale între state și la reglementările juridice naționale.

## **1.2. Delimitări conceptuale privind migrația forței de muncă în documente oficiale și acte normative**

Complexitatea proceselor migratorii contemporane impune distincția dintre anumiți termeni, spre exemplu: lucrători migranți, refugiați, persoane intern deplasate etc. Termenul de „migrant” este unul complex și mai cuprinzător decât „lucrător migrant” și este utilizat pe larg în discuțiile internaționale referitoare la drepturile omului. În acest sens, termenul de migrant include atât migranții care au plecat voluntar din țara de origine, cât și cel de migranți impuși să plece, din varii considerente. Raportul ONU cu privire la Migrația Internațională (2000) nota: *„Migrația voluntară se referă la persoanele care au plecat peste hotare în scopul angajării, reunificării familiei, sau datorită altor factori personali. Migrația forțată, însă, implică persoanele care au fost forțate să-și părăsească țara de origine, pentru a scăpa de persecuții, conflicte, represii, dezastre naturale, degradare ecologică sau de alte situații care le-ar pune viața în pericol”*. [260, p.2 ].

Raportul ONU cu privire la migrația internațională pe 2015 nu conține cifre exacte vis-a-vis de migrația în scop de angajare, dar relevă faptul că numărul de migranți internaționali 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 ].

*Migrația internațională* implică două componente: *emigrația și imigrația*. Prin emigrație, în sensul larg, se înțelege ieșirea persoanei din țară cu scopul de a obține reședință permanentă în altă țară; prin imigrație – intrarea în țară cu același scop.

Apariția, existența și sporirea semnificativă a diverselor forme de migrație a populației a pus necesitatea definirii exacte și a clasificării diferitor categorii de migranți, activitate indispensabilă în procesul de formulare a politicilor migraționale. Menționăm că problemele cauzate de utilizarea inconsistentă a terminologiei în domeniul migrațional 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” și cel de „emigrant” se aplica atât fluxurilor (numărul de persoane care intră și iese de pe/pe teritoriul unui anumit stat, într-o perioadă determinată de timp, de obicei, un an), cât și stocului de migranți (numărul total de migranți dintr-o anumită țară la o anumită perioadă de timp, care include atât migranții care deja au plecat, cât și cei care încă se mai află pe teritoriul acestuia). Acești termeni se refereau la fluxul de persoane care intrau și ieșeau de pe teritoriul statului, indiferent dacă erau resortisanți ai statului respectiv sau cetățeni străini. Imigrația de cele mai frecvente ori desemna fluxurile de persoane, fie cetățeni ai unui stat sau persoane străine, care intrau pe teritoriul unei țări [236, p. 19].

Pe parcurs, unii muncitori migranți pot decide să se stabilească permanent în țara de muncă. Totuși, migrația forței de muncă nu vizează stabilirea unei reședințe noi, ci generarea veniturilor peste hotare. Aceasta este considerentul fundamental pentru definiția oferită de Organizația Internațională a Muncii, în *Convenția privind Migrația în scop de Angajare nr.97 (Revizuită 1949)* din 01 iulie 1949, în vigoare din 22 iunie 1952, conform căreia lucrătorii migranți sunt persoanele care migrează dintr-o țară în alta, cu intenția de a se angaja altfel decât pe cont propriu, și include orice persoană, care este admisă regulamentar în țară ca lucrător migrant (articolul 11) [67].

O definiție similară poate fi găsită și în alt instrument al OIM – *Convenția nr.143 cu privire la Lucrătorii Migranți* din 24 iunie 1975, în vigoare din 9 decembrie 1978.

Se impune precizarea că definiția oferită de către OIM în aceste două instrumente se referă doar la migrația dintre Statele Pârți, migranții fiind persoanele care trec frontiere internaționale pentru a se angaja, dar nu și migranții din interiorul unui Stat, care se deplasează în căutarea unui post de muncă. La fel, ambele convenții fac referire doar la persoanele admise regulamentar pe teritoriul țării gazdă. *A priori*, totuși acest fapt nu exclude din categoria lucrătorilor migranți și persoanele care nu au fost admise regulamentar în statul de destinație. Aceste persoane, nu cad sub incidența Convenției nr.97, dar totuși situația acestora este reglementată în Partea I a Convenției nr.143. Unui lucrător migrant iregular nu i se vor aplica prevederile articolului 10 al Convenției nr.143 ce se referă la tratamentul și oportunitățile egale, dar totuși va „beneficia de un tratament egal referitor la drepturile parvenite din slujba precedentă în legătură cu remunerarea, securitatea socială și alte beneficii” [245, p. 3].

*Convenția Internațională privind protecția drepturilor tuturor muncitorilor migranți și 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 deține cetățenia statului în care ea va fi angajată, este angajată sau a fost angajată pentru o activitate remunerată.

*Convenția europeană cu privire la statutul juridic al lucrătorului migrant* (24 noiembrie 1977) [57], desemnează „lucrătorul migrant» ca cetățeanul unei Părți contractante care a fost autorizat de către o altă Parte contractantă să își stabilească reședința pe teritoriul său pentru a se încadra într-o muncă salariată (articolul 1). Este important de menționat că autorizația indicată în definiția ce urmează a fi eliberată de către Statele Pârți la Convenție trebuie să aibă un scop unic – încadrarea într-o muncă remunerată a lucrătorului migrant. În cazul în care un astfel de scop lipsește, lucrătorul străin nu cade sub incidența acestei Convenții (spre exemplu, studenții).

O altă problemă ce ține de terminologia din domeniul migrațional se referă la migrația ilegală (iregulară, nereglementată sau nedocumentată).

Persoanele care intră și lucrează pe teritoriul unui stat fără a deține autorizațiile necesare prevăzute de legislației au fost numiți migranți ilegali, clandestini, nedocumentați sau iregulari. Categoria de migranți „ilegali” sau „nereglementați”, „nedocumentați” poate cuprinde diferite categorii de persoane, inclusiv: persoanele care au intrat ilicit pe teritoriul unui Stat; care au intrat în condiții licite, dar care au rămas după expirarea termenului vizei; cei care se află pe teritoriul unei țări în alte scopuri decât cele indicate în viza obținută. În acest context, se impune a face distincție între intrare ilegală, ședere ilegală și activitate de muncă ilicită.

Datorită acestor dificultăți, Organizația Internațională a Muncii a elaborat în anul 1997 „Propuneri Revizuite referitoare la Terminologia de bază din domeniul Migrațional”. Acest document colaborează necesitatea de a face distincție între anumiți termeni, care vor oferi o mai mare claritate în acest domeniu. Acest act conține definiția de „imigrant” – „persoana care a intrat pe teritoriul unui Stat a cărei cetățenie nu o posedă”, divizând această categorie în trei sub-categorii: refugiații, cetățeni străini cu statut nereglementat și migranții cu statut reglementat [247, p.20].

Cetățenii străini cu statut nereglementat sunt persoanele care intră pe teritoriul unui Stat al cărui cetățeni nu sunt, în condiții ilegale, necorespunzând condițiilor, cerințelor și formalităților migrațiunilor stabilite de respectivul Stat, iar migranții nereglementați sunt persoanele care: I. nu au primit nici o autorizare de ședere, reședință sau de prestare a unei anumite munci din partea țării de destinație; II. nu au întrunit condițiile necesare impuse de legislația statului de destinație pentru a primi autorizația de muncă sau ședere. Migrantul regulat este persoana străină care are permisiune legală de intrare, de aflare, pe parcursul unei perioade anumite de timp și de muncă într-o țară.

Termenul de „migranți ilegali” a reprezentat o neclaritate și aparține trecutului, deoarece termenul de „ilegal” are conotații normative și evocă ideea de criminalitate. În acest sens, Conferința Internațională cu privire la Populație și Dezvoltare din 1994 a recomandat utilizarea termenului „nedocumentat”, dar acesta este unul incomplet deoarece nu se referă la migranții care au intrat legal pe teritoriul unui stat, în baza vizei turistice, dar care după expirarea termenului vizei rămân în țară de destinație pentru a munci. Mai mult decât atât, migranții asistați de către traficanți pot trece frontierele în baza actelor false. Aceste situații au impus ca în cadrul Simpozionului Internațional cu privire la Migrație, de la Bangkok, în 1999 [214], OIM a recomandat termenul de „migrație nereglementată” „migrant nereglementat” sau „iregular” decât cel de „migrație ilicită” și migrație „nedocumentată”. Iregularitățile în procesul migrațional pot

surveni la diferite etape ale acestuia: plecarea spre țara de destinație, tranzit, intrarea și revenirea spre țara de origine și acestea pot fi comise contra migranților sau de către migranți [248, p.11]. Elie Wiesel, Deținător al Premiului Nobel a declarat că ființa umană nu poate fi ilegală. Termenul „illegal” denotă un caracter negativ și nu ia în calcul beneficiile pe care le aduce un lucrător migrant țării gazdă [262, p.6].

În timp ce migrația internațională poate reprezenta o experiență pozitivă și productivă pentru mulți oameni, un număr semnificativ de lucrători migranți suferă din cauza condițiilor de trai și de muncă din țara de destinație.

Diferențele ce se referă la condițiile de muncă și tratament din țările de destinație există la două nivele: diferențe dintre lucrătorii migranți și dintre muncitorii migranți și cetățenii statului gazdă.

În timp ce unele diferențe sunt explicate de către anumiți factori (statutul pe care îl au migranții diferă, calificarea, specializarea sau caracterul muncii pe care îl prestează, sectorul economic în care este angajat), foarte multe diferențe sunt atribuite, totuși, unui tratament diferențiat deliberat. Motivele pentru impunerea diferențelor la condițiile de muncă sunt următoarele: [253, p.41]

*Statutul lucrătorului migrant* – diferă de la țară la țară: procedura de legalizare, emitere a permiselor de angajare și ședere depind în totalitate de politica statului gazdă.

*Condițiile de recrutare* – în majoritatea statelor, lucrătorii migranți sunt recrutați de către agenții private, o parte dintre care comit un șir de neregularități și practici mai puțin etice și legale, cauzând prejudicii persoanelor plasate sau celor în căutarea unui post de muncă peste hotare. Agențiile private obișnuiesc să întreprindă practici rele și ilicite, iar destul de frecvent nu sunt supuse la vreo pedeapsă. [259, p.35-45]

*Sectorul de activitate* – Lucrătorii migranți activează în diverse sectoare, majoritatea fiind angajați în cele necalificate (agricultură, confecții, construcții), care sunt gestionate de către mici – antreprenori care nu pot influența politica de preturi a propriilor produse sau servicii. Intensificându-și concurența cu marii producători acești antreprenori încearcă să se mențină viabili angajând migranți, cărora le oferă o remunerare nesemnificativă.

*Sporirea sectorului neformal în țările dezvoltate* – Politicile restricționate care împiedică angajarea legală a cetățenilor străini, combinate cu dualitatea pieței de muncă, oferă condiții optime de angajare a migrațiilor în sectoare nereglementate de către legislația statului gazdă.

*Lipsa dreptului la asociere și negociere colectivă* – Deși migranții permanenți sunt cei care își pot exercita mai des acest drept decât cei temporari, totuși din cauza restricțiilor legale, de

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

*Discriminarea și xenofobia la locul de muncă* — lucrătorii migranți sunt deseori supuși unui tratament inechitabil, precum și diferitor forme de discriminare, înfruntând multiple probleme. Studiile ILO cu privire la muncitorii migranți din Belgia, Germania, Olanda și Spania au arătat că din trei solicitări pentru angajare parvenite din partea unui imigrant mai mult de una sunt respinse, în timp ce cererile cetățenilor țării gazdă care au aceeași calificare sunt luate în considerație. În Italia și Elveția rata e și mai înaltă [248, p.13 ].

În unele țări, migranții, în special cei din sectorul agrar și cel casnic, nu cad sub incidența politicilor salariale și de protecție socială datorită condițiilor stringente impuse referitoare la: reședință și categoriile de muncă prestate de către migranți. Chiar dacă migranții se bucură de prevederile legale ale statului gazdă, salariile dintre un cetățean al statului în care se află și acesta diferă semnificativ. Mai mult decât atât, migranții sunt vulnerabili la abuz, muncă forțată și condiții similare sclaviei.

Tratamentul egal dintre imigranții reglementați și cetățenii statului de destinație este prevăzut de legislația unui număr mare de state. Totuși, deși protecția contra discriminării și cea ce ține de salarii, de fapt, se referă la toți angajații, muncitorii nereglementați nu sunt într-o poziție optimă de a denunța violările, deoarece aceasta ar putea atrage atenția asupra statutului lor ilegal.

La nivel global, industria de construcții domină piața internațională, transformând-se într-un sistem complex reprezentat de către contractori internaționali care angajează muncitori prin intermediul sub-contractorilor, ofertele de muncă devenind „neattractive și slab remunerate pentru naționali, sectorul apelând la forță de muncă străină pentru a acoperi necesitățile, inclusiv recurgând la căi ilegale de recrutare”. Relațiile de muncă au devenit nereglementate datorită caracterului flexibil al industriei. Această situație face dificil atât procesul de recrutare legală a muncitorilor, cât și cel de condamnare a persoanelor culpabile de violarea drepturilor la muncă. În statele în proces de dezvoltare circa două treimi din sectorul de construcții este organizat în baza relațiilor neformale.

Globalizarea și ajustările structurale au transformat agricultura într-un sector orientat spre export independent de munca migranților. În același timp, industria producătoare de alimente și comerțul cu amănuntul au devenit sectoare concentrate în mâinile unor corporații transnaționale care forțează agricultorii să-și realizeze producția la costuri minime, generând falimentarea multor fermieri. În aceste condiții, fermierii trebuie să răspundă presiunilor pieței, diminuând costul muncii, povara trecând asupra muncitorilor. Remunerarea joasă și statutul de muncitor care trebuie să lucreze foarte mult nu le este prielnică cetățenilor statului de destinație,

producătorii bazându-se pe munca migranților. În unele regiuni, precum Almeria, din Spania, mai mult de 90% din muncitorii din sectorul agrar sunt imigranți. [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 angajați cei mai mulți lucrători nereglementați, datele indicând că situații similare se întâmplă și în sectorul agrar din statele Europei Centrale și de Est și în Statele CSI. Multe state europene au semnat acorduri bilaterale de reglementare a relațiilor de muncă sezoniere, dar chiar și în baza acestora, muncitorii migranți erau exploatați și discriminați – remunerarea joasă, reducerea fără explicații a anumitor sume din salariu și condiții de muncă inacceptabile.

Sectorul de textile și confecții a fost unul dintre primele supuse globalizării. Circa 130 de state concurează pentru 30 sau 35 de piețe de muncă din întreaga lume. Majoritatea companiilor din acest sector sunt întreprinderi mici și mijlocii. În aceste circumstanțe, condițiile de muncă din acest sector s-au înrăutățit semnificativ.

Federația Internațională a Muncitorilor din Sectorul Textil și Prelucrare a Pielii (ITGLWF) a constatat că peste 500,000 de sub-contractați și 150,000 de muncitori iregulari (circa 25 % din totalul forței de muncă) sunt angajați în sectorul textil și de confecții, 15 000 dintre aceștia lucrează doar în statele Benelux. În Franța, o întreprindere mijlocie de textile poate obține un profit de jumătate de milion dolari anual, ținând cont de faptul că salariile pe care le oferă salariaților reprezintă doar o treime din salariul standard stabilit oficial la nivel național.

Un raport al OIM descrie practicile de muncă ce au loc în atelierele de confecții 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 migranți. În Europa de Vest, lucrătorii migranți, inclusiv cei reglementați, de cele mai dese ori lucrează în sectorul hotelier, deservire și turism, dominate de către întreprinderi mici și mijlocii, care frecvent utilizează muncitori nedeclarați autorităților, inclusiv muncitori străini care nu dețin permisele necesare de muncă.

Cererea pentru lucrători din domeniul medical, în special pentru asistenți medicali, la fel a sporit semnificativ în ultimii ani (în SUA și Europa), inclusiv datorită cererii pentru îngrijirea populației în etate. Problemele pe care le înfruntă lucrătorii în acest sector sunt: nerecunoașterea calificării și experienței 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 angajați în sectorul casnic, în special în Grecia, Italia și Spania, sector în

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

Munca casnică este prestată aproape în exclusivitate de către femei migrante, care sunt cel mai vulnerabil grup dintre toți muncitorii migranți. Condițiile de muncă variază destul de mult – unele sunt tratate ca membre ale familiei în care lucrează, în timp ce altele sunt supuse la exploatare de divers gen. Caracterul muncii casnice generează un șir de probleme ce țin de protecție, muncă, siguranță, deoarece legislația de cele mai dese ori nu reglementează acest gen de relații de muncă.

Migrația forței de muncă a fost dintotdeauna un fenomen controversat, generând păreri pro și contra. Care este impactul migrației de muncă asupra țărilor de origine și destinație, dar și asupra migranților însăși este întrebarea care a suscitat diverse păreri și opinii. Factorii de decizie din statele în curs de dezvoltare concluzionează că cel puțin pe termen scurt, migrația are un efect favorabil asupra țării, absorbind numărul mare de șomeri, și contribuind la menținerea sau creșterea economică, datorită remitențelor. Este o părere la care ne raliem, valabilă și pentru Republica Moldova. Din caracteristici am dori să menționăm următoarele:

1. Reduce presiunile ce țin de creșterea populației și rata șomajului – chiar dacă are un impact modest, migrația contribuie la înlăturarea presiunilor ce țin de creșterea numărului populației din țara de origine. Exemplu Mexic – SUA este unul elocvent – 8 milioane de mexicani (din cei 108 milioane) locuiesc momentan în SUA, reducând rata natalității din Mexic cu 1,8–1,5 % anual [249, p.19].

Impactul migrației de muncă asupra șomajului la fel este unul vizibil. Totuși, dacă toți emigranții s-ar întoarce în același timp acasă, ar prezenta o problemă serioasă pentru țara de origine, așa cum s-a întâmplat în perioada primului Război din Golf, în 1990, când circa 2 milioane de persoane s-au reîntors în Kuweit și Irak și care încercau să-și găsească un post de muncă în țara de origine.

2. Emigrarea muncitorilor calificați sau fenomenul „scurgerii de creieri” („brain-drain”) – reprezintă o problemă majoră, a cărei impact este deocamdată incert și care variază în dependență de caracteristicile țării de origine (ex. nivelul de dezvoltare), sectorul în care se simte lipsa de brațe de muncă (ex. privat sau public), tipul de migrație (ex. temporară, permanentă etc.) [175, p. 20-23].

Migranții calificați emigrează din varii motive: salarii mai înalte, facilități și condiții mai optime, prezența unui număr mai mare de oportunități de realizare etc. Statele de destinație, fiind cointerestate în atragerea profesioniștilor în anumite sectoare ale economiei, promovează diferite politici cu referință la aceștia. Astfel, în 1990, imigranții cu studii din SUA, originari din diferite

state în proces de dezvoltare, reprezentau o cotă dublă decât compatrioții de acasă [179, p.20]. În 2000, în SUA existau de 3,7 ori mai mulți jamaikanienei cu studii superioare în comparație cu cei rămași acasă. Organizația Internațională pentru Migrație a estimat că în cazul a 40% din statele africane, cel puțin o treime de absolvenți ai colegiilor se află peste hotare.

Fenomenul scurgerii de creieri are beneficii, dar și dezavantaje. Migranții calificați sunt cei mai buni profesioniști și specialiști din țara din care provin, plecarea lor reducând capacitatea statului de a se dezvolta pe termen lung. Companiile care investesc în capital uman, cu greu pot recupera personalul necesar pentru o bună funcționare a acestora. La fel, pierderea muncitorilor duce la stagnarea utilizării și implementării tehnologiilor informaționale performante care ar contribui la dezvoltarea economică. Istoria industrializării a arătat importanța internaționalizării cunoștințelor din domeniul tehnologic, care sporesc productivitatea. Migrația profesioniștilor, la fel, poate afecta circulația capitalului, având un impact direct asupra investițiilor străine directe, datorită faptului că companiile străine care decid să investească iau în calcul și pregătirea profesională a personalului din țara în care doresc să investească.

Totuși, acest fenomen nu este obligatoriu unul cu preponderență negativ – migranții reveniți în țara de origine pot aplica noi cunoștințe și experiențe, contribuind la creșterea productivității, iar remitențele, tehnologiile și investițiile pe care le trimit aceștia contribuie la creșterea economică a propriilor state.

3. Fluxurile de remitențe. Remitențele constituie unul dintre efectele pozitive ale migrației. Transferurile bănești de peste hotare, potrivit Băncii Naționale a Moldovei, în ultimul deceniu au păstrat o dinamică pozitivă. Mărimea remitențelor a crescut nu numai în plan național ca valoare absolută, dar și pentru gospodăriile casnice separat. Astfel, mărimea medie a transferurilor bănești 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 și deficiențele apărute pe piața de muncă internațională în anii 2008-2009 au redus numărul emigranților și, implicit, al volumului de remitențe până la 30% față de PIB. Cu toate acestea, volumul transferurilor rămâne a fi impresionant de mare, în special în coraport cu investițiile străine directe în PIB pentru aceeași perioadă.

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

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

În Filipine, Bangladesh, Pakistan, India și Sri Lanka remitențele în raport cu exportul și importul bunurilor reprezintă un coeficient substanțial. Guvernul Sri Lanchez a afirmat fără echivoc că „remitențele migranților constituie coloana vertebrală a economiei țării”. În Pakistan remitențele sunt considerate ca fiind un factor foarte important pentru reducerea datoriei externe a țării, dublarea rezervelor valutare și asigurarea excedentului în contul curent al țării [256, p.46].

Cercetătorii au stabilit că remitențele au ridicat considerabil nivelul de consum, au extins sectorul comercial, au sporit cererea pentru servicii sociale (medicale, de educație), au afectat pozitiv structura demografică, măbind durata medie a vieții.

La fel, remitențele au tendință de a mări inegalitatea veniturilor. Ele sporesc veniturile familiilor migranților, generând efecte inflaționiste și, implicit, sărăcind familiile ce nu beneficiază de remitențe [239, p.1-28]. Alte studii au constatat că remitențele exercită un efect neutru asupra distribuției veniturilor în țările receptoare de remitențe [230, p.129].

Imigrația generează o serie de efecte pozitive asupra țărilor de destinație.

În primul rând, muncitorii migranți acoperă deficitul forței de muncă în multe domenii în care populația locală nu se implică și unde nu există substituenți pentru munca umană (de exemplu: în servicii de îngrijire a persoanelor în etate), atenuând rigiditatea forței de muncă.

În al doilea rând, migrația poate să sporească productivitatea și să modereze nivelul inflației, așa cum a fost în SUA în anii 90 în sectorul tehnologiilor informaționale.

În al treilea rând, nu trebuie subestimată concurența pe care migranții o fac localnicilor mai puțin calificați, îi stimulează pe ultimii să-și recizeleze calificarea și performanțele.

4. Impactul asupra salariilor și pieței de muncă – impactul migrației asupra salariilor depinde de condițiile de pe piața muncii, numărul și calificarea lucrătorilor migranți admiși. În general, migrația ar trebui să reducă mărimea salariului cetățenilor statului de destinație care au calificare similară cu cea a migranților. Studiile realizate în Europa de Vest indică faptul că acest fenomen nu are loc și că impactul migrației este unul ambiguu. Migranții pot avea un impact negativ asupra muncitorilor necalificați, cetățeni ai statului gazdă, dar în același timp pot contribui la sporirea salariilor lucrătorilor mult mai calificați. Astfel, studiile efectuate au indicat că datorită migrației, salariile lucrătorilor calificați, cetățeni ai statului de destinație, au sporit cu peste 1,3%.

Deși majoritatea datelor provin din Europa de Vest și America de Nord, există puține date care ar confirma că consecințele migrației în alte regiuni ar fi diferite.

Un studiu realizat în Marea Britanie concluzionează că „majoritatea studiilor stabilesc că nu se înregistrează efecte esențiale ale impactului imigrației asupra dezvoltării pieței de muncă” în ceea ce privește angajarea și rata salariilor. Studiile referitoare la coraportul dintre șomaj și imigrare realizate în Europa de Vest și SUA indică schimbări neesențiale ale salariilor naționalilor în urma imigrării. Alte cercetări au depistat puține efecte negative (de la 0,3 la 0,8%) asupra salariilor, în timp ce altele au sugerat că salariile naționalilor, în special al celor înalt calificați, au sporit puțin.

Imigrația poate contribui la argumentarea ratei de angajare, ca rezultat al expansiunii productivității, și că admisia muncitorilor necalificați ar putea genera o productivitate mai înaltă ar spori exportul, astfel ridicând nivelul general de angajare. La fel, antreprenorii migranți au sporit nivelul de angajare în țara gazdă – afacerile cetățeniilor turci inițiate 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 imigrația reprezintă o povară pentru societățile gazdă, datorită faptului că migranții beneficiază de serviciile publice de protecție socială într-o proporție mai mare decât contribuie cu taxe și contribuții sociale. În Danemarca, Belgia, Franța, Austria și Elveția dependența migranților de sistemul public de asigurări sociale este mult mai înaltă decât cea a cetățeniilor acestor state. Riscul de a deveni „atracții sociale”, au determinat un număr mare de state să reducă beneficiile sociale oferite imigranților.

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

Unul din actorii determinanți ai migrației forței de muncă sunt agențiile private de ocupare a forței de muncă. Republica Moldova a ratificat *Convenția nr.181 privind agențiile private de ocupare a forței de muncă* din 19.06.1997 adoptată la Geneva [63]. Agențiile private de ocupare joacă un rol important în funcționarea pieței muncii. Ele contribuie la creșterea nivelului ocupării atât pe piețele interne ale muncii, cât și pe cele externe din diferite țări. În ultimele două decenii, Republica Moldova a înregistrat o creștere a numărului de agenții private de ocupare a forței de muncă, fapt determinat de intensificarea fenomenului migrației internaționale a forței de muncă, precum și de necesitatea organizării plasării persoanelor în câmpul muncii de peste hotare de către agențiile de recrutare autorizate. Activitatea agențiilor private de ocupare a forței de muncă

este susținută și considerată oportună cu un efect pozitiv pe piața muncii din Republica Moldova, care-și aduce aportul la sporirea nivelului de ocupare a forței de muncă, ulterior la diminuarea șomajului.

La moment, conform datelor Camerei de Licențiere, în Republica Moldova activează 78 de agenții private de ocupare a forței de muncă, titulare de licență care prestează servicii de plasare în câmpul muncii a cetățenilor atât în țară, cât și în străinătate. În funcție de forma organizatorico-juridică majoritatea agențiilor au statut de societate cu răspundere limitată – 43, 20 agenții au statut de societate comercială, în timp ce 6 agenții au statut de întreprindere individuală și respectiv întreprindere mixtă. De asemenea activează și agenți economici care prestează activitate de plasare în câmpul muncii cu statut de firme de producție și comerț și organizații obștești. În ceea ce privește amplasarea lor teritorială, majoritatea agențiilor își au sediul în municipiul Chișinău, un număr mic fiind amplasate în câteva orașe ale Republicii Moldova [188].

În articolul 22, (alin.1) din Legea cu privire la migrația de muncă nr. 180 din 10 iulie 2008 este stipulat că cetățenii Republicii Moldova, solicitanți ai unui loc de muncă provizoriu în străinătate, se bucură de drepturile consfințite de Constituția Republicii Moldova, legislația în vigoare și tratatele internaționale la care Republica Moldova este parte și a legislației statului angajator [140]. Mai mult, se discută acest aspect și la negocierea acordurilor guvernamentale bilaterale în domeniu. Astfel, în Acordul între Guvernul Republicii Moldova și 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 și de a fi membri ai uniunilor sindicale”* [13].

Pentru asigurarea protecției sociale a lucrătorilor emigranți, statul, prin intermediul Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă monitorizează activitatea agențiilor private de ocupare a forței de muncă prin:

1. Examinarea și avizarea acordurilor de colaborare între intermediari la angajare, și a proiectelor contractelor individuale de muncă în conformitate cu prevederile Legii nr. 180-XVI din 10.07.2008 cu privire la migrația de muncă [140]. Astfel, agențiile private de ocupare a forței 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 și întregul pachet de garanții sociale. Conform prevederilor Legii menționate mai sus, sunt considerate veridice ofertele de locuri de muncă prezentate de angajatori care cuprind următoarele elemente cu caracter minimal:

- a) condițiile de angajare, de încetare a angajării sau de reangajare, durata și natura angajării;

b) funcția sa, calificarea profesională, salariul, durata timpului de muncă și de odihnă, achitarea orelor suplimentare de lucru, concediul de odihnă plătit, condițiile de muncă, măsurile de protecții și securitate a muncii;

c) acordarea de despăgubiri angajaților în cazul accidentelor de muncă și a bolilor profesionale;

d) condițiile de trai și de asigurare a hranei;

e) asigurarea îndeplinirii formalităților, asumarea cheltuielilor de transport;

f) fiscalitatea și alte contribuții care grevează veniturile angajaților.

2. Înregistrarea contractelor individuale de muncă a cetățenilor Republicii Moldova angajați în străinătate în conformitate cu articolul 20 al Legii nr. 180-XVI din 10.07.2008 cu privire la migrație [140]. Agențiile private au obligația să înregistreze la Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă contractele individuale de muncă încheiate de angajatorii străini și cetățenii Republicii Moldova, acestea fiind ulterior introduse într-un Sistem Informațional Automatizat .

Protecția migranților în străinătate este asigurată și prin acordurile bilaterale, menite să asigure protecția socială pentru migranții originari din Republica Moldova, care desfășoară o activitate de muncă legală pe teritoriul altui stat, asigurarea unui proces de angajare legal, echitabil și bine informat.

În vederea prevenirii abuzurilor și practicilor frauduloase în procesul de recrutare, precum și în vederea sporirii responsabilității agențiilor private în domeniul respectării drepturilor și securității lucrătorilor angajați prin intermediul acestora, a fost modificată și completată Legea privind migrația de muncă nr. 180 din 10 iulie 2008. Astfel, titularul de licență pentru plasarea în câmpul muncii peste hotare este sancționat prin retragerea licenței de activitate dacă nu contribuie la soluționarea conflictelor între angajat și angajatorul străin (articolul 19 alin. (1) lit. g<sup>1</sup>)” în cazul în care titularul de licență nu a intervenit pentru soluționarea litigiilor apărute între angajatorul din țara de destinație și cetățeanul Republicii Moldova” [140].

Lucrătorii angajați de către o agenție privată de ocupare se bucură de aceleași drepturi, consfințite de Constituția Republicii Moldova [56] și de legislația în vigoare, ca și locatorii angajați de către o agenție publică.

Protecția adecvată în domeniul securității sociale este stipulată de legislația în vigoare a Republicii Moldova, care-și are egală acțiune atât asupra agențiilor publice, cât și celor private.

Ceea ce ține de drepturile lucrătorilor angajați de o agenție privată de ocupare în străinătate, menționăm că aceștia se bucură de drepturile consfințite în legislația țării de destinație, iar clauzele contractului individual de muncă corespund Legii nr. 180/XVI din 10.07.2008 cu privire

la migrația de muncă [140] și asigură protecția în domeniul securității sociale a lucrătorilor ce emigrează legal.

Prin modificarea Legii și completarea acesteia cu Anexa nr.2 „Clauze minime ale acordului de colaborare între agenția privată din Republica Moldova și partenerul acesteia” sunt stabilite anumite condiții și clase minime obligatorii, inclusiv, în partea ce ține de protecția lucrătorilor și acordarea compensațiilor în caz de boală, traume/deces la locul de muncă, precum și în cazul lichidării întreprinderii sau rezilierea contractului de muncă înainte de termen din inițiativa angajatorului.

Accreditarea agențiilor private de ocupare a forței de muncă - o atenție sporită ar trebui acordată în acest caz monitorizării riscului de apariție a corupției și reducerea birocrăției. În același timp, este necesară reintroducerea unor sancțiuni drastice pentru agențiile de ocupare a forței de muncă în străinătate pentru nerespectarea legii, în sensul întreruperii sau suspendării temporare a activității lor.

Întărirea cooperării dintre stat și agențiile private de ocupare a forței de muncă în străinătate, fapt recomandat și de Convenția europeană referitoare la statutul lucrătorului migrant;

Ca rezultat a cercetărilor am formulat și o definiție de autor: *Migrația internațională a forței de muncă este procesul de circulație a capitalului uman dintr-o țară în alta în scopul angajării în câmpul muncii în condiții mai avantajoase decât în țara de proveniență, generând venituri peste hotare, utilizate ulterior în țara de origine.*

### **1.3. Problema științifică, direcțiile de soluționare, scopul și obiectivele cercetării**

Ne aflăm într-o perioadă de criză financiară globală, în care bugetul suferind al țării încearcă din răspuțeri să iasă din impas. În aceste răstimpuri este cu atât mai dificilă trecerea de la aprecieri particulare, la generalizare, a efectelor complexe pe care migrația internațională a forței de muncă le are. Aceasta poate conduce, cu ușurință, la două abordări paralele: pe de o parte, politizarea problemelor în ceea ce privește migrația și, pe de alta, polarizarea dezbaterii pe această temă. Totodată, ținem să subliniem că, conștientizarea fenomenului imigrației - a riscurilor și beneficiilor acestuia - trebuie realizată printr-o mediatizare și educare continuă a populației. Cetățenii Republicii Moldova, în calitatea lor de contribuabili la bugetul de stat, trebuie să fie primii informați, respectându-se astfel transparență procesului decizional. Sub acest aspect importanța temei este incontestabilă și a generat problema științifică.

**Problema științifică importantă soluționată în teză** constă în fundamentarea politicii migraționale a statului, fapt care va contribui la evidențierea reglementărilor juridice și măsurilor politico-sociale de asigurare a protecției drepturilor și libertăților lucrătorilor migranți-cetățeni ai

Republicii Moldova, în vederea aplicării unui model de management motivațional în materie de migrație a forței de muncă în Republica Moldova, respectând mecanismele politico-juridice de asigurare a protecției drepturilor omului.

*Prima direcție* de soluționare se aliniază la vectorul european al țării.

Uniunea Europeană reprezintă în primul rând o asociație 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 și condiție obligatorie pentru aderare la UE mai evidențiem și problemele ce vizează domeniului de ocupare a forței de muncă, politică socială și egalitate de șanse. Acest domeniu este unul important din perspectiva faptului că în condițiile economiei de piață raporturile de muncă capătă o poziție foarte importantă pe zi ce trece, și respectiv necesită o reglementare amănunțită. Republica Moldova la capitolul problemelor ce vizează dreptul muncii are o legislație bogată cu unele rezerve. În acest sens, Uniunea Europeana prin intermediul Acordului de asociere încearcă să înlăture aceste neajunsuri și să îmbunătățească legislația națională. Acest lucru este realizat prin intermediul Titlului IV, Capitolul 4, art.31-37 din acordul de asociere încheiat între Republica Moldova și Uniunea Europeană, care va fi analizat pe parcurs.

*A doua direcție* de soluționare se bazează pe normele internaționale ce reglementează migrația forței de muncă.

Agenda pentru o muncă decentă este o inițiativă a Organizației Internaționale a Muncii. Această agendă are ca obiectiv să permită fiecăruia să obțină o muncă decentă favorizând dialogul social, protecția socială și crearea de locuri de muncă, precum și respectarea normelor internaționale ale muncii, care s-au dezvoltat pentru a constitui un sistem global de instrumente legate de muncă și politica socială, susținute de către un mecanism de control ce permite abordarea oricărui tip de probleme care s-ar ridica la aplicarea lor pe scara națională. Normele internaționale ale muncii constituie componenta juridică a strategiei pe care Organizația Internațională a Muncii a adoptat-o pentru a garanta mondializarea, a promova dezvoltarea durabilă, a eradica sărăcia și a face astfel ca fiecare să beneficieze de condiții de muncă demne și sigure. Astfel, pentru realizarea tuturor scopurilor propuse de către Agenda pentru o muncă decentă, Republica Moldova prin intermediul Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei și Organizația Internațională a Muncii au încheiat un Memorandum de înțelegere vizând Programul de Țară privind munca decentă pentru anii 2012-2015 [173]. Semnând aceste memorandum Republica Moldova și-a exteriorizat intenția de a colabora în scopul promovării și

avansării muncii decente în țara noastră, pentru o guvernare mai bună a pieței muncii și un sistem de protecție mai bun.

*A treia direcție* de soluționare se bazează pe faptul că conceptele și definițiile în domeniul migrației internaționale a forței de muncă trebuie să fie aliniate la terminologia și definițiile recomandate pe plan internațional, și 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 reuși încadrarea pe un drum al prosperității, bunăstării și dezvoltării.

*A patra direcție* ține de dezvoltarea și consolidarea relațiilor de colaborare și parteneriat cu OIM, Consiliul Europei, Înalțul Comisariat al ONU pentru Refugiați și Biroul Internațional al Muncii.

*A cincea direcție* vizează aderarea la instrumentele juridice internaționale în domeniul migrației internaționale a forței de muncă și aplicarea acestora și negocierea acordurilor bilaterale cu privire la migrația forței de muncă.

Ca urmare a realizării scopului lucrarea va oferi o informație sumară, dar comprehensivă asupra aspectelor legale de protecție a acestei categorii de muncitori și standardele pe care trebuie să le urmeze statele la respectarea drepturilor lucrătorilor migranților, va evidenția care sunt imperativele migraționiste la nivel regional, reieșind din conjunctura creată pe parcursul ultimului deceniu. La fel, această cercetare conține exemple din practica unor state, care ar putea servi în calitate de recomandări pentru elaborarea unui model de management migrațional bazat pe conceptul politicii migraționale a Republicii Moldova, ținând cont de reglementările migrației forței de muncă la nivel internațional.

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

- Analiza lucrărilor științifice și a publicațiilor în domeniul migrației forței de muncă;
- Cercetarea legislației naționale și a reglementărilor internaționale în domeniul migrației forței de muncă la care Republica Moldova este parte;
- Analiza complexă a mecanismelor legale de protecție a lucrătorilor migranți pe care le au la dispoziție statele și perspectivele de implementarea a acestora;
- Abordarea politicii migraționale a Republicii Moldova, în contextul tendințelor și realităților regionale.

Concluzionăm, pentru a fi eficientă politica de migrație a forței de muncă, avem nevoie de: o instituție centrală în domeniu cu personal competent și un buget adecvat; o divizare clară a responsabilităților între autoritățile centrale, regionale și locale; un sistem informațional de

încredere; un cadru legal privind circulația populației; un mecanism de control pentru a identifica discrepanțele între lege și implementarea ei, și mijloace speciale pentru a corecta aceste discrepanțe; capacități tehnice pentru efectuarea unui control eficient la frontieră; un sistem de instruire atât a conducătorilor instituțiilor, cât și a personalului.

#### **1.4. Concluzii la Capitolul 1**

Primul capitol cuprinde definiții, delimitări conceptuale, teorii ale migrației forței de muncă și actorii, care creează un cadru larg de încadrare a fenomenului migrației forței de muncă, fiind realizate din perspectiva complexității migrației ca acțiune de dinamică globală, cu efecte multiple. În acest paragraf a fost analizată doctrina relevantă din Republica Moldova, România și alte state: Al. Buruian, Cr. Burian, N. Romandaș, Ed. Boiștean, S. Lazaroiu, D. Vaculovschi, V. Moșneaga, V. Moraru, V. Rusu, C.-A. Moarcăș Costea, N. Voiculescu, R.-Cr. Radu, A.-C. Popoviciu, Al. Țiclea, S. Ghimpu ș.a.,

Ca urmare a investigațiilor din acest capitol am ajuns la concluzia că profilurile migraționale reprezintă o prezentare generală sumară a dinamicii fenomenului migrației forței de muncă dintr-o anumită țară, într-o anumită perioadă, însoțite de: - o analiză cuprinzătoare a impactului migrației asupra dezvoltării socio-economice a țării respective în condițiile globalizării și prezentarea cadrului legal existent de gestionare și politici în domeniul migrației, în scopul asigurării coerenței reglementărilor juridice internaționale și naționale.

În special, s-a insistat asupra definiției și actorilor determinanți ai migrației internaționale a forței de muncă. Propunem și o definiție de autor:

*Migrația internațională a forței de muncă este procesul de circulație a capitalului uman dintr-o țară în alta în scopul angajării în câmpul muncii în condiții mai avantajoase decât în țara de proveniență, generând venituri peste hotare, utilizate ulterior în țara de origine.*

Analiza mișcărilor migratorii este legată de interdependența dintre cele două grupuri de state implicate în acest proces; acest fapt fiind în opoziție cu abordarea tradițională, centrată pe impactul specific separat asupra fiecăruia dintre aceste grupuri. Dezbaterile asupra migrației au devenit indisolubil legate de mecanismele politico-juridice de asigurare a protecției 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 migrația forței de muncă în documentele oficiale și actele normative. Drept urmare concluzionăm, Republica Moldova trebuie să pună în practică politicile fondate pe obiective strategice – ocupare, protecție socială, dialog social și dreptul la muncă. În paralel, să pună accentul pe o abordare globală și integrată, recunoscând că aceste obiective sunt nedisociabile, interdependente și consolidate în

mod reciproc. Am constata diversitatea, dar și obligativitatea documentelor oficiale și a actelor normative în domeniul migrației forței de muncă.

Orice mecanism presupune existența procesului de transformare, al subiectelor și obiectelor, obiectivelor, funcțiilor de transformare, metodelor de realizare a obiectivelor și a mijloace pentru realizarea lor și, prin urmare, prezența rezultatelor transformării și criteriilor de evaluare. În paragraful 1.3 am trasat problema științifică, direcțiile de soluționări, scopul și obiectivele cercetării.

Cercetarea presupune elucidarea modalităților legale de protecție a drepturilor lucrătorilor migranți pe întreaga perioadă a ciclului migrațional, care reies din diverse acte semnate de către lucrătorul migrant, din actele normative ale statului gazdă și cele internaționale. Pentru atingerea acestui scop au fost trasate următoarele obiective: studiul fenomenului migrației forței de muncă, a componentelor sale definitorii, corelația dintre migrație și globalizare; analiza complexă a mecanismelor legale de protecție a lucrătorilor migranți pe care le au la dispoziție statele și perspectivele de implementarea a acestora; abordarea politicii migraționale a Republicii Moldova.

**Problema științifică importantă soluționată în teză** constă în fundamentarea politicii migraționale a statului, fapt care va contribui la evidențierea reglementărilor juridice și măsurilor politico-sociale de asigurare a protecției drepturilor și libertăților lucrătorilor migranți-cetățeni ai Republicii Moldova, în vederea aplicării unui model de management motivațional în materie de migrație a forței de muncă în Republica Moldova, respectând mecanismele politico-juridice de asigurare a protecției drepturilor omului.

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

## 2. REGLEMENTAREA JURIDICĂ INTERNAȚIONALĂ A MIGRAȚIEI FORȚEI DE MUNCĂ

### 2.1. Reglementări internaționale speciale privind lucrătorii migranți la nivel universal

În scopul elaborării unor politici comprehensive în vederea gestionării migrației forței de muncă și combaterii migrației nereglementate, au fost adoptate mai multe acte internaționale și regionale, în cadrul diverselor organizații internaționale. [ 109, p.45-50].

Trei instrumente universale complementare oferă cadrul juridic necesar nu doar pentru apărarea drepturilor migranților, printre care și drepturile de muncă, dar și pentru politicile naționale de migrație și cooperarea internațională în scopul regulării migrației. Acestea sunt:

- *Convenția internațională pentru protecția drepturilor tuturor muncitorilor migranți și ale membrilor familiilor acestora din 1990 (CIDMM)* [115],
- *Convenția OIM privind migrația în scop de angajare din 1949 (C-97)* [67],
- *Convenția OIM privind muncitorii migranți (Prevederi suplimentare) din 1975 (C-143)*. [68].

Convenția internațională pentru protecția drepturilor tuturor muncitorilor migranți și ale membrilor familiilor acestora din 1990 (CIDMM) aplică expres drepturile consacrate în Bilul internațional al drepturilor (Declarația universală a drepturilor omului [75] și Pactele internaționale cu privire la drepturile politice și civile și cu privire la drepturile economice, sociale și culturale) la situația specifică a muncitorilor migranți și membrilor familiilor lor. Alte instrumente au făcut același lucru pentru alte grupuri (de ex. femei, copii, persoane cu dizabilități, popoare indigene).

Astfel, CIDMM devine un instrument complex de îndrumare juridică pentru statele care formulează politici de migrație. Convențiile complementare ale OIM privind migrația în scop de angajare (C-97 și C-143) oferă standarde specifice cu privire la angajarea și ocuparea muncitorilor migranți.

Importanța fundamentală a CIDMM și a convențiilor complementare ale OIM este că ele oferă un cadru normativ complex pentru definirea politicilor naționale și internaționale în domeniul migrației conform principiului supremației 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 șir larg de politici naționale și preocupări ce țin de reglementare și schițează agenda pentru consultarea și cooperarea interstatală în domeniul celor mai pertinente probleme, printre care schimbul de informații, cooperarea în combaterea migrației iregulare,

traficului de migranți și de persoane, orientare înainte de plecare pentru migranți, întoarcerea regulată și reintegrarea în țările de baștină și altele.

## **I. Organizația Națiunilor Unite**

*1. Convenția internațională pentru protecția drepturilor tuturor muncitorilor migranți și ale membrilor familiilor acestora din 1990 (CIDMM din 18 decembrie 1990, în vigoare de la 1 iulie 2003) [115].*

Sorgintea Convenției se găsește în activitatea OIM. Creșterea economică înregistrată de statele Europei de Vest, după cel de-al doilea război mondial au generat adoptarea a două convenții de către OIM – Convenția nr. 47 (1949) [70] și 143 (1975) [68]. Ultima se referă și la lucrătorii nereglementați, generând multiple dezbateri între statele interesate de importarea și exportarea forței de muncă. Îndată după adoptarea Convenției 143 [68], Mexica și Maroc au început o campanie pentru elaborarea unui instrument, sub egida ONU.

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

Convenția este una cuprinzătoare și se referă atât la procesul de recrutare, cât și la drepturile migranților după ce au fost admiși pe teritoriul statului de destinație. Convenția oferă prima definiție internațională a „lucrătorului migrant” și a altor categorii specifice (muncitori sezonieri, frontaliери etc.). Convenția, în anumite situații, nu urmează întru totul Convențiile OIM elaborate în prealabil, astfel, aceasta a inserat principiului „egalității de tratament”, în conformitate cu care migranții sunt protejați contra discriminării, dar nu stabilește standarde minime în acest sens, așa cum prevăd instrumentele OIM [244, p.241-266].

Convenția este constituită din IX părți – I se referă la terminologia utilizată în Convenție; II – Clauze generale de nediscriminare; III – Drepturile tuturor lucrătorilor migranți, indiferent de situația acestora, inclusiv nereglementată; IV – Drepturile specifice migranților reglementați; V – Drepturile unor categorii de migranți; VI – responsabilitățile Statelor de a combate migrația ilegală și elaborarea de condiții legale pentru a emigra; VII – IX – Clauze finale.

Această Magna Carta a drepturilor lucrătorilor migranți conține principiile prevăzute în Convențiile OIM [70] privind asigurarea dreptului la protecție a lucrătorului migrant la diferite etape a procesului de migrație și în diferite circumstanțe, prin asigurarea drepturilor civile, politice și sociale, reglementează drepturile fundamentale ale lucrătorului migrant și indică asupra acțiunilor pe care trebuie să le întreprindă părțile pentru a asigura realizarea acestor

drepturi. Convenția nu stabilește noi drepturi pentru lucrătorii migranți, ci mai degrabă oferă o interpretare precisă a drepturilor omului care se aplică și acestei categorii de persoane.

Cele mai importante drepturi prevăzute de Convenție sunt: dreptul lucrătorului de a părăsi orice stat, inclusiv statul lor de origine (articolul 8); dreptul la viață, care ar trebui protejat de legislație (articolul 9); dreptul la libertatea de expresie și dreptul la religie. Mai mult ca atât, aceasta interzice explicit orice acțiune care ar putea să impună pe migranți să lucreze forțat. Articolul 21 interzice măsurile de expulzare colectivă și stabilește procedurile acceptate, dacă organele competente decid expulzarea unui anumit lucrător.

Convenția, de asemenea, prevede în detaliu drepturile migranților la libertate și securitate, precum și procedurile în caz de arest, detenție sau reținere. Lucrătorii migranți nu pot fi înțemnițați pe motiv că nu și-au îndeplinit obligațiile contractuale (articolul 20); și nu este legitim, decât în cazul unei autorizații publice legale, să i se confişte, distrugă sau să se încerce să i se distrugă documentele de identitate care autorizează intrarea sau șederea, reședința sau stabilirea cu traiul pe teritoriul național sau a permiselor de muncă (articolul 21). La fel, lucrătorii migranți și membrii familiilor lor au dreptul să apeleze la protecția și asistența din partea autorităților consulare sau diplomatice ale statului de origine (articolul 23).

Au fost necesari 13 ani pentru ca Convenția să intre în vigoare, la 1 iulie 2003 [115], după ce a fost ratificată de către 25 de state, toate țări de origine. Convenția, deși necesară și susținută de cele mai importante state de destinație pentru migranți, a intrat în vigoare destul de târziu din momentul adoptării.

Acest fapt se poate explica prin următoarele: schimbările survenite pe plan internațional după 1990 nu sunt similare celor din 1970, ani în care a fost elaborat textul actului; Convenția nu aparține celor 6 Convenții-cheie ale ONU; Convenția se aplică și lucrătorilor migranți cu statut nereglementat; statele din Vest au reiterat de nenumărate ori că Convenția este una destul de ambițioasă și că, astfel, lipsa de interes față de acest tratat este relevantă; obstacole administrative (Convenția impune un șir de responsabilități pentru semnatari, inclusiv elaborarea de politici migraționale eficiente, accesul migranților la serviciile de sănătate, educație etc.); bariere financiare (Convenția prevede un șir de măsuri pe care trebuie să le întreprindă Statele, care de cele mai multe ori sunt costisitoare: campanii informaționale, instruirea migranților etc.); obstacole politice (considerații asupra migrației, tradiții politice și sociale, reticența față de ONU etc.); preocupări de securitate etc. [244, p.241-266].

Dar, totuși, la moment în jur de 50 de state au ratificat Convenția.

În conformitate cu articolul 72 al Convenției, Comitetul pentru protecția drepturilor tuturor muncitorilor migranți și ale membrilor familiilor lor analizează implementarea Convenției.

Comitetul s-a întrunit în ședința inaugurală pe 1-5 martie 2004 în Geneva. De atunci, el se întrunește de două ori pe an. De la formarea sa comitetul a fost constituit din zece experți cu un statut moral înalt, imparțialitate și competență recunoscută în domeniul cuprins în Convenție. Ca și în cazul altor organe ale tratatelor, membrii comitetului sunt numiți și aleși de statele părți la Convenție. Articolul 74 al Convenției stabilește rolul comitetului și funcțiile sale, care pot fi descrise după cum urmează:

- *Analiza rapoartelor prezentate de statele părți.* Sarcina principală a Comitetului este de a studia rapoarte prezentate de statele părți privind măsurile legislative, judiciare, administrative și de alt tip pe care le-au întreprins în vederea aplicării prevederilor Convenției. Un stat parte trebuie să prezinte primul raport în decurs de un an de la data intrării în vigoare a Convenției pentru statul parte în cauză și apoi la fiecare cinci ani. Analiza rapoartelor are loc în două ședințe publice în prezența unei delegații a statului parte. Organizațiile interguvernamentale, organizațiile ONU, instituțiile naționale care activează în domeniul drepturilor omului și organizațiile neguvernamentale pot prezenta informație comitetului în scris sau oral. Se preconizează ca OIM să analizeze rapoartele statelor părți și să ofere comentarii pe marginea lor în lumina mandatului său și a standardelor complementare privind muncitorii migranți. Analiza rapoartelor se termină cu adoptarea observațiilor finale de către Comitet, care sunt transmise statului parte la sfârșitul sesiunii și făcute publice.

- *Analiza comunicărilor primite conform articolelor 76 și 77 ale Convenției.* Articolul opțional 76 al Convenției prevede analiza de către comitet a comunicărilor din partea unui stat parte care pretinde ca un alt stat parte nu își îndeplinește obligațiunile conform Convenției. Articolul opțional 77 prevede analiza de către comitet a comunicărilor primite de la indivizi sau în numele lor care pretind că drepturile lor individuale prevăzute în Convenție au fost încălcate de un stat parte.

Republica Moldova nu a ratificat această Convenție, iar noi pledăm în favoarea ratificării, deoarece este dictat de problema științifică a acestei cercetări, prezentând și argumente:

- Crearea unei baze juridice esențiale pentru politicile naționale de migrație pentru reglementarea migrației forței de muncă și asigurarea coeziunii sociale;
- Susținerea și consolidarea supremației legii prin asigurarea faptului că normele juridice definesc baza politicilor în domeniul migrației forței de muncă, implementarea și supravegherea acestora.
- Semnalarea că țările de origine cer respectarea drepturilor omului în privința cetățenilor lor peste hotare și că își asumă responsabilitatea pentru aceleași standarde ca și țările de destinație.

- Consolidarea exercitării suverane a prerogativelor unui stat în definirea politicilor în domeniul migrației forței de muncă prin susținerea conformității cu normele juridice și etice universale.
- Facilitarea instituirii unei politici naționale eficace prin apelarea la servicii de consultanță, precum și exemple de bune practici oferite de organizațiile internaționale relevante bazate pe standarde. [115 , p.7-8 ].

2. *Protocolul împotriva Traficului Ilegal de Migranți pe Calea Terestră, a Aerului și pe Mare*, adoptat de Adunarea Generală a ONU prin Rezoluția 55/358 la 15 noiembrie 2000, deschis pentru semnare la 12 decembrie 2000, la Palermo, Italia, adițional la *Convenția Națiunilor Unite împotriva Criminalității Organizate Transnaționale* [60].

Obiectivul Protocolului este de a preveni și combate traficul ilegal de emigranți și promovarea cooperării dintre state în acest scop, în vederea protecției drepturilor migranților.

Articolul 3 oferă definiția de *trafic ilegal de migranți* – faptul de a asigura, în scopul obținerii, direct sau indirect, un folos financiar ori un folos material, intrarea ilegală într-un stat parte a unei persoane care nu este cetățean, nici rezident permanent al acestui stat. Se impune diferența dintre trafic de ființe umane (prevăzut în Protocolul de la Palermo cu privire la Combaterea Traficului de Ființe Umane) și traficul de migranți: Un traficant de migranți va fi implicat doar la etapa de transportare a migranților, acordând ajutor la intrarea fără documente pe teritoriul unui stat străin, precum și oferirea de servicii în diferite situații complicate ce s-ar putea ivi – acțiuni care presupun un profit pentru intervenția sa. Traficul de ființe umane implică condiții, servicii și consecințe care depășesc transportarea și trecerea frontierei, implicând și obligarea victimelor de a munci forțat pentru o perioadă indefinită, obligându-le pe aceștia să plătească datorii enorme, astfel obținându-se profituri considerabile în urma exploatării.

Protocolul se aplică prevenirii anchetelor și urmăririlor privind infracțiunile prevăzute la articolul 6 (traficul ilegal de emigranți, comiterea faptelor în scopul permiterii traficului ilegal de migranți, confecționarea documentelor de călătorie și identificare frauduloase, furnizarea actelor false etc.), precum și protecției drepturilor persoanelor care au fost obiectul acestor infracțiuni. Actul se aplică doar când aceste infracțiuni sunt de natură transnațională și în organizarea lor este implicat un grup infracțional organizat.

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

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

## **II. Organizația Internațională a Muncii**

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

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

Instrumentele interzic discriminarea tuturor lucrătorilor migranți – aceștia trebuie să se bucure fără discriminare pe motiv de naționalitate, rasă, religie sau sex, de un tratament nu mai puțin favorabil decât cel pe care îl aplică Statele de destinație propriilor cetățeni, cu privire la lucru, securitatea muncii, promovarea, asigurarea socială, sănătatea și siguranța, dreptul de fi membru al sindicatelor, libertatea circulației și accesul la judecată (Convenția nr. 111 din 1958 cu privire la Discriminare (Angajare și Ocupații) [62]; Articolul 6 al Convenției nr. 97; Recomandarea nr. 151 din 1975 cu privire la Lucrătorii migranți) [67].

Convenția OIM nr.111 privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei promovează egalitatea de posibilități și de tratament în materie de ocupare a forței de muncă și exercitare a profesiei, în scopul eliminării oricăror discriminări. Convenția nu consideră discriminări, diferențierile, excluderile sau preferințele întemeiate pe calificările cerute pentru o anumită ocupație.

De asemenea, convenția exclude din noțiunea de „discriminare”, măsurile ce afectează individual o persoană bănuită în mod legitim că desfășoară o activitate care prejudiciază securitatea statului sau în privința căreia s-a stabilit că desfășoară în fapt această activitate.

Ratificarea principalelor convenții ale Organizației Internaționale a Muncii și aderarea la diverse organisme internaționale impun adoptarea unor decizii conturate de promovare a politicii naționale a ocupării forței de muncă- Strategia Națională privind politicile de ocupare a forței de muncă pe anii 2007-2015 al Republicii Moldova [135].

În contextul integrării europene, Republica Moldova revizuieste și aduce în concordanță legislația națională cu standardele europene. Prin urmare, participarea Republicii Moldova, alături de alte țări-membre ale Pactului de Stabilitate pentru Europa de Sud-Est, la proiectul “Revizuirea politicilor de ocupare a forței de muncă în țările 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 internaționale în domeniul muncii.

Standardele OIM prevăd protecția migranților la diferite etape ale procesului migrațional, indiferent de circumstanțe. [241, p.70]. Astfel, sunt incorporate standarde cu privire la dreptul migranților de a primi informații cu privire la condițiile generale de muncă și de trai în țara de destinație, înainte de a părăsi statul de origine (Recomandarea nr. 86) [189], dreptul de a primi înainte de plecare contractul de muncă în formă scrisă (Convenția nr. 97) [67], dreptul de a nu achita costul călătoriei spre țara de angajare (Recomandare nr. 100) [190], deși acesta nu este un drept absolut; exceptarea de la taxa de vămuire a bunurilor personale ale lucrătorului (Convenția nr. 97) și asistarea la stabilirea locului de trai și muncă (Recomandare nr.151) [192].

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

1. *Convenția nr. 95 din 1949 cu privire la protecția salariului* [66] se referă la elaborarea contractelor de muncă, prevederile acestora fiind destul de relevante și necesită a fi incluse în contractul de muncă: salariile vor fi plătite direct lucrătorului în cauză, dacă legislația națională, contractul colectiv sau decizia arbitrală nu prevede altfel, sau dacă însuși 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 Convenții și Recomandări OIM, care sunt în aceeași măsură relevante pentru elaborarea modelelor de contracte de muncă și acorduri bilaterale: Convenția nr. 158 din 1982 cu privire la încetarea contractului de muncă [70]; Convenția revizuită nr.132 din 1970 cu privire la Sărbătorile plătite [70]; Convenția nr. 118 din 1962 cu privire la Egalitatea tratamentului [70]; Convenția nr. 157 din 1982 cu privire la Drepturile de asigurare socială [70]; Convenția 87 din 1948 [70] cu privire la Libertatea de Asociere și Protecția dreptului de a se asocia. Dispozițiile Convenției 117 cu privire la sarcinile principale și normele politicii sociale stabilesc că „autoritățile competente ale țărilor interesate în migrația resurselor forței 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 dispozițiilor prevăzute în acord”. Conform Convenției aceste acorduri trebuie să prevadă ca lucrătorul migrant să se bucure de protecție și de avantaje care să nu fie inferioare celor de care beneficiază lucrătorii acestor state [Anexa 1].

Primele și cele mai importante instrumente internaționale cu privire la lucrătorii migranți au fost elaborate în cadrul OIM. Acestea servesc drept călăuză pentru protecția lucrătorilor migranți, stabilesc măsuri de reglementare a proceselor migrației de muncă, măsuri de prevenire

a migrației nereglementate și conțin, de asemenea, condiții cu privire la cooperarea dintre state, stabilesc parametri cu privire la condițiile de angajare și încheiere a contractelor de muncă, posibilitățile existente pentru lucrătorii migranți întru pregătirea profesională și avansarea în post, unele facilități de reintegrare a familiilor și de soluționare a conflictelor care apar în legătură cu nerespectarea condițiilor contractuale, modul de adresare a petițiilor etc.

## *2. Convenția privind migrația în scop de angajare (revăzută), 1949 (nr. 97) [67].*

Conform articolului 1, Statele, care aplică convenția, se angajează să prezinte la cererea OIM informații referitoare la politicile naționale, legislația și regulamentele privind emigrația și imigrația; privind prevederile speciale ce țin de migrațiunea în scop de angajare în câmpul muncii și condițiile de muncă și de trai ale lucrătorilor migrați; și privind acordurile generale și speciale privitor la problemele menționate. Asemenea schimb de informații trebuie să fie completat prin cooperarea dintre agențiile de ocupare a forței de muncă și alte servicii legate de migrațiune (articolul 7), precum și 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 și apar în legătură cu punerea în aplicare a Convenției. Este vorba în special de cazurile când numărul migranților, care pleacă de pe teritoriul unui stat membru în altul este destul de mare.

Convenția prevede crearea și menținerea unui serviciu de asistență competent și gratuit pentru lucrătorii migrați, pentru a-i asigura cu informații exacte (articolul 2). Membrii se angajează să întreprindă, în limitele legislației naționale mecanisme contra propagandei ce induce în eroare lucrătorii migranți (articolul 3 (1)). Articolul 4 prevede luarea de către statul membru a unor măsuri adecvate de facilitare a plecării, călătoriei și primirii lucrătorilor migranți. Membrii se angajează să asigure servicii medicale adecvate la plecare, în timpul călătoriei și la sosirea la destinație a lucrătorilor migranți (art. 5), precum și permisiunea lucrătorului migrant de a transfera salariul și economiile sale (articolul 9). Convenția, de asemenea, interzice expulzarea lucrătorilor migrați admiși în țară cu reședință permanentă chiar și în caz de incapacitate de muncă (articolul 8).

Articolul 6 din Convenție interzice tratamentul inegal dintre lucrătorii migranți și lucrătorii naționali în următoarele patru domenii: traiul și condițiile de muncă, asigurarea socială, taxe de angajare și impozite, accesul la justiție pe problemele menționate în Convenție.

*Anexele la Convenție.* Primele doua anexe țin de organizarea migrațiunii în scop de angajare în câmpul muncii, în timp ce a treia are un scop mai general, referindu-se la migrațiunea în scop de angajare fie organizată, fie spontană.

*Anexa I* este constituită din 8 articole și ține de recrutarea, angajarea și condițiile de muncă ale lucrătorilor migranți recrutați altfel decât în conformitate cu acordurile încheiate de către Guvern. În anexă sunt definiți un șir de termeni cum ar fi „recrutare”, „intrare pe teritoriu”, „plasarea la locul de muncă”, care, în caz de ratificare, urmează să fie reflectate în legislația statului respectiv. Statul membru se obligă să asigure procesul de recrutare, intrare în țară și plasare la locul de muncă prin intermediul autorităților de ocupare a forței de muncă, ori prin intermediul potențialului angajator sau a agențiilor private, dar numai după aprobarea și sub supravegherea autorității competente. Lucrătorilor migranți li se asigură un șir de garanții cum ar fi: servicii gratuite la etapa de recrutare, intrarea în țară și plasarea la locul de muncă; existența unui sistem de supraveghere a contractelor de muncă încheiate, inclusiv cunoașterea din timp de către lucrătorul migrant a condițiilor de muncă și în special retribuirea muncii, precum și mecanisme de răspundere în caz de încălcare a prevederilor menționate.

*Anexa II* cuprinde 13 articole și se referă la recrutarea, angajarea și condițiile de muncă ale lucrătorilor migranți recrutați în conformitate cu acordurile încheiate de către Guvern. Anexa respectivă conține prevederi analogice cu cele ale anexei I, însă există prevederi privind obligațiile țărilor de tranzit (articolul 5), garanții în caz când lucrătorul migrant nu poate obține sau nu i se potrivește, din anumite motive, locul de muncă pentru care a fost recrutat (art. 9-11).

*Anexa III* reglementează aspecte privind importul bunurilor personale și echipamentului lucrătorilor migrați (scutirea de taxe vamale).

### *3. Recomandarea nr. 86 privind lucrătorii migrați (revăzută), 1949 [191].*

Recomandarea este divizată în opt părți (compuse din 21 de paragrafe) și cuprinde un șir de măsuri în vederea completării prevederilor Convenției nr. 97, cum ar fi informarea și asistența migranților (partea III); recrutarea și selecția (partea IV); tratamentul egal în ceea ce privește accesul la angajare în câmpul muncii și supravegherea condițiilor de angajare și muncă (partea V); prevederi referitoare la protecția lucrătorilor migrați împotriva expulzării, ținându-se cont de insuficiența resurselor lucrătorului sau starea peții de ocupare a forței de muncă (partea VI). Recomandarea conține o anexă care conține un model de acord bilateral.

### *4. Convenția privind lucrătorii migranți 68 (prevederi suplimentare), 1975 (nr. 143), și recomandarea nr. 151 [70].*

În anul 1975, anul adoptării Convenției, au intervenit schimbări economice și sociale radicale pe plan internațional în raport cu perioada adoptării instrumentelor din anul 1949. Problema consta nu în facilitarea mișcării surplusului forței de muncă, dar punerea sub control a procesului migrațiunii și îndreptarea eforturilor în direcția eliminării migrațiunii ilegale și contracararea organizatorilor migrației clandestine.

Convenția nr. 143 [68] este constituită din trei părți: partea I (articolele 1-9) reprezintă, în esență, prima încercare a comunității internaționale de a cuprinde problemele aferente migrației clandestine și angajării ilegale în câmpul muncii a migraților, probleme ce devenise acute la începutul anilor 70 ai secolului trecut. Prevederile părții II (articolele 10-14) au extins substanțial momentele privind egalitatea dintre lucrătorii migrați, aflați într-o situație reglementată, și cetățenii statului gazdă, în ceea ce privește oportunitățile egale. Ultima parte, partea III articolele 15-24), conține dispoziție finale standard, în particular articolul 16, conform căruia membrul, care ratifică Convenția, poate să nu accepte fie partea I, ori partea II, în timpul ratificării, decizie ce poate fi anulată printr-o declarație succesivă.

*Partea I.* Articolul 1 stabilește obligația generală de a respecta drepturile fundamentale ale tuturor lucrătorilor migrați, indiferent dacă au intrat sau nu în țară în bază regulamentară, cu sau fără documente oficiale. Lupta împotriva imigrației 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 migranți pe teritoriul lor. La fel, membrii vor colabora în scopul prevenirii și eliminării fluxurilor ilegale de lucrători migranți, sancționând organizatorii acestora și pe cei care angajează lucrători, ce au imigrat în condiții ilegale (articolul 3).

Convenția prevede adoptarea și aplicarea la nivel național a sancțiunilor (administrative, civile și penale) pentru persoanele care: susțin conștient fluxurile clandestine și ilegale de lucrătorii migranți; angajează ilegal lucrători migranți (angajatorii, care sunt sancționați în baza acestor temeuri, vor avea dreptul să prezinte dovezi referitoare la bunele lor intenții); și organizatorii deplasărilor ilegale sau clandestine ale migranților (articolul 6). La nivel internațional, Statele membre vor menține contacte permanente și vor face schimb de informații în domeniu (articolul 4). Unul din scopurile cooperării este de a pedepsi persoanele responsabile de trafic ilicit, indiferent de țara unde își desfășoară activitățile (articolul 5). Sunt prevăzute și măsuri de protecție a lucrătorilor migrați care au pierdut locul de muncă (articolul 8) și față de acei care sunt într-o situație nereglementată (articolul 9).

*Partea II.* În timp ce prevederile instrumentelor internaționale din 1949 urmăreau interzicerea tratamentului inechitabil, inclusiv cel aplicat de către autoritățile publice, Partea II a Convenției nr. 143 are drept scop promovarea egalității tratamentului și oportunităților, precum și eliminarea în practică a discriminării. Convenția a completat prevederile Convenției privind discriminarea (la ocuparea forței de muncă și exercitarea profesiei), 1958 (nr. 111) [62], menționând că politica națională trebuie nu numai să *promoveze*, dar, de asemenea, să *garanteze* egalitatea tratamentului și oportunităților pentru lucrătorii migrați la ocuparea și exercitarea profesiei, precum și a membrilor familiilor lor, care se află legal pe teritoriul țării de angajare

[211]. Un alt aspect al egalității tratamentului și oportunităților inclus în Convenție se referă la securitatea socială, dreptul la asociere, precum și libertățile individuale și colective (art. 10).

Conform prevederilor părții II, definirea termenului „lucrător migrant” exclude două categorii de lucrători care sunt menționate în instrumentele internaționale din 1949: persoanele, venite special în scopul formării profesionale sau studii și persoanele admise temporar în țară, la solicitarea angajatorului lor, pentru îndeplinirea unor funcții sau sarcini speciale pentru o perioadă de timp limitată și determinată, și care sunt obligate să părăsească țara la finisarea funcțiilor sau sarcinilor lor (art. 11).

#### *5. Recomandarea nr. 151 privind lucrătorii migranți, 1975 [191].*

Recomandarea nr. 151 este constituită din trei părți: partea I cuprinde măsurile ce trebuie luate pentru a asigura respectarea principiului egalității tratamentului și oportunității între lucrătorii migranți aflați legal pe teritoriul statului membru, și cetățenilor săi. Partea II prevede principiile politicii sociale și dreptul lucrătorilor migrați și a familiilor de a se bucura, în aceeași măsură de avantajele acordate naționalilor, ținând cont de acele necesități specifice, pe care ei le pot avea până când se vor adapta la societatea țării de angajare. Partea III cheamă la adoptarea unui număr de măsuri ce ar asigura minimumul de protecție al lucrătorilor migrați, în particular în caz de pierdere a locului de muncă, expulzării și plecării din țara de angajare. În paragraful 30 din partea III a Recomandării nr.151 [192] se prevede că Statul membru trebuie să se abțină de la expulzarea lucrătorilor migranți, în legătură cu insuficiența resurselor sau situația pe piața muncii, care au fost admiși legal pe teritoriul lor, iar faptul pierderii locului de muncă de către lucrătorul migrant nu poate atrage anularea permisului de ședere.

## **2.2. Protecția migranților în baza Convenției Europene a Drepturilor Omului și a Cartei Sociale Europene**

Continental european, se confruntă de câțiva ani cu o presiune migraționistă crescândă.

Anume această presiune, a determinat cele două organizații europene principale, Consiliul Europei și Uniunea Europeană, să acționeze decisiv pentru protecția migranților. Deși sistemul european de drept oferă un standard ridicat de protecție a drepturilor omului, fiind adoptate de-a lungul deceniilor, instrumente relevante și create mecanisme eficiente - cele două organizații europene au folosit și încă folosesc toate metodele legale, cum ar fi rezoluțiile și recomandările, prevăzute de ordinea lor internă. De multe ori, dreptul internațional, dreptul tratatelor sau dreptul cutumiar sunt invocate în mod neneccesar în față instanțele naționale din Europa, deoarece legislația secundară a ambelor organizații internaționale (recomandări, rezoluții, directive și

regulamente) a inclus deja drepturile fundamentale ale tuturor persoanelor, indiferent de statutul lor de migrație, în legislația națională, cum ar fi:

(i) dreptul la viață, libertate și securitate a persoanei, dreptul de a nu fi arestat sau reținut arbitrar, precum și dreptul de a solicita și de a beneficia de azil în caz de persecuție;

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

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

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

(v) dreptul la protecția drepturilor economice, sociale și culturale, inclusiv dreptul la sănătate, la un nivel de trai adecvat, de securitate socială, locuințe adecvate, educație, și condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă.

#### **a. Dreptul la muncă și protecția lucrătorilor migranți**

Dreptul la muncă presupune o serie de obligații pentru state, variind de la eforturile de a crea și oferi locuri de muncă până la garantarea protecției persoanelor împotriva muncii forțate și sclaviei. Fiind membri ai grupurilor vulnerabile, migranții sunt în special susceptibili să fie puși în fața riscurilor traficului de ființe umane și muncii forțate, sau să fie subiecți ai discriminării la căutarea unui loc de muncă sau la locul lor de muncă. Cerințele impuse statelor, în conformitate cu dreptul la muncă sunt, prin urmare, de o mare importanță pentru migranți.

Există mai multe prevederi din cadrul instrumentelor Consiliului Europei relevante pentru ocuparea forței de muncă precum și pentru drepturile și protecția 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 obține o realizare eficientă a dreptului la muncă, părțile se angajează:

1. să recunoască drept unul dintre principalele obiective și responsabilități, realizarea și menținerea nivelului cel mai ridicat și 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-și câștiga existența printr-o muncă liber întreprinsă;
3. să stabilească sau să mențină servicii gratuite de angajare pentru toți lucrătorii;
4. să asigure sau să favorizeze o orientare, formare și readaptare profesională corespunzătoare.

Interpretarea acestui articol furnizată de jurisprudența CEDS detaliază obligațiile pe care statele și 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 și păstrarea locurilor de muncă, și că ei iau măsuri adecvate pentru a ajuta șomerii în găsirea sau calificarea pentru un post de muncă [21]. Acțiunile autorităților în vederea îndeplinirii acestor obiective vor fi evaluate în raport cu situația economică a statului și nivelul de șomaj. Deoarece cerințele din articolul 1.1 nu sunt obligații 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 creșterii economice în ocupare de forță de muncă, inclusiv asistență pentru șomeri, prin examinarea la nivel național a situației economice - bazată pe PIB și creșterea ocupării forței de muncă, inflația, etc, în comparație cu ratele de ocupare. O atenție specială este acordată șomajului grupurilor vulnerabile, cum ar fi membri ai minorităților etnice. CEDS, de asemenea, examinează eforturile depuse pentru punerea în aplicare a măsurilor luate în conformitate cu politica ocupării forței de muncă, cantitatea de resurse alocate pentru aceste măsuri și efectele concrete ale măsurilor asupra creșterii ocupării forței de muncă [39, p. 20]. Aceasta a constatat, de exemplu, că lipsa unui angajament declarat privind politica ocupării complete a forței de muncă, sau măsurile insuficiente în lupta cu șomajul de lungă durată și a cărui rată este extrem de ridicată, au fost asimilate încălcărilor obligațiilor statelor în conformitate cu Carta Europeană Socială (revizuită) [43].

Articolul 1.2 Carta Europeană Socială (revizuită), care garantează o protecție eficientă a dreptului lucrătorului de a-și câștiga existența printr-o muncă liber întreprinsă; a fost interpretată ca implicând interzicerea tuturor formelor de discriminare din câmpul muncii [42]. Există o excepție: CEDS a decis, că partea populației care nu respectă definiția din anexă nu poate fi lipsită de drepturile lor legate de viață și demnitate în Carta Europeană Socială (revizuită) [27]. Conform anexei la Carta Europeană Socială (revizuită), dreptul la muncă se acordă numai migranților care au reședința legală și cetățenilor 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 protecția interesului public sau securitatea națională și implică exercitarea autorității publice [41].

În plus, articolul 18 Carta Europeană Socială (revizuită) este de interes pentru lucrătorii migranți 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 recunoaște în mod expres "dreptul cetățenilor de a-și părăsi țara pentru a se angaja într-o activitate lucrativă pe teritoriul celorlalte state" (articolul 18.4 Carta Europeană Socială (revizuită)) [27], cerându-se statelor de a simplifica formalitățile și liberalizarea angajării lucrătorilor migranți 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 legislație aplicabilă care împiedică toate formelor de discriminare, directă sau indirectă, în ocuparea forței de muncă, bazată pe sex, rasă, origine etnică, religie, handicap, vârstă, orientare sexuală, opinie politică, etc Aceasta se referă atât la recrutare procedura și condițiile generale de muncă, inclusiv remunerația, promovare, formare profesională, de transfer și concediere.

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

Exemple:

- CEDS, Association Internationale Autisme-Europa (AIAE) v Franța, 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 Franța, Plângere 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:
- Recunoașterea dreptului sindicatelor de a lua măsuri în cazurile de discriminare la ocuparea forței de muncă, inclusiv acțiuni în numele persoanelor fizice;
- Acordarea dreptului grupurilor care au un interes de a obținere hotărâri care să stipuleze că interzicerea discriminării a încălcat dreptul de a recurge la acțiuni colective;

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

Scopurile legitime care pot justifica restricțiile la interzicerea discriminării și permite o diferențiere în tratamentul persoanelor aflate în situații comparabile sunt enumerate în Articolul G din Carta Europeană Socială (revizuită) [27]. Acestea sunt „respectarea drepturilor și libertăților altora sau pentru a proteja ordinea publică, securitatea națională, sănătatea publică sau bunele moravuri”, cu condiția că măsurile luate sunt proporționale și necesare într-o societate democratică. Prin urmare, statele pot restrânge în mod legitim dreptul la muncă a cetățenilor străini sau a anumitor categorii de persoane, cum ar fi solicitanții de azil, atât timp cât această limitare este justificată și nu e pur și 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 și a cetățenilor străini care sunt în posesia unui permis de muncă. O interdicție generală a cetățenilor 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, "resortisanții țărilor terțe care sunt autorizați să lucreze pe teritoriul statelor membre au dreptul la muncă în condiții echivalente cu cele ale cetățenilor Uniunii".

La nivel internațional, articolul 17.1 din Convenția de la Geneva prevede că "statele semnatare vor acorda refugiaților care stau legal pe teritoriul lor, cel mai favorabil tratament acordat cetățenilor unei țări străine, în aceleași condiții, în ceea ce privește dreptul de a se angaja în calitate de salariat".

### **c. Interzicerea sclaviei și a muncii forțate**

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

Sclavia și munca forțată sunt, pe larg, prevăzute drept infracțiuni și sunt interzise de numeroase instrumente juridice internaționale. Interzicerea sclaviei este recunoscută drept *jus cogens* de dreptul internațional. CEDO, cu toate acestea, a listat o serie de premise pentru ca o situație să se încadreze în domeniul de aplicare al sclaviei și condițiilor de aservire. În *Rantsev v. Cipru și Rusia*, CEDO a statuat că: având în vedere domeniul de aplicare al "sclaviei", în

conformitate cu articolul 4, Curtea a făcut referire la definiția clasică a sclaviei conținute în Convenția cu privire la Sclavie din 1926, care impune exercitarea unui drept veritabil de proprietate și reducere a statutului persoanei în cauză la un "obiect". În ceea ce privește noțiunea de " condiții de aservire", Curtea a apreciat că ceea ce este interzis este o "formă deosebit de gravă de negare a libertății ". Conceptul de " aservire" implică o obligație, sub constrângere, de oferire a serviciilor, și este legată de conceptul de "sclavie" [35].

În mod similar, interzicerea muncii forțate, 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 și 3 CEDO, interzicerea muncii forțate sau obligatorii, la fel ca și a sclaviei și aservirii, "consacră una dintre valorile de bază ale societăților democratice care formează Consiliul Europei. Spre deosebire de majoritatea clauzelor fundamentale ale Convenției și ale Protocolelor nr. 1 și 4, articolul 4 nu prevede excepții și nici o derogare de la ea nu este permisă în conformitate cu articolul 15 § 2, chiar și în caz de urgență publică care amenință viața națiunii ".

În conformitate cu jurisprudența CEDO, muncă forțată și obligatorie se referă la "orice muncă sau serviciu care este obținut de la o persoană sub amenințarea oricărei sancțiuni și pentru care persoana dată nu s-a oferit voluntar", ea fiind definiția stabilită de OIM în articolul 2 al Convenției privind abolirea muncii forțate.

Munca forțată este recunoscută drept o formă de exploatare care intră sub incidența domeniului de aplicare a traficului de ființe umane. Ea este interzisă în mod expres în conformitate cu articolul 4 din Convenția Consiliului Europei privind lupta împotriva traficului de ființe umane și în conformitate cu articolul 3 al Protocolului de la Palermo adițional la Convenția ONU împotriva criminalității transnaționale organizate.

De exemplu:

- CEDO, Van der Musselle v Belgia (plinară), 23 noiembrie 1983 [37], punctul 32 (definiție de muncă forțată și obligatorie identică cu definiția OIM).

În Rantsev v. Cipru și Rusia [35], Curtea a completat, de asemenea, definiția prin identificarea de condiții pentru calificarea muncii drept forțată și obligatorie, statuând că: pentru ca "muncă forțată sau obligatorie" să poată fi invocată, Curtea a hotărât că trebuie să existe constrângere fizică mentală, precum și o forțare a voinței persoanei [35].

CEDS a contribuit, de asemenea, la dezvoltarea definiției muncii forțate prin derivarea interzicerii ei din dreptul lucrătorului de a-și câștiga existența printr-o muncă liber întreprinsă. Consecința corelativă a acestui drept este libertatea de a renunța în mod liber de a mai munci.

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

De exemplu:

-CEDS, Federația Internațională 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 și a muncii forțate presupune măsuri luate de state în vederea prevenirii și investigării acestor crime. CEDO a stabilit prin jurisprudența sa că statele au datoria de a proteja persoanele de la munca forțată și munca obligatorie, în cazul în care acestea știau sau ar fi trebuit să știe că persoanele riscă să fie traficate sau exploatate și supuse la muncă forțată și obligatorie.

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

În cele din urmă, Curtea a stabilit că obligația de a investiga acuzațiile de muncă forțată nu depinde de o plângere din partea victimei, și că, de îndată ce autoritățile iau cunoștință de fapte care pot constitui muncă obligatorii sau forțată, ele trebuie să ia măsuri *ex officio*. Cu toate acestea, ea este o obligație de mijloace și nu una de rezultate. CEDO a detaliat cerințele față de o anchetă efectivă, explicând că: acesta trebuie să fie independentă de cei implicați în evenimente. Acesta trebuie să fie, de asemenea, de natură să conducă la identificarea și pedepsirea persoanelor responsabile, o obligație nu de rezultat, ci de mijloace. O cerință a promptitudinii și a urgenței rezonabile este implicită în toate cazurile, iar în cazul în care posibilitatea de îndepărtare a individului din situația nocivă este disponibilă, ancheta trebuie să fie efectuată de urgență. Victima sau ruda sa cea mai apropiată în viață trebuie să fie implicate în procedură în măsura în care acest fapt este necesar pentru a protejarea intereselor lor legitime [35].

#### **d. Condițiile de muncă**

Carta Europeană Socială (revizuită) [27] conține o serie de prevederi care reglementează condițiile de muncă și protejează lucrătorii contra condițiilor de muncă inechitabile, abuzive sau nesănătoase. Cu toate acestea, drepturile conținute în articolele 2 - 4 și 24-27 Carta Europeană Socială (revizuită) [27] fac obiectul domeniului de aplicare restrictiv al competenței personale indicate în anexa la Carta Europeană Socială (revizuită) [27], care limitează protecția acestor drepturi la resortisanții din alte state semnatare care sunt rezidenții legali, sau cei în posesia unui permis de muncă, pe teritoriul statului dat.

Cu toate acestea, punctele 2 și 3 din Anexa la Carta Socială Europeană (Revizuită) [27] privind ciomputul de aplicare în privința persoanelor protejate prevede faptul că statele vor respecta în continuare obligațiile ce le revin în temeiul Convenției privind statutul refugiaților de la Geneva [69] și Convenției privind statutul apatrizilor de a acorda refugiaților și apatrizilor, care locuiesc legal pe teritoriul său, un tratament cât mai favorabil posibil și în orice caz nu mai puțin favorabil decât cel la care aceasta s-a angajat în virtutea Convenției din 1951, precum și a celorlalte acorduri internaționale existente și aplicabile refugiaților mai sus menționați”.

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

- Dreptul la condiții de muncă echitabile (Articolul 2);
- Dreptul la securitate și igienă în muncă (articolul 3);
- Dreptul la o salarizare echitabilă (Articolul 4);
- Dreptul la protecție în caz de concediere (Articolul 24);
- Dreptul lucrătorilor la protecția propriilor creanțelor în caz de insolabilitate patronului lor (articolul 25);
- Dreptul la demnitate în muncă (Articolul 26);
- Dreptul lucrătorilor cu responsabilități familiale să aibă șanse egale și să fie tratați egal (Articolul 27).

În plus, Carta Europeană Socială (revizuită) [27] prevede, în mod expres, drepturile lucrătorilor migranți, care le asigură lor și familiilor acestora asistență și protecție. Toate statele semnatare care au acceptat dispozițiile 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 legislație sau alte prevederi ori sunt supuse controlului autorităților administrative, un tratament nu mai puțin favorabil decât cel acordat cetățenilor lor în ceea ce privește următoarele elemente:

- a) salarizarea și alte condiții de angajare și de muncă;
- b) afilierea la organizațiile sindicale și beneficiul avantajelor oferite de convențiile colective;

c) locuința.

La fel, să asigure lucrătorilor care se găsesc în mod legal pe teritoriul lor un tratament nu mai puțin favorabil decât cel acordat cetățenilor lor în ceea ce privește impozitele, taxele și contribuțiile aferente muncii, încasate în privința 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 asistență medicală și condiții bune de igienă timpul de plecării, călătoriei și primirii migranților, protecția împotriva expulzării, etc.

#### **e. Dreptul la securitate socială**

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

În special, Statele au obligația să ia măsuri, prin încheierea de acorduri bilaterale sau multilaterale corespunzătoare sau prin alte mijloace și sub rezerva condițiilor stipulate în aceste acorduri, pentru a asigura egalitatea de tratament între cetățenii fiecărei părți și cetățenii celorlalte părți în ceea ce privește drepturile la securitate socială, inclusiv păstrarea avantajelor acordate de legislațiile de securitate socială, indiferent de deplasările pe care persoanele protejate le-ar putea efectua între teritoriile părților;

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

De exemplu:

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

CEDS a stabilit că dreptul la egalitate de tratament implică pentru state obligația 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 cerință protejează atât împotriva discriminării directe cât și a celei indirecte și înseamnă că beneficiile de securitate socială nu pot fi limitate la cetățeni, sau să facă obiectul unor condiții 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, cerința de a se fi consumat o anumită perioadă de reședință pentru a avea acces la beneficiile non-contributive este compatibilă cu Carta Europeană Socială (revizuită) [27]. În mod similar, CEDS a acceptat, de asemenea, condiția ca alocațiile pentru copii să fie acordate doar în cazul în care copilul își are reședința pe teritoriul statului în cauză, așa cum este compatibilă cu articolul 12.4 Carta Europeană Socială (revizuită) [27].

De exemplu:

- CEDS, "Concluzii XIII-4", declarația de interpretare a articolului 12, p. 43 (privind condițiile care ar face accesul la beneficii sociale mai greu de obținut pentru străini și i-ar afecta într-o măsură mai mare) [21];
- CEDS, "Concluzii XIII-4", declarația de interpretare a articolului 12, p. 44; și CEDS, "Concluzii 2004 ", Lituania, p. 370 (cu privire condiția unei perioade rezonabile de reședință) [40];
- CEDS, "Concluzii 2006", declarația de interpretare a articolului 12.4, p. 13 (cu privire la condiția de rezidență în ceea ce privește alocațiile pentru copii) [41].

Dreptul la securitate socială, de asemenea, există în domeniul drepturilor civile și 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 protecție se aplică atunci când o persoană care locuiește în țară a plătit contribuțiile 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 cetățean, nici rezident în statul în cauză.

De exemplu:

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

În Gaygusuz v. Austria, CEDO a explicat că protecția s-ar aplica indiferent de existența unei "legături între dreptul la asistență de urgență și obligația de a plăti impozite sau alte

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

De exemplu:

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

În plus, CEDO a hotărât că beneficiile de maternitate și alocațiile pentru copii derivă, de asemenea, din articolul 8 al CEDO și din dreptul la respectarea vieții private și de familie. Aceasta a considerat că limitarea acordării de alocații pentru copii la non-cetățenilor care dețin un permis ședere, cât și refuzul de a acorda alocații altor străini a constituit discriminare arbitrară și a încălcat articolul 8 coroborat cu articolul 14 din CEDO.

De exemplu:

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

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

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

Este cel mai comprehensiv instrument al Consiliului Europei în domeniul migrației de muncă. Obiectivele Convenției sunt: „reglementarea situației juridice a lucrătorilor migranți, cetățeni ai statelor membre ale Consiliului Europei, cu scopul de a le asigura, în măsura în care este posibil, un tratament care să nu fie mai puțin favorabil decât cel de care beneficiază lucrătorii, cetățeni ai statului de primire, pentru toate aspectele legate de condițiile de viață și de muncă” și „să faciliteze promovarea socială și bunăstarea lucrătorilor migranți și a membrilor familiilor acestora” [57].

Convenția se referă doar la lucrătorii migranți cetățeni ai unui stat membru al Consiliului Europei autorizați 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 țin de statutul juridic al

lucrătorului migrant, făcând referire la alte instrumente bi- și multilaterale, precum și la legislația națională. Mai mult, majoritatea prevederilor sunt parafrazate sub formă de obligații inter-statale decât drepturi ale lucrătorilor migranți. Până la articolul 19, Convenția se referă la întreg procesul migrațional, de la recrutare la admitere, recepție, ședere și returnare. În mare parte, Convenția 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 cetățenilor statului respectiv [234, p-19].

Capitolul III îndeamnă Statele să ofere un tratament egal lucrătorilor migranți, în următoarele domenii: cazare (art.13), educație și instruire profesională (art.14), condiții de muncă (art.16), protecție socială (art.18), asistență medicală (art.19 - 20), inspectarea condițiilor de muncă (21), impozitarea veniturilor (23), încetarea contractului de muncă și concedierea (art. 24), măsuri de facilitare a re-angajării (art. 25), dreptul de acces la autoritățile judiciare și administrative ale statului de destinație (art. 26), recurgerea la serviciile prestate de oficiile forței de muncă (art. 27), dreptul la asociere (art. 28) și participarea la activitatea întreprinderii (29). Convenția nu stabilește doar drepturi pentru lucrătorii migranți, dar și obligații: învățarea limbii materne a propriilor copii (art. 15) și transferul remitențelor (17).

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

Totuși, în Convenție 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 excepția cazului în care este scutit de această cerință) un permis de muncă, în condițiile prevăzute de propria legislație (art. 8). Un anumit grad de protecție se prevede în art. 8 (2) – un permis de muncă eliberat pentru prima dată nu va putea, ca regulă generală, să lege lucrătorul de același patron sau de aceeași localitate pentru o perioadă mai mare de un an. Motivele pentru care aceste prevederi mai puțin liberale referitoare la dreptul de acces la angajare au devenit parte integrantă a Convenției 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 migraționale și au încurajat lucrătorii migranți să revină în statele de origine. [156, p. 68-69]

### **2.3. Lucrătorii migranți prin prisma reglementărilor Uniunii Europene**

Dreptul la liberă circulație a persoanelor este un drept fundamental al Uniunii Europene consacrat prin tratatele UE. Vom face o analiză a dreptului inițial din perspectiva dreptului primar: Tratatul UE și cartă drepturilor fundamentale (art. 45-55) Tratatul privind Funcționarea

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

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

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

- Directiva 2014/50/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 aprilie 2014 privind cerințele minime de creștere a mobilității lucrătorilor între statele membre prin îmbunătățirea dobândirii și a păstrării drepturilor la pensie suplimentară [92];

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

- Directiva 2004/38/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 29 aprilie 2004 privind dreptul la liberă circulație și ședere pe teritoriul statelor membre pentru cetățenii Uniunii și membrii familiilor acestora, de modificare a Regulamentului (CEE) nr. 1612/68 [197] și 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 și 93/96/CEE [88];

- Directiva 98/49/CE a Consiliului din 29 iunie 1998 privind protecția dreptului la pensie suplimentară al lucrătorilor salariați și al lucrătorilor care desfășoară activități independente care se deplasează în cadrul Comunității [102].

Este necesară o trecere în revistă cronologică a principalelor documente legislative adoptate la nivelul european, de la momentul înființării în 1952 a Comunității Europene a Cărbunelui și Oțelului până în prezent. În 1957, la momentul semnării Tratatului care institua Comunitatea Economică Europeană, document ce a marcat recunoașterea liberei circulații a lucrătorilor, guvernele statelor fondatoare ale Comunității Economice Europene au urmărit un dublu obiectiv: pe de o parte, și-au dat acordul pentru o distribuție teritorială a lucrătorilor, și, pe de altă parte, puteau sprijini mediul privat în procedurile de recrutare de personal. Nucleul libertății circulației lucrătorilor se găsea în articolul 48 (devenit ulterior art. 39, iar în prezent art. 45 al Tratatului privind Funcționarea Uniunii Europene), care recunoștea lucrătorilor din cele șase state membre dreptul de a accepta oferte de muncă din alte state membre, de a circula liber pe teritoriul Comunității, precum și de a rămâne în alt stat membru după încetarea activității, drepturi ce puteau fi limitate doar pe motive de ordine publică, securitate publică și sănătate publică, și care nu erau aplicabile angajării în funcții publice. Mai mult, articolul prevedea

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

Libertatea de circulație a lucrătorilor (articolul 45 TFUE) este o varietate a libertății circulației persoanelor (articolul 26 al Tratatului privind Funcționarea Uniunii Europene [223]-TFUE) și ține exclusiv de piața internă a Uniunii Europene. În același timp constatăm că este o problemă de actualitate la nivelul spațiului european și anume din perspectiva reglementărilor tratatelor UE, deoarece acest drept este consfințit fără nici un motiv de discriminare, dar în același timp este prezentă condiționarea, la nivel de condiții de angajare, remunerare, securitate socială în privința cetățenilor statelor membre care au aderat în 2004, 2007 și 2013, reflectate în tratatele de aderare.

Deși, ca regulă generală, statele membre nu sunt îndreptățite să restricționeze accesul la nicio formă de angajare pe motive legate de naționalitate, există, totuși, două categorii importante de excepții, 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 dispozițiile referitoare la libera circulație a lucrătorilor nu sunt aplicabile angajării în administrația publică. Deoarece conceptul de „administrație publică” nu a fost definit nici în Tratat, nici în legislația secundară, sensul acestuia a fost clarificat de Curtea de Justiție Europeană, conform abordării sale uzuale de a interpreta libertățile fundamentale în sens larg și excepțiile în sens restrâns, pentru a oferi o cât mai largă posibilitate de angajare lucrătorilor migranți proveniți din alte state membre. Interpretarea cazuistică a Curții de Justiție Europene nu a stabilit însă un precedent de aplicare universală, datorită situațiilor particulare ce au apărut ca urmare a înțeleșului larg al termenului „administrație publică” în unele state membre. Deși accesul la posturile ce intră în scopul art. 45 alin. 4 (TFUE) se face cel mai adesea direct, există și posibilitatea ca acestea să fie ocupate prin promovare de pe alte posturi, ce nu pot fi clasificate în sfera acelor activități pentru care accesul este limitat. Aceasta ar putea conduce la concluzia că art. 45 alin. 4 (TFUE) face posibilă discriminarea împotriva cetățenilor europeni, care dețin deja locuri de muncă în administrația publică, atunci când se pune în discuție promovarea pe posturi considerate „sensibile”.

Ca rezultat al jurisprudenței Curții de Justiție Europene, Comisia Europeană a publicat în 1988 o notă referitoare la activitatea sa în ceea ce privește aplicarea fostului art. 39 alin. 4, care viza patru sectoare prioritare – organizațiile publice responsabile pentru prestarea serviciilor comerciale, serviciile de sănătate publică, instituțiile publice de învățământ și cercetarea nemilitară desfășurată în instituțiile publice. Comisia a stabilit că în toate aceste patru sectoare, activitățile desfășurate sunt suficient de îndepărtate de activitățile specifice sferei publice, astfel

încât acestea nu implică, în general, exercițiul autorității publice, și, în consecință, pot fi accesibile tuturor cetățenilor statelor membre.

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

Istoricul liberei circulații a lucrătorilor poate fi împărțit cronologic în trei mari etape. Perioada tranzitorie de implementare a dispozițiilor Tratatului (1958-1970) a reprezentat apogeul construcției juridice a sistemului „lucrătorului migrant”, în această perioadă fiind adoptate, între altele, Regulamentul 1612/68 privind libera circulație a lucrătorilor [88] și Directiva 68/360 privind eliminarea restricțiilor de circulație și ședere aplicabile lucrătorilor din statele membre și membrilor de familie ai acestora [95] sau Directiva nr. 64/221 privind coordonarea măsurilor speciale referitoare la circulația și șederea cetățenilor străini justificate pe considerente de politică publică, securitate publică și sănătate publică [112], acte normative ce au conturat regimul pentru exercitarea liberei circulații 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 circulații a lucrătorilor a fost preluat de Curtea de Justiție Europeană, iar scopul aplicării acestei libertăți a fost lărgit, accentul mutându-se progresiv dinspre libera circulație a lucrătorilor spre libera circulație a persoanelor.

Începutul celei de-a treia etape este marcat de instituirea cetățeniei europene în 1992, prin Tratatul de la Maastricht [222], care a confirmat această tendință prin depășirea definitivă a concepției restrânse asupra „migranților”, priviți ca simpli actori economici, dezvoltându-se în locul acesteia concepția mai largă a individului privit ca cetățean european, beneficiar al unei multitudini de drepturi. Suprapunerea celor două categorii (cetățenii și lucrătorii) s-a reflectat în consolidarea legislației secundare referitoare la regimul liberei circulații a persoanelor prin adoptarea Directivei nr. 2004/38 referitoare la drepturile de circulație și ședere ale cetățenilor europeni [111], ce include atât lucrătorii, cât și persoanele ce desfășoară o activitate independentă, familiile acestora, precum și studenții sau alte categorii de cetățeni ai statelor membre care nu mai sunt activi din punct de vedere economic și reunește într-un singur instrument juridic întreaga legislație referitoare la drepturile de intrare și de ședere ale cetățenilor unionali. Tot în ultimul deceniu s-au înregistrat evoluții și în domeniul securității sociale acordate lucrătorilor migranți. Regulamentul nr. 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială [193] a abrogat și a înlocuit Regulamentul nr. 1408/71 [202], ceea ce a simplificat și modernizat textele devenite în timp deosebit de complexe, ținând cont de

jurisprudența Curții de Justiție Europene în domeniu, și adaptându-se în același timp evoluțiilor pe care legislațiile naționale le-au cunoscut.

În 2011, a fost adoptat și Regulamentul nr. 492/2011 [195], care reglementează condițiile și accesul la muncă pentru resortisanții statelor membre ale Uniunii Europene ce lucrează pe teritoriul altor state comunitare și 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 înființare a Comunității Europene, prin care a fost consfințită libera circulație a lucrătorilor și nici în legislația secundară (regulamente și directive) ce a detaliat conținutul acestei libertăți. Sarcina definirii acestei noțiuni a revenit Curții de Justiție Europene, și nu instanțelor naționale, care, pentru a determina înțelesul acestei noțiuni, au recurs la principiile de interpretare general recunoscute și, în primul rând, la principiul conform căruia înțelesul termenului trebuie precizat în contextele în care apare și în lumina obiectivelor Tratatului. Aceasta a conferit atât noțiunii de „lucrător”, cât și celei de „*activitate desfășurată de o persoană angajată*”, un înțeles comunitar, fără a face referire la legislația națională a statelor membre, deoarece competența națională discreționară în această materie ar fi fost defavorabilă liberei circulații a lucrătorilor. [149, p. 154-156]

Sintetizând, în dreptul european al securității sociale trebuie îndeplinite trei condiții pentru ca o persoană să poată beneficia de prevederile Regulamentului, și anume: să fie cetățean al unui stat membru, să fie persoană angajată și să fie asigurată conform legislației unui stat membru.

Conform Directivei nr.2004/38 [88] orice cetățean unional, precum și membrii lor de familie, care nu dețin cetățenia vreunui stat membru au dreptul să părăsească teritoriul unui stat membru pentru a călători în alt stat membru. Statele Membre nu pot solicita cetățenilor lor o viză de ieșire sau îndeplinirea vreunei alte formalități similare, simpla deținere a unui pașaport sau a unei cărți de identitate valabile fiind suficiente. Directiva aduce o modificare substanțială în cazul dreptului de ieșire al membrilor de familie ai lucrătorului migrant care nu sunt cetățeni ai unui stat membru. Până la momentul punerii în aplicare a prevederilor Directivei nr. 2004/38, obligația statelor membre de a nu impune viza de ieșire sau îndeplinirea altor formalități similare se referea numai la cetățenii statelor membre și la membrii lor de familie care erau, de asemenea, cetățeni ai unui stat membru, însă conform noii reglementări, poziția membrilor de familie, indiferent de naționalitate, va fi similară poziției cetățenilor unionali [88].

În cazul dreptului de intrare, situația diferă de cea din cazul dreptului de ieșire. Doar cetățenii având cetățenia unuia dintre statele membre vor beneficia de interdicția solicitării vizei de intrare sau a îndeplinirii unor formalități 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 întreținere, pe durata șederii pe teritoriul statului membru gazdă, este interzisă, iar autoritățile 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 incidența directivelor comunitare; acest lucru se poate face doar ulterior, odată cu prezentarea documentelor pentru dobândirea dreptului de ședere.

Referitor la asistența 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 aceeași asistență ca și cea acordată de către oficiile de ocupare a forței de muncă propriilor resortisanți aflați în această situație [195].

Una dintre cele mai folosite dispoziții pentru lucrătorul migrant este prevederea conform căreia lucrătorul resortisant al unui stat membru nu poate fi tratat diferit, pe teritoriul celorlalte state membre, față de lucrătorii naționali, pe motive de naționalitate, în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă și de muncă, în special cele privind remunerarea, concedierea și, în cazul în care rămâne fără un loc de muncă, reintegrarea profesională și reangajarea.

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

- avantaje sociale care au un conținut afectiv sau psihologic și care contribuie la integrarea lucrătorului (de exemplu, dreptul de sejur al concubinei, dreptul de a cere desfășurarea procedurii judiciare într-o altă limbă decât se desfășoară aceasta în mod obișnuit etc.);

- avantaje sociale care au un conținut financiar și pot consta fie în primirea unei sume de bani (ajutorul acordat pentru întreținere și pentru formare în vederea urmăririi de studii universitare, ajutorul acordat pentru acoperirea cheltuielilor necesare studiilor în cazul elevilor și studenților, prestația socială menită să asigure un minimum al mijloacelor de subzistență, venitul garantat persoanelor vârstnice de către legislația statului membru, alocația pentru persoana handicapată adultă etc.), fie în exonerarea de anumite plăți (eliberarea unui permis de reducere a costului biletelor de călătorie pentru familiile numeroase, împrumuturi fără dobândă acordate la naștere de către instituțiile publice de credit etc.).

Diversitatea sistemelor de securitate socială poate constitui un obstacol semnificativ în calea liberei circulații a forței de muncă datorită faptului că lucrătorii ar putea fi mai puțin interesați să își 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, prioritățile diferite în ceea ce privește cheltuielile bugetare

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

Primul și cel mai important principiu din domeniul securității sociale este reprezentat de egalitatea de tratament sau nediscriminarea pe bază de naționalitate, conform căruia persoanele domiciliat pe teritoriul unui stat membru vor avea aceleași obligații și se vor bucura de aceleași prestații conform legislației oricărui stat membru ca și cetățenii acelui stat. Principiul nediscriminării, în contextul securității sociale, spre deosebire de alte reguli generale din domeniul liberei circulații a persoanelor, împiedică și discriminarea inversă, adică discriminarea de către autoritățile naționale a propriilor cetățeni în favoarea migranților.

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

Un alt principiu, principiul exportabilității 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 prestațiile în numerar pentru invaliditate, limită de vârstă sau cele de urmaș, indemnizațiile pentru accidente de muncă sau boli profesionale și ajutoarele de deces dobândite în conformitate cu legislația 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 instituția responsabilă pentru plată.

Regula generală de prioritate locului de muncă (*lex loci laboris*), lucrătorul care locuiește într-un stat membru, însă lucrează în alt stat membru, făcând obiectul legislației 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 situații care pot să apară în practică (navigatori, funcționari publici, militari).

Atât în Regulamentul nr. 883/2004 [226], cât și în fostul Regulament nr. 1408/71 [202], există dispoziții care se referă la lucrătorii angajați în două sau mai multe state membre. O primă prevedere se referă la cei care lucrează în transportul internațional și care, în mod obișnuit, se supun legislației statului membru unde angajatorul își are sediul social sau sediul de afaceri. Regula comportă și două excepții: atunci când angajatorul are o sucursală sau reprezentanță permanentă în alt stat membru decât cel unde se află sediul social sau sediul de afaceri, persoana angajată de către acea sucursală sau reprezentanță permanentă se supune legislației unde aceasta este situată. De asemenea, un lucrător încadrat în muncă, în principal, pe teritoriul statului membru unde domiciliază se supune legislației aceluși stat, chiar dacă angajatorul nu are nici sediul, nici sucursala, nici reprezentanța permanentă pe acel teritoriu [226].

Regulamentul (CE) nr. 883/2004 al Parlamentului European și al Consiliului din 29 aprilie 2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială [226] conține 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 legislației 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. Totuși, atunci când legislația unui stat membru permite asigurarea facultativă în plus față de asigurarea obligatorie, o persoană poate alege să se afilieze sistemului opțional 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 socială, în vigoare de la 1 mai 2010 [226], definește procedurile practice ce trebuie îndeplinite de instituțiile statelor membre, precum și de cetățenii europeni, în aplicarea noilor norme de securitate socială, de exemplu, pașii de urmat în solicitarea plății unei pensii, modul în care instituțiile schimbă informații pentru a se asigura deplina luare în considerare a carierei persoanei asigurate, definirea domiciliului, mecanisme care să asigure o recuperare mai eficientă a prestațiilor nedatorate sau a contribuțiilor neplătite etc. [226].

Directiva nr. 2004/38 privind drepturile cetățenilor Uniunii și a membrilor lor de familie de a circula și domicilia în mod liber pe teritoriul statelor membre [111] a înlocuit din 2006 Directiva nr. 64/221, pe care a și abrogat-o [88]. Restricțiile asupra dreptului de intrare și asupra dreptului de ședere 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 proporționale, precum și faptul că comportamentul individului în cauză trebuie să reprezinte o amenințare reală, prezentă și suficient de serioasă, care să afecteze unul dintre interesele fundamentale ale societății.

O analiză a practicii judiciare recente a Curții de Justiție Europene în domeniul liberei circulații a forței de muncă a relevat probleme ce vizează dreptul de intrare și ședere pe teritoriul unui stat membru al soțului/soției unui cetățean european provenind dintr-un stat terț, care nu a mai domiciliat anterior în alt stat membru (cazul *Metock și alții* – 2008) [122], dreptul la ajutor de integrare profesională al unui cetățean al unui alt stat membru care și-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 piața 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 și Koupatantze* – 2009) [123], dreptul de ședere în statul membru gazdă al părintelui având în grijă copilul unui lucrător migrant care beneficiază de educație în acel stat (cazurile *Ibrahim și Teixeira* – 2010) [121], sau compatibilitatea schemelor de compensare pentru formare existente în sport cu libera circulație a sportivilor profesioniști (cazul *Bernard* – 2010) [120]. Curtea de Justiție Europeană a oferit interpretări interesante asupra unor aspecte precum impunerea prin legislația națională a condiției 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 piața forței de muncă a unui stat membru, etc.

Din studiul acestei practici judiciare recente a reieșit că cetățenia europeană a avut un impact semnificativ asupra litigiilor afectând persoane, lucrători și cetățeni, însă impactul cumulat asupra libertăților existente și al Directivei nr. 2004/38 a rămas încă neexplorat de Curte într-o manieră explicită.

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

Într-o primă etapă, Comisia a împuternicit un grup de experți să redacteze, pe baza analizei și evaluării unor rapoarte (studii de țară) realizate de specialiști din cele pe atunci 15 state membre ale Uniunii Europene, un Raport general privind evoluție legislației muncii în Uniunea Europeană în perioada 1992-2003 și, 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 acționat 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 și conceptul ce ne interesează, cel de *flexisecuritate* a muncii, caz în care Comisia a făcut o Comunicare către Consiliu, Parlamentul European, Comitetul Economic și Social și Comitetul Regiunilor intitulată *„Către principii comune ale flexisecurității”*. 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 și Social European și 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 legislației migraționiste 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 stabilește obiectivele pentru întărirea libertății, securității și justiției în Uniunea Europeană pentru perioada 2005-2010. Totodată, Planul Comisiei privind migrația legală apărut în 2005 constituie un document nelegislativ al Comisiei Europene care stabilește prioritățile Uniunii Europene în ceea ce privește migrația legală. Contextul în care se stabilesc aceste priorități este legat de nevoia tot mai mare a Uniunii Europene de a atrage forța de muncă din țări terțe pentru a susține creșterea economică din cadrul Uniunii Europene. Ulterior, prin Programul de la Stockholm adoptat în mai 2010 [179] s-au definit prioritățile majore ale Uniunii Europene în domeniul justiției, afacerilor interne și imigrației pentru perioada 2010-2014, acesta fiind o continuare a Programelor de la Tampere (1999-2004) [180] și Haga (2005-2009) [178]. În aria imigrației legale, programul prevede adoptarea unor măsuri care să reglementeze statutul și condițiile de muncă ale diverselor categorii de muncitori din țări terțe în conformitate cu Planul Comisiei privind migrația legală (2005). Cu toate acestea, pe lângă conotația sa pozitivă de

spațiu fără frontiere, de liberă circulație a persoanelor, bunurilor, serviciilor și capitalurilor, există și o conotație negativă, aceea de spațiu lipsit de frontiere favorizator pentru o deplasare liberă a infractorilor. Tocmai de aceea, guvernele au încercat să găsească instrumentele legale, pârgii legislative necesare pentru conturarea unei politici comune privind imigrația.

Directiva 2014/54/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 aprilie 2014 [93] privind măsurile de facilitare a exercitării drepturilor conferite lucrătorilor în contextul liberei circulații a lucrătorilor stabilește dispoziții care facilitează aplicarea și asigurarea respectării, în mod uniform, a drepturilor conferite prin articolul 45 din TFUE și prin articolele 1-10 din Regulamentul (UE) nr. 492/2011 [93]. Prezenta directivă se aplică cetățenilor Uniunii care își exercită drepturile respective și membrilor familiilor lor următoarelor aspecte care țin de libera circulație a lucrătorilor, menționate la articolele 1-10 din Regulamentul (UE) nr. 492/2011: accesul la locuri de muncă [93]; condițiile de muncă și de încadrare în muncă, în special în ceea ce privește remunerarea, concedierea, securitatea și sănătatea în muncă și, în cazul în care lucrătorii din Uniune rămân fără un loc de muncă, reintegrarea profesională și reangajarea; accesul la avantajele sociale și fiscale; afilierea la organizații sindicale și dreptul de a fi ales în organele reprezentative ale lucrătorilor; accesul la formare; accesul la locuințe; accesul la educație, la cursurile de ucenici și de formare profesională pentru copiii lucrătorilor din Uniune; asistența acordată de oficiile forțelor de muncă. Prezenta directivă stabilește norme care vizează facilitarea exercitării dreptului lucrătorilor la libera circulație între statele membre prin reducerea obstacolelor create de anumite norme care reglementează regimurile de pensie suplimentară legate de existența unui raport de muncă. Prezenta directivă se aplică regimurilor de pensie suplimentară, cu excepția regimurilor reglementate de Regulamentul (CE) nr. 883/2004 [193].

De asemenea, se propune să se facă distincție dintre drepturile cetățenilor unui stat membru și non-membru al UE, situația fiind una diferită. Aceștia pot beneficia de dreptul de a lucra într-un stat membru sau de avea aceleași condiții de muncă oferite cetățenilor țării respective dacă sânt membri de familie ai unui cetățean al Uniunii Europene.

Republica Moldova are o proprie politică migraționistă, în contextul inițiativelor migraționiste ale Uniunii Europene. În cadrul acestor inițiative, menționăm: aprobarea unei abordări globale față de migrația în regiunile de est și sud-est învecinate cu Uniunea Europeană; parteneriatul privind mobilitatea și migrația circulară; Instrument European de Vecinătate și Cooperare; Misiunea Uniunii Europene privind Cooperarea la Frontieră (EUBAM); Sinergia Mării Negre; noua tematică de cooperare cu țările terțe în domeniul azilului și migrației, crearea Centrului Unic de Vize a Uniunii Europene; Acordul privind Simplificarea Regimului de Vize și de Readmisie.

Republica Moldova a fost selectată în calitate de țară, care va realiza proiectul-pilot în domeniul migrației circulare. Accentuăm semnificația specială a unui astfel de acord și mobilitate. Nu este secret faptul că majoritatea inițiativelor Uniunii Europene în domeniul migrației au caracter restrictiv. Acest acord pune accentul pe aspecte stimulatoare, în primul rând, scoate în evidență migrația circulară a cadrelor de muncă calificate, de sensibilizare, de formare profesională în contextul cerințelor Uniunii Europene, cu scopul de reîntoarcere și reintegrare în țara de origine. Acordul presupune, norme cu privire la protecția socială a celor aflați legal peste hotare, o deosebită atenție se atrage cooperării cu diaspora, problemei refugiaților, combaterii migrației ilegale, consolidării managementului migrației și controlului de frontieră.

Din categoria dreptului derivat fac parte și acordurile internaționale încheiate de Uniunea Europeană. Vom prezenta reglementările în domeniu consfințite în Acordul de Asociere RM-UE ( Articolul 15 Circulația persoanelor; CAPITOLUL 4 Ocuparea forței de muncă, politica socială și egalitatea de șanse art.31-37) [11].

Articolul 31 din Acordul de asociere conturează obiectivele principale în domeniul ocupării forței de muncă, protecției sociale și egalității de șanse, acestea sunt: promovarea Agendei privind munca decentă a Organizației Internaționale a Muncii; politica privind ocuparea forței de muncă; sănătatea și securitatea la locul de muncă; dialogul social; protecția socială; incluziunea socială; egalitatea de șanse între femei și bărbați; combaterea practicilor de discriminare și drepturile sociale.

Obiectivele propuse de către Uniunea Europeană pentru Republica Moldova sunt niște direcții într-adevăr care necesită îmbunătățire, dezvoltare sau poate o schimbare completă. Cu toții cunoaștem destul de bine problemele și împiedimentele pe care le întâlnesc cei care doresc să se angajeze în câmpul muncii, spre exemplu: locuri de muncă slab plătite, neasigurarea protecției sănătății la locul de muncă, condițiile slab dezvoltate pentru realizarea unei munci într-adevăr 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 îmbunătățirea lor.

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

Republica Moldova se angajează să își apropie progresiv legislația de următoarea legislație a Uniunii Europene și de următoarele instrumente internaționale în termenele stipulate:

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

Calendar: dispozițiile 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 și CEEP [110].

Calendar: dispozițiile 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 fracțiuni de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES - Anexă: Acord-cadru privind munca pe fracțiuni de normă [101].

Calendar: dispozițiile 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 îmbunătățirea securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătorilor care au un raport de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară [97].

Calendar: dispozițiile 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 legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective [103].

Calendar: dispozițiile 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 legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități [80].

Calendar: dispozițiile 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 și a Consiliului din 11 martie 2002 de stabilire a MD/EU/Anexa III/ro 2 unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană - Declarație comună a Parlamentului European, a Consiliului și a Comisiei privind reprezentarea lucrătorilor.

Calendar: dispozițiile 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 și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru [83].

Calendar: dispozițiile 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 și CEEP [110].

- Directiva 2001/23/CE a Consiliului din 12 martie 2001 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități [80].

#### **a) Reducerea sărăciei și îmbunătățirea coeziunii sociale**

Acordul de asociere își propune reducerea sărăciei și îmbunătățirea coeziunii sociale. Acest lucru se va putea realiza doar atunci când vor exista planuri concrete de acțiuni bine determinate, forme și mijloace prin care aceste acțiuni să poată fi implementate în practică, susținere financiară și măsuri de siguranță pentru realizarea obiectivului sus menționat etc. Menționăm faptul că reducerea sărăciei și îmbunătățirea coeziunii sociale este o problemă cu care se confruntă toată lumea și nu numai Republica Moldova. Această problemă este pusă în discuție de toți liderii lumii și în toate forurile internaționale, respectiv la atingerea scopului sus menționat este în mod absolut necesar conlucrarea statelor împreună, fiindcă această problemă poate fi doar diminuată dacă statul acționează de unul singur. Mijloacele prin care propunerea respectivă este realizată sunt vizibile, și anume prin implementarea unor legi naționale 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 îmbunătățirea securității și sănătății 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 dispozițiile acestei directive în aplicare în termen de 3 ani de la data semnării acordului [97]. Așadar, prin îmbunătățirea securității și sănătății la locul de muncă, salariații sunt protejați, deoarece siguranța lor este asigurată și aceștia nu sunt expuși unor condiții de risc care ar putea cauza incapacitatea temporară de muncă și care în fine cauzează reducerea bugetului familiei și sărăcirea poporului. Alt mijloc prin care se poate atinge scopul sus menționat este creșterea salariilor, mărirea pensiilor, reducerea taxelor etc.

**b) Politica privind ocuparea forței de muncă, al cărei obiectiv este sporirea numărului și a calității locurilor de muncă, prin asigurarea unor condiții de muncă decente, inclusiv în vederea reducerii economiei informale și a muncii nedeclarate**

Așadar, Acordul de Asociere își propune drept scop modificarea politicii privind ocuparea forței de muncă, mai precis realizarea acestui lucru prin sporirea numărului locurilor de muncă, prin asigurarea unor condiții de muncă decente, precum și 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 cerințele minime pentru semnalizarea de securitate și sănătate la locul de muncă [100], care stabilește măsurile minime necesare privind semnalizare prin intermediul semnelor acustice, simboluri, comunicările verbale, gesturi etc. pentru a asigura protecția și sănătatea la locul de muncă, în mod special pentru muncile pe șantier [100]. De asemenea, mai sunt multe alte directive pe care Uniunea Europeană le impune Republicii Moldova spre implementare pentru asigurarea unor condiții decente de muncă ca de exemplu Directiva 2000/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 18 septembrie 2000 privind protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la agenți biologici la locul de muncă [79] sau Directiva 89/654/CEE a Consiliului din 30 noiembrie 1989 privind cerințele minime de securitate și sănătate la locul de muncă [96]. Ambele directive stabilesc felurile și modurile de întreținere tehnică a echipamentelor și 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 și ieșirilor de urgență, precum și ca acestea să fie vizibile și accesibile tuturor salariaților etc.

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

**c) Promovarea unor măsuri active pe piața forței de muncă și a unor servicii de ocupare a forței de muncă eficiente în vederea modernizării piețelor forței de muncă și a adaptării la necesitățile acestei piețe**

Acordul de Asociere îndeamnă Republica Moldova spre promovarea unor măsuri active pe piața forței de muncă și a unor servicii de ocupare a forței de muncă eficiente în vederea modernizării pieței forței de muncă și adaptării acesteia la necesitățile pieței. Pentru implementarea obiectivului sus menționat, considerăm că ar fi binevenită reformarea și modernizarea structurilor care se ocupă cu prestarea serviciilor în legătura cu ocuparea forței de

muncă. Astfel, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă ar putea fi supusă unor noi modificări, reformări, restructurări etc. în vederea adaptării la condițiile vieții contemporane. Această restructurare s-ar referi la posibilitatea organizării periodice a unor ediții de Târguri online al locurilor de muncă, și anume prin plasarea joburilor disponibile online care să cuprindă un larg areal de posibilități. Menționăm că această practica a fost preluată de către Agenția Națională de Ocuparea Forței de Muncă, organizând ediții speciale de târguri online al locurilor de muncă, plasând informația respectivă pe internet creând astfel posibilitatea persoanelor de a aplica pentru posturile vacante de muncă atât în Republica Moldova, cât și peste hotare. De asemenea, pentru modernizarea poziției forței de muncă, considerăm că ar fi necesară preluarea practicii statelor occidentale în vederea modului de ducere a evidenței orelor de muncă prestate de către salariați pe parcursul unei anumite zile, printr-o metoda mai modernă realizată prin intermediul calculatoarelor și cardurilor personale ale salariaților pe care aceștia le vor scana odată cu intrarea la locul de serviciu.

**d) Încurajarea unor piețe ale forței de muncă și a unor sisteme de securitate socială mai favorabile incluziunii care să integreze persoanele dezavantajate, inclusiv persoanele cu handicap și cele care aparțin minorităților**

Prevederile acordului de asociere încheiat între Republica Moldova și Uniunea Europeană atrag multă atenție asupra discriminării ca o problemă esențială care este prezentă în toate domeniile vieții sociale. Respectiv nici discriminarea din domeniul ocupării forței de muncă nu este trecută cu vederea. Așadar mai multe directive ale Uniunii Europene fac referire la modul cum urmează a fi reglementată și soluționată 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 egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică [78]. Astfel, această directivă vine ca o formă de garanție prin care se asigură protecția 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 fața legii și nu trebuie să înrăutățim sau să îmbunătățim situația unei persoane doar bazându-ne pe unele particularități discriminatorii. În acest sens, Acordul de Asociere, vine cu scopul de a ajuta persoanele dezavantajate sau persoanele cu handicap sau cu dezabilități să se integreze în societate, precum și în piața forței de muncă. Astfel, angajatorul este obligat să-i asigure pe salariații care sunt dezavantajați sau cu dezabilități cu condiții optime în care acesta să-și poată realiza munca eficient. De asemenea, angajatorul nu trebuie să facă apel la aceste criterii discriminatorii la angajare, în același timp el va putea concedia salariatul doar atunci când există motive temeinice.

**e) Gestionarea eficientă a migrației forței de muncă, al cărei obiectiv este consolidarea impactului pozitiv al acesteia asupra dezvoltării**

Menționăm faptul că Uniunea Europeană sugerează Republicii Moldova diverse condiții pentru a crea un mecanism cu ajutorul căruia să se reglementeze gestionarea eficientă a migrației forței de muncă. Soluționarea acestei probleme se poate realiza prin promovarea modelului de migrație circulară. O explicație simplă a migrației circulare se referă la mișcările transfrontaliere temporare, ce au caracter repetitiv, formal sau neformal, de obicei, în scop de muncă, implicând imigranți. Așadar acest model subliniază posibilitatea migrației persoanelor peste frontierele statului, dar cu condiția că se vor întoarce înapoi în țară. Migrația circulară creează o serie de beneficii, printre care:

- Reducerea riscului unei eventuale catastrofe demografice în țară, deoarece migrația este supusă unei forme de reglementare statală;
- Principalele beneficii pentru migranți este obținerea unor câștiguri mai mari decât în țara lor natală;
- Va avea loc suplinirea lipsei de forță de muncă în țările cu venituri mari și atenuarea presiunilor demografice și ratei șomajului în țările în curs de dezvoltare.
- Acordurile vizând munca temporară între țări pot sprijini dezvoltarea reciprocă.

Agenția națională pentru ocuparea forței de muncă în colaborare cu instituțiile reprezentative ale Uniunii Europene au lansat Proiectul de asistență tehnică privind „Gestionarea eficientă a migrației de munca și a calificărilor”. Conform acestui proiect, în vederea reducerii ratei șomajului și angajării în câmpul muncii a cât mai multe persoane posibile, instituțiile statului decid în vederea instituirii agențiilor private care vor lucra conform licenței eliberate de către organele competente și vor informa cetățenii despre piața muncii organizate peste hotarele statului precum și în interiorul țării. De asemenea, aceste instituții vor purta răspunderea pentru condițiile de muncă promise, salariile precum și alte aspecte organizatorice. Acordul de Asociere în vederea creării unui management mai bun al migrației, își propune drept scop atragerea forțelor de muncă străină pe teritoriul țării. Astfel, pentru realizarea acestui lucru, Guvernul Republicii Moldova în colaborare cu ONU și Uniunea Europeană au creat centru de plasament temporar al străinilor care are capacitatea de a găzdui până la 200 de migranți iregulari în condiții umanitare satisfăcătoare. Centrul oferă diverse servicii, inclusiv plasament temporar, acces gratuit la servicii juridice, medicale și de traducere, asistență socială și psihologică, precum și asistență pentru revenirea în țara de origine. Menționăm că un alt proiect pentru combaterea efectelor negative ale migrației a fost proiectul, „Abordarea efectelor negative ale migrației

asupra minorilor și familiilor rămase în țară”, lansat în mai 2011, care asigură protecția lucrătorilor migranți și a familiilor lor, prin consolidarea capacităților autorităților de referință în redresarea consecințelor negative ale migrației. Proiectul oferă instruire în sistemul informațional privind protecția copiilor pentru și contribuie la consolidarea capacităților instituțiilor, centrelor locale, asistenților sociali și ale directorilor centrelor sociale prin implementarea activităților de consiliere online, a programelor de stagii și vizite de studiu. Totodată, proiectul acordă asistență pentru șapte centre socio-educative care ajută copiii rămași fără îngrijire părintească.

**f) Egalitatea de șanse, care vizează îmbunătățirea egalității de gen și asigurarea egalității de șanse între bărbați și femei, precum și combaterea discriminărilor de orice tip**

Odată cu prima mișcare feministă între anii 1848-1914, prin care femeile cereau acordarea drepturilor politice și civile, deoarece timp de mai multe secole, femeile au trăit într-o lume a bărbaților, neavând nici un drept, ci doar datoria de a fi soție și mamă bună, iar tot ce ținea de femeie era considerat deviat, demodat și nimeni nu lăsa în considerație cuvântul femeii, nici dorințele ei. Astfel, acestea cereau punerea pe picior de egalitate cu bărbații.

Egalitatea între femei și bărbați și este unul dintre obiectivele Uniunii Europene. De-a lungul timpului, legislația, jurisprudența și modificările aduse tratatelor au contribuit la consolidarea acestui principiu și la punerea sa în aplicare în UE. Încă prin Tratatul de instituire a Comunității Europene din 1957, a prevăzut în art. 119 că: ”Fiecare stat membru asigură aplicarea principiului egalității remunerațiilor pentru forța de muncă masculină și feminină pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare.”

Este evident că această condiție să fie impusă și Republicii Moldova prin Acordul de aderare la Uniunea Europeană. Directiva 2006/54/CE din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformare), definește discriminarea directă și indirectă, hărțuirea și hărțuirea sexuală [90]. Directiva încurajează, de asemenea, angajatorii să ia măsuri preventive de combatere a hărțuirii sexuale, consolidează sancțiunile pentru discriminare și asigură înființarea în cadrul statelor membre de organisme responsabile cu promovarea egalității de tratament între bărbați și femei. Dispozițiile acestei directive se pun în aplicare în termen de 3 ani de la intrarea în vigoare a Acordului de Asociere.

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

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

Însă prezenta directivă nu aduce atingere dispozițiilor mai favorabile referitoare la protecția femeilor în ceea ce privește sarcina și maternitatea. Hărțuirea și hărțuirea sexuală în sensul prezentei directive sunt considerate discriminări pe criterii de sex și 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, dispozițiile 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 protecție socială, inclusiv în domeniul asistenței sociale și al asigurărilor sociale, precum și modernizarea sistemelor de protecție socială în ceea ce privești calitatea, accesibilitatea și 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 își ocupă locul în topul celor mai importante politici comunitare. Evoluția îndelungată și deseori anevoioasă a acestei politici e legată de mulți factori de ordin politic, economic, precum și de particularitățile 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 protecție socială. Șomajul, starea de sănătate precară, invaliditatea, situația familială și 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 demnității umane. Deși organizarea și finanțarea sistemelor de protecție socială sunt de competența statelor membre, UE deține un rol special în acest sens, prin introducerea legislației de coordonare a sistemelor naționale de securitate socială, îndeosebi în ceea ce privește mobilitatea în cadrul Uniunii. Recent, UE s-a angajat să promoveze o mai strânsă cooperare între statele membre pentru modernizarea sistemelor lor de protecție 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 protecție socială. Condiția pusă de Acordul de Asociere este benefică în primul rând pentru persoanele care beneficiază de asistența socială și asigurare socială, pentru a-și putea permite un trai decent într-o țară europeană.

#### **h) Consolidarea participării partenerilor sociali și promovarea dialogului social, inclusiv prin consolidarea capacității tuturor părților interesate**

Dialogul între partenerii sociali reprezintă o coordonată esențială a modelului social european. Dreptul la libera asociere și la afaceri colective există în toate statele membre ale Uniunii Europene. Esența parteneriatului social reprezintă concentrarea eforturilor partenerilor sociali în scopul depășirii crizei și stabilizării situației social-economice, de asemenea și soluționarea diverselor probleme pe cale amiabilă. În acest sens Republica Moldova trebuie să realizeze o cooperare mai strânsă între partenerii sociali, mai transparentă, o cooperare care ar aduce beneficii tuturor părților.

#### **i) Promovarea sănătății și a siguranței la locul de muncă;**

Între siguranța la locul de muncă și sănătatea salariatului este o legătură indisolubilă, iar diminuarea nivelului primei componente duce la diminuarea celei de a doua. Cu toții știm că pentru a economisi resurse financiare angajatorii din Republica Moldova nu îndeplinesc acele norme de protecție a sănătății salariatului, neacordându-i echipament special de protecție sau nu oferă condiții prielnice pentru salariat. Dacă dorim să ne convingem de acest fapt punem doar să observăm muncitorii de pe șantier care nu au cască de protecție, majoritatea aflându-se la înălțimi mari nu sunt securizați de o frânghie ș.a.

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

- Directiva 89/654/CEE a Consiliului din 30 noiembrie 1989 privind cerințele minime de securitate și sănătate la locul de muncă prima directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE, printre aceste cerințe se numără: stabilitatea și rezistența clădirilor, prezența ieșirilor de urgență, dispozitive corespunzătoare de stingerea incendiilor și, dacă este necesar, cu detectoare de incendii și sisteme de alarmă, ventilații la locurile de muncă închise etc.[96].
- Directiva 2009/148/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 30 noiembrie 2009 privind protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la azbest la locul de muncă. Activitățile legate de tratarea azbestului pot prezenta riscuri pentru sănătate. Lucrătorii expuși la azbest trebuie protejați în cele mai bune condiții, prin stabilirea unor limite de expunere și a unor proceduri adecvate [91].
- Directiva 2004/37/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 29 aprilie 2004 privind protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la agenți cancerigeni sau mutageni la locul de muncă ș.a. [87].

Dacă e să vorbim despre implementarea Directivelor, atunci rezultatele sunt modeste. La capitolul reușite menționăm: 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 și CEEP și modificarea adusă articolul 54 din Codul Muncii care se completează cu alineatele (4) și (5) cu următorul cuprins: „(4) Se interzice încheierea contractelor individuale de muncă pe durată determinată în scopul eschivării de la acordarea drepturilor și garanțiilor prevăzute pentru salariații angajați 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 legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități [80] cu modificarea adusă articolul 88<sup>1</sup> din Codul Muncii: Procedura de concediere în legătură cu transferarea la o altă unitate (1) Angajatorul este în drept să concedieze salariații în legătură cu transferarea la o altă unitate (art. 86 alin. (1) lit. u)) doar cu condiția 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 (funcției) ce i se propune la unitatea nouă; b) se va adresa în scris salariatului a cărui concediere se solicită în vederea obținerii acordului scris al acestuia pentru concediere; c) va obține 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, compensația 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 și 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 și al ambilor angajatori.” [49]

Astfel, dacă vom respecta toate directivele Uniunii Europene vom realiza scopul final al activității de securitate și sănătate în muncă, care este protejarea vieții, integrității și sănătății salariaților împotriva riscurilor de accidentare și îmbolnăvire profesională care pot apărea la locul de muncă și crearea unor condiții de muncă care să le asigure acestora confortul fizic, psihic și social.

Articolul 33 proclamă că pentru implementarea corectă și uniformă a acordului de asociere încheiat între Republica Moldova și Uniunea Europeană, părțile acestui acord permit organizațiilor societăților civile și 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 agenției naționale pentru ocuparea forței de muncă care prin activitățile sale a participat activ la crearea și aplicare unor serii de reforme realizate în temeiul prezentului acord.

Prin articolul 34 în cadrul Acordului de Asociere se are în vedere că părțile cad de acord pentru a îmbunătăți cooperarea în privința ocupării forței de muncă și politicii sociale. Dacă să ne referim la cooperarea Republicii Moldova, în ultimii ani s-au intensificat cooperările cu diferite organizații și foruri atât regionale, multilaterale și internaționale. Beneficiile relațiilor de cooperare cu organisme internaționale sunt: atragerea experților străini pentru consultare, precum și stabilirea relațiilor de colaborare cu organizațiile omoloage de peste hotare în vederea schimbului de experiență în domeniul asigurărilor sociale de stat.

Un proiect important în cadrul cooperării internaționale a fost proiectul “O mai bună securitate și sănătate în muncă prin prisma Agendei privind Munca Decentă” a fost elaborat pentru a îmbunătăți abordarea securității și sănătății în muncă, aceasta fiind o componentă cheie a muncii decente. Proiectul a fost implementat pe parcursul a doi ani, între 2010-2012 în cinci țări pilot (Europa de Est: Republica Moldova și Ucraina; America Centrală: Honduras; Africa de Sud: Malawi și Zambia). Țările au fost selectate de către Organizația Internațională a Muncii și Uniunea Europeană în baza angajamentului acestora de a-și îmbunătăți securitatea și sănătatea ocupațională, conform acordurilor formale semnate între organizațiile sindicale și patronale și guverne în Programele de Țară privind Munca Decentă (PȚMD).

Proiectul a avut ca scop incorporarea securității și sănătății în muncă la cel mai înalt nivel al agendei naționale politice, elaborând în mod tripartit programe naționale privind securitatea și sănătatea în muncă și fiind posibilă aplicarea ulterioară a acestora la locul de muncă. Rezultatele obținute în urma cooperării cu constituenții tripartiți ai Organizației Internaționale a Muncii includ:

- Elaborarea Profilului național privind securitatea și sănătatea în muncă în Republica Moldova (analiza situațională și cea a necesităților);
- Elaborarea proiectului Programului Național privind securitatea și sănătatea în muncă pentru anii 2012 – 2016;
- Formatori în domeniul evaluării riscurilor și metodologii de gestionare;
- Campanii de conștientizare bazate pe Ziua Mondială a Securității și Sănătății Ocupaționale;
- Recomandări pentru îmbunătățirea sistemului național pentru raportare și comunicare a accidentelor de muncă;

- Inspectorii de muncă și specialiști în domeniul securității și sănătății în muncă au fost instruiți pentru a promova inspecții privind securitatea și sănătatea în muncă într-un mod mai eficient și efectiv, și pentru a asigura implementarea programului securității și sănătății în muncă.

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

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

Global Compact este o inițiativă politică strategică a Organizației Națiunilor Unite pentru companiile care se angajează să își alinieze operațiunile și strategiile conform celor zece principii universale acceptate în domeniile drepturilor omului, muncă, mediu și anticorupție. Astfel, organizațiile private, ca motor principal al globalizării, pot contribui la asigurarea că piețele, comerțul, tehnologia și finanțele să avanseze în moduri care aduc beneficii societăților de pretutindeni. Global Compact ajută companiile, indiferent dacă sunt începătoare pe drumul afacerilor responsabile sau campioni recunoscuți în acest domeniu, să își îndeplinească angajamentele de a opera în mod responsabil și să sprijine societate. Declarația privind companiile multinaționale reprezintă un consens internațional între guverne, angajatori și sindicate cu privire la standardele care ar trebui să se aplice în modul de funcționare al companiilor. Astfel, Republica Moldova s-a angajat să promoveze răspunderea și responsabilitatea socială a întreprinderilor care reprezintă un aspect pozitiv asupra vieții sociale.

Potrivit dispozițiilor articolului 36 Republica Moldova va avea loc un dialog periodic cu privire la aspectele reglementate de prezentul capitol. Acordul de Asociere reprezintă un tratat internațional realizat prin exprimarea liberă a voinței părților, constituit în vederea respectării democrației și a principiilor statului de drept care propune obiective și standarde legale care să transforme o țară în curs de dezvoltare într-o țară dezvoltată. Evident pentru realizarea acestui lucru, Republica Moldova este necesar a fi îndrumată spre calea cea dreaptă de către instituțiile Uniunii Europene. Așadar, părțile periodice vor organiza întreveneri și dialoguri cu privire la progresele și eșecurile întâlnite. Dialogul respectiv are drept scop anihilarea tuturor obstacolelor care sunt puse în cale pentru atingerea obiectivelor plasate de către Uniunea Europeană.

Sunt și alte norme europene, ca de exemplu, Regulamentul (UE) nr. 259/2014 al Parlamentului European și al Consiliului din 3 aprilie 2014 de modificare a Regulamentului (CE) nr. 539/2001 al Consiliului 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 exonați de această obligație relevant pentru Republica Moldova, deoarece cetățenii săi beneficiază de regim liberalizat de vize cu Uniunea Europeană [194].

În concluzie, menționăm că în urma colaborărilor cu diferite organizații și foruri internaționale, Republica Moldova are doar parte de beneficii, deoarece în urma schimbului de experiență și cunoașterii deferitor practici în domeniul muncii și protecției sociale, se produc schimbări în acest domeniu, ridicându-se la un nivel mai înalt, atingând standarde internaționale.

#### **2.4. Protecția lucrătorilor migranți în cadrul relațiilor bilaterale între state**

Cetățenii statelor care nu fac parte din UE au posibilitate de a munci și ca urmare a unor acorduri bilaterale semnate între statele terțe cu statele membre ale UE. Din această perspectivă, prezintă un interes pentru cercetare și analiza Declarației Comune privind Parteneriatul de mobilitate dintre Uniunea Europeană și Republica Moldova din 21 mai 2008 [169]. Proiectele realizate în cadrul Parteneriatului de Mobilitate RM-UE, în special în domeniul securității documentelor, a politicilor migraționale, combaterii migrației ilegale, contribuie nemijlocit la implementarea cerințelor înaintate de către UE în contextul liberalizării regimului de vize pentru Republica Moldova. Având în vedere interesul în creștere și caracterul flexibil al acestui instrument, recent au fost lansate noi inițiative de cooperare în următoarele domenii: managementul eficient al mobilității cadrelor medicale, gestionarea eficace a pieței muncii, diminuarea impactului negativ al migrației asupra categoriilor vulnerabile, protecției sociale a migranților, consolidarea relațiilor cu diaspora.

Cu suportul UE, Republica Moldova promovează activ experiența de elaborare și creare a Profilului Migrațional Extins al RM, ca instrument de colectare a datelor statistice privind gestionarea fluxurilor migraționale, și de creare a mecanismelor necesare de utilizare a acestor informații în procesul de elaborare și implementare a politicilor migraționale [229, p.210]. În cadrul Parteneriatului de Mobilitate RM – UE din anul 2008 au fost realizate 85 proiecte în domeniul securității documentelor, al politicilor migraționale, combaterii migrației ilegale.

Acordurile bilaterale în domeniul muncii reprezintă un mijloc prin care problemele comune ale statelor de origine și destinație pot fi soluționate prin cooperare, fiind un instrument eficient pentru promovarea scopurilor și obiectivelor naționale în domeniul angajării peste hotare.

Migrația este influențată de o combinație de factori economici, politici și sociali: fie în țara de origine a unui migrant (factorii de impuls), fie în țara de destinație (factori de atracție).

Primele acorduri bi-laterale cu privire la migrația forței de muncă datează cu finele sec. XVIII, începutul sec. XIX (în 1795 între SUA și Spania, în 1848 – între SUA și Mexico, iar în 1853 între SUA și Argentina). Statele care încearcă să aibă un sistem de migrație mai ordonat ar trebui să facă uz de toate metodele posibile pentru a convinge autoritățile statelor de destinație de necesitatea semnării acordurilor bilaterale în domeniul muncii. Un asemenea acord ar oficializa angajamentul fiecărei părți de a asigura evoluția procesului migrațional conform regulilor stabilite, clauzelor și condițiilor convenite și ar stabili obligațiile părților pentru a asigura ca procesul migrațional să se desfășoare în conformitate cu regulile și condițiile prestabilite [ 204, p.43].

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

În prezent, majoritatea politicilor migraționale au un caracter unilateral, țările de destinație anunțând programele de recrutare disponibile, în vederea admiterii muncitorilor migranți pe teritoriul lor, nesemnând acorduri bi-laterale. O tendință de moment ce poate fi înregistrată pe plan internațional este semnarea de Memorandumuri de Cooperare în domeniul migrației de muncă între diverse State.

Republica Moldova are semnate acorduri bilaterale cu privire la migrația de muncă cu Italia și Israel, Federația Rusă, Ucraina, Belarus, Azerbaidjan.

Acordul bilateral între Italia și Republica Moldova în domeniul migrației forței de muncă, semnat în anul 2011, are ca scop promovarea legăturilor dintre instituțiile și serviciile de instruire și angajare din Italia și din Republica Moldova și să consolideze gestionarea fluxurilor de

migrație a forței de muncă calificate între aceste țări, dezvoltarea unei rețele de servicii de gestionare a fluxurilor migratorii în scop de muncă între cele două țări [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 și Protocolul de implementare ale acestuia prevăd recrutarea a 1000 de lucrători temporari calificați în domeniul construcțiilor pentru a efectua munci în Israel. În urma implementării acordului sus menționat, în anul 2013, 214 moldoveni au fost angajați pe teritoriul Statului Israel, urmând să fie angajate alte 464 persoane. Lucrătorii moldoveni angajați în conformitate cu acordul dat, vor avea drepturi și obligații de muncă ca și lucrătorii băștinași, se vor bucura de aceeași protecție în conformitate cu legislația privind siguranța la locul de muncă. Conform articolului 8 „*Condițiile de muncă și drepturile sociale*” al acordului menționat, lucrătorii vor fi protejați în conformitate cu legislația în domeniul securității sociale, în caz de accidente de muncă, concedii de maternitate, și falimentul întreprinderii, totodată lucrătorii temporari din Republica Moldova au dreptul de a crea și de a fi membri ai uniunilor sindicale [13].

Dreptul muncitorilor la libera asociere în sindicate, inclusiv la constituirea de organizații sindicale și aderarea la acestea pentru apărarea drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor lor legitime este consfințit concomitent în art. 42 al Constituției Republicii Moldova [56], art. 5 și 9 ale Codului muncii [49], precum și în art. 7 al Legii sindicatelor Nr.1129-XIV din 07.07.2000 [148]. De acest drept beneficiază atât cetățenii Republicii Moldova aflați în țară, cât și în afara ei, astfel pct.3 al art. 7 Dreptul la asociere în sindicat stipulează: Cetățenii Republicii Moldova care se află în afara țării sunt în drept să fie membri ai sindicatelor existente în Republica Moldova.

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

În paralel cu negocierile acordurilor bilaterale, statele de destinație ar trebui, dacă este cazul, să negocieze și acorduri cu privire la asigurarea socială a lucrătorilor migranți, la recunoașterea diplomelor de studii și acorduri de readmitere. Aceste tratate vor fi eficiente în cazul în care vor fi elaborate și negociate concomitent și se vor completa reciproc pentru a soluționa în complexitate problemele legate de migrația forței de muncă:

**a. Protecția socială.** În conformitate cu standardele OIM, protecția socială cuprinde ajutorul medical, indemnizație de boală, indemnizație de șomaj, pensia de vârstă, indemnizație în

cazul accidentului de muncă sau boală profesională, indemnizație familială, indemnizație pentru invaliditate, indemnizație pentru pierderea întreținătorului. În ceea ce privește modalitatea de acordare a pensiei de bătrânețe se încheie acorduri separate care stabilesc mecanismul de acordare a acestora în cazul în care vechimea de muncă pentru acordarea pensiei a fost acumulată în urma activității desfășurate pe teritoriile ambelor state.

În 2010 Casa Națională de Asigurări Sociale (în continuare - CNAS) a semnat Protocolul de colaborare cu Institutul de Asigurări Sociale din Bulgaria [185], iar alte două Protocoale de colaborare cu Casa Națională de Pensii Publice din România [184] și Fondul de Stat pentru Protecție Socială din Azerbaidjan au fost negociate. CNAS a beneficiat de asistența organismelor internaționale, precum: Asociația Internațională a Fondurilor de Pensii și de Asigurări Sociale, Asociația Internațională pentru Securitate Socială (ISSA), Organizația Internațională a Muncii (OIM) și Organizația Internațională pentru Migrație (O.I.M.). CNAS este membru al Asociației Internaționale a Fondurilor Sociale și de Pensii (Federația Rusă) și Asociației Internaționale pentru Securitate Socială (Elveția).

Astfel, au fost menținute relațiile de colaborare cu participarea reprezentanților CNAS la evenimentele organizate de către organizațiile internaționale sus menționate peste hotarele Republicii Moldova, precum și prin schimbul sistematic a informației și datelor statistice din domeniile de activitate a CNAS și a organizațiilor omoloage de peste hotare.

Acordurile internaționale au un impact pozitiv asupra bunăstării viitorilor pensionari din categoria lucrătorilor migranți, având drept efect principal protejarea drepturilor și intereselor sociale și economice ale cetățenilor Republicii Moldova, care au domiciliu permanent sau desfășoară o activitate temporară pe teritoriul celorlalte state contractante.

Republica Moldova a încheiat următoarele acorduri:

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

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

**b. Problema recunoașterii studiilor** poate fi soluționată pe mai multe căi: aderarea la instrumentele internaționale și revizuirea curriculelor la diferite nivele de studii pentru ca acestea să fie compatibile cu cele stabilite în legislația internațională, încheierea acordurilor bilaterale în domeniul educației, organizarea cursurilor de calificare pentru a completa golurile de cunoștințe și a ridica nivelul de concurare a migranților pe piață internă și internațională a forței de muncă.

**c. Acordurile de Readmitere** reglementează procedura de readmitere și tranzitare a cetățenilor statelor terțe 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 terțe (România, Bulgaria, Ecuador, Columbia, Republica Dominicană, Maroc), majoritatea acestora fiind țări sursă cheie pentru fluxurile de migrație ilegală, cu scopul de a întări cadrul general de cooperare și de a preveni migrația ilegală și exploatarea lucrătorilor. Acordurile urmăresc un format standard și permit recrutarea atât a lucrătorilor permanenți, cât și a lucrătorilor sezonieri și stagiați, de obicei cu vârsta cuprinsă între 18 și 35 de ani. Aceste acorduri conțin și capitole referitoare la procedura de selecție, condițiile de lucru și drepturile sociale, întoarcerea acestor lucrători migranți și prevederi referitoare la lupta împotriva migrației ilegale și a traficului de ființe umane. Pentru lucrătorii sezonieri există prevederi speciale care le cer acestora să semneze un angajament care precizează că se vor întoarce în țara lor de origine la încetarea contractului. Lucrătorilor sezonieri li se cere, de asemenea, să se prezinte singuri la biroul consular spaniol din țara lor de origine, în decurs de o lună de la întoarcerea lor. Majoritatea acestor acorduri au funcționat bine în practică, în special în ceea ce privește lucrătorii sezonieri. Numărul de lucrători admiși este determinat prin cote care sunt stabilite pentru fiecare sector și nu pe baza naționalității.

Republica Moldova a semnat Acordul între Comunitatea Europeană și Republica Moldova privind readmisia persoanelor aflate în situație de ședere ilegală în 2007 [3], la fel Acordului dintre Guvernul României și Guvernul Republicii Moldova privind readmisia străinilor, semnat la București la 27 iulie 2001 [14].

În perioada 04 – 05 mai 2015, la Astana, Republica Kazahstan, s-a desfășurat a doua rundă de negocieri pe marginea proiectelor Acordului între Guvernul Republicii Moldova și Guvernul Republicii Kazahstan privind readmisia persoanelor aflate în situație de ședere ilegală și Protocolului de implementare a acestuia. Menționăm, că semnarea acestor instrumente internaționale reprezintă un obiectiv major al Ministerului Afacerilor Interne și Integrării Europene în contextul implementării Planului național de acțiuni 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 și Guvernul Republicii Kazahstan privind readmisia persoanelor aflate în situație de ședere ilegală. Documentul are drept scop combaterea migrației ilegale și readmiterea pe teritoriul celor două țări a persoanelor aflate în ședere ilegală, precum și consolidarea parteneriatelor între state în domeniul managementului migrației. Potrivit proiectului de lege, „fiecare parte contractantă își asumă angajamentul să accepte pe teritoriul său, la solicitarea celeilalte părți contractante, orice persoană care nu îndeplinește sau nu mai îndeplinește condițiile de intrare, aflare sau ședere pe teritoriul statului solicitant, dacă este dovedit că această persoană deține cetățenia statului solicitat”. Acordul este încheiat pentru o perioadă nedeterminată și 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 ședere. În R. Moldova se află 189 de kazahi, 124 au permis de ședere permanent, cunosc limba și sânt încadrați în câmpul muncii.

Articolul 5 al Anexei I și articolul 6 al Anexei II al Convenției 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 conțină informație adecvată despre condițiile de muncă și trai din țara de destinație. Contractul de muncă este actul esențial pe care trebuie să-l posede un lucrător migrant, or acesta reprezintă cel mai viabil mecanism de protecție a drepturilor sale. Alte acte prevăzute de articolele sus-menționate se referă la „document în scris, care este adresat lucrătorului migrant în particular sau unui grup de migranți la care el este

membru, informații referitoare la condițiile generale de muncă și trai care îl așteaptă în teritoriul țării de imigrare” (art. 5(1) (c), Anexa I).

Este recomandabil ca guvernele să stabilească standardele minime pentru contractele de muncă, pe care potențialii lucrători migranți ar putea să le invoce în procesul de recrutare, pentru a avea acces la condiții de angajare adecvate. Dacă acestea lipsesc, lucrătorii migranți sunt dezavantajați, neposedând informație suficientă cu privire la condițiile de muncă din statul de angajare, fiind în imposibilitate de a aprecia condițiile de angajare propuse de angajator. Aceste standarde, dacă sunt cunoscute, pot acorda potențialilor migranți anumite pârgii 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 potențialii lucrători migranți să-și înregistreze contractele înainte de a ieși din țară. În vederea simplificării procedurii, multe state au stabilit modele ale contractelor de angajare, iar în temeiul acestora au elaborat reguli și norme ca să se asigure că orice lucrător care merge peste hotare posedă un document valabil și legal, care conține condițiile de muncă pe care le-a convenit cu angajatorul.

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

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

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

11. în cazul migrației temporare, metodele de plată a călătoriei spre țara de origine a lucrătorului migrant;

12. condițiile de încetare prealabilă a contractului de muncă.

Articolul 5(1) (a) al Anexei I și articolul 6 (1) (a) al Anexei II al Convenției OIM nr. 97 și articolul 20 al Recomandării nr. 86 al OIM stipulează că contactul de muncă trebuie tradus în limba pe care o vorbește lucrătorul migrant, o copie să-i fie oferită acestuia înainte de plecarea spre țara de destinație, sau dacă părțile au convenit, într-un alt loc anume: centru de recepție, sau la intrarea pe teritoriul statului de destinație. 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 migrați la care el este membru, despre munca pentru care este angajat și de asemenea despre alte condiții de muncă, în special salariul mediu garantat.

Alte clauze se referă la:

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

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

În Franța, angajatorii care doresc să angajeze străini, pot obține de la autoritatea competentă informația necesară cu privire la procedura de recrutare și angajare, clauzele minime ale unui contract de muncă (remunerare, asigurarea socială).

Experiența statelor arată că monitorizarea contractelor de muncă încheiate dintre lucrătorii migrați și angajatorii străini este o practică mai puțin comună în statele de destinație, și o preocupare mai mare pentru cele de origine. În aceste condiții, OIM recomandă ca în vederea înlăturării practicilor frauduloase care au loc în țara gazdă, precum substituirii contractelor, acestea trebuie să-și consolideze rolul în procesul de supraveghere a executării contractelor.

Atașatii de Muncă sau pentru probleme migraționale sunt o figură cheie în procesul de gestionare a fluxurilor migratorii. Aceștia raportează situația existentă autorităților statale din domeniul migrației și au statutul de diplomați pe lângă consulatele (sau ambasadele) situate în țara de destinație. Rolul acestora este de a preveni problemele ce ar putea apărea și să le soluționeze pe acelea care au loc.

Oficiul atașatului de muncă ar trebui să fie responsabil pentru următoarele: [241, p.46] monitorizarea și raportarea condițiilor de muncă a cetățenilor statului respectiv (respectarea executării contractului de muncă); oferă Guvernului statului său informație cu privire la reputația angajatorului, salarii și condițiile de muncă, legislație, drepturile muncitorilor străini etc. Este

importantă și stabilirea relațiilor cu autoritățile guvernamentale din țara de destinație în domenii referitoare la siguranța cetățenilor, intrarea lor, șederea, statutul juridic și repatrierea.

Formarea și consilierea cetățenilor care lucrează în străinătate cu privire la politicile și evoluțiile din domeniu, securitatea personală, obligațiile față de guvernul lor, precum și față de guvernul statului în care se află; verificarea autenticității ofertelor de muncă propuse și condițiile acestora; consultarea și asistarea șefului misiunii diplomatice cu privire la protecția cetățenilor care lucrează în țara de destinație și ameliorarea condițiilor de lucru se includ în sfera de interes al atașatului de muncă.

Pentru perspective de viitor este importantă identificarea oportunităților de pe piața de muncă din țara gazdă și promovarea imaginii muncitorilor migranți din țara de origine pentru asigurarea unor posturi de muncă mai optime pentru cetățenii statului respectiv.

Oficiul atașatului de muncă menține legătura cu inspectorii locali de muncă și îi informează sau colectează informație de la ei cu privire la aplicarea legislației referitoare la condițiile de muncă, soluționează conflictele prin mediere sau conciliere, examinează plângerile depuse în cazurile nerespectării clauzelor contractuale, semnalizează practicile ilicite și criminale și anunță poliția din statul de destinație, audiază migranții care înfruntă diferite probleme și încearcă să le soluționeze [259]; întreprinde măsuri urgente și organizează repatrierea.

Mulți lucrători migranți merg în state în care instituțiile statale responsabile de problemele muncii nu activează în mod corespunzător și nu-și pot asigura protecția drepturilor. În asemenea state, atașații de muncă pot exercita funcții care în mod normal ar trebui exercitate de către autoritățile naționale, cum ar fi inspectarea condițiilor de muncă, verificarea conformității plății salariului cu cel stipulat în contract, medierea litigiilor dintre angajat și angajator. În statele care au instituții abilitate active, atașații, pot realiza acțiuni de marketing și promovare a pieței.

Activitatea atașatilor de muncă se poate complica în cazul în care migrația are un caracter individual. Dacă lipsește un sistem propriu de informație, atunci este aproape imposibil să determini reședința exactă a acestor lucrători. Atașatul poate executa acțiuni de mediere, dar nu și de prevenire, în cazul când apar litigii sau alte probleme. În statele unde majoritatea lucrătorilor sunt calificați, apar puține probleme care ar solicita intervenția atașatilor de muncă. Pot apărea cazuri de discriminare, dar în aceste situații înșiși lucrătorii nu consideră necesară sau avantajoasă intervenția atașatului. Tratatul discriminator la acest nivel este, de obicei, subtil, iar misiunile diplomatice ar prefera să nu se implice. Situația e opusă în cazul lucrătorilor necalificați, ale căror condiții de muncă pot fi foarte dure. Atașații de muncă sunt adesea solicitați să acorde asistență în cazul nerespectării drepturilor fundamentale ale lucrătorilor, când

condițiile de muncă și de cazare nu corespund condițiilor contractuale și când lucrătorii sunt supuși abuzului fizic. Cele mai acute probleme apar în sectorul neformal, dominat de femei.

Prezența atașajilor de muncă este esențială pentru dezvoltarea informării și stabilirea relațiilor cu autoritățile din statul gazdă, dar pentru a fi eficient, trebuie aprovizionate cu resurse. În cazul în care lucrătorii au nevoie de asistenta legală, din cauza necunoașterii limbii sau a prevederilor locale, putini atașați au resurse să angajeze avocați.

Convențiile de securitate socială ocupă un loc important în cadrul protecției sociale a lucrătorilor migranți. De exemplu, în cazul în care o persoană a fost supusă unei duble percepere de contribuții de asigurări sociale din cauza lipsei unui acord bilateral care reglementează acordarea prestațiilor de securitate socială semnate de Republica Moldova cu alte state membre, asiguratul să poată opta pentru una dintre varianta cea mai favorabilă lui. Acest lucru poate fi realizat prin includerea în viitoare convenții bilaterale de securitate socială, a unei prevederi care să specifice faptul că persoana în cauză poate să aleagă drept perioadă de contribuție pe cea care este mai favorabilă (lucru valabil doar pentru situațiile de dublă percepere de dinainte de integrare). Necesitatea încheierii de acorduri este prevăzută și în Convenția europeană a statutului juridic al lucrătorului migrant.

## **2.5. Concluzii la Capitolul 2**

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

Menționăm faptul că 86 de state au ratificat sau au aderat la cel puțin una din cele trei convenții privind migrația și muncitorii migranți; un șir de state au ratificat două din trei convenții, iar câteva state au ratificat toate cele trei instrumente complementare.

Cele două convenții OIM extind considerabil cadrul juridic al migrației, tratamentul aplicat migranților și prevenirea exploatării și a migrației iregulare, cuprind întregul proces de migrație a muncitorilor migranți și a membrilor familiilor lor: pregătire, recrutare, plecare și tranzit; șederea în statele de angajare; întoarcerea potențială și reintegrarea în țara de baștină sau statele de reședință.

Cu referire la cooperarea dintre state, cele trei convenții oferă îndrumări esențiale pentru cooperare internațională în scopul promovării unor condiții stabile, legale, echitabile și umane ale migrației și subliniază că protecția drepturilor migranților este o responsabilitate comună.

Convenția OIM privind migrația în scop de angajare (nr. 97) prevede bazele pentru tratamentul egal al cetățenilor și al migranților regulari în procedurile de recrutare, condiții de trai și de muncă, și accesul la justiție, impozite și securitate socială. Ea stabilește detaliile privind condițiile contractuale, participarea migranților în instruiți legate de locul de muncă sau promovare, prevederi privind reunificarea familiei și modalități de apel contra terminării nejustificate a contractului de muncă sau expulzării, precum și alte măsuri de reglementare a întregului proces de migrație.

Convenția complementară a OIM privind muncitorii migranți (nr. 143) prevede îndrumări specifice privind tratamentul migrației iregulare și facilitarea integrării migranților în societățile gazdă. Articolul stabilește pentru statele care au ratificat convenția obligația de a “respecta drepturile fundamentale ale omului în privința tuturor muncitorilor migranți”, indiferent de situația lor juridică din statul gazdă. Partea II descrie în detaliu standardele privind integrarea muncitorilor migranți 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 și cel derivat, accentul fiind pus pe dificultățile în implementare și gradul de angajare a Republicii Moldova în vederea armonizării legislației naționale.

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

Protecția socială a migranților se referă la două aspecte principale, pe de o parte, protecția socială a migranților în țara 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 și la fondul pentru asigurări obligatorii de asistență medicală. Începând din 2009 și 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 și Republica Cehă, Republica Italia. Aceste acorduri au la bază principiul proporționalității, potrivit căruia fiecare țară care a încheiat acordul achită partea de pensie calculată pentru stagiul de cotizare realizat pe teritoriul ei și pentru care au fost achitate contribuții de asigurări sociale. Astfel, lucrătorii migranți care activează legal în una din țările menționate mai sus și achită contribuții sociale, la atingerea vârstei de pensionare prevăzută de legislația acelui stat, partea de pensie calculată pentru stagiul realizat li se va transfera la locul permanent de trai pe teritoriul uneia dintre țările semnatare.

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

Migrația pentru muncă a cunoscut o traiectorie ascendentă în Republica Moldova, devenind probabil cea mai importantă formă de mobilitate internațională. Deși, în mod evident, eforturile și preocuparea statului pentru migrație s-au intensificat, Republicii Moldova îi lipsește încă o politică coerentă în domeniu care să vizeze evoluții pe termen lung. Această concluzie s-a format ca urmare a studiului reglementărilor internaționale speciale privind lucrătorii migranți la nivel universal, în baza Convenției Europene a Drepturilor Omului și Cartei Sociale Europene sau în baza acordurilor bilaterale.

Recomandările/disfuncționalitățile formulate/identificate de noi reprezintă cu siguranță numai o parte a procesului de construcție prin care Republica Moldova trebuie să răspundă provocărilor mobilităților forței de muncă.

### **3. REGLEMENTĂRI JURIDICE NAȚIONALE PRIVIND STATUTUL JURIDIC AL LUCRĂTORILOR MIGRANȚI**

#### **3.1. Evoluția politicii migraționiste a Republicii Moldova**

Pentru o analiză mai profundă vom diviza cercetarea pe etape:

1. Acordurile interguvernamentale privind forța de muncă încheiate de Republica Moldova până în 2009, statistici și țările țintă.

2. Tendințe post 2009 din perspectiva Parteneriatului de mobilitate, facilitării și respectiv liberalizării regimului de vize cu UE. Etapizarea va permite identificarea problemelor, evoluțiilor înregistrate, dar și deficiențelor care mai sunt din perspectiva protecției drepturilor migranților. Pentru perioada Post 2009 vor fi cercetate și alte proiecte conexe acestui fenomen implementate de Republica Moldova cum ar fi Promovarea migrației legale; Consolidarea relațiilor cu diaspora; Promovarea revenirii și reintegrării migranților moldoveni etc.

3. Și o a treia etapă cum a evoluat migrația forței de muncă post-liberalizarea regimului de vize după intrarea în vigoare a Regulamentului (UE) nr. 259/2014 al Parlamentului European și al Consiliului din 3 aprilie 2014 de modificare a Regulamentului (CE) nr. 539/2001 al Consiliului 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 exonerati de această obligație prin care RM a beneficiat de regim liberalizat de vize cu UE [194].

Politica migrațională este o parte componentă a politicii naționale și internaționale a statului și implementarea sa reprezintă una din cele mai importante responsabilități ale organelor de stat.

Procesul de elaborare și implementare a unor politici migraționale eficiente trebuie privit în contextul tendințelor de dezvoltare economică și socială a Moldovei. La ora actuală, Guvernul a elaborat un șir întreg de strategii care au tangențe directe cu problemele legate de migrația forței de muncă, care au ca scop determinarea politicii de stat în domeniul migrației, fapt ce permite asigurarea respectării drepturilor și libertăților fundamentale ale omului, reglementarea și dirijarea procesului migrațional în interesul persoanei și al societății, protecția socială a migranților și a familiilor acestora, stabilirea relațiilor de cooperare cu alte state, crearea condițiilor de angajare legală în câmpul muncii peste hotare a cetățenilor moldoveni, combaterea migrației ilegale și a traficului de ființe umane.

Politica migrațională a Republicii Moldova se întemeiază pe următoarele principii: respectarea drepturilor și libertăților fundamentale ale omului consfințite în Constituția

Republicii Moldova, în alte acte normative, precum și în tratatele internaționale la care Republica Moldova este parte; asigurarea dreptului oricărui cetățean al Republicii Moldova la libera circulație; nediscriminarea pe motiv de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenența politică, avere, origine socială sau din oricare alte motive; respectarea legislației Republicii Moldova de către migranți etc.

Toate strategiile elaborate semnaleză asupra faptului că în virtutea situației create pe piața națională a forței de muncă, migrația internațională nereglementată a forței de muncă a căpătat o amploare tot mai mare și s-a transformat treptat într-o trăsătură specifică a pieței muncii din Republica Moldova, creând mari riscuri pentru dezvoltarea durabilă a statului și asigurarea implementării reformelor.

Deși limitate, Statele au la dispoziție mijloace de intervenție în procesele de pe piețele de muncă, în vederea protecției drepturilor și intereselor cetățenilor care se angajează peste hotare. S-au elaborat multiple măsuri politice și strategii pentru a le acorda lucrătorilor migranți o bază juridică ca să-și poată apăra drepturile în statele străine, cele mai importante mecanisme legale fiind:

- Convențiile internaționale din domeniu;
- Acorduri bilaterale în domeniul muncii, securității sociale, readmisiei;
- Reglementarea procesului de recrutare a lucrătorilor migranți;
- Contractul individual de muncă.

Regimurile juridice de gestionare a proceselor migrației de muncă pot fi catalogate în baza sferelor de intervenție ale politicilor sociale, instituțiilor necesare pentru realizarea managementului migrațional, rolului pieței de muncă la determinarea angajării și condițiilor 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 forței de muncă pot decide ca acestea să fie gestionate de către industria de recrutare, care ar stabili locul și condițiile de angajare; numărul de lucrători ce urmează a fi angajați, locul și condițiile 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 și a patronului străin. Această abordare liberală le permite intermediarilor și traficantilor să activeze liber. În cazul acestui regim deschis, nu există necesitatea creării instituțiilor speciale care s-ar preocupa de gestionarea migrației de muncă sau de angajarea lucrătorilor emigranți, fiind caracteristic statelor dezvoltate (Portugalia, Marea Britanie etc.).

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

menirea de a opri practicile nelegitime de recrutare, stabilesc penalități pentru cei care le încalcă. Distribuirea ofertelor de muncă, în mare parte, este de competența reprezentanților industriei de recrutare, dar Statul o poate influența prin examinarea ofertelor de lucru, reglementarea intermedierei realizată de către agențiile de recrutare, stabilirea unor standarde minime pentru actele de muncă. Statul permite agențiilor private să fie actorii principali în domeniu, dar stabilește regulile certe în acest sens. Obiectivul de bază al acestui regim este asigurarea că cetățenii obțin legal locuri de muncă peste hotare, în baza condițiilor pe care autoritățile le consideră acceptabile. Statul intervine la trei nivele: reglementarea recrutării prin restricționarea intrării angajatorilor străini și a agențiilor acestora pe piața muncii; stabilirea termenilor minimi pentru contractul de muncă; restricționarea ieșirii anumitor categorii de lucrători sau celor care satisfac anumite condiții (în India funcționează Oficiul de Protecție a Emigranților) [246, p.10].

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

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

Acest regim necesită implicarea activă a mai multor instituții statale. În primul rând este necesară crearea unei autorități specializate care ar fi responsabilă de realizarea obiectivelor politicii ocupaționale – oficiul de angajare peste hotare. Funcțiile unui astfel de oficiu ar fi: crearea funcției de atașat de muncă peste hotare; negocierea acordurilor de muncă bi- și multilaterale cu guvernele străine sau angajatorii privați; restricționarea emigrației categoriilor selectate de lucrători; supravegherea activităților agențiilor de recrutare; colectarea taxelor și a garanțiilor financiare de la muncitori și de la angajatorii străini sau agențiile lor etc.

*Monopolul de stat.* Acest regim este specific statelor care își asumă responsabilitate deplină și integrată pentru organizarea migrației de muncă și nu le permite agențiilor privați să recruteze/angajeze cetățeni peste hotare (ex. China, Vietnam).

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

trebuie să negocieze cu instituțiile statale, care ar putea acționa fie ca intermediar sau doar ca furnizor de forță de muncă.

În general, s-ar putea considera că atunci când Statul organizează direct recrutarea cetățenilor în scopul angajării peste hotare, riscul fraudelor sau abuzurilor poate fi mai mic, în comparație cu recrutarea prin intermediarii privați. Statul se implică în procesul de recrutare prin intermediul oficiului de angajare peste hotare sau prin oficiile publice de ocupare a forței de muncă care organizează activitățile de recrutare și plasare.

Subestimarea imigrării în a doua jumătate a secolului XX a condus la faptul că extinderea "expansiunii imigrării" a culminat cu crearea de societăți cu diversitate culturală și etnică. Și fiecare dintre aceste țări a trebuit să aleagă modul propriu de reglementare a acestei diversități: asimilare, excludere diferențială, multiculturalism.

*Asimilarea* este definită ca o politică de includere a migranților în societate printr-un proces de adaptare: se așteaptă ca imigranții să renunțe la caracteristicile lor lingvistice, culturale și sociale distincte și să devină imposibil de distins de cea mai mare parte a populației. Rolul statului în asimilare este de a crea un mediu propice pentru adaptare individuală și transformare a culturii și majorității valorilor prin perseverența folosirii limbii dominante și educarea în școli a copiilor migranților.

*Excluderea diferențială* excludere (segregare) poate fi caracterizată ca o situație în care imigranții sunt uniți temporar în niște subsisteme sociale și care sunt incluse doar în unele domenii ale vieții societății (în special în piața forței de muncă), dar nu au acces la celelalte domenii. Excluderea poate fi efectuată prin intermediul unor mecanisme legale (refuzul cetățeniei, sau diferențierea dintre moravurile cetățenilor și moravurile non-cetățenilor), cât și prin metode informale (rasism și discriminare).

*Multiculturalism.* Reușita multiculturalismului presupune toleranță, respect reciproc și solidaritate.

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

fenomen. De asemenea, Strategia promovează dezvoltarea unei societăți multiculturale, non-discriminatorii, bazată pe valori umane, în contextul diminuării impactului migrației asupra populației și dezvoltării Republicii Moldova.

Incontestabil, cea mai mare problemă de ordin social cu care se confruntă Republica Moldova este migrația forței de muncă și consecințele acesteia. La prima vedere, existența acestei probleme nu ar trebui să mire, căci ea este caracteristică tuturor țărilor cu o economie în tranziție. La timpul lor, prin situații similare au trecut și unele state europene, care la momentul de față sunt destul de dezvoltate. Spre deosebire de aceste state care au elaborat mecanisme necesare pentru a-și motiva cetățenii să revină acasă și pentru a-i proteja, Republica Moldova întreprinde acțiuni modeste în acest sens.

1. Acordurile interguvernamentale privind forța de muncă încheiate de Republica Moldova până în 2009, statistici și țările țintă. Dacă e să discutăm în cifre, perioada de după proclamarea independenței Republicii Moldova se caracterizează prin intensificarea migrației externe atât definitive (plecarea cu traiul permanent peste hotare sau repatrierea propriilor cetățeni), cât și a celei temporare (migrația pentru o perioadă de timp determinată: în scop de muncă, la studii, pentru reintegrarea familiei, alte scopuri). În ambele cazuri, soldul migrațional este negativ, ceea ce prezumă că numărul persoanelor plecate din țară definitiv sau temporar depășește numărul persoanelor intrate cu asemenea scopuri în Republica Moldova.

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

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

Pe parcursul anilor 2000-2010, numărul celor plecați peste hotare este în creștere de la 138,3 mii la 311,0 mii persoane. Extinderea hotarului Uniunii Europene în 2006 și schimbarea în legătură cu aceasta a regimului de vize pentru o categorie de persoane, apoi procesele recesiunii financiare din anii 2008-2009, deși au redus din proporții, totuși mențin 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 populației apte de muncă. Potrivit

datelor Biroului de Statistică distribuția migranților după țările de destinație relevă, că cei mai mulți migranți lucrau în Rusia (61,4%). Plecarea unui număr impunător de migranți spre Federația Rusă este cauzată de cheltuielile relativ mici pentru deplasare, intrarea fără viză, cunoașterea limbii ruse etc. În cea mai mare parte în această țară, au lucrat persoanele de sex masculin și cele din mediul rural (72,9% și respectiv 64,6% din numărul total al acestora). Durata medie de ședere în Rusia constituia 1,8 ani [161].

Pe de altă parte, în țările Uniunii Europene, în care accesul este mai dificil din cauza costurilor, lucrează 28,8% din migranți. Ponderea femeilor migranți și a celor din orașe este semnificativ mai mare decât cea a bărbaților și celor din mediul rural, durata medie a șederii fiind și ea mai mare, de 2,7 ani [161].

Dintre țările Uniunii Europene cea mai populară destinație este Italia, în care au lucrat 18,3% din migranți. Conform datelor cercetării în această țară, 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 cetățeni ai Republica Moldova.

2. În această perioadă, se observă modificarea conceptului. Migrația este interpretată sub aspectul politicilor de dezvoltare. Conținutul etapei (din mai 2006) conține regândirea unor abordări conceptuale în legătură cu reglementarea migrării forței de muncă, desfășurarea unei reforme instituționale, o cooperare mai strânsă cu Uniunea Europeană, contracararea migrației ilegale și tranzitarea migrațională ilegală.

Prin revitalizarea acțiunilor Guvernului în reglementarea migrației, fără îndoială, rolul principal îl are legalizarea activităților cetățenilor moldoveni peste hotare. Reforma a fost, de asemenea, condiționată de schimbarea priorităților în politica migraționistă, fiind considerată parte integrantă a politicii sociale. Mai mult decât atât, în încercarea de a unifica sistemul de reglementare a migrației cu sistemul de gestionare a migrației Republicii Moldova, caracteristic țărilor Uniunii Europene, Republica Moldova schimbă conținutul și funcțiile structurilor specializate în migrație. Biroul National pentru Migrație s-a divizat între Ministerul Economiei, Ministerul Afacerilor Interne (Biroul National pentru Migrație și Azil) și Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă. În reglementarea proceselor migraționiste în Republica Moldova participă de asemenea: Președintele, Parlamentul, Ministerul Economiei, Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene, Politia de Frontieră și Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă.

Cel mai important în procesul de reglementare a migrației, a fost lucru efectuat de către autoritățile publice moldovenești, cu imigranții, refugiații, repatriații, dezvoltarea unei politici migraționiste corespunzătoare, contracararea traficului de ființe umane, migrației ilegale/

necontrolate și migrația de tranzitare, asigurarea cu azil a refugiaților etc. Aceasta de asemenea scoate în evidență unele convergențe în ceea ce privește relațiile cu Uniunea Europeană în sfera gestionării proceselor migraționiste.

3. Migrația forței de muncă post-liberalizarea regimului de vize. Conform datelor Ministerului Tehnologiei Informației și Comunicațiilor, pe parcursul anului trecut din țară au plecat pentru a se stabili cu domiciliul permanent în străinătate 2585 persoane. Cele mai active legături migraționale se mențin cu Ucraina și Rusia (corespunzător 1054 și 684 emigranți). Numărul cetățenilor Republicii Moldova, ce și-au ales noul domiciliu S.U.A. a constituit 160 persoane, Germania – 256, Israel – 169. Majoritatea emigranților, atât femei, cât și bărbați, fac parte din grupele de vârstă 20-29 de ani și 30-39 de ani. În mare parte emigranți, indiferent de sex, au un nivel de educație mediu, liceal. Emigranții cu studii superioare constituie mai puțin de 19,5% din total [161].

În Republica Moldova, migrația reprezintă un fenomen de amploare și de importanță majoră, dat fiind faptul că o pondere semnificativă din persoanele apte de muncă sunt implicate în acest proces, iar remitențele constituie peste 1/3 din PIB [20]. Cu toate acestea, nu există informații adecvate și complete privind numărul exact al migranților care lucrează în străinătate. Una dintre principalele cauze este lipsa unui sistem eficient și durabil de evidență a fenomenului migraționist. De asemenea, un impact negativ asupra procesului evidenței îl exercită lipsa de control național unificat asupra hotarelor de est ale țării, ca urmare a nesoluționării conflictului transnistrean. Mai mult, practic Guvernul Republicii Moldova nu dispune de informații privind mișcarea migratorie a populației din Transnistria; această regiune, din 1992, nu este efectiv controlată de autoritățile de la Chișinău. Sursele privind numărul migranților din regiunea transnistreană sunt controversate; astfel, conform datelor oficiale a autoproclamatei republici, numărul emigranților a fost într-o continuă descreștere începând cu anul 1990 - 32,9 mii până la 10,8 mii în 2007. Potrivit altor surse, aproape o treime din populația aptă de muncă din Transnistria își câștigă existența în afara regiunii.

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

Comparând influența factorilor care determină migrația internațională a forței de muncă, menționăm faptul că persoanele care pleacă în țările CSI sunt de regulă mai sărace și marginalizate, în comparație cu cele care pleacă în țările UE. Acest fapt deseori influențează și alegerea călătoriilor spre Rusia sau Ucraina, costul călătoriei fiind comparativ mult mai mic decât în cazul Uniunii Europene. Deci, migrația muncitorilor în CSI este influențată în mare parte de necesitatea de a supraviețui a migranților și a familiilor acestora, pe când migrația către

țările Uniunii Europene este impulsionată de sporirea calității vieții a migranților și a gospodăriilor lor.

În politica de reglementare a migrației se evidențiază o anumită evoluție, condiționată de reformularea scopurilor politicii migraționiste a Republicii Moldova. La prima etapă (1990-1994), migrația era examinată sub aspectul securității statale, protejarea populației autohtone, moldovenilor, în contextul migrației masive din spațiul sovietic și post-sovietic. În perioada 1995-2015 (a doua și a treia etapă), conceptul politicii migraționiste nu este schimbat, se modifică însă scopul. Statul se străduiește să apere interesele cetățenilor moldoveni care se află la muncă peste hotarele țării.

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

Dialogul dintre UE și Republica Moldova privind vizele, în cadrul căruia se examinează condițiile de eliminare a vizelor pentru cetățenii Republicii Moldova care călătoresc în UE, a fost lansat la 15 iunie 2010. acțiuni privind liberalizarea regimului de vize (PALRV) a fost prezentat autorităților moldovene de către Comisie la 24 ianuarie 2011. În cadrul ședinței din 14 martie 2014, a Consiliului Uniunii Europene, reunite în formatul miniștrilor pentru Transport, statele membre ale UE au susținut propunerea Comisiei Europene de anulare a vizelor pentru călătoriile de scurtă durată (pentru o perioadă de șederi de până la 90 de zile pe parcursul a 6 luni) în spațiul Schengen, pentru cetățenii Republicii Moldova, posesori ai pașaportului 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 Părțile garantează punerea în aplicare integrală a următoarelor acte:

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

b.) Acordul dintre Comunitatea Europeană și 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) Părțile depun eforturi pentru creșterea mobilității cetățenilor și iau măsuri progresive în direcția atingerii la momentul oportun, a obiectivului comun de a avea un regim de călătorii fără viză, dacă sunt întrunite condițiile necesare pentru asigurarea unei mobilități bine gestionate și desfășurate în condiții de siguranță, prevăzute în cadrul Planului de acțiune privind liberalizarea vizelor [3].

În prezent, politicile în domeniul migrației forței de muncă se bazează pe: elaborarea și perfecționarea mecanismelor eficiente de gestionare și control al fluxurilor migraționale; dezvoltarea în continuare a cooperării bilaterale și multilaterale cu țările de destinație ale lucrătorilor migranți; crearea oportunităților economice în Republica Moldova prin atragerea investițiilor străine și promovarea investirii remitențelor în dezvoltarea afacerilor; promovarea reîntoarcerii și reintegrării migranților, inclusiv temporare a celor înalt calificați; măsuri de prevenire a emigrării tinerilor prin crearea oportunităților de angajare în țară.

### **3.2. Reglementarea migrației forței de muncă la nivel național**

Reglementarea problemelor migrației forței de muncă se efectuează în baza legislației internaționale, în baza acordurilor interstatale bilaterale în domenii speciale și a legislației naționale.

În prezent actele legislative de bază în domeniul respectiv sunt: Constituția 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 migrația de muncă [140], Legea nr.274 din 27 decembrie 2011 privind integrarea străinilor în Republica Moldova [146] și Legea nr.270-XVI din 18 decembrie 2008 privind azilul în Republica Moldova [145].

Multitudinea aspectelor privind mecanismele și procedurile ce țin de intrare, ședere și ieșire a străinilor din țară, asigurarea drepturilor migranților aflați 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 acțiuni pentru anii 2014-2016 privind susținerea reintegrării cetățenilor întorși de peste hotare [134], Hotărârea Guvernului nr.1133 din 9 octombrie 2008 pentru aprobarea Planului de acțiuni privind stimularea reîntoarcerii lucrătorilor migranți moldoveni de peste hotare [133], Hotărârea Guvernului nr.1009 din 26 decembrie 2011 cu privire la aprobarea Planului de acțiuni 2011-2015 privind implementarea Strategiei naționale în domeniul migrației și 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 și noțiuni noi precum: străin, autoritatea competentă pentru străini, interdicția de intrare, viza de tranzit aeroportuar, drept de ședere provizorie, drept de ședere permanentă, returnare, decizie de returnare, îndepărtarea, declararea indezirabil, tolerare, ghișeu unic, etc., care presupun modificarea cadrului legislativ existent în vederea evitării discrepanțelor, contradicțiilor, precum și dublării unor reglementări.

Legea nr. 200 asigură transpunerea parțială a următoarelor acte: Convenția cu privire la implementarea Acordului Schengen din 19 iunie 1990, Regulamentul 562/2006/CE al Parlamentului European și al Consiliului din 15 martie 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 și 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 și a Consiliului din 16 decembrie 2008 privind standardele și procedurile comune aplicabile în statele membre pentru returnarea resortisanților țărilor terțe aflați în situație de ședere ilegală, Regulamentul 539/2001/CE 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 exonerati de această obligație, Regulamentul 2414/2001/CE [199] al Consiliului din 7 decembrie 2001 de modificare a Regulamentului 539/2001/CE [206] 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 exonerati de această obligație, Regulamentul 453/2003/CE [200] al Consiliului din 6 martie 2003 de modificare a Regulamentului (CE) nr. 539/2001 [206] 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 exonerati de această obligație, Regulamentul 851/2005/CE [201] 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 sânt exonerati de această obligație în ceea ce privește 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 țărilor terțe ai căror resortisanți trebuie să

dețină viză la trecerea frontierelor externe ale statelor membre și a listei țărilor terțe ai căror resortisanți sânt exonați de această obligație, Regulamentul 1244/2009/CE [196] al Consiliului din 30 noiembrie 2009 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 exonați de această obligație, Directiva 2004/114/CE [86] a Consiliului din 13 decembrie 2004 privind condițiile de admisie a resortisanților țărilor terțe 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 resortisanților țărilor terțe care sunt rezidenți pe termen lung, Directiva 2004/81/CE [89] a Consiliului din 29 aprilie 2004 privind permisul de ședere eliberat resortisanților țărilor terțe care sunt victime ale traficului de persoane sau care au făcut obiectul unei facilitări a imigrației ilegale și care cooperează cu autoritățile competente.

Legea nr.200 [141] reglementează intrarea, aflarea și ieșirea străinilor pe/de pe teritoriul Republicii Moldova, acordarea și prelungirea dreptului de ședere, repatrierea, documentarea acestora, stipulează măsuri de constrângere în caz de nerespectare a regimului de ședere se măsuri specifice de evidență a imigrației, în conformitate cu obligațiile asumate de Republica Moldova prin tratatele internaționale la care este parte.

În scopul consolidării managementului migrației și sistemului de azil în Republica Moldova, cât și în vederea racordării și armonizării cadrului normativ intern la actele internaționale și europene, dar și pentru a simplifica procesul de documentare a străinilor pe teritoriul Republicii Moldova, în cadrul Biroului migrație și azil, a fost creat Ghișeul 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 imigranți la muncă, care anterior erau obligați să se adreseze la trei instituții separate. În prezent, cererile pentru solicitarea dreptului de ședere provizorie (imigranți la muncă, studii, reîntregirea familiei, activități umanitare, religioase, refugiați, beneficiari de protecție, apatrizi, etc.) și dreptului de ședere permanentă sunt recepționate, în exclusivitate, la Ghișeul unic, iar străinii nu mai au obligația de a se adresa la Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, Ministerul Tehnologiei Informației și Comunicațiilor, toate acțiunile privind documentarea cu acte de identitate fiind asigurate de Biroul migrație și azil în cadrul Ghișeului unic. În acest context, între Biroul migrație și azil și ÎS CRIS „Registru” a fost asigurată interacțiunea informațională prin web-servicii pentru a simplifica și facilita procesul tehnologic și de procesare a documentelor de identitate pentru categoriile menționate de străini.

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

În același context, prin Hotărârea Guvernului nr. 331 din 5 mai 2011 „Cu privire la eliberarea invitațiilor pentru străini” a fost armonizat cadrul național privind lista statelor, resortisanții cărora necesită invitații pentru perfectarea vizei de intrare în Republica Moldova [125].

Pentru a asigura condițiile primare privind integrarea lingvistică și naturalizarea străinilor, prin Hotărârea Guvernului nr. 524 din 15 iulie 2011 a fost aprobat Regulamentul privind evaluarea competenței lingvistice și stabilirea nivelului de cunoaștere a limbii de stat de către străinii care solicită drept de ședere permanentă în Republica Moldova [129]. Astfel, Regulamentul în cauză stabilește regulile de evaluare a competenței lingvistice și de stabilire a nivelului de cunoaștere a limbii de stat de către străinii care solicită drept de ședere permanentă în Republica Moldova, precum și reglementează modul de organizare și desfășurare a examenelor de evaluare.

La compartimentul ce ține de controlul asupra fluxului de migrație ilegală, prin Hotărârea Guvernului nr. 492 din 7 iulie 2011 au fost aprobate Instrucțiunile cu privire la returnarea, expulzarea și readmisia străinilor de pe teritoriul Republicii Moldova [127]. Regulamentul în cauză stabilește proceduri și standarde care să asigure pe deplin drepturile și libertățile fundamentale garantate de legislația națională, precum și de tratatele internaționale la care Republica Moldova este parte.

În aceeași 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 și libertățile străinilor luați în custodie publică: accesul la justiție, asistență medicală, psihologică și socială, consiliere din partea reprezentanților 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 și modalitățile de facilitare a integrării străinilor în Republica Moldova [145]. Ministerul Afacerilor Interne prin structura sa

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

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

Legea stabilește accesul la anumite drepturi pentru categoriile de străini enumerate mai sus: accesul la serviciile medicale – străinii încadrați în muncă în Republica Moldova în baza unui contract individul de muncă, precum și cetățenii străini și apatrizi cu domiciliul în Republica Moldova au aceleași drepturi și obligații privind accesul la serviciile medicale ca și cetățenii Republicii Moldova, în condițiile prevăzute de lege; accesul la sistemul de protecție socială – străinii au acces la sistemul public de asigurări sociale și la sistemul național de asistență socială în condițiile prevăzute pentru cetățenii Republicii Moldova; accesul la educație – străinii au acces la învățământul preșcolar, primar și secundar general în condiții similare cu cele stabilite pentru cetățenii Republicii Moldova; accesul la sistemul de învățământ secundar profesional, la învățământ mediu de specialitate și la cel superior – se realizează în condițiile stabilite de lege.

Lege privind integrarea străinilor transpune parțial reglementările Directivei Consiliului 83/2004/CE [109] din 29 aprilie 2004 privind standardele minime referitoare la condițiile pe care trebuie să le îndeplinească resortisanții țărilor terțe sau apatrizii pentru a putea beneficia de statutul de refugiat sau persoanele care, din alte motive, au nevoie de protecție internațională și referitoare la conținutul protecției acordate, și Directivei 2003/109/CE [82]a Consiliului din 25 noiembrie 2003 privind statutul resortisanților țărilor terțe care sunt rezidenți pe termen lung.

Legea nr.180-XVI din 10 iulie 2008 cu privire la migrația de muncă conține dispoziții importante cu privire la: condiții de imigrare în Republica Moldova în scop de muncă; acordarea și prelungirea dreptului la muncă și a dreptului de ședere provizorie în scop de muncă; depunerea actelor și emiterea deciziilor; acordarea și prelungirea dreptului la muncă și a dreptului de ședere provizorie în scop de muncă pentru lucrătorii imigranți; acordarea și prelungirea dreptului la muncă și a dreptului de ședere provizorie în scop de muncă pentru conducătorii unităților economice; acordarea și prelungirea dreptului la muncă și a dreptului de ședere provizorie în scop de muncă pentru lucrătorii detașați; acordarea și prelungirea dreptului la muncă și a dreptului de ședere provizorie în scop de muncă pentru lucrătorii frontalieri și sezonieri; refuzul acordării sau prelungirii dreptului la muncă și a dreptului de ședere provizorie în scop de muncă; drepturile și obligațiile lucrătorilor imigranți [140].

Capitolul III explică condițiile angajării provizorie în muncă în străinătate a cetățenilor Republicii Moldova, iar capitolul IV atenționează asupra supravegherii și controlului de stat, respectării legislației în domeniul migrației de muncă și soluționarea litigiilor.

Legea privind azilul în Republica Moldova, nr.270-XVI [145] din 18 decembrie 2008 asigură transpunerea parțială a Directivei Consiliului 2005/85/CE [108] din 1 decembrie 2005 privind standardele minime cu privire la procedurile din statele membre de acordare și 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 protecție temporară în eventualitatea unui aflus masiv de persoane strămutate și măsurile de promovare a balanței de eforturi între statele membre în vederea primirii unor astfel de persoane și suportarea consecințelor (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 solicitanților 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) și Directivei Consiliului 2004/83/EC [107] din 29 aprilie 2004 privind minimele standarde pentru calificare și statutul cetățenilor țărilor terțe sau apatrizilor ca refugiați sau ca persoane aflate în nevoie de protecție internațională și conținutul protecției acordate (publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L 304 din 30 septembrie 2004).

Legea nr. 270 [143] stabilește statutul juridic al străinilor care solicită azil în Republica Moldova, statutul juridic al beneficiarilor unei forme de protecție în Republica Moldova, procedura de acordare, încetare și anulare a protecției. Scopul legii este instituirea unui cadru juridic și instituțional de funcționare a sistemului de azil în Republica Moldova.

În contextul lărgit al intereselor Republicii Moldova privind garantarea drepturilor cetățenilor săi în străinătate și crearea mecanismelor necesare pentru participarea mai activă a statului în procesele migrației legale au fost semnate un șir de acorduri bilaterale în domenii ce țin de migrația forței de muncă, protecția socială a lucrătorilor migranți, acordurilor de readmisie etc. Republica Moldova cooperează cu structurile internaționale specializate în domeniul migrației (Organizația Internațională pentru Migrație, Organizația Internațională a Muncii, Înalțul Comisariat al Națiunilor Unite pentru Refugiați).

O nouă abordare care reglementează procesul migrației forței de muncă în dependență de soluționarea problemei sărăciei, îmbunătățirea angajării persoanelor, creșterii potențialului economic și social al țării și bunăstării populației, a fost adoptat în cadrul structurilor Guvernului

Republicii Moldova. Politicile migraționiste au fost revizuite în contextul politicii sociale, scopurile migrației ar trebui subordonate priorităților naționale și legate de prioritățile de dezvoltare ale țării.

Schimbările legislative au condiționat mai multe reforme instituționale, potrivit cărora în perioade diferite (1990-2002, 2002-2006, 2007-2011, 2011-2016) atribuțiile funcționale în managementul migrației și azilului au fost schimbate și partajate în mod diferit. În prezent autoritățile publice responsabile de managementul migrației și azilului sunt: Ministerul Afacerilor Interne (elaborează politici privind imigrarea, contracararea migrației ilegale, privind statutul cetățenilor străini, problemele azilului, aspecte ce țin de readmisia și returnarea persoanelor etc.), Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei (politicile privind emigrarea/imigrarea la muncă, asigurarea securității sociale a lucrătorilor migranți, dezvoltarea politicilor de preemigrare, postemigrare, de (re)integrare a migranților etc.), Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene (protejarea drepturilor cetățenilor Republicii Moldova aflați în afara țării, definirea politicii de vize etc.), Politiia de Frontieră (combaterea migrației ilegale și a crimelor transfrontaliere). Diferite aspecte privind migrația revin spre gestionare Ministerului Economiei (politici de utilizare a remitențelor), Biroului Relații Interetnice (politici vizând diaspora din țară și de peste hotare), Ministerului Educației etc. Asigurarea unui management eficient al proceselor migraționale este posibil doar prin abordarea complexă a politicilor în domeniu și prin implicarea ministerelor de profil și a autorităților la diferite niveluri de guvernare.

În anul 2005, a fost instituit pe lângă Guvern *Consiliul coordonator al persoanelor originare din Republica Moldova, domiciliat peste hotare* în componența cărora au intrat liderii unor organizații obștești moldovenești de peste hotare și reprezentanți ai Guvernului. Consiliul coordonator al persoanelor originare din Republica Moldova, domiciliat peste hotare urma să funcționeze în calitate de organ consultativ orientat spre exprimarea și prezentarea intereselor Diasporei moldovenești organelor de stat ale Republicii Moldova. Crearea unui nou Consiliu nu a favorizat schimbări calitative, activitățile sale s-au rezumat doar la reuniuni sporadice, de obicei în cadrul Congreselor Diasporei moldovenești.

Transformările politice din 2009, au determinat autoritățile să acorde o mai mare importanță cetățenilor săi aflați peste hotare înțelegând că aceștia reprezintă o forță politică și economică considerabilă. Subiectul Diasporei moldovenești a fost pus în discuție 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 moldovenești ce țin atât de politici la nivel de stat, cât și de activități curente printre care cele mai importante sunt:

- Intensificarea dialogului bilateral cu statele în care există comunități importante de cetățeni ai Republicii Moldova și semnarea acordurilor de protecție socială a acestora;
- Elaborarea unei ample politici de stat pentru susținerea persoanelor originare din Republica Moldova aflate peste hotare, inclusiv crearea cadrului instituțional necesar și elaborarea unui plan de acțiuni pentru susținerea acestora.
- Asigurarea portabilității drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți prin negocierea și încheierea acordurilor bilaterale în domeniul securității sociale cu statele-gazdă;
- Extinderea oportunităților legale de angajare a cetățenilor Republicii Moldova peste hotare prin încheierea acordurilor bilaterale în domeniul migrației de muncă cu statele de destinație;
- Realizarea inițiativelor comune cu statele de destinație, preconizate pentru facilitarea reîntoarcerii lucrătorilor migranți și reintegrării lor pe piața muncii din Republica Moldova, inclusiv în cadrul Parteneriatului de Mobilitate Republica Moldova - Uniunea Europeană;
- Promovarea reintegrării lucrătorilor migranți întorși de peste hotare prin consilierea și susținerea în recunoașterea calificărilor obținute și inițierea propriilor afaceri;
- Crearea condițiilor stimulatorii în vederea atragerii remitențelor în proiecte investiționale pentru dezvoltare durabilă” [176].

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

Printre numeroasele inițiative și realizări ale Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei, remarcăm:

- facilitarea atragerii personalului calificat străin prin excluderea cotei de imigrare, exceptării unei categorii de persoane (străini sosiți pentru activități de cercetare științifică în cadrul proiectelor europene sau internaționale, a celor sosiți la studii, pentru formare profesională neremunerată sau pentru perfecționare, etc.) de la aplicarea cerințelor de acordare la dreptului la muncă și ședere provizorie, excluderea prezentării anumitor documente precum certificatului medical, actului ce confirmă asigurarea cu spațiu locativ pentru perioada solicitată, cazierul judiciar din țara de origine;

- în vederea combaterii discriminării în muncă pentru oricare deosebire, restricție sau preferință bazată pe criteriu de rasă, naționalitate, religie, sex, orientare sexuală, dizabilitate sau alt criteriu, au fost înăsprite sancțiunile administrative și penale aplicate angajatorilor (amendă contravențională până la 9000 de lei sau potrivit Codului penal – amendă de până la 12000 de lei, muncă neremunerată în folosul comunității până la 240 de ore, sau închisoare de până la 2 ani, cu sau fără privarea de dreptul a ocupa anumite funcții sau exercita unele activități).

Biroul Migrație și Azil [21] este o subdiviziune subordonată a Ministerului Afacerilor Interne, creat în scopul promovării și realizării politicii statului în domeniul migrației și azilului. Biroului i se atribuie funcția de control și supraveghere a legislației în domeniul migrației, evidenta și eliberarea actelor cetățenilor străini, acordarea azilului, gestionarea migrației, regimului de ședere al cetățenilor străini și apatrizilor pe teritoriul Republicii Moldova, combaterea șederii ilegale a străinilor, desfășurarea acțiunilor operative de investigații, returnarea, expulzarea, readmisia și detenția străinilor.

Ministerul Economiei trebuie să participe la elaborarea politicilor investiționale care ar facilita revenirea migranților și investirea câștigurilor obținute, politicilor de prevenire a fenomenului “scurgere de creier” și de pierdere a capitalului uman. În activitatea sa, ME face pronosticuri privind deficitul forței de muncă în anumite domenii condiționate de migrația masivă, ținând cont de acest fapt și la planificarea educației. În sarcinile ME intră și problemele care se referă la domeniul ocupării forței de muncă și protecției sociale a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. Acest organ poate propune politici privind schimbarea structurii ocupaționale, statistici reale privind șomajul și evalua șomajul tacit, determina oportunitățile atractive de angajare în câmpul muncii în interiorul țării etc.

Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă [18], este organul central al serviciului public desconcentrat de specialitate în subordinea Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei, abilitat să promoveze politicile, strategiile și programele în domeniul dezvoltării pieței forței de muncă, protecției sociale a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. Întru realizarea obiectivelor sale, Agenției Naționale îi revin următoarele atribuții în domeniul migrației forței de muncă: examinarea demersurilor persoanelor juridice și fizice referitor la angajarea în muncă a cetățenilor străini; emiterea deciziilor referitoare la eliberarea, prelungirea și anularea permiselor de muncă cetățenilor străini și apatrizilor; asigurarea acumulării, păstrării, prelucrării, difuzării și schimbului de informații referitoare la procesele migrațiunilor pe plan intern și extern; participarea la elaborarea politicii ce ține de migrația externă a forței de muncă; participarea la elaborarea mecanismelor de plasare în câmpul muncii

peste hotare a cetățenilor Republicii Moldova; încheierea contractelor bilaterale ce țin de plasarea în câmpul muncii a cetățenilor Republicii Moldova peste hotare și medierea angajării acestora; înregistrarea, în modul stabilit, a contractelor individuale de muncă ale cetățenilor Republicii Moldova angajați peste hotare; realizarea și implementarea instrumentelor juridice bilaterale și multilaterale de cooperare în domeniul migrației forței de muncă cu instituțiile internaționale; implementarea, în colaborare cu alte instituții statale, internaționale și organizații neguvernamentale, a proiectelor de facilitare a repatrierii benevole a cetățenilor Republicii Moldova de peste hotare și reintegrarea lor pe piața muncii; coordonarea activității agențiilor private de ocupare a forței de muncă în angajarea în muncă a cetățenilor peste hotare.

Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene al Republicii Moldova. În componența consulatelor noastre practic lipsește cadrul privind forța de muncă în străinătate, astfel încât nimeni nu poate monitoriza respectarea drepturilor cetățenilor moldoveni ce muncesc peste hotare. Este recomandată instituirea unui post nou pe lângă ambasadele Republicii Moldovei în străinătate, atașați pentru problemele muncii.

Misiunile diplomatice ar putea acumula informația necesară privind piețele de muncă interne ale statelor, despre legislația internă a statelor privind migrația, să acorde sprijinul necesar Guvernului în identificarea noilor piețe de desfacere a forței de muncă.

Ministerul Educației nu are responsabilități privind migrația. Cu toate acestea, este autoritatea centrală responsabilă de nivelul profesional al resurselor umane și trebuie să participe la elaborarea politicilor migraționiste. Ministerul trebuie să participe la instruirea profesională a migranților până la plecare prin intermediul Centrelor de pregătire profesională.

Ministerul Finanțelor trebuie să fie un subiect activ la elaborarea politicilor migraționiste privind transferurile bănești ale migranților în condiții sigure și statistica fluxurilor de remitențe.

Poliția de frontieră. Începând cu 1 iulie 2012, Serviciul Grăniceri al Republicii Moldova se reorganizează în Poliția de Frontieră și trece în subordinea Ministerului Afacerilor Interne. Reorganizarea Serviciului Grăniceri este prevăzută în Legea cu privire la Poliția 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 și în conformitate cu Strategia Managementului Integrat al Frontierei de Stat și cu Planul de acțiuni RM-UE în domeniul liberalizării regimului de vize. Poliția de Frontieră implementează politica statului în domeniul managementului integrat al frontierei de stat de prevenire și combatere a criminalității transfrontaliere

Camera de Licențiere [131] este o autoritate publică care asigură reglementarea de către stat a activităților antreprenoriale prin licențierea lor și controlul asupra respectării condițiilor stabilite de practicare a anumitor genuri de activitate. Camera acordă licențe pentru genurile de

activitate stabilite de lege și are drept misiune asigurarea respectării riguroase a condițiilor de licențiere, necesare pentru practicarea activităților de întreprinzător, pentru excluderea prejudicierii drepturilor, intereselor legitime și sănătății cetățenilor, mediului înconjurător și securității statului.

Prezentând aceste aspecte este necesar de a formula și concluziile de rigoare. Considerăm că activitatea structurilor de stat în domeniul migrației de muncă este insuficientă, lipsesc statisticile reale pentru determinarea tendințelor și fluxurilor migraționale, lipsește un mecanism eficient de colaborare între structurile statului implicate în politicile migrației forței de muncă, precum și de cooperare a acestora cu partenerii sociali și sectorul neguvernamental. Propunem înființarea unui Comitet interministerial pe probleme de migrație a forței de muncă, iar pentru a satisface nevoile diasporei trebuie stabilită cooperarea cu reprezentanțele diplomatice ale Republicii Moldova peste hotare care ar putea prelua un șir întreg din aceste responsabilități.

### **3.3. Măsuri politico-juridice de asigurare a protecției drepturilor și libertăților lucrătorilor migranți-cetățeni ai Republicii Moldova în afara frontierei de stat**

Lipsa unor politici migraționale eficiente și a unui proces migrațional ordonat generează decalificarea cetățenilor plecați peste hotare, aceștia angajându-se la munci nereglementate și necalificate, devenind vulnerabili la diverse forme de exploatare, încălcarea drepturilor lor devenind o normă. Dacă discutăm despre impactul pentru emigranți atunci observăm atât consecințe pozitive: angajare în câmpul muncii, venituri mai mari, achiziționare de noi aptitudini, cunoștințe, posibilitate de a-și susține familia, copiii. Migrația se prezintă ca o sursă esențială de asigurare a unui trai decent pentru o mare parte a locuitorilor republicii, cât și consecințe negative, muncă necalificată, cu un statut mai jos. De regulă, imigranții acceptă munci, care au un statut mai jos decât calificarea lor. Aproape 70% din migranții moldoveni cred că angajarea lor peste hotare nu are nimic în comun cu profesia lor [217, p.402].

Lipsa protecției sociale, în cazul migranților ilegali, care rămân în afara oricărui sistem de protecție socială și asigurare socială este domeniul care necesită măsuri politico-juridice de asigurare a lucrătorilor migranți.

Potrivit lui A. McLean, pentru a fi eficientă politica de migrație, trebuie să existe: o instituție centrală în domeniul migrării cu personal competent și un buget adecvat; o divizare clară a responsabilităților între autoritățile centrale, regionale și locale; un sistem informațional de încredere; un cadru legal privind circulația populației, migrării și cetățeniei; un mecanism de control pentru a identifica discrepanțele între lege și implementarea ei, și mijloace speciale

pentru a corecta aceste discrepanțe; capacități tehnice pentru efectuarea unui control eficient la frontieră; un sistem de instruire atât a conducătorilor instituțiilor cât și a personalului [276, p.54].

O componentă importantă la nivel politic este diaspora moldovenească. Nu există o definiție exactă a termenului “diasporă” la nivel global. Totuși, *diaspora pot fi considerați migranții și alte persoane originare din țara de origine, domiciliat permanent sau temporar peste hotarele țării, precum și comunitățile moldovenilor aflate peste hotare, care mențin un contact permanent cu țara de origine.*

Măsurile politico-juridice de asigurare a protecției drepturilor și libertăților lucrătorilor migranți se caracterizează prin diversitate în funcție de actorii cărora se adresează. În aprilie, 2008 a avut loc o masă rotundă cu genericul “Diaspora și dezvoltarea țării de origine” la Chișinău. Evenimentul a avut ca scop susținerea autorităților Republicii Moldova în procesul de elaborare a politicilor de consolidare a relațiilor multidimensionale dintre migranții moldoveni și țara de origine. Masa rotundă a contribuit la îmbunătățirea dialogului și crearea unei platforme comune de comunicare, precum și la inițierea unei abordări inovative de a susține Guvernul în încurajarea implicării diasporei la dezvoltarea economică a țării.

Parte a eforturilor de consolidare a capacităților instituționale ale asociațiilor de migranți, OIM în cooperare cu Biroul pentru Relații Interetnice a contribuit la organizarea Congresului IV pe data de 12-14 octombrie, 2010, care a adunat 110 reprezentanți ai diasporei din 31 de țări. Participanții au reprezentat o resursă de peste hotare valoroasă pentru Republica Moldova, majoritatea din ei fiind lideri ai asociațiilor de migranți, grupe de inițiative, oameni de știință, artiști, care sunt cunoscuți și în țările de destinație. Ei s-au întrunit pentru a consolida parteneriatul cu Guvernul Republicii Moldova și migranții moldoveni de peste hotare, discuta cele mai importante chestiuni de interes comun și pentru a găsi modalități de a ajuta țara de origine cu cunoștințele obținute peste hotare.

Conferința dedicată Diasporei cu genericul “Cultura toleranței, valori comune și dialog intercultural: 20 de ani de realizări” a fost organizată pe 23-26 august, 2012 [53]. La Conferință au fost prezentate realizările asociațiilor diasporei și cele ale autorităților publice privind promovarea culturii, valorilor și intereselor Republicii Moldova pe parcursul a două decenii de independentă a țării. De asemenea, s-au abordat tematici privind consolidarea diasporei moldovenești, mobilizarea migranților prin intermediul asociațiilor diasporei și experiența diasporei a altor țări. Conferința dedicată Diasporei, organizată în strânsă colaborare cu Guvernul RM, a întrunit 70 de asociații diasporei din 20 de țări și reprezentanți ai autorităților publice de resort.

În perioada 11-13 octombrie, 2012, aproape 80 de cetățeni moldoveni – reprezentanți ai diasporei din toată lumea s-au întrunit în Chișinău în cadrul celui de-al V Congres dedicat Diasporei, organizat de către Biroul pentru Relații Interetnice în parteneriat cu Organizația Internațională pentru Migrație, Misiunea în Moldova [22]. Congresul V a constituit o platformă pentru discuții privind mobilizarea eforturilor Guvernului în rezolvarea problemelor ce țin de Diasporă, bazându-se pe experiența diasporei, precum și implicarea Diasporei în procesul social, economic, academic și politic al Republicii Moldova. Pe o perioadă de trei zile, reprezentanți ai 50 de asociații Diasporei din 33 de țări au avut posibilitatea să fie informați și să obțină experiență.

În octombrie, 2012, prin decizia Guvernului s-a creat Biroul pentru Relații cu Diaspora în cadrul Cancelariei de Stat pe lângă Prim-ministru. Funcțiile Biroului rezidă în asigurarea coordonării politicii de stat în domeniul relațiilor cu diaspora, contribuind la păstrarea și afirmarea identității etnice, culturale și lingvistice a moldovenilor de peste hotare, valorificarea potențialului uman și material al diasporei, coordonează activitățile de ordin cultural, educațional, economic și social realizate de diferite ministere și alte autorități publice pentru susținerea și colaborarea cu reprezentanții diasporei moldovenești [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 Relații cu Diaspora în parteneriat cu Organizația Internațională pentru Migrație. Programul DOR este destinat reprezentanților diasporei moldovenești și are misiunea de a sensibiliza tinerii din generația a doua și a treia de migranți cu privire la identitatea lor culturală și de a crea legături emoționale între țara de baștină și reprezentanții diasporei moldovenești în cadrul unei tabere de vară. 17 de membri ai diasporei cu vârsta cuprinsă între 14-16 ani din diferite țări și 8 tineri din Republica Moldova au participat la tabără. Programul a apărut drept rezultat al necesității clar exprimate a diasporei moldovenești de a menține relația cu valorile tradiționale ale țării și de a crește gradul de conexiune emoțională cu Republica Moldova.

Din planul de acțiuni al Biroului pentru Relații cu Diaspora pentru 2016 menționăm implementarea abordării integrate la nivel național și local a domeniului diaspora, migrație și dezvoltare și consolidarea capacităților din APC și APL responsabile de domeniul diaspora, migrație și dezvoltare [22].

Din măsurile juridice de asigurare a protecției drepturilor și libertăților lucrătorilor migranți, cetățeni ai Republicii Moldova subliniem tratatele bilaterale, studiate în capitolul II, cu următoarele caracteristici comune [212]:

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

cetățeni ai unui stat sau au viză de reședință permanentă pe teritoriul lui și își exercită activitatea de muncă în baza unui contract de muncă pe teritoriul altui stat;

- intrarea lucrătorilor în teritoriul părții angajatoare, șederea și ieșirea din el se efectuează conform legislației acestei părți;
- în cazul schimbării situației pe piețele naționale ale forței de muncă, părțile pot introduce măsuri cu caracter limitativ în angajarea lucrătorilor;
- vechimea în muncă acumulată în activitatea de muncă desfășurată pe teritoriul ambelor țări, este reciproc recunoscută de către părți;
- odată cu plecarea definitivă din partea angajatoare, patronul eliberează lucrătorului un certificat privind durata muncii prestate și retribuirea acordată pentru perioada respectivă (distinct pentru fiecare lună);
- chestiunile asigurării cu pensii se reglementează printr-un acord separat al părților;
- părțile recunosc, fără legalizări suplimentare, diplomele, certificatele și alte documente de stat (duplicatelor autentificate la notariat ale acestora) despre studii și nivelul de calificare, eliberate de către organele competente respective ale părților în modul stabilit;
- protecția socială a lucrătorilor care prestează munca pe teritoriul părții angajatoare și pentru membrii familiilor lor, se realizează în baza legislației acestei părți. Totodată, prin noțiunea de protecție socială se subînțeleg toate tipurile de indemnizații și plăți, de care beneficiază persoanele în caz de boală, graviditate, naștere a copilului, concediu postnatal, înmormântare și în alte cazuri [212].

Acordurile în domeniul asigurărilor sociale, semnate de Republica Moldova și alte state au scopul de a proteja cetățenii migranți care activează, au domiciliu sau reședință pe teritoriul unui alt Stat parte la Acord. Începând din 2009 și 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 și Republica Cehă. Aceste acorduri au la bază principiul proporționalității, potrivit căruia fiecare țară care a încheiat acordul achită partea de pensie calculată pentru stagiul de cotizare realizat pe teritoriul ei și pentru care au fost achitate contribuții de asigurări sociale. Astfel, lucrătorii migranți care activează legal în una din țările menționate mai sus și achită contribuții sociale, la atingerea vârstei de pensionare prevăzută de legislația acelui stat, partea de pensie calculată pentru stagiul realizat li se va transfera la locul permanent de trai pe teritoriul uneia dintre țările semnatare.

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

*Roma pe 05 iulie 2011. Acordul prevede modalitățile de reglementare a fluxurilor migraționale între cele două state, precum și anumite măsuri ce vor permite maximizarea efectelor pozitive ale migrației. Astfel, Acordul și Protocolul conțin clauze ce țin de instruirea vocațională a lucrătorilor moldoveni, realizarea inițiativelor de facilitare a reîntoarcerii în țara de origine, implementarea schemelor de migrație circulară. Totodată, în Acord părțile recunosc rolul pe care îl pot avea comunitățile de moldoveni din Italia în procesul de integrare și revenire în patrie a migranților [15].*

În concluzie, deși procesul de semnare a acordurilor a început deja de mai mulți ani, constatăm că nu este aprobat un model al acordului bilateral care ar conține expres standardele minime care urmează a fi puse în discuție, așa cum prevăd standardele OIM.

Din partea instituțiilor Republicii Moldova nu există o insistență și o sincronizare în activitățile externe în acest domeniu. Sunt necesare acorduri bilaterale cu țările în care muncesc cei mai mulți cetățeni ai Republicii Moldova – Portugalia, Franța, Spania ș. a.

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

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

Astfel, termenul „*recrutare*” înseamnă nu numai angajarea directă făcută de angajator sau reprezentanții săi, dar și operațiile efectuate de către intermediari, inclusiv structurile de recrutare publice sau private. Definiția se referă atât la situația în care potențialului migrant i se oferă loc de muncă, cât și la situația când recrutorul încearcă să găsească o slujbă pentru migrant. Definiția include și acțiunile ce însoțesc procedura de recrutare, în special operațiile de selectare [246].

Moduri și canale de recrutare:

- prin aranjamente reglementate/gestionate de guvern;
- prin agenți/agenții private de recrutare;
- prin rețele 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 dependență de regimul juridic de gestionare a migrației.

În unele state, precum Republica Central Africană, Vietnam, recrutarea lucrătorilor este responsabilitatea exclusivă a agențiilor statale de angajare. În alte state, Camerun, Croația Luxemburg sau Venezuela, agenția publică de angajare este unica autoritate responsabilă de recrutarea lucrătorilor străini, iar în Slovenia, agenția publică pentru ocuparea forței de muncă este unica instituție care poate recruta lucrători pentru a fi angajați peste hotare. În Albania, Brazilia, China, Etiopia, Madagascar etc., există autorități competente care aprobă contractele lucrătorilor migranți, sancționează persoanele care încalcă regulile de recrutare, sau soluționează disputele apărute între lucrătorii migranți și angajatori [251].

Trebuie de menționat că majoritatea autorităților publice, precum cele din Guyana, Olanda și Siria oferă servicii publicului larg – cetățenilor sau străinilor, și nu își concentrează activitățile doar asupra lucrătorilor migranți. În Japonia, Oficiul Public de Ocupare a Forței de muncă prestează servicii de ordin general, iar Serviciul de Stat pentru Străini oferă servicii specifice cetățenilor străini.

Atunci când Statul are oficiile sale de angajare peste hotare, acestea pot dezvolta capacități interne de deservire a clienților străini și îndeplini funcțiile care în mod normal sunt îndeplinite de agenții de recrutare. Aceste funcții includ interviurile și testarea calificării potențialilor lucrători migranți, efectuarea testărilor medicale, obținerea biletelor și a actelor pentru călătorie, obținerea vizelor și facilitarea plecării lucrătorilor.

În Republica Moldova funcționează Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă.

#### *Recrutarea prin intermediul agențiilor/agențiilor private de recrutare*

În deceniile trecute, majoritatea activităților de recrutare erau atribuite organelor statale competente. În ultimii ani, însă, rolul sporit al agențiilor private din domeniu a contribuit la „comercializarea” [247] procesului de recrutare și plasare a persoanelor peste hotare, iar numărul migranților angajați de către autoritățile statale s-a redus simțitor.

Agențiile private motivate de profit, au reușit să dezvolte piețe de muncă extinse, dovedindu-se a fi eficiente, începând să domine procesul de recrutare în numeroase state datorită mai multor factori: existența politicilor statale favorabile pentru sporirea numărului acestora și realizării activităților de către acestea; spre deosebire de agențiile statale, agențiile private au o mai mare flexibilitate de a se adapta la practicile și condițiile în schimbare care se înregistrează pe piața muncii și din acest motiv au un succes mult mai mare în captarea noilor clienți decât agențiile publice.

Articolul 1 (a) al Convenției nr. 96 din 1949 cu privire la Agențiile Private [61]care încasează taxe (Revizuită) stabilește că agenția privată pentru ocuparea forței de muncă, care are ca scop obținerea de profit, este orice persoană fizică, companie, instituție, agenție sau orice altă

organizație care acționează în calitate de intermediar cu scopul de a obține un post de muncă pentru un muncitor sau oferirea de muncitori unui angajator în vederea de a obține, fie direct sau indirect, un avantaj pecuniar sau material, fie de la muncitor sau angajator [63]. Prezenta Convenție îndeamnă Statele să abolească progresiv agențiile de ocupare a forței de muncă private care încasează taxe, în scopul obținerii profitului (Preambul; Partea II – „Abolirea progresivă a agențiilor private”

Articolul 1 al *Convenției OIM nr. 181 cu privire la agențiile private de ocupare a forței de muncă* definește termenul de “agenție privată de ocupare” – orice persoană fizică sau juridică, independentă de autoritățile de stat, care prestează pe piața forței de muncă unul sau mai multe dintre serviciile după cum urmează: servicii, ce contribuie la coordonarea ofertei de locuri de muncă cu cererea, în așa mod, ca agenția privată de ocupare nu devine parte în relațiile de muncă ce pot apărea; serviciile, ce țin de recrutarea lucrătorilor cu scopul de a-i pune la dispoziția unei terțe părți, care poate fi persoană fizică sau persoană juridică [63]. Este cea mai recentă Convenție OIM cu privire la Agențiile Private de Angajare care conține prevederi referitoare la recrutarea și plasarea lucrătorilor migranți de către agențiile private de angajare. În afara excepțiilor autorizate, agențiile private nu trebuie să perceapă nici un fel de taxe sau plăți de la lucrători. Convenția stipulează că nu trebuie să existe discriminare în procesul de recrutare. Prezenta Convenție a fost elaborată în vederea substituirii Convenției 96, care nu se mai dovedea a fi una elocventă pentru noile conjuncturi create internaționale.

Activitatea de recrutare a agențiilor particulare este autorizată de Articolul 3 din Anexa I și Articolul 3 din Anexa II ale Convenției cu privire la Migrațiune în scop de Angajare (revizuită), 1949 (No. 97). Totuși, datorită riscului sporit de abuz asupra potențialilor migranți din partea intermediarilor în timpul procedurilor de recrutare, aceste prevederi cer ca dreptul de a practica recrutarea să fie aprobat și verificat de către autoritățile competente.

#### *Practicile abuzive de recrutare.*

Comercializarea procesului de recrutare are, totuși, și 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 informații sau acordarea de date false cu privire la caracterul muncii și condițiile de muncă; perceperea taxelor superioare limitelor maxime admisibile, prevăzute de către actele în vigoare sau reieșind din costul real al serviciilor oferite; și selectarea solicitărilor nu în baza calificării pe care o au, dar reieșind din criteriul sumei pe care doresc s-o plătească pentru a obține un loc de muncă.

În *statele de destinație*, pot fi aplicate practici exploataive, precum: substituirea contractului semnat cu un altul, care conține 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 migranți până la expirarea contractului de muncă.

#### *Reglementarea statală a activităților agențiilor de recrutare*

Necesitatea implicării statului în protecția lucrătorilor migranți apare nu numai când acești înfruntă diverse probleme în statul de destinație, ci chiar la etapa de recrutare a lucrătorilor, or practicile frauduloase de recrutare au devenit deja o normă în multe țări. Solicitanții 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 și vize false. Existența acestor practici în mai multe state, chiar și în ciuda eforturilor intense de a le combate, atestă complexitatea problemei și imposibilitatea înlăturării acestora de către guverne.

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

#### *Măsuri regulatorii și de control*

Marea majoritate a statelor tratează recrutarea privată ca pe oricare altă activitate economică, aceasta fiind supusă reglementărilor generale aplicabile și firmelor ce activează în industrie sau comerț. Sporirea abuzurilor și a fraudei în procesele migrației de muncă, totuși, au impulsionat unele state să intervină în protecția migranților, elaborând politici referitoare doar la activitatea agenților privați.

Cele mai comune și eficiente măsuri includ: înregistrarea agențiilor private, licențierea agențiilor private pentru a recruta cetățeni ai statului în care activează și pentru a-i plasa la muncă peste hotare, solicitând garanții financiare variate, înregistrarea agențiilor și a contractelor de muncă, stabilirea unui “plafon” pentru taxele de recrutare care ar putea fi percepute de la muncitori; și organizarea inspecțiilor periodice pentru a monitoriza operațiunile agențiilor.

*Înregistrarea.* Este o categorie liberală aplicată pe cele mai dezvoltate piețe de muncă. Agențiile sunt înregistrate în același mod ca și alte genuri de afaceri, fiind inspectate de către serviciile centrale de inspecție, fără diferențe de tratament.

*Licențierea agențiilor 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 autorităților să decidă cine poate activa legal în procesul de recrutare și cine nu. Spre exemplu, cei cărora le-a fost intentat un dosar datorită comiterii de practici frauduloase, precum și acei care nu au elaborat un know-how specific sau nu dispun de resurse financiare necesare de a-și

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

Majoritatea statelor au optat pentru politica de licențiere a întreprinderilor private care doresc să activeze în domeniul recrutării. Unul dintre obiective este asigurarea că acestea sunt pregătite tehnic, moral și financiar pentru a întreprinde asemenea activități. Un alt obiectiv este controlul intrării participanților în industria de recrutare, agențiile de recrutare trebuind să-și demonstreze competența.

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

*Eliberare.* Cele mai multe țări stabilesc condiție specifice de eliberare a licenței, dând posibilitate autorităților naționale să influențeze și să controleze activitățile deținătorilor de licențe. Astfel, agențiile trebuie să aibă un personal calificat, un capital suficient pentru a opera anumite activități, o adresă fixă și să aducă dovada reputației/moralei pozitive. Deținătorii de licență, la fel, trebuie să plaseze peste hotare un număr cert și minim de persoane în fiecare an (unele state specifică că aceștia trebuie să fie muncitori calificați) și ar trebui să nu le fie atribuită vreo practică rea sau pretenție că au comis anumite abuzuri.

*Titularul licenței.* Multe state cer ca licența să fie nominală, sau în cazul unei întreprinderi, majoritatea acționarilor să fie cetățeni ai statului respectiv. Rațiunea acestei reguli constă în posibilitatea răspunderii pentru orice încălcare a legilor și regulamentelor cu privire la angajarea peste hotare. Prin aceasta se prezumă că cetățenii străini nu pot răspunde, chiar dacă au reședința în acea țară. Experiența ne arată totuși că regula naționalității nu este o garanție eficientă împotriva ne-răspunderii. Dacă ele pot depune garanții bănești considerate suficiente de autorități, există puține motive de excludere a firmelor străine din industrie.

Din moment ce a fost acordată licența, trebuie să existe și modalități prin care să se asigure că aceasta nu este utilizată în scopuri de fraudă de către persoanele neautorizate. În multe țări problema utilizării improprii a condus la stabilirea diferitor restricții privind locul unde licența își produce efectele și persoana sau persoanele care au dreptul să acționeze în numele firmei licențiate. În Pakistan, licența restrânge activitatea firmei la o singură provincie. În India multe alte țări trebuie obținută de la autoritățile competente o permisiune prealabilă pentru ca firma licențiată să poată desfășura activitatea în mai mult decât un birou [241, p.76].

*Perioada de valabilitate a licenței.* Multe țări eliberează licențe doar pentru un an, dar care pot fi reînnoite în schimbul unor taxe și îndeplinirii anumitor condiții. Intenția este, în mod sigur de a oferi autorității de emigrare posibilitatea de a sista activitatea firmelor care nu respectă regulile și restricțiile stabilite de aceasta. Dar un singur an este, cu siguranță, o perioadă prea scurtă pentru agenții economici legali să își elaboreze și îndeplinească planul de afaceri. Nesiguranța continuității existenței firmei nu încurajează investițiile pe termen lung în dezvoltarea pieței și probabil motivează firmele să-și 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 licenței pentru o perioadă mai scurtă, dacă firma își exprimă dorința 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 agenților privați – de la răspundere solidară, la cea comună. O inovație este legislația filipineză care prevede răspundere juridică comună – atât pentru agenția privată, cât și pentru angajatori, în cazul nerespectării contractului de muncă și prejudicierii lucrătorului migrant.

*Garanția financiară.* Unele state solicită agențiilor private să depună o garanție financiară ca condițiile de acordare a licenței pentru ca în cazul în care recrutarea eșuează sau muncitorul migrant nu este remunerat de către angajatorul străin pentru serviciile oferite, să fie compensat din această sumă-garant. În astfel de situații garanția financiară le permite autorităților naționale să-i repatrieze pe muncitori, pe cheltuiala agenției. Ca alternativă repatrierii, agenția trebuie să găsească un alt loc de muncă muncitorului, în altă parte, și ca ultimul să nu suporte nici o cheltuială.

*Sancțiunile* impuse agenților privați sunt destul de variate: de la suspendare sau retragere a licenței, la sancțiuni de ordin administrativ, civil și penal. În Bahama, Israel, Mali etc. agențiile care nu se raliază legislației sunt supuse diverselor amenzi. În Pakistan, titularilor licenței li se poate aplica o sancțiune privativă de libertate până la 14 ani. Legislația filipineză este cea mai înaintată, – impunând categorii de sancțiuni. Capitolul IV al Legii filipineze cu privire la Recrutarea și Angajarea Cetățenilor peste hotare clasifică contravențiile pe care le poate comite o agenție privată în: crime grave, mai puțin grave, și ne-grave. În baza acestei clasificări se impun anumite sancțiuni agenției (ex. retragerea licenței, suspendarea licenței etc.).

*Auto-reglementarea și codul deontologic.* În comparație cu licențierea, autoreglementarea este o metodă mai recentă și participativă de organizare a activităților și controlului agențiilor private. Aceasta presupune că o agenție privată este de acord să fie grupată într-o asociație profesională reprezentativă sau într-o societate guvernată de către propriile reguli interne și

prevederile legislative ale statului. Unul din scopurile acestor asociații sau societăți este de a impune în rândul membrilor săi un cod de conduită (deontologic). Un astfel de cod definește comportamentul profesional acceptabil și neacceptabil din partea membrilor săi; stabilește reguli comune generale referitoare la responsabilitățile pe care le au agențiile private și comportament profesional etc.

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

Pentru a simplifica această procedură, de cele mai dese ori se stabilește o sumă fixă, deși în alte state limita este indicată procentual reieșind din salariul lunar sau cel anual. În Elveția 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 puțin un an.

Aceasta s-a dovedit a fi cea mai dificilă prevedere care urma a fi introdusă în practică, chiar și în țările 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 Sri 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 națională permite băncilor să transfere recrutorilor doar mărimea taxei de recrutare și numai după ce muncitorul a fost plasat în câmpul muncii, iar contractul de muncă a fost aprobat. Autoritățile naționale în ambele state, totuși, au depistat, că jumătate dintre muncitori nu se supun procesului legal de înregistrare și, prezumtiv, plătesc anumite plăți direct recrutorilor.

#### **Modul de angajare provizorie la muncă în străinătate a cetățenilor Republicii Moldova:**

- în mod individual, în baza unui contract individual de muncă încheiat cu angajatorul înainte de ieșirea din țară;
- prin intermediul agențiilor private de ocupare a forței de muncă, care dispun de licență;
- în conformitate cu prevederile acordurilor bilaterale.

Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă are următoarele drepturi:

- să emită, în limitele competenței, ordine, instrucțiuni, proceduri și norme metodologice și alte acte, în conformitate cu legislația în vigoare;

- să solicite și să primească de la ministere, departamente, autorități ale administrației publice locale, întreprinderi, organizații și instituții, acte, date statistice și informații necesare activității sale;

- să antreneze, sub diferite forme organizatorice, reprezentanți ai autorităților administrației publice centrale și locale în procesul de examinare și soluționare a problemelor din domeniul de activitate al Agenției Naționale;

- să reprezinte Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei la diferite întruniri în problemele ocupării forței de muncă și protecției sociale a șomerilor;

- să primească asistență tehnică și financiară de la organizații internaționale și să o folosească în scopul realizării sarcinilor sale;

- să facă schimb de informații cu organizațiile similare din alte țări, în baza contractelor și acordurilor;

- să studieze, să generalizeze și să propage experiența avansată în domeniul dezvoltării pieței forței de muncă, prevenirii șomajului; să convoace, în modul stabilit, conferințe științifice și științifico-practice, seminare etc.;

- să examineze legalitatea ordinelor și dispozițiilor adoptate de agențiile teritoriale din subordine, în cazul în care acestea contravin legislației în vigoare, cu luarea deciziilor conform competențelor;

- să selecteze candidaturi și să stabilească competențele cadrelor de conducere ale agențiilor teritoriale, să organizeze evaluarea performanțelor profesionale a specialiștilor din cadrul agențiilor;

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

Cadrul legal de domeniu conține reglementări privind modul de acordare a serviciilor de mediere a muncii de către agențiile private. Art. 101 alin. (5) al Legii nr. 102/13.03.2003 privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă stipulează, că agenția privată acordă servicii de mediere a muncii persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă în mod gratuit. În cazul în care titularul de licență a perceput plată de la cetățeni pentru serviciile de mediere licența se retrage (art. 19 alin. (1) lit. c) al Legii nr. 180/10.07.2008 privind migrația de muncă) [139].

Potrivit art. 21 alin. (3) lit. c) al Legii nr. 180/ 10.07.2008 cu privire la migrația de muncă agenții economici care desfășoară activitatea de plasare în câmpul muncii în străinătate a cetățenilor Republicii Moldova nu au dreptul să perceapă plăți 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 licență pentru activitatea legată de plasarea în câmpul muncii a cetățenilor în străinătate, nu a respectat prevederile legale și a perceput plată de la cetățeni pentru serviciile de mediere, Camera de Licențiere realizează acțiunile prevăzute de lege în vederea suspendării activității titularului de licență cu adresarea în termen de 3 zile în instanța de judecată.

Licența pentru activitatea de plasare în câmpul muncii în străinătate a cetățenilor Republicii Moldova se eliberează de către Camera de Licențiere, dacă agentul economic întrunește condițiile stabilite în art. 17 al Legii nr. 180/ 10.07.2008 cu privire la migrația de muncă.

Disponerea de către agenția privată de licență sau de un alt document, eliberat de o instituție abilitată în acest domeniu, ce confirmă dreptul intermediarului/angajatorului străin de mediere sau angajare a străinilor și de acord de colaborare încheiat cu intermediarii/angajatorii, în care sunt stipulate oferte veridice de locuri de muncă este una din condițiile prevăzute de art. 17 al Legii nr. 180/ 10.07.2008 cu privire la migrația de muncă pentru desfășurarea genului de activitate menționat [140].

Potrivit art. 21 alin. (3) lit. b) al Legii nr. 180/ 10.07.2008 cu privire la migrația de muncă agenții economici care desfășoară activitatea de plasare în câmpul muncii în străinătate a cetățenilor Republicii Moldova nu au dreptul să activeze împreună cu alți parteneri, la o altă adresă și în baza altor acorduri de colaborare decât cele indicate în licență. Prestarea de către titularii de licență a serviciilor de selectare și plasare a forței de muncă în străinătate în baza licenței sau a acordului de colaborare cu un alt intermediar/angajator străin neindicat în licență constituie temei de retragere a licenței (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 cetățenilor în străinătate au fost: retrase – 5 licențe; suspendate – 4 licențe și recunoscută nevalabilă o licență.

Drept încălcări care au dus la suspendarea temporară și retragerea licențelor putem menționa:

- neînlăturarea, în termenul stabilit, a circumstanțelor care au dus la suspendarea temporară a licenței;
- desfășurarea activității cu licență 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 prescripțiilor privind lichidarea încălcărilor ce țin de condițiile de licențiere;

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

În scopul perfecționării cadrului legislativ în domeniul migrației de muncă și aducerii în concordanță cu normele legale ale altor acte legislative în domeniu, în ședința din 26 decembrie 2012 Parlamentul a operat modificări la Legea nr. 180 cu privire la migrația de muncă și Legea nr. 200 privind regimul străinilor în RM. Modificările vor contribui la crearea unui cadru normativ mai eficient de reglementare a relațiilor între subiecții implicați în procesul de migrație de muncă și la stabilirea unui climat prielnic investitorilor străini. Reglementările noi prevăd și excluderea cotei de imigrare în scop de muncă.

### 3.4. Concluzii la Capitolul 3

În paragraful 3.1 am prezentat evoluția politicilor în domeniul migrației forței de muncă în Republica Moldova și am ajuns la concluzia că sunt divizate în mai multe compartimente:

1. Elaborarea și perfecționarea mecanismelor eficiente de gestionare și control al fluxurilor migraționale. Aceste mecanisme au la bază *documente strategice naționale* : Programul National de implementare a Planului de Acțiuni Republica Moldova – Uniunea Europeană în domeniul liberalizării regimului de vize; Strategia națională în domeniul migrației și azilului (2011-2020) [181]; *cadrul normativ național*: Legea nr.180 [140] cu privire la migrația forței de muncă; Legea privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă nr. 102-XV din 13.03.2003; *instrumente internaționale* :

- Republica Moldova a ratificat 41 convenții ale Organizației Internaționale a Muncii care reglementează piața muncii și 3 Convenții de bază în domeniul migrației de muncă:
- Convenția europeană cu privire la statutul juridic al lucrătorilor migranți (2006) [57];
- Convenția nr. 97 a Organizației Internaționale a Muncii privind migrația în scop de angajare (2005) [67];
- Convenția nr. 181 a Organizației Internaționale a Muncii privind agențiile private de ocupare a forței de muncă (2001) [63].

2. Dezvoltarea în continuare a cooperării bilaterale și multilaterale cu țările de destinație ale lucrătorilor migranți. În acest scop sunt negociate și încheiate Acorduri în domeniul migrației de muncă și securității sociale cu: Federația Rusă, Ucraina, Belarus, Azerbaidjan, Italia, Statul Israel, Bulgaria, ș.a.

Beneficiarii acestor acorduri sunt lucrătorii migranți angajați în mod organizat sau independent, muncitorii detașați, care sunt sau au fost asigurați în conformitate cu legislația

ambelor sau a unuia dintre statele parte la acord și membrii de familie ale persoanelor sus-menționate (în cazul acordării pensiei de urmaș).

Acordurile bilaterale în domeniul muncii reprezintă un mijloc prin care problemele comune ale statelor de origine și de destinație pot fi soluționate prin acțiuni de cooperare. Ele sunt un instrument eficient și de valoare pentru promovarea scopurilor și obiectivelor naționale în domeniul angajării peste hotare.... Statele care încearcă să aibă un sistem de migrație mai ordonat ar trebui să consume toate metodele posibile pentru a convinge autoritățile statelor de destinație de necesitatea acordurilor bilaterale în domeniul muncii. Un asemenea acord ar oficializa angajamentul fiecărei părți de a asigura evoluția procesului migrațional conform regulilor stabilite, clauzelor și condițiilor convenite.

Prestațiile acordate sunt: asigurarea tratamentului egal al lucrătorilor moldoveni cu cel al lucrătorilor băștinași în ceea ce privește drepturile, obligațiile, protecția și siguranța la locul de muncă; pensii pentru limită de vârstă și pensii de invaliditate cauzate de boli obișnuite; pensii și indemnizații de invaliditate cauzate de accidente de muncă sau boli profesionale și pensii de urmaș; ajutorul de șomaj și indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă și de maternitate; ajutorul de deces.

3. Crearea oportunităților economice în Republica Moldova prin atragerea investițiilor străine și promovarea investirii remitențelor în dezvoltarea afacerilor. Facilitarea reîntoarcerii și reintegrării lucrătorilor migranți se efectuează prin implementarea: proiectelor de reîntoarcere voluntară, implementate în cooperare cu OIM, care au oferit asistență pentru migranții reîntorși și membrii comunității; proiectelor de dezvoltare și extindere a mediului de afaceri prin atragerea remitențelor, (implementarea Programului PARE 1+1); organizarea cursurilor de formare profesională și consiliere vocațională pentru migranții reîntorși.

4. Promovarea reîntoarcerii și reintegrării migranților, inclusiv temporare a celor înalt calificați. Măsurile de prevenire a emigrării prin crearea oportunităților de angajare în țară sunt susținute de: elaborarea și aplicarea politicilor de corelare a programelor de studii la cerințele pieței muncii; elaborarea și implementarea unor politici de ajustare a tehnologiilor noi, profesiilor derivate din aceste tehnologii la rigorile economiei naționale; elaborarea și implementarea unor politici de susținere a antreprenorialului, drept mijloc eficient de integrare în mediul social-economic al tinerilor instruiți; dezvoltarea circuitului intelectual în vederea evitării exodului de inteligență, prin consolidarea și dezvoltarea de transferuri de cunoștințe și tehnologii între persoanele înalt calificate din țară cu omologi din diaspora și specialiști străini; măsuri de prevenire a emigrării tinerilor prin crearea oportunităților de angajare în țară.

În paragraful 3.2 am studiat reglementarea migrației de muncă la nivel național și am ajuns la concluzia că Republica Moldova a înregistrat în ultimii ani schimbări progresive la nivel legislativ și instituțional în ceea ce privește gestionarea migrației. Cu toate acestea, atestăm restanțe în încheierea acordurilor bilaterale cu mai multe țări privind migrația forței de muncă. Acest aspect afectează în primul rând protecția socială a migranților în țările gazdă, dar și sistemul de protecție socială din Moldova. Nu avem politici guvernamentale motivaționale pentru migranți în ceea ce privește contribuția la sistemul de protecție socială.

În paragraful 3.3 am evidențiat măsurile politico-juridice de asigurare a protecției drepturilor și libertăților lucrătorilor migranți. Anterior am vorbit despre rolul acordurilor bilaterale. Un alt mecanism de protecție a lucrătorilor migranți și 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 dezinformați cu privire la condițiile de muncă în statul în care intenționează să emigreze. Adoptarea lor este foarte utilă, deoarece viitorii potențiali angajați ar putea să le invoce în negocierea condițiilor contractelor de muncă. Lipsa acestor standarde minime sau a cunoașterii lor pot dezavantaja emigranții în comparație cu populația de origine a statului primitor de forță de muncă. Ele sunt pârgii legale în susținerea negocierilor condițiilor de muncă, chiar dacă nu sunt aplicate în întregime pe teritoriul statului gazdă, ele pot contribui esențial în obținerea unor succese.[ 106, p. 20]

## CONCLUZII GENERALE ȘI RECOMANDĂRI

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

- ***Analiza lucrărilor științifice și a publicațiilor în domeniul migrației forței de muncă;***

Acest obiectiv s-a soldat cu concluzia că complexitatea problemelor ridicate de migrația forței de muncă arată că, aceasta, are sau poate avea un impact important asupra dezvoltării statelor. Am analizat fenomenul migrației forței de muncă, a componentelor sale definitorii, corelația dintre migrație și globalizare; mecanismele legale de protecție a lucrătorilor migranți pe care le au la dispoziție statele și perspectivele de implementarea a acestora. Am abordat politica migrațională a Republicii Moldova, în contextul tendințelor și realităților regionale bazându-ne pe cercetările doctrinarilor autohtoni și străini.

În special, s-a insistat asupra definiției și actorilor determinanți ai migrației internaționale a forței de muncă.

*Migrația internațională a forței de muncă este procesul de circulației a capitalului uman dintr-o țară în alta în scopul angajării în câmpul muncii în condiții mai avantajoase decât în țara de proveniență, generând venituri peste hotare, utilizate ulterior în țara de origine.*

Libera circulație a persoanelor, inițial destinată populației active, a fost extinsă în mod progresiv pentru a include și alte segmente ale populației și reprezintă în momentul de față unul dintre cele mai importante drepturi individuale pe care Uniunea Europeană le garantează cetățenilor săi. De-a lungul existenței sale, dreptul de a circula liber a fost mai întâi legat de integrarea piețelor economice, pentru a ajunge ca în ultimele două decenii să fie mai degrabă corelat cu drepturile ce derivă din cetățenia europeană.

Din aceste motive, apreciem că definirea statutului de lucrător, precum și examinarea beneficiilor ce derivă din posesia și menținerea acestui statut vor rămâne în viitor cel puțin la fel de importante, pe cât au fost și în anii '70 – '80, atunci când s-a consolidat jurisprudența Curții de Justiție Europene în această materie, astfel ne propunem elaborarea unui ghid-instrument pentru practicienii din domeniul dreptului (avocați, judecători, funcționari publici, apărători ai drepturilor omului), pentru a înțelege mai bine drepturile și libertățile lucrătorilor migranți la nivel național și nivel internațional.

- ***Cercetarea legislației naționale și a reglementărilor internaționale în domeniul migrației forței de muncă la care Republica Moldova este parte;***

Am analizat cele mai importante reglementări juridice internaționale și mecanisme de ordin juridic pe care statele le-ar putea aplica în vederea protecției lucrătorilor migranți. [156,109,110 ]

Complexitatea problemelor ce țin de protecția migranților denotă că răspunsul guvernelor trebuie să fie unul comprehensiv și multi-sectorial, bazat pe normele internaționale și pe o bună înțelegere a forțelor economice care dictează condițiile de muncă din diferite sectoare. Un cadru stabil pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă a migranților ar trebui elaborat în baza cooperării multilaterale inter-guvernamentale, unei guvernări adecvate, reglementării relațiilor de pe piața muncii, creării unui cadru legal adecvat și mobilizarea eficientă a actorilor sociali și non-guvernamentali. Am formulat și un șir de concluzii:

- Actele legislative sunt adoptate adesea fără a se ține cont în deplină măsură de legislația internațională în domeniu, ceea ce ulterior impune modificarea lor.
- Cadrul juridic nu conține reguli clare de distribuire a responsabilităților în administrarea proceselor migraționiste care ar permite coordonarea activităților, eficientizarea și supravegherea executării acestora.
- Legislația nu conține mecanisme clare de implementare a drepturilor declarate, mecanisme de supraveghere și control din partea statului asupra activității altor actori.
- Normele legislative nu conțin reglementări privind unele etape de bază ale procesului de emigrare: informarea, reabilitarea și reinserția socială, principii de cooperare cu alți actori sociali: Patronat, Sindicate, ONG.

Drept urmare, pentru a oferi o protecție eficientă migranților, statele de origine și cele de destinație trebuie să ratifice cele mai relevante *Convenții* ale OIM și ONU cu privire la lucrătorii migranți; să semneze *acorduri bilaterale și multilaterale* și acorduri cu privire la securitatea socială care ar asigura protecția migranților.

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

Guvernele pot încuraja activitatea agențiilor private de recrutare legitime, protejând lucrătorii migranți de abuzuri, prin: licențierea agențiilor private de recrutare, stabilirea garanțiilor de performanță, limitarea taxelor de recrutare. Pentru a se asigura că agențiile private activează conform legii, guvernul poate recurge la măsuri de supraveghere.

**- *Abordarea politicii migraționale a Republicii Moldova, în contextul tendințelor și realităților regionale.***

Politicile migraționale necesită puternice instrumente de coordonare între toate structurile implicate dat fiind caracterul multe-disciplinar al acestora și multitudinea de actori implicați atât la nivel național, cât și regional. Coordonarea trebuie să poarte un caracter de comunicare permanentă prin instituirea structurilor comune de monitorizare și evaluare. În situația creată și a prejudiciilor cauzate de fluxul migrațional, politicile migraționiste a forței de muncă trebuie să-și asume un șir de acțiuni: să se conforme practicilor internaționale; să prevadă elementele ce asigură protecția adecvată a lucrătorilor migranți; să faciliteze procesul de integrare economică regională; să perfecționeze cadrul managementului migrațional; să coopereze cu toți factorii de decizie etc.

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

- ***Analiza complexă a mecanismelor legale de protecție a lucrătorilor migranți pe care le au la dispoziție statele și perspectivele de implementarea a acestora;***

Toate mecanismele menționate până acum sunt măsuri protective destinate siguranței cetățenilor care participă la faxurile forței de muncă internaționale. Totuși, guvernele naționale, prin capacitățile diferite cu care sunt dotate, pot adopta și măsuri de suport în procesul de recrutare a angajaților peste hotarele țării. Aceste măsuri de suport au drept scop primordial reducerea costurilor de emigrare și acordare de asistență în procesul de efectuare a formalităților înainte de plecare. Există situații 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 formalităților 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 piața forței de muncă internațională. Pe de o parte rolul unor asemenea mecanisme de control îl joacă, de cele mai multe ori, Guvernele naționale.

Mecanismul de control cu care este dotat statul servește acestuia în verificarea următoarelor lucruri:

- cum sunt îndeplinite prevederile legislației naționale și internaționale;
- sunt eficiente aceste acțiuni sau nu;
- corespunderea cerințelor cu relațiile sociale pe care au fost destinate să le reglementeze;
- legalitatea actelor înfăptuite. [ 106, p.21]

**Problema științifică importantă soluționată în teză** constă în fundamentarea politicii migraționale a statului, fapt care va contribui la evidențierea reglementărilor juridice și măsurilor politico-sociale de asigurare a protecției drepturilor și libertăților lucrătorilor migranți-cetățeni ai Republicii Moldova, în vederea aplicării unui model de management motivațional în materie de migrație a forței de muncă în Republica Moldova, respectând mecanismele politico-juridice de asigurare a protecției drepturilor omului.

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

1. Crearea unei baze de date unice cu privire la lucrătorii migranți plecați peste hotare, care să conțină informații cu privire la angajator, agent prestator de servicii de angajare, contracte, date cu privire la remitențe. Dezvoltarea unui sistem de schimb electronic al informației între toate autoritățile relevante;

2. Determinarea priorităților privind aderarea sau ratificarea tratatelor și convențiilor internaționale în domeniu. Propunem ratificarea convenției CIDMM bazată pe drepturi și o bază juridică pentru politicile și practicile naționale privind muncitorii migranți internaționali și membrii familiilor acestora. Această convenția servește drept instrument de încurajare a statelor să stabilească sau să perfecționeze legislația națională în conformitate cu standardele internaționale, definește o agendă clară pentru consultările și cooperarea dintre state în formularea politicilor privind migrația forței de muncă, schimbul de informație, oferirea informației migranților, întoarcerea ordonată și reintegrarea, etc.

3. Instruirea funcționarilor publici în scopul familiarizării cu cerințele instrumentelor juridice internaționale în domeniu.

4. Elaborarea și implementarea unor instrumente de coordonare între toate structurile implicate dat fiind caracterul multidisciplinar al acestora și multitudinea de actori implicați atât la nivel național, cât și regional.

5. Dezvoltarea serviciilor de reintegrare în societate a lucrătorilor migranți.

6. Extinderea și consolidarea dialogului cu statele de destinație ale lucrătorilor migranți în vederea negocierii și încheierii acordurilor în domeniul migrației de muncă și securității sociale;

7. Promovarea migrației legale temporare prin implementarea proiectelor de migrație circulară;

8. Sporirea gradului de informare a migranților cu privire la opțiunile de întoarcere și reintegrare, dezvoltarea pieței forței de muncă, prin îmbunătățirea educației și a sistemului de formare profesională, recunoașterea competențelor și calificărilor și crearea oportunităților de revenire și reintegrare durabilă a migranților;

9. Consolidarea legăturilor cu comunitățile de moldoveni și diaspora, identificarea necesităților și acordarea asistenței.

10. Integrarea politicilor migraționale în politicile de dezvoltare, inclusiv, prin îmbunătățirea impactului de investire/utilizare a remitențelor;

### **Recomandări sub formă de sugestii pentru cercetările de perspectivă**

Conținutul **Ghidului** informativ pe care îl propunem va cuprinde cinci părți principale:

a.) *Pilonii statutului juridic al lucrătorilor* în temeiul instrumentelor juridice naționale și internaționale care stabilesc cadrul liberei circulații:

- Dreptul la intrare și ședere liberă pe o perioadă mai mare de 3 luni în baza respectării unor condiții, precum înregistrare, carte de identitate sau pașaport valabil, domiciliu, cazare;
- Drepturi egale cu cetățenii țării respective, cu excepția angajării în sectorul public și a încetării exercitării acestor drepturi din motive de ordine /siguranță publică;
- Accesul la serviciile de ocupare a forței de muncă și la ofertele de angajare, dreptul de a căuta un loc de muncă;
- Recunoașterea certificatelor de calificare;
- Angajare în condiții legale: contract de muncă, înregistrare, cod de identificare fiscală și asigurări sociale, salariu legal (minimum 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 și la ajutorul de șomaj;
- Stabilirea membrilor de familie cu drept de liberă circulație.

b.) Numele *agențiilor și autorităților competente* și adresa /pagina de Internet a acestora.

c.) *Organizații* ce pot oferi sprijin atunci când lucrătorul are nevoie de consiliere sau asistență juridică, de ex.: oficii consulare; organism responsabil de promovarea egalității de tratament; ONG-uri.

d.) Alte *site-uri* utile ce oferă informații generale despre condițiile de viață și de muncă din țara de destinație.

e.) *Termenii* cei mai relevanți din domeniul ocupării forței de muncă și al drepturilor sociale trebuie stabiliți și incluși 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 performanța; employee-angajat; occupational safety-securitate în muncă; safety regulation-norme de siguranță; sick-leave-concediu de boală, etc.

## BIBLIOGRAFIE

### În limba română

1. Acord în domeniul securității sociale între Republica Moldova și 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 securității sociale între Republica Moldova și 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 și Republica Moldova privind readmisia persoanelor aflate în situație de ședere ilegală. Jurnalul Oficial L 334, 19/12/2007, p. 149 – 167.
4. Acord între Guvernul Republicii Moldova și Guvernul Federației Ruse privind garanțiile drepturilor cetățenilor în domeniul asigurării cu pensii din 10 februarie 1995. [On-line]: [file:///C:/Users/user/Downloads/MONITOR\\_SOCIAL%20pensii%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/MONITOR_SOCIAL%20pensii%20(1).pdf) (vizitat 01.05.2016).
5. Acord între Guvernul Republicii Moldova și Guvernul Republicii Uzbekistan privind garantarea drepturilor cetățenilor în domeniul asigurării cu pensii din 30 martie 1995. [On-line]: [file:///C:/Users/user/Downloads/MONITOR\\_SOCIAL%20pensii%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/MONITOR_SOCIAL%20pensii%20(1).pdf) (vizitat 01.05.2016).
6. Acord între Guvernul Republicii Moldova și Guvernul Ucrainei privind garantarea drepturilor cetățenilor în domeniul asigurării cu pensii din 29 august 1995. . [On-line]: [file:///C:/Users/user/Downloads/MONITOR\\_SOCIAL%20pensii%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/MONITOR_SOCIAL%20pensii%20(1).pdf) (vizitat 01.05.2016).
7. Acord între Republica Moldova și Republica Austria în domeniul securității sociale din 5 septembrie 2011. . [On-line]: [file:///C:/Users/user/Downloads/1977355\\_md\\_tot.pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/1977355_md_tot.pdf) (vizitat 01.05.2016)
8. Acord între Republica Moldova și 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 și Republica Cehă în domeniul securității 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 și 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, și Uniunea Europeană și Comunitatea Europeană a Energiei Atomice și 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 și 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\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX%3A22014A0830(01)) (vizitat 01.05.2016).
13. Acordul dintre Guvernul Republicii Moldova și Guvernul Statului Israel cu privire la angajarea temporară a lucrătorilor din Republica Moldova în anumite sectoare din Statul Israel, precum și 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> (vizitat 18.02.2016).
14. Acordul dintre Guvernul României și Guvernul Republicii Moldova privind readmisia străinilor. Publicat: 30.12.2002 în Tratatate Internaționale Nr. 29 art Nr : 274. Data intrării în vigoare: 03.07.2002.
15. Acordul între Guvernul Republicii Moldova și Guvernul Republicii Italiene în domeniul migrației de muncă și 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 și Guvernul României privind micul trafic de frontieră. [On-line]: [http://www.legestart.ro/Acordul-2009-intre-Guvernul-Romaniei-Guvernul-Republicii-Moldova-micul-traffic-frontiera-\(MzQ1OTc2\).htm](http://www.legestart.ro/Acordul-2009-intre-Guvernul-Romaniei-Guvernul-Republicii-Moldova-micul-traffic-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. Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă. [On-line]: <http://www.anofm.md/documents/50> (vizitat 02.05.2016).
19. Analiza Pieței Muncii, Maximizarea impactului de dezvoltare a fluxului financiar și de investiție al migrației 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](http://iom.md/materials/9_diaspora_and_ocv_final_report_rom.pdf) (vizitat 18.02.2016).
20. Banca Națională a Moldovei. Transferurile de mijloace bănești din străinătate în favoarea persoanelor fizice efectuate prin sistemul bancar național, ajustate sezonier [On-line]:

- <https://www.bnm.md/bdi/pages/reports/dbp/DBP7.xhtml?lang=ro&id=10326>. (vizitat 01.05.2016)
21. Biroul Național pentru Statistică. [On-line]: <http://statbank.statistica.md/pxweb/Database/RO/03%20MUN/MUN07/MUN07.asp> (vizitat 18.02.2016).
  22. Biroul Relații cu Diaspora. [On-line]: <http://brd.gov.md/> (vizitat 02.05.2016).
  23. Biroul Relații Interetnice. [On-line]: <http://www.bri.gov.md/index.php?pag=presa&l=> (vizitat 02.05.2016).
  24. Burian Cr. Fenomenul migrației și statutul juridic al străinului în dreptul internațional public. teză de dr. în drept. Chișinău, 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/chartecomdroits sociauxfondamentaux-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 ediția oficială "Tratate internaționale", 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. Migrația: subiecte și subiecți. Chișinău: Academia „Ștefan cel Mare”, 2008. 44 p.
  30. CEDO, Fawsie v Grecia și 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 asistența de urgență și non-discriminare). [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 protecția declanșată în momentul în care persoana a plătit contribuții 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 și Okpysz împotriva Germaniei, 25 octombrie 2005 (discriminare în cazul alocațiilor pentru copii, pe baza unui permis de ședere 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 Franței, 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 și Rusia, 07 ianuarie 2010, punctul 276. [On-line]: [http://fra.europa.eu/sites/default/files/handbook-law-asylum-migration-borders-2nded\\_ro.pdf](http://fra.europa.eu/sites/default/files/handbook-law-asylum-migration-borders-2nded_ro.pdf) (vizitat 29.04.2016).
36. CEDO, Siliadin împotriva Franței, 26 iulie 2005, punctul 82. [On-line]: <http://jurisprudencedo.com/Siliadin-c.-Franta-Stare-de-servitude.-Sclavie.-Diferente.-Obligatii-statelor.html> (vizitat 29.04.2016).
37. CEDO, Van der Mussele v Belgia (plinară), 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 plății unei pensii pentru un străin cu reședința 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, Federația Internațională 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 național de profesii din Turisme v. Franța, Plângerea nr. 6/1999, fond, 10 octombrie 2000, punctul 25.
47. Ceobanu C. Psihologia educației-O imagine actuală și de perspectivă. Educație: ieri-astăzi-mâine. În: Buletinul D.P.P.D. nr.7, Iași: Editura Universitatea „Al.I.Cuza”. 2006, p. 162-175.
48. Cheianu-Andrei D., ș. a. Necesitățile specifice ale copiilor și vârstnicilor lăsați fără îngrijirea membrilor de familie plecați la muncă peste hotare”. [On-line]: [http://iom.md/attachments/110\\_necesit\\_cop\\_virst\\_ro.pdf](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 și Social și Comitetul Regiunilor intitulată „*Către principii comune ale flexisecurității*”. [On-line]: [http://www.clr.ro/ebuletin/2\\_2008/buletin\\_2\\_2008.pdf](http://www.clr.ro/ebuletin/2_2008/buletin_2_2008.pdf) (vizitat 25.09.2015).
51. Concepția politicii migraționale 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. Concepția privind orientarea, pregătirea și 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. Conferința dedicată Diasporei cu genericul “Cultura toleranței, valori comune și dialog intercultural: 20 de ani de realizări” a fost organizată pe 23-26 august, 2012
54. Consolidarea legăturii dintre Migrație și 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/ConsolidareaLegaturiiDintreMigrațieDezvoltare.pdf> (vizitat 28.04.2016).
55. Constantinescu M. Teorii ale migrației internaționale. În: Sociologie Românească, 2002, nr. 3-4, p.93-114.

56. Constituția Republicii Moldova din 29 iulie 1994, Publicat: 12.08.1994 în Monitorul Oficial Nr. 1. Data intrării în vigoare: 27.08.1994
57. Convenția europeană cu privire la statutul juridic al lucrătorilor migranți, 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. Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, 4 noiembrie 1950. Publicat: 01.01.1998 în Tratatate Internaționale Nr. 1, art Nr: 342. Data intrării în vigoare: 01.02.1998
59. *Convenția Internațională privind protecția drepturilor tuturor muncitorilor migranți și 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](http://www.migrantsrights.org/documents/SCRatificationGuideROJune2012_000.pdf)(vizitat 06.06.2015).
60. Convenția Națiunilor Unite împotriva Criminalității Organizate Transnaționale, ratificată la 17 februarie 2005. Publicat : 04.03.2005 în Monitorul Oficial Nr. 36-38 art Nr : 122
61. Convenția nr. 96 din 1949 cu privire la Agențiile Private. [On-line]: [http://www.migrantsrights.org/documents/SCRatificationGuideROJune2012\\_000.pdf](http://www.migrantsrights.org/documents/SCRatificationGuideROJune2012_000.pdf)(vizitat 06.06.2015).
62. Convenția OIM nr.111 privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei, adoptată la Geneva la 25 iunie 1958, ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr. 593 – XIII din 26 septembrie 1995.
63. Convenția OIM nr.181 privind agențiile private de ocupare a forței de muncă din 19.06.1997 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 ediția “Tratatate Internaționale”, vol. 35 p. 165.
64. Convenția OIM nr.81 privind inspecția muncii în industrie și comerț. Hotărârea Parlamentului nr. 593-XIII din 26.09.1995. În vigoare pentru Republica Moldova din 12.08.1997. Publicată în ediția “Tratatate Internaționale”, vol. 10 p. 7
65. Convenția OIM nr.88 privind organizarea activității de folosire a forței de muncă, adoptată la San Francisco la 9 iulie 1948, ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr. 593 – XIII din 26 septembrie 1995.
66. Convenția OIM nr.95 privind protecția 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 ediția “Tratatate Internaționale”, vol. 10 p. 38.

67. Convenția OIM nr.97 privind migrația 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. Convenția Organizației Internaționale pentru migrație cu privire la Lucrătorii Migranți (Reglementare Suplimentară) 1975 (Nr.143). [On-line]: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_100458.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_100458.pdf). (vizitat 06.06.2015).
69. Convenția privind statutul refugiaților, precum și Protocolul privind statutul refugiaților, Publicat: 11.12.2001 în Monitorul Oficial Nr. 150, art Nr : 1199.
70. Convențiile OIM ratificate de Republica Moldova, Colecție. Chișinău, 2011. [On-line]: [www.sindicate.md/wp-content/uploads/2013/03/Colectie-conventii-OIM.doc](http://www.sindicate.md/wp-content/uploads/2013/03/Colectie-conventii-OIM.doc). (vizitat 28.04.2016).
71. Declarația Ministerială „Construirea unui viitor sigur pentru toți”, adoptată la Conferința Consiliului Europei a Miniștrilor Europeni responsabili pentru Coeziunea Socială de la Istanbul 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. Declarația OIM privind justiția 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. Declarația și Agenda de Dezvoltare
74. Declarația tripartită de principii a OIM privind întreprinderile multinaționale și politica socială. [On-line]: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms\\_238657.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_238657.pdf) (vizitat 29.04.2016).
75. Declarația 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 ediția oficială "Tratate internaționale", 1998, volumul 1, pag.11
76. Dicționar de politică Oxford, Editura Universul Juridic, București 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 și 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 egalității 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 și a Consiliului din 18 septembrie 2000 privind protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la agenți 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 legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități. [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 și a Consiliului din 11 martie 2002 de stabilire a MD/EU/Anexa III/ro 2 unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană - Declarație comună a Parlamentului European, a Consiliului și 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 resortisanților țărilor terțe care sunt rezidenți 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 și 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 egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și 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 egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și 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 condițiile de admisie a resortisanților țărilor terțe 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 și a Consiliului din 29 aprilie 2004 privind protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la agenți 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 și a Consiliului din 29 aprilie 2004 privind dreptul la liberă circulație și ședere pe teritoriul statelor membre pentru cetățenii Uniunii și membrii familiilor acestora, de modificare a Regulamentului (CEE) nr. 1612/68 și 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 și 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 ședere eliberat resortisanților țărilor terțe care sunt victime ale traficului de persoane sau care au făcut obiectul unei facilitări a imigrației ilegale și care cooperează cu autoritățile 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 egalității de șanse și egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și 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 și a Consiliului din 30 noiembrie 2009 privind protecția 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 și a Consiliului din 16 aprilie 2014 privind cerințele minime de creștere a mobilității lucrătorilor între statele membre prin îmbunătățirea dobândirii și 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 și a Consiliului din 16 aprilie 2014 privind măsurile de facilitare a exercitării drepturilor conferite lucrătorilor în contextul liberei circulații 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 și 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 restricțiilor de circulație și ședere aplicabile lucrătorilor din statele membre și 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 cerințele minime de securitate și 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 îmbunătățirea securității și sănătății 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 îmbunătățirea securității și sănătății 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 obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor 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 cerințele minime pentru semnalizarea de securitate și 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 fracțiuni de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES - Anexă: Acord-cadru privind munca pe fracțiuni 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 protecția dreptului la pensie suplimentară al lucrătorilor salariați și al lucrătorilor care desfășoară activități independente care se deplasează în cadrul Comunității. [On-line]:

<http://www.justice.gov.md/file/>

[Centrul%20de%20armonizare%20a%20legislatiei/Baza%20de%20date/Materiale%202011/Legislatie/31998L0049.PDF](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 legislațiilor 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 protecție temporară în eventualitatea unui aflux masiv de persoane strămutate și măsurile de promovare a balanței de eforturi între statele membre în vederea primirii unor astfel de persoane și suportarea consecințelor 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 solicitanților 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 și statutul cetățenilor țărilor terțe sau apatrizilor ca refugiați sau ca persoane aflate în nevoie de protecție internațională și conținutul protecției 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 și 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 condițiile pe care trebuie să le îndeplinească resortisanții țărilor terțe sau apatrizii pentru a putea beneficia de statutul de refugiat sau persoanele care, din alte motive, au nevoie de protecție internațională și referitoare la conținutul protecției 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 și 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 cetățenilor Uniunii și a membrilor lor de familie de a circula și domiciliu 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 circulația și șederea cetățenilor străini justificate pe considerente de politică publică, securitate publică și sănătate publică. [On-line]: <http://www.mmuncii.ro/pub/imagemanager/images/file/Legislatie/DIRECTIVE/Dir64-221>(vizitat 01.05.2016).
113. Dogaru R. Piața muncii, migrația internă și externă, exodul creierelor. Institutul de Politici Publice, Chișinău, 2002, 40 p.
114. Fortificarea legăturii între Migrație și 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 Convenției internaționale pentru protecția drepturilor tuturor muncitorilor migranți și ale membrilor familiilor acestora din 1990 (CIDMM). [On-line]:  
[http://www.migrantsrights.org/documents/SCRatificationGuideROJune2012\\_000.pdf](http://www.migrantsrights.org/documents/SCRatificationGuideROJune2012_000.pdf),  
(vizitat pe 06.06.2015)
116. Gribincea A., Crotenco Iu. Procesele migraționale în Republica Moldova și perspectivele acestora În: Culegerea „Republica Moldova-provocările migrației”, AȘM, coord.: V.Moraru, I.E.P., Știința. 2010, 148 p. p. 142-145
117. Gudumac I., Ghencea B. Migrația Forței de Muncă și Utilizarea Remitențelor în Republica Moldova. Alianța Microfinanțare Moldova. Chișinău. 2004.
118. Holban I., Coban O. Studiu privind compatibilitatea legislației naționale cu prevederile Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 181 cu privire la agențiile private de ocupare a forței de muncă. Chișinău: Organizația Internațională a Muncii, Program Migrant. 2004.
119. Hotărârea din 15 septembrie 2005 în cazul C-258/04 Office național de l'emploi vs. Ioannis Ioannidis, 2005, ECR. p. 1-8275.
120. Hotărârea din 16 martie 2010 în cazul C-325/08 Olympique 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 și Secretary of State for the Home Department. În: Jurnalul Oficial C-100. 2010. p. 6-7.

122. Hotărârea din 25 iulie 2008 în cazul C-127/08 Blaise Baheten Metock și alții vs. Ministerul Justiției, Egalității și Reformei Legislative, 2008, ECR. p. 1-6421.
123. Hotărârea din 4 iunie 2009 în cazurile reunite C-22/08 și C-22/08 Athanasios Vatsouras și 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 Ghișeului 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 invitațiilor 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 întreținere 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 și 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> (vizitat 01.05.2016).
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 Regulamentului privind evaluarea competenței lingvistice și stabilirea nivelului de cunoaștere a limbii de stat de către străinii care solicită drept de ședere 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 forței 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](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 și funcționarea Camerei de Licențiere și 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 acțiuni 2011-2015 privind implementarea Strategiei naționale în domeniul migrației și 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 acțiuni privind stimularea reîntoarcerii lucrătorilor migranți 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 acțiuni pentru anii 2014-2016 privind susținerea reintegrării cetățenilor întorși 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 naționale privind politicile de ocupare a forței 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 forței de muncă. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr.155-158, art.911. [On-line]: [http://civis.md/en/?page\\_id=43](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 și funcționare, a structurii și a efectivului-limită ale Biroului migrație și 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. Migrația circulatorie a forței de muncă din România. Consecințe asupra integrării europene. În: „Harta actorilor și problema aderării României la Uniunea Europeană”. București: Fundația pentru o Societate Deschisă. 2003, p. 53
139. Legea 102-XV din 13 martie 2003 privind ocuparea forței de muncă și protecția 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 migrația 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 Poliția 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 Convenției Organizației  
Internaționale a Muncii nr.151 privind protecția dreptului de organizare și procedurile de  
determinare a condițiilor 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 în 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 egalităților de șanse între  
femei și bărbați. 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. Conferință științifică națională cu  
participare internațională „Integrare prin cercetare și inovare” 10-11 noiembrie 2015  
Rezumate ale comunicărilor, pp.154-156.
150. Luca Ala. Elementele definitorii, noțiuni și termeni ala fenomenului migrației de muncă.  
Conferința Internațională Științifică Interuniversitară „Dezvoltarea învățământului  
superior, societății democratice și economiei de piață în context European”. Chișinău,  
Universitatea „Perspectiva-INT” 25-26 aprilie 2013. Perspectiva academică, Vol.IV.  
Chișinău: Perspectiva, 2013, pag. 216-221.
151. Luca Ala. Mecanisme și proceduri internaționale de reglementare a forței de muncă. Studia  
Universitatis, Revistă științifică, Seria Științe Sociale, Universitatea de Stat din Moldova,  
nr.8 (28). Chișinău, Editura : CEP USM, 2009, pag. 18-22.

152. Luca Ala. Migrația forței de muncă: factori și alternative. Conferință științifică cu participare internațională, consacrată aniversării a 65-a a USM „Creșterea impactului cercetării și dezvoltarea capacității de inovare”. Chișinău, 21-22 septembrie 2011, Rezumatele comunicărilor. Științe sociale, Vol.I. Chișinău: CEP USM, 2011, pag. 70-74.
153. Luca Ala. Migrația internațională a forței de muncă în condițiile globalizării. Simpozionul internațional „Universul Științelor”, Ediția a VI din 06 septembrie 2015, Iași-România pp.65.
154. Luca Ala. Migrația-domeniul principal de studiu pentru secolul XXI. Conferința științifică interuniversitară „Integrarea europeană – oportunități pentru dezvoltarea Republicii Moldova”. Chișinău, Universitatea „Perspectiva-INT” 06.05.2010. Publicație periodică de științe socioumane contemporane ”Perspectiva academică”, Vol.I. Chișinău: Perspectiva, 2010, pag. 134-139.
155. Luca Ala. Principalele documente, mecanisme și proceduri internaționale de apărare a drepturilor și libertăților emigranților. Conferința internațională științifico-practică „Probleme actuale ale legislației naționale în contextul procesului integraționist european”. Consacrată memoriei ilustrului jurist, savant și pedagog Constantin Florea. Chișinău, 15.12.2007. Chișinău, Editura: CEP USM, 2008, pag.215-218.
156. Luca Ala. Protecția migraților în baza Convenției Europene a Drepturilor Omului și a Cartei Sociale Europene. În: Revista Națională de Drept, publicație periodică științifico-practică, (Categorie C), nr.7 (177) 2015, pp.64-68.
157. Luca Ala. Reglementări internaționale speciale privind lucrătorii migranți la nivel universal. În: Revista Națională de Drept, publicație periodică științifico-practică, (Categorie C), nr.8 (178) 2015, pp.45-50.
158. Luca Ala. Situația social-economică și piața forței de muncă în RM: factorii ce determină migrația forței de muncă, indicatorii cantitativi. Conferința internațională științifico-practică „Reafirmarea drepturilor și libertăților fundamentale la 60 de ani ai Declarației Universale a Drepturilor Omului”. Chișinău, 12.12.2008. Chișinău, 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. Migrația de Muncă și Utilizarea Remitențelor în Republica Moldova”, Alianța Microfinanțare Moldova, 2004, pag. 13.

161. Migrația forței de muncă. Chișinău: Biroul Național 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](http://brd.gov.md/sites/default/files/document/attachments/04_migratia_fortei_de_munca_bns_editia_2013.pdf) (vizitat 01.05.2016).
162. Moarcăș Costea C.A. Drepturile sociale ale lucrătorilor migranți. București: C.H. Beck, 2011, 312 p.
163. Modele și tendințe ale migrației și remitențelor în Republica Moldova. OIM, 2007. [On-line]: [http://iom.md/materials/5\\_patterns\\_ro.pdf](http://iom.md/materials/5_patterns_ro.pdf), (vizitat pe 06.06.2015)
164. Moraru V. Republica Moldova: paradigme migraționale vechi și noi. În: Cazul Republicii Moldova, culegere de articole, coord. B. Drain, V. Moraru, Chișinău. 2011, 260 p., p. 5-10
165. Moșneaga V. Politica migraționistă a Republicii Moldova: etapa actuală. În: Culegerea de articole Cazul Republicii Moldova. coord. B. Drain, V. Moraru. Chișinău. 2011, 260 p. p. 27-35.
166. Moșneaga V. ș. a. Populația Republicii Moldova în contextul migrațiilor internaționale. Materialele conferinței științifice internaționale, Populația Republicii Moldova în contextul migrațiilor internaționale. Iași: CAPTES. vol. II, 2006, 300 p.
167. Orozco M. Perspective privind includerea migrației în Dezvoltare: Oportunități de utilizare eficientă a Remitențelor pentru Moldova. Chișinău: OIM, 2007. [On-line]: [http://iom.md/materials/4\\_looking\\_forward\\_rom.pdf](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](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](http://www.mfa.gov.md/img/docs/bulletin-information_7_ro.pdf), (vizitat 28.04.2016).
171. Parteneriatul pentru Migrație. Cazul ambiguu al „Parteneriatelor de Mobilitate” între Uniunea Europeană și terțele 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 acțiuni BRD 2016. [On-line]: [http://brd.gov.md/sites/default/files/document/attachments/plan\\_actiuni\\_brd\\_2016.pdf](http://brd.gov.md/sites/default/files/document/attachments/plan_actiuni_brd_2016.pdf). (vizitat 02.05.2016).

173. Planul de acțiuni pentru anii 2011-2015 privind implementarea Strategiei naționale în domeniul migrației și 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. București: C.H.Beck, 2014. 471 p.
175. Potanga A., Costachi Gh. Asigurarea Drepturilor Omului în Lume. Chișinău:Epigraf, 2003.
176. Programul de Activitate al Guvernului Republicii Moldova 2011–2014.Chișinău,2011, 82p.
177. Programul de acțiune al Conferinței Internaționale pentru Populație și 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](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:j10034&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#](http://www.europarl.europa.eu/summits/tam_fr.htm#). (vizitat 29.11.2015)
181. Programul Național de implementare a Planului de Acțiuni 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 25.01.2016).
182. Programului Național de implementare a Planului de Acțiuni 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 Național de implementare a Planului de Acțiuni 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 Națională 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 Națională de Asigurări Sociale a Republicii Moldova și Institutul Național 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 relațiile de muncă. Craiova: AIUS, 2013. 289 p.
187. Raport OIM Consecințele muncii forțate, ale migrației nereglementare și ale traficului de ființe umane în Europa. Geneva: O.I.M.. 2004, p. 12.
188. Raportul de activitate pentru anul 2015. Camera de licențiere. [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=0ahUKEwiWlfzPiLTOAhUhBsAKHf57AGAQ6AEIzAB#v=onepage&q=Recomandarea%2086%201949&f=false>. (vizitat 21.11.2015).
190. Recomandarea nr. 100 privind egalitatea de remunerare a mâinii de lucru masculină și a mâinii de lucru feminină, pentru o muncă de valoare egală. Adoptată de Conferința generală a Organizației Internaționale a Muncii, în cea de a 34-a sesiune la 29 iunie 1951. Intrată în vigoare la 23 mai 1953, conform dispozițiilor 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 convențiilor Organizației Internaționale a Muncii, ratificate de Republica Moldova, CSJ. [On-line]: [http://jurisprudenta.csj.md/search\\_rec\\_csj.php?id=107](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=0ahUKEwiWlfzPiLTOAhUhBsAKHf57AGAQ6AEIzAB#v=onepage&q=Recomandarea%2086%201949&f=false>. (vizitat 21.11.2015).
193. 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 09.12.2015).
194. Regulamentul (UE) nr. 259/2014 al Parlamentului European și al Consiliului din 3 aprilie 2014 de modificare a Regulamentului (CE) nr. 539/2001 al Consiliului 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 exonați de această obligație. [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 și al Consiliului din 5 aprilie 2011 privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Uniunii. [On-line]: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2011:141:0001:0012:ro:PDF> (vizitat 29.04.2016).
  196. Regulamentul 1244/2009/CE al Consiliului din 30 noiembrie 2009 de modificare a Regulamentului (CE) nr. 539/2001 de stabilire a listei țărilor terțe ai căror resortisanți trebuie să dețină viză pentru trecerea frontierelor externe și a listei țărilor terțe ai căror resortisanți sunt exonați de această obligație. [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 circulație 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 țărilor terțe ai căror resortisanți trebuie să dețină viză pentru trecerea frontierelor externe ale statelor membre și a listei țărilor terțe ai căror resortisanți sânt exonați de această obligație. [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 exonați 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 exonerati 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 exonerati 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 salariați, lucrătorilor independenți și membrilor familiilor lor care se deplasează în interiorul Comunității (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 modalităților de aplicare a Regulamentului (CEE) nr. 1408/71 privind aplicarea regimurilor de securitate socială lucrătorilor salariați, lucrătorilor independenți și membrilor familiilor acestora care se deplasează în interiorul Comunității. [On-line]: [http://www.anofm.ro/files/Regulament574\\_72.pdf](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 și 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](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 exonerati 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 Migrație și Dezvoltare din 3-4 octombrie 2013, New York. [On-line]: [http://www.mfa.gov.md/img/docs/bulletin-information\\_8\\_ro.pdf](http://www.mfa.gov.md/img/docs/bulletin-information_8_ro.pdf). (vizitat 18.02.2016).
208. Rezoluția 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](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 migrației forței de muncă asupra țărilor de emigrație. Cazul României. În: Economie teoretică și aplicată, 2010, vol. XVII, nr. 7(548), p. 50-65
210. Rusu E., Catan T. Compatibilitatea legislației Republicii Moldova cu prevederile Protocolului împotriva traficului ilegal de migranți pe cale terestră, a aerului și pe mare, Chișinău, 2004, Organizația Internațională a Muncii, Program Migrant.
211. Rusu V. Statutul Juridic al Lucrătorilor Migranți – Studiu comparat în raport cu legislația Republicii Moldova și a Convențiilor nr. 97 și 143 ale Organizației Internaționale a Muncii. Chișinău, 2004, Organizația Internațională a Muncii, Program Migrant.
212. Samoila T. Elaborarea Tratatelor bilaterale în domeniul migrației forței de muncă în contextual standardelor Organizației Internaționale a Muncii. Chișinău: OIM. 2004.
213. Sarcinschi A. Migrație și securitate. București: ed. Universității Naționale „Carol I”. 2008, p.5, 338 p.
214. Simpozionul Internațional pe problemele migrației ”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](http://www.iom.int/jahia/webdav/site/myjahiasite/shared/shared/mainsite/policy_and_research/rcp/APC/BANGKOK_DECLARATION.pdf). (vizitat 07.09.2014).
215. Sințov R., Cojocaru N., Evaluarea legăturilor dintre educație, formare și migrația forței de muncă în Republica Moldova. [On-line]: [http://civis.md/Archive/Evaluarea%20legaturilor%20dintre%20migrație%20și%20educatie\\_ROM%20FINAL.pdf](http://civis.md/Archive/Evaluarea%20legaturilor%20dintre%20migrație%20și%20educatie_ROM%20FINAL.pdf) (vizitat 06.06.2015).
216. Situația demografică în Republica Moldova în anul 2013. Informația este prezentată fără datele raioanelor din partea stângă a Nistrului și 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. Sleptova E. Migrațiunea forței de muncă în Europa: Importanța pentru Republica Moldova. Republica Moldova și integrarea Europeană. Elemente de strategie. Chișinău: IPP, 2003, p. 402.
218. Stana G. Cooperarea internațională dintre România și alte țări ale Uniunii Europene în domeniul migrației forței de muncă. Teză de dr. în economie. Chișinău, 2015, 172 p. [On-line]: [http://www.cnaa.md/files/theses/2015/22732/george\\_stana\\_thesis.pdf](http://www.cnaa.md/files/theses/2015/22732/george_stana_thesis.pdf) (vizitat 01.05.2016).
219. Strategia Națională de Dezvoltare Moldova 2020. [On-line]: [http://gov.md/public/files/Moldova\\_2020\\_RO.pdf](http://gov.md/public/files/Moldova_2020_RO.pdf). (vizitat 06.06.2015)
220. Strategia Națională în domeniul migrației și 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 Națională privind politicile de ocupare a forței de muncă pe anii 2007-2015 al Republicii Moldova. Hotărârea nr.605 din 31.05.2007 pentru aprobarea Strategiei Naționale privind politicile de ocupare a forței 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 Funcționarea 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 forței de muncă din Republica Moldova în perioada de tranziție la economia de piață: concepte, mecanisme. Chișinău, 2002.
225. Varzari V., ș. a. Migrația înalt calificată și inițiativele pentru dezvoltare: cazul Republicii Moldova și al țărilor din Europa de Sud-Est. Chișinău. 2014, 156 p.
226. Versiunea consolidată a Regulamentului (CE) nr. 883/2004 al Parlamentului European și 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 și a Tratatului privind funcționarea Uniunii Europene. Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2010. [On-line]: [http://europa.eu/pol/pdf/consolidated-treaties\\_ro.pdf](http://europa.eu/pol/pdf/consolidated-treaties_ro.pdf), (vizitat 30.04.2016).
228. Voiculescu N. Dreptul social european. București: Universul Juridic, 2014. p. 44-47, 322 p.
229. Vremiș M. ș.a. Profilul migrațional extins al Republicii Moldova. Chișinău: OIM. 2013, 324p.

## În limba engleză

230. Adams W. The Brain Drain. New York: Macmillian, 1969. 129 p.
231. Bauer L., Zimmermann K.I. The 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. Employing 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. Strasbourg: CE. 2005, p. 19, 92
235. Evans G., Newnham J., Dicționar de relații internaționale, traducere de Anca-Irina Ionescu, Editura Universal Dalsi, București, 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 under the European Convention on Human Rights and the European Social Charter. Strasbourg: Council of Europe publishing. 2013, p. 61-71, 137 p.
238. Legislative Guide the Implementation of the Protocol against the smuggling of migrants 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 Access to Justice, 2006, nr. 24(2), p.241-266.
245. Picard L. International Labour Conventions and national 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 Experts on 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](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](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 inequalities 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 consequences. În: Revista științifică „Studii Economice”, Chișinău, ULIM, 2009, nr. 3-4, p. 139-143.
259. Training manual Trafficking for forced Labour: How to monitor the recruitment 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\\_](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](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> (vizitat 10.09.2014).

#### **În limba franceză**

264. Ammassari S. Gestion des migrations et politiques de développement: optimiser les bénéfices de la migration internationale 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. Глуценко Г.И., Пономарев В.А. Миграция и развитие. Москва: Экономика, 2009. 452с.
270. Глуценко Г.И. Международная трудовая миграция в контексте развития. În: Экономика XXI века, 2010, nr. 2, с. 13-27.
271. Глуценко Г.И. Влияние международной трудовой миграции на мировое социально-экономическое развитие. În: Международная экономика, 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., §. а. 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.

**CONVENȚIILE  
ORGANIZAȚIEI INTERNAȚIONALE A MUNCII RATIFICATE DE REPUBLICA  
MOLDOVA**

**1. Convenția nr.11 relativă la drepturile de asociere și de coaliție ale muncitorilor agricoli**

Data și 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. Convenția nr.29 privind munca forțată sau obligatorie**

Data și 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 ediția “Tratate Internaționale”, vol. 27 p. 210

**3. Convenția nr.47 cu privire la reducerea timpului de muncă până la patruzeci de ore pe săptămână**

Data și 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 ediția “Tratate Internaționale”, vol. 14 p. 49

**4. Convenția nr.81 privind inspecția muncii în industrie și comerț**

Data și 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 ediția “Tratate Internaționale”, vol. 10 p. 7

**Protocolul Organizației Internaționale a Muncii din 1995 la Convenția nr.81 privind inspecția muncii în industrie și comerț, semnată la Geneva la 11 iulie 1947**

Data și 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 ediția “Tratate Internaționale”, vol. 28 p. 32

**5. Convenția nr.87 privind libertatea asocierii și protecția dreptului la organizație**

Data și 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 ediția “Tratate Internaționale”, vol. 10 p. 22

**6. Convenția nr.88 privind organizarea activității de folosire a forței de muncă**

Data și 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 ediția “Tratate Internaționale”, vol. 10 p. 29

**7. Convenția nr. 92 privind cazarea echipajelor la bordul navei (revizuită)**

Data și 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. Convenția nr.95 privind protecția salariului**

Data și 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 ediția “Tratate Internaționale”, vol. 10 p. 38

**9. Convenția nr. 97 privind migrația în scop de angajare**

Data și 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. Convenția nr.98 privind aplicarea principiilor dreptului la organizație și de purtare a tratativelor colective**

Data și 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 ediția “Tratate Internaționale”, vol. 10 p. 47

**11. Convenția OIM nr.99 privind procedura de stabilire a salariului minim în agricultură**

Data și 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. Convenția nr.100 privind egalitatea de remunerare a mâinii de lucru masculine și a mâinii de lucru feminină, pentru o muncă de valoare egală**

Data și 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 ediția “Tratate Internaționale”, vol. 27 p. 223

**13. Convenția nr.105 asupra abolirii muncii forțate**

Data și 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 ediția “Tratate Internaționale”, vol. 1 p. 91

**14. Convenția nr.111 privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei**

Data și 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 ediția “Tratate Internaționale”, vol. 10 p. 53

**15. Convenția nr.117 privind obiectivele și normele de bază ale politicii sociale**

Data și 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 ediția “Tratate Internaționale”, vol. 10 p. 58

**16. Convenția nr.119 privind dotarea mașinilor cu dispozitive de protecție**

Data și 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. Convenția nr.122 privind politica de ocupare a forței de muncă**

Data și 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 ediția “Tratate Internaționale”, vol. 10 p. 68

**18. Convenția nr.127 cu privire la greutatea maximă a încărcăturilor care pot fi transportate de un singur lucrător**

Data și 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 ediția “Tratate Internaționale”, vol. 14 p. 53

**19. Convenția nr.129 privind inspecția muncii în agricultură**

Data și 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 ediția “Tratate Internaționale”, vol. 14 p. 58

**20. Convenția nr.131 privind fixarea salariilor minime, în special în ce privește țările în curs de dezvoltare**

Data și 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 ediția “Tratate Internaționale”, vol. 28 p. 8

**21. Convenția nr.132 cu privire la concediile anuale remunerate**

Data și 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 ediția “Tratate Internaționale”, vol. 26 p. 105

**22. Convenția nr. 133 privind cazarea echipajelor la bordul navei (dispoziții complementare)**

Data și 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. Convenția nr.135 cu privire la protecția drepturilor reprezentanților lucrătorilor la întreprinderi și posibilitățile acordate lor**

Data și 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 ediția “Tratate Internaționale”, vol. 10 p. 73

**24. Convenția OIM nr.138 privind vârsta minimă de încadrare în muncă**

Data și 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 ediția “Tratate Internaționale”, vol. 27 p. 121

**25. Convenția nr.141 privind organizațiile de lucrători rurali și rolul lor în dezvoltarea economică și socială**

Data și 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. Convenția nr.142 privind orientarea profesională și pregătirea profesională în domeniul valorificării resurselor umane**

Data și 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. Convenția nr.144 privitoare la consultările tripartite destinate să promoveze aplicarea normelor internaționale ale muncii**

Data și 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 ediția “Tratate Internaționale”, vol. 10 p. 78

**28. Convenția nr.150 privind administrarea muncii,**

Data și 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. Convenția nr.151 privind protecția dreptului de organizare și procedurile de determinare a condițiilor de ocupare a funcțiilor publice**

Data și 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. Convenția nr.152 privind securitatea și igiena muncii în operațiunile portuare**

Data și 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. Convenția nr. 154 privind promovarea negocierilor colective**

Data și 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 ediția “Tratate Internaționale”, vol. 11 p. 154

**32. Convenția nr.155 privind securitatea și igiena muncii și mediul de muncă**

Data și 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 ediția “Tratate Internaționale”, vol. 28 p. 22

**33. Convenția nr. 158 cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului**

Data și 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 ediția “Tratate Internaționale”, vol. 11 p. 26

**34. Convenția nr.181 privind agențiile private de ocupare a forței de muncă**

Data și 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 ediția “Tratate Internaționale”, vol. 35 p. 165

**35. Convenția nr.182 privind interzicerea celor mai grave forme ale muncii copiilor și acțiunea imediată în vederea eliminării lor**

Data și 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 ediția “Tratate Internaționale”, vol. 35 p. 239

**36. Convenția nr.183 privind revizuirea Convenției (revizuită) asupra protecției maternității din 1952**

Data și 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. Convenția nr.184 privind securitatea și igiena muncii în agricultură**

Data și 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 ediția “Tratate Internaționale”, vol. 35 p. 449

**38. Convenția nr.185 (revizuită) privind actele de identitate pentru personalul navigant**

Data și 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. Convenția nr. 187 privind cadrul de promovare a sănătății și securității în muncă**

Data și 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.sindicat.md/wp-content/uploads/2013/03/Colectie-conventii-OIM.doc](http://www.sindicat.md/wp-content/uploads/2013/03/Colectie-conventii-OIM.doc), (vizitat 28.04.2016)

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

B01983



**ACORDUL**  
**între Guvernul Republicii Moldova și 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 și 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) și Guvernul Statului Israel ("GI") , numite în continuare în mod colectiv drept "**Părți**" și în mod individual drept "**Parte**", doresc să sporească și să fortifice cooperarea și relațiile de prietenie între ambele țări,

Având în vedere că recrutarea și angajarea temporară a lucrătorilor străini în Statul Israel este realizată în conformitate cu legislația în vigoare a Statului Israel, piața națională a forței de muncă, politica GI cu privire la sectoarele în care locurile de muncă sunt disponibile pentru angajarea lucrătorilor străini, cât și cotele anuale pentru lucrătorii străini temporari și condițiile pentru eliberarea permiselor de muncă pentru fiecare sector,

Având în vedere că Părțile, prin prezenta, își declară scopul lor comun de a combate traficul de ființe umane, migrația ilegală, practicile de recrutare nedocumentată și ilegală a forței de muncă, precum și angajarea ilegală a lucrătorilor străini,

Având în vedere că Părțile partajează o dorință reciprocă de a elimina impunerea și colectarea ilegală de la lucrătorii străini a unor taxe pentru recrutare,

Având în vedere că Părțile doresc să asigure recrutarea și șederea temporară legală, echitabilă și bine-informată a lucrătorilor moldoveni, care sosesc pentru munci temporare în Israel în sectoarele și în conformitate cu procedurile convenite de Părți și stipulate în Protocolul de Implementare al prezentului Acord, precum și reîntoarcerea lucrătorilor moldoveni în țara lor după terminarea perioadei de ședere legală în Israel,

Părțile au convenit asupra următoarelor:

**Articolul 1 Prevederi generale**

1. În sensul prezentului Acord, termenul "**Angajare temporară**" înseamnă angajarea legală a unui cetățean din Republica Moldova în Statul Israel într-un anumit sector, de către un angajator care deține 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 continuare "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 și ANOFM, sau de un organ competent non-profit sau public, cum a fost convenit de către Părți, care acționează în numele GI și GRM și este autorizat de către GI și GRM ori de către PIBA și ANOFM. Prin derogarea celor de mai sus, toate activitățile de aplicare și de recrutare ale ANOFM vor fi efectuate exclusiv de către ANOFM sau altă instituție guvernamentală autorizată, conform prevederilor prezentului Acord și a oricărui Protocol de Implementare
3. Autoritățile de cooperare vor fi responsabile de implementarea prezentului Acord și aPROTOCOALELOR 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 și experiența solicitată de sectorul relevant, să dea dovadă de sănătate mintală și fizică bună și să dispună de certificate medicale relevante, conform celor stipulate în Protocolul de Implementare.

#### **Articolul 7 Procedura de recrutare**

1. Părțile convin asupra întreprinderii tuturor pașilor 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 șederea legală și angajarea în Statul Israel și reîntoarcerea în Moldova odată cu finalizarea perioadei de ședere legală în Statul Israel) și 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. Părțile au convenit ca datele solicitanților, prevăzute în Protocolul de Implementare a prezentului Acord, vor fi introduse într-o bază de date gestionată în comun de către ANOFM și 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 Condițiile de muncă și drepturile sociale**

Condițiile care cad sub incidența legislației israeliene:

1. Lucrătorii moldoveni angajați în conformitate cu prezentul Acord, vor avea aceleași drepturi și obligații de muncă ca și lucrătorii băștinași și se vor bucura de aceeași protecție în conformitate cu legislația privind siguranța la locul de muncă.
2. Lucrătorii vor fi protejați în conformitate cu legislația în domeniul securității sociale, în caz de accidente de muncă, concedii de maternitate, și falimentul întreprinderii.
3. Lucrători temporari din Republica Moldova au dreptul de a crea și de a fi membri ai uniunilor sindicale.

### **Articolul 9 Cooperarea legală**

1. Părțile vor coopera și oferi asistență pentru investigarea și urmărirea în justiție a infracțiunilor cu privire la cele stipulate în prezentul Acord care se supune legilor ambelor Părți.

### **Articolul 10 Comitetul Comun de Lucru și schimbul de informații**

1. Autoritățile de cooperare vor face schimb de informație relevantă și actualizată cu privire la legislația și procedurile existente care reglementează relațiile de muncă, precum și intrarea, șederea, ocuparea remunerată, obligațiile angajatorilor și 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 reprezentanți ai Părților va fi constituit cu scopul de a soluționa 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 întârziere 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 alineatul (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, expedind 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 și 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 adevăarea celor menționate mai sus, subsemnații autorizați în modul corespunzător, au semnat prezentul Acord.

Semnat la Yerusalim în ziua de 16 octombrie 2012, care corespunde zilei de 30 Tishrei 5773, în calendarul ebraic, în două copii originale, în limbile moldovenească, ebraică și 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.

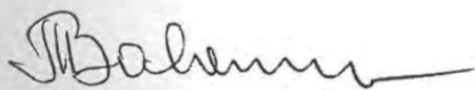
#### **Article 14 - Entry in Force, Duration and Termination of the Agreement**

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 Jerusalem on the 16<sup>th</sup> day of October 2012, which corresponds to the 30<sup>th</sup> 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 și 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 și Integrării Europene.



  
Emilian BRENICI,  
Director al Direcției Generale Drept  
Internațional a Ministerului Afacerilor  
Externe și Integrării Europene al  
Republicii Moldova

**Sursa:**

**[http://www.mmpsf.gov.md/sites/default/files/document/acord\\_israel\\_roeng\\_varianta\\_oficiala.pdf](http://www.mmpsf.gov.md/sites/default/files/document/acord_israel_roeng_varianta_oficiala.pdf)**

## CLAUZELE OBLIGATORII UNUI ACORD DE MUNCĂ

**Autoritatea competentă.** Organul responsabil pentru migrația de muncă din țara de origine și de destinație;

**Schimbul de informație.** Necesitatea de a transmite din țara de destinație spre cea de origine și vice-versa informația despre condițiile de muncă și trai, inclusiv despre tradițiile, religie etc.;

**Migranții nereglementați.** Măsuri pentru legalizarea statutului migranților, ale căror intrare, ședere sau angajare în țara-gazdă este nereglementată; returnarea și readmiterea migranților ilegali; obligația pentru readmiterea migranților.

**Notificarea locurilor de muncă vacante.** Modalitatea de informare privind ofertele de muncă individuale sau colective pentru lucrătorii din țara de origine. Cine trebuie să facă notificare – guvernele străine, angajatori sau patroni.

**Lista candidaților.** Modul în care țara de emigrare întocmește listele solicitanților care doresc să se angajeze la muncă în țara de imigrare. Procedura de înregistrare a solicitanților. Detaliile pe care trebuie să le conțină lista – profesia, angajarea anterioară a solicitantului, genul de muncă dorit de către acesta.

**Preselecția.** Autoritatea responsabilă a statului de origine (sau agenții săi privați) pentru preselecția de pe lista candidaților a persoanelor considerate potrivite locurilor vacante notificate? Ar trebui candidații să nu aibă antecedente penale?

**Secția finală.** Cine ia ultima decizie privind persoanele care vor emigra?

**Desemnarea de angajatori.** Dacă patronilor sau agenților țării gazdă li se va permite să aleagă anumite persoane (cineva care fusese recrutat anterior de aceștia).

**Examinarea medicală.** Ar trebui candidații să fie examinați medical înainte de selecție? Medicii cărui stat ar trebui să realizeze examinarea? Cine va suporta costurile?

**Actele de intrare.** Documente necesare pentru circulație.

**Permisul de ședere și de muncă.** Dacă migranții sunt obligați să obțină permise de ședere și muncă în țara gazdă. Cine le va elibera aceste permise. Dacă li se vor garanta aceste permise până la intrarea în țară sau dacă lucrătorul (patronul sau agentul) va fi responsabil pentru obținerea lor după sosire în țara gazdă.

**Transportul.** Modurile de transport și partea care suportă cheltuielile spre țara gazdă și 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 și lucrătorul emigrant să semneze un contract înainte de a pleca din țara de origine? Prevederi cu privire la durata contractelor pentru munci sezoniere sau ordinare.

**Termenii și condițiile de muncă.** Se recomandă ca acordul să specifice termenii și condițiile de muncă ale lucrătorului migrant, iar acestea ar trebui să fie similare cu cele aplicate lucrătorilor, cetățenilor statului de destinație (salariul minim, orele de lucru, lucrul peste program, repausul săptămânal, plata pentru munca prestată la sărbători și încetarea contractului de muncă).

**Soluționarea litigiilor și revendicărilor** – Dacă prevederile acordului stipulează că lucrătorii migranți, în aceleași condiții ca și lucrătorii din țara gazdă, au dreptul să înainteze revendicări ce reies din relația angajator – angajat, referitoare la condițiile de muncă. Procedura de consiliere sau arbitraj și organul care soluționează cazurile.

**Dreptul la asociere și negociere.** Lucrătorii migranți ar putea să se apere mai bine împotriva patronilor și agenților dacă acordurile bilaterale ar prevedea dreptul de a înființa și a adera la diverse organizații, la propria alegere fără autorizație prealabilă;

**Securitatea socială.** Dacă lucrătorii migranți trebuie înscriși în cadrul unor programe de protecție socială în țara de destinație contribuind în termeni egali cu lucrătorii din acea țară și având dreptul la beneficiu în aceleași condiții ca și cetățenii statului de imigrare.

**Remitențele.** Limitele transferurilor câștigurilor și economiilor migranților.

**Cazarea.** Cine va fi responsabil pentru locuință?

**Migrația de familie sau reîntregirea familiei.** Ce principii și condiții se vor aplica unui lucrător, care dorește să fie însoțit de soț, copii și/sau alții?

**Organizațiile 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 și rezolvarea problemelor care pot apărea în timpul punerii în aplicare al acestuia?

**Valabilitatea și 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 părți nu îl denunță?

**Jurisdicția.** În cazul unui litigiu, care ar putea să apară în urma aplicării acestui acord, ar trebui acesta soluționat. În conformitate cu legislația statului pe teritoriul căruia s-a ivit sau ar trebui rezolvat de o instanță arbitrală sau de una terță.

*Sursa:* Elaborată de către autor

| <b>Populația de 15 ani și peste, aflată la lucru sau în căutare de lucru, în străinătate după Grupe de vârstă, Sexe, Ani, Medii și Trimestre</b> |                           |          |           |            |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|----------|-----------|------------|-----------|
|                                                                                                                                                  | <b>2009</b>               |          |           |            |           |
|                                                                                                                                                  | <b>Total pe republică</b> |          |           |            |           |
|                                                                                                                                                  | <b>Media anuală</b>       | <b>I</b> | <b>II</b> | <b>III</b> | <b>IV</b> |
| <b>Grupe de vârstă – total</b>                                                                                                                   |                           |          |           |            |           |
| Ambele sexe                                                                                                                                      | <b>294,9</b>              | 272,5    | 295,9     | 317,9      | 293,3     |
| Bărbați                                                                                                                                          | 185,8                     | 172,3    | 185,7     | 203,0      | 182,2     |
| Femei                                                                                                                                            | 109,1                     | 100,2    | 110,2     | 114,9      | 111,1     |
| <b>15-24 ani</b>                                                                                                                                 |                           |          |           |            |           |
| Ambele sexe                                                                                                                                      | 69,9                      | 64,8     | 66,5      | 76,6       | 71,8      |
| Bărbați                                                                                                                                          | 51,1                      | 46,4     | 48,2      | 58,2       | 51,7      |
| Femei                                                                                                                                            | 18,8                      | 18,4     | 18,3      | 18,4       | 20,2      |
| <b>25-34 ani</b>                                                                                                                                 |                           |          |           |            |           |
| Ambele sexe                                                                                                                                      | 84,1                      | 81,9     | 82,9      | 88,2       | 83,5      |
| Bărbați                                                                                                                                          | 55,9                      | 55,3     | 52,9      | 58,1       | 57,1      |
| Femei                                                                                                                                            | 28,2                      | 26,6     | 29,9      | 30,1       | 26,3      |
| <b>35-44 ani</b>                                                                                                                                 |                           |          |           |            |           |
| Ambele sexe                                                                                                                                      | 69,4                      | 58,8     | 73,4      | 80,5       | 65,0      |
| Bărbați                                                                                                                                          | 39,3                      | 31,1     | 41,3      | 47,3       | 37,3      |
| Femei                                                                                                                                            | 30,2                      | 27,7     | 32,1      | 33,2       | 27,7      |
| <b>45-54 ani</b>                                                                                                                                 |                           |          |           |            |           |
| Ambele sexe                                                                                                                                      | 60,6                      | 57,4     | 61,6      | 61,3       | 62,0      |
| Bărbați                                                                                                                                          | 33,3                      | 33,5     | 36,0      | 33,2       | 30,6      |
| Femei                                                                                                                                            | 27,2                      | 23,9     | 25,5      | 28,1       | 31,4      |
| <b>55-64 ani</b>                                                                                                                                 |                           |          |           |            |           |
| Ambele sexe                                                                                                                                      | 10,7                      | 9,7      | 11,3      | 11,2       | 10,7      |
| Bărbați                                                                                                                                          | 6,1                       | 6,1      | 6,9       | 6,1        | 5,2       |
| Femei                                                                                                                                            | 4,6                       | 3,6      | 4,4       | 5,1        | 5,5       |
| <b>65 ani și peste</b>                                                                                                                           |                           |          |           |            |           |
| Ambele sexe                                                                                                                                      | 0,2                       | ..       | 0,2       | 0,2        | 0,3       |
| Bărbați                                                                                                                                          | 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>

| <b>Populația de 15 ani și peste, aflată la lucru sau în căutare de lucru, în străinătate după Grupe de vârstă, Sexe, Ani, Medii și Trimestre</b> |                           |          |           |            |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|----------|-----------|------------|-----------|
|                                                                                                                                                  | <b>2013</b>               |          |           |            |           |
|                                                                                                                                                  | <b>Total pe republică</b> |          |           |            |           |
|                                                                                                                                                  | <b>Media anuală</b>       | <b>I</b> | <b>II</b> | <b>III</b> | <b>IV</b> |
| <b>Grupe de vârstă – total</b>                                                                                                                   |                           |          |           |            |           |
| Ambele sexe                                                                                                                                      | 332,5                     | 294,0    | 337,4     | 364,2      | 334,2     |
| Bărbați                                                                                                                                          | 216,9                     | 189,7    | 226,4     | 233,4      | 218,0     |
| Femei                                                                                                                                            | 115,6                     | 104,4    | 110,9     | 130,9      | 116,2     |
| <b>15-24 ani</b>                                                                                                                                 |                           |          |           |            |           |
| Ambele sexe                                                                                                                                      | 69,1                      | 51,9     | 69,5      | 81,6       | 73,4      |
| Bărbați                                                                                                                                          | 50,1                      | 38,5     | 52,2      | 55,1       | 54,8      |
| Femei                                                                                                                                            | 19,0                      | 13,5     | 17,3      | 26,5       | 18,7      |
| <b>25-34 ani</b>                                                                                                                                 |                           |          |           |            |           |
| Ambele sexe                                                                                                                                      | 111,7                     | 103,8    | 108,0     | 118,5      | 116,5     |
| Bărbați                                                                                                                                          | 82,2                      | 77,0     | 83,1      | 84,1       | 84,8      |
| Femei                                                                                                                                            | 29,5                      | 26,8     | 24,9      | 34,4       | 31,7      |
| <b>35-44 ani</b>                                                                                                                                 |                           |          |           |            |           |
| Ambele sexe                                                                                                                                      | 74,6                      | 73,6     | 79,8      | 75,7       | 69,4      |
| Bărbați                                                                                                                                          | 46,1                      | 43,3     | 48,8      | 49,9       | 42,5      |
| Femei                                                                                                                                            | 28,5                      | 30,3     | 31,0      | 25,8       | 27,0      |
| <b>45-54 ani</b>                                                                                                                                 |                           |          |           |            |           |
| Ambele sexe                                                                                                                                      | 61,3                      | 51,1     | 65,4      | 70,2       | 58,7      |
| Bărbați                                                                                                                                          | 31,1                      | 25,1     | 34,8      | 35,2       | 29,2      |
| Femei                                                                                                                                            | 30,3                      | 26,0     | 30,5      | 35,0       | 29,5      |
| <b>55-64 ani</b>                                                                                                                                 |                           |          |           |            |           |
| Ambele sexe                                                                                                                                      | 15,5                      | 13,6     | 14,5      | 18,1       | 15,7      |
| Bărbați                                                                                                                                          | 7,3                       | 5,8      | 7,4       | 9,1        | 6,7       |
| Femei                                                                                                                                            | 8,2                       | 7,8      | 7,0       | 9,0        | 9,0       |
| <b>65 ani și peste</b>                                                                                                                           |                           |          |           |            |           |
| Ambele sexe                                                                                                                                      | 0,2                       | ..       | 0,2       | 0,2        | 0,5       |
| Bărbați                                                                                                                                          | 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+forte+de+munca%2C++sexe%2C+medii+si+trimestre%2C+2000-2015+&path=../Database/RO/03%20MUN/MUN01/&lang=1>

| <b>Populația de 15 ani și peste, aflată la lucru sau în căutare de lucru, în străinătate după Grupe de vârstă, Sexe, Ani, Medii și Trimestre</b> |                           |          |           |            |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|----------|-----------|------------|-----------|
|                                                                                                                                                  | <b>2014</b>               |          |           |            |           |
|                                                                                                                                                  | <b>Total pe republică</b> |          |           |            |           |
|                                                                                                                                                  | <b>Media anuală</b>       | <b>I</b> | <b>II</b> | <b>III</b> | <b>IV</b> |
| <b>Grupe de vârstă – total</b>                                                                                                                   |                           |          |           |            |           |
| Ambele sexe                                                                                                                                      | 341,9                     | 326,8    | 343,9     | 349,8      | 346,9     |
| Bărbați                                                                                                                                          | 219,0                     | 206,1    | 219,2     | 224,5      | 226,4     |
| Femei                                                                                                                                            | 122,8                     | 120,8    | 124,7     | 125,3      | 120,6     |
| <b>15-24 ani</b>                                                                                                                                 |                           |          |           |            |           |
| Ambele sexe                                                                                                                                      | 72,3                      | 61,7     | 74,4      | 78,3       | 74,7      |
| Bărbați                                                                                                                                          | 54,4                      | 46,9     | 55,0      | 58,3       | 57,4      |
| Femei                                                                                                                                            | 17,9                      | 14,8     | 19,4      | 20,0       | 17,3      |
| <b>25-34 ani</b>                                                                                                                                 |                           |          |           |            |           |
| Ambele sexe                                                                                                                                      | 121,2                     | 116,0    | 123,1     | 120,0      | 125,7     |
| Bărbați                                                                                                                                          | 86,6                      | 81,9     | 89,3      | 84,6       | 90,7      |
| Femei                                                                                                                                            | 34,6                      | 34,1     | 33,9      | 35,4       | 35,0      |
| <b>35-44 ani</b>                                                                                                                                 |                           |          |           |            |           |
| Ambele sexe                                                                                                                                      | 71,6                      | 75,1     | 70,8      | 73,3       | 67,4      |
| Bărbați                                                                                                                                          | 42,3                      | 44,4     | 41,6      | 43,7       | 39,6      |
| Femei                                                                                                                                            | 29,3                      | 30,7     | 29,1      | 29,6       | 27,8      |
| <b>45-54 ani</b>                                                                                                                                 |                           |          |           |            |           |
| Ambele sexe                                                                                                                                      | 59,0                      | 57,3     | 58,2      | 58,7       | 62,0      |
| Bărbați                                                                                                                                          | 27,6                      | 25,2     | 26,1      | 28,7       | 30,7      |
| Femei                                                                                                                                            | 31,4                      | 32,1     | 32,2      | 30,0       | 31,3      |
| <b>55-64 ani</b>                                                                                                                                 |                           |          |           |            |           |
| Ambele sexe                                                                                                                                      | 17,2                      | 16,5     | 17,3      | 18,8       | 16,3      |
| Bărbați                                                                                                                                          | 8,0                       | 7,7      | 7,3       | 9,2        | 7,8       |
| Femei                                                                                                                                            | 9,2                       | 8,8      | 10,0      | 9,6        | 8,5       |
| <b>65 ani și peste</b>                                                                                                                           |                           |          |           |            |           |
| Ambele sexe                                                                                                                                      | 0,5                       | 0,3      | 0,1       | 0,8        | 0,9       |
| Bărbați                                                                                                                                          | 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+forte+de+munca%2C++sexe%2C+medii+si+trimestre%2C+2000-2015+&path=../Database/RO/03%20MUN/MUN01/&lang=1>

| Populația de 15 ani și peste, aflată la lucru sau în căutare de lucru, în străinătate după Grupe de vârstă, Sexe, Ani, Medii și Trimestre |                    |       |        |        |        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-------|--------|--------|--------|
|                                                                                                                                           | 2015               |       |        |        |        |
|                                                                                                                                           | Total pe republică |       |        |        |        |
|                                                                                                                                           | Media anuală       | I     | II     | III    | IV     |
| <b>Grupe de vârstă – total</b>                                                                                                            |                    |       |        |        |        |
| Ambele sexe                                                                                                                               | 325,4.             | 309,5 | 336,1. | 328,9. | 327,3. |
| Bărbați                                                                                                                                   | 210,8.             | 191,9 | 221,9. | 221,8. | 207,6. |
| Femei                                                                                                                                     | 114,6.             | 117,5 | 114,2. | 107,1. | 119,7. |
| <b>15-24 ani</b>                                                                                                                          |                    |       |        |        |        |
| Ambele sexe                                                                                                                               | 60,6.              | 54,2  | 70,2.  | 60,5.  | 57,6.  |
| Bărbați                                                                                                                                   | 44,8.              | 41,7  | 50,8.  | 45,9.  | 40,7.  |
| Femei                                                                                                                                     | 15,8.              | 12,5  | 19,4.  | 14,5.  | 16,9.  |
| <b>25-34 ani</b>                                                                                                                          |                    |       |        |        |        |
| Ambele sexe                                                                                                                               | 125,8.             | 119,0 | 128,3. | 134,0. | 122,0. |
| Bărbați                                                                                                                                   | 90,6.              | 82,5  | 93,7.  | 100,3. | 85,9.  |
| Femei                                                                                                                                     | 35,2.              | 36,4  | 34,7.  | 33,7.  | 36,1.  |
| <b>35-44 ani</b>                                                                                                                          |                    |       |        |        |        |
| Ambele sexe                                                                                                                               | 70,3.              | 68,5  | 68,6.  | 70,1.  | 73,9.  |
| Bărbați                                                                                                                                   | 43,4.              | 38,5  | 44,1.  | 45,8.  | 45,2.  |
| Femei                                                                                                                                     | 26,9.              | 30,0  | 24,5.  | 24,3.  | 28,7.  |
| <b>45-54 ani</b>                                                                                                                          |                    |       |        |        |        |
| Ambele sexe                                                                                                                               | 50,6.              | 50,6  | 49,1.  | 47,9.  | 54,8.  |
| Bărbați                                                                                                                                   | 23,9.              | 22,6  | 24,7.  | 21,7.  | 26,5.  |
| Femei                                                                                                                                     | 26,7.              | 28,0  | 24,4.  | 26,3.  | 28,3.  |
| <b>55-64 ani</b>                                                                                                                          |                    |       |        |        |        |
| Ambele sexe                                                                                                                               | 17,4.              | 16,6  | 19,3.  | 15,6.  | 18,3.  |
| Bărbați                                                                                                                                   | 8,0.               | 6,6   | 8,4.   | 7,8.   | 9,1.   |
| Femei                                                                                                                                     | 9,5.               | 10,0  | 10,9.  | 7,8.   | 9,2.   |
| <b>65 ani si peste</b>                                                                                                                    |                    |       |        |        |        |
| Ambele sexe                                                                                                                               | 0,7.               | 0,5   | 0,6.   | 0,8.   | 0,8.   |
| Bărbați                                                                                                                                   | 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+forte+de+munca%2C++sexe%2C+medii+si+trimestre%2C+2000-2015+&path=../Database/RO/03%20MUN/MUN01/&lang=1>

## **DECLARAȚIA PRIVIND ASUMAREA RĂSPUNDERII**

Subsemnata, Luca Ala, declar pe răspundere personală că materialele prezentate în teza de doctorat, sunt rezultatul propriilor cercetări și realizări științifice. Conștientizez că, în caz contrar, urmează să suport consecințele, în conformitate cu legislația în vigoare.

Luca Ala

Data:.....

## CURRICULUM VITAE

**Numele, prenumele:** Luca Ala

**Data nașterii:** 12 iulie 1969 or. Orhei

**Studii:**

**2008 – 2012** - doctorandă la Universitatea de Stat din Moldova, Secția Studii Postuniversitare Specializate Doctorat, Profilul Drept, Specializarea Drept internațional public și european;

**2002 – 2003** - magistrandă la Universitatea de Stat din Moldova, Secția Studii Postuniversitare Specializate Masterat, Profilul Drept, Specializarea Drept Privat, titlul de magistru în drept;

**1998 – 2002** - studentă la Academia Internațională de Drept Economic, Facultatea Drept Economic, titlul de licențiat în economie și drept;

**1991 – 1994** - Colegiul Financiar Bancar, specializarea Contabilitate, contabil.



**Domeniile de interes științific:** - drept internațional public.

**Activitate profesională:**

| Perioada                | Organizația, adresa. Postul deținut                                                                                                                                                                              |                                                                                           |
|-------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| 03.11.2014 – prezent    | Ministerul Educației al R. Moldova, <i>consultant</i> Secția studii postuniversitare și învățare pe tot parcursul vieții.                                                                                        | Elaborarea, promovarea și implementarea politicii de stat în domeniu.                     |
| 29.01.2007 - 31.10.2014 | I.Î.S.P. Universitatea „Perspectiva-INT”, or. Chișinău, <i>șef secția studii</i> . Catedra Drept <i>lector superior</i> prin cumul, disciplina Drept european                                                    | Coordonarea procesului de studii, elaborarea actelor necesare pentru activitatea secției. |
| 01.09.2009 - prezent    | Universitatea de Stat din Moldova, or. Chișinău, facultatea Drept, Catedra Drept Internațional și Drept al Relațiilor Economice Externe, <i>lector superior</i> prin cumul, disciplina Drept Instituțional al UE | Activitate didactică                                                                      |
| 01.09.2003 - 2004       | Colegiul de Transporturi din Chișinău, <i>profesor</i> prin cumul                                                                                                                                                | Activitate didactică                                                                      |
| 2003 - 2004             | Departamentul Administrativ-Militar, or. Chișinău, <i>Specialist principal</i> secția educație militaro-patriotică                                                                                               | Lucrul cu documentația                                                                    |

**Participare la conferințe:**

1. Luca Ala. Principalele documente, mecanisme și proceduri internaționale de apărare a drepturilor și libertăților emigranților. Conferința internațională științifico-practică „Probleme actuale ale legislației naționale în contextul procesului integraționist european”. Consacrată memoriei ilustrului jurist, savant și pedagog Constantin Florea. Chișinău, 15.12.2007. Chișinău, Editura: CEP USM, 2008, pag.215-218.
2. Luca Ala. Situația social-economică și piața forței de muncă în RM: factorii ce determină migrația forței de muncă, indicatorii cantitativi. Conferința internațională științifico-practică „Reafirmarea drepturilor și libertăților fundamentale la 60 de ani ai Declarației

- Universale a Drepturilor Omului”. Chișinău, 12.12.2008. Chișinău, Editura ”Helmax”, 2009, pag. 306-310.
3. Luca Ala. Migrația forței de muncă: factori și alternative. Conferință științifică cu participare internațională, consacrată aniversării a 65-a a USM „Creșterea impactului cercetării și dezvoltarea capacității de inovare”. Chișinău, 21-22 septembrie 2011, Rezumatele comunicărilor. Științe sociale, Vol.I. Chișinău: CEP USM, 2011, pag. 70-74.
  4. Luca Ala. Elementele definitorii, noțiuni și termeni ale fenomenului migrației de muncă. Conferința Internațională Științifică Interuniversitară „Dezvoltarea învățământului superior, societății democratice și economiei de piață în context European”. Chișinău, Universitatea „Perspectiva-INT” 25-26 aprilie 2013. Perspectiva academică, Vol.IV. Chișinău: 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., *Migrația internațională a forței de muncă în condițiile globalizării*. Simpozionul internațional „Universul Științelor”, Ediția a VI din 06 septembrie 2015, Iași-România pp.65.

#### **Publicații științifice:**

1. Luca Ala. Mecanisme și proceduri internaționale de reglementare a forței de muncă. Studia Universitatis, Revistă științifică, Seria Științe Sociale, Universitatea de Stat din Moldova, nr.8 (28). Chișinău, Editura: CEP USM, 2009, pag. 18-22.
2. Luca Ala. Migrația-domeniul principal de studiu pentru secolul XXI. Conferința științifică interuniversitară „Integrarea europeană – oportunități pentru dezvoltarea Republicii Moldova”. Chișinău, Universitatea „Perspectiva-INT” 06.05.2010. Publicație periodică de științe socioumane contemporane ”Perspectiva academică”, Vol.I. Chișinău: Perspectiva, 2010, pag. 134-139.
3. Luca A., Protecția migraților în baza Convenției Europene a Drepturilor Omului și a Cartei Sociale Europene. În: Revista Națională de Drept, publicație periodică științifico-practică, (Categorie C), nr.7 (177) 2015, pp.64-68.
4. Luca A., Reglementări internaționale speciale privind lucrătorii migranți la nivel universal. În: Revista Națională de Drept, publicație periodică științifico-practică, (Categorie C), nr.8 (178) 2015, pp.45-50.
5. Luca A., Conceptul de lucrător în Uniunea Europeană. Conferință științifică națională cu participare internațională „Integrare prin cercetare și inovare” 10-11 noiembrie 2015 Rezumate ale comunicărilor, pp.154-156.

#### **Limbile cunoscute:**

| <i><b>Limba</b></i> | <i><b>Citit</b></i> | <i><b>Vorbit</b></i> | <i><b>Scris</b></i> |
|---------------------|---------------------|----------------------|---------------------|
| Română              | excelent            | excelent             | Excelent            |
| Rusă                | excelent            | excelent             | Excelent            |
| Engleză             | mediu               | mediu                | Mediu               |

Ministerul Educației al Republicii Moldova, str. Piața Marii Adunări Naționale nr.1  
Casa Guvernului.  
Telefon: 022-23 22 07, 069234177  
e-mail: [lucaala@mail.ru](mailto:lucaala@mail.ru)

