UNIVERSITATEA DE STAT DIN MOLDOVA

Cu titlu de manuscris
C.Z.U.: 349.2+342.734-057.56

CEBOTARI MIHAIL

PROTECȚIA JURIDICĂ A DREPTURILOR SOCIALE ALE CETĂȚENILOR REPUBLICII MOLDOVA CU STATUT DE LUCRĂTORI MIGRANȚI

SPECIALITATEA – 553.05. DREPTUL MUNCII ȘI PROTECȚIEI SOCIALE

Teză de doctor în drept

Conducător științific: SADOVEI NICOLAE,
dr. hab. în drept, conf. univ.

Autor: CEBOTARI MIHAIL

CHIȘINĂU, 2023

© Cebotari Mihail, 2023

CUPRINS

ADNOTARE (ÎN LIMBILE ROMÂNĂ, ENGLEZĂ, RUSĂ).....5
LISTA ABREVIERILOR.....11
INTRODUCERE.....13

1. ANALIZA SITUAȚIEI ÎN DOMENIUL PROTECȚIEI JURIDICE A DREPTURILOR SOCIALE ALE LUCRĂTORILOR MIGRANȚI, CETĂȚENI AI REPUBLICII MOLDOVA

1.1. Analiza literaturii și cercetărilor existente în domeniul protecției juridice a drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți, cetățeni ai RM.....20
1.2. Cadrul conceptual al termenilor drept social, lucrător migrant, protecție juridică a drepturilor și securitate socială…….....……...….....…….....31
1.3. Abordarea protecției juridice a drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți în Republica Moldova.....38
1.4. Abordarea protecției juridice a drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți peste hotare.....43
1.5. Concluzii la Capitolul 1.....47

2. POZIȚIONAREA INSTITUȚIONALĂ A AUTORITĂȚILOR PUBLICE ÎN ASIGURAREA PROTECȚIEI JURIDICE A DREPTURILOR SOCIALE ALE LUCRĂTORILOR MIGRANȚI, CETĂȚENI AI REPUBLICII MOLDOVA

2.1. Dimensiunile juridice ale politicilor autorităților publice din RM în domeniul protecției juridice a drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți, cetățeni ai RM.....50
2.2. Acordarea de către misiunile diplomatice a asistenței și protecției diplomatice și consulare lucrătorilor migranți, cetățeni ai RM….....75
2.3. Protecția juridică a drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți, cetățeni ai RM prin intermediul acordurilor bilaterale.....80
2.4. Exercitarea de către autoritățile statelor de destinație a protecției juridice a drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți cetățeni ai RM.....88
2.5. Concluzii la Capitolul 2.....94

3. PROTECȚIA JURIDICĂ A DREPTURILOR SOCIALE ALE LUCRĂTORILOR MIGRANȚI, CETĂȚENI AI REPUBLICII MOLDOVA, REALIZATĂ DE CĂTRE ENTITĂȚILE DE DREPT PRIVAT

3.1. Atribuțiile agențiilor private de ocupare a forței de muncă în protecția juridică a drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți, cetățeni ai Republicii Moldova.....96

3.2. Implicarea asociațiilor obștești și a organizațiilor de diasporă în protecția juridică a drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți, cetățeni ai Republicii Moldova.....114

3.3. Competențele organizațiilor sindicale în materia protecției juridice a drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți cetățeni ai Republicii Moldova.....122

3.4. Concluzii la Capitolul 3.....128

4. MECANISME INTERNAȚIONALE DE PROTECȚIE JURIDICĂ A DREPTURILOR SOCIALE ALE LUCRĂTORILOR MIGRANȚI

4.1. Rolul Organizației Internaționale a Muncii și al altor organisme ale ONU în protecția juridică a drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți.....131

4.2. Instrumente de protecție juridică a drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți în cadrul organizațiilor regionale…...…….....…….……...…..139

4.3. Instrumente soft-law de protecție juridică a drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți....152

4.4. Principalele probleme și încălcări ale drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți pe plan internațional.....155

4.5. Concluzii la Capitolul 4.....162

CONCLUZII GENERALE ȘI RECOMANDĂRI.....164

BIBLIOGRAFIE.....172

ANEXE.....207

DECLARAȚIA PRIVIND ASUMAREA RĂSPUNDERII.....262

CV-UL AUTORULUI.....….....263

ADNOTARE

Cebotari Mihail, „Protecția juridică a drepturilor sociale ale cetățenilor Republicii Moldova cu statut de lucrători migranți". Teză de doctor în drept. Chișinău, 2023.

Structura tezei: introducere, patru capitole, concluzii generale și recomandări, bibliografia din 339 titluri, cinci anexe, 158 de pagini text de bază. Rezultatele tezei au fost prezentate în 18 studii, articole și comunicări științifice.

Cuvinte-cheie: migrația de muncă, lucrător migrant, drepturi sociale, protecția drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți, migrație internațională a muncii.

Scopul tezei: constă în studierea situației actuale cu privire la protecția juridică a drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți cetățeni ai RM și identificarea unor mecanisme funcționale pentru asigurarea unei protecții eficiente în acest sens. Cercetarea implică atât analiza aspectelor teoretice de funcționare a mecanismelor naționale și internaționale, cât și momentele practice enunțate de cercetătorii din acest domeniu, sau menționate în deciziile și rapoartele unor înalte autorități internaționale. Studiul intenționează să fie o sursă de informație într-un domeniu puțin cercetat și un ghid științific fundamentat, pentru a asista specialiștii în materie și factorii de decizie în contextul fenomenelor migraționale moderne.

Obiectivele tezei:

- cercetarea mecanismelor juridice de protecție a drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți pe care le au la dispoziție și le utilizează statele, organizațiile internaționale și sectorul privat;
- cercetarea contextului internațional în domeniul drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți;
- identificarea ariilor de probleme în acest domeniu în legislația și practica națională și cea internațională;
- studiul bunelor practici implementate de autoritățile publice și de organizațiile de drept privat la nivel național și internațional.

Noutatea și originalitatea științifică: În literatura națională lipsesc studii care ar evalua situația drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți moldoveni, încălcarea drepturilor și cum acestea ar putea fi remediate. Pe plan internațional, aceste aspecte sunt cercetate în mare parte de organizațiile internaționale și există puține monografii la această tematică. Studierea protecției drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți este în mare parte efectuată prin articole științifice. În acest context, prezenta cercetare este un studiu inovațional pentru țara noastră, cât și prezentând un potențial interes de studiu pe plan internațional.

Rezultatele obținute care contribuie la soluționarea unei probleme științifice importante: constau în identificarea situației cu privire la protecția drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți (drepturilor de muncă și celor din domeniul protecției sociale), principalelor încălcări și limitări ale acestor drepturi cât și celor mai importante mecanisme de protecție realizate de către diferiți actori (organizații internaționale, instituții de stat, entități de drept privat), ceea ce a contribuit la stabilirea *statu-quo-ului* în domeniul dat, identificând limitele de intervenție de care dispun autoritățile naționale, dar și eficiența redusă a cadrului internațional de reglementare, cele constatate permit inițierea unor propuneri *de lege ferenda* și elaborarea sau modificarea de către autoritățile naționale a documentelor de politici relevante, cât și pregătirea unor alte mijloace practice de asistență a lucrătorilor migranți cetățeni ai Republicii Moldova (ghiduri și alte surse de informare).

Semnificația teoretică și valoarea aplicativă a lucrării: Impactul încălcărilor drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți cetățeni moldoveni impune nevoia unei cercetări de ansamblu și identificarea unor soluții eficiente pentru soluționarea acestora. Rezultatele cercetării pot servi ca material didactic la suporturile de curs la disciplinele: dreptul muncii, dreptul protecției sociale ș.a. De asemenea, ele pot fi utilizate în contextul modificării legislației în

domeniu, în special a Legii nr. 105/2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj, adoptării unor noi acte subordonate legii și documente de politici publice, dar, și eventual, pentru elaborarea unor surse practice de informație ce ar asista lucrătorii migranți cetățeni ai RM să ia măsuri pentru protecția drepturilor sale sociale (ex., Ghid informativ pentru lucrătorii migranți).

Implementarea rezultatelor științifice: Rezultatele și constatările din prezenta teză au fost discutate în cadrul mai multor conferințe și publicate într-un șir de articole și studii. În perioada realizării cercetărilor asupra tezei am activat în calitate de expert în cadrul Ministerului Muncii și Protecției Sociale și Organizației Internaționale Migrație, pentru elaborarea modificărilor la Legea nr. 105/2018, cât și adoptarea unor acte subordonate legii pentru reglementarea domeniului plasării lucrătorilor migranți cetățeni ai RM în străinătate.

АННОТАЦИЯ

Чеботарь Михаил, «Юридическая защита социальных прав граждан Республики Молдова со статусом трудящихся-мигрантов». Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Кишинёв, 2023 год.

Структура диссертации: Введение, четыре главы, общие выводы и рекомендации, библиография, состоящая из 339 названий, пять приложений, 158 основных страниц текста. Результаты диссертации были представлены в 18 исследованиях, статьях и научных докладах.

Ключевые слова: работа мигрантов, трудящийся-мигрант, защита социальных прав трудящихся-мигрантов, международная трудовая миграция.

Целью диссертации: является изучение текущей ситуации в области правовой защиты социальных прав трудящихся-мигрантов, являющихся гражданами Республики Молдова, и определение функциональных механизмов, для обеспечения эффективной защиты в этом отношении. Исследование предполагает как анализ теоретических аспектов функционирования национальных и международных механизмов, так и практические моменты, изложенные исследователями в данной области, либо упомянутые в решениях и докладах высших международных инстанции. Исследование призвано стать источником информации в малоизученной области и обоснованным научным руководством в помощь профильным специалистам и лицам, принимающим решения, в контексте современных миграционных явлений.

Задачи диссертации:

- Исследование правовых механизмов защиты социальных прав трудящихся-мигрантов, используемых государствами, международными организациями и частным сектором;
- Исследование международной ситуации в сфере социальных прав трудящихся-мигрантов;
- Выявление проблемных зон в данной сфере в национальном и международном законодательстве и практике;
- Изучение передовой практики, применяемой государственными органами и частными правовыми организациями на национальном и международном уровне.

Научная новизна и оригинальность: В национальной литературе нет исследований оценивающих положение в области социальных прав трудящихся-мигрантов из Молдовы, а также нарушение этих прав и способы их устранения. На международном уровне эти вопросы в значительной степени изучаются международными организациями, а по данной тематике существует мало монографий. Исследования по этой теме в основном осуществляются в научных статьях. В этом контексте, данное исследование является инновационным для нашей страны, а также представляет потенциальный интерес для изучения на международном уровне.

Полученные результаты, которые способствуют решению важной научной проблемы: заключаются в выявлении ситуации в сфере защиты социальных прав трудящихся-мигрантов (трудовых прав и прав социальной защиты), основных нарушений и ограничений этих прав, а также наиболее важных механизмов защиты, реализуемых различными субъектами (международными организациями, государственными учреждениями, субъектами частного права), что способствовало установлению статус-кво в данной сфере, выявляя пределы вмешательства доступные национальным органам, а также сниженную эффективности международной нормативно-правовой базы, данные выводы позволяют инициировать предложения *de lege ferenda* и разработку или

изменение национальными властями соответствующих документов политик, а также подготовку других практических средств защиты трудящихся-мигрантов, являющихся гражданами Республики Молдова (руководства и другие источники информации).

Теоретическая значимость и прикладное значение исследования: Последствия нарушений социальных прав молдавских трудящихся-мигрантов требуют исследования и определения эффективных решений для их устранения. Результаты могут использоваться в качестве учебного материала по дисциплинам: трудовое право, право социальной защиты и др. Их можно использовать в контексте поправок в законодательство, особенно в Закон № 105/2018 года о содействии занятости и страхованию по безработице, принятие новых подзаконных актов и документов публичных политик, но и, возможно, для разработки практических источников информации, которые помогли бы трудящимся-мигрантам, гражданам Республики Молдова, принять меры по защите своих социальных прав (например, Информационное руководство для трудящихся-мигрантов).

Внедрение научных результатов: Результаты и выводы, содержащиеся в этой диссертации, обсуждались на нескольких конференциях и были опубликованы в серии статей и исследований. Во время работы над диссертацией я сотрудничал в качестве эксперта с Министерством труда и социальной защиты и Международной организацией по миграции, над разработкой поправок к Закону № 105/2018 г, а также над принятием подзаконных актов для регулирования сферы трудоустройства мигрантов-граждан Республики Молдова за рубежом.

ANNOTATION

Cebotari Mihail, "The legal protection of social rights of citizens of the Republic of Moldova holding the status of migrant workers". Ph.D., thesis in law. Chișinău, 2023.

Structure of the thesis: Introduction, four chapters, general conclusions, and recommendations, bibliography with 339 titles, five annexes, 158 main pages of text. The results of the thesis were presented in 18 studies, articles, and scientific communications.

Keywords: labor migration, migrant worker, protection of migrant workers' social rights, international labor migration.

Purpose of thesis: to study the current situation regarding the legal protection of the social rights of migrant workers who are citizens of the Republic of Moldova and to identify functional mechanisms to ensure effective protection in this regard. The research involves both the analysis of the theoretical aspects of the functioning of national and international mechanisms, as well as the practical moments stated by researchers in this field, or mentioned in the decisions and reports of high international authorities. The study intends to be a source of information in an under-researched field and a grounded scientific guide to assist specialists and decision-makers in the context of modern migration phenomena.

Thesis goals:

- Research of the legal mechanisms for the protection of the social rights of migrant workers used by states, international organizations, and the private sector;
- Study of the international situation in the field of social rights of migrant workers;
- Identification of problem areas in this field in national and international legislation and practice;
- Research of best practices implemented by public authorities and private law organizations at national and international levels.

Scientific novelty and originality: There is a lack of materials or studies in national literature, that examine the situation of the social rights of Moldovan migrant workers, the infringements of their rights, and how they could be remedied. At the international level, these issues are largely researched by international organizations, few monographs exist rregarding this topic. The research on the protection of the social rights of migrant workers is largely carried out through scientific articles in specialized journals. In this context, this research presents itself as an innovative study for our country as well as a research that could be of international interest.

The obtained results, that contribute to solving an important scientific problem: consist in establishing the current status of the protection of the social rights of migrant workers (labor rights and social protection rights), the main infringements and limitations of these rights as well as the most important protection mechanisms implemented by different actors (international organizations, governmental institutions, private law entities), which assisted in determining the *status quo* in this field, the identification of intervention limits available to the national authorities, but also the reduced efficiency of the international regulatory framework, the findings allow the initiation of proposals *de lege ferenda* and the elaboration or modification by the national authorities of relevant policy documents, as well as the preparation of other practical tools to assist the migrant workers who are citizens of the Republic of Moldova (guides and other sources of information).

Theoretical and applicative value of the research: The impact of infringements on the social rights of Moldovan migrant workers raises the necessity for comprehensive research and the identification of effective solutions to address them. The research results can serve as teaching material for the disciplines: labor law, social protection law, etc. They can also be used in the context of amendment of legislation in this field, especially law no. 105/2018 on the promotion of employment and unemployment insurance, the adoption of new bylaws and public policy documents, but also, eventually, for the development of practical sources of information that would assist migrant workers, citizens of the Republic of Moldova, to take measures to protect their social rights (e.g., Informational guide for migrant workers).

Implementation of scientific results: The thesis results and findings have been discussed at several conferences and published in several articles and studies. During the research on the thesis, I worked as an independent expert within the Ministry of Labor and Social Protection and the International Organization for Migration, for the elaboration of amendments to law N.105/2018, as well as the adoption of bylaws for the regulation of the employment of migrant workers, citizens of Moldova abroad.

LISTA ABREVIERILOR

ANOFM	Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă
APOFM	Agenție (Agenții) Privată (Private) de Ocupare a Forței de Muncă
ASP	Agenția Servicii Publice
Alin.	Alineat
Art.	Articol
BRD	Biroul Relații cu Diaspora
BNS	Biroul Național de Statistică
Cap.	Capitol
CEDO	Convenția Europeană a Drepturilor Omului
CEDS	Comitetul European pentru Drepturi Sociale
CEACR	Comitetul de Experți cu privire la aplicarea Convențiilor și Recomandărilor (al OIM)
CIDMM	Convenția cu privire la protecția drepturilor tuturor lucrătorilor migranți și ale membrilor familiilor lor (a ONU)
CJUE	Curtea de Justiție a Uniunii Europene
CNAS	Casa Națională de Asigurări Sociale
CTAS	Casa Teritorială de Asigurări Sociale
CSI	Comunitatea Statelor Independente
CC	Curtea Constituțională
CEFDF	Convenția asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei
CSE	Carta Socială Europeană (revizuită)
CE	Consiliul Europei
DEX	Dicționarul explicativ al limbii române
GFMD	Forumul Global pentru Migrație și Dezvoltare
HG	Hotărâre de Guvern
ISM	Inspectoratul de Stat al Muncii
IGM	Inspectoratul General pentru Migrație
MAEIE	Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene
MAI	Ministerul Afacerilor Interne

MMPS	Ministerul Muncii și Protecției Sociale
Nr.	Număr
OIM	Organizația Internațională a Muncii
ONU	Organizația Națiunilor Unite
PDESC	Pactul cu privire la Drepturile Economice, Sociale și Culturale
PCP	Pactul cu privire la drepturile Civile și Politice
Pct.	Punct
Par.	Paragraf
RM	Republica Moldova
TFUE	Tratatul privind funcţionarea Uniunii Europene
UE	Uniunea Europeană

INTRODUCERE

Actualitatea și importanța problemei abordate. Epoca contemporană este marcată de fenomenul globalizării, al cărui element de bază este mobilitatea populației, iar datorită dezvoltării și accesibilității mijloacelor de transport moderne și tehnologiilor informaționale, a devenit posibilă comunicarea la distanțe enorme și accesul imediat la informație. Tendințele migraționale sunt studiate de diferite discipline: dreptul, sociologia, economia, geografia populației, antropologia etc. Prezenta cercetare are drept scop analiza statu-quo-ului și statutului juridic a lucrătorilor migranți cetățeni ai Republicii Moldova și protecția drepturilor sociale ale acestora. Ultimul raport cu privire la migrația mondială, realizat de Organizația Internațională pentru Migrație în anul 2022, estimează numărul persoanelor care trăiesc într-o altă țară decât țara lor de naștere la 281 milioane de persoane, pentru anul 2020 [302], pentru anul 2017 această cifră constituia 258 milioane de persoane [267].

Cu privire la migrația din RM, una dintre cele mai mari probleme este absența unor date precise în acest domeniu. Compendiul Statistic al Profilului Migrațional Extins al Republicii Moldova pentru anii 2017-2019 estimează numărul cetățenilor moldoveni aflați peste hotare pentru 12 luni și mai mult, la sfârșitul anului 2019, la 306.245 de persoane [36, p.11]. În ultimul Profil Migrațional Extins (2017-2021), se menționează datele Inspectoratului General al Poliției de Frontieră, care estimează că la sfârșitul anului 2021 în afara ţării se aflau mai mult de 12 luni cca 351 mii de persoane [150, p.11].

Datele diferă în funcție de instituția emitentă, de ex., conform așa-numitei emigrări autorizate, numărul cetățenilor moldoveni emigrați autorizat în anul 2021 era de 2.297 de persoane [150, p.11]. În total, în anul 2021, 122.100 de persoane se aflau în străinătate în baza unei autorizații de emigrare (Anexa 2 - fig. A 2.4; fig A 2.3). Conform datelor oferite de misiunile diplomatice cu privire la cetăţenii RM care locuiau peste hotare la sfârșitul anului 2021, numărul estimativ al acestora era de 417.504 [150, p.25].

Acești indicatori diferă semnificativ de la an la an, fluctuând în ordinea sutelor de mii, de ex., pentru anii 2014 și 2015, numărul de cetățeni aflați în străinătate conform datelor misiunilor diplomatice a fost de 983.708 persoane pentru anul 2014 și de 805.509 persoane pentru anul 2015 [149, p.111].

Potrivit datelor ultimului recensământ al populației RM, în anul 2014 erau înregistrate 2.998.200 de persoane, în scădere cu aproape 400.000 față de rezultatele recensământului din anul 2004, când s-au înregistrat 3.383.300 de cetățeni [158]. Conform ultimelor estimări ale

numărului populației realizate de către BNS, la începutul anului 2019, în RM locuiau 2,68 milioane de persoane, o descreștere a populației cu aproape 190.000 de persoane față de anul 2014. Cauza principală a descreșterii populației este migrația netă negativă, care a crescut de la 24.600 de persoane în anul 2014 la 48.600 în anul 2018 [144, p.5]. Același studiu al BNS menționează un nivel al migrației pe care autorii îl descriu ca fiind impresionant, astfel în 2017 aproape 110.000 de imigranți au (re)venit în Moldova și aproape 160.000 de emigranți au părăsit țara, formând o migrație netă negativă de aproximativ 50.000 de persoane în anul respectiv [144, p.8].

Migrația din RM este specifică, fiind flexibilă și mobilă datorită liberalizării regimului de vize cu UE și statele CSI. De asemenea, apropierea de UE, una dintre regiunile cele mai dezvoltate economic din lume, constituie un alt factor de atracție pentru migrația continuă a cetățenilor noștri. Totuși, cel mai semnificativ factor care stimulează migrația este deținerea de către o mare parte a cetățenilor țării noastre a unei cetățenii a UE.

Cu privire la deținătorii cetățeniei române, datele publice cu referință la Autoritatea Națională pentru Cetățenie a României menționează că, din anul 2002 și până la 30 martie 2018, în total 521.025 de cetățeni din RM au obținut cetățenia acestui stat, dintre care 251.886 au domiciliul stabil în Republica Moldova [145]. Situația cu beneficiarii de cetățenie bulgară e mai neclară, neexistând date publice oficiale, dar, totuși, cifra lor este la fel semnificativă [140]. Un număr mare de cetățeni moldoveni au obținut cetățenia portugheză; conform datelor oferite de Ambasadorul RM în Portugalia la acel moment, în jur de 20-25 mii de cetățeni ai RM au cetățenia acestei țări [106].

De asemenea, un număr mare de cetățeni dețin permise de ședere ale UE, atât temporare, cât și permanente. De ex., conform informațiilor oferite de ex-ambasadoarea Republicii Italiene în RM, Valeria Biagiotti, doar în Italia sunt circa 130.000 de imigranți moldoveni, la care trebuie să adăugăm și cetățenii care au cetățenie română și nu sunt înregistrați ca moldoveni [173]. Considerăm în acest context, că putem vorbi în mod realist de cifra de circa un milion de cetățeni ai RM cărora li se pot aplica reglementările cu privire la mobilitatea intra-UE. Aceste circumstanțe permit să deducem continuarea tendințelor migraționale ascendente, ceea ce motivează necesitatea studierii acestui fenomen și asigurării unui nivel adecvat de protecție a drepturilor lucrătorilor migranți.

Este important de menționat în contextul cercetării și încălcările sau limitările semnificative ale drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți. Acestea au fost evidențiate, în special ca urmare a pandemiei COVID - 19, când lucrătorii migranți, mai ales cei deosebit de

vulnerabili (migranți iregulari, lucrătorii casnici, angajații în forme de muncă atipică) au fost printre cei mai vulnerabili în fața schimbărilor economice și migraționiste cauzate de impactul pandemiei. În speță a fost identificată încetarea în termen foarte scurt a contractelor de muncă, reducerea semnificativă a oportunităților de angajare, lipsa de protecție socială pentru migranții vulnerabili etc. Aceste situații au fost reflectate în studiile citate în teză, de ex., studiul realizat de OIM Moldova cu privire la impactul pandemiei [58]. Pandemia COVID-19 a acționat ca o adevărată „hârtie de turnesol", demonstrând cu claritate necesitatea unor cercetări aprofundate asupra situației în domeniul respectării drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți pentru a asigura o protecție juridică sporită acestei categorii de subiecți juridici.

Prezenta cercetare este, de asemenea, importantă în contextul modificării și completării în perioada recentă a unor acte normative de o importanță semnificativă: Legea nr. 105/2018, Legea nr. 140/2001, HG nr. 1276/2018, HG nr. 894/2018 ș.a.

Scopul și obiectivele tezei. Scopul prezentei teze constă în studierea situației actuale cu privire la protecția juridică a drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți, cetățeni ai RM și identificarea unor mecanisme funcționale pentru asigurarea unei protecții eficiente în acest sens. Cercetarea implică atât analiza aspectelor teoretice de funcționare a mecanismelor naționale și internaționale, cât și momentele practice enunțate de cercetătorii din acest domeniu sau menționate în deciziile și în rapoartele unor înalte autorități internaționale. Studiul intenționează să fie o sursă de informație într-un domeniu puțin cercetat și un ghid științific fundamentat, pentru a asista specialiștii în materie și factorii de decizie în contextul fenomenelor migraționale moderne.

Pentru atingerea scopului propus, au fost stabilite următoarele obiective:

- cercetarea mecanismelor juridice de protecție a drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți pe care le au la dispoziție și le utilizează statele, organizațiile internaționale și sectorul privat;
- cercetarea contextului internațional în domeniul drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți;
- identificarea ariilor de probleme în acest domeniu în legislația și practica națională și cea internațională;
- studiul bunelor practici implementate de autoritățile publice și de organizațiile de drept privat la nivel național și internațional.

Ipoteza de cercetare. Drepturile sociale ale lucrătorilor migranți sunt o categorie de

drepturi desconsiderate în activitatea organizațiilor internaționale, iar cu privire la state (în special cele de destinație), se atestă o reticență în ratificarea mecanismelor internaționale de protecție și asigurare a acestora. O atare situație contribuie la creșterea sporită a vulnerabilității cetățenilor Republicii Moldova implicați în migrația de muncă.

Sursele, materialele și datele existente permit identificarea unor mecanisme și bune practici ce pot asigura protecția drepturilor sociale ale acestor lucrători. În linii generale, sunt identificate trei abordări de protecție: 1. măsuri ce pot fi implementate de organizațiile internaționale; 2. cele ce pot fi realizate de autoritățile de stat; 3. măsurile și acțiunile la dispoziția unor entități de drept privat.

În cercetare ne-am propus să identificăm statu-quo-ul în domeniul protecției drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți, să enumerăm și să propunem mecanisme juridice funcționale de asigurare a acestor drepturi, cu evidențierea lacunelor legislative, formulând recomandări și propuneri de lege ferenda în acest domeniu.

Problema științifică importantă soluționată în teză constă în elucidarea situației juridice și practice sub aspectul protecției drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți cetățeni ai Republicii Moldova, având drept scop identificarea situației în acest domeniu și a mecanismelor de protecție a acestor drepturi realizate de către diferiți actori (organizații internaționale, instituții de stat, entități de drept privat), îndreptate spre protejarea drepturilor sociale (drepturilor de muncă și celor din domeniul protecției sociale) ale lucrătorilor migranți cetățeni ai RM prin identificarea mecanismelor eficiente de aplicare a legislației, în contextul creșterii fluxului migraționist.

Sinteza metodologiei de cercetare și justificarea metodelor de cercetare alese. Metodologia utilizată este cu preponderență de tip calitativ, fiind cercetate actele normative, studiile și literatura de specialitate din domeniu. Printre metodele utilizate pentru atingerea rezultatelor cercetării, poate fi menționată metoda logică, în speță deducția și inducția. Metoda comparativă a permis examinarea legislației și a practicii din domeniu ale altor state. Metoda istorică a permis înțelegerea contextului de adoptare și aplicare a mecanismelor moderne de reglementare a migrației muncii. Metoda statistică a permis identificarea datelor cantitative esențiale cu privire la situația lucrătorilor migranți.

Este necesar de menționat caracterul bivalent al surselor utilizate în cercetare, or, tematica examinată are o natură atât de drept privat, cât și de drept public. Cercetătorul ucrainean S. Y. Vavzhenciuk notează bivalența inerentă a dreptului muncii în contextul protecției drepturilor de muncă, acesta poate avea caracteristicile dreptului public sau privat, având în arsenalul său

drepturi subiective juridice atât cu aspect privat, cât și public. De aceea, măsurile de protecție și ordinea realizării lor pot să difere în funcție de specificul privat sau public al dreptului protejat [338, p.168].

În literatura juridică autohtonă lipsesc cercetări de ansamblu cu privire la protecția drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți și la migrația de muncă. Unele aspecte sunt examinate în lucrări de dreptul muncii, drept internațional și drept constituțional, cât și în lucrări din domeniul științelor economice sau sociologice. În special, au fost consultate în prezenta teză lucrările următorilor cercetători: N. Romandaş, Ed. Boiştean, E. Donos, A. Chisari-Rurak, Al. Buruian, D. Cucos, Cr. Burian, I. Guceac, V. Cuceresсu, M. Vremiș, V. Moşneaga, ș.a. De asemenea, anterior în țara noastră au fost susținute câteva teze de doctor care analizează tangențial migrația internațională a muncii. Pot fi menționate următoarele cercetări: C. Burian: Fenomenul migraţiei și statutul juridic al străinului în dreptul internațional public, anul 2010 [15]; A. P. Larion: Cooperarea statelor la nivel internațional în vederea realizării drepturilor fundamentale la muncă, anul 2016 [109], și A. Luca: Reglementarea migraţiei forței de muncă la nivel internațional și național, anul 2016 [133]. Menționăm că aceste teze au fost susținute la specialitatea Drept internațional și european public (Drept internațional public) și analizează tangențial protecția drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți din RM, fără a examina în detaliu legislația națională și situația individuală a lucrătorului migrant, ca subiect de cercetare. O altă teză a fost susținută la specialitatea Drept Constituțional, în anul 2019, autor N. Șciuchina: Drepturile sociale ale omului și cetățeanului în Republica Moldova: Garanții Constituționale [329]. Din însăși denumirea acestei teze, observăm focalizarea acesteia anume pe teritoriul RM și nu pe aspectele extrateritoriale, care includ și migrația de muncă. Totuși, cercetarea face o analiză mult mai detaliată a aspectelor doctrinare cu privire la esența drepturilor sociale, modalitățile de clasificare a acestora, problemele specifice implementării și realizării lor, aspecte care vor fi citate parțial în această teză.

La nivel național prezintă interes studiile realizate de organizațiile internaționale și unele asociații obștești: Măsurarea impactului socioeconomic al COVID-19, martie - aprilie 2020, realizată de Asociația Obștească „Idis Viitorul” [97]; Evaluarea rapidă a Organizației Internaționale a Migrației privind impactul COVID-19 asupra bunăstării migranților moldoveni, anul 2020 [58]; Recrutarea forței de muncă peste hotarele Republicii Moldova cu intermedierea agențiilor private de plasare în câmpul muncii: bariere, provocări și oportunități, sub egida UE și IASCI/ NEXUS, anul 2015 [24] ș.a.

În literatura de specialitate din România, tema în discuție a fost cercetată în lucrările

cercetătorilor: S. Scăunaş, D. Ţop, O. Stefan, A. Ţiclea, N. Valerică, C. A. Moarcăș Costea, E. Vieriu, D. Vieriu, I. T. Ștefănescu ş.a.

Totuși, baza cercetării a fost întemeiată pe lucrările savanților europeni, nord-americani și din alte state anglo-saxone, unde această tematică este cercetată mai detailat: H.J. Stainer, P. Alston, T. Bruegental, K.D. Magliveras, P.A. Taran, J.S. Hainsfurther, A. Inghammar, S. Peers, J. Fudge, P. Herzfeld Olsson, R. Sabates-Wheeler, J. Koettl, J. Klabbers, A. Betts, M.E. Peters, V. Mantouvalou, K. H. Anderson, L. Barbone, S. Chaoui și alții, care vor fi menționați în bibliografia acestei lucrări.

Un rol important în contextul prezentei cercetări l-au avut lucrările, ghidurile și analizele emise sub egida unor asemenea organizații, cum ar fi ONU, OIM, CE etc. Printre materialele utilizate pot fi menționate: Report of the Special Rapporteur on extreme poverty and human rights, 2016 (ONU) [273]; Handbook on European law relating to asylum, borders and immigration 2013 (Consiliul Europei, CEDO) [228]; Guide to Private Employment Agencies – Regulation, Monitoring and Enforcement 2007, (OIM) [224] etc.

Totodată, a fost utilizat Registrul de stat al actelor juridice (www.legis.md), bazele de date ale CE (HUDOC), bazele de date și resursele informative ale ONU, OIM și a CJUE – (CURIA). Au fost frecvent utilizate și citate site-urile oficiale ale autorităților internaționale, ele conținând cea mai actualizată informație pentru prezenta cercetare.

Sumarul compartimentelor tezei: Structura tezei este constituită din: adnotare în limbile română, rusă și engleză, introducere, care oferă o caracteristică generală a problemei examinate și abordează migrația de muncă și drepturile sociale ale lucrătorilor migranți ca obiect de studiu teoretic, abrevieri, patru capitole, concluzii și recomandări generale, bibliografia ce include 339 de surse bibliografice, anexe, declarația privind asumarea răspunderii, *CV-ul* autorului. Fiecare capitol este divizat în câteva paragrafe, în care este examinat un anumit element cu privire la tematica de cercetare, sunt analizate aspecte înguste ale tematicii de cercetare, cum ar fi rolul unei anumite organizații internaționale sau ale unui instrument juridic, însă în context se creează o imagine de ansamblu asupra obiectului cercetării.

Capitolul 1. ***Analiza situației în domeniul protecției juridice a drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți, cetățeni ai Republicii Moldova.*** Sunt examinate aspectele introductive cu privire la tema cercetării, este analizată literatura de specialitate și studiile existente, se definesc termenii cu care se operează pe parcursul cercetării, se examinează utilizarea acestor termeni în legislația internațională și cea națională. De asemenea, se examinează evoluția istorică a reglementarii și protecției drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți atât în perspectivă

națională, cât și internațională.

Capitolul 2. ***Poziționarea instituțională a autorităților publice în asigurarea protecției juridice a drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți, cetățeni ai Republicii Moldova.*** Sunt studiate formele de protecție acordată de instituțiile de stat, oferită atât de autoritățile RM, cât și de cele din statele de destinație. Este examinată activitatea reprezentanțelor diplomatice și este studiat impactul acordurilor bilaterale semnate de RM în domeniul migrației de muncă și protecției sociale, și cum acestea afectează exercitarea drepturilor de către lucrători.

Capitolul 3. ***Protecția juridică a drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți, cetățeni ai Republicii Moldova realizată de către entitățile de drept privat.*** Sunt cercetate rolul și impactul actorilor neguvernamentali în asigurarea protecției drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți și promovarea acestora. Este examinat rolul sindicatelor și al APOFM. Totodată, este analizată practica de activitate a asociațiilor obștești care acordă asistență în acest domeniu, dar și a asociațiilor diasporei ce activează în alte țări.

Capitolul 4. ***Mecanisme internaționale de protecție juridică a drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți.*** Sunt examinate organizațiile și structurile internaționale din acest domeniu și rolul lor în crearea bazei normative și jurisprudenței practice pentru asigurarea drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți. O atenție deosebită este acordată jurisprudenței și observațiilor, concluziilor enunțate de aceste organizații în privința unor cazuri individuale sau situații la nivel național cu privire la drepturile sociale ale migranților. Sunt examinate actele normative și practica de protecție a drepturilor sociale realizate de către ONU, OIM, UE, CE și CSI. O analiză aparte este acordată instrumentelor soft-law, din cauza aspectului lor nestandard și specific pentru domeniul migrației internaționale a muncii. Se efectuează o analiză cu privire la principalele tipuri și forme de încălcări și limitări ale drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți pe plan internațional.

Concluziile generale și recomandările. Sunt indicate la sfârșitul cercetării, rezumând rezultatele obținute și stabilind soluții pentru consolidarea și eficientizarea protecției drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți. Concluziile și recomandările obținute indică în mod clar posibilitatea realizării unor noi cercetări pe tematici conexe. Iar propunerile *de lege ferenda* au drept scop asistarea autorităților naționale pentru îmbunătățirea bazei normative și a documentelor de politici ce urmează a fi adoptate, cât și modificarea celor existente, în scopul consolidării protecției drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți, cetățeni ai RM.

1. ANALIZA SITUAȚIEI ÎN DOMENIUL PROTECȚIEI JURIDICE A DREPTURILOR SOCIALE ALE LUCRĂTORILOR MIGRANȚI, CETĂȚENI AI REPUBLICII MOLDOVA

1.1. Analiza literaturii și cercetărilor existente în domeniul protecției juridice a drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți, cetățeni ai Republicii Moldova

Analiza surselor din Republica Moldova. A fost realizată cercetarea conținutului mai multor surse, printre care pot fi menționate: „Трудовое право Республики Молдова" – Manual de Dreptul muncii de B. I. Sosna, N. A. Gorelko, anul 2001 [323]; „Manual de Dreptul muncii" de T. Negru, C. Scorțescu, anul 2003 [142]; „Manual de Dreptul muncii", autori N. Romandaș, E. Boișteanu, anul 2007 [163]; „Curs universitar de Dreptul muncii", autori T. Negru, C. Scorțescu, anul 2010 [143]; „Dreptul colectiv și individual al muncii", autori N. Romandaș și E. Boișteanu, anul 2003 [162] și, ultimul manual publicat în acest domeniu, „Dreptul muncii", de N. Romandaș și E. Boișteanu, anul 2015 [164].

În majoritatea cercetărilor doctrinare nu se analizează aspectele ce țin de migrația de muncă, inclusiv funcționarea legislației naționale cu privire la acest fenomen, cum ar fi activitatea APOFM, contractele de intermediere a muncii etc. Trebuie să remarcăm că în capitolul rezervat izvoarelor Dreptului muncii, în cadrul acestor surse deseori se menționează OIM și instrumentele sale, cu aceasta însă examinarea migrației internaționale a muncii încetează, situație deloc argumentată, având în vedere impactul acestui fenomen asupra țării noastre.

Una din câteva cercetări ce ating această tematică a fost publicată în anul 1998 de către cercetătorul autohton N. Romandaș - manual de Drept european al muncii [160], o lucrare oportună la acel moment, dar care este, cu regret, depășită acum din cauza modificării substanțiale a acquis-ului comunitar. Un alt aspect important astăzi este că lucrarea dată nu examina impactul legislației europene asupra migranților moldoveni, lucru argumentat, de altfel, de migrația redusă către UE și procedura complicată de călătorie în acea perioadă.

În anul 2005, în cercetarea - Dreptul Muncii, volumul II, Convenții ale Organizației Internaționale a Muncii ratificate de Parlamentul Republicii Moldova [57], cercetătorul Donos E., realizează o analiză aprofundată a rolului și funcționării OIM, a convențiilor, recomandărilor și altor instrumente utilizate de către această organizație internațională. În această lucrare este accentuat și principiul universalității care stă la baza funcționării OIM și care face ca multe

dintre convențiile și alte acte ale OIM să contribuie la îmbunătățirea situației lucrătorilor oriunde aceștia s-ar afla, inclusiv asistând și lucrătorii migranți.

Una dintre lucrările relativ recente în domeniul Dreptului muncii este monografia cercetătorului Eduard Boișteanu, „Parteneriatul social în sfera muncii" [14], în care autorul face o analiză a parteneriatului social în alte țări, în mod special în UE, și care asistă la înțelegerea funcționării și aplicabilității acestor instrumente, inclusiv față de lucrătorii migranți. În cel mai recent Manual de Dreptul muncii, semnat de N. Romandaș și E. Boișteanu (2015), în paragraful dedicat aplicării legislației muncii în spațiu, este analizată legea aplicabilă muncitorului migrant la angajarea prin APOFM din RM și reglementările în acest sens existente la nivelul UE. Cu toate că aceste ultime manuale au progresat semnificativ prin includerea în conținutul lor a anumitor aspecte succinte cu privire la migrația de muncă, ele se prezintă insuficiente pentru a analiza amploarea reală a fenomenului și situației în acest domeniu.

Aceeași situație există și cu privire la manualele și cercetările din domeniul dreptului protecției sociale, lipsind o abordare a aspectului migrației, practic, în toate sursele naționale: „Pensia de la A la Z" de A. Chisari și L. Goncear, anul 2010 [32]; „Dreptul Protecției Sociale" de N. Romandaș, L. Proca și I. Odinokaia-Negură, din anul 2011 [165] etc. O rară excepție există în manualul „Dreptul Protecției Sociale", publicat de N. Romandaș în anul 2001 [161], care conține un capitol (temă) dedicat reglementării juridico-internaționale a protecției sociale, analizând inclusiv situația lucrătorilor migranți, portabilitatea prestațiilor, interacțiunea sistemelor de asigurare socială. Datorită schimbărilor din aceste domenii, sursa dată prezintă interes acum sub aspect de cercetare istorică comparativă. În unul din ultimele manuale, „Dreptul Protecției Sociale" de N. Romandaș, L. Proca și I. Odinokaia-Negură, anul 2011 [165, p.118-199], se menționează episodic exportabilitatea prestațiilor sociale, fără a se menționa alte regimuri de securitate socială, inclusiv regimul de portabilitate, rezumativ menționându-se despre stabilirea pensiilor în țările fostei URSS.

Este important rolul cercetătorilor autohtoni din alte domenii de cercetare: sociologie, economie etc. Rezultatele obținute în cadrul acestor discipline permit înțelegerea situației generale în domeniu și a problemelor practice cu care se confruntă lucrătorii migranți.

Un cercetător important al acestui domeniu este politologul, prof. univ. V. Moșneaga. Un material interesant despre protecția drepturilor de muncă ale lucrătorilor migranți moldoveni este realizat de acest autor în cadrul cercetării: „Защита трудовых мигрантов Молдовы в свете Конвенции (1949) Международной организации труда: по результатам экспертного опроса", publicată într-o culegere de materiale în anul 2003 [317]. O altă lucrare este cercetarea:

„Munca forțată a migranților moldoveni în străinătatea apropiată”, din anul 2007, care explică situația cetățenilor moldoveni în Federația Rusă, inclusiv încălcarea drepturilor lor sociale [146]. În anul 2017, sub egida Organizației Internaționale pentru Migrație a fost tipărită o lucrare importantă la tema de cercetare, „Migrație și dezvoltare: aspecte politico-juridice”, de V. Moșneaga, 2017 [139]. Aceste surse sunt un valoros material factologic cu privire la situația migrațională din RM, însă ele sunt elaborate în cadrul disciplinelor științifice economice și sociologice și nu fac o analiză juridică a acestor aspecte.

Un rol important în analiza situației migrației de muncă în țara noastră o au studiile făcute sub egida organizațiilor internaționale și unor asociații obștești; printre ele pot fi menționate: „Măsurarea impactului socio-economic al COVID-19, martie – aprilie 2020”, realizată de Asociația Obștească „Idis Viitorul” [97], care identifică situația lucrătorilor migranți din RM, inclusiv în domeniul drepturilor de muncă, cât și face anumite pronosticuri cu privire la evoluția situației acestor lucrători în contextul pandemiei COVID-19. Unul dintre cele mai recente studii care estimează impactul pandemiei COVID-19 asupra drepturilor lucrătorilor migranți din RM, cât și identifică mai multe situații de limitare și încălcare a acestora este „Evaluarea rapidă a Organizației Internaționale a Migrației privind impactul COVID-19 asupra bunăstării migranților moldoveni”, din anul 2020 [58]. Acest studiu conține și anumite estimări cu privire la situația drepturilor lucrătorilor migranți moldoveni și drepturile lor sociale care pot fi afectate de situația pandemică curentă.

Un alt studiu de importanță semnificativă este realizat sub egida Institutului Muncii al Confederației Sindicatelor din Moldova și a Institutului Muncii GSEE din Grecia, în care autorii V. Moșneaga, O. Poalelungi și V. Postolachi [146] fac o analiză atât a aspectului juridic, cât și economic, sociologic al migrației muncii în țara noastră. În 2008, a fost publicat ghidul: „Как организовать и защитить трудовых мигрантов в сельском хозяйстве и смежных отраслях”, al cărei autor este concetățeana noastră Svetlana Boincean [304], în care se oferă exemple de implicare a sindicatelor în protecția drepturilor muncitorilor migranți, fiind oferite și exemple de încălcări ale drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți moldoveni. Un alt studiu este „Recrutarea forței de muncă peste hotarele Republicii Moldova cu intermedierea Agențiilor private de plasare în câmpul muncii: bariere, provocări și oportunități”, publicat de noi, sub egida UE și IASCI/ NEXUS în anul 2016 [24], în care este analizată plasarea forței de muncă peste hotarele RM de către APOFM din țara noastră.

Mai multe studii cu tentă sociologică și economică ne permit să observăm starea factuală a lucrurilor în acest domeniu, în special cu privire la caracterul și natura încălcărilor drepturilor

sociale, țările unde au loc încălcările etc. Printre cele mai importante pot fi menționate: „Migrația de muncă și remitențele în Republica Moldova”, anul 2004, realizată de Boris Ghencea și Igor Gudumac [59], studiul realizat de către Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova: „Migrația forței de muncă”, anul 2013 [13]. Unul dintre studiile detaliate de estimare a migrației de muncă și a impactului economic și social al acesteia este: „Inovație în migrație circulară”, autori Nicolaas de Zwager și Ruslan Sintov, anul 2015 [50].

În ceea ce ține de lucrările publicate de autor, pot fi menționate 17 articole și comunicări științifice și un studiu asupra activității APOFM, dintre care, 4 în limba engleză, 1 în limbile rusă și română și restul 13 în limba română.

În articolul „Probleme actuale ale legislației Republicii Moldova cu privire la definirea termenului de „muncitor migrant” [18] sunt analizate definițiile din legislația națională și internațională cu privire la terminologia din domeniu, cât și lacunele existente în legislația națională. Se identifică diferențele semnificative între termeni și se înaintează propuneri *de lege ferenda*.

În comunicarea „Acordurile bilaterale în domeniul migrației de muncă și rolul lor în asigurarea drepturilor sociale ale muncitorilor migranți” [23] se examinează funcționarea acordurilor bilaterale în domeniul social și impactul lor în consolidarea și protecția drepturilor lucrătorilor migranți. Este identificată situația din RM și sunt enumerate acordurile în domeniul migrației de muncă și protecției sociale, încheiate de țara noastră, fiind evidențiat impactul lor.

În articolul „Implicarea migranților vârstnici, cetățeni ai Republicii Moldova, în dezvoltarea țării de origine: obstacole și oportunități” [26] este analizată o categorie specifică de migranți – vârstnicii, se examinează accesul la pensie pentru limita de vârstă peste hotare, portabilitatea prestațiilor, necesitatea acordării unui suport special etc.

O analiză detaliată sub aspect istoric a protecției drepturilor sociale a fost realizată în articolele „Analiza evoluției mecanismelor internaționale de protecție a drepturilor muncitorilor migranți la mijl. sec. XIX – mijl. anilor 1950” [19] și „Analiza în plan istoric a evoluției mecanismelor internaționale de protecție a drepturilor muncitorilor migranți la mijl. an. 1950 – an. 2000” [20].

Rolul și mecanismele de protecție a drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți realizate de către Consiliul Europei și UE sunt menționate în Comunicarea „Instrumentele Consiliului Europei și ale Uniunii Europene de asigurare a protecției drepturilor sociale ale muncitorilor migranți” [22].

În cadrul unui rezumat la comunicare și al unui articol de cercetare se evocă rolul și

importanța mecanismelor soft-law în asigurarea protecției drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți: „Practicile soft-law în calitate de mecanism de protecție a muncitorilor migranți, un aspect puțin cercetat, dar esențial pentru o imagine de ansamblu asupra problemei” [21] și „Influența și rolul „soft-law” în reglementarea migrației internaționale a muncii” [29].

În comunicarea „O analiză a contractului de intermediere pentru angajarea peste hotare și impactul său asupra drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți” [25] este examinat contractul de intermediere a muncii încheiat de lucrătorii moldoveni cu APOFM din RM.

În articolul întitulat „O analiză a practicilor de sponsorizare a lucrătorilor migranți și limitările drepturilor sociale cauzate de acestea” [28] este analizat un aspect specific al migrației internaționale a muncii – sponsorizarea lucrătorilor migranți și limitările drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți cauzate de aceasta.

În comunicarea „Rolul asociațiilor diasporei în protecția drepturilor migranților” [27] se dau exemple concrete de implicare a organizațiilor diasporei în protecția drepturilor sociale ale migranților moldoveni, dar și se propun unele măsuri pentru consolidarea acestor asociații.

În articolul „Accesul lucrătorilor migranți cu statut iregular fără forme la dreptul la muncă” [31], publicat în coautorat cu prof univ., dr. hab. Nicolae Sadovei, este examinată situația lucrătorilor migranți iregulari și reglementările, practicile elaborate și aplicate de către organizațiile internaționale și de state cu privire la drepturile de muncă ale acestei categorii de lucrători migranți și limitările aplicate acestora.

În comunicarea „Protecția drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți cetățeni ai Republicii Moldova în cadrul CSI” se detaliază și se exemplifică instrumentele și mecanismele accesibile de protecție a drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți în cadrul acestei organizații regionale, fiind constatată, în linii generale, ineficiența acestora la momentul de față. [30].

Studiul publicat în limbile română și rusă „Recrutarea forței de muncă peste hotarele Republicii Moldova cu intermedierea agențiilor private de plasare în câmpul muncii: bariere, provocări și oportunități” [24] a avut drept scop identificarea situației în domeniul APOFM în RM, cadrul legal existent și aplicarea sa practică.

În articolul „Diaspora institutions, an analysis of international practices and of the situation in Republic of Moldova” [189] se examinează practica internațională a statelor de creare și stabilire a structurilor responsabile de interacțiunea cu diasporele, rolul și statutul acestora, cât și funcțiile lor nemijlocite de asigurare a protecției drepturilor lucrătorilor lor în străinătate.

În articolul intitulat „The impact of high skilled migration (brain drain) on Republic of

Moldova, an analysis of possible consequences and approaches to manage this phenomenon" [190] se examinează migrația de muncă a lucrătorilor ce dispun de calificări înalte. Se încearcă a oferi un răspuns la întrebarea dacă migrația specialiștilor calificați este un proces pozitiv sau negativ pentru RM și cum ea poate fi gestionată.

În comunicarea „Regulation of labor intermediation services provided by private employment agencies: a comparative analysis of legislation in the east Europe region" [191] este realizată o abordare comparativă a funcționării legislației cu privire la APOFM în unele dintre țările Europei de Est, inclusiv în România, Bulgaria, Ucraina, Estonia, Federația Rusă și Republica Moldova. Tot aici se examinează şi impactul legislației acestor state asupra drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți.

În ultimul articol, „Legislative issues regarding public policy documents in the management of labor migration. The case of the Republic of Moldova" [192], se examinează atât „arhitectura" documentelor de politici în domeniul migrației din RM, cât și potențialul lor impact, inclusiv normativ, asupra migrației muncii și protecției drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți.

Analiza surselor din România. Pentru a determina abordarea temei de cercetare în alte țări, considerăm necesară examinarea surselor de specialitate publicate în România. În literatura juridică română există suficiente lucrări la tematica dreptului social european, dreptului internațional al muncii, dreptului european al muncii, precum și alte lucrări în care este examinată detaliat migrația de muncă. Sursele doctrinare române din sfera dreptului muncii diferă esențial de cele din RM sub aspectul cercetării migrației de muncă. Astfel, dacă în aceste surse până în anii 2000 nu găsim ca regulă informații cu privire la migrația de muncă și protecția drepturilor migranților (V. Dorneanu, G. Bădică, „Dreptul muncii", 2002 [56]), după anii 2000, și în special 2004, acestea, de obicei, au un capitol dedicat reglementării muncii în UE și liberei circulații a cetățenilor români (V. Popa, „Dreptul muncii", 2004 [147], E. Vieriu, D. Vieriu, „Dreptul Muncii", 2012 [175]).

În același timp, unele dintre sursele mai recente conțin mai puțină informație cu privire la migrația de muncă sau mobilitatea intra-UE, de exemplu, observăm aceasta în „Dreptul muncii, caiet de aplicații și jurisprudență", de M. C. Mocanu și M. Drumea, 2019 [138], în care chiar dacă este analizată jurisprudența CEDO și CJUE în cadrul a două capitole separate, nu se menționează aspecte ce țin de migrația de muncă intra-UE. O abordare identică o observăm și în „Dreptul Muncii" de A. Țiclea și L. Georgescu, din anul 2020 [171]. Această din urmă sursă analizează aspecte cu privire la protecția drepturilor cetățenilor români din străinătate și, în

special, face o analiză a reglementărilor cu privire la activitatea APOFM din România ce desfășoară medierea muncii în străinătate. Totuși, această cercetare nu face referire în linii largi la acquis-ul UE, după modelul surselor mai vechi. De exemplu, același autor, A. Țiclea, în Tratatul de Dreptul Muncii din anul 2016 dedică un întreg capitol dreptului internațional și european al muncii, ce include inclusiv aspecte cu privire la mobilitatea intra-UE [170]. Nu este clar de ce unele momente ce țin de migrația de muncă sunt analizate mai puțin în sursele recente din România. Presupunem că aceasta poate avea loc din cauza integrării mai multor aspecte ale acquis-ului UE în legislația română și decăderea necesității analizei separate, dar și reducerii entuziasmului post-aderare ce a motivat la acel timp activitățile de cercetare în domeniul mobilității în cadrul UE și migrației de muncă.

Un alt moment important este că unele manuale (de ex., E. Vieriu, D. Vieriu, „Dreptul muncii", 2012 [175]; I. T. Ștefănescu, „Dreptul muncii", 2002, [168], A. Țiclea, „Tratat de Dreptul Muncii", 2016 [170], A. Țiclea și L. Georgescu „Dreptul Muncii", 2020 [171]), în capitolele dedicate acestui aspect, analizează protecția drepturilor de muncă ale cetățenilor români în străinătate. Unul dintre cei mai prolifici cercetători români ai domeniului dreptului muncii, cât și al protecției și asistenței sociale, este A. Ţiclea. Acesta examinează tangențial în cercetările realizate anumite aspecte ce țin de migrația muncii. În studiul său, „Tratat de dreptul muncii", publicat în 2016, sunt examinate aspecte cu privire la funcționarea agențiilor private de muncă temporară, cât și a celor de intermediere a muncii, inclusiv în străinătate. De asemenea, acest autor, în aceeași cercetare, dedică un întreg capitol dreptului internațional și european al muncii, accentuând, totuși, că principalele subiecte ale dreptului internațional al muncii sunt statele [170, p.79]. Corespunzător, în acest capitol se examinează funcționarea și prevederile la modul general ale actelor normative internaționale în domeniul social. Totuși, studii specifice directe și detaliate pe tematica examinată nu observăm nici la acest cercetător.

Un alt autor român, A. Popescu, în monografia sa „Dreptul internațional al muncii" [151], exemplifică funcționarea mecanismelor internaționale ce reglementează anumite aspecte din domeniul social, analizând funcționarea instrumentelor relevante ale UE și CE, regulile aplicabile muncitorilor migranți în cadrul spațiului UE etc. Autoarea română C. A. Moarcăș Costea a publicat în anul 2011 două monografii apropiate temei acestei teze: „Instrumente de coordonare a sistemelor de securitate socială" [137] și „Drepturile sociale ale lucrătorilor migranți" [136]. Drepturile sociale în cadrul acestora se examinează, în special, prin prisma acquis-ului UE, incluzând în obiectul de cercetare și alte drepturi aferente: drepturile familiilor migranților, dreptul la educație și drepturile refugiaților, cât și unele mecanisme de protecție a

acestora. Aceste surse sunt interesante și actuale ca material de analiză, dar nu abordează respectivele aspecte prin prisma dreptului muncii și al protecției sociale, și nu menționează situația lucrătorilor migranți din afara UE.

În domeniul dreptului protecției sociale, autorii E. Vieriu și D. Vieriu, în cursul de „Drept al securității și protecției sociale" [176], analizează în mod special coordonarea sistemelor de securitate socială în cadrul UE. Un studiu similar este efectuat în monografia „Drept social european" a lui N. Valerică, din anul 2004 [174], acest autor efectuând o analiză mult mai detaliată, observând impactul asupra individului în parte, aplicabilitatea și existența jurisprudenței autorităților europene relevante etc. În una dintre sursele mai recente, „Dreptul securității sociale: curs universitar" de E. Vieriu [176], se acordă, de asemenea, o atenție destul de mare acestor aspecte, fiind inclus un capitol dedicat securității sociale în țările UE. În recentul manual „Dreptul securității sociale" sub autoratul lui V. L. Lupu și M. V. Poenaru, observăm că acesta, ca și sursele mai recente de Dreptul muncii menționate supra, include doar referințe la legislația națională și, în unele cazuri, scurte trimiteri la specificul obținerii protecției sociale în alte state sau în UE [134, p.13].

Analiza surselor în limbile rusă și ucraineană. În literatura rusă de Dreptul muncii, chiar dacă lipsesc abordările ce țin de migrația internațională, în majoritatea manualelor se conţine o secțiune dedicată dreptului internațional al muncii, în care este menţionată și situația migranților. În „Трудовое право России" de V. I. Mironov, anul 2005 [316], există un capitol dedicat dreptului internațional și comparativ al muncii. În manualul „Трудовое право" (colectiv de autori), 2003 [308], la fel există un asemenea capitol, similar celui din manualul „Трудовое право" de N. A. Briliantova, I. A. Kiseliov, V. G. Malov și alții, din anul 2000 [307], și în manualul „Трудовое Право" al lui L. A. Sîrovatskaia, din anul 1999 [324]. Majoritatea autorilor acestor manuale analizează funcționarea OIM și ONU, convențiile ratificate și conținutul lor.

În manualele mai recente de Dreptul muncii din Federația Rusă, observăm o atenție mai mare acordată aspectelor de migrație a muncii, în special imigrării și reglementării muncii imigranților pe teritoriul Rusiei, de ex., în manualele „Трудовое право" de L. I. Filiușenko, I. N. Pleșakova, 2019 [327] și în „Трудовое право: Учебник для бакалавриата" de O. V. Mațkevici ș.a., din anul 2022 [315].

Unele surse din domeniul dreptului protecției sociale, de asemenea, analizează situația lucrătorilor migranți, de ex., în manualul „Право социального обеспечения России", anul 2001 [310], este inclus un capitol separat dedicat actelor internaționale cu privire la asigurarea socială, în care tangențial sunt menționați și migranții. În manualul de Drept al securității sociale,

„Право социального обеспечения России”, din 2017, de E. G. Tucikova ș.a., găsim o analiză detaliată a procedurilor și reglementărilor aplicabile pentru obținerea pensiilor pentru limită de vârstă în cazul părăsirii de către beneficiarii sistemelor de securitate socială din Federația Rusă a teritoriului acestui stat [326, p.305]. De asemenea, un capitol întreg al acestui manual (Cap. 26) este dedicat reglementării juridice internaționale a securității sociale. Iar o altă sursă recentă din Federația Rusă, „Право социального обеспечения. Общая часть”, de M. O. Buianova ș.a., din anul 2022, analizează în detaliu aspectele ce țin de funcționarea acordurilor internaționale, precum și funcționarea generală a acordurilor în cadrul CSI în domeniul securității sociale [306, p.57].

Menționăm că sursele din Federația Rusă, atât din domeniul Dreptului muncii, cât și a Dreptului securității sociale, nu analizează detaliat aspectele cu privire la situația lucrătorilor migranți în statele de destinație. Aceasta poate fi explicat, în viziunea noastră, prin faptul că Federația Rusă este un stat de destinație, și nu unul de origine a migrației de muncă.

Există și anumite cercetări specializate sau care analizează mai în detaliu aspectele ce țin de migrația de muncă. Astfel, I. Kiseliov, în monografia sa „Труд с иностраным участием” din 2003 [312], oferă un spațiu destul de larg analizei raporturilor de muncă și drepturilor lucrătorilor migranți internaționali. În monografia „Зарубежное трудовое право” din anul 2000 [311], același autor, pe lângă analiza funcționării mecanismelor și tratatelor internaționale de asigurare și protecție a dreptului la muncă, analizează și funcționarea în alte țări a acordurilor colective.

Un aspect specific al literaturii ruse este accentul pus pe imigrare, fără a se analiza aspectul emigrației și situației drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți. Un exemplu este și monografia autorului rus – V. D. Samoilov, cu titlul „Миграциология” [318]. În această monografie, autorul analizează aspectele importante ce țin de funcționarea sistemului migrațional al Federației Ruse și al altor țări, rolul și funcțiile autorităților implicate, exemple de elaborare de politici, cât și alte informații utile cu privire la migrația internațională a muncii și nemijlocit regimul drepturilor lucrătorilor migranți. O altă sursă este Manualul de Drept European al muncii („Европейское трудовое право: учебное пособие”) de I. A. Filipova, din 2019 [328]. Aceasta analizează și unele aspecte ce țin de mobilitatea intra-UE a forței de muncă.

Ținem să menționăm monografia cercetătorului ucrainean S. Y. Vavzhenciuk, „Охорона та захист трудових прав працівників” [338]. Această lucrare se concentrează exclusiv pe definirea și identificarea variatelor forme de protecție a drepturilor de muncă, cu toate acestea accentul fiind pus pe protecția lor la nivel național.

Analiza surselor în limba franceză. Prezintă interes și literatura publicată în alte limbi, de exemplu, doctrina franceză a dreptului muncii are o abordare foarte detaliată, chiar am putea spune enciclopedistă pe alocuri. Un alt aspect al acesteia este focalizarea pe aspectele sociale.

În primul rând, trebuie să menționăm teza de master în drept realizată de cercetătoarea belgiană S. Chaoui, cu titlul „Les droits sociaux des étrangers en situation irrégulière" [332]. Această teză parțial acoperă subiectele din prezenta cercetare, de exemplu, se analizează detaliat definiția drepturilor sociale și complexitatea aplicării acestora în raport cu lucrătorii migranți, se abordează într-o manieră interesantă funcționarea mecanismelor internaționale de protecție a acestor drepturi. Cu toate acestea, subiectul cercetării este *străinul iregular*, care deține un alt statut juridic, în această categorie încadrându-se și solicitanții de azil, corespunzător, protecția drepturilor sociale este analizată din altă perspectivă, incluzând dreptul la azil, dreptul la cazare și alimentare, dreptul la educație etc. Un articol interesant este realizat de cercetătorii canadieni E. Depatie-Pelletier și M. Dumont Robillard, cu titul „Interdiction de changer d'employeur pour les travailleurs migrants: obstacle majeur à l'exercice des droits humains au Canada" [333]. Aceștia efectuează o analiză detaliată a funcționării cerințelor de sponsorizare a lucrătorilor migranți în Canada, evocând situația de servitute în care deseori ajung lucrătorii migranți.

Cercetările efectuate sub egida organizațiilor internaționale. În plan internațional, cele mai importante lucrări în acest areal de cercetare sunt realizate sub egida și cu suportul organizațiilor internaționale. În primul rând, trebuie să menționăm lucrările efectuate sub egida OIM. Astfel, în „International labour migration. A rights-based approach" [182], se examinează multilateral drepturile lucrătorilor migranți și situația internațională în acest domeniu, inclusiv cele mai importante tendințe. În ceea ce privește funcționarea APOFM și plasarea de către acestea a forței de muncă, este deosebit de interesant un ghid de specialitate al OIM, cu privire la activitatea agențiilor private: „Guide to Private Employment Agencies – Regulation, Monitoring and Enforcement", publicat în 2006 [224].

Pentru analiza situației migraționale în Uniunea Europeană, sunt foarte utile materialele elaborate sub egida Consiliului Europei: „Handbook on European law relating to asylum, borders and immigration din 2013" [228] sau materialele informative Eurofound [299]. O altă sursă foarte importantă este cercetarea efectuată de R. Holzmann și J. Koettl, pentru Institutul de Studiere a Muncii (IZA) din Bonn, cu privire la portabilitatea pensiilor și altor beneficii, din 2011 [230]. Sunt foarte importante și articolele care analizează funcționalitatea directivelor relevante [219], [262]. Trebuie să subliniem că, în cazul acquis-ului UE, schimbările survenite în

ultimii 10 ani sunt fundamentale, multe dintre directivele și actele normative recente au fost adoptate anume în acest răstimp.

Alte surse. O lucrare ce prezintă interes pentru tematica cercetată este „International Experience on Protection of Labour Migrants' Rights and its Application to Kyrgyzstan", realizată de către K. H. Anderson și L. Barbone [181]. Acesta este un studiu ce examinează detaliat aspectul instituțional de protecție a drepturilor de muncă ale lucrătorilor migranți, evidențiind, în plan comparativ, cadrul normativ în unele dintre principalele țări de origine și impactul acestuia asupra protecției drepturilor de muncă ale lucrătorilor migranți.

Un aspect important care trebuie notat în legătură cu literatura existentă în acest domeniu, sunt schimbările profunde în migrația internațională de muncă ce survin la intervale relativ scurte de timp. Astfel, multe dintre sursele publicate la mijlocul anilor 2000 deja nu mai sunt actuale. În acest sens, este deosebit de valoroasă cercetarea surselor periodice: revistelor de specialitate, culegerilor de articole, lucrărilor conferințelor științifice etc. Acestea conțin cea mai actualizată informație. Importante pentru prezenta cercetare au fost materialele expertului internațional în migrație, P. Taran, fiind utilizate două articole publicate de acest cercetător, precum și alte surse semnate de acesta în calitate de coautor. Utile au fost și publicațiile autorilor R. Sabates-Wheeler și J. Koettl, cercetători economiști specializați în cercetarea regimurilor de securitate socială. A. Betts este un expert recunoscut în migrația forțată și situația migranților vulnerabili, în materialele sale acesta analizează situația migranților vulnerabili și propune modificări ale cadrului legal internațional. P. Wickramasekara este un fost expert internațional al OIM, al cărui domeniu de cercetare se axează pe aspectele de globalizare a muncii, drepturile lucrătorilor migranți și protecția lor. Printre alți cercetatori ale căror lucrări au fost consultate și citate se numără și L. Wexler (profesor la Universitatea de Drept din Illinois), B. Opeskin, jurist, cercetător în domeniul migrației internaționale, J. S. Hainsfurther, cercetătoare din Statele Unite ale Americii, A. Inghammar, profesor al Universității din Lund, specializat în Dreptul economic, cercetătorul și juristul grec K. D. Magliveras, Y. Livnat, expert în domeniul dreptului migrațional care a realizat un extraordinar studiu asupra funcționării acordurilor bilaterale în domeniul migrației de muncă în statul Israel ș.a.

Este important de menționat și alte surse deosebit de utile pentru prezenta cercetare, cum ar fi monografiile unor asemenea experți în domeniul drepturilor internaționale ale omului, cum sunt H. J. Steiner, P. Alston [284] și T. Burgental [305], care fac o analiză „pe viu" a funcționării instrumentelor internaționale care protejează drepturile omului, inclusiv drepturile sociale.

În opinia noastră, ar fi binevenită preluarea exemplului din sursele citate, atât cele rusești cât și cele românești, de a include în manualele de drept al muncii și de drept al protecției sociale un capitol dedicat fie dreptului internațional al muncii, fie, în context mai îngust, dreptului social european și protecției drepturilor cetățenilor moldoveni aflați peste hotarele țării. Asemenea capitole ar putea să conțină informații despre funcționarea APOFM, actele încheiate de ele (de ex., contracte de intermediere), drepturile și statutul lucrătorilor migranți, autoritățile împuternicite să lucreze și să ofere protecție acestei categorii de lucrători, actele internaționale de bază în acest domeniu etc. În ceea ce privește manualele și materialele de dreptul protecției sociale, ele ar trebui să explice accesul la protecția socială pentru migranți, regimurile de securitate socială, acordurile bilaterale și funcționalitatea acestora etc. La fel, ar putea fi incluse și informații cu privire la funcționarea actelor normative ale UE în domeniu.

1.2. Cadrul conceptual al termenilor drept social, lucrător migrant, protecție juridică a drepturilor și securitate socială

Drept social. Dicționarul de terminologie uzuală diplomatică și de drept internațional menționează drepturile economice, sociale și culturale ca fiind o instituție juridică constituită din șase drepturi, consacrând și obligațiile corelative ale statului: „34.1 dreptul la muncă, la libera alegere a ocupației, la condiții de muncă favorabile și juste, de protecție împotriva șomajului, la plată egală pentru muncă egală, la remunerație favorabilă și justă; 34.2 dreptul de a forma și de a se alătura sindicatelor; 34.3 dreptul la locuință; 34.4 dreptul de acces la instituții de sănătate publică, la îngrijire medicală, la securitate socială și la servicii sociale; 34.5 dreptul la educație și la instruire; 34.6 dreptul la egalitate de participare la activități culturale” [166, p.83].

O definiție a drepturilor sociale este oferită și de constituționalistul moldovean I. Guceac: „Drepturile social-economice și culturale: (…) sunt acele drepturi cetățenești care asigură dezvoltarea materială și culturală a persoanei, permițând acesteia să participe la viața socială” [61, p.113]. În categoria acestor drepturi, autorul nominalizat enumeră: dreptul la muncă și protecția muncii, dreptul la grevă, dreptul de a întemeia și a se afilia la sindicate, dreptul la asistență și protecție socială.

Cercetătoarea belgiană S. Chaoui face o analiză detaliată a complexității definirii termenului de drept social, o noțiune indicată de ea face referire la cercetătorul G. Burdeau – „drepturile sociale sunt acea categorie de drepturi care au ca finalitate protecția lucrătorului și oferirea celor săraci a unei protecții sociale minime în baza solidarității” [332, op. cit. p.20].

Considerăm, în contextul obiectului de cercetare al prezentei teze, că drepturile sociale sunt categoria de drepturi pe care ființa umană le are în contextul interacțiunii sale sociale pentru prestarea muncii, beneficierea de rezultatul acesteia, cât și protecția sa socială în cazul imposibilității de a-și asigura o viață demnă.

Delimitarea drepturilor sociale de alte categorii de drepturi este dificilă, în practica Curții Europene a Drepturilor Omului *(Airey vs. Irlanda)* fiind formulată o poziție clară în acest sens. Curtea a menționat în acest caz, că multe dintre drepturile civile și politice reglementate în cadrul CEDO au și implicații de natură socială sau economică, iar simplul fapt că o interpretare a Convenției se poate extinde în sfera drepturilor sociale și economice nu ar trebui să fie un factor decisiv împotriva unei astfel de interpretări; Curtea a relevat clar că nu există nicio diviziune etanșă care să separe sfera socială și economică de domeniul reglementat de convenție, adică de drepturile civile și politice [265].

Discuțiile cu privire la divizarea categoriilor de drepturi există și au apărut încă din momentul adoptării cadrului internațional modern cu privire la drepturile omului. Astfel de discuții, de exemplu, pot fi întâlnite și în adnotările la textul proiectului Pactelor Internaționale cu privire la drepturile omului: „Acei care erau în favoarea creării unui singur pact menționau că drepturile omului nu pot fi clar divizate în categorii diferite sau nu pot fi astfel clasificate ca să reprezinte o ierarhie de valori. Toate drepturile trebuie să fie promovate și protejate în același timp. Fără drepturile economice, sociale și culturale, drepturile civile și politice ar putea fi pur nominale în caracter; fără drepturile civile și politice, drepturile sociale și culturale, nu ar putea fi în continuare asigurate...” [284, p.245]. În teza sa, N. Șciuchina confirmă existența acestei poziții, de uniformitate a drepturilor și integrității acestora, ceea ce permite să vorbim despre crearea unor mecanisme universale omogene de realizare a lor [329, p.84].

Aceste dezbateri sunt importante, în special, fiindcă unii cercetători includ drepturile de muncă în categoria celor economice, pe când alții le includ în categoria drepturilor sociale. De aici apare întrebarea: drepturile de muncă sunt drepturi sociale sau economice? Considerăm că această categorie de drepturi este bivalentă, având atât o natură socială, cât și economică. Cercetătoarea N. Șciuchina consideră că dreptul la muncă urmează a fi catalogat la categoria drepturilor sociale, având în vedere formularea dreptului la muncă în Constituția RM. Iar aspectul economic există, dar numai fiindcă se menționează componenta de remunerare a muncii [329, p.108].

Constituția Republicii Moldova include un șir de prevederi ce pot fi atribuite la categoria drepturilor sociale, astfel au legătură cu subiectul prezentei lucrări următoarele: art. 42, Dreptul

de a întemeia și de a se afilia la sindicate; art. 43, Dreptul la muncă și la protecția muncii; art. 45, Dreptul la grevă; art. 47, Dreptul la asistență și protecție socială. Un șir de articole din Constituție, în timp ce nu pot fi repartizate la categoria drepturilor sociale, în practică au impact asupra acestora și sunt inclusiv indicate în jurisprudența CC cu privire la drepturile sociale ale migranților indicată în prezenta teză. În speță, putem menționa art. 27, Dreptul la libera circulație, care garantează dreptul la libera circulație în țară, inclusiv de a ieși, de a emigra și de a reveni în țară. Articolul 46 include dreptul la proprietate privată și protecția acesteia, iar art. 54 – restrângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți care sunt frecvent menționate în conexiune cu dreptul la protecție socială și posibilitatea accesării prestațiilor date în străinătate în jurisprudența CC [37].

Reieșind din cele menționate supra, considerăm că în categoria drepturilor sociale se încadrează inclusiv drepturile de muncă, dar și cele ce țin de protecția socială, care vor face obiectul acestei cercetări.

Lucrător migrant. Convenția OIM nr. 97 din 1949 cu privire la migrarea în scop de angajare stipulează la art. 11. par. 1: „În scopurile acestei Convenții, termenul de migrant în scop de angajare înseamnă persoana care migrează dintr-o țară în alta cu scopul de a fi angajată altfel decât prin activitatea sa independentă, altfel decât pe cont propriu, și include orice persoană admisă în mod regular ca migrant în scop de angajare” [200].

O altă convenție a OIM adoptată în anul 1975, Convenția nr. 143 cu privire la lucrătorii migranți, stipulează la art. 11 par. 1: „În scopul acestei părți a Convenției, termenul muncitor migrant înseamnă o persoană care migrează sau care a migrat dintr-o țară în alta cu scopul de a fi angajată în alt mod decât prin activitatea sa independentă și include orice persoană care este în mod regulat admisă ca muncitor migrant” [199].

Ultimul act normativ internațional în domeniu – Convenția ONU cu privire la Protecția drepturilor lucrătorilor migranți și a membrilor familiilor lor (CIDMM), stipulează la art. 2: „Termenul „lucrător migrant” se referă la o persoană care urmează a fi angajată, este angajată sau a fost angajată în cadrul unei activități remunerate într-un stat în care el sau ea nu sunt cetățeni” [235]. O abordare specifică există în cadrul Convențiilor CSI. Convenția privind statutul juridic al lucrătorilor migranți și al membrilor familiilor acestora din statele membre ale Comunității Statelor Independente, din 14.11.2008, la care RM este parte, definește acest termen la art.1: „lucrător migrant – persoană care este cetățeanul unui stat parte, precum și un apatrid care are reședința permanentă pe teritoriul unui stat parte, ce are reședință legală și este angajat legal în activități de muncă remunerată pe teritoriul altui stat parte, în care nu este cetățean și în care nu

locuiește permanent” [314]. Evidențiem două aspecte ale acestei definiții: 1. este considerată lucrător migrant persoana care se află legal și locuiește permanent (este rezidentă) în statul de origine; 2. nu este lucrător migrant persoana aflată iregular pe teritoriul statelor parte.

Observăm abordarea diferențiată asupra termenului examinat. Astfel, Convenția OIM nr. 97 stipulează că este muncitor migrant persoana care a primit dreptul de a munci și a locui pe teritoriul altui stat. Acest statut îi este asigurat persoanei doar pe perioada autorizării și aflării sale pe teritoriul țării de destinație. În cazul Convenției OIM nr. 97 există o abordare specifică, care a fost aplicată relațiilor de migrație a muncii în perioada postbelică (migrația temporară, sistemele de muncitori migranți oaspeți, migrația postcolonială etc.). Aceste relații ale migrației de muncă nu mai corespund realităților actuale [18, p.71]. Pe de altă parte, Convenția OIM nr. 143 și CIDMM extind statutul de lucrător migrant la toate etapele de migrare. Aceste acte normative sunt mai recente și abordarea lor corespunde tendințelor actuale ale migrației. Trebuie să menționăm că CIDMM este mai progresivă, fiindcă nu face diferență de statut între migranții regulari și cei iregulari, pe când Convenția nr. 143 recunoaște drept migranți doar persoanele „regulat admise” pe teritoriul țării de destinație. Subscriem și suntem de acord cu definiția oferită de CIDMM a termenului de lucrător migrant.

Ca urmare a modificărilor semnificative la Legea nr. 105/2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj, efectuate prin Legea nr.137/2020 [110], terminologia cu privire la migrația de muncă a suferit modificări la nivel de concept. La art. 3 al acestei Legi se introduc modificări la termenul de lucrător emigrant, care este definit ca „cetățean al Republicii Moldova, cu domiciliu permanent sau cu reședință temporară pe teritoriul țării, care este angajat, urmează a fi angajat sau a fost angajat în vederea prestării unei activități remunerate pe teritoriul țării de destinație”. În acest sens, modificările făcute la acest termen includ în categoria de lucrător emigrant și persoana care urmează a fi sau a fost angajată în străinătate, ceea ce coincide cu definiția CIDMM și constituie o evoluție în definirea acestui termen față de definiția utilizată anterior modificării.

După durata ședерii lucrătorului migrant în țară de destinație, migrația poate fi clasificată în migrație permanentă și temporară: „Migrație permanentă, care se referă la admiterea lucrătorilor care se află în diferite categorii migraționale (de ex., reunificarea familiei, înalt calificați) pentru o perioadă nedefinită de ședere, adică o ședere fără limită de timp impusă de țara de destinație; Migrația temporară, se referă la admiterea lucrătorilor (câteodată numiți și lucrători oaspeți) pentru o perioadă de timp specifică sau să completeze locuri de muncă anuale, sezoniere sau legate de implementarea unui anumit proiect, ca stagiar sau prestator de servicii în

conformitate cu modulul 4 (Circulația persoanelor fizice) al GATS" [182, p.24].

Conform definiției ONU, „migrant pe termen lung este persoana care se mută într-o altă țară decât țara sa de reședință obișnuită pentru o perioadă de cel puțin un an (12 luni), astfel încât țară de destinație devine efectiv noua sa țară de reședință obișnuită" [148, p.51]. Deci, migrația pe termen scurt este de o durată mai mică de 12 luni, or, acest termen de un an este, de obicei, perioada în care migrantul obține statutul de rezident fiscal și rezidența necesară pentru obținerea majorității condițiilor de asistență și protecție socială.

Am menționat într-un studiu anterior deficiențele terminologice din Legea nr. 180/2008, iar ulterior din Legea nr. 105/2018, până la modificarea acesteia din urmă prin Legea nr. 137/2020. În speță, utilizarea abordării specifice actelor normative de la nivelul CSI, prin reglementarea și menționarea doar a migrației provizorii sau temporare, așa cum definește termenul „provizoriu" Dicționarul Explicativ al Limbii Române [51, p.864]. Această eroare a fost exclusă prin modificările la Legea nr. 105/2018.

În contextul acestei teze, este necesară cercetarea situației și a statutului lucrătorilor migranți, indiferent de statutul lor administrativ de ședere în țara de destinație. Considerăm importantă, în această ordine de idei, definirea a doi termeni: migrant regular și migrant iregular. CIDMM oferă următoarea definiție a acestor termeni la art. 5: „(a) Sunt considerați ca documentați sau într-o situație regulară dacă ei sunt autorizați să intre, să stea și să se implice în activitate remunerată în statul de angajare, în conformitate cu legea acelui stat și în corespundere cu acordurile internaționale la care acel stat este parte. (b) Sunt considerați ca nedocumentați sau într-o situație iregulară dacă ei nu se supun condițiilor stipulate în subparagraful (a) al prezentului articol" [235].

Legislația RM nu oferă o definiție a termenului de lucrător iregular. În acest context trebuie să notăm că acești lucrători migranți sunt printre cei mai vulnerabili. Conform Oficiului ONU al Înaltului Comisar pentru Drepturile Omului, lucrătorii migranți înfruntă cele mai grave riscuri față de drepturile lor fundamentale când sunt recrutați, transportați și angajați cu încălcarea legii [182, p.99]. Considerăm că legislația RM trebuie completată cu noțiunea „lucrător migrant iregular". De asemenea, legislația trebuie să stipuleze într-un mod clar și fără echivoc accesul egal al lucrătorilor emigranți moldoveni la protecție și asistență socială, inclusiv la programele de reintegrare și de asistență, indiferent de statutul lor migrațional.

Un aspect interesant ce ține de tematica examinată, este definirea termenului de lucrător migrant din perspectiva migrației de muncă și din cea a protecției sociale. Astfel, în timp ce ambele sfere legale abordează mobilitatea transfrontalieră a persoanelor, scopurile și criteriile de

definire a termenului de lucrător migrant vor varia. Destul de clar exemplifică această situație cercetătorii J. Nickless, H. Siedl, menționând că migrația în contextul securității sociale ar trebui înțeleasă într-un sens foarte larg, ea aplicându-se în următoarele cazuri: pentru persoanele care decid să părăsească un stat și să se mute definitiv în altul; celor ce locuiesc într-un stat, dar lucrează în altul, revenind zilnic, o dată pe săptămână, o dată pe lună sau doar o dată pe an; celor care locuiesc într-o țară, lucrează într-o altă țară și lucrează pe cont propriu într-o a treia țară; celor trimiși temporar de către angajatorul lor să lucreze într-o altă țară. Aceștia concluzionează că, în acest context, „migrația" acoperă orice situație în care o persoană trece o frontieră. Chiar și turiștii pot fi consideraţi migranţi în scopuri de securitate socială. Natura teritorială și diversă a securității sociale creează potențiale probleme de securitate socială atât pentru înșiși migranții, cât și pentru sistemele naționale de securitate socială între care aceștia se deplasează." [250, p.10]

Trebuie să menționăm că situația ambiguă cu privire la definirea termenilor relativi migrației de muncă nu se înregistrează doar în țara noastră. Cercetătorul rus V. D. Samoilov semnalează lipsa de organizare a raporturilor juridice ale diferitor categorii de migranți în domeniul migrației internaționale, lipsa unor concepte unificate asupra termenilor „migrant" și „imigrant". Autorul notează diferențele naționale de definire a termenilor, astfel, în Republica Federală Germania în calitate de emigranți se consideră „persoanele care trec frontiera cu scop de stabilire în țară", în Japonia – „cetățenii și străinii, care vin de peste hotare", iar în SUA – „străinii, care sunt admiși în bază legală în scopul ședерii permanente în țară" [318, p.109].

Protecția juridică a drepturilor. În sensul utilizat în această lucrare, termenul de protecție juridică a drepturilor poate fi definit ca acțiuni realizate de către diferiți actori, îndreptate spre protejarea drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți cetățeni ai RM. Pornind de la specificul tezei, putem vorbi, în special, despre protecția a două aspecte fundamentale ce fac parte din categoria drepturilor sociale, și anume: protecția drepturilor de muncă și a celor din domeniul securității sociale. Protecția juridică poate fi realizată de trei categorii de actori: autoritățile de stat (atât din statele de origine, cât și din cele de destinație), organizațiile internaționale și alți actori independenți (ONG-uri, sindicate, APOFM etc.).

Cercetătorul ucrainean S. Y. Vavzhenchiuk propune clasificarea formelor de protecție a drepturilor de muncă în guvernamentale și neguvernamentale. La cele guvernamentale pot fi referite protecția judiciară și cea administrativă. Cu privire la protecția judiciară, acesta menționează că ea deține un loc central printre formele de protecție a drepturilor de muncă, dar urmează a fi aplicată pentru realizarea funcției protective în modalitatea procesuală stabilită de

lege. În viziunea autorului, aceasta nu demonstrează o eficiență mai mare a protecției judiciare în raport cu alte forme de protecție, dar indică asupra popularității utilizării sale" [338, p.284]. Referitor la protecția administrativă, același cercetător menționează că aceasta poate fi realizată de către persoana împuternicită doar în cazurile stipulate de lege, fiind înfăptuită de organele autorității de stat abilitate să exercite această protecție (monitorizarea și controlul cu privire la respectarea legislației muncii). Spre deosebire de forma judiciară a protecției dreptului, forma administrativă de protecție are calitatea operativității" [338, p.286].

Semnalăm că la acest moment în RM a fost creat un mecanism administrativ de protecție a drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți, în special, în raport cu APOFM și alți intermediari. Prin modificarea Legii nr.105/2018, a fost creată o autoritate de control în domeniul intermedierii plasării forței de muncă peste hotare, și anume ISM. Aceste modificări sunt detaliate prin mecanisme funcționale introduse prin HG nr. 78/2021 Cu privire la modificarea și abrogarea unor hotărâri ale Guvernului" [81]. Prin această HG se stabilesc clar procedurile de interacțiune și de sesizare a autorităților de control.

Considerăm că protecția drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți realizată de către organizațiile internaționale poate fi definită ca ansamblul de acțiuni realizate de către organizațiile și structurile internaționale pentru promovarea drepturilor sociale, precum și acțiunile de monitorizare a încălcărilor și aplicare a sancțiunilor pentru încălcarea acestor drepturi.

O altă clasificare a raporturilor juridice de protecție a muncii, propusă de S. Y. Vavzhenciuk, le delimitează în „raporturi juridice de muncă preventiv-protective, raporturi cu caracter protectiv și raporturi ce țin de răspunderea juridică în dreptul muncii" [338, p.78]. Autorul face referire la alți cercetători care au examinat aceste aspecte: de exemplu, V. I. Șerbin, pe baza teoretico-juridică, menționează că există două funcții principale ale dreptului muncii – cea regulativă și cea de protecție [338, p.59]. Iar D. M. Karhaliov, cu privire la protecția civil-juridică, indică două aspecte, cel preventiv și cel restaurativ, primul constând în existența protecției până la apariția încălcării din punctul de vedere al raporturilor juridice regulative, manifestându-se în asigurarea condițiilor necesare pentru realizarea drepturilor civile și în crearea posibilităților pentru aplicarea constrângerii în cazul încălcării dreptului subiectiv [338, pag.61]. În ceea ce ține de aspectul restaurativ al protecției, acesta survine ca rezultat al încălcării drepturilor subiective de muncă. În opinia lui D. M. Karhaliov, anume acest aspect în știință într-adevăr este numit „protecție" a drepturilor, iar raporturile juridice în acest caz – de protecție [338, p.61].

Referindu-ne la tematica prezentei cercetări, considerăm că protecția drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți trebuie să se axeze prioritar pe aspectul preventiv, în special prin: asigurarea informării lucrătorilor înainte de plecare, adoptarea unui cadru normativ funcțional și eficient și crearea unui sistem migrațional funcțional. De asemenea, este necesar de instituit un instrument de control și sancționare prin implementarea mecanismului administrativ de examinare a plângerilor și de adoptare a unor sancțiuni eficiente. Considerăm că aspectul restaurativ este mai puțin actual în cazul autorităților naționale, ori, acestea nu vor putea lua măsuri eficiente în cazul încălcărilor comise în alte țări. În ceea ce ține de încălcările comise pe teritoriul RM, lucrătorii pot apela la autoritățile judiciare, utilizând procedurile legale existente.

1.3. Abordarea protecției juridice a drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți în Republica Moldova

Acte normative. Unul dintre primele acte care reglementa migrația de muncă în RM a fost Legea nr. 418/1990 cu privire la migrațiune (abrogată). Normele cu privire la emigrare au fost stipulate la cap. 5 al Legii, care include două articole. Acest act normativ conținea prevederi esențiale cu privire la protecția cetățenilor aflați în afara țării, astfel, art. 15 alin.(2) stipula: „Interesele cetățenilor Republicii Moldova, aflați peste hotarele republicii, sunt ocrotite de Statul Moldova". Cu toate că această lege conținea anumite deziderate promițătoare, prevederile ei aveau un caracter, în esență, declarativ, neavând mecanisme de implementare. De asemenea, această lege instituia prima autoritate competentă în gestionarea migrației: „art. 2 alin.(1). Politica de stat cu privire la migrațiune se promovează de către Președintele Republicii Moldova și de către Guvern prin intermediul Serviciului de Stat Migrațiune" [112].

La 08.06.1992, RM a devenit membru al OIM; dintre actele normative importante ce prezintă interes pentru prezenta cercetare, țara noastră a ratificat cele 8 convenții fundamentale, Convenția nr. 97 cu privire la migrația în scop de angajare, ce reglementează migrația de muncă, Convenția nr. 111 privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei [206] și Convenția nr. 181 cu privire la agențiile private [204]. În anul 1994 a fost adoptată Constituția RM [37]; la art.18 aceasta prevede obligația statului de a asigura protecția cetățenilor săi atât pe teritoriul statului, cât și în afara lui.

În anul 1997 a fost adoptată HG nr.1077/1997 „Cu privire la angajarea provizorie a lucrătorilor migranți" [62], la moment abrogată. Aceasta reglementa activitatea intermediarilor care asigurau angajarea cetățenilor moldoveni peste hotare, licențierea activității date și migrația

provizorie de muncă. Capitolul IV prevedea eliberarea autorizației pentru organizarea angajării provizorii a unui număr determinat de lucrători într-o anumită țară. Autoritatea responsabilă de monitorizare și control era Serviciul de Stat Migrațiune.

În anul 2002 a fost adoptată, prin Hotărârea Parlamentului nr. 1386/2002, Concepția politicii migraționale a Republicii Moldova, care este în vigoare și acum. Una dintre constatările din preambulul acesteia este următoarea: „Analiza situației migraționale denotă că sistemul existent de reglementare a acesteia în Republica Moldova nu corespunde necesităților reale. Actualul cadru juridic nu asigură respectarea deplină a drepturilor migranților, iar activitatea structurilor de stat în domeniul migrației este insuficientă, întrucât acestea nu dispun de un mecanism bine determinat de evidență și de control al fluxurilor migraționale, precum și de pârghiile necesare pentru dirijarea lor". Unul dintre obiectivele Concepției este stipulat la cap. II: „Crearea unor condiții echitabile pentru realizarea drepturilor și asigurarea protecției sociale a migranților" [66].

În anul 2002 a fost adoptată o nouă lege-cadru cu privire la migrație nr. 1518/2002, la moment abrogată. Aceasta reglementa în mod special aspectul ce ține de imigrare și doar parțial unele aspecte cu privire la emigrare și migrația de muncă. La articolul 8 se stabilea cadrul instituțional, iar competența de administrare a migrației de muncă era oferită Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei (art. 8 alin.(2)). Unele aspecte generale ce reglementează activitatea APOFM ce plasau lucrători în străinătate erau menționate la art. 17 alin.(3), (4), (5) și (6). Articolul 10, întitulat „Emigrarea", specifica emigrarea pentru stabilirea domiciliului și locului de muncă peste hotare [126]. Această abordare de înregistrate a emigrației autorizate a contribuit la aceea ca cifra emigraților din RM să constituie câteva mii de persoane pe an, incluzând doar persoanele care s-au scos de la evidența organelor de documentare pentru stabilirea la alt loc de trai în altă țară.

În perioada imediat următoare au fost ratificate un șir de mecanisme internaționale cu privire la protecția lucrătorilor migranți; Convenția nr. 181 privind agențiile private de ocupare a forței de muncă a fost ratificată prin Legea nr. 482/2001 [127].

În anul 2003, în baza Legii cu privire la migrație a fost adoptată HG nr. 970/2003 „Cu privire la Departamentul Migrațiune" [71], actualmente abrogată. Departamentul era împuternicit de a gestiona reglementarea domeniului migrație, asigurarea protecției lucrătorilor migranți care beneficiază de serviciile intermediarilor, informarea înainte de plecare pentru muncitori, propunerea de strategii și acțiuni în domeniu și, nu în ultimul rând, realizarea colaborării internaționale pe aceste aspecte.

Prin Legea nr. 215/2003 a fost acceptată de către RM Constituția Organizației Internaționale pentru Migrație [128], pentru obținerea calității de membru al acestei organizații. Prin Legea nr. 209/2005 RM a ratificat Convenția OIM nr. 97 privind migrația în scop de angajare [119], iar prin Legea nr. 20/2006 a fost ratificată Convenția Europeană cu privire la statutul juridic al lucrătorilor migranți [120].

Prin HG nr. 1035/2005 „Privind aprobarea Regulamentului Biroului Național Migrațiune", actualmente abrogată, în calitate de autoritate responsabilă de politica migrațională a RM a fost desemnat Biroul Național Migrațiune. Acest organ de stat dispunea de atribuții nu doar în domeniul migrației, ci și în domeniul azilului. Conform pct.9 lit.f), acesta avea vaste funcții în domeniul emigrării, inclusiv asigurând informarea și protecția lucrătorilor migranți, înregistrând contractele moldovenilor aflați peste hotare, fiind responsabil de colaborarea internațională etc. [69].

În anul 2008 a fost adoptată Legea nr. 180/2008 cu privire la migrația de muncă [111], actualmente abrogată. Aceasta nu prevedea o autoritate unică de monitorizare și gestionare a migrației de muncă. Legea avea două capitole principale, primul examina imigrarea în RM, iar al doilea – emigrarea. De fapt, această lege nu reglementa în esență emigrarea, capitolul doi al acesteia era dedicat activității APOFM, reglementând procedura de obținere, retragere și suspendare a licențelor, de control și monitorizare a acestora. În anul 2018, Legea nr. 105/2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj a preluat prevederile ce țin de migrația de muncă a cetățenilor moldoveni, Legea nr. 180/2008 fiind corespunzător abrogată. Noua lege nu a introdus schimbări semnificative, preluând practic intacte majoritatea prevederilor Legii nr. 180/2008.

O adevărată schimbare de abordare este făcută prin completarea Legii nr. 105/2018, prin Legea nr. 137/2020, și completarea HG nr. 1276/2018, prin HG nr. 78/2021. Aceste modificări stabilesc clar competențele MMPS în calitate de organ coordonator al domeniului migrației de muncă. De asemenea, noile schimbări legale împuternicesc ISM să realizeze funcții de control al domeniului APOFM și al activității intermediarilor informali. Acestea introduc mai multe schimbări în activitatea APOFM, stipulând unele mecanisme suplimentare de protecție pentru lucrătorii emigranți cetățeni ai RM, care vor fi examinate în capitolele corespunzătoare ale prezentei teze.

Ținem să menționăm instabilitatea raporturilor juridice din acest domeniu, reglementate prin legislația RM; astfel, de la independența țării noastre și până acum au fost adoptate patru legi-cadru în domeniul migrației de muncă a cetățenilor RM, cât și o HG ce reglementa aceste

relații de angajare peste hotare. La momentul de față, în RM, prin completările aduse de Legea nr. 137/2020 și HG nr. 78/2021, se prefigurează primul cadru normativ multilateral ce are drept scop reglementarea migrației de muncă și situația lucrătorilor migranți.

Documentele de politici. Documentele de politici publice includ strategiile și programele în domeniul migrației muncii care nu sunt acte normative, fiind instrumente de planificare a activității administrației publice. Prin HG nr. 1133/2008 a fost adoptat planul de acțiuni privind stimularea reîntoarcerii lucrătorilor migranți moldoveni de peste hotare [70]. Acesta prevedea un șir de măsuri destinate reintegrării lucrătorilor migranți și stimulării reîntoarcerii lor.

Prezintă importanță și Strategia națională în domeniul migrației și azilului (2011-2020), adoptată prin HG nr. 655/2011 [73]. Strategia face o constatare rezumativă a situației cu privire la migrația forței de muncă. Printre concluziile acesteia putem enumera necesitatea monitorizării mai eficiente a intermediarilor care asigură angajarea cetățenilor moldoveni peste hotare, necesitatea creării unor centre sau structuri care ar asigura informarea lucrătorilor în etapa de premigrare, necesitatea promovării migrației circulare, consolidarea capacităților organizațiilor diasporei și ale structurilor diplomatice pentru protecția drepturilor migranților etc.

Un document de politici în domeniul migrației a fost Planul de acțiuni pentru anii 2014-2016 privind susținerea reintegrării cetățenilor reîntorși de peste hotare, adoptat prin HG nr. 339/2014 [74]. După terminarea etapei de implementare, trebuie să recunoaștem că obiectivele stabilite erau exagerat de ambițioase și greu de realizat, nefiind implementate.

Prin HG nr. 724/2017 a fost adoptat un nou plan pentru reintegrarea migranților reîntorși, pentru perioada 2017-2020 [75]. Acesta are o abordare mai realistă, concentrându-se pe servicii de asistență pentru migranții reîntorși și informarea despre posibilitățile de reîntoarcere, incluzând informarea în țară și în diasporă, informarea privind reforma sistemului de pensii și acordurile de protecție socială semnate cu statele de destinație.

Practic, ultimul act în domeniu este Strategia Națională „Diaspora-2025”, aprobată prin HG nr. 200/2016 [68]; cu toate că această strategie se axează în special pe drepturile culturale ale diasporei și păstrarea identității naționale, ea conține și alte aspecte importante, cum ar fi, consolidarea capacităților diasporei, inclusiv pentru apărarea drepturilor sociale ale membrilor săi.

Reglementarea juridică a documentelor de politici publice și a procedurilor de adoptare s-au modificat semnificativ odată cu adoptarea HG nr. 386/2020 „Cu privire la planificarea, elaborarea, aprobarea, implementarea, monitorizarea și evaluarea documentelor de politici publice” [78]. Conform pct. 4, documentele de politici publice în vigoare, care nu se

conformează cu prevederile HG respective, rămân executabile până la finalizarea termenului prevăzut de implementare, dar nu mai mult de 2 ani de la intrarea în vigoare a acestei hotărâri. Corespunzător, suntem într-o perioadă de schimbare profundă a abordării legale cu privire la funcționarea acestor mecanisme vitale pentru gestionarea domeniului migrației de muncă, iar noile documente de politici publice în domeniul migrației de muncă sunt în proces de creare.

Într-o cercetare realizată de noi, am examinat impactul documentelor de politici publice asupra migrației; în plan rezumativ putem constata următoarele aspecte: 1. similar instrumentelor soft-law în dreptul internațional, documentele de politici publice *de jure* nu sunt norme juridice, dar *de facto* ele creează consecințe juridice și chiar în cazul RM pot defini categorii legale noi, de ex.: diaspora, migrant reîntors și pot reglementa în anumite limite statutul juridic al acestor categorii; 2. asemănarea cu instrumentele soft-law este aplicabilă și cu privire la impactul semnificativ al documentelor de politici publice, care, fiind flexibile și formal neavând un statut juridic, sunt mai ușor de adoptat și mai flexibile în implementare; 3. am argumentat că documentele de politici publice nu trebuie să acționeze ca acte normative, iar categoriile cu care acestea operează trebuie să se regăsească cel puțin la nivel de concept într-un act normativ în vigoare [192, p.81].

La acest moment se află în elaborare documentele de politici publice (Strategii, Programe) pentru domeniul de activitate al MMPS și BRD și în acest context nu este clar care va fi abordarea autorităților de stat cu privire la migrația de muncă pentru următoarea perioadă (5-10 ani) și cum vor fi împărțite competențele de gestionare a domeniului la nivel instituțional.

În concluzie, menționăm că au avut loc circa patru etape de modificare a legislației cu privire la migrație, anii 1990-2000, 2000-2008, 2008-2020 și 2020 până în prezent. Observăm rolul foarte important pe care îl au documentele de politici în reglementarea acestui domeniu, chiar dacă rolul lor pe viitor nu este clar acum.

Perspectivele migrației de muncă din RM. În legătură cu posibilele perspective ale migrației din țara noastră, putem enumera câteva tendințe:

1. considerând faptul că în țările UE se atestă un proces demografic negativ și îmbătrânirea populației [207, p.3], cererea de brațe de muncă în această regiune nu va scădea, ci va fi la fel de înaltă. Migrația de muncă din RM nu se va opri, ci în cel mai bun caz, va continua în ritm similar cu cel de azi sau în creștere, principalele cauze fiind regimul liber de vize cu UE și creșterea angajării prin programe sezoniere sau temporare de migrație;
2. pornind de la stimularea pe scară largă a programelor de imigrare pe termen lung pentru lucrătorii calificați (Blue Card (revizuită) – UE, Express Entry – Canada), este posibil că

se va accentua fenomenul plecării specialiștilor înalt calificați („brain drain”);

3. comunitatea numeroasă a moldovenilor de peste hotare (Diaspora) va avea un rol determinant în stimularea proceselor migraționale de lungă durată, acționând ca un factor puternic de atracție pentru cetățenii țării noastre care intenționează să se implice în orice tip de migrație;
4. creșterea numărului deținătorilor unei cetățenii sau ai permisului de ședere a UE va contribui la libera circulație a unui număr tot mai mare de cetățeni în cadrul spațiului UE și al altor regiuni, unde acești cetățeni pot călători în regim liber de viză (de ex., Canada);
5. considerăm că pandemia COVID-19 va avea un impact limitat asupra tendințelor migraționale din RM. Un studiu sociologic realizat de V. Ioniță și V. Cantarji în martie 2020 menționează că 84,8% din migranții moldoveni aflați peste hotare nu planifică să se reîntoarcă, iar restul 15% planifică să revină, fie ei, fie o parte a membrilor familiilor lor [97, p.8]. În timp ce un studiu mai recent, publicat de Organizația Internațională pentru Migrație în iunie 2020, estimează că până la 30% dintre migranții moldoveni au indicat intenția de a reveni acasă, echivalentul a 255.000 de persoane, dintre aceștia 28% (aprox. 71.000 de persoane) au indicat intenția de a re-emigra odată ce se vor ridica restricțiile de călătorie și doar 31% dintre cei care intenționează să se întoarcă (79.000 de persoane) au indicat că intenționează să rămână în Moldova pentru o perioadă mai lungă de timp [58, p.5]. Aceste 79.000 de persoane reprezintă circa 10% din eșantionul estimat de OIM; considerăm că revenirea acestora nu va schimba semnificativ tendințele migraționale din țara noastră.

1.4. Abordarea protecției juridice a drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți peste hotare

Înțelegerea unor fenomene sociale complexe poate fi deseori făcută numai prin cercetarea istoricului lor. Am examinat, în cadrul unor articole științifice publicate anterior, evoluția, apariția și protejarea acestor drepturi, începând cu sec.XIX până în perioada recentă [19, 20]. În contextul prezentei cercetări ne vom limita la examinarea mecanismelor care definesc migrația modernă a forței de muncă, cu referire la perioada recentă (1945-2000).

Perioada 1945-1970. În anul 1949, OIM a adoptat Convenția cu privire la migrarea în scop de angajare nr. 97, ratificată prin Legea RM nr.209-XVI/2005 [119]. Prevederile sale încurajează migrația forței de muncă, incluzând reglementări ce asigură un nivel înalt de

informare, asistență și protecție pentru migranți. Prevederile Convenției nr. 97 și ale recomandării OIM nr. 86 din 1949 au stimulat încheierea acordurilor bilaterale dintre state. De exemplu, în Germania, în 1969, 44% din lucrătorii străini au fost recrutați prin intermediul contractelor guvernamentale oficiale [278, p.1175].

În această perioadă a crescut importanța sindicatelor în asigurarea protecției drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți. Conform istoricului R. Hansen, deseori migranții luau locurile de muncă pe care cetățenii francezi sau germani nu le doreau oricum, iar dacă migranții obțineau locuri de muncă industriale mai bine plătite, sindicatele interveneau să fie asigurate condiții egale cu cele ale lucrătorilor locali [226, p.3]. Astfel, sindicatele și-au asumat rolul de egalizator al drepturilor migranților pentru ca aceștia să nu activeze în condiții mai nefavorabile ca lucrătorii locali, în scopul prevenirii dumpingului social și preferării de către angajatori ai migranților prost plătiți în raport cu forța de muncă locală. Ori, cum mai indică R. Hansen, motivația sindicatelor nu era altruismul, ci asigurarea egalității salariilor și condițiilor de muncă care preveneau ca migranții să acționeze ca depreciatori ai salariilor, cum se întâmplă în Statele Unite" [226, p.4].

În anul 1953 a intrat în vigoare CEDO [38]. Inițial CEDO s-a postat ca având în domeniul său de reglementare doar drepturile civile și politice, fără a include drepturile sociale. În cadrul CE, în calitate de act ce reglementează drepturile sociale, la 18.10.1961 a fost adoptată Carta Socială Europeană (CSE) [17]. În speță, CSE reglementează, la art. 18 și 19, drepturile de muncă și sociale ale migranților. Un alt act normativ de o importanță semnificativă pentru drepturile sociale ale lucrătorilor migranți și drepturile omului în general este PDESC [153], adoptat de către ONU la 16 decembrie 1966.

Putem rezuma că în această perioadă a fost pusă baza cadrului internațional modern de protecție a drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți. În același timp, aceasta a fost o perioadă importantă de migrație a forței de muncă, având loc reconstruirea de după război a economiilor țărilor europene, iar atragerea forței de muncă a fost încurajată și stimulată de către state.

Perioada 1970-1990. O schimbare semnificativă a paradigmei migraționale a avut loc, începând cu anii 70 ai secolului XX, pe fundalul așa-numitei crize economice a petrolului. Istoricul R. Hansen menționează că țările Europei, care până în acel moment încurajau migrația de muncă, încetează să facă aceasta, restricționând-o și chiar cerând migranților invitați în cadrul programelor de migrație anterioare să se reîntoarcă în țările lor de origine [226, p.2].

În acest nou context migrațional, a apărut necesitatea unui nou mecanism care să suplinească prevederile Convenției OIM nr. 97, acest instrument fiind Convenția OIM cu privire la lucrătorii migranți nr.143 din 1975. Astfel, dacă Convenția nr. 97 se concentra asupra

drepturilor și procedurilor de migrare, în special, în etapa pre-emigrare, atunci Convenția OIM nr. 143 punea accent pe situația și drepturile lucrătorilor din țara de destinație și pe prevenirea migrației iregulare.

Migrația iregulară devine unul din aspectele semnificative ale migrației internaționale, pe care statele încercau să o reglementeze și, corespunzător, să o restricționeze. Conform experților internaționali în migrație R. Cholewinski, P. de Guchteneire și A. Pecoud, către anii 1980, SUA și Franța deja aplicau metode de control al migrației iregulare, cum ar fi regularizarea imigranților care deja erau în țară și aplicarea sancțiunilor contra angajatorilor [247, p.56]. Ulterior, aceste practici vor fi utilizate pentru combaterea migrației iregulare, la ele adăugându-se și măsuri administrative – de ex., crearea unor baze internaționale de date pentru control și evidență (de ex., EURODAC).

Perioada 1990-2020. După cum indicam într-o cercetare anterioară, după anii 1990 a avut loc un alt val al migrației, care continuă și acum; acesta include migrația dinspre statele fostului bloc sovietic spre țările Europei de Vest sau alte state dezvoltate, cum ar fi SUA, Israel și altele. De asemenea, se intensifică migrația specialiștilor cu calificări profesionale solicitate („brain drain") și crește semnificativ rolul intermediarilor privați în contextul migrației internaționale a forței de muncă [20 p.80].

La 18.12.1990 a fost adoptată Convenția ONU cu privire la protecția drepturilor lucrătorilor migranți și ale membrilor familiilor lor (CIDMM). Aceasta este considerată de unii autori ca fiind cel mai actual și progresiv act internațional ce reglementează situația lucrătorilor migranți. CIDMM și Convențiile OIM nr. 97 și nr. 143 sunt menționate ca cele trei convenții fundamentale care reglementează migrația de muncă și statutul lucrătorilor migranți. Cu regret, aceste convenții sunt ratificate de un număr restrâns de state; conform informației pentru aprilie 2023, Convenția OIM nr. 97 din 1949 a fost ratificată de 53 de țări [269], Convenția OIM nr. 143 din 1975 – de 29 de țări [270], și CIDMM din 1990 a fost ratificată de 58 de țări [285].

O convenție importantă pentru relațiile moderne în domeniul migrației de muncă este Convenția OIM nr.181 din 1997 cu privire la agențiile private de ocupare a forței de muncă, ratificată de RM prin Legea nr.482/2001 [127]. În noiembrie 2005, OIM a adoptat Cadrul multilateral cu privire la migrația de muncă [232] Acesta deține un caracter de recomandare (soft-law), însă este vizualizat ca o primă etapă în introducerea unor noi standarde de bune practici în domeniul migrației de muncă. O altă convenție recentă a OIM este Convenția cu privire la lucrătorii casnici nr. 189 din 16.06.2011 [201]. Acesta este primul act normativ internațional ce reglementează situația unei categorii foarte vulnerabile de lucrători migranți –

lucrătorii casnici.

Perspectivele migrației de muncă la nivel internațional. Perspectivele internaționale ale migrației muncii sunt destul de clare, asemenea acte ca modulul 4 al GATS [248] pentru migrația specialiștilor înalt calificați și top managerilor companiilor internaționale, apariția sau promovarea unor programe specializate de migrare a specialiștilor cu calificări înalte sau solicitate, ne fac să presupunem că următoarea etapă a migrației va include simplificarea migrației specialiștilor înalt calificați. Deja acum programele naționale sau regionale, cum ar fi Express Entry în Canada, Blue Card (revizuită) în UE, selectează și creează preferințe pentru obținerea unui permis de ședere pentru migranții cu calificări necesare economiilor acestor țări. Sistemele de imigrare în bază de punctaj, create de țări cum ar fi Canada, Australia și Noua Zeelandă, oferă preferințe semnificative migranților cu calificări înalte. Iar loteria migrațională a Statele Unite ale Americii – Diversity lottery visa, permite participarea doar a candidaților care dispun de minimum diploma de studii de 12 clase sau 2 ani de experiență într-o anumită profesie, ceea ce instituie iarăși un anumit prag de calificare. Aceeași opinie cu privire la migrația înalt calificată este confirmată și exemplificată și de cercetătorii autohtoni B. Ghencea și I. Gudumac [59, p.44].

Alte țări, de exemplu Israelul, enumeră o listă de câteva profesii necalificate de care au nevoie și nu acceptă pe teritoriul lor migranți de muncă în alte specialități [60, p.6]. Statele de destinație preferă migranții educați, cu calificări înalte; există o opinie răspândită că ei sunt mai flexibili și adaptabili pe piața muncii și nu vor deveni o povară pentru sistemele de securitate socială.

În același timp, condițiile de migrație pentru lucrătorii necalificați se înăspresc sau nu se schimbă semnificativ, ceea ce conduce la următoarea legitate pe piața internațională a muncii: lucrătorii calificați întâmpină cu mult mai puține piedici în migrare decât lucrătorii necalificați. Tendințele actuale arată că această situație se poate păstra pe viitor, în defavoarea muncitorilor migranți necalificați, care vor întâlni pe termen scurt și mediu mai multe piedici în procesul de migrație, ceea ce, posibil, poate stimula migrația iregulară și clandestină a forței de muncă.

Cu privire la impactul pandemiei COVID-19, considerăm că acesta va fi mai clar în câțiva ani. În opinia noastră, acesta va fi nesemnificativ și nu va afecta tendințele migraționale indicate, totuși, pentru viitor, pericolele epidemiologice pot contribui la reglementări noi ale mobilității umane ce ar putea limita într-o anumită măsură dreptul la libera circulație. Pe de altă parte, considerăm substanțial potențialul impact economic cauzat de războiul ce are loc la moment în Ucraina. Dificultățile economice, cauzate de acest conflict, pot contribui la creșterea

emigrării populației țării, fapt ce credem noi, va fi confirmat în perioada următorilor ani.

1.5. Concluzii la Capitolul 1

1. În sursele doctrinare din Republica Moldova din domeniul Dreptului muncii și Dreptului protecției sociale nu este suficient analizat aspectul migrației internaționale a muncii și asigurării drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți cetățeni moldoveni. În literatura din străinătate, există abordări diferite: focalizarea pe aspectele de imigrare – în cadrul Federației Ruse; accentul pe emigrație și libera circulație în cadrul UE – în literatura din România; o abordare detaliată a aspectelor sociale – în sursele în limbă franceză; accentul pe studii periodice, aspecte de integrare, migrație circulară/temporară și migrație și dezvoltare – în literatura în limba engleză.
2. Legislația națională și documentele de politici în domeniul migrației de muncă sunt într-o perioadă de schimbare semnificativă. În același timp, modificările făcute prin Legea nr. 137/2020 și HG nr. 78/2021 le considerăm în mod esențial necesare și pozitive pentru asigurarea protecției drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți cetățeni ai RM.
3. Documentele de politici publice *de jure* nu sunt norme juridice, dar *de facto* acestea creează consecințe juridice și în cazul RM pot defini și chiar reglementa categorii legale noi, de ex.: diasporă, migrant reîntors și migrație înalt calificată.
4. Documentele de politici publice au un rol determinant în gestionarea migrației de muncă în RM; acestea sunt flexibile, mai ușor de adoptat și mai facile în implementare, totuși legiuitorul trebuie să monitorizeze ca acestea să nu diverge de la cadrul normativ în vigoare.
5. Considerăm că drepturile sociale sunt categoria de drepturi pe care ființa umană le are în contextul interacțiunii sale sociale pentru prestarea muncii, beneficierea de rezultatul acesteia, cât și protecția sa socială în cazul imposibilității de a-și asigura o viață demnă, iar în contextul obiectului de cercetare al prezentei teze, opinăm că în categoria drepturilor sociale se încadrează inclusiv drepturile de muncă, dar și cele ce țin de protecția socială.
6. Definiția termenului de lucrător emigrant, în versiunea curentă a Legii nr. 105/2018 (art.3), a fost propusă MMPS de către noi, preluând în mare parte definiția din CIDMM, cu care suntem de acord; Lucrător emigrant – „cetățean al Republicii Moldova, cu domiciliu permanent sau cu reședință temporară pe teritoriul țării, care este angajat, urmează a fi angajat sau a fost angajat în vederea prestării unei activități remunerate pe

teritoriul țării de destinație”.

7. În legislația RM nu este oferită o definiție a lucrătorului migrant iregular și regular, astfel migranții iregulari, care sunt deosebit de vulnerabili în fața încălcărilor drepturilor lor, nu beneficiază de o asistență corespunzătoare, iar deseori chiar legislația națională le privează acestora accesul la anumite drepturi sociale.
8. Considerăm că termenul de protecție juridică a drepturilor sociale poate fi definit ca fiind acțiunile realizate de către diferiți actori îndreptate spre protejarea drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți cetățeni ai Republicii Moldova. Pornind de la specificul tezei, putem vorbi, în special, despre protecția a două aspecte fundamentale ce fac parte din categoria drepturilor sociale, și anume protecția drepturilor de muncă și a celor din domeniul securității sociale. Protecția juridică poate fi realizată de trei categorii de actori: autoritățile de stat (atât statele de origine, cât și cele de destinație), organizațiile internaționale și alți actori independenți (asociații obștești, sindicate, agenții private de ocupare a forței de muncă, etc.).
9. Contextul istoric în care au fost adoptate actele normative ce reglementează situația lucrătorilor migranți și scopul aplicării lor în perioada istorică determinată permit să efectuăm o interpretare corectă a obiectivelor și funcționalității acestor acte.
10. Majoritatea actelor internaționale ratificate de RM au fost elaborate în perioada 1950 - 1970 și nu mai corespund realităților moderne ale migrației muncii; autoritățile naționale trebuie să adopte standarde moderne de protecție a drepturilor sociale ale muncitorilor migranți.
11. Analiza istorică ne permite să deducem care sunt perspectivele migrației de muncă pentru viitorul apropiat și care ar fi măsurile necesare pentru a evita încălcările drepturilor sociale cu care s-au confruntat lucrătorii migranți în trecut.
12. Perspectivele migrației de muncă la moment sunt destul de clare, manifestându-se prin: creșterea mobilității migrației înalt calificate și crearea unui număr în creștere de opțiuni pentru aceasta, precum și continuarea tendințelor migraționale din Republica Moldova sau, posibil, creșterea lui din cauza declinului demografic în Uniunea Europeană și Comunitatea Statelor Independente, existând puternici factori de atracție (pull-factor) pentru migrația continuă în aceste regiuni, precum și un număr foarte mare de moldoveni cu dublă cetățenie (MD-UE) și comunități de migranți moldoveni care vor stimula în continuare aceste tendințe.
13. În această etapă, impactul pandemiei COVID-19 asupra continuării tendințelor

migraționale naționale poate fi estimat ca nesemnificativ. Acesta poate, totuși, să se schimbe în cazul apariției unor alte situații epicemiologice neprevăzute la nivel internațional. Exemplul măsurilor luate în contextul pandemiei COVID-19, a demonstrat că limitarea mobilității umane este un instrument ce poate fi utilizat la necesitate, în cazul unor situații similare pandemiei recente.

14. Considerăm că impactul cel mai semnificativ pentru procesele migraționale în care este implicată țara noastră va fi datorat războiului Ruso-Ucrainean și anume faptului că lipsa certitudinii economice în regiune cât și comerțul complicat cu țara vecină (Ucraina), poate descuraja investițiile directe pe teritoriul Republicii Moldova cât și crea un factor de neclaritate și instablitate pentru cetățenii țări. În acest context factorii economici, împreună cu cei politici pot contribui la asumarea deciziei cu privire la emigrare la un număr mai mare a locuitorilor țării noastre.

2. POZIȚIONAREA INSTITUȚIONALĂ A AUTORITĂȚILOR PUBLICE ÎN ASIGURAREA PROTECȚIEI JURIDICE A DREPTURILOR SOCIALE ALE LUCRĂTORILOR MIGRANȚI CETĂȚENI AI REPUBLICII MOLDOVA

2.1. Dimensiunile juridice ale politicilor autorităţilor publice din RM în domeniul protecţiei juridice a drepturilor sociale ale lucrătorilor migranţi, cetăţeni ai RM

Autoritățile ce asigură protecția drepturilor lucrătorilor migranți. Autoritățile naționale sunt principalii responsabili pentru asigurarea protecției drepturilor sociale ale cetățenilor RM aflați în afara țării. Astfel, Constituția RM stipulează: Art.18, (1) Cetățenii Republicii Moldova beneficiază de protecția statului atât în țară, cât și în străinătate [37]. Legea cetățeniei Republicii Moldova citează *mot-a-mot* art.18 al Constituției, iar art.3 prevede: „(1) Cetățenia Republicii Moldova stabilește între persoana fizică și Republica Moldova o legătura juridico-politică permanentă, care generează drepturi și obligații reciproce între stat și persoană" [113].

Observăm că există responsabilități foarte clare ale autorităților de stat în acest domeniu, stabilite la nivel de Constituție și în Legea cetățeniei Republicii Moldova. Cercetătorul rus I. Kiseliov oferă exemplul altor țări care au o experiență bogată de emigrare a populației, menționând că ieșirea lucrătorului migrant din sfera de influență a statului său nu înseamnă că statul de origine se eliberează complet de răspundere pentru soarta cetățenilor săi care lucrează peste hotare. Într-un șir de țări (Spania, Italia, Portugalia), această întrebare este abordată la nivel constituțional, în art. 42 al Constituției Spaniei este stipulat: „Statul manifestă o grijă specială cu privire la protecția drepturilor sociale și economice ale lucrătorilor spanioli, care se află peste hotare și conduce o politică orientată spre reîntoarcerea lor". În Constituția Italiei este prevăzut că statul protejează munca italienilor peste hotare (art.35) [312, p.53].

Cu privire la responsabilitățile autorităților, acestea sunt menționate într-un studiu al OIM: „Un pachet de protecție realizat de țările de origine pentru cetățenii lor trebuie să constea în mod normal din următoarele: ratificarea standardelor internaționale; orientare și informare înainte de plecare; reglementarea funcționării APOFM; furnizarea de funcții de sprijin consular corespunzătoare; negocierea contractelor de muncă model; încheierea acordurilor bilaterale și a memorandumurilor de înțelegere cu țările de destinație; implicarea partenerilor sociali și a societății civile pentru a oferi sprijin lucrătorilor migranți; furnizarea de fonduri de asistență și programe de asistență socială pentru familiile rămase în țară și ajutor pentru reintegrarea celor reîntorși" [182, p.156]. Unele dintre aceste atribuții vor fi analizate *infra*, iar altele, cum ar fi

suportul consular, activitatea APOFM etc., vor fi studiate în capitolele corespunzătoare.

Cercetătorul rus V. D. Samoilov menționează conceptele de sistem migrațional și politică migrațională în raport cu structura autorităților de stat implicate în gestionarea acestui domeniu: „Sistemul migrațional al Rusiei este cumularea mijloacelor administrative, juridice, informaționale și a mijloacelor de asigurare, de personal, organizaționale și structurale, care funcționează în scopurile proiectării bazei organizațional-juridice a circulației și adaptării oamenilor, realizarea intereselor persoanei, familiei, societății și statului" [318, p.29]. Acest autor definește politica migrațională de stat ca fiind activitatea organelor autorităților de stat orientată spre administrarea proceselor migraționale pentru asigurarea securității țării în conformitate cu interesele geopolitice, drepturile și libertățile omului și cetățeanului și soluționarea sarcinilor social-economice și demografice [318, p.29]. Conceptul de sistem migrațional este important în contextul prezentei cercetări; în opinia noastră, protecția drepturilor lucrătorilor migranți este reală doar în contextul unui sistem migrațional integral și eficient, în care părțile sistemului sunt integrate într-o rețea și informația circulă eficient între acestea. În acest sens este necesar de identificat dacă în cadrul sistemului migrațional al RM există autoritățile, actele normative și elementele care pot asigura protecția drepturilor lucrătorilor migranți cetățeni ai RM, cât și circulația liberă a informației între autoritățile care fac parte din sistem.

În ceea ce ține de autoritățile administrației publice centrale de specialitate implicate în protecția drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți, putem enumera următoarele: Guvernul, Cancelaria de Stat și BRD, MMPS, ANOFM și ISM, Ministerul Educației și Cercetării, MAEIE și Direcția Generală Afaceri Consulare, MAI, ASP și IGM. Un rol de importanță determinantă îl au CC și instanțele judiciare.

Considerăm că, inițial trebuie să identificăm care dintre ramurile puterii de stat are un rol mai important în asigurarea protecției drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți. Cercetătorul V. D. Samoilov menționează rolul determinant al ramurii executive în asigurarea funcționării sistemului migrațional. Conform lui, în primul rând aceste autorități creează condiții pentru realizarea funcției preventive de către organele puterii legislative, inițiază modificări în legislația migrațională în vigoare; în al doilea rând, realizează funcțiile executiv-administrative; în al treilea rând, contribuie la realizarea de către ramura justiției a funcției judiciare, inclusiv fiind însuși obiectul influenței administrativ-judiciare [318, p.148].

Autoritatea executivă cu cele mai largi atribuții de gestionare a migrației muncii în țara noastră este MMPS. Acesta dispune de un rol esențial ca autoritate de elaborare și implementare a actelor normative și a documentelor de politici. Despre importanța domeniului dat în cadrul

MMPS ne vorbește și existența în componența acestuia a Direcției politici ocupaționale și de reglementare a migrației forței de muncă. Prin intermediul acesteia, MMPS se implică în crearea de documente de politici în domeniul migrației de muncă, negocierea acordurilor bilaterale în domeniul migrației de muncă și protecției sociale, raportarea asupra implementării prevederilor acordurilor și convențiilor la care RM este parte, cât și colaborarea cu organizațiile și structurile internaționale. Modificările introduse de Legea nr. 137/2020 la Legea nr. 105/2018 consolidează competențele instituționale ale MMPS în domeniul dat, stabilind următoarele atribuții: elaborarea actelor normative și de politici, colaborarea și interacțiunea cu alte autorități ce dețin competențe în domeniu, inițierea și negocierea acordurilor bilaterale (art. 9 alin. (1^1) pct. a), b), c), d), [129].

Un impact esențial MMPS îl are prin instituțiile sale subordonate, astfel ANOFM dispune de o rețea proprie de agenții teritoriale, personal instruit și suport informațional elaborat. În anul 2012, în cadrul ANOFM a fost creată „secția angajare peste hotare", care gestionează domeniul APOFM, implementarea acordurilor bilaterale din domeniul migrației muncii și angajarea peste hotare a cetățenilor moldoveni în general. La momentul de față, ANOFM gestionează implementarea a trei acorduri de migrație a forței de muncă semnate de țara noastră cu Israel, Bulgaria și Germania. La modul practic, ANOFM, astfel, realizează funcții de intermediere a angajării în străinătate. Aceasta poate priva APOFM din RM de posibilitatea plasării forței de muncă în statul Israel. Considerăm că delegarea plasării cetățenilor RM în Israel de către ANOFM este prezumabil și în interesul autorităților acestui stat, care vrea astfel să evite anumite abuzuri comise de APOFM.

Din acest punct de vedere, RM preia experiența altor state de origine. O cercetare la temă ne comunică că asemenea practici există în Sri Lanka, prin intermediul „Sri Lanka Foreign Employment Agency" (SLFEA), formată în 1996 [181, p.28], provincia Indiei, Kerala, prin Departamentul „Non-Resident Keralites'Affairs" (NORKA), care dispune de funcții de gestionare și control al domeniului APOFM, având și o subdiviziune ce deține licență pentru activitatea de plasare a forței de muncă în străinătate [181, p. 31]; unele funcții specifice intermedierii muncii sunt realizate de autoritățile din Indonezia – „National Agency for the Placement and Protection of Overseas Indonesian Workers" [181, op. cit., p.30].

Legea nr. 137/2020 clarifică rolul și activitatea ANOFM, aceasta obținând competențe pentru elaborarea politicilor în domeniul reglementării migrației în scop de muncă (art.10 alin.5 lit a). De asemenea, obține competențe lărgite în domeniul APOFM, monitorizând activitatea lor, sesizând ISM în cazul depistării încălcărilor sau existenței riscurilor de încălcare a legii, publică rapoarte anuale, colaborează cu autorități naționale și internaționale pentru asigurarea respectării

legislației în domeniul migrației de muncă (art. 10 alin.(5) lit. l), m), n), o)). Competențele ANOFM în legătură cu activitatea APOFM se detaliază la art. 63^1 și 63^2, care stabilesc menținerea evidenței și publicarea listelor APOFM și procedura de evidență a lucrătorilor migranți plasați [110]. Acest ansamblu de atribuții a ANOFM postează instituția dată în una dintre pozițiile principale de protecție a drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți cetățeni ai Republicii Moldova, în special prin: 1. negocierea și participarea la implementarea acordurilor bilaterale în domeniul migrației de muncă; 2. monitorizarea domeniului plasării forței de muncă în străinătate; 3. participarea la elaborarea actelor normative și de politici; 4. asistența lucrătorilor migranți reîntorși să se reintegreze pe piața națională a muncii.

O altă autoritate subordonată MMPS este ISM. Preluând practica altor țări, dar și prevederile Convenției OIM 181 din anul 1997, această instituție obține pentru prima dată competențe în domeniul migrației muncii prin Legea nr. 137/2020, în calitate de organ ce exercită controlul asupra activității APOFM și intermediarilor nelicențiați. Modificările la Legea nr. 140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii, stabilesc în mod clar atribuțiile de control asupra APOFM și intermediarilor nelicențiați ce prestează servicii de plasare a forței de muncă în străinătate (art.1 alin. (2^2), art. 4 alin. (1) lit. l^1). Specificul controlului realizat de către ISM implică colaborarea strânsă cu alte organe de ocrotire a normelor de drept și cu organele de licențiere, pentru sesizarea acestora în cazurile de trafic de ființe umane și muncă forțată și practicarea nelicențiată a activității de plasare în câmpul muncii în străinătate a cetățenilor RM (art.8 alin.(1) lit.g) [110]. Această procedură este detaliată prin completările aduse de HG nr. 78/2021 [81] și HG nr. 936/2020 [82]; acestea introduc modificări la HG nr. 788/2013 „Cu privire la organizarea și funcționarea Inspectoratului de Stat al Muncii". Astfel, prin modificările la HG nr. 936/2020, se completează pct. 6 al HG nr. 788/2013 prin punctul c^1 care confirmă împuternicirile ISM de control asupra activității APOFM sau a intermediarilor nelicențiați și limitele desfășurării acestui control.

HG nr. 78/2021 introduce modificări semnificative la HG nr.788/2013, reglementând în Anexa nr.2 procedura de realizare a controlului de stat asupra activității APOFM și a intermediarilor nelicențiați care desfășoară activitatea de plasare în câmpul muncii în străinătate a cetățenilor RM în baza analizei riscurilor specifice. Această procedură stabilește la pct. 5 criteriile de risc specifice: numărul de contracte de intermediere a muncii încheiate pe parcursul unui an și numărul de persoane intermediate. De asemenea, la pct.7 al acestei HG este stabilit mecanismul de analiză a riscurilor. Alte aspecte specifice includ responsabilitățile ISM și procedura de monitorizare a intermediarilor nelicențiați (Capitolul III). Notăm că procedurile de

control asupra intermediarilor nelicențiați se pot desfășura de ISM doar cu atragerea altor autorități indicate la pct.15. ISM în acest caz dispune în mod independent, practic, doar de funcția de monitorizare a anunțurilor de angajare și de identificarea intermediarilor nelicențiați, având practic atribuții de avertizare, ce atrag ulterior în procesul de control o altă autoritate competentă (de ex., ASP – încălcarea condițiilor de licențiere, CCTP – bănuieli cu privire la traficul de ființe umane etc.).

Prin Legea nr.191/2020 pentru modificarea unor acte normative [130], ISM obține competențe legale noi în domeniul monitorizării APOFM și migrației internaționale a muncii, fiind introduse modificări legale corespunzătoare în Legea nr. 140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii. Asemenea competențe mai clare au fost atribuite ISM prin HG nr. 78/2021, care a adus modificări la HG nr. 1276/2018 pentru aprobarea procedurilor privind accesul la măsurile de ocupare a forței de muncă [83]. Aceste modificări au introdus o nouă Anexă, nr. 11^2, ce reglementează procedura de intermediere a muncii și de angajare în străinătate a cetățenilor RM și oferă ISM atribuții noi de protecție a drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți În speță, ISM a obținut atribuții de monitorizare și control în situațiile de intervenție a APOFM în soluționarea litigiilor dintre lucrătorul plasat și beneficiarul forței de muncă din străinătate, procedură reglementată detaliat în capitolul XI, cât și dreptul de a realiza controale asupra APOFM și intermediarilor nelicențiați, de a recepționa plângeri de la lucrători ș.a.

O autoritate cu funcții importante este BRD, constituit în anul 2012 și care activează în cadrul Cancelariei de Stat [67]. Această instituție are atribuții de coordonare a politicii de stat în domeniul relațiilor cu diaspora și comunitățile ei. Implicarea BRD în domeniul social este menționată în Strategia Diaspora 2025, iar unul dintre cele mai importante roluri îl deține în cadrul mecanismului de coordonare a politicii de stat în domeniile diasporă, migrație și dezvoltare (DMD) [77]. Acest mecanism interinstituțional este coordonat de BRD și include toate autoritățile implicate în migrație și dezvoltare. Cum am menționat într-un studiu, BRD deține competențe mai extinse și mai clare în domeniul diasporei, migrației și dezvoltării, devenind principala autoritate în acest domeniu în RM. Cu toate acestea, împuternicirea BRD prin intermediul mecanismului DMD ridică unele întrebări cu privire la eficiența acestei abordări. Mai întâi, reuniunile comisiei DMD pot avea loc o dată în semestru sau la necesitate, ceea ce reprezintă o perioadă lungă de timp pentru gestionarea acestui domeniu dinamic [189, p.578]. Un rol semnificativ ce ține de protecție drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți BRD îl deține prin gestionarea domeniului re-integrării lucrătorilor migranți, astfel documentele de politici ce țin de reintegrarea cetățenilor țării noastre sunt perfectate de această autoritate. Aceste

competenețe creează o anumită neclaritate și chiar duplicitate a competențelor și atribuțiilor între structurile MMPS, ANOFM, CNAS și BRD, situație care poate fi soluționată prin crearea unei autorități coordonatoare unice.

Crearea instituțiilor diasporei este o tendință recentă. Alan Gamlen, un geograf specializat în geografia populației, menționează că instituțiile diasporei au devenit rapid o tendință în multe părți ale lumii, puține existând în 1980, dar în decursul anului 2014 deja peste jumătate din statele membre ale ONU aveau o asemenea instituție, iar în multe state acestea sunt ministere în cadrul guvernelor, cu competențe depline [221, p.576]. Tendința la nivel global este clară, deci putem vorbi despre BRD ca de o parte inerentă a sistemului de management al migrației. Problema care apare este dublarea competențelor, în acest sens, ne punem întrebarea dacă este necesară oferirea unor atribuții de gestionare a migrației de muncă către BRD? După cum vom argumenta, limita de intervenție și interacțiune a statelor de origine cu diaspora lor este clar stabilită în practica internațională. Un răspuns concis este că interacțiunea cu diaspora se limitează la drepturile culturale și la păstrarea identității etnice și, doar în anumite cazuri, ca regulă determinată de state în cadrul unor acorduri, statele de origine vor putea interacționa cu diasporele lor pe alte domenii (economic, politic etc.). În acest context, BRD ar putea fi împuternicit cu funcții de informare, asistență pre și post migrare (inclusiv reintegrarea migranților), atribuții pe care această autoritate deja le realizează cu succes. Totuși BRD nu poate avea alte competențe extinse în domeniul protecției drepturilor sociale, dacă acorduri specifice pentru aceasta nu sunt încheiate cu statele de reședință ale membrilor diasporei moldovenești.

Un alt organ de stat cu atribuții în acest domeniu este IGM; acesta colectează toată informația cu privire la migrație în cadrul Profilului Migrațional Extins al RM, document adoptat anual, începând cu 2013. Indicatorii și șablonul profilului migrațional extins sunt adoptate prin HG nr. 634/2012 „Cu privire la aprobarea listei indicatorilor și a șablonului Profilului Migrațional Extins al Republicii Moldova” [79]. Astfel, IGM servește ca un punct de conexiune informațională, unde toată informația cu privire la migrație este procesată și analizată, inclusiv cea ce ține de migrația de muncă a concetățenilor țării noastre. Activitatea analitică eficientă a IGM permite și altor autorități din acest domeniu să funcționeze eficient și să elaboreze acte normative și de politici ce corespund necesităților reale ale lucrătorilor migranți.

O autoritate relativ nouă cu atribuții în această sferă este ASP, implicată în acest domeniu prin Planul de acțiuni pentru anii 2017-2020 privind (re)integrarea cetățenilor Republicii Moldova reîntorși de peste hotare (pct.1.1.5; 1.1.6; 1.2.1) [75]. Conform acestuia, rolul ASP constă în informarea migranților reîntorși și, după caz, asistența sau referirea lor către alte

autorități responsabile (de ex., ANOFM). O altă atribuție a ASP este preluarea funcțiilor de licențiere a APOFM de la precedenta Cameră de Licențiere. În practică totuși rolul ASP s-a rezumat la activitatea curentă de documentare a populației, și chiar dacă existau anumite concepte de unificare a serviciilor ASP cu ale altor autorități de stat (ex. ANOFM), această inițiativă nu a avut rezultate înalte.

Cu privire la rolul Ministerului Educației și Cercetării, acesta este important în special la etapa reintegrării lucrătorilor migranți, prin asistența la recunoașterea competențelor nonformale obținute de aceștia în contextul muncii lor în străinătate. Conform informațiilor oferite de Minister, la ora actuală există nouă Centre de validare care oferă posibilitatea cetățenilor rezidenți și migranților reveniți în țară să-și certifice competențele profesionale, dobândite la locul de muncă sau în alte contexte de educație nonformală și informală, la 46 de meserii din domeniile: construcții, alimentație publică, educație, ecologie, industrie textilă, industria frumuseții, transport, TI, energie regenerabilă [157].

Este important și rolul MAEIE, care prin consulatele RM contribuie la protecția și asistența directă a cetățenilor noștri aflați peste hotare, fiind unica autoritate națională ce dispune de mandatul și posibilitatea realizării unor asemenea activități.

Jurisprudența națională. Cu privire la rolul și impactul ramurii judiciare este important de menționat funcția de protecție a drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți moldoveni realizată de CC a RM.

Hotărârea Curții Constituționale pentru controlul constituționalității prevederilor articolelor 4 alin.(2) lit.a) şi b), 9 alin.(1) şi 13 alin.(1) lit.c) din Legea nr. 289-XV din 22 iulie 2004 privind indemnizaţiile pentru incapacitate temporară de muncă şi alte prestaţii de asigurări sociale, cu modificările şi completările ulterioare, nr. 5 din 10.04.2012 (Sesizarea nr. 39A/2011) [96].

În această Hotărâre autorul sesizării a pretins, în mod special, că punerea în sarcina angajatului şi a angajatorului a unei părţi din indemnizaţia pentru incapacitate temporară de muncă, precum şi diminuarea cuantumului indemnizaţiei, operate prin normele contestate, încalcă dreptul la protecţie socială şi dreptul de proprietate din Constituţie.

Această Hotărâre prezintă interes datorită analizei de către CC a naturii juridice a drepturilor sociale, examinate în acest caz. Astfel, CC menționează că drepturile sociale dispun de caracteristica conceptuală de a nu avea un caracter necondiţionat, acestea putând fi solicitate numai în limitele prevăzute de lege. Această caracteristică oferă legiuitorului autoritatea de a stabili condiţii specifice pentru exercitarea acestei categorii de drepturi. Totuși, implementarea

prevederilor legale nu poate fi în conflict cu principiile constituţionale, astfel încât normele legale relevante nu pot nega şi nici stinge drepturile sociale garantate constituţional. La punerea în aplicare a dispoziţiilor constituţionale ce garantează aceste drepturi, legiuitorul trebuie să respecte articolul 54 alin. (4) din Constituţie, care prevede că, la angajarea dispoziţiilor referitoare la restrângerea drepturilor şi a libertăţilor fundamentale, existenţa şi substanţa acestor drepturi şi libertăţi trebuie să fie păstrată.

CC concluzionează că prestaţiile oferite în cadrul sistemului de protecţie socială provin de la bugetul de stat, iar responsabilitatea pentru acestea aparţine în întregime statului. Deoarece responsabilitatea pentru acordarea prestaţiilor aparţine statului, acesta trebuie să aibă posibilitatea de a stabili condiţiile specifice pentru astfel de prestaţii. În acest sens, statul nu îşi poate permite iresponsabilitatea de a deveni un debitor incapabil de a-şi onora angajamentele. Aceste circumstanţe însă nu pot, totuşi, să aducă atingere existenţei însăşi a drepturilor sociale specifice sau, în consecinţă, nu pot împiedica exercitarea lor. Cu respectarea acestor limite, legiuitorul se bucură de o marjă destul de largă de apreciere în stabilirea normelor pentru punerea în aplicare a drepturilor individuale sociale, inclusiv de posibilitatea de a le modifica. Curtea subliniază că, conţinutul obligaţiei statului este de a asigura beneficiarilor acestor drepturi un standard minim de protecţie socială, şi nu un nivel de trai suficient, în armonie cu aspiraţiile lor, aşa cum este adesea interpretat eronat.

Această Hotărâre este importantă prin faptul că stabilește poziția generală a CC cu privire la drepturile sociale. Observăm că în acest caz a fost preluată o abordare, în mare parte, identică cu cea a altor foruri și organizații internaționale. În acest sens, asigurarea acelui echilibru dintre posibilitățile economice ale statului de a implementa anumite drepturi sociale și asigurarea corespunzătoare a acestor drepturi, determină modalitatea de implementare a acestor drepturi și cât de mult statele sunt dispuse să le asigure.

Decizia Curții Constituționale de inadmisibilitate a sesizării nr. 128g/2021 privind excepția de neconstituționalitate a unor prevederi din articolul 42 alin. (2) din Legea nr. 156 din 14 octombrie 1998 privind sistemul public de pensii (stagiul de cotizare realizat în condiții deosebite de muncă), nr. 175 din 23.11.2021 [49].

În cadrul sesizării se solicita declararea neconstituțională a prevederilor cu privire la solicitarea stagiului de cotizare deplin pentru o persoană care a muncit peste 20 de ani în condiții deosebite, fapt care, în opinia autorului, face excepție discriminatorie și contrară principiului echității cerința realizării unui stagiu de cotizare de 34 de ani pentru toate categoriile de beneficiari ai pensiei pentru limită de vârstă. Aceste prevederi, prin extensie, ar putea fi

aplicabile și lucrătorilor migranți cetățeni ai RM, dacă aceștia ar solicita pensie pentru limită de vârstă în condiții speciale.

Hotărârea Curții Constituționale privind excepția de neconstituționalitate a unor prevederi din Legea nr. 156-XIV din 14.10.1998 privind pensiile de asigurări sociale de stat și Regulamentul privind modul de plată a pensiilor stabilite în sistemul public de asigurări sociale de stat și alocațiilor sociale de stat, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 929 din 15.08.2006 (plata retroactivă a pensiei).

În fapt: în speță, este vorba de o persoană care, în noiembrie 2008, a plecat peste hotarele țării, iar în ianuarie 2015 a solicitat eliberarea pensiei pentru limită de vârstă, în mod retroactiv, pentru toată perioada neîncasată. În acest caz, CC a examinat două subiecte: (1) termenul limită stabilit pentru plata retroactivă a pensiei neîncasate la timp și (2) termenul de valabilitate a procurii în vederea încasării pensiei.

În drept: CC menționează că drepturile invocate nu au un caracter necondiționat și pot fi solicitate numai în limitele prevăzute de lege. Această caracteristică acordă legiuitorului autoritatea de a stabili condiții specifice pentru exercitarea drepturilor sociale (pct. 47) [93]. CC a citat Hotărârea sa nr. 27 din 20.12.2011 privind controlul constituționalității unor legi de modificare a condițiilor de asigurare cu pensii și alte plăți sociale pentru unele categorii de salariați: „[...] un drept social poate fi obiectul protecției constituționale garantate de art.46 și, respectiv, art.1 din Protocolul nr.1 CEDO numai în cazul când dreptul social respectiv este dobândit și are o valoare economică. Aplicativ la prezenta cauză, un drept patrimonial dobândit ar însemna dreptul la pensia ce se află în plată, care deja are o valoare economică și astfel constituie un drept de proprietate a persoanei" (pct. 48).

Este menționată jurisprudența CEDO în materia aplicării art. 1 din Protocolul nr.1, conform căruia dreptul la prestații sociale se asimilează unui drept de proprietate. CC reține că, prin normele contestate, care stabilesc limita de 3 ani pentru încasarea retroactivă a pensiei calculate, a fost instituită o ingerință în exercitarea dreptului de proprietate (pct.67). De asemenea, CC menționează relevanța în acest caz a jurisprudenței CEDO, care a subliniat importanța termenelor limitative (de prescripție sau de decădere dintr-un drept, dacă acesta nu este exercitat) pentru certitudinea juridică, atunci când folosirea acestor termene urmărește un scop legitim în interesul general (pct. 70) [93].

Decizie: CC a admis parțial excepția de neconstituționalitate, declarând neconstituționale: sintagma „pe o perioadă de cel mult 3 ani până la data solicitării" din art.35 alin.(1) din Legea nr. 156-XIV/1998 privind pensiile de asigurări sociale de stat; sintagma „pe o perioadă de cel mult 3

ani anteriori datei solicitării, nu mai devreme de data suspendării" din pct. 20 al Regulamentului privind modul de plată a pensiilor stabilite în sistemul public de asigurări sociale de stat și alocațiilor sociale de stat, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 929/2006. Au fost recunoscute constituționale: sintagma „a cărei valabilitate nu poate fi mai mare de 6 luni consecutive" din art.34 alin. (3) din Legea nr. 156-XIV; sintagma „al cărei termen de valabilitate nu poate fi mai mare de 6 luni consecutive" din pct. 5 alin.2 al Regulamentului aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 929/2006 [93].

Observăm aplicarea de către CC la baza concluziilor sale a precedentului CEDO, convenție care din start nu a avut ca scop să reglementeze drepturile sociale. Nu sunt citate prevederile altor convenții relevante, cum ar fi CSE, PDESC sau alte Convenții OIM. Astfel, conceptul de interpretare a drepturilor sociale din cadrul PDESC este diferit de cel oferit de CC. La art.2 al PDESC se menționează obligația statelor de a depune orice efort posibil pentru implementarea prevederilor sale. În același timp, alin.(2) al acestui articol impune statele să asigure exercitarea acestor drepturi fără discriminare. În speța dată, CC nu a examinat acest aspect, și anume dacă limitarea drepturilor sociale ale migranților moldoveni constituie o discriminare în raport cu cetățenii moldoveni aflați în țară.

Hotărârea Curții Constituționale privind excepția de neconstituționalitate a art. 36 alin. (1) din Legea nr. 156 din 14.10.1998 privind sistemul public de pensii.

În fapt: Se examinează dreptul de a accesa beneficiile contributive peste hotare. În speță, la 17.12.12, persoana care dispunea de domiciliu în străinătate s-a adresat cu o cerere prealabilă la CTAS Râșcani, prin care a solicitat recalcularea pensiei și achitarea ei începând cu anul 2002. În răspunsul la solicitarea adresată, CTAS Râșcani a făcut trimitere la art. 2 din Legea nr. 156/1998, potrivit căruia dreptul la pensie îl au asigurații domiciliați în RM, și la art. 36 alin. (1) al aceleiași Legi, care prevede că asiguratului care își stabilește domiciliul în străinătate nu i se acordă dreptul la pensie [94].

În drept: CC a făcut referință la jurisprudența constituțională a României, Ucrainei și Federației Ruse în acest caz. Cu privire la jurisprudența relevantă a României, este menționat faptul că prevederile legale conform cărora plata pensiei și a celorlalte drepturi aferente se suspendă în perioada în care pensionarul are domiciliul stabilit pe teritoriul altei țări sunt contrare Constituției. „Acestea conțin o evidentă discriminare, privând de drepturile câștigate prin muncă și contribuție de o viață pe cetățeanul român care dorește să-și stabilească domiciliul în altă țară și, în același timp, aducând atingere drepturilor la pensie și la libera circulație, fără a exista vreunul dintre cazurile limitative prevăzute de Constituție, în care exercițiul unor drepturi poate

fi restrâns". CC a României a menționat că acordul de reciprocitate între două state, în domeniul asigurării plăților sociale, nu este decât un mijloc de realizare a obligației constituționale și legale de plată a pensiei. Inexistența unui asemenea acord nu poate reprezenta un motiv pentru negarea dreptului la pensie.

În Hotărâre este menționată și soluția identică a CC a Ucrainei, din a cărei jurisprudență rezultă obligația statului de a asigura plata prestațiilor de pensie peste hotare. La pct. 23 al Hotărârii este citată jurisprudența CC a Federației Ruse, care menționează că neplata prestațiilor peste hotare constituie o restricție a dreptului privind securitatea socială, iar exercitarea dreptului de liberă circulație nu trebuie să constituie o justificare pentru limitarea dreptului la pensie [94].

Decizie: CC declară neconstituționale textele „domiciliată în Republica Moldova" din art. 2 alin. (1) al Legii nr.156/1998 privind sistemul public de pensii și „Asiguratului care își stabilește domiciliul în străinătate nu i se acordă drept la pensie conform legii" din art.36 alin. (1) al aceleiași legi [94]. Ca rezultat al acestei decizii, Legea nr.156/1998 a fost modificată în scopul acordării acestor drepturi și cetățenilor RM aflați peste hotare. Susținem poziția CC pe acest caz, ori posibilitățile tehnice actuale permit transferarea beneficiilor de securitate socială în străinătate. În acest context, restricțiile și limitările din trecut, aplicabile atunci când au fost adoptate majoritatea actelor internaționale în domeniul securității sociale, nu mai sunt aplicabile.

Hotărârea pentru controlul constituționalității articolului 60 din Legea asigurării cu pensii a militarilor și a persoanelor din corpul de comandă și din trupele organelor afacerilor interne și din cadrul Inspectoratului General de Carabinieri nr. 1544 din 23.06.1993 (sesizarea nr. 124a/2020).

În fapt: Avocatul Poporului a fost sesizat de un cetățean, fost militar, care solicită soluționarea problemei legate de transferul pensiei sale din RM în România, locul unde își are domiciliul. Avocatul Poporului a constatat că interdicția stabilirii transferului pensiei peste hotare este prevăzută de art. 60 din Legea nr.1544/1993. Conform articolului dat, nu se stabilesc pensii militarilor, persoanelor din corpul de comandă și din trupele organelor afacerilor interne, precum și funcționarilor publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare și din cadrul Inspectoratului General de Carabinieri și nici familiilor acestora care au plecat în străinătate pentru domiciliere permanentă.

În drept: CC conchide că există un tratament diferențiat nejustificat în situația menționată supra. Totodată, CC nu poate reține argumentul prezentat de Parlament referitor la situația economică și financiară cu care se confruntă statul, dată fiind lipsa unei sistări a plății pensiei pentru alte categorii de persoane decât militarii, care își au domiciliul permanent în străinătate. În

acest context, CC reiterează considerentele din Hotărârea nr. 10 din 08.05.2018, prin care a declarat neconstituționale art.2 și art.36 din Legea nr.156/1998, care condiționau plata pensiei de locul de domiciliu al persoanelor [95].

Decizie: Se declară neconstituțional art. 60 din Legea nr. 1544/1993.

Observăm elaborarea unui pachet de jurisprudență specifică a CC pentru asigurarea drepturilor sociale ale cetățenilor Republicii Moldova aflați în străinătate. Considerăm că odată cu continuarea creșterii tendințelor emigraționale, numărul acestor Decizii și Hotărâri se va mări. Din cauza specificului drepturilor sociale, implementarea eficientă a cărora depinde, conform poziției enunțate de CC, de situația economică a statului, un rol definitoriu în asigurarea acestor drepturi va fi influențat de existența resurselor necesare în bugetul de stat, cât și de politica generală a autorităților. La momentul de față observăm acordarea unei atenții mari migranților moldoveni din partea autorităților naționale, ceea ce ne face să concluzionăm că documentele de politici ce urmează a fi elaborate pentru următoarea perioadă vor reflecta o poziție favorabilă a în raport cu lucrătorii migranți moldoveni în străinătate. În acest context, cu un grad mare de probabilitate, vom putea observa și alte decizii pozitive ale CC, prin care se va recunoaște accesul la anumite drepturi sociale pentru lucrătorii migranți cetățeni ai RM.

Cu privire la rolul instanțelor judiciare, un aspect important care trebuie menționat este numărul mic de litigii judiciare ce țin de migrația de muncă și drepturile sociale ale lucrătorilor migranți. Aceasta se explică prin faptul că lucrătorul migrant de obicei nu dispune de timpul necesar pentru a participa în cadrul unui litigiu judiciar. El nu se poate afla în RM atât cât poate dura un litigiu civil, având obligații de muncă, de familie sau, pur și simplu, locuind peste hotare. Litigiile identificate în domeniul dreptului privat implică deseori activitatea APOFM sau a altor intermediari.

Decizia Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ al CSJ, dosarul nr.2ra-1094/16 din 09.06.2016 [42], examinează un caz cu privire la angajarea în Thailanda a unui cetățean moldovean de către o APOFM din RM. Ca urmare a condițiilor abuzive de muncă (inclusiv hărțuire sexuală) și controlului abuziv 24 din 24 de ore, persoana a părăsit locul de muncă și s-a reîntors în RM. APOFM a solicitat repararea unor prejudicii legate de părăsirea locului de muncă, indicate în contractul de intermediere, intitulat „contract de prestări servicii". Primele instanțe au admis integral solicitările APOFM, prin Hotărârea Judecătoriei sectorului Buiucani, municipiul Chișinău din 20.07.2015 a fost admisă cererea de chemare în judecată depusă de SC „B" SRL împotriva A cu privire la repararea prejudiciului pentru neexecutarea contractului de prestări servicii. A fost încasat de la A în beneficiul SC „B" SRL suma de 3200

dolari SUA cu titlu de prejudiciu material și cheltuielile de judecată în sumă de 1306 lei. Cererea reconvențională înaintată de A împotriva SC „B" SRL cu privire la declararea nulității contractului de prestări servicii a fost respinsă ca neîntemeiată și depusă tardiv. A fost încasată de la A în beneficiul statului taxa de stat în mărime de 1797 lei și 12 bani. Prin Decizia Curții de Apel Chișinău din 08.12.2015 a fost respins apelul declarat de A. A fost menținută hotărârea Judecătoriei sectorului Buiucani, municipiul Chișinău din 20.07.2015. Observăm că toate trei instanțe (fond, apel și recurs) examinează contractul semnat de părți ca pe un contract civil, comercial. Totuși, în final, CSJ respinge pretențiile agenției B și acceptă cererea reconvențională, declarând nulitatea contractului de prestări servicii ca fiind fictiv și simulat, recunoașterea nulității contractului de prestări servicii ca fiind încheiat prin dol [41]. Observăm că, atât instanțele de judecată, cât și reprezentanții părților, nu au invocat că contractul încheiat între părți este unul de intermediere a muncii, litigiul fiind examinat prin prisma relațiilor contractuale civile, specifice contractului de prestări servicii.

Încheierea Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție asupra dosarului nr. 2ra-146/16 din 20.01.2016. În acest caz este implicată aceeași APOFM, dar privitor la alt lucrător migrant. Și în acest litigiu, prima instanță a dat câștig de cauză Agenției Private „B", prin Hotărârea Judecătoriei Buiucani, mun. Chișinău din 13.06.2012, acțiunea fiind admisă, dispunându-se încasarea de la C în beneficiul SC „B" SRL a sumei de 3200 dolari SUA cu titlu de daună și cheltuieli de judecată în sumă de 1224,13 lei. Ulterior, instanța de apel a dat câștig de cauză lucrătorului C, motivând aceasta prin faptul că agenția B nu și-a îndeplinit obligația asumată, de asigurare cu locul de muncă indicat în contract. Perioada de timp dintre aceste două cazuri este de circa 4 ani, însă vedem că instanțele, în special fondul și apelul, tind să ofere câștig de cauză APOFM, chiar dacă aceasta a inclus în contracte asemenea clauze, cum ar fi achitarea de către muncitor a unei sume exorbitante de bani pentru părăsirea locului de muncă, încadrând asemenea relații în specificul comercial al contractelor civile [108].

Decizia Colegiului civil și de contencios administrativ lărgit al Curții de Apel Chișinău pe dosarul nr. 2a-2989/15 din 26.04.2016. Reclamantul invocă că a fost trimis de o întreprindere la o companie din Sudan, pentru a fi angajat acolo. Acesta invocă restanțe salariale și faptul că întreprinderea din Sudan este, de fapt, o filială a întreprinderii din Moldova. Corespunzător, întreprinderea din RM este atrasă pe acest dosar în calitate de pârât, iar unul din argumentele invocate de către reclamant era că întreprinderea din RM plasa lucrătorii în absența unei licențe pentru prestarea serviciilor de plasare a cetățenilor RM în străinătate. Pe acest caz, instanța respinge pretențiile reclamantului cu privire la restanțele salariale din cauza că acesta s-a aflat în

relații de muncă cu o întreprindere din străinătate (Sudan), în timp ce întreprinderea din Moldova care a intermediat angajarea nu poate fi responsabilă de aceste restanțe salariale. Lipsa licenței de activitate menționată în acest caz nu a fost examinată de instanță din cauza că nu făcea parte din obiectul acțiunii [43]. Menționăm că decizia dispune și de o opinie separată, care menționează un caz identic ce implică aceeași întreprindere, unde lucrătorul migrant a obținut plata restanțelor salariale de la întreprinderea din RM, iar întreprinderea din străinătate unde a fost plasat lucrătorul a fost recunoscută ca subdiviziune a întreprinderii-pârât.

Specificăm că putem găsi mai multe cazuri legate de activitatea APOFM și a altor intermediari în cadrul cauzelor penale. Acestea deseori evocă circumstanțe importante cu privire la încălcările drepturilor sociale ale lucrătorilor emigranți. Majoritatea dosarelor menționate se examinează în baza a două articole ale Codului penal: organizarea migrației ilegale (art. 362^1) și escrocheria (art. 190).

Decizia Colegiului penal lărgit al CSJ pe dosarul nr. 1ra-962/2017 din 01.08.2017. Cazul a fost intentat pentru preluare de plăți la angajarea în străinătate, servicii pentru care inculpata nu dispunea de licență (art.190 al Codului penal). De la șapte persoane, victime documentate pe dosar, a fost preluată suma totală de 169.941,71 lei. Inculpata a fost achitată prin această decizie, argumentul de bază fiind faptul că nu a fost stabilit în ce circumstanțe și pentru ce necesități ea a primit aceste sume și cum s-au folosit acești bani [44].

Decizia Colegiului penal al Curții de Apel Chișinău pe dosarul nr. 1a-1060/18 din 21.12.2020. Este examinat un caz ce implică servicii de perfectare a vizei poloneze, care a fost obținută cu anumite falsificări de acte (art. 362^1 alin. (2) lit. b) din Codul penal). Instanța menționează că inculpatul, în vederea camuflării intențiilor sale infracționale, a încheiat la 05.06.2015, din numele unei APOFM, cu trei victime, un contract de asistență juridică privind acordarea informațiilor în vederea obținerii vizei poloneze. Pentru serviciile acordate, în aceeași zi, inculpatul a primit de la persoanele menționate anterior mijloace bănești în sumă de 12.300 lei. Instanța încetează procesul penal în temeiul decesului inculpatului [45].

Decizia Colegiului penal al Curții de Apel Chișinău pe dosarul nr.1a-1733/19 din 29 octombrie 2019. În acest caz inculpatul cu ajutorul altor persoane a plasat, în perioada lunii februarie 2017, mai multe anunțuri pe site-ul www.999.md cu privire la acordarea ajutorului cetățenilor RM la angajarea legală la muncă în străinătate. Mai multor potențiali lucrători li s-a solicitat, pentru organizarea intrării pe teritoriul Germaniei, să achite suma de 300 euro pentru viza de intrare și suma de 400 euro pentru perfectarea ulterioară a contractului de muncă. În acest caz, iarăși a avut loc falsificarea actelor pentru organizarea migrației de muncă, iar lucrătorii nu

au putut să obțină locul de muncă promis. Inculpatul a fost recunoscut vinovat de comiterea infracțiunii prevăzute de art. 362[1] alin. (2) lit. b) și lit. c), Cod penal, fiindu-i aplicată o pedeapsă sub formă de amendă în mărime de 800 (opt sute) unități convenționale, sau 40.000 (patruzeci mii) lei [46].

Decizia Colegiului penal al Curții de Apel Chișinău pe dosarul nr.1a-565/19 din 16 mai 2019. Se examinează acțiunile fondatorilor unei APOFM care au contribuit la falsificarea unui șir de acte pentru obținerea vizelor de muncă pentru lucrătorii plasați. În speță, este vorba de certificatul de realizare a cursurilor de instruire în domeniul muncii casnice și de certificatele medicale ale lucrătorilor. APOFM prelua taxe pentru serviciile de plasare la muncă, în valoare de 7.000 dolari SUA per persoană pentru plasarea și găsirea unui loc de muncă în statul Israel. În cazul în care lucrătorul nu dispunea de această sumă, era direcționat către o companie de microfinanţare, fondată și administrată de soțul administratoarei APOFM, de unde lua suma necesară în baza unui împrumut cu gaj, cu dobânda de circa 4% lunar. Sumă preluată de APOFM doar de la părțile vătămate depășea 80.000 dolari SUA. Ambii soți, fondatori ai APOFM și ai companiei de microfinanțare, au fost recunoscuți culpabili pentru organizarea migraţiei ilegale [47].

Decizia Colegiului penal al Curții de Apel Chișinău pe dosarul nr. 1a-2087/18 din 13 februarie 2019. Inculpatul, administrator al altei APOFM ce plasează forța de muncă în Israel, a falsificat același pachet de acte și a preluat aceleași sume de la lucrători ca și în cazul *supra*, singura excepție fiind lipsa unei companii de microfinanțare. Inculpatul a fost găsit vinovat de organizarea migraţiei ilegale [48].

Aceste practici uniforme la nivelul APOFM, dar și în cazul intermediarilor informali, indică practici și abuzuri asupra drepturilor sociale în acest domeniu. Considerăm că numărul redus de cazuri examinate în ordine civilă, argumentează necesitatea unor proceduri administrative simple și rapide de depunere și examinare a plângerilor față de APOFM și intermediarii informali.

Necesitatea unei abordări sistemice și a unei autorități unice de gestionare. Necesitatea unei asemenea autorități unice este deja menționată în Concepția politicii migraționale a Republicii Moldova. Potrivit acesteia, realizarea politicii migraționale presupune și crearea unei autorități a administrației publice centrale în domeniu, ce ar deține atribuții de coordonare și reglementare a proceselor migraționale [66]. Acest act normativ este încă în vigoare, chiar dacă au trecut 15 ani de la adoptarea Concepției, însă până și acum această autoritate lipsește. Crearea unei structuri unice de gestionare ar contribui la stabilirea coerenței acțiunilor și

politicilor în domeniu. OIM definește termenul de coerență a politicilor într-un studiu efectuat sub egida sa în modul următor: „Coerența politicilor înseamnă asigurarea faptului că politicile și programele cu privire la migrație și alte domenii nu sunt în conflict una cu alta, fie direct sau neintenționat". Raportul GCIM stipulează că „Crearea unei abordări coerente cu privire la migrația internațională este primul pas spre o mai bună guvernanță națională" [182, p.146].

Dacă ar fi să vorbim de autoritățile care și-ar putea asuma această funcție, putem examina mai multe opțiuni. P. A. Taran menționează că elaborarea politicilor legate de migrație este gestionată de obicei de către unul sau două ministere, cel mai des de cel al afacerilor interne. Acest autor accentuează că practica consultărilor interguvernamentale sau comunicarea între alte ministere sau departamente cu atribuții în acest domeniu este mai puțin răspândită și eficientă [288, p.28]. Cercetătorul rus V. Samoilov menționează importanța stabilirii unei singure autorități coordonatoare în acest domeniu. Potrivit lui V. D. Samoilov, în Federația Rusă acest aspect a fost soluționat începând cu 19 iulie 2004, prin transmiterea în gestiune a funcțiilor de aplicare a dreptului, controlului, urmăririi și prestării serviciilor de stat în domeniul migrației, Serviciului Federal de Migrație al Federației Ruse din cadrul MAI [318, p.35].

Organizația Internațională a Muncii în cadrul unui studiu cu privire la migrația internațională de muncă, consideră că autoritatea optimă pentru acest rol este Ministerul Muncii și Protecției Sociale, făcând referire la Cadrul Multilateral cu privire la Migrația Muncii al OIM (pct. 4.6) [182, p.156]. Aceeași opinie este împărtășită și de cercetătoarea română C. A. Moarcăș Costea [136, p.10].

Din practica internațională observăm că țările cu o prevalență mai mare a emigrării tind să ofere funcții de gestiune a acestui domeniu ministerelor muncii sau altor autorități centrale specializate în domeniul relațiilor de muncă. „În Filipine, aceasta este atribuția unei autorități specializate în gestionarea migrației de muncă – the Philippine Overseas Employment Administration (POEA). În Mexic, de aceste aspecte se ocupă Instituto Nacional de Migracion (INM), care face parte din Ministerul de Interne al acestei țări. În Sri Lanka, autoritatea responsabilă este un minister specializat anume pe migrația de muncă, una dintre puținele instituții la asemenea nivel – Ministry of Foreign Employment Promotion and Welfare" [181, p.23]. Pe de altă parte, țările cu o prevalență mai mare a imigrării preferă să ofere asemenea atribuții ministerelor de interne (Serviciul Federal Migrație în Federația Rusă, Home Office în Marea Britanie etc.).

O altă opinie constă în crearea unor comitete și grupuri de muncă specializate pentru gestionarea migrației per ansamblu. În cadrul tezei sale de doctor, A. Luca a propus înființarea

unui comitet interministerial pentru probleme de migrație a forței de muncă [133, p.118]. Trebuie să menționăm că un asemenea comitet interministerial a existat până în 2018, fiind instituit prin HG nr.133/2010, care a fost abrogată în luna octombrie 2018 [80]. De la acea dată, o nouă Comisie a fost creată, Comisia de coordonare a activităților în domeniul migrației și azilului, însă aceasta gestionează aspectele ce țin de imigrare și azil, aflându-se în gestiunea Biroului Migrație și Azil (actualmente IGM) și, corespunzător, activitatea sa nu ține de obiectul prezentei cercetări. Conform unor surse, asemenea autorități colective sunt ineficiente, în special din cauza caracterului sporadic al activității și naturii de recomandare a hotărârilor acestora [149, p.69]. Conceptul Diasporă, Migrație și Dezvoltare este la fel un organ colegial ce se întrunește pentru examinarea aspectelor din domeniile indicate în denumirea sa. Acest organ colectiv conține aceeași abordare, însă cu unele îmbunătățiri, acordând BRD rolul de autoritate de coordonare a funcționării acestei autorități. Considerăm că, în cazul RM, ar fi eficientă oferirea atribuțiilor de gestionare a domeniului migrației de muncă unei autorități centrale specializate, de ex., MMPS. Această poziție este confirmată și de alte cercetări în domeniu, care indică că una dintre erorile de gestionare a acestui domeniu este oferirea atribuțiilor din domeniul migrației unor departamente din cadrul Ministerelor ce nu dispun de o influență suficientă și, la altă extremă, crearea comisiilor de nivel înalt care sunt, în mare măsură, ceremoniale și lipsite de eficiență [181, p.10].

Un alt aspect de gestionare a acestui domeniu include evidența și stocarea informațiilor cu privire la migrația de muncă, prin intermediul unor baze de date eficiente sau software specializat. Cercetătoarea A. Luca menționează necesitatea creării unei baze de date cu privire la lucrătorii emigrați și dezvoltarea unui sistem de schimb electronic al informației între autoritățile implicate în migrație [133, p.137]. Considerăm că ideea îmbunătățirii funcționalității sistemului automatizat de evidență a migrației de muncă (HG nr. 1008/2011 „Cu privire la aprobarea Conceptului tehnic al Sistemului Informațional Automatizat „Evidența migrației forței de muncă”") [65], cu crearea unui sistem de schimb de informații între autorități este bună, care necesită a fi analizată și implementată cu suportul unor experți în tehnologii informaționale.

Cadrul normativ național și mecanismele de protecție. Cu privire la legislația internațională ratificată de RM ce reglementează migrația forței de muncă, putem vorbi de câteva convenții internaționale: 1. Convenția OIM nr.111 din 1958 cu privire la discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă; 2. Convenția OIM nr.97 din 1949 cu privire la migrația în scop de angajare; 3. Convenția CE din 24 noiembrie 1977 cu privire la statutul lucrătorilor migranți; 4. Convenția OIM nr.181 din 1997 cu privire la agențiile private de ocupare a forței de

muncă. Enumerând aceste mecanisme internaționale, menționăm că RM nu este parte la două convenții fundamentale din domeniul migrației de muncă (CIDMM a ONU și Convenția nr.143 a OIM). În literatura de specialitate este prezentată recomandarea generală de ratificare a convențiilor fundamentale în domeniul migrației de muncă. O autoritate incontestabilă în domeniul cercetării migrației, P. A. Taran, menționează necesitatea adoptării de către state a instrumentelor-cheie în domeniu: CIDMM, CEDR, Convenția OIM nr.111 privind discriminarea și convențiile OIM nr. 97 și nr. 143 [288, p.42].

Este important de a menționa și prevederile Acordului de asociere între Republica Moldova, pe de o parte, și Uniunea Europeană și Comunitatea Europeană a Energiei Atomice și statele membre ale acestora din 27.06.2014, pe de altă parte. Acest acord conține, la art.14, prevederi cu privire la cooperarea în domeniul migrației, al azilului și al gestionării frontierelor. Astfel, alin.(1) și (2) stipulează prevederi generale cu privire la cooperarea în acest domeniu, iar la art.14. lit. c) – cooperarea cu privire la drepturile și statutul persoanelor admise, tratamentul echitabil și integrarea persoanelor care nu au cetățenia statului-gazdă, aflate în situație de ședere legală, precum și educația, formarea și măsurile de combatere a rasismului și a xenofobiei. Articolul 15 al Acordului prevede punerea în aplicare a acordurilor de readmisie și de facilitare a eliberării vizelor și stabilește realizarea în continuare a eforturilor pentru mobilitatea internațională a cetățenilor [1]. Chiar dacă aceste prevederi nu sunt foarte specifice, ele au rol de norme-cadru ce stabilesc o direcție de dezvoltare. Considerăm că alocarea unui întreg alineat aspectelor ce țin de protecția drepturilor migranților moldoveni și nondiscriminării, vorbește clar despre importanța acestui aspect în viziunea UE.

Cu privire la examinarea legislației interne, este important de menționat Codul muncii al Republicii Moldova, legea-cadru în domeniul raporturilor juridice de muncă. În CM nu se conțin prevederi dedicate expres protecției drepturilor lucrătorilor migranți, însă există prevederi generale ce se referă la protecția drepturilor lucrătorilor. De exemplu, analizând prevederile art.5 al CM care prevede principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și alte raporturi legate nemijlocit de acestea, observăm cât de importante și aplicabile sunt unele dintre acestea în raport cu drepturile sociale ale lucrătorilor migranți. Astfel, prevederile lit. a) menționează dreptul de libertate a muncii și dispunere a capacităților de muncă, care poate fi aplicat inclusiv în raport cu posibilitatea prestării muncii în străinătate. Sunt deosebit de importante prevederile de la lit. e), care stipulează egalitatea în drepturi și în posibilități a salariaților, lit. f) – garantarea plății salariului, lit. h) – asigurarea dreptului la asociere, lit. s) – garantarea dreptului la

asigurarea socială și medicală obligatorie a salariaților [34]. Aceste reglementări arată clar rolul determinant și importanța legislației naționale a muncii în reglementarea drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți cetățeni ai RM.

Cercetătorul ucrainean S. Y. Vavzhenciuk consideră că CM al RM este mai puțin progresiv în ceea ce ține de reglementarea metodelor de protecție a drepturilor la muncă, autorul remarcă și aceea că CM al RM nu conține criterii de orientare a mijloacelor protective, criterii de clasificare a mecanismelor de protecție etc. [338, p.294]. Acest autor oferă ca exemplu prevederile CM al Republicii Lituania (art.36 și art.37), fiind evidențiate mijloacele de protecție a drepturilor de muncă utilizate de instanțele de judecată și alte organe ce examinează litigii de muncă, inclusiv metodele judiciare de protecție a drepturilor de muncă și autoapărarea drepturilor de muncă [338, p.293]. În aceeași ordine de idei, CM al Federației Ruse, la art. 352, menționează: „Fiecare are dreptul de a-și apăra drepturile și libertățile sale de muncă cu toate mijloacele neinterzise de lege. Principalele mijloace de protecție a drepturilor și libertăților de muncă sunt: autoapărarea de către lucrători a drepturilor lor de muncă; protecția drepturilor și intereselor de muncă ale lucrătorilor de către uniunile profesionale; controlul guvernamental (supravegherea) asupra respectării legislației muncii și altor acte normativ-juridice, care conțin norme ale dreptului muncii; protecția judiciară” [325].

În opinia noastră, imperfecțiunea cadrului legal în domeniul protecției drepturilor lucrătorilor, inclusiv migranți, nu constă în lipsa unor criterii de orientare sau clasificare a formelor de protecție. Aici S. Y. Vavzhenciuk atrage atenție mai mult aspectelor de formă sau teoretice decât celor de conținut ori mecanismelor funcționale de acordare a protecției drepturilor lucrătorilor migranți. În timp ce prevederile CM RM nu sunt perfecte, ele sunt suficiente pentru stabilirea unei direcții de acordare a protecției care trebuie consolidată prin crearea unor mecanisme funcționale de aplicare a normei de drept.

Printre cele mai importante acte normative în domeniu este Legea cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj nr. 105/2018. O adevărată schimbare de abordare este făcută prin modificarea acestui act normativ, prin Legea nr. 137/2020. Printre alte aspecte examinate în teză, menționăm că modificările stabilesc un mecanism clar de intervenție a APOFM în cazul unor conflicte și încălcări ale drepturilor lucrătorului peste hotare. De asemenea, acestea stabilesc procedura realizării intermedierii muncii și rolul contractelor de intermediere. Un aspect separat ține de reglementarea unor situații complexe, cum ar fi plasarea în străinătate a persoanelor cu dublă cetățenie, care, conform noii legi, vor beneficia de protecția legislației RM în aceste cazuri. Un alt moment important este plasarea lucrătorilor independenți,

care este permisă și reglementată. Un mecanism semnificativ de protecție este obligarea APOFM să asigure repatrierea lucrătorului migrant în cazul pierderii de către acesta a capacității de muncă sau decesului, dacă el nu este asigurat pentru asemenea cazuri. APOFM, de asemenea, urmează să asigure ca lucrătorii migranți plasați să aibă asigurare medicală [110].

Potrivit celor mai recente modificări, Legea nr. 105/2018 urmează să acționeze ca lege-cadru care stabilește reglementările generale în domeniul migrației de muncă, pe când detaliile de implementare a legii vor fi stabilite prin intermediul actelor subordonate legii, în special HG nr. 1276/2018 „Pentru aprobarea procedurilor privind accesul la măsurile de ocupare a forței de muncă", care implementează și detaliază majoritatea prevederilor mecanismului elaborat în lege. De asemenea, HG nr. 894/2018 „Pentru aprobarea Metodologiei privind controlul de stat asupra activității de întreprinzător în baza analizei riscurilor în domeniile de control ale Inspectoratului de Stat al Muncii" clarifică procedura de control al APOFM de către ISM [84]. Această abordare corespunde practicii internaționale, unde majoritatea legilor similare dispun de un act subordonat legii care implementează prevederile acestora. Aceasta este dictat de necesitatea autorităților de a reacționa rapid la modificările conjuncturii migrației internaționale prin schimbări dinamice la nivelul actelor subordonate legii.

Cu privire la documentele de politici, acestea au avut până recent un impact foarte important asupra migrației de muncă în absența unui cadru legal mai detaliat. Putem observa recenta consolidare a rolului BRD în domeniul drepturilor sociale ale diasporei, prin Strategia Diaspora 2025 și planurile de implementare a acesteia. Astfel, la pct.4.1 care reglementează structura operațională, se menționează: „În acest context, Biroul pentru Relații cu Diaspora va fi consolidat și extins, cu excluderea dublărilor altor mandate instituționale, pentru a deține capacități depline de gestionare operațională" [68]. De asemenea, prin HG nr. 725/2017 [77] se implementează conceptul Diasporă, Migrație și Dezvoltare (DMD), care implică, de facto, crearea unei structuri interguvernamentale cu întrunire periodică, lunară, a cărei funcționalitate să fie asigurată de BRD. Situația pe viitor și rolul DMD la acest moment nu sunt clare.

De o importanță specifică pentru RM este migrația specialiștilor cu calificări înalte. În acest domeniu lipsesc, practic, actele normative și politicile eficiente de reglementare. Lipsa interesului față de această formă de migrație poate fi dedus și din reflectarea acesteia în actele autorităților naționale, după cum am menționat într-un studiu realizat de noi, în Profilul Migrațional Extins, ediția din 2016, conținutul total legat de migrația de înaltă calificare fiind rezumat la nu mai mult de două pagini de text. Așadar, putem conchide următoarele cu privire la reglementările legale și la alte cercetări oficiale ce țin de migrația calificată: 1. nu există

instrumente oficiale pentru înregistrarea și monitorizarea migrației de înaltă calificare; 2. nu există reglementări direct orientate spre gestionarea migrației de înaltă calificare; 3. instrumentele existente au o abordare fragmentată și ineficientă [190, p.8].

Multe țări creează autorități speciale sau oferă împuterniciri celor existente pentru informarea, asistența și monitorizarea situației potențialilor lucrători migranți. Am putea menționa în acest sens Legea federală a Elveției, cu privire la serviciile de ocupare a forței de muncă și locațiune a serviciilor din 06.10.1989, care stipulează la art.25 atribuțiile Departamentului Federal al Afacerilor Externe, ce includ crearea unui serviciu de informare și consiliere a persoanelor ce doresc să muncească peste hotare despre intrarea, munca și condițiile de trai (alin.(1)), susținerea de către Secretariatul de Stat pentru afacerile economice a persoanelor care doresc să se reîntoarcă pentru găsirea unui loc de muncă, coordonând eforturile oficiilor de muncă pentru plasarea acestor emigranți elvețieni reîntorși (alin.(2)) [334].

Multe țări de origine a migrației dispun de programe speciale pentru asistența lucrătorilor lor migranți. De exemplu, cum indică un studiu în domeniul protecției drepturilor sociale ale migranților, mai multe țări creează programe de instruire pre-migrare și consultanță, printre care Filipine, Indonezia și Sri Lanka, iar altele, cum ar fi India, planifică instituirea acestora [181, p.7]. Asemenea programe sunt create și implementate de diferite entități, începând cu organizațiile internaționale, cum ar fi OIM, și până la prestatorii publici sau privați. Conținutul lor, ca regulă, include aspecte de cultură, educație financiară elementară, cunoașterea limbii, drepturilor de muncă și accesul la servicii consulare și alte contacte de urgență [181, p.8]. Prestarea unor asemenea servicii de asistență la etapa premigrare ar fi dificilă în cazul RM, în special din cauza numărului mare de țări de destinație și diferenței legislației, culturii și specificului general al acestora. Cu toate acestea, anumite aspecte generale de ghidare ar fi binevenite. Considerăm că asemenea atribuții ar putea fi oferite, după caz, de ANOFM sau de MAEIE. Aceste autorități trebuie să distribuie informația prioritar prin intermediul rețelei internet, cu realizarea unor note informative succinte și eficiente.

Protecția socială. Domeniul protecției sociale este un alt aspect important pentru prezenta cercetare. CNAS dispune de un rol determinant, gestionând mai multe aspecte cu privire la acordurile bilaterale de securitate socială încheiate de țara noastră, dar și sistemul de contribuții individuale în sistemul public de asigurări sociale care permite accesul migranților la o pensie de limită de vârstă. În legătură cu reglementările din domeniul protecției sociale ce se răsfrâng asupra migrației de muncă, este importantă analiza legislației în vigoare din țara noastră. Astfel, Legea privind sistemul public de pensii nr. 156/1998 până recent interzicea acordarea dreptului la

pensie asiguratului care și-a stabilit domiciliul în străinătate. Dar prin Hotărârea CC nr. 10 din 08.05.2018 această prevedere a fost declarată neconstituțională. La momentul de față, art.36 al Legii nr. 156/1998 a fost modificat, având următorul conținut: „(1) Persoana care şi-a stabilit domiciliul în străinătate are dreptul la pensie în condiţiile prezentei legi. (2) În cazul în care persoana îndreptăţită beneficiază de pensie în Republica Moldova şi are domiciliul stabilit în străinătate, aceasta are obligaţia de a transmite, pe adresa Casei Naţionale de Asigurări Sociale, la fiecare 12 luni, un certificat de viaţă în modul prevăzut de Guvern. Dacă beneficiarul de pensie prezintă sau transmite certificatul de viaţă după expirarea celor 12 luni, plata pensiei va fi reluată de la data la care a fost suspendată. (3) Beneficiarul de pensie va completa certificatul de viaţă şi îl va semna la autoritatea administraţiei publice locale, la un notar public sau la misiunea diplomatică/oficiul consular al Republicii Moldova de pe teritoriul statului de domiciliu sau la subdiviziunile teritoriale ale Casei Naţionale de Asigurări Sociale, care va autentifica faptul că acest document a fost semnat personal de către titularul drepturilor sociale. (4) În cazul în care beneficiarul de pensie nu prezintă sau nu transmite certificatul de viaţă în termenul indicat, Casa Naţională de Asigurări Sociale suspendă plata pensiei acestuia începând cu luna următoare lunii în care expiră cele 12 luni” [115].

Mecanismul în cauză dispune de dificultăți de implementare, iar această stare de fapt se confirmă și de datele ANOFM. Astfel, la situația din aprilie 2020, plățile pentru 200 de pensii peste hotare au fost suspendate din cauza neprezentării acestui certificat (numărul total de beneficiari de pensii constituia 717), deci, circa 20% din toți beneficiarii de pensii peste hotare nu au putut să le obțină din cauza neprezentării acestui certificat [2]. Probabil din acest considerent, Legea nr. 156/1998 a fost modificată prin Legea nr. 208/2021, fiind introdusă posibilitatea autentificării certificatului de viață al pensionarului la un șir mai mare de autorități (administrația publică locală, notari publici). Considerăm că această modificare poate schimba în mod pozitiv accesul cetățenilor RM la drepturile lor de protecție socială.

Legea privind sistemul public de asigurări sociale nr. 489/1999 menționează la art. 6 asigurarea socială pe bază de contract individual: „(1) În sistemul public se pot asigura pe bază de contract individual, în condițiile prezentei legi, categoriile de persoane care nu se regăsesc în situațiile prevăzute la art. 4 și/sau nu sunt menționate în anexa nr. 1” [117]. Astfel, se oferă această posibilitate și lucrătorilor migranți. Iar la art.9 al aceleiași legi se reglementează aspectele ce țin de tratatele bilaterale încheiate în acest domeniu.

Legea asigurării pentru accidente de muncă și boli profesionale nr. 756/1999 menționează, la art.3, cu privire la protecția drepturilor lucrătorilor migranți: „În conformitate cu

prezenta lege, în mod obligatoriu, sunt asigurați pentru accidente de muncă și boli profesionale și se denumesc asigurați: a) cetățenii Republicii Moldova, cetățenii străini și apatrizii care desfășoară activitate pe teritoriul Republicii Moldova, în bază de contract individual de muncă, încheiat cu un angajator din Republica Moldova; b) cetățenii Republicii Moldova care desfășoară activitate în străinătate, în baza dispoziției legale a unui angajator din Republica Moldova" [118]. Practic, aici se au în vedere lucrătorii detașați (art. 71 din Codul muncii) și cei plecați în deplasări de serviciu (art. 70 din același Cod) și nu este vorba de lucrători migranți și migrație de muncă. În acest sens, se consideră că lucrătorii moldoveni aflați peste hotarele țării nu au nevoie de o asemenea protecție din partea autorităților naționale, ori aceștia sunt, ca regulă, asigurați pe teritoriul statelor de destinație. Totuși, considerăm că ar fi oportună includerea unei asemenea forme de protecție în special în raport cu migranții iregulari sau acei migranți care, din cauza specificului legislației statelor de destinație, nu pot beneficia de această formă de protecție socială.

Legea privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale nr. 289-XV/2004 prevede la art.28: „(1) Plata indemnizaţiei de asigurări sociale încetează începând cu ziua următoare sau, în cazul indemnizației prevăzute la art. 5 alin. (1) lit. f), cu luna următoare celei în care beneficiarul: c) și-a stabilit domiciliul pe teritoriul unui alt stat cu care Republica Moldova nu a încheiat convenții de asigurări sociale" [122]. Considerăm, în acest context, că statul este îndreptățit să limiteze accesul la această formă de asigurare socială pentru rezidenții care au părăsit teritoriul statului. Ori, aceasta este și practica internațională cu privire la beneficiile necontributive. Aceeași Lege prevede la art.2 următoarele: „La prestații de asigurări sociale au dreptul asigurații cu domiciliul sau reședința în Republica Moldova și șomerii cu drept la ajutor de șomaj (în continuare – șomeri)" [122]. În acest context, lucrătorul migrant ar putea fi eligibil pentru acest tip de asigurare, cu condiția aflării sale pe teritoriul statului. De asemenea, în scopul evitării dublării plății unor asemenea indemnizații, legea prevede la art.6 alin. (8) că persoanele care au beneficiat sau beneficiază de asemenea prestații pe teritoriul altui stat nu pot beneficia de indemnizație pentru același risc asigurat și pentru aceeași perioadă și în RM.

O formă de asistență socială este totuși accesibilă pentru migranții care nu au cotizat la sistemul național de asigurări sociale sau care nu au un stagiu suficient de cotizare: este vorba de alocația pentru persoanele vârstnice (Legea privind alocațiile sociale de stat pentru unele categorii de cetățeni nr. 499/1999). Cuantumul acestei alocații constituie, conform art.13 al legii sus-menționate, 50% din cuantumul pensiei minime pentru limită de vârstă, stabilit anual de

către Guvern [121].

Un act normativ subordonat legii este Instrucțiunea CNAS privind modalitatea de asigurare prin contract în sistemul public de asigurări sociale din 15.03.2005 [98]. Conform pct.6 al acesteia, ea permite contribuabililor, inclusiv migranților, să își achite retroactiv contribuțiile până la 5 ani precedenți în baza contractului individual încheiat cu CNAS, plătind contribuțiile corespunzătoare pentru fiecare an la momentul încheierii contractului. Alt beneficiu, menționat la pct. 9, este dreptul de a împuternici prin procură o altă persoană pentru a exercita dreptul de a gestiona și plăti aceste contribuții. Totuși, această asigurare individuală în sistemul public este imperfectă și întâlnește critici, chiar în rândul autorităților, în special din cauza că accesul la aceasta este practic închis pentru migranții iregulari. Conform HG nr. 406/2014 „Cu privire la aprobarea Programului pentru integrarea problemelor îmbătrânirii în politici" (pct. 67), „Totuși, numărul migranților care au plătit realmente aceste contribuții este extrem de mic, comparativ cu numărul real al lucrătorilor migranți, iar acest mecanism se aplică doar pentru migranții legali" [72].

O schimbare recentă în acest domeniu a avut loc prin adoptarea Legii nr.198/2020 privind fondurile de pensii facultative [131] și, ulterior, a Hotărârii Comisiei Naționale a Pieței Financiare nr. 18/3 din 11.05.2022 „Cu privire la aprobarea Regulamentului privind avizarea constituirii fondului de pensii facultative" [85].

Cu privire la posibilitatea beneficierii de o asemenea pensie, acest aspect nu este la moment clar. Comisia Națională a Pieței Financiare, responsabilă de monitorizarea situației în acest domeniu, a înregistrat trei fonduri nestatale de pensii. Totuși, aceste fonduri nu funcționează și nici un asemenea fond nu activează în Republica Moldova. Astfel, după practic doi ani de la adoptarea acestor acte normative, acestea sunt inaplicabile din cauza lipsei subiecților corespunzători.

Pe de altă parte, cu referire la reglementările legale cu privire la funcționarea acestor fonduri, putem face câteva constatări. În primul rând, conform art.11 al Legii nr.198/2020, contractul individual de aderare conține clauzele contractului de administrare fiduciară, care se referă la modul și principiile de gestionare a activului personal al participantului. Plata contribuțiilor se realizează prin implicarea angajatorului care virează contribuţia datorată de fiecare salariat, care a aderat la un fond de pensii, pe baza unei copii a contractului individual de aderare prezentat de salariat (art.14).

Acest aspect ridică întrebări despre cum urmează să funcționeze acest mecanism în cazul lucrătorilor migranți, care nu sunt angajați pe teritoriul Republicii Moldova. Legea nu oferă un

răspuns clar la această întrebare. Conform art. 15 alin. (2), participanţii şi beneficiarii la un fond de pensii au dreptul la egalitate de tratament în cazul schimbării locului de muncă, a domiciliului sau a reşedinţei într-o altă ţară; iar conform alin. (3) al aceluiași articol, în caz de schimbare a locului de muncă, a domiciliului sau a reşedinţei într-o altă ţară, participanţii optează între a plăti în continuare contribuţiile sau a suspenda plata lor. În asemenea caz, art.54 al legii stipulează la alin. (9) că, în cazul în care un participant la un fond de pensii din Republica Moldova îşi schimbă locul de muncă, domiciliul sau reşedinţa în altă țară, administratorul îi va comunica în scris informaţiile adecvate referitoare la drepturile sale de pensie facultativă şi la opţiunile posibile în acest caz. Dar, totuși, legea nu prevede clar anumite opțiuni în acest sens. În același timp, în Hotărârea cu privire la aprobarea Regulamentului privind avizarea constituirii fondului de pensii facultative, menționată supra, nu găsim în general reglementări legate de interacțiunea cu persoanele care se află sau se pot afla în străinătate.

În concluzie, observăm că legislația națională acordă anumite posibilități de acces la protecție socială pentru lucrătorii migranți moldoveni, în mod special putem menționa beneficiile care pot fi obținute în cadrul acordurilor bilaterale și dreptul la contract individual de asigurare socială pentru obținerea unui tip de asigurare socială. Considerăm că este nevoie de o reformă a legislației cu privire la protecția socială, pentru a asigura accesul nondiscriminatoriu la aceste forme de protecție, cât și de a orienta legislația existentă la necesitățile migranților, permițând atât protecția drepturilor acestei categorii de lucrători, dar și suplimentarea bugetului asigurărilor sociale și o mai mare rată de reîntoarcere a migranților. Este necesară elaborarea modalităților online de acces și autentificare pentru beneficiarii de prestații în afara țării, inclusiv prin semnătura electronică, autentificare prin datele biometrice etc. Autentificarea și crearea unui cont privat de pensie în cadrul sistemului public ar trebui să se facă la distanță de câteva click-uri, cu achitarea contribuțiilor on-line, de asemenea trebuie creată și consolidată opțiunea aplicării la un fond privat de pensii. În ceea ce ține de asigurarea în cazul accidentelor de muncă, bolilor profesionale și incapacității temporare de muncă, aceste forme de protecție socială ar putea fi oferite în baza unui contract individual, iar autoritățile ar trebui să considere informarea pe scară largă a cetățenilor, atât la nivel național, cât și internațional despre asemenea forme de protecție.

Reintegrarea și asistența postmigrare. Unele date sugerează că 20-50% din imigranți se reîntorc în țările lor de origine într-un termen de 5 ani după migrație [244, p.109]. Potrivit unui studiu realizat în 2014, 59% dintre migranți au o intenție clară de a reveni cu traiul permanent în Moldova, iar 16% încă sunt indecișI [50, p.124]. O cercetare recentă realizată de OIM în contextul pandemic curent, indică următoarele date cu privire la respondenții care vor să revină

pentru o perioadă mai îndelungată în Moldova și planifică să se angajeze: 24% au indicat că ar avea nevoie de servicii de orientare în carieră și găsirea unui loc de muncă; 14% au indicat că ar avea nevoie de cursuri de calificare, recalificare sau perfecționare; 10% au indicat asupra necesității de recunoaștere a competențelor obținute peste hotare pentru a se integra cu succes pe piața muncii [58, p.26].

Autoritățile naționale acordă reintegrării și asistenței migranților reîntorși o atenție sporită. Acest aspect a fost abordat în Planul de acțiuni pentru anii 2017-2020 privind (re)integrarea cetățenilor Republicii Moldova reîntorși de peste hotare [75]. Prevederile sale arată că autoritățile naționale intenționează să urmeze o practică întâlnită și în alte state (Sri Lanka și Filipine) de a crea centre de reintegrare și a acorda asistență migranților vulnerabili reîntorși [286, p.132]. Totuși, implicarea autorităților RM în reintegrarea lucrătorilor migranți este nesemnificativă, iar la unele compartimente nu este clară diviziunea atribuțiilor organelor de stat. Considerăm că la momentul de față este necesară adoptarea unui act normativ sau includerea în cadrul, de exemplu al Legii nr. 105/2018, a unor prevederi care ar reglementa clar ce funcții are fiecare autoritate de stat și în ce mod trebuie să se implice în acordarea asistenței lucrătorilor migranți ce doresc să se reîntoarcă în țară.

În final, menționăm că autorul român I. T. Ștefănescu propune următoarele măsuri de protecție a lucrătorilor migranți de către statul de origine (România): „a) Obligarea Guvernului României prin autoritățile competente, potrivit art.3, de a depune diligențele necesare pentru încheierea de acorduri, înțelegeri, tratate sau convenții cu autoritățile publice similare din alte state în vederea stabilirii condițiilor de protecție a cetățenilor români cu domiciliul în România care lucrează în statele respective; b) stabilirea unor criterii legale precise (prevăzute de art.9 și art.10) pentru existența și desfășurarea în România a activității de recrutare și plasare peste hotare a forței de muncă de către agenții de ocupare a forței de muncă; c) precizarea obligațiilor care revin Ministerului Afacerilor Externe și Ministerului Muncii și Solidarității Sociale în asigurarea protecției cetățenilor români care lucrează în străinătate” [168, p.641-643]. Măsuri identice sunt propuse recent de către alți autori români, D. Vieriu și E. Vieriu [175, p.674]. Aceste măsuri într-adevăr ar putea proteja și drepturile lucrătorilor migranți moldoveni. Însă, în contextul absenței unei abordări sistemice și a unei autorități coordonatoare cu atribuții clare și funcționale în domeniul migrației de muncă, cât și a unei legislații funcționale, realizarea acestor deziderate este dificilă.

2.2. Acordarea de către misiunile diplomatice a asistenței și protecției diplomatice și

consulare lucrătorilor migranți, cetățeni ai RM

Aspecte generale. În perioada recentă, dreptul la asistență diplomatică este menționat în mai multe acte normative de protecție a drepturilor omului: Declarația ONU cu privire la drepturile persoanelor care nu sunt cetățeni ai țării de reședință, la art.10 [208], CIDMM, la art. 23 și 65" [235]. În legislația națională, Legea cu privire la serviciul diplomatic nr. 761/2001 stipulează obligația personalului serviciului diplomatic să apere inclusiv interesele cetățenilor moldoveni în cadrul relațiilor externe (art.21 lit. b) [123].

Trebuie să distingem protecția diplomatică, ca termen general, de protecția consulară, care este parte componentă a acesteia. Pentru prezenta cercetare este importantă analiza protecției consulare, fiindcă ea este destinată protecției directe a beneficiarului/lucrătorului. Protecția diplomatică, pe de altă parte, se invocă de către stat în cazul încălcărilor în masă, în special a drepturilor civile și politice care nu fac obiectul acestei teze. Un alt aspect important este că protecția diplomatică are un caracter specific dreptului internațional public, pe când tematica prezentei teze ține mai mult de impactul individual asupra lucrătorului migrant.

Mecanismele de protecție consulară sunt prevăzute în art.5 al Convenției de la Viena, cu privire la relațiile consulare, din 1963: „(a) protejarea intereselor cetățenilor în statul de primire, (e) ajutorul și asistența cetățenilor, (i) reprezentarea sau aranjarea reprezentării cetățenilor în fața instanțelor și altor autorități pentru instituirea unor măsuri provizorii de păstrare a drepturilor și intereselor în situația absenței, când ei nu sunt în stare să-și apere drepturile" [296]. În legislația RM, acordarea acestei forme de protecție este stipulată de HG „Cu privire la aprobarea Statutului Consular" nr. 368/2002 [76]. Astfel, pct. 4 al acesteia reglementează protejarea drepturilor și intereselor cetățenilor, iar la pct. 49 este stipulată acordarea de către consul a asistenței în protecția drepturilor cetățenilor ce nu au cetățenia statului de reședință".

Conform lui Burian A., protecția consulară are mai multe caracteristici distincte, ea este aplicabilă pe plan local, în circumscripția consulară, spre deosebire de protecția diplomatică care acționează în plan național, adresându-se guvernului statului de reședință [16, p.95]. O altă caracteristică menționată de cercetătoarea Diana Cucoș este că asistența consulară se acordă, de regulă, la cererea persoanei, în anumite cazuri sau în situații grave funcționarul consular ar putea acorda protecție din proprie inițiativă [39, p.118]. Un alt aspect ține de competența consulului de a exercita această formă de protecție. Astfel, conform literaturii de specialitate se menționează că consulul poate să apeleze doar la autoritățile statului de primire pentru a remedia încălcările, iar intervenția funcționarului consular se limitează doar la acțiuni deja prevăzute de legea internă a

statului de reședință” [16, p.112].

Punctul 50 din statutul consular nu menționează expres acordarea asistenței consulare în cazurile lezării drepturilor sociale, ci stabilește cazurile cu caracter de urgență (îmbolnăviri, accidente, limitarea libertății etc.) și asistență pentru alte situații. Aceasta arată că, pe scara de valori, legiuitorul a inclus drepturile sociale la categoria – alte situații, dând prioritate drepturilor de natură economică. Considerăm că încălcările în masă a drepturilor la muncă, de ex., neplata salariilor, ar putea fi obiectul intervenției consulare, ori acestea au și o semnificativă latură economică.

De asemenea, statutul consular detaliază modalitatea de acordare a asistenței. Potrivit pct. 53 al acestuia, „funcționarul consular va acționa pentru apărarea drepturilor și intereselor patrimoniale ale Republicii Moldova și ale cetățenilor săi, cu respectarea legilor și procedurilor în vigoare ale statului de reședință și a prevederilor tratatelor internaționale. În acest scop, el va interveni pe lângă autoritățile statului de reședință în vederea luării măsurilor de conservare și administrare a bunurilor, stabilirea regimului lor juridic, intabulare a dreptului de proprietate în registrele de la locul situării lor. În caz de litigii, el va recomanda avocați și va sprijini pregătirea apărării, procurarea de documente oficiale, efectuarea de traduceri, legalizări etc.” [76]. Formula „drepturi și interese patrimoniale”, inclusă în statutul consular, arată interesul primar al statului asupra aspectelor economice și mai puțin față de cele sociale cu caracter nepatrimonial (de ex., condiții periculoase și grele de muncă, muncă peste program etc.).

După cum am menționat într-o cercetare anterioară, „reprezentanțele diplomatice pot reacționa independent în cazul unor încălcări nesemnificative ale drepturilor lucrătorilor, iar în cazul unor încălcări esențiale, reprezentanțele diplomatice urmează să coordoneze situația și acțiunile ulterioare cu MAEIE, iar în rapoartele finale adresate MAEIE al RM, reprezentanțele diplomatice vor menționa toate cazurile de intervenție diplomatică sau consulară în favoarea cetățenilor RM, indiferent de caracterul dreptului încălcat sau de volumul prejudiciului” [24, p.118].

În unele țări există practica creării liniilor fierbinți pentru comunicare cu cetățenii aflați peste hotare: „Un număr de ambasade ale țărilor de origine au stabilit linii de asistență telefonică pentru cetățenii lor în țara de destinație. Ambasadele Filipinelor și Indoneziei mențin linii fierbinți de asistență telefonică, care pot de asemenea recepționa mesaje SMS” [286, p.131]. În țara noastră există un serviciu de informare similar – Centrul de Apel al MAEIE. Acesta este un serviciu centralizat de recepționare a apelurilor telefonice și de oferire a informației pentru persoanele aflate peste hotare.

Legea nr. 105/2018, la art. 63^4, stipulează atribuțiile misiunilor diplomatice și oficiilor consulare ale RM în domeniul migrației în scop de muncă. Astfel, conform alin.1) al acestui articol, misiunile diplomatice și oficiile consulare vor lua o poziție proactivă la constatarea încălcărilor prevederilor legale ori contractuale comise de APOFM, beneficiarii străini sau alți intermediari, sau în cazul sesizării cu privire la existența anumitor încălcări, acestea vor înștiință imediat organele abilitate din statul pe al cărui teritoriu sunt angajați cetățenii RM în vederea soluționării cazului de încălcare a drepturilor. Iar conform alin.2, în aceste cazuri misiunile diplomatice și oficiile consulare vor comunica neîntârziat MAEIE și MMPS despre circumstanțele identificate și acțiunile întreprinse [129]. Noile prevederi legale urmăresc să asigure implicarea autorităților diplomatice în cazurile de încălcare a drepturilor lucrătorilor emigranți și documentarea acestora. Dar, de asemenea, acestea au rolul de a definitiva clar funcționarea sistemului migrațional al RM, asigurând circulația informației cu privire la cazurile în care autoritățile diplomatice s-au implicat și evidența acestora.

Atașatul de muncă. Instituirea în cadrul misiunilor diplomatice a funcției de atașat de muncă este una dintre cele mai răspândite și eficiente forme de protecție a drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți. În legislația RM, Legea nr. 761/2001 cu privire la serviciul diplomatic prevede la art. 6 alin.(6) posibilitatea deschiderii în cadrul misiunilor diplomatice și al oficiilor consulare a birourilor (secțiilor) pentru reprezentarea și apărarea intereselor comerciale și economice ale RM [123]. Legea însă nu prevede posibilitatea deschiderii unor birouri sau secții responsabile de drepturile sociale și de muncă. Considerăm, în acest sens, că este necesară introducerea funcției de atașat de muncă prin completarea articolului dat cu alineatul (6^1), (Anexa 5).

În literatura națională acest mecanism de protecție este menționat parțial, de exemplu, în cadrul tezei susținute de dna A. Luca [133, p.96]. Cu toate acestea, o analiză clară a impactului și rolului acestei instituții în protecția drepturilor concetățenilor noștri nu este efectuată. Asemenea funcționari diplomatici există în țări apropiate de RM, cum sunt România și Bulgaria, dar și în alte țări care se confruntă cu migrația mare a populației. Un alt exemplu sunt Filipinele, care în anul 2008 au avut atașați de muncă în 35 de locații [231, p.54]. Pentru țările care nu dispun de asemenea poziție în reprezentanțele lor diplomatice, cercetătorii în domeniu deseori recomandă crearea acesteia, cum ar fi și cazul unui studiu realizat pentru Kârgâzstan [181, p.74].

În legătură cu funcțiile atașatului, putem menționa mai multe practici din statele în caree asemenea funcționari există: „protecția lucrătorilor migranți sub jurisdicția lor; oferirea sprijinului pentru a identifica oportunități de angajare decente pentru cetățeni; sprijinirea

dezvoltării unor politici migraționale de muncă, precum și promovarea unor relații de muncă bune cu țara gazdă" [186, p.52]. „Atașații de muncă au funcția de a asigura că lucrătorii migranți nu sunt exploatați sau discriminați, să îi sprijine în recuperarea veniturilor sau altor beneficii, să îi asiste în caz de încălcare a contractului, să ajute în caz de expunere la condiții inumane, mediu de lucru inacceptabil sau condiții de muncă nesănătoase sau nesigure. În cele din urmă, ei trebuie să asigure asistență sau reprezentare juridică în instanțe sau tribunale, în coordonare cu Consulatul, în cazurile care implică încălcări ale drepturilor lucrătorilor sau pentru lucrătorii care se confruntă cu acuzații penale sau privare de libertate" [225, p.61].

Considerăm că funcția atașatului de muncă ar fi utilă și pentru reintegrarea lucrătorilor migranți. Astfel, prezența unui atașat de muncă, care ar informa cetățenii moldoveni despre oportunitățile de muncă din țară, i-ar ajuta să identifice locurile de muncă relevante și să facă legătura cu angajatorul, acordând și alt suport pentru reîntoarcere, permițând crearea unor activități de reintegrare eficiente. Ori, reintegrarea începe nu din momentul când cetățeanul migrant s-a reîntors, dar din momentul când acesta decide să se întoarcă și caută informație și posibilități pentru aceasta.

Măsuri specifice de asistență. În legătură cu creșterea numărului lucrătorilor temporari, datorată APOFM, programelor guvernamentale și acordurilor bilaterale, poate apărea necesitatea adoptării unor măsuri de asistență pentru această categorie de migranți. În unele țări, asemenea acțiuni de asistență a drepturilor lucrătorilor temporari au fost delegate consulatelor. De exemplu, El Salvador a creat un program-model de management al lucrătorilor migranți temporari. În cadrul acestui program, consulatele îndeplinesc următoarele funcții: „... primirea lucrătorilor temporari în țara de destinație, monitorizarea mobilității migraționale a lucrătorilor temporari în străinătate, vizitarea locurilor de muncă, elaborarea unei baze de date a lucrătorilor migranți, prestarea serviciilor consulare mobile, monitorizarea condițiilor lucrătorilor și performanței în companiile de angajare, întâlnirea cu reprezentanții companiilor angajatoare la sfârșitul perioadei de angajare și căutarea ofertelor de muncă" [185, p.57]. O altă țară care a introdus un mecanism similar de asistență a lucrătorilor migranți temporari plasați în SUA și Canada este Mexicul. În legătură cu funcționarea acestui program pentru SUA, putem cita următoarele date: „În 2010, rețeaua consulară a Statelor Unite ale Americii a asistat 128 819 de cazuri de asistență, 2 809 din acestea erau legate de aspecte de muncă" [179, p.64].

Trebuie să menționăm că și în RM crește numărul lucrătorilor migranți temporari. În acest sens, autoritățile naționale ar putea considera reglementarea în cadrul acordurilor bilaterale de migrație a muncii a anumitor forme de asistență acordate de consulatele RM. Acest suport ar

putea fi oferită în țările unde există un număr mare de muncitori temporari, cum ar fi Polonia. O altă opțiune ar fi atribuirea unor asemenea funcții unui atașat de muncă.

Totuși, această formă de asistență poate avea anumite deficiențe, de exemplu, în cazul Mexicului, suportul acordat de consulate este perceput ca fiind ineficient fiindcă statul are interesul prioritar de a plasa forța de muncă în statele de destinație și nu dorește să piardă această oportunitate, ceea ce contribuie la o intervenție slabă a personalului consular în conflictele de muncă. Autorii J. L. Hennebry și K. Preibisch confirmă cu privire la programul de muncă sezonieră în Canada, că evaluarea asistenței oferite de către personalul consular către migranți în cadrul acestui program a fost în mod constant negativă [229, p.31]. În acest context, trebuie să menționăm că specificul migrațional în țara noastră este diferit. Ori, autoritățile RM nu sunt atât de dependente de locurile de muncă oferite în cadrul unor acorduri interguvernamentale, ceea ce ar permite o mai mare inițiativă a funcționarilor consulari în cazul încălcării drepturilor.

2.3. Protecția juridică a drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți, cetățeni ai RM prin intermediul acordurilor bilaterale

Acordurile bilaterale din domeniul migrației de muncă. Asemenea acorduri, ca regulă, prevăd trimiterea forței de muncă dintr-un stat în altul. De obicei, acestea se încheie între statele ce au un surplus de forță de muncă și cele care au un deficit de brațe de muncă. Practica la nivel internațional demonstrează că astfel de acorduri sunt rareori utilizate de state: „Între 1945 și 2005, doar 366 de acorduri care reglementează fluxurile migraționale au fost semnate. Din acestea, 230 sunt noi și nu acorduri sau extinderi de programe. Majoritatea au fost semnate la sfârșitul anilor 1940 până la sfârșitul anilor 1960 și apoi iarăși de la începutul anilor 1990 până în 2005" [263, p.7]. Cu privire la aceste acorduri, un studiu realizat de OIM indică următorul specific al acestora în legătură cu reglementarea de către ele a drepturilor sociale ale migranților: 66% conțin prevederi cu privire la recrutarea și plasarea lucrătorilor [243, p.30], 29% includ în obiectul lor securitatea socială, 47% au făcut referință specifică la tratamentul egal al lucrătorilor migranți, 49% conțineau prevederi vizând contractele de muncă și protecția la locul de muncă [243, op. cit., p.31]. „Beneficiile acordurilor bilaterale sunt indubitabile, în primul rând ele iau în considerare interesele specifice și situația concretă a părților, astfel ele sunt mult mai adaptate la necesitățile statelor, au o influență mai puternică și pot reglementa întrebări mult mai înguste decât tratatele" [23, p.174].

Republica Moldova a semnat șase acorduri bilaterale în domeniul migrației de muncă cu:

Federația Rusă (1993), Ucraina (1993), Republica Belarus (1994), Azerbaidjan (2005), Italia (2011), Israel (2012) [152]. Iar la 01.08.2018, RM a negociat un nou acord în acest domeniu cu statul Bulgaria și un memorandum recent, la 01.07.2021, cu statul German, care are drept scop asigurarea drepturilor de muncă și sociale ale cetățenilor moldoveni care migrează în scop de muncă agricolă sezonieră în Germania [135].

Prezintă interes acordul semnat între Guvernul Republicii Moldova și Guvernul Republicii Italiene [63]. Acesta are drept scop oferirea unei cote anuale pe piața de muncă a Italiei pentru lucrătorii moldoveni (art.2). În cadrul acordului, partea italiană urma să asigure cursuri de limbă italiană și de instruire vocațională pentru potențialul grup de lucrători cetățeni moldoveni (art.5). Acordul dat nu a avut o finalitate, totuși o parte din prevederile lui au fost implementate și un grup de persoane au beneficiat de cursuri de limbă italiană și de instruire vocațională, iar certificatele obținute pot fi utilizate pentru căutarea individuală a unui loc de muncă în Italia [5].

Un acord implementat în prezent este cel dintre Guvernul RM și Guvernul statului Israel. Acesta este suplimentat de un protocol de implementare ce reglementează munca în sectorul construcțiilor. Conform datelor oferite de MMPS, la sfârșitul anului 2018 au fost organizate 12 etape de recrutare și angajare a cetățenilor Republicii Moldova pe teritoriul Statului Israel, reușindu-se angajarea unui număr de 6 082 de lucrători moldoveni care activează, în baza unui contract individual de muncă, în peste 20 de companii israeliene [10].

De asemenea, acordul lasă loc deschis pentru negocierea unor noi protocoale de angajare în alte domenii de activitate, la momentul de față între RM și statul Israel se negociază un nou protocol în domeniul muncii casnice. Art.2 lit.e) stipulează că unul dintre scopurile acordului este 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 [4]. La art.7 este reglementată procedura de recrutare, informarea lucrătorilor înainte de plecare despre condițiile de muncă și alte prevederi legale, inclusiv neaplicarea taxelor la recrutare.

Protocolul de implementare A, reglementează în detaliu mai multe aspecte importante. Printre acestea sunt: asigurarea informării la etapa pre-emigrare din partea ANOFM cu susținerea autorităților Israelului cu privire la condițiile contractului de muncă, drepturile și obligațiile lucrătorilor și ale angajatorilor în Israel, cultura Israelului, informații utile în țara de destinație și date de contact ale autorităților și organizațiilor în caz de urgențe, incluzând datele de contact ale Ombudsmanului pentru drepturile de muncă ale lucrătorilor străini din cadrul Ministerului

Industriei, Comerțului și Muncii (art.7). Un specific important este implicarea în implementarea acordului a sectorului asociativ, astfel ONG-ul „La Strada" din Republica Moldova are funcția de a recepționa plângerile lucrătorilor moldoveni legate de condițiile de muncă și implementarea acordului. Când aceste plângeri sunt primite, „La Strada" sesizează autoritățile statului Israel pentru ca acestea să ia act [132].

Există două mecanisme de protecție de bază, descrise în cadrul unui articol detaliat la tematica funcționării acestor acorduri în statul Israel: Ombudsmanul pentru drepturile de muncă ale lucrătorilor străini și linia fierbinte de protecție a drepturilor migranților în cadrul autorității cu privire la administrarea trecerilor de frontieră, populație și imigrație. Astfel, în cazul Ombudsmanului se menționează lipsa de resurse și atribuții ale acestei autorități. În timp ce linia fierbinte este mai eficientă în monitorizarea situației și acordarea asistenței lucrătorilor migranți, autorul studiului menționează că încălcările drepturilor lucrătorilor încă mai au loc [243, op. cit., p.17]. Y. Livnat, autorul acestui studiu detaliat, subliniază că statele care au acorduri similare cu statul Israel, au negociat mecanisme suplimentare de protecție, de exemplu, în acordul cu România, există o prevedere intitulată, „plângeri", care stipulează că Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Vârstnicilor și ANOFM română pot examina în mod rezonabil plângerile cu privire la încălcarea protocolului din cadrul acordului semnat. Aceasta îl face pe autorul studiului să se întrebe dacă autoritățile române vor putea examina în Româna plângerile depuse contra angajatorilor din Israel. Alte prevederi pot fi găsite între acordurile semnate între Israel cu China și România, ele incluzând clauza conform căreia statul Israel va informa autoritățile acestor state oricând va avea loc deportarea cetățenilor săi și statistica cu privire la aceste date [243, p. 17-18].

În ceea ce ține de acordul dintre Guvernul Republicii Moldova și Guvernul Republicii Bulgaria privind reglementarea migrației de muncă [3], acesta prevede un șir de facilități pentru lucrătorii moldoveni: un termen de ședere până la 3 ani (art.2 alin.(1), acestora nu li se vor solicita permise de muncă (art.2, alin.(2)). Printre mecanismele de protecție a drepturilor de muncă instituite prin acest acord, pot fi menționate: stabilirea în calitate de unic intermediar la angajare doar a ANOFM (art.4), cu selectarea finală aprobată de angajatori (art.7 alin.(1)).

Un alt mecanism de protecție este instituirea la art.7 alin.(3) al acordului a obligației semnării unui contract de angajare înainte de ieșirea din țară, în limbile română și bulgară, în timp ce art.14 alin.(4) prevede conținutul contractului individual de muncă, stipulând prevederile obligatorii ale acestuia și stabilind un șir de prevederi obligatorii care urmează să asigure un standard obligatoriu de respectare a drepturilor.

De asemenea, un întreg capitol al acordului este dedicat protecției drepturilor de muncă și sociale ale lucrătorilor migranți (cap.3), de exemplu, art.10 și 11 stipulează egalitatea în drepturi cu lucrătorii locali. Informarea înainte de plecare este asigurată prin prevederile art.21, care specifică organizarea de către ANOFM a unor sesiuni de informare a lucrătorilor selectați, unde informația cu privire la drepturile și obligațiile de muncă le va fi oferită acestora în formă scrisă.

Cu privire la acțiunile de protecție postmigrare, acestea sunt stipulate la art.22 al Acordului, care menționează întreprinderea acțiunilor de protecție și examinare a încălcărilor de către autoritățile părții primitoare, cu toate acestea prevederea dată pare fi o normă generală, care nu include un mecanism clar de implementare. În calitate de concluzie trebuie să menționăm faptul că acest acord conține aceeași problemă ca și celelalte semnate de țara noastră, și anume lipsa oricărei obligații a părții primitoare de a implementa acordul. Astfel, recrutarea lucrătorilor migranți poate avea loc doar la solicitarea din partea angajatorilor (art.15 alin.(1) și (2); în lipsa acestei cereri, acordul poate deveni nefuncțional, similar acordului semnat cu Italia.

Memorandumul semnat cu statul German privind munca sezonieră în agricultură [135], prin însăși caracterul său juridic este un document a cărui executare nu poate fi cerută, fiind mai curând o manifestare de intenție. Acest aspect încă o dată confirmă caracteristica „soft-law” a acordurilor bilaterale pentru migrația forței de muncă. Memorandumul este implementat de MMPS, prin ANOFM, și de Agenția Federală pentru Ocuparea Forței de Muncă (Bundesagentur für Arbeit).

În anul 2022 am deținut poziția de consultant național al ANOFM pentru implementarea acestui mecanism, având o perspectivă foarte clară privind implementarea și funcționarea acestuia; totuși, ne vom limita numai la discutarea mecanismelor de protecție din cadrul său. Ca și acordurile semnate anterior, acest mecanism oferă mai multe opțiuni de protecție a drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți. În secțiunea 4, capitolul I, par. (3) se stipulează oferirea condițiilor egale cu cele ale lucrătorilor germani, același paragraf menționează transparența deplină a costurilor de călătorie și modalității de acoperire a acestora. Accentuăm că aspectul transparenței implementării și funcționării acordului este unul principal la implementarea acestuia. În aceeași secțiune se stipulează oferirea contractelor de muncă și cazare înainte de ieșirea lucrătorului din țară (par. 5 și 6). La Capitolul II par. (4) este stabilită procedura de informare și comunicare între ANOFM și Bundesagentur für Arbeit în cazul plasării cu succes a lucrătorului. Secțiunea 5 par. (1) a aceluiași capitol reglementează interdicția solicitării oricăror taxe de plasare sau altor forme de remunerare pentru angajarea în cadrul memorandumului. Iar par. (3) al aceleiași secțiuni stipulează o clauză generală cu privire la nediscriminare. În cadrul

secțiunii 11 a aceluiași capitol este reglementată monitorizarea condițiilor de muncă și reglementarea litigiilor în implementarea acestui memorandum, fiind stabilite condițiile generale cu privire la schimbul de informații și soluționarea litigiilor, conform legislației germane.

Un alt mecanism eficient de protecție a lucrătorilor în cadrul acestui memorandum este și implicarea unui ONG German, „Arbeit und Leben", în calitate de organizație care acordă consultanță lucrătorilor moldoveni după plasarea acestora la muncă în Germania. Astfel, în cazul identificării încălcărilor la locul de muncă, poate fi sesizată ANOFM care poate iniția o procedură de schimbare a angajatorului și poate notifica partea germană pentru întreprinderea altor măsuri.

Aceste acorduri stabilesc mecanisme funcționale de informare și asistență a lucrătorilor migranți, de asemenea ele oferă garanții evidente în domeniul protecției drepturilor sociale. Însă, cel mai important aspect al acestora este nivelul înalt de răspundere a statului de destinație, care prin semnarea acordului își asumă obligația să asigure condiții bune lucrătorului și reîntoarcerea sigură a acestuia.

Acordurile bilaterale în domeniul protecției sociale. Acestea sunt un alt tip de acorduri importante pentru asigurarea și protecția drepturilor sociale ale cetățenilor RM. În ele se reglementează totalizarea perioadelor de contribuții, portabilitatea și plata prestațiilor și altor drepturi de securitate socială obținute de lucrătorii migranți. Deseori acestea pun accent pe beneficiile pe termen lung: pensii de dizabilitate, prestații pentru accidente de muncă, pensii pentru limită de vârstă ș.a. „Este necesar de menționat că, în cazul acordurilor de securitate și asistență socială încheiate cu țările UE, există primatul legislației UE. Aceasta este important, fiindcă majoritatea respectivelor acorduri încheiate de RM sunt semnate cu țări membre UE. Astfel, dacă legislația UE se modifică, va avea loc și schimbarea aplicării acordului. În acest sens, într-o comunicare din partea Comisiei Europene este menționată necesitatea explicării primatului legislației UE, propunându-se includerea unei clauze în aceste acorduri care ar consfinți primatul legislației UE în asemenea cazuri" [196, p.5].

Pentru a înțelege funcționarea protecției sociale pentru migranți, este necesar a defini termenii de „portabilitate" și „exportabilitate". Conform autorilor R. Sabates-Wheeler și J. Koettl, portabilitatea este abilitatea de a conserva, menține și transfera drepturi legitime de securitate socială sau drepturi în proces de a fi obținute, independent de naționalitate și țara de reședință. Portabilitatea este deosebit de importantă pentru beneficii pe termen lung cu elemente de pre-economisire, care sunt fie explicite (cum ar fi în cazul pensiilor pentru limită de vârstă) sau implicite (cum ar fi cazul asistenței medicale). Portabilitatea poate fi completă sau parțială,

permițând, de exemplu, portabilitatea doar a unei părți a beneficiilor obținute. Conform aceluiași autor, exportabilitatea, spre deosebire de portabilitate, nu necesită o cooperare între autoritățile țărilor, iar nivelul beneficiilor care urmează a fi plătite este determinat de instituția de securitate socială dintr-o singură țară [279, p.120].

Într-un alt studiu se menționează că suplimentar portabilității este necesar de atras atenție și la alte aspecte, cum sunt totalizarea și repartizarea echitabilă. Totalizarea înseamnă că prestațiile de pensie se bazează pe contribuțiile totale din toate țările în care a lucrat migrantul. Repartizarea înseamnă că fiecare țară în care a lucrat migrantul plătește o parte din totalul beneficiilor acumulate, dar cota de plată din țară se bazează pe perioada de timp în care migrantul a lucrat în țară și pe valoarea venitului câștigat acolo. Perioadele de cotizare sunt, de asemenea, importante pentru determinarea beneficiilor; acestea pot varia în fiecare țară în care a lucrat migrantul. În cazul în care perioada de cotizare este îndelungată, migrantul poate să nu obțină prestații din munca sa în acea țară [181, p.55].

Republica Moldova a semnat 20 de acorduri bilaterale în domeniul securității sociale, dintre care 16 permit portabilitatea unui șir de prestații: România, Portugalia, Bulgaria, Luxemburg, Austria, Estonia, Cehia, Polonia, Ungaria, Belgia, Lituania, Germania, Republica Elenă, Turcia, Republica Belarus și Spania.

Altor patru li se aplică principiul teritorialității, ce presupune că prestațiile se achită conform regulilor țării de domiciliere a persoanei: Republica Azerbaidjan, Federația Rusă, Ucraina, Republica Uzbekistan. Referindu-ne la un studiu anterior, menționăm că, spre deosebire de acordurile cu țările UE, majoritatea celor din cadrul CSI nu asigură portabilitatea beneficiilor, ci doar exportabilitatea acestora. Asupra acestor acorduri se aplică principiul teritorialității, acesta fiind caracterizat prin aceea că lucrătorii care decid să se mute pe un termen lung în altă țară, pot pierde unele drepturi de securitate socială pe care le aveau în țara de origine [137, p.8].

Acordurile ce dispun de trăsătura portabilității prestațiilor au o structură și prevederi asemănătoare. În general, putem menționa următoarele momente comune acestora:

1. Prevăd dreptul la cumularea pensiilor [107];
2. Aplică regula celor 12 luni de cotizare, dacă un muncitor cotizează mai puțin, nu va avea dreptul la o prestație;
3. Acționează neretroactiv; lucrătorii pot beneficia de drepturile menționate în ele doar din momentul intrării lor în vigoare;

4. Prevăd cooperarea dintre autoritățile statelor, excluderea taxelor dacă acestea nu se aplică de către unul dintre state, stipulează scutiri de taxe nejustificate, admiterea cererilor, schimbul de informații și statistică și executarea documentelor executorii;
5. Formele de asistență diferă în funcție de acord, majoritatea reglementează aspecte ce țin de pensia de vârstă, compensații pentru boli profesionale, accidente la locul de muncă și înrăutățirea sănătății în urma lor;
6. Acționează pe durată nedeterminată, părțile le pot denunța după o notificare prealabilă, acordul dintre RM și Polonia, art.29 prevede posibilitatea denunțării prin notificare prealabilă cu 6 luni [23, p.180].

Conform datelor CNAS, numărul beneficiarilor de pensii și alocații sociale de stat, ale căror pensii se transferau peste hotare conform acordurilor bilaterale, aflați în evidența acestei autorități pentru perioada 2018-2022, este următorul:

- 01.01.2018 – 471 de beneficiari [101];
- 01.01.2019 – 553 de beneficiari [100];
- 01.01.2020 – 688 de beneficiari [102];
- 01.01.2021 – 1019 de beneficiari [103];
- 01.01.2022 – 851 de beneficiari [104];
- 01.07.2022 – 1336 de beneficiari [105].

Aceste date ne arată un număr foarte mic pentru un asemenea număr de acorduri, ceea ce indică o problemă de sistem la portabilitatea acestor prestații pentru cetățenii noștri. Considerăm că una dintre cele mai mari deficiențe ale acestui sistem este cerința certificatului de viață și neutilizarea tehnologiilor moderne ce ar permite evitarea acestei proceduri birocratice.

Alte tipuri de acorduri. Cercetarea unui tip specific de protecție și promovare a drepturilor lucrătorilor migranți prin intermediul acordurilor comerciale o face Alina-Paula Larion, în teza sa de doctor din anul 2016. Ea analizează includerea unor clauze și mecanisme de protecție a drepturilor muncitorilor ca precondiții pentru semnarea și funcționarea unor acorduri bilaterale comerciale. Sunt menționate negocierile comerciale ale Marocului cu SUA care au fost un factor-cheie în inițierea unei reforme a Codului muncii a acestei țări, reglementând protecția contra discriminării antisindicale, incluzând pentru prima dată un temei juridic pentru reintegrarea și rambursarea salariului. Alte modificări au inclus mărirea vârstei minime de lucru de la 12 la 15 ani, reducerea numărului maxim de ore săptămânale de muncă de la 48 la 44 de ore și revizuirea periodică a salariului minim. În alt caz, SUA au menționat, într-un acord cu

statul Bahrain, preocupări în privința libertăților sindicale, dreptului la grevă și drepturilor lucrătorilor migranți, iar guvernul din Oman a adoptat reforme în domeniul dreptului de organizare, negocierilor colective, combaterii muncii forțate și muncii copiilor. Un alt exemplu este cazul Panamei, Congresul SUA ca condiție de pre-ratificare a Acordului comercial din 2013 menționa necesitatea modificărilor cu privire la aspecte legate de libertatea de asociere, abuzul de contracte temporare și punerea în aplicare a legislației în materia muncii copilului [109, p.85-86]. Menționăm că cercetătoarea menționează exemple ce implică în special acordurile comerciale și economice încheiate de anumite țări cu SUA. În cazul RM, noi nu am întâlnit acorduri comerciale care ar avea un impact asupra drepturilor sociale, în special ale lucrătorilor migranți.

Cercetările recente indică asupra unor aspecte problematice cu privire la eficiența acordurilor bilaterale, conform unei surse care citează exemplul acordurilor semnate de Filipine. Aceste acorduri nu oferă garanții lucrătorilor, iar monitorizarea și executarea acestora poate fi caracterizată ca fiind slabă [181, op. cit, p.27]. Confirmă acest punct de vedere și expertul israelian în domeniul dreptului migrațional, Y. Livnat, care menționează că majoritatea acestor acorduri sunt generale și declarative, punând un accent exagerat pe politețile diplomatice decât pe protecția drepturilor migranților [243, op. cit., p.32].

De asemenea, o caracteristică a acordurilor bilaterale, menționată în literatura de specialitate, este că ele au trăsături asemănătoare cu instrumentele soft-law, în special fiindcă nu dispun de mecanisme de executare. Astfel, dacă statul care a solicitat forța de muncă nu dorește să primească din oricare motive lucrătorii pe teritoriul său, statul trimițător de obicei nu are măsuri pentru a obliga cealaltă parte să respecte obligațiile asumate prin acord. Putem oferi ca exemplu acordul dintre RM și Italia din 2009, care nu a fost implementat de partea italiană. După semnarea acestui acord și instruirea unui grup de lucrători moldoveni, statul italian a invocat ca motiv criza economică pentru a sista implementarea acestuia.

Un alt aspect este că deseori statele de origine trebuie să cedeze din drepturile cetățenilor lor, având o poziție mai slabă de negociere în raport cu statele de destinație. Or, statele de origine sunt interesate să își plaseze legal lucrătorii în statele de destinație și de aceea în mod tacit acceptă anumite condiții sau situații care nu asigură corespunzător protecția drepturilor muncitorilor migranți. Cercetătorul N. Varia menționează în acest context că alte guverne au abordat protecția muncii pentru lucrătorii casnici prin negocierea de acorduri bilaterale (Sri Lanka și Emiratele Arabe Unite, Indonezia și Iordania, Filipine și mai multe țări de destinație).

Autorul menționează că aceste acorduri și contractele standard stabilite de ele variază în

nivelul lor de protecție, însă, ca regulă, ele oferă o protecție mai joasă decât cea oferită de legislația muncii a țării de origine și de standardele internaționale de muncă. Acest autor oferă și exemplul unui memorandum de înțelegere din anul 2006 încheiat între Indonezia și Malaysia privind munca casnică ce a permis clauze de reținere a pașapoartelor lucrătorilor casnici de către angajatori și nu a stabilit dreptul la o zi liberă săptămânal [295, p.275].

Importanța acestor acorduri pentru țara noastră nu poate fi subestimată. De exemplu, acordurile de securitate socială au un impact specific asupra intențiilor de reîntoarcere a lucrătorilor migranți în țările lor de origine. Practic, în aceste cazuri, migrantul urmează pensia, deci dacă el are posibilitatea să beneficieze de aceste prestații în țara de origine, există o probabilitate mai înaltă că acesta se va reîntoarce. De exemplu, datele unui studiu la scară globală estimează că, mai puțin de 30% din migranții reîntorși în țările lor de origine, nu s-ar fi reîntors în absența implementării principiului exportabilității din cadrul acordurilor multilaterale și bilaterale [210, p.23]. Corespunzător, considerăm că, pentru asigurarea unui nivel înalt de protecție a drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți, cât și stimularea reîntoarcerii acestora în țară, negocierea și semnarea unor acorduri bilaterale în domeniul migrației muncii și protecției sociale ar trebui să fie o prioritate a autorităților naționale.

2.4. Exercitarea de către autoritățile statelor de destinație a protecției juridice a drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți cetățeni ai RM

Mecanisme generale de protecție a drepturilor sociale. Un rol tradițional în protecția drepturilor lucrătorilor, inclusiv a celor migranți, îl au inspectoratele de muncă din țările de destinație. În conținutul prezentei teze menționăm cazul unui lucrător moldovean care a fost asistat atât de sindicatele norvegiene, cât și de Inspectoratul muncii al țării date (Anexa 3). În contextul acestui caz, lucrătorul migrant a beneficiat de reprezentare și suportul din partea Inspectoratului muncii în fața instanțelor judiciare norvegiene, chiar aflându-se deja în RM, după concedierea sa. De asemenea, Inspectoratul a desfășurat acțiuni de protecție și la etapa prejudiciară a litigiului.

Conform unei cercetări, în Canada, oficii consultative speciale în Calgary și Edmonton au în componență funcționari din domeniul standardelor de muncă care investighează plângerile și inspectează companiile care angajează lucrători migranți. Unele state creează instituții specializate pentru protecția lucrătorilor migranți sau care gestionează parțial acest domeniu: SUA are un consiliu special pentru practicile neloiale de angajare, legate de imigrare în cadrul

Departamentului de Justiție, care diseminează ghiduri pentru lucrători și angajatori cu privire la drepturile și obligațiile lor; Serviciul Irlandei pentru naturalizare și imigrare oferă formare antirasism și interculturală pentru furnizorii de servicii, precum și acționează ca un punct unic de acces la servicii [286, p. 127, p. 131]. În Franța există Oficiul Francez de Imigrare și Integrare, care oferă asistență specifică migranților, printre funcțiile sale fiind și întâmpinarea și integrarea imigranților autorizați să locuiască stabil în Franța. În acest caz se încheie un contract de recepție și integrare, autoritatea oferind asistență și la returnarea și reintegrarea străinilor în țara lor de origine [335]. Trebuie să menționăm în acest context Acordul-cadru de parteneriat între Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale al Republicii Moldova și Oficiul Francez pentru Imigrare și Integrare al Republicii Franceze semnat la 02.10.2017 (nu mai este activ) [64], prin care autoritățile franceze acordau asistență la reîntoarcere pentru cetățenii moldoveni, inclusiv: ajutor material și financiar pentru dezvoltarea unei afaceri, încadrarea în câmpul muncii și incluziune socială.

Informarea este percepută ca un mecanism eficient de protecție a drepturilor lucrătorilor, de aceea anumite state au introdus mecanisme de informare pentru migranții recent veniți. S. Martin și R. Abimourched oferă exemplul Coreii de Sud, unde lucrătorii din industria prelucrătoare, agricultură, servicii și construcții trebuie să facă o instruire preangajare de 3-4 zile la venirea în țară, achitată de angajator, cu privire la dreptul muncii și condițiile de muncă. Conform acelorași autori, în Singapore, angajatorii care angajează prima dată lucrători casnici migranți trebuie să parcurgă o instruire de trei ore despre responsabilitățile lor. Lucrătorii casnici migranți angajați prima dată, la fel, trebuie să urmeze un program de instruire de securitate la locul de muncă [286, p.126].

În statele UE ghidarea pe piața muncii este de obicei în atribuția Agențiilor Naționale de Ocupare a Forței de Muncă sau a unor autorități cu funcții similare, care pot acorda asistență și consultanță pentru noii migranți. De exemplu, în Marea Britanie „National Careers Service" permite lucrătorilor să contacteze un consultant care îi poate asista să-și găsească un loc de muncă, iar linia fierbinte „Acas" permite obținerea unei consultații despre drepturile de muncă și modalitatea de soluționare a conflictelor la locul de muncă, serviciul având traducere gratuită pentru 100 de limbi [261].

În acest context apare o întrebare rezonabilă cu privire la drepturile de muncă ale lucrătorului migrant iregular. Am oferit răspuns la această întrebare în cadrul unui studiu detaliat pe această temă [31], în care am constatat existența unor practici diferite în cadrul marilor sisteme de drept.

În speță, sistemul de drept continental, reprezentat în special prin legislația statelor UE, este focalizat pe sancționarea angajatorilor ce utilizează forța de muncă a migranților iregulari, în acest context chiar dacă lucrătorul iregular este ulterior deportat, acestuia i se asigură plata tuturor plăților salariale datorate pentru munca sa. Această abordare este ilustrată prin Directiva 2009/52/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 18 iunie 2009, de stabilire a standardelor minime privind sancțiunile și măsurile la adresa angajatorilor de resortisanți din țări terțe aflați în situație de ședere ilegală. O asemenea abordare este argumentată de poziția că un lucrător migrant, chiar dacă a încălcat regimul de ședere într-un anumit stat, nu poate fi privat de rezultatele muncii sale. Astfel sunt clar separate aspectele administrative ce țin de regulile de ședere de dreptul la muncă al migrantului, acesta având dreptul să beneficieze de rezultatele muncii sale chiar dacă este sancționat pentru încălcarea legislației migraționale.

În cadrul sistemului de drept common-law există o abordare diferită, care presupune că persoana care a încălcat legislația nu poate beneficia de rezultatele acestei încălcări, în acest sens lucrătorii pot fi privați de drepturile obținute ca urmare a prestării muncii. Cu referire la aceasta, pot fi citate precedentele judiciare: H*offman Plastic Compounds vs. National Labor Relations Board (NLRB); Tyson Foods Inc vs. Guzman* cu privire la SUA și precedentul *Hounga vs. Allen and Another* cu privire la Marea Britanie, care ilustrează și argumentează această abordare.

Cu privire la sistemul de drept islamic, a fost argumentat impactul sistemului de sponsorizare „Kafala”. Astfel, în aceste state, cerința prezenței și dependenței de un angajator-sponsor este solicitată începând cu dreptul de acces pe teritoriul statului în scopul exercitării unei munci, angajării nemijlocite, iar în cazul altor state, până recent, chiar și pentru a ieși de pe teritoriul țării, era necesar un acord al sponsorului (Qatar). Un aspect important al „Kafala” este că plecarea fără permisiunea angajatorului-sponsor reprezintă în multe dintre aceste state o infracțiune. Regimul de sponsorizare „Kafala” creează o dependență exagerată a lucrătorului migrant de angajatorul său, precum și situații de abuz asupra drepturilor acestora. Această situație îi impune pe mulți lucrători să plece neautorizat de la angajatori, cu riscul unei sancțiuni penale, sau să accepte tacit anumite situații de abuz. La nivel internațional, au fost realizate mai multe campanii ale organizațiilor internaționale și societății civile pentru reformarea sistemului „Kafala”.

Prezintă interes și reglementarea drepturilor la muncă ale lucrătorilor migranți iregulari în baza unor mecanisme internaționale; clarifică parțial acest aspect *Opinia Consultativă a Curții Inter-Americane a Drepturilor Omului OC-18/03 din 17.09.2003*. Curtea menționează că statutul migrațional nu poate fi temei de privare a persoanei de drepturile sale, iar drepturile obținute în

cadrul unei relații de muncă trebuie recunoscute și asigurate fiindcă lucrătorul este angajat indiferent de statutul său iregular în statul unde este angajat, iar aceste drepturi sunt rezultatul relației de muncă (pct.8) [236].

O decizie recentă aparține Comisiei Inter-Americane a drepturilor omului, care constată în *Raportul nr. 50/16, pe cazul 12.834, cu privire la lucrătorii iregulari în SUA,* încălcarea drepturilor lucrătorilor la egalitate în fața legii și a prestațiilor de securitate socială consacrate în Declarația americană a drepturilor și obligațiilor omului. În acest caz, doi lucrători iregulari aflați în SUA au fost privați de către angajatorii lor de beneficii medicale și plata salariului după ce au fost accidentați la locul de muncă. Comisia reiterează că SUA urmează: să asigure aplicarea legislației față de lucrător, odată ce acesta este implicat într-o relație de muncă, iar orice discriminare bazată pe statutul migrațional și autorizația de muncă în materie de angajare și drepturile muncii urmează a fi interzisă (pct.2); să asigure că lucrătorii iregulari dispun de aceleași drepturi și remedii pentru încălcarea drepturilor lor la locul de muncă ca și lucrătorii documentați (pct.4); să asigure o procedură de suspendare a deportării pe marginea unor asemenea cazuri până la examinarea lor, obținerea compensării și tratamentului medical adecvat (pct.5) [272].

Alte cercetări argumentează că și Consiliul Europei (COE) stipulează o serie de drepturi sociale și economice care se aplică oricărei persoane migrante, indiferent de statutul ei administrativ de reședință [297, op. cit., p.111].

Considerăm corectă delimitarea statutului migrațional de drepturile de muncă și sociale ale lucrătorului și acordarea acestor drepturi în condiții egale cu cele de care se bucură alți lucrători de pe teritoriul statelor.

Protecția socială. Conform cercetătorilor J. Nickless, H. Siedl, protecția/securitatea socială este în esență o creație a dreptului național, cuantumul prestațiilor, condițiile de drept și durata plăților în cadrul schemelor de securitate socială sunt stabilite de legislația națională a statelor. Iar domeniul de aplicare al sistemelor de protecție socială este, prin urmare, în mod tradițional limitat la teritoriul unui anumit stat sau chiar la o regiune din cadrul unui stat. Acest domeniu de aplicare teritorial restrâns poate duce la norme naționale care prevăd că numai cetățenii statului vor avea dreptul la prestații sau beneficiile vor fi plătite numai celor care locuiesc în limitele geografice ale statului [250, p.9].

Ca regulă, în absența unor acorduri bilaterale, drepturi de protecție socială sunt oferite deseori după criteriul reședinței persoanei asigurate. Autoarea M. Sakslin menționează că, în țările cu un sistem de securitate socială bazat pe reședință, singura condiție de asigurare este cea

de reședință, fără să existe cerințe suplimentare de contribuție de muncă sau cetățenie. Persoanele care nu sunt considerate rezidente sunt excluse, indiferent de alte legături posibile cu țara. Reședința poate fi, de asemenea, utilizată ca o cerință în cadrul sistemelor în conformitate cu care asigurarea se bazează pe angajare sau contribuții. În cadrul unor scheme, persoanele asigurate care au reședința în țară au dreptul la prestații. Aici reședința este o condiție restrictivă pentru acordarea dreptului. În alte scheme, poate fi solicitată nu numai reședința actuală, dar și perioade anterioare de reședință pentru a avea acces la drepturi. Uneori, reședința este folosită doar ca o condiție pentru acordarea beneficiilor sau pentru plata prestației acordate, acest lucru însemnând că persoana asigurată are, în principiu, dreptul la prestații independent de faptul dacă el sau ea își are reședința într-o altă țară, dar prestațiile sunt acordate doar persoanelor care își au reședința în țara în care el sau ea sunt asigurați. De asemenea, este posibil ca beneficiile să fie acordate, dar să nu fie plătite persoanelor care locuiesc într-o altă țară, iar plățile să fie reluate de îndată ce persoana asigurată se întoarce [280, p.161].

În cazul pensiei pentru limită de vârstă, în diferite state, cercetătorul moldovean N. Romandaș menționează două criterii: „Dreptul la pensie pentru limita de vârstă, alături de atingerea vârstei de pensionare, depinde de respectarea următoarelor condiții: a) prelungirea stagiului de asigurare sau de muncă; b) domicilierea un timp permanent în țară cu evidența sau fără evidența cetățeniei” [161, p.294].

Regimuri de securitate socială. În literatura de specialitate, se menționează patru regimuri de securitate socială. Această categorizare ne va permite să înțelegem ce beneficii și drepturi poate avea lucrătorul migrant în fiecare dintre aceste regimuri.

Regimul I (Portabilitate) include toți migranții legali care au acces nediscriminatoriu la serviciile sociale în țara gazdă, iar țara de origine și țara gazdă au încheiate acorduri bilaterale sau multilaterale de securitate socială pentru a garanta transferul deplin al beneficiilor acumulate [230, p.4]. Acest regim este specific pentru țările din regiunea UE și altor state dezvoltate, de el beneficiază inclusiv RM, în baza acordurilor de securitate socială încheiate cu țările UE. O situație specifică există în cazul Italiei, care permite portabilitatea pensiilor chiar și în absența unui acord. „Începând cu anul 2002, angajatorii au plătit contribuții de asigurări sociale pentru lucrătorii migranți, separat de cele plătite pentru angajații care sunt cetățeni italieni, prin intermediul Institutului Național de Asigurări Sociale (INPS), care apoi transferă aceste contribuții către autoritățile de securitate socială în țările de origine ale migranților. De asemenea, legea reglementează situația familiilor lucrătorilor străini rezidenți permanenți și oferă pensii de urmaș sau transferate, care sunt portabile peste frontierele naționale și pot fi solicitate la

vârsta de pensionare a Italiei (65 de ani pentru bărbați, vârsta de 60 de ani pentru femei), indiferent de legile naționale" [279, p.137]. Actualmente, în RM mai mulți cetățeni moldoveni obțin pensiile lor din partea statului italian cu asistența Organizației italiene „Patronato Acli". Astfel, conform datelor pentru luna mai 2019, până la acel moment Patronatului Acli a asistat circa 800 de cetățeni moldoveni să obțină pensie din partea acestui stat [195].

Regimul II (Exportabilitate) include migranții legali care au acces la servicii sociale și de securitate socială din țara gazdă, fără ca un acord bilateral să fie încheiat între gazdă și țara de origine. De ex., migranții pot beneficia de prestații în străinătate, dar nu se pot baza pe totalizarea perioadelor de cotizare, respectiv, beneficiile eligibile sunt exportabile, dar drepturile dobândite nu sunt complet portabile. Măsura în care prestațiile se plătesc în străinătate este exclusiv sub incidența legislației naționale, iar țara gazdă și țara de origine nu cooperează la determinarea și plata prestațiilor [230, p.4]. Acest regim se aplică, în special, cetățenilor moldoveni care muncesc în regiunea CSI.

Regimul III (excluderea accesului) include migranții legali fără acces la securitate socială în țara gazdă, fie pentru că sunt excluși sau pentru că nu există un sistem de securitate socială în țara gazdă. Excluderea accesului pentru rezidenții nepermanenți este cazul țărilor Consiliului de Cooperare al Golfului (CCG), țările din Orientul Mijlociu sau Singapore [230, p.5]. Se consideră că în acest caz ține de răspunderea individuală a migrantului de a se asigura. Având în vedere că în RM există mai multe APOFM care mediază angajarea în țările Golfului, acest regim este important pentru cetățenii noștri.

Regimul IV (Informalitate), conform autorilor R. Holzmann și J. Koettl, presupune în special situația migranților iregulari cu un acces limitat la protecție socială [230, p.5].

În unele țări există regimuri mixte care permit portabilitatea parțială a beneficiilor sau permit achitarea unor sume lucrătorului migrant la ieșirea acestuia din țară. Autorii R. Sabates-Wheeler și J. Koettl menționează în acest sens Hong Kong (China), Japonia, Republica Coreea, Malaysia și Singapore: „Reglementările de securitate socială în aceste țări permit o anumită portabilitate limitată a beneficiilor pe termen lung, fie sub formă de pensii plătite în străinătate (Republica Coreea) sau sub formă de plăți forfetare la ieșirea permanentă din țară (Malaysia)" [279, p.124].

Observăm o diversitate mare a regimurilor de protecție socială, în același timp, accesul la aceasta este unul complexe și frecvent puțin accesibil pentru migranți. Desigur, putem menționa practica pozitivă a statelor din cadrul regimului I, spre care se reorientează la moment fluxurile migraționale din țara noastră. Dar, pe de altă parte, mulți lucrători moldoveni migrează în țările

care aplică alte regimuri. Ei au nevoie de asistență și informare clară despre opțiunile lor și accesul la aceste drepturi, iar autoritățile trebuie să depună eforturi suplimentare pentru semnarea unor acorduri cu aceste state de destinație care ar permite portabilitatea prestațiilor.

2.5. Concluzii la Capitolul 2

1. Este necesară determinarea unei autorități naționale coordonatoare a domeniului migrației de muncă, cu conferirea acesteia a atribuțiilor de gestiune, control și comunicare informațională cu alte structuri implicate în acest domeniu în cadrul unui sistem migrațional eficient; la acest moment atribuțiile de gestionare a emigrării de muncă sunt deținute parțial de MMPS și BRD, ambele instituții însă nu dispun de competențele de structură, personal și resurse pentru a gestiona eficient acest domeniu.
2. Din cauza lipsei unui mecanism de comunicare atât pe orizontală, cât și pe verticală în domeniul migrației de muncă și lipsei unei autorități coordonatoare în RM, lipsește un sistem migrațional eficient, ceea ce duce la gestionarea defectuoasă a acestui domeniu.
3. Practica, până la moment, a autorităților RM de a crea comisii sau grupuri de lucru cu întrunire semestrială sau semianuală în domeniul migrației de muncă s-a dovedit ineficientă; în același timp experiența altor autorități de stat (de ex., MAEIE) demonstrează clar eficiența gestionării unui anumit domeniu de o singură autoritate de stat.
4. Acordurile bilaterale în domeniul migrației au un rol demonstrat în protecția drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți, prin intermediul acestora se asigură atât răspunderea mai mare a statelor semnatare, cât și pot fi elaborate clauze și mecanisme de protecție individualizate ce corespund necesităților și cerințelor statelor semnatare și asigură un nivel mai înalt de securizare a drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți.
5. Acordurile de securitate socială încheiate cu UE sunt de categoria I, implicând portabilitatea prestațiilor, pe când cele încheiate cu CSI sunt mai curând de categoria II, implicând doar exportabilitatea prestațiilor lucrătorilor migranți cetățeni ai Republicii Moldova, ei beneficiind în acest caz de prestațiile calculate doar conform legislației statului unde își au reședința.
6. Datele existente indică asupra unei incidențe mărite a cazurilor de reîntoarcere a lucrătorilor când există o anumită portabilitate a beneficiilor de securitate socială, în special ca urmare a existenței unor acorduri de protecție socială în acest domeniu.

7. În timp ce protecția diplomatică per general nu are o aplicabilitate clară în cazurile de încălcare a drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți (acest mecanism fiind dedicat mai curând cazurilor de încălcări în masă, în special, a drepturilor civile și politice), protecția consulară ca un element parte a protecției diplomatice, poate fi unul dintre cele mai eficiente mecanisme de protecție a drepturilor lucrătorilor migranți pe care îl au la dispoziție statele de origine.
8. Cel mai eficient mecanism de protecție diplomatică se prezintă a fi instituirea în cadrul misiunilor diplomatice a poziției atașatului de muncă, practică implementată de mai multe țări de origine a migrației, acest funcționar diplomatic asistând direct migranții în accesul, protecția și asigurarea drepturilor lor sociale.

3. PROTECȚIA JURIDICĂ A DREPTURILOR SOCIALE ALE LUCRĂTORILOR MIGRANȚI CETĂȚENI AI REPUBLICII MOLDOVA, REALIZATĂ DE CĂTRE ENTITĂȚILE DE DREPT PRIVAT

3.1. Atribuțiile agențiilor private de ocupare a forței de muncă în protecția juridică a drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți, cetățeni ai Republicii Moldova

Datele Confederației Internaționale de Ocupare a Forței de Muncă (WEC) pentru anul 2020 arată că 58 milioane de persoane s-au angajat sau au obținut de lucru prin intermediul APOFM în întreaga lume, iar circa 190 000 APOFM activând la nivel global [301, p.10-11]. Aceste agenții de ocupare contribuie la creșterea mobilității pe piețele de muncă, oferă angajare rapidă lucrătorilor, asigurând un anumit standard de calitate al serviciilor lor. Pe de altă parte, există și un șir de încălcări comise de acestea, printre care solicitarea unor plăți mari de angajare și datoriile create lucrătorilor, menționate inclusiv într-un raport al Departamentului de Stat al SUA, ca o principală sursă de vulnerabilitate a lucrătorilor migranți [292, p.30].

Obligația de intervenție a APOFM. Convenția OIM nr.181, definind genurile de activitate ale APOFM, menționează în art.1 alin.(1) lit.a) că agențiile pot presta servicii de corespundere a ofertelor și a cererilor pentru angajare, fără ca acestea să devină parte la raporturile de muncă care pot apărea [204]. Acest model de activitate este specific APOFM din RM, căci aceste entități intermediază ocuparea forței de muncă și nu acționează ca un angajator. Acestea direcționează lucrătorul către angajator sau, vorbind în limbaj economic, asigură ca pe piața muncii cererea să se întâlnească cu oferta. În această situație, este complicat de a demonstra că APOFM a contribuit la încălcarea drepturilor salariatului după plasarea acestuia. De asemenea, este dificil pentru lucrătorul migrant să se adreseze în instanța de judecată cu pretenții față de APOFM cu privire la asemenea încălcări, pentru că relația de muncă decurge la angajatorul din țara de destinație. În acest context, trebuie să remarcăm că prevederile Legii nr.105/2018 indică asupra obligației APOFM de a monitoriza îndeplinirea clauzelor contractului individual de muncă, încheiat între cetățeanul Republicii Moldova și beneficiarul solicitant din străinătate, și să intervină pentru soluționarea litigiilor apărute [129]. La art. 61 este stabilită desfășurarea procedurii de intermediere a muncii, ceea ce introduce transparență în activitatea APOFM, iar la alin.(4) al acestui articol se prevăd excepțiile de la acțiunea contractului de intermediere a muncii, APOFM având anumite responsabilități și după plasarea lucrătorului în străinătate, în următoarele situații: a) intervenția în soluționarea litigiilor și a conflictelor de muncă apărute între lucrătorul emigrant și beneficiarul străin; b) obligația recepționării petițiilor lucrătorului

emigrant plasat în câmpul muncii în străinătate și de a oferi asistență în conformitate cu legislația. Aceste prevederi detaliază mecanismul de intervenție a APOFM în cazul apariției unor conflicte între lucrătorul migrant și beneficiar în străinătate. Articolul 63 al legii detaliază acest mecanism de intervenție a APOFM în soluționarea litigiilor și a conflictelor de muncă apărute între beneficiarul străin și lucrătorul emigrant. Conform art.59 alin. (1) lit. e), APOFM urmează să notifice ANOFM cu privire la plângerile primite de la lucrătorii plasați la muncă în străinătate, sub riscul suspendării licenței de activitate, menționat și la lit f). De asemenea, în cazul realizării acțiunilor de control, ISM va verifica dacă APOFM a recepționat petițiile lucrătorilor plasați și a intervenit în conflictele și litigiile de muncă dintre lucrător și beneficiarul forței de muncă (art. 63^3 alin.(6)".

Funcționarea acestui mecanism de protecție, cât și răspunderea APOFM sunt reglementate prin HG nr.1276/2018, în capitolul XI al acesteia. Astfel, acest mecanism stabilește procedura clară de intervenție, de exemplu, agenția este obligată să contacteze beneficiarul la primirea notificării de către lucrătorul migrant cu privire la existența unui litigiu de muncă, în termen de până la 5 zile, solicitând de la acesta informații cu privire la motivul litigiului, pretinsele încălcări și modalitatea de soluționare a acestora (pct. 62). La obținerea informațiilor cu privire la caracterul legal al acțiunilor beneficiarului, APOFM va informa ISM, în termen de până la 5 zile, despre acțiunile realizate sau circumstanțele constatate. HG prevede și acțiunile care urmează a fi realizate în caz de lipsă de cooperare a beneficiarului în acest termen, astfel APOFM este obligată să notifice ISM despre lipsa oricăror informații de la beneficiar, în termen de până la 3 zile, existența și natura litigiului și acțiunile întreprinse (pct. 63). Acest mecanism atât responsabilizează ANOFM și informează ISM despre litigiul de muncă în străinătate, cât și asigură un mecanism pentru ANOFM, pentru a demonstra întreprinderea oricăror acțiuni rezonabil posibile privind asistența lucrătorului plasat în câmpul muncii în străinătate. În cazul refuzului de două ori al beneficiarului de a reacționa la asemenea sesizări, APOFM notifică ISM despre această situație și încetează colaborarea cu beneficiarul respectiv. Această situație este percepută ca o formă de sancționare a beneficiarului, care nu va putea accesa forța de muncă din RM. APOFM urmează să păstreze corespondența sa cu privire la aceste intervenții, pe un termen de până la 3 ani inclusiv, pentru a o prezenta autorităților la solicitare. De asemenea, APOFM urmează să comunice ISM plângerile de altă natură depuse de lucrătorii emigranți plasați în câmpul muncii în străinătate cu privire la situațiile ce pot afecta relațiile lor de angajare, viața și securitatea lor, comunicând permanent acțiunile pe marginea acestora (pct. 67). Totodată, APOFM este obligată să notifice ISM cu privire la părăsirea de către lucrătorul emigrant plasat a

locului de muncă din țara de destinație, la părăsirea țării sau alte situații, când lucrătorul nu mai poate fi efectiv monitorizat. Acesta este, de asemenea, un dublu mecanism de informare a autorităților, dar și de asigurare a legalității activității APOFM [83].

Contractul de intermediere a muncii. Legislația RM stipulează că APOFM încheie cu beneficiarii săi contracte de intermediere a muncii. Prin recentele modificări la Legea nr. 105/2018 (Legea nr. 137/2020), legiuitorul oferă definiția contractului de intermediere a muncii – „contract încheiat între agenția privată și lucrătorul emigrant, prin care o parte (agenția privată) se obligă față de cealaltă parte (lucrătorul emigrant) să acționeze, în calitate de intermediar, la stabilirea raporturilor de muncă prin prestarea serviciilor de intermediere" [129]. După câte observăm, termenul de intermediere a fost preluat din legislația civilă, care reglementează la modul general contractele de intermediere la art.1667 [33]. Cu toate acestea, intermedierea muncii nu este expres menționată în Codul civil. În acest context, posibil cea mai complexă întrebare cu privire la acest contract este natura lui juridică. În practica națională se consideră că aceste contracte sunt de drept civil. Menționăm în acest sens unele interviuri realizate cu ANOFM, ISM și fosta Cameră de Licențiere [24, p.22], cât și unele decizii examinate de instanțele naționale, care indică o abordare specifică dreptului civil [41, 42].

În literatura juridică de Dreptul muncii, au fost enunțate mai multe opinii cu privire la contractele de intermediere semnate de APOFM; în special, este vorba de contractele de muncă temporară de agenție, care au trăsături comune cu contractul de intermediere a muncii, cum acesta este prevăzut în legislația RM, dar care nu sunt identice în conținut. Conform autoarei T. Iu. Korșunova, în raporturile de prestare a forței de muncă nu au loc raporturi juridice de drept al muncii, fiindcă atât doctrina, cât și legislația în vigoare caracterizează raportul de muncă ca pe o relație bilaterală. Iar Iu. Orlovski consideră că raporturile trilaterale dintre angajator și lucrător, angajat și organizație se reglementează de normele dreptului muncii [338, p.123]. Autorul român A. Țiclea analizează ambele tipuri de contracte. Astfel, cu privire la contractele de muncă temporară, acest autor face distincție între contractul de muncă temporară încheiat între lucrător și agenția temporară, pe care îl consideră un tip de contract individual de muncă pe durată nedeterminată, și contractul de punere la dispoziție a lucrătorului, încheiat între agenția temporară și utilizatorul forței de muncă (termen utilizat în legislația română), pe care autorul în cauză îl consideră ca fiind un contract de natură civilă. În ceea ce ține de agențiile private ce prestează servicii de intermediere a muncii (APOFM), acest autor consideră că, deși multe dintre obligațiile acestuia sunt specifice contractului individual de muncă, totuși, în principiu,

contractul de mediere este unul comercial. Cu toate acestea, autorul nu argumentează suplimentar acest punct de vedere [170, p.370, 376].

Cu privire la acest aspect, cercetătorul ucrainean S. Y. Vavzhenciuk invocă opinia lui J. Fudge, care a menționat că astăzi întrebarea clasică a dreptului muncii despre aceea dacă o anumită persoană este lucrător s-a transformat în întrebarea despre aceea dacă se aplică față de o persoană o normă juridică sau alta [338, p.36]. Opinia, de altfel, corespunde timpurilor noastre, când rapoartele clasice ale dreptului muncii sunt fragmentate prin diferite forme atipice de muncă. Observăm, deci, că și cercetătorii din acest domeniu întâmpină dificultăți în categorisirea contractului de intermediere a muncii între dreptul muncii și dreptul civil. În acest context, considerăm că prevederile dreptului muncii trebuie să protejeze lucrătorul implicat într-o relație de muncă trilaterală, inclusiv una ce implică medierea pentru angajare. Putem recomanda, în acest context, abordarea aplicată la nivelul UE, unde termenul legal de lucrător a fost extins ca să acopere și situația lucrătorilor aflați în mai multe categorii de raporturi de muncă atipice, din care, de altfel, face parte și munca de agenție [178].

Cu referire la acest aspect am indicat, într-o cercetare din 2019, că un alt argument semnificativ cu privire la natura de drept al muncii, a raporturilor de intermediere a muncii este modul în care acestea sunt reglementate în lege. Astfel, în RM serviciile de intermediere a forței de muncă prestate de APOFM sunt incluse în Legea nr. 105/2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj; în Bulgaria – în Legea pentru promovarea ocupării forței de muncă din 01.01.2002, în Estonia – în Legea privind serviciile și prestațiile pe piața muncii, iar în Ucraina – în Legea privind ocuparea forței de muncă a populației nr. 24/2013. Aceste legi-cadru sunt parte integrală a ramurii dreptului muncii, prin urmare, putem deduce că autoritățile de stat consideră că serviciile ce țin de activitatea APOFM conținute de acestea au elemente de dreptul muncii [191, p.212]. Folosind un principiu clasic de argumentare (Briciul lui Occam), considerăm că, dacă un anumit raport juridic este reglementat de acte normative ale dreptului muncii și are trăsăturile acestei ramuri de drept, el însuși este parte componentă a dreptului muncii. Corespunzător, cum am indicat și într-un studiu anterior, considerăm corectă determinarea apartenenței contractului de intermediere a muncii la sfera dreptului muncii, acesta fiind practic un ante-contract încheiat înainte de semnarea contractului individual de muncă [25, p.541].

Totuși, la acest moment apare o întrebare destul de complexă, în cazul recunoașterii naturii juridice de dreptul muncii a acestui contract, și anume, dacă în cazul acestor relații se vor aplica prevederile cu privire la jurisdicția muncii, prevăzute de CM. Ori, art. 348 și 354 ale CM

stipulează că prevederile referitoare la jurisdicția muncii se aplică și la etapa încheierii contractelor individuale de muncă. Iar conform art. 349, pot fi părți ale litigiilor individuale de muncă și ale conflictelor colective de muncă: „a) salariații, precum și orice alte persoane titulare ale unor drepturi și/sau obligații, în temeiul prezentului cod [34]". Considerăm că aplicarea reglementărilor cu privire la jurisdicția muncii va fi favorabilă lucrătorilor migranți, mai ales având în vedere termenele scurte de examinare a unor asemenea cauze indicate la art. 355 al CM. La acest moment există, cu siguranță, o lipsă de claritate cu privire la aceste aspecte, de aceea considerăm necesară includerea în Legea nr. 105/2018 a unor prevederi care va indica aplicabilitatea prevederilor codului muncii în raporturile juridice de intermediere a plasării forței de muncă în străinătate. De asemenea, considerăm necesară indicarea expresă a aplicabilității prevederilor cu privire la jurisdicția muncii în cazul litigiilor ce implică APOFM.

Prevederile cu privire la intermedierea muncii sunt detaliate în HG nr. 1276/2018. În speță, spre deosebire de cadrul normativ anterior, în capitolul VII este reglementat detaliat conținutul acestui contract. La fel, spre deosebire de cadrul normativ anterior, noile reglementări introduc obligația informării clare a lucrătorului despre datele beneficiarului străin (contactele, inclusiv e-mailul și alte date de contact online) și specificul muncii prestate. De asemenea, este inclusă cerința de a oferi informații cu privire la condițiile de asigurare socială și cele de asigurare medicală, care la fel nu existau anterior. Un alt aspect important este obligarea includerii în contractul de mediere a datelor de contact ale misiunilor diplomatice ale Republicii Moldova în statul de destinație: adresa, număr de telefon, e-mail. Observăm includerea e-mailului (poștă electronică), în actuala redacție, ceea ce reflectă conștientizarea de către legiuitor a importanței interacțiunii prin intermediul noilor tehnologii de comunicație cu lucrătorii migranți.

O altă măsură de protecție a drepturilor sociale ale lucrătorilor este nota informativă privind drepturile și obligațiile lucrătorului emigrant, anexată la contractul de mediere de către APOFM. Această prevedere este reglementată atât în contextul acestui capitol, cât și de art. 62 al Legii nr.105/2018. O măsură identică de protecție poate fi observată în legislația Australiei (New South Wales), în cadrul Amendamentului cu privire la Comerțul Echitabil (Serviciile de Ocupare și Plasare) Regulament 2003 [224, p.93], acesta stabilind informarea lucrătorilor migranți de către APOFM cu privire la drepturile și obligațiile lor, cât și publicarea acestei informații în formă deschisă în oficiile APOFM. În legislația națională această notă include, printre altele, informații cu privire la tehnica securității și sănătății în muncă și organele abilitate în asigurarea respectării drepturilor lucrătorului emigrant. Cu toate acestea, notăm lipsa de claritate a ultimului

aspect; în acest sens este necesar ca legiuitorul să precizeze despre ce organe de asigurare a drepturilor este vorba, cele din țara de origine sau din țara de destinație. Considerăm că prevederile vizând nota informativă la acest moment sunt neclare.

Pe parcursul activității practice de asistență a lucrătorilor migranți, am studiat circa 20 de modele de contracte de intermediere încheiate cu diferite APOFM din RM (Anexa 1). Vom menționa aici câteva contracte ce sunt anexate și vom enumera caracteristicile lor, pentru o înțelegere obiectivă a situației.

Contractul 1 (Anexa 1): titlul – „Contract de prestări servicii consulmigrare", APOFM asistă la angajare (practică remunerată) în Norvegia, pentru suma de 3.200 lei (pct. 2.2.5) și un avans de 3.200 lei (pct. 2.2.7) pentru documentare și alte cheltuieli de pregătire a călătoriei (total 6.400 lei); în caz de rezoluțiune din orice motive de către lucrător a contractului, avansul nu se reîntoarce acestuia (pct. 2.3), avansul nu se restituie dacă din orice motive nu se eliberează lucrătorului viza, iar dacă lucrătorul din orice motiv refuză angajarea, întreaga sumă nu se restituie (pct. 4.2), raporturile din acest contract se reglementează de legislația prestări servicii (pct. 6.7). În același timp, contractul nu indică angajatorul, locul de muncă, condițiile de muncă și salarizare și orice alte detalii semnificative cu privire la călătoria și locuirea în alt stat.

Contractul 2 (Anexa 1.): titlul – „Contract de acordare servicii de plasare în câmpul muncii peste hotarele Republicii Moldova", costul contractului 15.586 lei, APOFM poate să nu restituie sumele achitate dacă lucrătorul din orice motiv refuză angajarea (art.5 lit.(o)), dacă clientul nu achită suma totală, acesta va achita o penalitate în sumă de 0,5% pe zi din suma neachitată (cap. IX, alin.(10)), iar dacă APOFM nu-și respectă obligațiile contractuale, ea va achita o penalitate de 0,05% din suma pe care trebuie să o restituie (cap. IX, alin.(11)). Și în acest contract lipsesc orice informații despre angajator, condițiile de muncă și de trai, nefiind specificată nici țara unde lucrătorul va fi angajat.

Contractul 3 (Anexa 1.): Include două contracte – contract de prestare a serviciilor de găsire a unui loc de muncă și contract de prestare a serviciilor juridice semnat de aceeași persoană la aceeași dată. Primul contract stipulează la cap. 4 că este absolut gratuit. Acesta corespunde, în linii generale, legislației și chiar informează lucrătorul migrant despre obligațiile sale legale. Pe de altă parte, serviciile prevăzute în al doilea contract, conform anexei, sunt evaluate la 450 euro, iar serviciile juridice, conform anexei nr.1, se acordă pentru consultații/lecție cu privire la funcționarea Legii nr.180/2008 și elaborarea unei broșuri cu extrase din aceeași lege. Ținem să menționăm că acestei ultime APOFM i-a fost suspendată licența de activitate, Curtea Supremă de Justiție concluzionând pe marginea cazului următoarele:

„Instanța de recurs consideră că contractul de prestare a serviciilor juridice nr. 152 din 27 noiembrie 2014 este un contract simulat, fiind încheiat în vederea tăinuirii încasării plăților pentru medierea unui loc de muncă” [41].

Contractul 4 (Anexa 1): titlul – „Contract de prestare a serviciilor”, țara de angajare – Germania (pct.2.1.1), plata pentru serviciile APOFM – 1.100 euro (pct. 2.2.4). Contractul nu indică angajatorul, nici condițiile de muncă, de călătorie și de trai în alt stat.

Contractul 5 (Anexa 1.): titlul – „Contract de prestare a serviciilor de consultanță”, costul serviciilor menționate în contract este de 350 euro, suma nu este indicată în contract, ci într-un acord separat. Similar cu contractul nr. 3, acesta constă din două acte separate, un contract de acordare a serviciilor de intermediere și un acord suplimentar pentru asistență la obținerea unei vize de muncă. În timp ce primul contract este gratuit, al doilea (pct. 1.2) menționează suma de 350 euro (pct. 3). La pct. 3.2 al primului contract, angajatorul menționează că nu va purta nicio răspundere dacă angajatorul va refuza angajarea lucrătorului. În acordul suplimentar se menționează, la pct. 1, că serviciile prestatorului țin de perfectarea corectă a actelor pentru obținerea unei vize de muncă. Iar pct. 8 prevede că sumele achitate (350 euro) nu se restituie în caz de reziliere anticipată a contractului. Similar cu alte contracte menționate mai sus, contractul nr. 5 nu conține informații despre țara de destinație, angajator, condițiile de muncă, profesia în care va fi angajat muncitorul etc. De asemenea, similar contractului nr. 3, acesta pare a fi un act simulat, invocând că este gratuit, pe când într-un act ulterior se oferă deja servicii contra plată.

Contractul 6 (Anexa 1.). Acesta este un contract de intermediere a muncii elaborat în baza noilor prevederi legale. Observăm, în comparație cu celelalte contracte, implementarea standardelor suplimentare de asigurare a protecției drepturilor lucrătorilor migrați. Pe lângă includerea în text a prevederilor Legii nr. 105/2018 și HG nr. 1276/2018, observăm și unele clauze specifice. Astfel, la cap. 3, pct. 20 se menționează că, dacă contractul individual de muncă este resemnat în țara de destinație, acesta trebuie sa fie identic după conținut cu cel încheiat în Moldova. La pct. 25 din același capitol, se menționează că, dacă lucrătorul în străinătate modifică sau prelungește contractul de muncă, toate obligațiile APOFM conform Legii nr. 105/2018 se anulează. La cap. 4.1, pct. 19, informarea despre litigiile care apar între angajator și salariat poate avea loc doar prin e-mailul oficial al APOFM sau depunerea unei scrisori, direct la oficiul APOFM. APOFM nu acceptă adresări telefonice, mesaje prin rețele de socializare etc., fiindcă acestea nu pot fi folosite ca probă în instanțe. La același capitol, pct. 23, lipsa informației cu privire la oferta de muncă nu poate fi imputată APOFM, ci angajatorului (nu suntem de acord cu acest punct de vedere, legislația prevede obligația de informare a lucrătorului de către

APOFM). Tot aici, la pct. 33, este reglementată cercetarea, împreună cu angajatorul, a accidentelor de muncă (o prevedere binevenită și foarte interesantă). La cap. 5.1, pct. 13 este reglementată procedura de informare a APOFM, până la 14 zile, despre necorespunderea condițiilor de muncă, în caz contrar acestea se consideră acceptate. Aceeași obligație de informare în termen de 14 zile este menționată la pct. 19, în cazurile de exploatare sau de condiții inumane. Anexa 1 a acestui contract detaliază oferta de muncă, într-un mod pe care nu l-am observat niciodată anterior în contextul relațiilor de intermediere a muncii.

În concluzie, făcând o analiză restrospectivă a acestor contracte de intermediere, observăm că cel mai recent contract (nr.6) include un șir de clauze ce asigură mecanisme de protecție a lucrătorilor migranți. Acest aspect arată că modificările introduse prin Legea nr. 137/2020 și-au atins cel puțin parțial scopul, îmbunătățind conținutul acordurilor încheiate între lucrătorii migranți și APOFM. Includerea în Legea nr. 105/2018 și în HG nr. 1276/2018 a prevederilor detaliate cu privire la conținutul contractului de intermediere a muncii, a fost realizată în scopul evitării situațiilor care pot fi observate cu privire la primele cinci contracte, și anume faptul că, din cauza lipsei reglementării legale a contractului de intermediere a muncii, fiecare APOFM dispunea de libertatea de a stabili propriile clauze contractuale. Astfel, fiecare contract dintre primele cinci examinate este diferit și are, în esență, clauze diferite care, în mare parte, devantajează lucrătorii migranți sau chiar lezează direct drepturile acestora.

Contractele individuale de muncă. Legea nr. 105/2018 instituie obligația APOFM de a încheia cu lucrătorul migrant un contract individual de muncă până la ieșirea acestuia din țară, cu excepția cazurilor când lucrătorii sunt plasați în calitate de lucrători independenți. Noua redacție a Legii nr. 105/2018 nu conține un model al contractului individual de muncă pe care APOFM urmează să îl semneze cu lucrătorul. Aceste proceduri sunt stabilite în HG nr. 1276/2018, la capitolul IX al acesteia, incluzând detalii de înregistrare și evidență a acestor contracte, conținutul lor etc. Contractele individuale de muncă se coordonează, la etapa obținerii licenței, cu ANOFM (art.58 alin.(2) lit.f) și se înregistrează la această autoritate (art. 63^2 alin. (2)).

O situație problematică cu privire la contractele individuale de muncă este schimbarea contractelor atunci când lucrătorii ajung în țara de destinație. Aceasta este o practică utilizată, de altfel, la nivel internațional; surse de specialitate menționează ca aceasta este frecventă pentru țările arabe (Arabia Saudită, Emiratele Arabe Unite), unde este cerută de lege, destinații populare oferite de APOFM din RM [298, p.187 - 188]. De asemenea, este o practică des utilizată și în unele state UE, cum ar fi Polonia. Considerăm că există necesitatea semnării unor acorduri

bilaterale sau monitorizării acțiunii acestor contracte prin intermediul altor structuri, de ex., diplomatice, pentru a se asigura funcționalitatea contractelor semnate pe teritoriul țării noastre.

Plasarea în străinătate a lucrătorilor independenți și cu dublă cetățenie. Modificările recente la Legea nr. 105/2018 introduc o schimbare semnificativă în paradigma de gestionare a domeniului migrației de muncă. Astfel, dacă legislația națională, practic în toate cazurile, anterior solicita pentru angajare în străinătate semnarea unui contract individual de muncă înainte de ieșirea din țară a lucrătorului, în cadrul noilor modificări aceasta permite plasarea lucrătorilor moldoveni în calitate de lucrători independenți. Legea oferă următoarea definiție a lucrătorului independent – „lucrător emigrant care își desfășoară activitatea economică pe teritoriul țării de destinație în calitate de persoană fizică autorizată, în mod individual și independent, sau în calitate de întreprinzător titular al unei întreprinderi individuale ori al altei forme juridice de organizare, în condițiile prevăzute de legislația țării de destinație". De asemenea, este introdus un articol separat ce stabilește reglementări cu privire la plasarea în câmpul muncii în străinătate a lucrătorilor independenți (art. 55). Acest articol reglementează plasarea respectivilor lucrători, însă alin. (2) prevede că această formă de intermediere a muncii se realizează în cazul în care legislația țării de destinație nu prevede angajarea cetățenilor străini în baza unui contract individual de muncă sau acest lucru este determinat de specificul pieței muncii locale. În acest context, APOFM poate fi impusă să explice angajarea regulată a lucrătorilor în țările unde această formă de muncă atipică nu este practicată. Sperăm că actele subordonate legii care vor urma, vor introduce aceste clarificări de rigoare. Alineatul (3) al acestui articol menționează că APOFM poartă responsabilitate în raport cu lucrătorii independenți intermediați. Considerăm că această normă este insuficientă, APOFM trebuie să poarte aceeași responsabilitate față de lucrătorii independenți plasați ca și față de lucrătorii plasați prin intermediul unui contract individual de muncă, cu limitările stabilite de lege ca urmare a statutului diferit ale acestora. Iar alineatul (4) stabilește un mecanism specific de evidență a acestor lucrători. Ori, acești lucrători semnează contractele în baza cărora activează în străinătate, corespunzător APOFM vor putea, în cazul acestor lucrători, să prezinte contractele semnate de aceștia după plasarea lor și nu până la ieșirea din țară (art. 63^2 alin.3). Această modificare a fost făcută ca urmare a creșterii numărului acestor lucrători în străinătate, iar unele state, cum ar fi, de exemplu, Federația Rusă, oferă acces simplificat la piața lor de muncă anume acestei categorii de lucrători [309]. Suplimentar, angajarea pe cont propriu (din engleză self-employment) permite angajatorului să încheie contracte civile în locul celor individuale de muncă. Aceasta exclude lucrătorul din protecția

legislației muncii, inclusiv în cazurile accidentelor de muncă și bolilor profesionale, și permite angajatorului să nu ofere lucrătorului independent echipament de muncă etc.

Aceste proceduri sunt definitivate prin HG nr. 1276/2018, în Capitolul IV al acesteia. Astfel, la pct.13 al acestei HG este indicat faptul că APOFM va informa lucrătorii independenți cu privire la anumite detalii, inclusiv necesitatea asigurării individuale, drepturile și obligațiile lucrătorului independent, garanțiile sociale de care poate beneficia. Observăm în acest capitol că legiuitorul menționează aspectele de legislație a muncii, inclusiv faptul că muncitorii independenți încheie contracte individuale de muncă. Aceasta este o eroare regretabilă, însăși Legea nr. 105/2018 definește termenul de lucrător independent drept o persoană care nu își desfășoară activitatea în cadrul contractului individual de muncă, ci mai curând în formă comercială, în acest caz aplicându-se relațiile dreptului civil și nu cele ale dreptului muncii. Considerăm necesară în acest sens ajustarea prevederilor HG nr. 1276/2018 la cele ale Legii nr. 105/2018.

Potrivit EUROSTAT, numărul de lucrători independenți constituie în unele țări UE până la 20-30% din totalul forței de muncă, mulți dintre ei fiind angajați în locuri de muncă pe care lucrătorii migranți tind să le ocupe [191, p.214]. Autoritățile conștientizează că noile realități pe piețele de muncă ale statelor de destinație contribuie la angajarea în creștere a cetățenilor noștri în calitate de lucrători independenți. Limitarea acestei forme de angajare prin legislația națională este imposibilă, ori această limitare ar merge contra realităților economice obiective. În acest context, autoritățile au ales opțiunea de a permite plasarea lucrătorilor independenți de către agențiile private, însă cu notificarea cu privire la aceasta a autorităților, înregistrarea contractelor încheiate de aceștia în țările de destinație și asigurarea unor mecanisme de protecție.

Un alt aspect discutabil este situația lucrătorilor ce dispun de dublă cetățenie, în special RM-UE. În redacția anterioară a legii, APOFM nu erau obligate să obțină licență pentru plasarea în străinătate a cetățenilor altor state. Corespunzător, mulți moldoveni cu dublă cetățenie erau plasați direct, cu evitarea aplicării prevederilor legislației. Art. 61 alin. (6) al Legii nr. 105/2018 deja reglementează aceste situații, iar conform noilor prevederi, acestor lucrători, de asemenea, li se vor aplica prevederile Legii nr. 105/2018 și mecanismele naționale de protecție și evidență, ca și celorlalți lucrători plasați.

Încălcări ale drepturilor comise de APOFM și intermediarii nelicențiați. Un aspect problematic este preluarea plăților de la lucrători de către APOFM. Potrivit Ghidului OIM cu privire la agențiile private, în țările dezvoltate interzicerea de preluare a taxelor de la lucrători de către APOFM este o procedură standard, de exemplu, se menționează că solicitarea de taxe de la

lucrători era interzisă în toate 15 țări membre UE la acea dată. Cu referire la alte țări, în special cele cu un număr semnificativ de agenții de plasare peste hotare, ghidul menționează că acestea au optat fie pentru restricționarea colectării de taxe pentru anumite categorii de lucrători, fie au reglementat cuantumul plăților care urmează să fie achitate. De asemenea, se menționează și existența statelor care nu reglementează în niciun mod taxele și le lasă la discreția APOFM [224, p.29]. Un aspect specific în legislația curentă a RM este reglementarea dreptului APOFM de a prelua plăți adiționale pentru alte servicii care nu sunt de intermediere a muncii (pct. 21, Anexa 11^2). Menționăm că actele normative în vigoare nu reglementează lista acestor servicii, cât și modul de calculare a prețului acestora. Această situație poate contribui la abuzuri în procesul de intermediere a muncii, prin preluarea unor plăți exagerate pentru anumite servicii. Considerăm că, în acest context, legiuitorul a legalizat practic preluarea de plăți pentru serviciile de intermediere a muncii, or, conform Convenției OIM 181, articolul 7: (1) „Agențiile private de ocupare a forței de muncă nu vor percepe, direct sau indirect, în totalitate sau în parte, taxe sau costuri de la lucrători" [204]. Acest aspect important de excludere a oricăror costuri este menționat și de un mecanism soft-law elaborat de OIM pentru activitatea etică a APOFM – Principiile recrutării etice IRIS [290], care, de asemenea, interzic pe lângă preluarea plăților pentru serviciile de intermediere, preluarea acestora și pentru alte servicii prestate în acest proces de către APOFM. Susținem această abordare și considerăm necesară excluderea acestor prevederi și interzicerea per general a preluării plăților și a stabilirii oricăror costuri.

Din jurisprudența instanțelor naționale cu privire la taxele preluate de APOFM este clar că acestea există, sunt practicate pe larg în acest domeniu și, cel mai rău, în unele cazuri sunt exagerate, ceea ce poate duce la situații de servitute economică a lucrătorului plasat, care urmează să achite taxele de angajare și uneori rate pe contracte de credit. De exemplu, după cum semnalează cercetătorul israelian Y. Livnat cu privire la taxele exagerate preluate de APOFM din Israel, aceste plăți neoficiale sunt menționate în rapoartele anuale ale Guvernului SUA cu privire la traficul de persoane ca fiind un factor semnificativ de risc pentru trafic și muncă forțată [243, p.41].

Angajarea prin intermediul APOFM ar trebui să asigure un nivel mai înalt de protecție în raport cu angajarea clandestină peste hotarele țării și munca la negru, ceea ce este subliniat și de Ghidul OIM cu privire la agențiile private [224, p.105]. În RM abia acum se iau unele măsuri cu adevărat eficiente pentru protecția lucrătorilor migranți. În acest sens, pot fi identificate unele cazuri care exemplifică cele mai întâlnite încălcări comise la moment.

Cazul 1 (Anexa 4.): Soții Y au achitat suma de 800 euro la o APOFM din RM pentru angajare în Polonia. La sosirea în Polonia au constatat că locul de muncă propus era diferit de cel despre care au fost informați în RM (la cules de ciuperci în loc de fabrică de prelucrare a cărnii). Contractul de angajare a fost semnat în Polonia și nu a fost tradus într-o limbă cunoscută semnatarilor. Condițiile de salarizare, de asemenea, au fost schimbate, remunerarea fiind achitată per kilogram de producție culeasă, și nu per oră lucrată. În perioada de o lună de la angajare, dna Y s-a îmbolnăvit, fiindcă starea sănătății nu-i permitea să muncească. Salariul obținut nu le ajungea nici de bilet înapoi, fiind practic într-o situație de servitute. Soții Y au contactat Consulatul RM din Polonia și au informat consulul despre situația în care se aflau. Consulul a informat angajatorul că a doua zi va vizita locul de muncă al soților Y, împreună cu Inspecția Muncii, dacă salariul cuvenit acestora nu le este achitat. La scurt timp după această intervenție, soții Y au primit salariul. La contactarea APOFM din RM de a restitui sumele achitate pentru angajare, Agenția a refuzat.

Cazul 2 (Anexa 4.): Z și W au încheiat contract de intermediere a muncii cu APOFM I (Anexa 1, Contractul 3), însă nu au fost informați despre condițiile de muncă, în special despre particularitățile prelucrării cărnii, la temperaturi joase, la bandă rulantă. Contractele de muncă au fost semnate în țara de destinație (Polonia), în limba poloneză, fără a fi traduse într-o limbă pe care Z și W o înțelegeau. La locul de muncă au fost impuși să lucreze în condiții de $+4^0$C câte 12 ore pe zi, iar angajatorul aplica asupra lor violență psihică; la mai puțin de o lună de la începutul lucrului au fost impuși să părăsească spațiul unde locuiau. La solicitarea lor de a le fi restituite comisioanele pentru angajare, APOFM „I” nu a răspuns.

Cazul 3 (Anexa 4): APOFM „V” a obținut licență oficială de activitate pentru plasarea forței de muncă în Olanda în perioada octombrie 2013, iar până în august 2014 a prezentat ofertele de angajare în Olanda, solicitând sume de circa 100 euro pentru cetățenii cu dublă cetățenie și de 200 euro pentru cei doar cu cetățenia moldovenească. Banii erau percepuți pentru documentare și, parțial, pentru transport și cazare. În perioada august 2014, APOFM motivează că partenerul său din Olanda (întreprindere individuală), căruia i-au fost transferate sumele bănești, a dispărut cu sumele de avans colectate de la lucrători. Ca rezultat, APOFM „V” și-a încetat activitatea în RM. În baza unor interviuri efectuate de mass-media din RM, numărul persoanelor care au achitat costurile de avans cerute se estimează la câteva sute de persoane.

Concluzionând asupra acestor spețe, putem identifica următoarele raporturi juridice:

1. semnarea unor contracte cu conținut juridic neclar, care nu oferă lucrătorilor practic niciun drept sau informație despre condițiile de muncă și salarizare peste hotare. Lucrătorii sunt

impuși să muncească în condiții despre care nu au cunoscut și care deseori le sunt contraindicate din punct de vedere medical sau pe care ei nu le-ar fi acceptat;

2. contractele individuale de muncă de facto se încheie peste hotarele țării, și nu în țară, cum o cere legea; de asemenea, acestea rareori sunt oferite lucrătorului într-o limbă pe care el o cunoaște;

3. nu există posibilitate de a verifica angajatorii din țările de destinație, în special buna credință a acestora, lucrătorii deseori ajungând la angajatori care le încalcă drepturile.

Un alt moment important este impactul intermediarilor nelicențiați în acest domeniu de activitate. În scopul monitorizării eficiente și reducerii încălcărilor comise de către subiecții care prestează servicii de plasare a forței de muncă fără a deține o licență de activitate, modificările făcute prin Legea nr. 137/2020 la Legea nr. 105/2018 introduc termenul de intermediar nelicențiat, care este definit în modul următor: „persoană fizică sau juridică care desfășoară activități de intermediere a muncii, în mod similar unei agenții private, fără a deține licență de activitate" [129].

Conform unei cercetări a ofertelor de muncă realizată de noi în anul 2014, pe parcursul a două luni, pe cele mai mari site-uri de angajare în Republica Moldova, s-a constatat că numărul de intermediari informali care oferă locuri de muncă depășește substanțial numărul de locuri postate de APOFM licențiate, proporția fiind de 80% [24, p.79]. Aceasta contribuie la încălcarea drepturilor lucrătorilor, dat fiind numărul răspândit de scheme de escrocherie și abuzuri și afectează competitivitatea APOFM ce activează legal. Practica internațională arată foarte clar că statele tind să sancționeze aspru acești intermediari nelicențiați. Mai multe țări aplică sancțiuni penale pentru activitate fără licență, inclusiv Marea Britanie, Irlanda, SUA, Singapore și Filipine, pe când în țările vecine, România și Ucraina, aceste acțiuni se califică drept contravenție administrativă. Modificările recente făcute la Legea nr. 105/2018 indică asupra intenției autorităților de a sancționa penal sau administrativ acești intermediari. De altfel, considerăm că fără implementarea unor asemenea forme de sancționare, nu va fi posibil de implementat efectiv normele legislației în vigoare pentru asigurarea eficientă a protecției drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți.

Licențierea activității APOFM. Cerința de obținere a unei licențe este văzută în sine ca o formă de monitorizare și control de către stat al unui domeniu de activitate. În practică, cerințele de licențiere implementează un șir distinct de mecanisme de monitorizare și protecție a drepturilor lucrătorilor. O primă cerință înaintată la etapa solicitării unei licențe este interzicerea deținerii acesteia de către o anumită categorie de persoane. De exemplu, legislația Filipinelor

stipulează că nu sunt calificați să se implice în activitatea de recrutare și plasare a lucrătorilor peste hotare: persoanele condamnate sau anterior condamnate pentru recrutare ilegală, sau pentru alte infracțiuni conexe; APOFM ale căror licențe au fost revocate pentru încălcarea Actului cu privire la lucrătorii migranți filipinezi de peste hotare din 1995, ale căror licențe au fost anulate, sau care au fost incluse în lista persoanelor cu antecedente derogatorii pentru încălcarea legilor și regulamentelor de recrutare [276].

Legislația RM are o abordare similară, astfel art. 58 alin. (2) lit. b) din Legea nr. 105/2018 instituie cerințe suplimentare față de lipsa antecedentelor penale pentru trafic de ființe umane, muncă forțată, organizarea migrației ilegale, proxenetism, spălare de bani și/sau crime conexe cu aceste infracțiuni, atât pentru administratorul APOFM, cât și pentru fondatorii asociați, angajații agenției private și însăși persoana juridică. Un alt mecanism de protecție este stipulat la alin. (5), care stabilește realizarea unui control la sesizarea ASP, pentru eliberarea/prelungirea/reperfectarea licenței, realizat de Centrul pentru combaterea traficului de persoane și Inspectoratul de Stat al Muncii, pentru a se asigura (cu sau fără solicitarea unei vizite de control din partea organului în cauză) cu privire la corespunderea condițiilor de licențiere [129].

De asemenea, prin modificările introduse de Legea nr.137/2020 la Legea nr.105/2018, a fost schimbată abordarea de stabilire a parteneriatelor cu beneficiarii APOFM din străinătate, atât la aplicarea pentru licență, cât și în mod general. Astfel, administratorul APOFM, urmând să realizeze o verificare prealabilă a beneficiarului cu care va colabora, art.58, alin.(4) lit.d) menționează următoarele acte obținute în cadrul procedurii de verificare prealabilă a beneficiarului străin: „a) acordul de colaborare încheiat cu beneficiarul străin; b) copia de pe actele de constituire a beneficiarului străin; c) copia de pe licența de activitate sau alt act permisiv al beneficiarului străin persoană juridică, în cazul în care legislația țării de destinație prevede acest act, sau copia de pe actul de confirmare a dreptului de angajare a cetățenilor străini, în cazul persoanei fizice” [129]. Procedura realizării controlului prealabil este definitivată în HG nr. 1276/2018, la cap. VI. Această procedură urmează atât să asigure APOFM că aceasta nu interacționează cu un beneficiar de rea-credință, cât și să creeze un mecanism de prevenire a încălcărilor. O prevedere semnificativă la acest capitol este obligarea APOFM de a refuza colaborarea cu beneficiarul în cazul stabilirii practicilor ilegale de activitate după realizarea procedurii de verificare prealabilă (pct.33). Noile modificări corespund recomandărilor de verificare a credibilității și bunei-credințe a angajatorului partener anterior plasării la acesta a forței de muncă, recomandate de ONU, în cadrul unui ghid specializat privind activitatea legală

și etică a APOFM [282, p.37]. Instituind aceste condiții, autoritățile solicită APOFM să obțină un pachet de acte de bază care indică asupra credibilității și legalității activității beneficiarului cu care acestea intenționează să colaboreze.

O cerință nouă solicitată la licențierea APOFM este stipulată la art. 58 alin. (2) lit. c), în care, pe lângă alte condiții tehnice, este solicitată existența unui e-mail sau alt software de comunicare prin care APOFM poate păstra în regim real legătura cu lucrătorii plasați. Considerăm această cerință foarte importantă, fiindcă doar astfel APOFM va putea comunica cu lucrătorul plasat în străinătate și va reacționa la situațiile de încălcare a drepturilor lui sociale.

Control și monitorizare. Pentru prima dată Legea nr. 105/2018 stabilește, la art. 63^3, organele care desfășoară controlul activității APOFM și a intermediarilor nelicențiați, precum și unele aspecte de desfășurare a procedurii acestui control. În speță, organele de control sunt Inspectoratul de Stat al Muncii, cu participarea Centrului pentru combaterea traficului de persoane, a ASP și a ANOFM (alin. 1). Atribuțiile de bază privind realizarea controalelor vor aparține, totuși, ISM, care, în vederea realizării controlului activității APOFM și a intermediarilor nelicențiați, va putea realiza controale planificate și inopinate în conformitate cu prevederile legale (alin. 2). Controlul inopinat poate fi inițiat ca urmare a petiției depuse de persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă în străinătate sau de lucrătorii deja plasați, dar numai în cazurile în care există suspiciuni privind traficul de ființe umane, munca forțată, munca în condiții nocive, munca în condiții periculoase, precum și alte forme de exploatare prin muncă sau exploatare sexuală (alin. 3). Cu privire la verificarea intermediarilor nelicențiați, noile prevederi permit atât verificarea persoanelor juridice, cât și a celor fizice ce prestează serviciile de plasare a forței de muncă în străinătate. Unica formă de a realiza un control în aceste cazuri pentru inspectorat este sesizarea Centrului pentru combaterea traficului de persoane sau a altor autorități abilitate, în cazul unei bănuieli rezonabile de infracțiuni de trafic de persoane sau muncă forțată (alin. 4, 5). Iar alin. (6) al aceluiași articol detaliază circumstanțele pe care Inspectoratul urmează să le constate ca urmare a controlului. Modificările făcute prin Legea nr.137/2020 la Legea nr. 140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii [116] menționează următoarele acte pe care ISM le poate cere de la APOFM (art. 11^3 alin. (1) lit. n), o), p)): contractul de intermediere a muncii pentru plasarea în câmpul muncii în străinătate a cetățenilor Republicii Moldova și respectarea condițiilor acestuia; prezentarea actelor și rapoartelor de activitate conform legislației; demonstrarea intervenției în acordarea asistenței lucrătorului emigrant plasat în câmpul muncii în străinătate aflat în situație de dificultate, a asistenței la

repatrierea lucrătorului sau la repatrierea corpului neînsuflețit al acestuia, în caz de deces, conform legislației.

Suspendarea și retragerea licenței. Modificările recente la art. 59 alin. (1) al Legii nr. 105/2018 stabilesc un șir mai mare de temeiuri de suspendare a licenței APOFM, printre acestea pot fi menționate: a) intermedierea plasării în câmpul muncii a lucrătorilor emigranți la beneficiarul străin se realizează fără procedură de verificare prealabilă; d) agenția privată nu repară prejudiciile cauzate persoanei care este în căutarea unui loc de muncă în străinătate ca urmare a încălcării procedurii de intermediere a muncii; e) agenția privată nu notifică Agenția Națională cu privire la petițiile lucrătorului emigrant plasat în câmpul muncii în străinătate; f) agenția privată nu intervine în soluționarea litigiilor sau a conflictelor de muncă în care este implicat lucrătorul emigrant intermediat de agenție; g) agenția privată face, direct sau indirect, publicitate falsă locurilor de muncă în străinătate [129]. Trebuie să menționăm că redacția anterioară a Legii nr.105/2018 nu includea, practic, nicio formă de răspundere pentru asemenea încălcări, corespunzător modificările efectuate instituie un nivel minim de răspundere a APOFM în asemenea cazuri. Prezintă interes și literele b) și c) menționate la acest articol: b) agenția privată nu a demonstrat în 12 luni de activitate, inclusiv conform raportului de informare, activitate de intermediere a plasării în câmpul muncii în străinătate a lucrătorilor emigranți; c) agenția privată nu prezintă Agenției Naționale, în termenul și forma stabilite de Guvern, rapoarte informative privind lucrătorii emigranți plasați în câmpul muncii în străinătate [129]. Aceste prevederi asigură transparența în activitatea APOFM și faptul că aceasta nu va activa fictiv; asemenea forme de responsabilizare a activității APOFM nu existau în redacția veche a legii. Suplimentar la alin. (2), este introdus termenul de suspendare a licenței, care nu poate depăși două luni.

Articolul 60 al legii include temeiurile de retragere a licenței pentru activitatea de plasare în câmpul muncii a cetățenilor Republicii Moldova în străinătate. Printre cele mai notabile modificări ale acestui articol pot fi menționate existența unei sentințe definitive a instanței de judecată privind condamnarea administratorului sau a fondatorului agenției private pentru traficul de ființe umane, munca forțată, organizarea migrației ilegale, proxenetism, fals în acte publice, spălare de bani, escrocherie și/sau crimele conexe cu aceste infracțiuni (lit. a); prestarea serviciilor de intermediere a muncii fără încheierea între lucrătorii emigranți și beneficiarii străini a unor contracte de intermediere a muncii, contracte individuale de muncă, prestări servicii sau contracte asimilate (lit. b); stabilirea plasării cu rea-credință a lucrătorilor emigranți la beneficiarul străin care a fost condamnat pentru nerespectarea drepturilor lucrătorilor emigranți

(lit. c). Litera b) instituie o sancțiune clară pentru APOFM în cazul încălcării unui mod transparent de activitate și nesemnării contractelor de intermediere a muncii, prevederi absente în fosta redacție a legii. Iar lit. c) nu va permite APOFM să plaseze repetat lucrătorul migrant la un partener ce a comis încălcări ale drepturilor lucrătorilor. De asemenea, este adăugat un nou temei de retragere, și anume neînlăturarea situațiilor de suspendare prevăzute la art. 59 alin. (1) lit. f) [129]. În comparație cu prevederile legale anterioare modificării prin Legea nr.137 din 2020, la alin. (2) este instituită limitarea obținerii unei noi licențe după retragerea acesteia, atât pentru administrator, cât și pentru titularul licenței și fondatorii persoanei juridice.

Trebuie să menționăm că o normă directă care ar prevedea răspunderea contravențională pentru încălcarea prevederilor Legii nr. 105/2018 nu există. Concluzionăm, deci, că suspendarea și retragerea licenței este singura sancțiune directă care există la moment în legătură cu încălcările comise de APOFM.

Alte mecanisme de protecție. Prevederi noi de protecție a drepturilor lucrătorilor emigranți sunt instituite, prin Legea nr. 137/2020, la art.63^5 al Legii nr. 105/2018. Posibil, cele mai semnificative prevederi sunt specificate la alin. (3), care stipulează că, în cazul accidentelor de muncă soldate cu incapacitate de muncă sau deces din vina angajatorului, APOFM este responsabilă de acoperirea cheltuielilor de repatriere, dacă acestea nu sunt acoperite de asigurare. Prevederi asemănătoare pot fi găsite și în legislația României și a Filipinelor. Această prevedere este suplimentată la alin. (4), care stipulează că APOFM este obligată să informeze lucrătorul emigrant despre obligativitatea deținerii unei asemenea asigurări și să faciliteze obținerea acesteia. HG nr. 1276/2018 conține detalii suplimentare cu privire la procedura de repatriere (cap. XII). Aceste prevederi exclud obligația APOFM de a repatria lucrătorul, în cazul preluării documentate a acestei obligații de către beneficiarul străin și în cazul deținerii de către acesta a unui contract de asigurare ce include servicii de repatriere. De asemenea, este descrisă procedura de repatriere și obligația APOFM de a informa în termene prestabilite decurgerea acesteia.

Un moment specific asupra căruia ținem să insistăm este modalitatea de interacțiune a lucrătorilor emigranți cu autoritățile statului și, în special, depunerea petițiilor după plasarea acestora la muncă. Astfel, art. 63^3 alin. (3) indică asupra posibilității depunerii petițiilor către ISM de către lucrătorul plasat peste hotare. Aparent, aceasta este o prevedere pozitivă ce instituie un mecanism de protecție eficientă la care lucrătorul poate apela. În realitate însă, accesul la această modalitate de petiționare este complicat sau chiar restricționat de prevederile legislației naționale. Astfel, Codul administrativ al RM, la art. 72, menționează că petiția poate fi: „b) transmisă în formă electronică, iar alin. (3) al aceluiași articol detaliază că: „(3) Dacă se

transmite în formă electronică, petiția trebuie să corespundă cerințelor legale stabilite pentru un document electronic" [35]. Conform art.2 al Legii nr. 124/2022 privind identificarea electronică și serviciile de încredere, documentul electronic este definit ca fiind: „conținut în formă electronică, în special sub formă de text ori de înregistrare sonoră, vizuală sau audiovizuală, căruia i-a fost aplicată semnătura electronică sau sigiliul electronic" [114]. Astfel, din aceste prevederi rezultă că lucrătorul emigrant ale cărui drepturi se încalcă în străinătate trebuie să depună o petiție cu semnătură electronică, doar pentru ca aceasta să fie văzută de autorități. Considerăm această cerință excesivă și neconformă realității, din cauza numărului redus de deținători ai acestei semnături în rândul persoanelor fizice. În acest sens, Legea nr.105/2020 trebuie modificată, pentru a permite sesizarea de către lucrător a ISM, prin adresare simplă, cu utilizarea poștei electronice și atașarea copiilor actelor de identitate, a altor documente și date de contact.

O altă modalitate de a proteja drepturile lucrătorilor angajați prin APOFM este fie crearea unui fond de garanție pentru plata eventualelor prejudicii, fie instituirea unei forme de asigurare în același scop, procedeu pe larg utilizat în asemenea țări, cum ar fi Marea Britanie, Olanda etc. Legislația națională nu conține un asemenea mecanism, cu toate acestea practica și recomandările internaționale propun aplicarea acestuia: „Agențiilor de recrutare trebuie să le fie solicitată achitarea unui depozit în timpul înregistrării/aplicării pentru licență și ca o condiție pentru aceasta, care ar putea fi utilizat, unde și când ar fi necesar, pentru a compensa lucrătorii" [292, p.72]. O cerință similară este enunțată în Cadrul multilateral cu privire la migrația de muncă a OIM [232]. În urma efectuării analizei legislației în acest domeniu a circa 13 țări, putem constata că în anumite țări (Filipine, Israel, Canada, Statele Unite ale Americii, Malaysia, Peru etc.) se aplică anume acest mecanism de protecție a lucrătorilor [24, p.82].

Autoreglementarea are un rol primordial în activitatea APOFM din lume. În esență, aceasta înseamnă ca APOFM se constituie în asociații sau în uniuni cu principii comune, care stabilesc un standard de activitate pentru membrii lor. De exemplu, Recruitment and Employment Confederation (REC) din Marea Britanie este cea mai mare asociație a APOFM din această țară, dar care, pe lângă funcțiile asociative, realizează acțiuni de control asupra membrilor săi. Astfel, este cu mult mai mare probabilitatea ca o APOFM să fie verificată de REC decât de autoritățile de stat, fiindcă în cadrul acesteia există un mecanism de verificare a plângerilor depuse privind activitatea membrilor săi [271]. Aceasta presupune două niveluri de examinare a plângerilor. Primul – la nivelul APOFM membru, și al doilea nivel, în cazul unui răspuns nesatisfăcător pentru petiționar, la nivelul REC. Pentru examinarea acestor plângeri,

REC a creat o proprie procedură disciplinară și de plângeri. Un alt mecanism de autoreglementare este adoptarea de către APOFM a codurilor de etică. În majoritatea statelor, acestea se adoptă voluntar de către asociațiile APOFM. Totuși, conform ghidului OIM cu privire la activitatea APOFM, în unele țări asemenea coduri de etică sunt create de autorități, fiind obligatorii pentru eliberarea licenței (Marea Britanie) [224, p.35]. Este semnificativ impactul acestor asociații în identificarea și denunțarea intermediarilor nelicențiați, ceea ce ajută la păstrarea legalității în domeniul plasării forței de muncă. Începând cu anul 2007 și până în prezent, în RM au activat trei asociații de APOFM, în perioade distincte. La momentul de față activează Asociația Agențiilor de recrutare din Moldova. Aceste schimbări frecvente în mediul asociativ arată că există o problemă semnificativă în domeniul de activitate a APOFM, o lipsa de autoreglementare și standardizare a calității serviciilor la nivelul acestei industrii.

3.2. Implicarea asociațiilor obștești și a organizațiilor de diasporă în protecția juridică a drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți, cetățeni ai Republicii Moldova

Asociațiile obștești. Conform art.7 alin.(1) al Legii cu privire la organizațiile necomerciale nr. 86/2020, printre drepturile acestor organizații pot fi identificate un șir de posibile mecanisme de protecție a drepturilor lucrătorilor migranți. În speță, putem menționa: realizarea și promovarea inițiativelor cu caracter civic și educativ și alte inițiative neinterzise de lege; desfășurarea activităților științifice și de instruire; difuzarea informațiilor prin orice forme neinterzise de lege; finanțarea programelor, în țară și în străinătate, prin acordarea de granturi, burse, ajutoare materiale și financiare; reprezentarea și apărarea intereselor legitime ale membrilor săi și, în condițiile legii, ale altor persoane în fața autorităților publice [124]. În prezenta cercetare vom utiliza, pe lângă termenul de asociație obștească, și pe cel de ONG, pe larg utilizat în literatura internațională și care are o semnificație mai largă, înglobând o serie de organizații nonstatale, cum ar fi fundațiile, asociațiile obștești internaționale, uniunile de asociații obștești etc.

Potrivit unei cercetări, unul dintre rolurile principale ale asociațiilor obștești a fost promovarea drepturilor lucrătorilor migranți la nivel internațional, inclusiv a drepturilor lor sociale [287, p.98]. Un exemplu ar putea fi ONG-ul internațional „PICUM”, care are 167 de organizații membre în 35 de țări [266]. Acest ONG internațional se ocupă de o categorie de migranți vulnerabilă – migranții iregulari, fiind una dintre puținele și bine cunoscute autorități în acest domeniu.

Un rol important al asociațiilor și ONG-urilor constă în promovarea instrumentelor internaționale ce apără drepturile lucrătorilor migranți. De exemplu, în cazul CIDMM, a fost creat Migrants Rights International, sau MRI, o organizație umbrelă care includea un șir de ONG-uri, sindicate și alte organizații din întreaga lume. MRI a lansat, în anul 1998, Campania globală pentru ratificarea CIDMM a ONU, atrăgând multiple ONG-uri, inclusiv 14 agenții interguvernamentale majore în realizarea acestui obiectiv" [260]. Conform expertului în drepturile omului T. Burgental, în multe cazuri organizațiile neguvernamentale au reușit să atragă atenția Comisiei ONU pentru drepturile omului, subcomisiei sale cu privire la prevenirea discriminării și protecției minorităților, dar și a altor organe ONU la anumite încălcări ale drepturilor omului, ceea ce ele, în caz contrar, nu ar fi făcut [305, p.30]. Este semnificativă participarea ONG-urilor și în structurile CE, în cadrul acestei structuri este creată Conferința Organizațiilor Internaționale Nonguvernamentale care implică participarea societății civile în activitățile decizionale ale CE [197, p.56].

Analizând activitatea acestor ONG-uri, cercetătorii punctează și unele aspecte critice: „Grupurile relevante pot solicita ca itemii să fie plasați pe agenda organului relevant, să participe la întâlniri, să depună declarații scrise și să facă prezentări verbale în cadrul întrunirilor... În mod ironic, pe când numărul acestor itemi crește, valoarea statutului consultativ poate, de fapt, descrește, fiindcă, pur și simplu, nu există suficient timp de ședință pentru a permite tuturor să fie auziți. Deci, dreptul de a face declarații verbale [la Comitetul ONU] este deseori în mod practic inutil din cauza faptului că dezbaterea este atât de aglomerată, cu atâtea guverne și ONG-uri ce doresc să vorbească, încât ONG-urilor le este frecvent alocat cel mai puțin popular timp, târziu noaptea, unde există puțini delegați guvernamentali care să îi audă sau să le răspundă" [284, p.980].

Un instrument de influență al ONG-urilor este de a efectua așa-numitele raporturi paralele (shadow reports), care se transmit comitetelor ONU pe lângă rapoartele de bază ale guvernelor, acestea fiind surse directe de informații pentru a verifica anumite circumstanțe. De o importanță fundamentală este implicarea ONG-urilor în utilizarea mecanismelor de plângeri ale organizațiilor internaționale, acționând atât ca aplicanți independenți, cât și ca reprezentanți ai intereselor lucrătorilor. Un exemplu este Carta Socială, care poate fi sesizată doar de anumite organizații specifice, printre care se numără și ONG-urile care au statut participativ în cadrul CE.

Din punctul de vedere al oferirii suportului individual, unul dintre mecanismele de protecție utilizate de ONG-uri este crearea unor centre de resurse ale Migranților (CRM). „Acestea au fost dezvoltate primar de ONG-uri, deși, în principalele țări de imigrare, cum ar fi

Australia, guvernul central și federal au avut un rol esențial în dezvoltarea CRM-urilor. Astfel de centre s-au dovedit să aibă un rol important în facilitarea adaptării și protecției migranților" [231, p.62]. După cum menționează cercetătoarea belgiană S. Chaoui, aceste asociații obștești, specializate în protecția drepturilor migranților, îndeplinesc în principal o misiune de informare, astfel asociația franceză Le Gisti și cea belgiană OR.C.A. acordă consultanță cu privire la drepturile de muncă și intervin în calitate de mediator în anumite litigii de muncă între lucrători și angajatori. Asociația OR.C.A. asistă și la găsirea unui avocat *pro deo* [332, p.94]. În țara noastră au existat mai multe proiecte care activau în calitate de centre de resurse pentru migranți. Un exemplu curent este Asociația obșească „La Strada", care a creat o linie fierbinte de informare a migranților [132], iar începând cu anul 2014 este partener oficial al autorităților naționale în cadrul Acordului bilateral în domeniul migrației încheiat cu Israel. Astfel, „La Strada" oferă informații cu privire la acest program și asistă lucrătorii care au plângeri în legătură cu încălcarea drepturilor lor de către angajatorul din Israel, informând direct autoritățile din acest stat cu privire la aceste situații. Cu toate acestea, asemenea centre necesită resurse semnificative, care deseori sunt oferite de finanțatori externi, ceea ce face ca asemenea activități să fie cu caracter temporar.

Asociațiile diasporei. Unele cercetări menționează că studiile în domeniul diasporei sunt realizate cu preponderență de statele de destinație și nu de cele de origine, având corespunzător un obiectiv specific de cercetare, ce nu întotdeauna acoperă și interesele statelor trimițătoare [221, p.492]. Din punctul de vedere al științei juridice, autori cum ar fi L. van den Herik, cercetător în domeniul dreptului internațional public, menționează că această tematică este în mod general absentă din studiile legale internaționale [242, p.2]. Suntem de acord cu această poziție, lipsa materialelor de cercetare juridică cu privire la diasporă poate fi observată atât la nivel național, cât și internațional. Un alt aspect specific ține de focalizarea cercetărilor asupra implicării economice a diasporei. Această tendință se răsfrânge și în cadrul anumitor acte soft-law cu privire la diasporă. De exemplu, L. van den Herik semnalează că Declarația de la New York cu privire la refugiați și migranți menționează interacțiunea dintre diasporă și țara gazdă, dar numai cu privire la dimensiunea contribuției economice a diasporei la țara de origine [242, op. cit., p.2].

Definirea conceptului de diasporă este importantă pentru a înțelege corect câmpul de aplicare a prevederilor legislației naționale față de lucrătorii migranți cetățeni ai RM, membri ai acesteia. Conceptul dat este definit în Strategia națională Diaspora 2025, adoptată prin HG nr. 200/2016: „În sensul prezentei Strategii, prin termenul „diasporă" se definesc cetățenii

Republicii Moldova stabiliți temporar sau permanent peste hotarele țării, persoanele originare din Republica Moldova și descendenții lor, precum și comunitățile formate de aceștia" [68]. După câte observăm, definiția națională a acestui concept este specifică, în primul rând, fiindcă aceasta este dată în cadrul unui document de politici și nu a unui act normativ. În al doilea rând, termenul definit de legislația națională este unul foarte larg. În aspect comparativ, legislația altor state, de exemplu, Legea Ucrainei cu privire la ucrainenii de peste hotare nr. 4381-VI din 09.02.2012 [339] și Legea Georgiei cu privire la compatrioţii ce domiciliază peste hotare și organizațiile diasporei nr. 5301- II ს din 24.11.2011 [241], are un specific diferit. Observăm că în aceste state există o lege specială în acest domeniu, care definește termenul dat. Un alt moment important în legislația acestor țări este limitarea calității de membru al diasporei doar la persoanele care s-au înregistrat în modul prevăzut de lege, pentru a obține statutul de compatriot (art. 3 al legii Ucrainei și art. 4 al Legii Georgiei). Deci, în comparație cu abordarea foarte largă asupra acestui termen în Moldova, în celelalte două țări menționate observăm o aplicare restrânsă a legii doar față de o categorie de persoane care au parcurs anumite proceduri juridice.

Un interes aparte pentru prezenta cercetarea o prezintă nu diaspora în sine, ci asociațiile acesteia, care în activitatea lor deseori acordă asistență și consultanță lucrătorilor migranți moldoveni. Din punct de vedere organizațional-juridic, majoritatea organizațiilor diasporei au statutul de asociații obștești sau, în cazuri mai rare, fundații, create și înregistrate oficial de membrii diasporei moldovenești aflați în alte țări și care au, de obicei, obiectivul păstrării limbii, culturii și tradițiilor naționale, cât și a legăturii cu țara gazdă. Conform datelor din Strategia „Diaspora 2025", pct. 2.4: „În prezent, diaspora Republicii Moldova este structurată în aproximativ 250 de asociații în peste 30 de țări, inclusiv în diverse grupuri de inițiativă și de excelență profesională. Cele mai numeroase asociații sunt înregistrate în Italia, România, Ucraina, Federația Rusă, Portugalia, Franța, Statele Unite ale Americii și Canada. Tipologia asociațiilor diasporei este complexă și diversă, în funcție de statutul juridic, modelul de gestionare a activităților și domeniul de activitate" [68].

În ceea ce ține de mecanismele de protecție generală a drepturilor reprezentanților diasporei, la nivel internațional aceștia beneficiază de prevederile atât ale actelor normative cu privire la migranți, cât și de cele cu privire la minoritățile etnice. În acest context, pe plan internațional nu există o convenție internațională care ar reglementa nemijlocit situația diasporei, iar unii cercetători în domeniu s-au expus direct asupra lipsei necesității unui asemenea instrument [242]. Cu toate acestea, există anumite mecanisme ale dreptului internațional, al căror scop primar este protecția de către state a cetățenilor aflați peste hotare, incluzând prioritar

protecția diplomatică. Am examinat în capitolul respectiv această formă de protecție a lucrătorilor migranți și reiterăm că, din cadrul protecției diplomatice, doar un element constitutiv al acesteia – protecția consulară, poate avea o anumită tangență în asigurarea protecției drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți cetățeni ai țării noastre. De asemenea, protecția diplomatică este considerată în general ca fiind un drept discreționar al statului, și nu un drept nemijlocit al persoanei, având regulile și restricțiile ei.

În absența unor instrumente internaționale care ar asigura protecția drepturilor reprezentanților diasporei, statele dispun și de posibilitatea adoptării unor legi în acest domeniu. În acest sens există o anumită polemică cu privire la impactul unor asemenea acte normative. Cercetătoarea O. Shevel, specializată în studierea politicilor țărilor postsovietice, face în cadrul unui articol o examinare detaliată a funcționării acestor acte normative în regiunea dată. Ea menționează că legile cu privire la diasporă pot intra în conflict cu prevederile internaționale în cel puțin două moduri, primul fiind afectarea principiului suveranității statelor, prin reglementarea statutului anumitor persoane, aflate pe teritoriul acestor state, al doilea fiind discriminarea altor persoane prin oferirea membrilor diasporei mai multor drepturi și facilități. Cercetătoarea exemplifică aceste afirmații în baza unei legi ungare din anul 2001, „cu privire la ungarii care locuiesc în țările vecine". Acest act legislativ se răsfrângea asupra a trei milioane de persoane din statele vecine. Adoptarea acestei legi a fost numită drept o încercare de reîntoarcere la perioada pre-Westphalia, când existau asemenea tendințe, ca: autoritatea dublă a statelor și loialitatea multiplă a cetățenilor ce pot contribui la crearea „națiunilor trans-suverane" și a unor „cetățenii difuze" [281, p.163]. Această situație este examinată și în unul dintre puținele materiale juridice internaționale cu privire la diasporă, Raportul Comisiei de la Veneția cu privire la tratamentul preferențial al minorităților naționale de către statele de origine ale acestor diaspore din 19-20 octombrie 2001. Unele cercetări cu privire la diasporă denotă că acesta este primul document internațional în acest domeniu, reglementând detaliat limitele și modalitatea statelor de a interacționa și a proteja membrii diasporei sale [216, op. cit., p.98].

Raportul are la bază adresarea autorităților române către cele ungare referitor la Legea cu privire la ungurii care locuiesc în țările vecine, adoptată de către parlamentul ungar la 19.06.2001, solicitând examinarea compatibilității ei în raport cu standardele europene, normele și principiile dreptului internațional contemporan. După procedura corespunzătoare de cercetare a problemei și aflării poziției țărilor implicate, Comisia de la Veneția a propus un șir de concluzii, care delimitează clar sfera de influență a statelor în ceea ce privește diaspora acestora. Vom enumera, în special, concluziile care sunt utile și necesare pentru prezentul studiu și care ar putea

afecta protecția drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți: 1. responsabilitatea de bază cu privire la protecția minorităților aflate pe teritoriul său aparține în mod primar statelor gazdă. Statele de origine pot deține doar rolul de protecție și păstrare a legăturilor culturale și lingvistice cu membrii diasporei sale; 2. efectele unui asemenea act normativ care acordă anumite drepturi și facilitați membrilor diasporei trebuie să se realizeze pe teritoriul statului de origine; 3. în cazul măsurilor care nu sunt stabilite prin tratate sau cutume internaționale, acestea pot fi implementate doar cu acordul prealabil al statului de destinație; 4. nicio funcție *quasi* oficială nu poate fi stabilită de către stat pentru asociațiile nonguvernamentale de pe teritoriul altui stat. Orice forme de certificare *in situ* trebuie să fie obținute prin intermediul autorităților consulare, în limitele atribuțiilor lor general acceptate; 5. tratamentul preferențial poate fi acordat persoanelor care aparțin minorităților unui stat, în domeniul educațional și cultural, atât timp cât acesta urmărește scopul legitim de a stimula și a stabili legături culturale și sunt proporționale acestui scop (trebuie să indicăm că, în argumentarea Comisiei de la Veneția, există mențiuni și cu privire la imposibilitatea oferirii acestor drepturi și beneficii în cazul refuzului argumentat al statului gazdă; aceste argumente însă nu se menționează în concluziile generale); 6. tratamentul preferențial în alte domenii decât educație sau cultură nu poate fi oferit decât în cazuri excepționale și dacă acesta urmărește un scop legitim și *proporțional* (considerăm că această situație se referă în speță la formele de protecție diplomatică) [275].

O. Shevel indică una dintre consecințele acestui raport. Astfel, în anul 2003 Ungaria a modificat legea sa cu privire la diasporă, ajustând prevederile acesteia la recomandările Comisiei de la Veneția și excluzând un șir de beneficii cu aspect social: accesul la muncă, asigurare medicală, asistență și protecție socială [281, p.168]. O altă consecință semnificativă este că acest raport stabilește clar limita de interacțiune a statelor cu diaspora lor și limitează posibilitatea statelor de a oferi drepturi și beneficii suplimentare diasporei, precum și de a stimula activitatea asociațiilor diasporei.

Concluzia pe care o putem face, cu privire la acest aspect, este că interacțiunea statelor și asociațiilor diasporei poate avea loc prin oferirea unui suport pe teritoriul țării de origine, de exemplu, invitare în anumite grupuri de lucru, premierea pentru anumite inițiative reușite, crearea de materiale informative pe care asociațiile diasporei le pot utiliza. Totuși, este clar că activitatea directă pe teritoriul statelor gazdă, cât și finanțarea asociațiilor diasporei ce acordă o anumită formă de protecție a drepturilor sociale nu corespunde tratatelor și cutumelor internaționale. Pe de altă parte, funcționarea curentă a organizațiilor diasporei moldovenești arată clar că acestea, și fără anumite forme de suport, se implică în anumite forme de protecție și

asistență în domeniul social pentru lucrătorii migranți.

În prezent, în RM reglementarea domeniului diasporei este realizată preponderent prin intermediul unor documente de politici, cum ar fi Strategia „Diaspora 2025". Din punct de vedere instituțional, a fost creat Biroul Relații cu Diaspora. În plan regional, majoritatea statelor din Europa de Est au adoptat acte legislative cu privire la diasporă*:* „Această tendință a început la mijlocul anilor 1990, când Slovenia, în iunie 1996, a condus calea, adoptând rezoluția parlamentară „Cu privire la minoritățile slovene din țările vecine și îndatoririle Statului Sloven în această privință". În februarie 1997, Slovacia a adoptat legea privind „slovacii expatriați". A urmat România, prin adoptarea unei legi similare în iulie 1998, Rusia – în martie 1999, Bulgaria – în aprilie 2000, Ungaria – în iunie 2001, și Ucraina – în martie 2004 [281, op. cit., p.160]. Abordarea RM are avantajele ei, documentele de politici în raport cu actele normative permit o reglementare mai flexibilă și informală. Suntem de acord cu această formă de reglementare, întrucât este dictată de diaspora relativ tânără și foarte numeroasă din țara noastră și de necesitatea unei reglementări flexibile și cuprinzătoare a relațiilor statului cu aceasta. Corespunzător, abordarea formală, prin intermediul unui act legislativ, a interacțiunii statului cu diaspora ar fi contraproductivă și neadaptată realităților schimbătoare ale proceselor migraționale din țara noastră.

Chiar în contextul limitării implicării statelor în domeniul social în raport cu comunitatea lor diasporală, observăm că organizațiile internaționale în acest domeniu continuă să recomande consolidarea activității diasporei în această privință. Astfel, în cadrul unui seminar al Organizației Internaționale a Migrației, una dintre concluziile enunțate a fost necesitatea implicării mai active a asociațiilor diasporei în protecția drepturilor sociale ale concetățenilor noștri și necesitatea specializării asociațiilor diasporei, inclusiv pe sfere de activitate ce țin de acordarea protecției și asistenței juridice, în special, pentru asistența migranților iregulari aflați în dificultate, și/sau protecția drepturilor migranților în comunitățile gazdă... [159, p.6 - 7]. Considerăm că în cazul unei asistențe oferite de autoritățile RM, cât și, posibil, de statele de destinație, ar putea fi creată o bază pentru activități specializate.

În cadrul unui studiu anterior am menționat mai multe exemple de organizații ale diasporei active în domeniul protecției drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți cetățeni ai RM. Poate fi menționată Asociația Diasporei „Asso Moldave" din Roma, Italia; aceasta acordă consultații juridice, dar și a creat un ghid în care oferă informații despre drepturile de ședere, de muncă, dreptul la asistență și protecție socială în Italia etc. Asociația pentru Integrare a Migranților din Paris (AIM) oferă consultații, instruire cu privire la aplicarea la un loc de muncă

în Franța, drepturile de muncă ș.a. D. Cheianu-Andrei menționează asociațiile diasporei portugheze unde moldovenii vin pentru a primi sfaturi, broșuri cu informații despre această țară, ajutor în relaționarea cu organele de drept sau ale administrației publice locale [27, p.198-199]. Această practică este răspândită și în comunitățile diasporei din alte țări; de exemplu, un studiu menționează că în Arabia Saudită grupurile de migranți au înființat propriile lor linii de asistență telefonică pentru lucrători. Un centru de contact pentru lucrătorii migranți din Italia oferă migranților asistență juridică și informațională în mai multe limbi, inclusiv poloneză și rusă [286, p.131]. „Centre de resurse, care pot servi drept exemple, există în Olanda ca țară de destinație, și în Ucraina ca țară de origine" [169, p.18].

Capacitatea asociațiilor de diasporă de a suplini autoritățile de stat și de a acoperi lacunele de protecție și asistență pentru lucrătorii aflați peste hotare, este menționată în literatura de peste hotare. De exemplu, R. Sabates-Wheeler și J. Koettl menționează că susținerea acestor asociații poate încuraja și facilita accesul la protecție socială informală, o migrație mai sigură și informație despre migrație înainte de plecare, iar guvernele ar putea sprijini și chiar finanța asemenea asociații și alte ONG-uri pentru a ajuta cetățenii lor [279, p.138]. Cum am menționat într-o cercetare anterioară, asociațiile diasporei pot fi deosebit de eficiente în asigurarea și protecția drepturilor sociale ale unor categorii vulnerabile de migranți, cum ar fi, migranții sezonieri, care întâmpină dificultăți lingvistice și informative, aflându-se la muncă într-o țară necunoscută pentru ei [27, p.198].

Un alt rol al organizațiilor diasporei ar putea consta în asistența migranților aflați în țara de destinație pentru reintegrarea lor în țara de origine. Din informațiile de care dispunem din discuțiile cu reprezentanți ai diasporei, rezultă că lucrătorii moldoveni care s-au aflat mult timp peste hotarele țării ar avea nevoie de o etapă de reintegrare pe piața locală a muncii [26, p.277]. Aceasta ar putea include informarea despre modificarea legislației muncii, modalitatea căutării unui loc de muncă etc. Suplimentar, reintegrarea acestor muncitori ar fi cu mult mai eficientă dacă ei ar putea aplica pentru un loc de muncă încă aflându-se în țara de destinație. În mod normal, asemenea funcții ar trebui să fie în competența unui atașat de muncă, însă, în absența acestuia, organizațiile diasporei ar putea acorda o anumită asistență care ar facilita reintegrarea pe piața muncii.

Considerăm că activitatea asociațiilor diasporei în acordarea protecției drepturilor sociale trebuie susținută de către autoritățile naționale, dar cu respectarea recomandărilor Comisiei de la Veneția. De exemplu, conform datelor EUROSTAT pentru anii 2013-2018 [217], Polonia este țara UE care oferă cel mai mare număr de permise de ședere pentru cetățenii moldoveni. Cu toate

acestea, în acest stat lipsesc asociațiile de conaționali care ar putea asista cetățenii noștri. În acest context, posibile forme de asistență ar putea include emiterea unor recomandări generale diasporei pentru oferirea unor forme de consultanță în domeniul social, activități de suport la nivel național al celor mai reușite practici (de ex., premierea celor mai eficiente organizații ale diasporei). Negocierea unui acord bilateral cu statul polonez ar deschide și mai multe posibilități, inclusiv opțiuni de finanțare directă de către stat a activității unor asemenea asociații, oferirea spațiului pentru anumite activități în incintele reprezentanțelor diplomatice etc.

3.3. Competențele organizațiilor sindicale în materia protecției juridice a drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți, cetățeni ai Republicii Moldova

OIM accentuează că și lucrătorii migranți dispun de dreptul de asociere la sindicate, iar autoritățile au obligația de a asigura exercitarea acestui drept în aceleași condiții ca și pentru cetățenii săi (art.6 alin.(2) al Convenției OIM nr. 97; art.10 al Convenției OIM nr. 143). Convențiile OIM pun un accent fundamental asupra libertății de asociere. Convenția OIM nr. 87 accentuează asupra acestui aspect în art.2 și art.11 [198]. Din prevederile acestor mecanisme internaționale este clar că migranții au dreptul să adere la sindicatele din țările de destinație și să beneficieze de protecția oferită de acestea, în aceleași condiții ca și cetățenii țărilor de destinație.

Rolul sindicatelor din RM. Acțiunile pe care le pot desfășura sindicatele din RM pentru lucrătorii migranți pot fi deduse din Legea Sindicatelor nr. 1129/2000 [125]. În acest sens, art.13 al acesteia stipulează dreptul sindicatelor de a participa la administrarea treburilor publice, politicii sociale și politicii în domeniul muncii, iar art.14 prevede dreptul de a participa la elaborarea proiectelor de programe social-economice și de acte juridice. Rezultă că sindicatele pot influența la nivel de politici situația lucrătorilor migranți. Ele pot promova prevederi în folosul lucrătorilor migranți, pot solicita modificarea sau abrogarea legislației în acest domeniu etc. Ținem să menționăm și rolul consultărilor tripartite, conform unui studiu, datorită caracterului complex al migrației forței de muncă, la elaborarea politicilor, precum și a mecanismelor de punere a lor în aplicare, ar trebui să fie implicate atât autoritățile centrale de specialitate, cât și partenerii sociali, sindicatele și patronatele, organizațiile neguvernamentale, alți reprezentanți ai societății civile, ai autorităților publice locale" [146, p.72]. De exemplu, Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova participă activ la discutarea proiectelor legislative în domeniul migrației muncii, examinând și expunându-se cu privire la proiectele unor asemenea acte normative, cum ar fi Legea cu privire la migrația de muncă nr. 180/2008 și a

modificărilor la Legea nr. 105/2018. Confederația a insistat pe instituirea funcției de atașat de muncă, încă la momentul negocierii Legii nr.180 din 10.07.2008. Cu regret, această propunere nu a fost acceptată. De asemenea, Legea sindicatelor permite cetățenilor aflați în afara țării să fie membri ai sindicatelor din țară (art.7 alin.(3). Astfel, sindicatele din RM pot reprezenta interesele lucrătorului, chiar dacă acesta nu este în țară. De exemplu, în cazul negocierii drepturilor colective, adoptării unor noi acte normative etc.

Sindicatele pot colabora cu alte organizații sindicale din afara țării; de exemplu, Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova a încheiat, la 16.05.2013, un acord de colaborare cu sindicatul Uniunii Italiene a Muncii (UIL) [141]. Acest acord are drept scop stabilirea unor relații de colaborare între ambele organizații pentru a asigura exercitarea drepturilor de către cetățenii moldoveni în Italia. În cadrul unui ghid cu privire la migrație, se menționează exemple de asemenea acorduri încheiate de țările UE: „În Italia sindicatele au semnat acorduri de colaborare cu sindicatele din așa țări, precum Capul Verde, Maroc, Peru, Senegal și Tunisia. De asemenea, sindicatele au contribuit la difuzarea pe canalele TV a programelor pentru migranți în diferite limbi. În Israel, Federația Națională a Lucrătorilor în construcții din lemn a pregătit broșuri și informații privind munca nereglementată, în limbile bulgară, chineză, engleză, română și turcă, și le-a distribuit printre lucrătorii migranți din sectorul de construcții. Asociația Estoniană a Sindicatelor în comun cu Organizația Centrală a Sindicatelor din Finlanda, precum și Uniunea Finlandeză a Salariaților, au deschis centre de informare a migranților din Finlanda" [99, p.32]. În cazul Moldovei, chiar dacă acest acord cu sindicatele italiene a fost semnat deja cu mult timp în urmă, nu cunoaștem dacă acesta a fost implementat sau a creat un impact tangibil. Un alt mecanism legal este acordarea asistenței juridice și asistenței în litigii (Legea sindicatelor, art.21 alin.(1)). Astfel, organizațiile sindicale ar putea acorda un nivel minim de asistență juridică și consultare pentru lucrătorii migranți cu privire la potențialele riscuri în cadrul migrației de muncă.

Un impact semnificativ sindicatele îl pot avea prin accesul la anumite instrumente internaționale. Un prim exemplu ar fi implicarea sindicatelor în cadrul procedurilor de evaluare regulată a impactului Convențiilor IOM, prin depunerea unor rapoarte paralele, suplinind astfel rapoartele depuse de autoritățile naționale. Un al doilea exemplu este posibilitatea sindicatelor de a utiliza procedura de plângeri colective în cadrul CSE, prin care pot fi inițiate proceduri de control asupra unor anumite încălcări a drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți.

Rolul sindicatelor din țara de destinație. Relația actuală a sindicatelor cu lucrătorii migranți este orientată spre includerea acestora în sindicate. Cu toate acestea, sindicatele sunt

atente pentru ca lucrătorii migranți să nu fie folosiți ca un mijloc de scădere a standardelor de muncă și de salarizare, spărgători de greve sau pentru subminarea nemijlocită a sindicatelor. Pentru a înțelege impactul pe care îl pot avea lucrătorii migranți, putem cita un caz notoriu în materie (Disputa Feriboturilor Irlandeze). În acest caz, peste 500 de muncitori irlandezi, cea mai mare parte dintre ei sindicalizați, au fost înlocuiți de lucrători contractați din Europa de Est. Aceasta a captat atenția mișcării sindicale irlandeze și a publicului larg [240, p.50]. În acest context, rolul sindicatelor a devenit unul de incluziune și protejare a lucrătorilor migranți; un exemplu în acest sens este Italia, o țară de destinație tradițională pentru cetățenii RM. Conform unui studiu, în această țară lucrătorii migranți au fost văzuți ca o componentă fundamentală a bazei sindicale, 526.000 de lucrători migranți fiind membri, sau 9% din cantitatea totală a membrilor sindicali. Rata înaltă de sindicalizare în Italia a fost datorată unui număr de circumstanțe: 1) structurile sindicale au prestat membrilor lor o serie de servicii, cum ar fi asistența în cadrul procedurilor birocratice pentru reînnoirea permiselor de reședință sau pentru reunificarea familiei, căutarea cazării, care, chiar fiind separate de activitatea de muncă, erau importante pentru integrarea socială; 2) un număr crescând al lucrătorilor migranți se adresau sindicatelor ca unui instrument de protecție individuală și colectivă la locul de muncă și ca unui instrument de autoorganizare într-un șir de conflicte [239, p.64]. Creșterea numărului migranților membri de sindicate în țările de destinație este dictată și de faptul că ei dispun de aceleași drepturi sindicale, ca și lucrătorii naționali, iar sindicatele pot să le acorde un volum semnificativ de protecție. Drept exemplu în acest sens poate servi o decizie a instanței de judecată norvegiene (Anexa nr. 3), în cazul unui cetățean al RM aflat la muncă în Norvegia. Speța constă în aceea că angajatorul nu a dorit să achite lucrătorului salariul. Cetățeanul moldovean a aderat la sindicatul norvegian „Fellesforbundet" care activa în acest sector. Ca urmare a neplății salariului, lucrătorul a fost nevoit să se reîntoarcă în RM, delegând sindicatului dreptul de a fi reprezentat în instanța de judecată din această țară. Am asistat lucrătorul pentru a păstra legătura cu autoritățile norvegiene și cu sindicatul menționat. Ca rezultat, instanța de judecată din Norvegia a decis în favoarea lucrătorului, impunând angajatorul să achite salariul restant.

De asemenea, multe din cazurile examinate de organizațiile internaționale cu privire la protecția drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți au fost examinate la sesizarea sindicatelor: *Confédération générale du travail de Suède (LO) et Confédération générale des cadres, fonctionnaires et employés (TCO) c. Suède* în fața Comitetului CSE; *Cazul 2121, Sindicatul General al lucrătorilor Spaniei (UGT) c. Spaniei, (*OIM); *Cazul nr. 2227, plângerea c. Guvernului Statelor Unite prezentat de Federaţia Americană a Muncii, Congresul Organizațiilor*

Industriale (AFL-CIO) și *Confederația lucrătorilor mexicani (CTM) și cazul nr.2021 (OIM), Uniunea Generală a lucrătorilor (UGT) c. Spaniei* (OIM) ș.a.

Contractele și acordurile colective. În contextul prezentului studiu, sunt exemplificative prevederile referitor la negocierile colective și impactul acestora la nivelul UE. „Nucleul negocierilor colective în statele membre ale UE ține de salarii și orele de lucru. Măsura în care salariile individuale sunt dependente de acordurile colective nu este echivocă și diferă foarte mult de la o țară la alta. În afară de salarii și condițiile de muncă, în multe state membre ale UE acordurile colective acoperă o gamă tot mai mare de probleme, incluzând beneficii colective, cum ar fi acordurile cu privire la instruirea vocațională" [211, p.6]. Astfel, dacă lucrătorul moldovean nu este membru de sindicat și nu este acoperit de acordul colectiv, el poate avea condiții de muncă și salarizare mai rele decât dacă ar fi membru de sindicat.

Pentru a înțelege impactul acordurilor și negocierilor colective, ne vom concentra asupra problematicii negocierii și stabilirii salariului minim în țările UE, pentru a vedea cum poate fi influențat salariul unui muncitor în funcție de apartenența acestuia la o organizație sindicală. Un studiu detaliat al agenției UE – Eurofound, din anul 2009, menționează că majoritatea țărilor europene au stabilit un salariu legal minim național, unele țări – în special Austria, Germania și țările scandinave, au stabilit formarea acestui salariu minim, prin intermediul negocierilor colective în acordurile sectoriale, iar alte țări UE nu au stabilit niciun mecanism legal sau formal de stabilire a salariului minim [299, p.22]. Exemplificând această situație, studiul menționează Finlanda, Danemarca, Austria, Italia, țări unde salariul minim este stabilit prin contracte colective sectoriale. În cazul acestor țări, salariul minim asigură un minim de subzistență și este, de fapt, cu mult mai mic decât venitul salarial obișnuit al lucrătorilor. Astfel, acest salariu minim, în opinia noastră, creează de fapt baza de negociere a salarizării dintre angajatori și reprezentanții salariaților. De exemplu, este menționată practica italiană, unde partenerii sociali la nivel național pe ambele părți consideră că reglementarea legală a remunerării interferează în sfera de acțiune a partenerilor sociali. Astfel, în Italia sindicatele sunt, în general, opuse unui salariu minim național, considerând că aceasta ar eroda capacitatea sectorială de negociere [299, p.29].

Existența unor acorduri colective negociate de sindicate nu înseamnă că lucrătorul migrant va fi protejat de ele *ex oficio*. Practica UE arată că acordurile colective se aplică diferit în fiecare țară membră. Există țări unde acordurile la nivel sectorial se aplică pentru tot sectorul, pe când în altele se vor aplica doar pentru organizațiile semnatare. De asemenea, există țări unde nu este stabilit salariul minim prin lege, ci de un acord colectiv. În UE există practica extinderii acțiunii acordurilor colective asupra subiecților care nu participă la negocierea lor. Dar în multe

țări aceasta este o practică rar întâlnită; conform studiului Eurofound citat *supra,* extinderea contractelor colective de muncă se aplică în, practic, toate statele membre ale UE. În anul 2009, perioada realizării acestui studiu, în numai șase state UE nu există nicio procedură legală pentru extinderea acordurilor – Cipru, Danemarca, Italia, Malta, Suedia și Marea Britanie [299, p.1]. Despre impactul extinderii acordurilor colective în unele țări ale UE ne poate demonstra și exemplul Germaniei, unde din 64.300 de acorduri colective de muncă înregistrate la BMAS în anul 2008, doar 640 de acorduri au fost extinse" [299, p.6].

Astfel, în aceste țări sunt acoperite de prevederile acordurilor colective doar părțile care le-au negociat. În monografia sa, E. Boișteanu analizează practica italiană a extinderii acestor acorduri: „În Italia există 4 modele posibile de negociere, dar marea majoritate a contractelor colective sunt acorduri ce cad sub incidența dreptului privat. Acestea din urmă pot fi încheiate la toate nivelurile, existând acorduri naționale, sectoriale, regionale și de întreprindere. Astfel, la nivel interprofesional, principalele sindicate și asociații patronale semnează acorduri inter-confederale referitoare la problematici specifice. În ceea ce privește incidența acestei ultime categorii de acorduri, ele se aplică doar părților semnatare și membrilor respectivi ai acestora. În cazul în care un angajator nu este membru al unei asociații patronale, acesta nu se află sub incidența unui acord, dar dacă este membru, acordul se aplică tuturor salariaților acestuia, indiferent dacă sunt sau nu membri ai sindicatului de lucrători care l-a semnat. Totuși, conform art.36 din Constituție, judecătorii pot avea în vedere salariul fixat printr-un contract colectiv pentru a stabili un salariu echitabil pentru un salariat căruia nu i se aplică un contract colectiv. Trebuie precizat faptul că în Italia nu se aplică procedura de extindere" [14, p.155].

Concluzionăm că cel mai bun mijloc pentru ca un lucrător migrant să beneficieze de un salariu minim sau de un salariu negociat într-un acord colectiv este de a deveni membru al sindicatului care a negociat acest acord. În caz contrar, lucrătorul migrant poate să nu aibă dreptul la un salariu minim în țările unde acesta nu este prevăzut de lege sau va avea un salariu mai mic decât cel pe care îl primesc membrii sindicatului. Același lucru se aplică și pentru alte drepturi sociale.

Categorii de lucrători emigranți slab sindicalizate. Sindicatele au rol important în protecția unor categorii vulnerabile de migranți, cum ar fi lucrătorii migranți iregulari sau lucrătorii migranți temporari. „La nivel internațional, două confederații sindicale și-au arătat susținerea față de migranții nedocumentați. ICFTU (Confederația Internațională a Sindicatelor Libere) cere sindicatelor să legalizeze lucrătorii nedocumentați, să facă lobby pentru legislația care îi protejează pe cei care muncesc în economia tenebră, să muncească cu comunitățile pentru

a oferi suport și asistență legală pentru lucrătorii nedocumentați și să realizeze campanii speciale pentru organizarea lucrătorilor migranți, inclusiv a celor care sunt nedocumentați. ETUC (Confederația Sindicală Europeană) a făcut declarații în favoarea legalizării lucrătorilor migranți nedocumentați care deja își au reședința în Europa, decât de a oferi permise de muncă lucrătorilor din afara hotarelor ei" [294, p.113]. Atitudinea față de lucrătorii migranți nedocumentați și sprijinul sindicatelor pot varia de la țară la țară. Diverse surse indică asupra specificului în acest domeniu, cu țări ca Franța, Spania și Italia, fiind receptive față de lucrătorii nedocumentați [294, p.113], iar sindicatele din țări, precum Austria, Danemarca, Belgia și Bulgaria, evită interacțiunea cu lucrătorii iregulari [239, p.61]. Această atitudine a sindicatelor este dictată, în opinia noastră, de faptul că aceștia sunt percepuți ca elemente de reducere a garanțiilor și drepturilor de muncă pentru lucrătorii angajați oficial.

Cu privire la lucrătorii migranți temporari, aceștia reprezintă o dilemă pentru activitatea sindicală. Or, în mod tradițional, sindicatele mizau și se orientau spre lucrătorii industriali cu grafic de lucru deplin și loc de muncă stabil. Însă, în contextul flexibilizării muncii, apare un număr tot mai mare de lucrători temporari, cu orar de muncă redus sau flexibil și alte forme nonstandard de angajare. În UE sindicatele se implică activ și își lărgesc activitatea pentru a include și această categorie de migranți; într-o cercetare la această temă, Judy Fudge menționează recenta directivă cu privire la lucrătorii sezonieri, care indică sindicatele ca pe un actor fundamental în implementarea acestui act juridic" [219, p.460]. Numărul lucrătorilor temporari membri de sindicat este mic, existând câțiva factori care contribuie la o interacțiune redusă a sindicatelor: 1. ei ar fi membri pe perioade scurte; 2. sindicatul trebuie să investească în comunicare și servicii de traducere pentru a deservi o comunitate multinațională de muncitori; 3. aceștia au nevoie de mai multe servicii de consultanță și asistență, ceea ce necesită resurse suplimentare pe care sindicatele deseori nu le au.

O altă categorie vulnerabilă cu care sindicatele interacționează limitat sunt lucrătorii de agenție. Conform autorului T. Krings, migranții angajați de către o agenție de muncă pot diminua posibilitatea unor acțiuni colective [240, p.52]. Poziția de lucrător de agenție presupune schimbarea frecventă a beneficiarului pentru care activează lucrătorul; acesta poate lucra într-o zi la o entitate și ulterior la alta, cât și presupune angajarea pe o perioada finită de timp, în funcție de legislația fiecărei țări. Aceasta face practic imposibilă sindicalizarea muncitorilor. În literatură se menționează că munca de agenție afectează substanțial sindicatele: „În special practicile de subcontractare și detașare a angajaților de la companii care sunt situate în alte țări ale UE au implicații profunde asupra relațiilor industriale și a standardelor de muncă în Europa" [240,

p.44].

Un alt caz notabil sunt lucrătorii casnici și cei din agricultură. Ca și alte categorii enumerate *supra*, ei nu au fost în mod normal grupul-țintă al sindicatelor. Autorul canadian J. Foster vine, în acest sens, cu o replică critică la adresa sindicatelor, menționând că lucrătorii casnici și din agricultură nu sunt sindicalizați și puține sindicate au manifestat un interes pentru organizarea lor [218, p.246]. Sindicalizarea acestei categorii este complicată și din cauza că în legislația unor țări acești lucrători nu sunt considerați subiecți ai dreptului muncii, ei sunt limitați în drepturi și asupra lor nu se răsfrâng acordurile colective. În SUA, de exemplu, este menționat un caz în care cel mai mare sindicat, AFL-CIO, a asistat lucrătorii din agricultură să inițieze negocieri colective pentru a le oferi și asigura anumite drepturi [304, p.29].

Sindicatele migranților și interzicerea sindicatelor. Autorul G. Noll menționează că migranții nedocumentați ar putea obține asistență de la organizații sindicale create de ei, în fața unor amenințări specifice, cum ar fi exploatarea situației lor precare pe piața muncii și amenințările de detenție și expulzare" [252, p.260]. J. S. Hainsfurther, o cercetătoare din Statele Unite ale Americii, citează un raport al OIM care prevede că doar două țări din Asia (Hong Kong și Japonia) au înregistrat în mod legal sindicate independente ale migranților și menționează în legătură cu acest aspect situația Thailandei, care interzice lucrătorilor străini să formeze sau să se organizeze în sindicate create de ei și, chiar dacă nu există interdicții pentru lucrătorii migranți, să adere la sindicatele existente este puțin probabil ca unele categorii de migranți, cum sunt, de exemplu, migranții iregulari, să fie acceptați în calitate de membri [227, p.854]. În ceea ce ține de poziția sindicatelor cu privire la acest aspect, ele nu salută crearea unor organizații sindicale separate pentru migranți, ori, în acest caz, ar avea loc fragmentarea mișcării sindicale și scăderea eficienței activității sindicatelor. Organizațiile sindicale încurajează mai curând atragerea migranților în calitate de membri ai organizațiilor sindicale deja existente.

3.4. Concluzii la Capitolul 3

1. APOFM, pe lângă activitatea economică pe care o desfășoară, prin plasarea forței de muncă în străinătate, pot oferi și anumite forme de protecție a drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți plasați în străinătate, desfășurând o activitate transparentă, reglementată și responsabilă, acest potențial impact pozitiv fiind confirmat și de literatura de specialitate citată în teză.
2. În contextul recentelor modificări (în special, la Legea nr. 105/2018 și HG nr.

1276/2018), considerăm că prevederile cadrului normativ în vigoare acordă o protecție mai înaltă drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți, în particular în raport cu angajarea în străinătate prin intermediul APOFM și altor intermediari, permițând și o implicare mai eficientă a APOFM în asigurarea acestor drepturi.

3. Literatura de specialitate ne arată că la acest moment organizațiile sindicale se focalizează spre admiterea lucrătorilor migranți în calitate de membri în sindicate, instruirea lor cu privire la standardele și drepturile de muncă, negocierea cu angajatorii pentru a nu admite fenomenul precarizării muncii, „dumping-ului social" și încălcarea drepturilor generale ale muncii în țările de destinație. Această abordare oferă posibilitatea lucrătorilor migranți moldoveni să devină membri de sindicate, chiar dacă uneori ei se află ilegal pe teritoriul țării de destinație, și să obțină un nivel minim de protecție.
4. Un șir de drepturi sunt accesibile lucrătorilor migranți doar dacă sunt membri de sindicat, cum ar fi drepturile prevăzute de convențiile colective, în special ce țin de salarizare și condițiile de muncă, care sunt reglementate în unele țări din UE prin intermediul acestor acte normative și care, practic, nu se extind față de lucrătorii care nu sunt membri ai sindicatelor care le-au încheiat.
5. În plan internațional nu există anumite reglementări cu privire la limitele de interacțiune a statelor de origine cu diasporele lor, cu toate acestea anumite documente și acte juridice (de ex., Raportul Comisiei de la Veneția cu privire la tratamentul preferențial al minorităților naționale de către statele de origine ale acestor diaspore, din 19-20 octombrie 2001) stabilesc anumite reguli în acest sens, în special faptul că, în absența altor acorduri între state, această interacțiune nu trebuie să afecteze suveranitatea statului de destinație, ea fiind limitată în special la drepturile culturale și activităților de păstrare a identității etnice.
6. Cu privire la organizațiile diasporei, poate fi menționat că acestea dispun de un potențial înalt de protecție a drepturilor sociale ale lucrătorilor emigranți, fapt evidențiat și prin anumite exemple menționate. Totuși, în lipsa unor acorduri bilaterale între state, această protecție poate fi acordată doar în limita prevederilor și cutumelor internaționale.
7. Asociațiile Obștești (ONG-uri), atât naționale, cât și internaționale, dispun de competențe semnificative în anumite domenii ce pot avea impact asupra protecției drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți, în special: promovarea protejării drepturilor unor categorii de lucrători migranți care nu sunt acoperite de activitatea altor organizații internaționale (iregulari, casnici ș.a); pot crea inițiative și platforme pentru susținerea ratificării sau

implementării prevederilor anumitor instrumente internaționale; pot fi membre în cadrul anumitor grupuri de lucru ale organizațiilor internaționale (Consiliul Europei, ONU); sau pot depune rapoarte cu privire la respectarea de către state a drepturilor sociale ale acestor lucrători (valabil pentru organizațiile membre ale ONU).

4. MECANISME INTERNAȚIONALE DE PROTECȚIE JURIDICĂ A DREPTURILOR SOCIALE ALE LUCRĂTORILOR MIGRANȚI

4.1. Rolul Organizației Internaționale a Muncii și al altor organisme ale ONU în protecția juridică a drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți

Organizația Națiunilor Unite. În această teză nu ne vom referi la analiza detaliată a funcționării ONU, tratatelor și organelor sale; acest subiect a fost cu succes realizat în cadrul altor teze deja elaborate la specialitatea Drept internațional public. Mecanismele și funcționarea ONU vor fi analizate doar în contextul în care pot fi aplicate lucrătorului individual. Cercetarea se va concentra pe mecanismele în baza tratatelor, fiindcă mecanismele bazate pe Cartă monitorizează de obicei încălcările de masă, în special ale drepturilor civile și politice.

PDESC este un act fundamental pentru prezenta cercetare. Acesta are o aplicabilitate universală, răsfrângându-se și asupra lucrătorilor migranți. Însă pactul, la art.2 par.3, oferă statelor o marjă largă de discreție în asigurarea drepturilor sociale pentru noncetățeni, stipulând că țările în curs de dezvoltare pot să stabilească în ce măsură vor garanta drepturile economice, luând în considerare elemente, ca drepturile omului și economia lor națională [153].

Posibilitatea limitării aplicării față de lucrătorii migranți a drepturilor economice se poate răsfrânge semnificativ și asupra beneficierii de către aceștia a drepturilor lor sociale. Sub aspect comparativ, mecanismele de protecție din cadrul PDESC și PCP dispun de o diferență fundamentală. Astfel, dacă PCP are un mesaj tranșant și clar, atunci PDESC are un mesaj mai permisiv, impunând statelor mai curând o obligație de mijloace decât de rezultat, opinie împărtășită și de cercetătorii în domeniu, unul dintre care este și cercetătorul român S. Scăunaș [167, p.33]. „Aceste considerente și-au găsit reflecția în obligațiile „graduale" sau „programate" ale statelor părți ale PDESC. Ar fi ireal de a cere respectarea imediată a acestor drepturi, având în vedere natura lor și problemele pe care fiecare stat trebuie să le soluționeze pentru a atinge realizarea lor completă" [305, p.64].

Există și o excepție de la cazul dat ce implică obligația exercitării drepturilor din PDESC fără discriminare. Această excepție este menționată de Comitetul ONU privind Drepturile Economice, Sociale și Culturale: „realizarea completă a drepturilor corespunzătoare poate fi atinsă gradual, măsurile orientate spre atingerea acestui scop trebuie să înceapă a fi luate după trecerea unei perioade raționale de timp de la intrarea în vigoare a pactului pentru participanți". Comitetul, de asemenea, accentuează că „obligația fundamentală minimă de a asigura realizarea cel puțin a nivelului minim de realizare a fiecăruia din drepturi este obligatorie pentru fiecare stat

ce participă la pact" [305, p.66].

Spre deosebire de PCP, în cadrul căruia funcționează Comitetul cu privire la drepturile omului, PDESC nu creează un organ special de recepționare și examinare a rapoartelor, ci deleagă această atribuție unui organ ONU deja existent – ECOSOC – Comitetul pentru drepturile economice, sociale și culturale. La rândul său, ECOSOC a creat, în baza Rezoluției ECOSOC 1985/17 de la 28 mai 1985, Comitetul ONU privind Drepturile Economice, Sociale și Culturale [212]. Această diferență dintre PDESC și PCP arată că drepturile sociale, economice și culturale, chiar de la început au fost percepute la nivel internațional ca fiind mai puțin importante decât cele civile și politice.

Un specific esențial al PDESC este lipsa unui mecanism de depunere a plângerilor, totuși începând cu anul 2013, în cadrul pactului a fost creat, printr-un protocol în baza Rezoluției 8/2 din 18 iunie 2008 un mecanism de examinare a comunicărilor [259]. Acest mecanism nu este unul obligatoriu, ci mai curând monitorizează obligațiile asumate de state și le somează în anumite cazuri pe acestea să le respecte. Protocolul se aplică doar statelor care l-au semnat.

Un alt instrument-cadru în reglementarea drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți este CIDMM, RM nu a ratificat această convenție. CIDMM conține mecanisme unice de protecție, care nu există în alte instrumente internaționale, reglementând și definind lucrătorii auto-angajați (art.2 lit. (h)), drepturile lucrătorilor iregulari (art.25 alin.(3)) și dreptul la protecție și asistență consulară (art.23).

CIDMM are și prevederi criticate; un aspect important în acest sens sunt drepturile lucrătorilor migranți iregulari. Conform lui K. D. Magliveras, art. 25(1) al CIDMM garantează că lucrătorii migranți și cetățenii urmează a fi tratați în mod egal cu privire la remunerare, însă art. 54 garantează acest drept doar migranților „regulari", această situație existând și cu privire la concediere, prestațiile de șomaj, precum și accesul la autoritățile competente în cazul încălcărilor comise de către angajator [245, p.479].

Un alt aspect criticat al CIDMM sunt drepturile de securitate socială, prevăzute la art.27: „Deoarece această dispoziție nici măcar nu conține o definiție a termenului „securitate socială", se afirmă că implementarea ține de părțile contractante individuale, care, cu toate acestea, trebuie să respecte principiile fundamentale ale tratamentului egal și nediscriminatoriu" [245, p.479]. Astfel, în lipsa unei definiții a termenului, rămâne în competența statelor să delimiteze ce este „securitate socială" și cum ea se aplică. Chiar dacă există mai multe critici în raport cu CIDMM, ea rămâne unul dintre cele mai progresive și funcționale acte normative în domeniu; la 22.02.2020 această convenție este ratificată de doar 58 de state, dintre care niciun stat al UE,

Americii de Nord sau alte state importante de destinație a forței de muncă [285]. Există un șir de state care au aplicat prevederile acestui act în legislația lor internă, fără a deveni parte la aceasta: „Un exemplu notabil este Italia, care a bazat o mare parte din noua și comprehensibila sa migrație națională adoptată în martie 1998 pe dispozițiile și standardele Convenției din 1990" [288, p18]. În RM mai multe dintre modificările recente la Legea nr.105/2018, de asemenea, au preluat termeni și concepte din CIDMM.

O altă Convenție importantă a ONU este CEFDF, iar mecanismele ei de protecție se aplică și față de femeile muncitori migranți, Comitetul CEFDF recunoscând în mod consistent aplicabilitatea Convenției față de femeile lucrători migranți" [227, p.860]. Practica de aplicare a CEFDF arată că aceasta nu se concentrează pe drepturile sociale, dar pe prevenirea și combaterea discriminării femeilor lucrătoare migrante" [227, p.860]. Aplicabilitatea Convenției față de femeile migrante angajate în muncă casnică, prin puternicul său mesaj antidiscriminare, poate asigura și drepturile sociale ale lucrătorilor iregulari. Posibil, în viitorul apropiat, împreună cu îmbogățirea practicii sale, CEFDF va deveni cu mult mai importantă în asigurarea și protecția drepturilor sociale ale femeilor lucrători migranți.

În ceea ce ține de mecanismele de control al protecției drepturilor sociale bazate pe Cartă, un interes semnificativ îl prezintă procedura Controlului Periodic Universal (CPU), creată prin Rezoluția 60/251 a Adunării Generale a ONU. Acesta este un proces cooperativ, care evaluează permanent și global datele cu privire la drepturile omului în cadrul tuturor celor 193 de state. La momentul de față, trei cicluri de evaluare au avut loc, fiecare cu o durată de 4,5 ani; actualmente se desfășoară al patrulea ciclu (2022 - 2027) [293]. CPU însă repetă situația altor mecanisme bazate pe Cartă, practic neglijând drepturile sociale. Astfel, conform Raportorului special cu privire la sărăcia extremă și drepturile omului, doar una din cinci recomandări a ținut de drepturile economice, sociale și culturale, numai 11% din recomandările prezentate de grupul regional au tratat aceste drepturi, în alte regiuni, 20–30%, iar din acestea 2/3 au solicitat doar o acțiune generală, și nu un rezultat specific [273, p.17].

Mecanismele și instrumentele ONU sunt obiectul unei polemici cu privire la neglijarea drepturilor sociale, economice și culturale. Autorul român S. Scăunaș menționează că, din cele peste 30 de proceduri speciale ale ONU, doar două sunt rezervate drepturilor economice, sociale și culturale, aceasta finalmente contribuind la neglijarea lor de către state [167, p.34].

Organizația Internațională a Muncii. Cercetătorul E. Donos menționează că importanța deosebită a OIM este relevată de numărul mare al statelor membre, dacă în 1948 calitatea de membru al acestei organizații o aveau doar 58 de state, apoi la cea de-a 80-a sesiune a O.I.M. au

participat în calitate de membri cu drepturi depline 162 de state. Iar dacă la crearea sa, în 1919, au devenit membre 42 de state, în anul 1948 aveau această calitate 58 de state, iar în anul 1990 – 150 de state. [57, p.19]

Pe lângă aceasta un rol și importanță determinantă pentru protecția drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți o au și principiile de bază de care se conduce OIM, conform aceluiași autor, OIM se ghidează în activitatea sa de două principii de bază – al universalității și tripartitismului. Astfel, principiul universalității se reflectă și la caracterul normelor elaborate și adoptate de OIM. Aceste norme sunt îndreptate spre crearea condițiilor în care lucrătorii regiunilor mai puțin dezvoltate ale lumii ar putea beneficia de drepturi analogice cu drepturile lucrătorilor din țările cu legislația socială mai avansată. Iar principiul tripartitismului care este caracteristic numai pentru OIM se caracterizează prin faptul că paralel cu reprezentanții statelor membre în activitatea acestei organizații participă și reprezentanți ai patronatelor și sindicatelor [57, p.34, 35].

Cu privire la instrumentele OIM în protecția drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți putem menționa, în special, adoptarea de acte normative internaționale în domeniul muncii și protecției sociale. La momentul de față există două convenții fundamentale în domeniul migrației muncii adoptate de OIM: Convenția OIM nr. 97 privind migrația în scop de angajare din 1949 și Convenția OIM nr. 143 cu privire la lucrătorii migranți din 1975. Printre alte mecanisme importante, putem aminti Convenția OIM nr. 181 cu privire la agențiile private de ocupare a forței de muncă din 1997 și Convenția OIM nr. 189 cu privire la lucrătorii casnici din 2011. Prevederile teoretice ale acestora au fost analizate în lucrările de drept internațional existente, deci ne vom opri la analiza convențiilor care nu au fost examinate în alte studii, precum și la aspectele practice de aplicare a acestora.

Prezintă interes Convenția OIM nr.189 cu privire la munca decentă pentru lucrătorii casnici din 05.09.2013. Astfel, acesta este primul și unicul act normativ la nivel internațional ce reglementează anumite măsuri de protecție pentru lucrătorii casnici migranți, inclusiv protecția de abuz și trafic de persoane și protecția în raport cu recrutorii forței de muncă (art.8 și art.15) [201]. La moment, Convenția OIM nr. 189 este ratificată de 36 de state [268].

Foarte importante pentru lucrătorii migranți sunt și convențiile fundamentale ale OIM: Convenția OIM nr. 29 cu privire la munca forțată din 1930; Convenția OIM nr. 87 cu privire la libertatea de asociere și protecția dreptului de a se organiza din 1948; Convenția OIM nr.98 cu privire la dreptul de a se organiza și negocieri colective din 1949; Convenția OIM nr. 100 cu privire la remunerarea egală din 1951; Convenția OIM nr. 105 cu privire la abolirea muncii

forțate din 1957; Convenția OIM nr. 111 cu privire la discriminare (angajare și ocupare) din 1958; alte convenții fundamentale ce țin de munca copilului și nu intră în sfera de cercetare a prezentei teze. Acestea sunt obligatorii pentru toate statele membre ale OIM și stabilesc standarde și mecanisme de protecție cu aplicație universală pentru statele membre. D. Ndjonkou, fost director al Oficiului OIM pentru ONU, afirma cu privire la Declarația de la Filadelfia: „Această Declarație aprobată de delegații tripartite din toate cele 176 de țări membre ale OIM a stabilit că toate statele membre, chiar dacă nu au ratificat convențiile fundamentale, au o obligație care rezultă din însuși faptul calității de membru, să respecte, să promoveze și să realizeze principiile cu privire la drepturile fundamentale care sunt subiecte ale acestor convenții, corespunzător: a) libertatea de asociere și recunoașterea efectivă a dreptului la negocieri colective; b) eliminarea tuturor formelor de muncă forțată sau obligatorie; c) abolirea efectivă a muncii copilului; și d) eliminarea discriminării cu privire la angajare și ocupare” [251, p.5].

Trebuie să menționăm și Convenția OIM nr. 111 cu privire la discriminare (angajare și ocupare) din 1958. Autorul spaniol E. L. Ahumada menționează rolul acesteia în combaterea discriminării lucrătorilor migranți și accentuează că OIM, prin intermediul organismelor sale de supraveghere, atenționează că lucrătorii migranți sunt protejați în egală măsură de acest instrument, mai ales atunci când sunt victime ale discriminării de muncă și angajare [330, op. cit., p. 36].

În domeniul protecției sociale, OIM a adoptat un șir de instrumente fundamentale care pot influența și situația migranților: Convenția OIM nr. 118 cu privire la egalitatea de tratament în materia securității sociale din 1962 (RM nu este parte) [202]; Convenția OIM nr. 102 cu privire la standardele minime de securitate socială din 1952 (RM nu este parte) [203]; Convenția OIM nr. 157 cu privire la păstrarea drepturilor de securitate socială din 1982 (RM nu este parte) [205].

Situația cu privire la convențiile OIM din domeniul protecției sociale se caracterizează prin puține state semnatare și multe excepții care permit o aplicare parțială a standardelor menționate în acestea. Aceasta o confirmă și bine cunoscutul cercetător francez în domeniul dreptului muncii, A. Supiot, care menționează cu privire la Convenția OIM nr. 102 din 1952, că aceasta reglementează principiul egalității în formă flexibilă, permițând excluderea totală sau parțială a lucrătorilor migranți, concluzionând că suntem în fața unei reglementări internaționale soft-law, care permite informarea și completarea actelor normative naționale hard-law [330, op. cit., p. 45].

În cadrul OIM, în mod special în Constituția acestei organizații, este pus la punct un

mecanism complex de supraveghere și executare a obligațiilor asumate de state, cu obligație de raportare regulată asupra măsurilor luate. Aceste rapoarte sunt examinate de către un comitet de experți. Datorită caracterului tripartit al OIM, patronatele și sindicatele pot comenta rapoartele statelor. Rapoartele sunt diseminate Comitetului de Experți și Comitetului Conferinței OIM în formă tipărită, însă acestea sunt, de asemenea, publicate pe internet, fiind accesibile publicului larg. Cu privire la plângerile ce țin de dreptul și libertatea de asociere, acestea sunt examinate de Comitetul cu privire la libertatea de asociere.

Cazurile examinate de OIM includ rapoarte cu privire la respectarea convențiilor și plângeri vizând încălcările comise de state; acestea pot fi grupate în două categorii: 1. cazurile cu privire la libertatea de asociere; 2. cazuri generale în legătură cu aplicarea și funcționarea convențiilor.

Cu privire la aspectul libertății de asociere, putem prezenta următoarele exemple:

Sindicatul General al lucrătorilor Spaniei (UGT) vs. Spania, nr. 2121. Cazul ține de legislația aplicată de autoritățile spaniole, care interziceau migranților iregulari să devină membri de sindicat. În raportul său definitiv, Comitetul cu privire la libertatea de asociere a emis următoarea recomandare: „Comitetul solicită Guvernului, cu privire la legislația în cauză, să ia în considerare prevederile art. 2 al Convenției nr. 87, conform cărora lucrătorii fără oarecare discriminare, au dreptul de a se alătura organizațiilor după propria alegere” [187]. OIM confirmă drepturile muncitorilor iregulari de a deveni membri de sindicat, menționând că art. 2 din Convenția nr. 87 recunoaște dreptul lucrătorilor, fără vreo deosebire de orice fel, de a stabili și a se alătura organizațiilor la propria lor alegere, fără autorizare prealabilă. Singura excepție admisă la Convenția nr. 87 este cea prevăzută la art. 9 cu privire la forțele armate și poliție [187].

Hoffman Plastic Compounds vs. National Labor Relations Board. Cazul a avut loc în SUA, unde angajatorul a concediat un grup de lucrători migranți nedocumentați, din considerentul activităților lor cu caracter sindical. Autorul nord-american J. Borak menționează că Curtea Supremă a SUA a constatat că o asemenea concediere este legală și fără obligația achitării unei compensații; Curtea a mai accentuat că oferirea dreptului lucrătorilor iregulari de a deveni membri de sindicat ar încuraja evaziunea lucrătorilor de la autoritățile de control al migrației și ar tolera încălcarea pe viitor a legilor ce țin de migrare [184, p.21]. Pe acest caz, OIM a realizat șapte rapoarte în perioada 2003-2011. În ultimul *raport, nr. 362 asupra cazului nr.2227 din 18.10.02,* Guvernul SUA informează OIM despre aplicarea îngustă a acestui precedent și faptul că acesta nu se aplică când angajatorul încalcă intenționat legislația migrațională, angajând imigranți iregulari (precedentul *Majestic Restaurant and Buffet (2009)*. Comitetul, cu toate

acestea, constată că drept urmare a cazului Hoffman, remediile accesibile în cazul concedierii migranților iregulari pe motivul apartenenței lor la sindicate nu oferă sancțiuni eficiente sau compensare relevantă [213].

Raportul definitiv cu privire la situația din Coreea de Sud, nr. 377 din martie 2016. Se analizează situația unui sindicat al migranților (MTU), a cărui înregistrare a fost anterior refuzată de autoritățile coreene. În cadrul unei decizii cu privire la acest caz, Curtea Supremă a Coreei a decis că un migrant care nu are statut de ședere poate organiza sau se poate asocia la sindicate. Curtea diferențiază între aplicarea legilor cu privire la controlul migrațional și cele de angajare a străinilor. Curtea Supremă menționează că un străin trebuie să respecte legislația cu privire la imigrare, iar în caz contrar să fie pedepsit conform legii sau deportat; cu toate acestea, scopul legii este de a interzice angajatorilor să angajeze străini fără permis de ședere legal, dar nu să priveze străinii de drepturile lor de muncă care vin odată cu munca efectiv prestată, sau alte drepturi pe care le au conform legislației muncii. Ca efect al recomandării Comitetului și acestei decizii a Curții Supreme, Guvernul a examinat legislația existentă și a permis eliberarea unui certificat de înregistrare sindicatului migranților (MTU) [209].

Plângerea nr. 2637 contra Malaysiei. Lucrătorii casnici nu sunt recunoscuți ca angajați de legislația acestei țări și nu primesc contracte standardizate de angajare, cu excepția lucrătorilor casnici filipinezi. Aceștia depind de angajator și nu au acces la niciun mecanism de protecție. Suplimentar, ei nu pot adera la niciunul din cele 600 de sindicate din acest stat, fiindcă acestea pot lua doar membri din ramura lor, lucrătorii migranți casnici nefiind deseori recunoscuți ca angajați și neavând posibilitatea aderării la niciun sindicat, fiindcă vreun sindicat în domeniul muncii casnice nu există [274]. În raportul nr.376 din octombrie 2015, OIM reiterează problemele întâlnite anterior în legislația Malaysiei cu privire la situația lucrătorilor casnici și recomandă modificarea legislației pentru a permite muncitorilor casnici să își creeze organizații sindicale reprezentative [214].

Cazul nr. 2988 (Qatar). Se examinează plângerea cu privire la dreptul migranților de a crea sindicate reprezentative. Confederația Internațională a Sindicatelor menționează că lipsa libertății de asociere în acest stat duce la decesul multor lucrători migranți, impuși să lucreze sub presiune, în condiții de căldură extremă și securitate a muncii precare, printre alte încălcări sunt reducerea abuzivă a salariului, rețineri sau neplata totală a acestuia [188]. De asemenea, legislația muncii acestui stat nu se aplică muncitorilor casnici, din agricultură, sectorul zootehnic și altor categorii. Legea Qatarului interzice lucrătorilor străini să fie membri într-o organizație de muncă (comitet al muncii) [188]. OIM cere în acest sens modificarea legislației muncii a Qatarului

pentru a asigura drepturile lucrătorilor migranți, inclusiv asigurarea drepturilor conform principiilor de bază ale libertății de asociere și a negocierilor colective. În anul 2015, prin *Raportul nr. 376*, se urmărește în continuare situația din Qatar. Autoritățile acestui stat menționează că asigură un acces suficient și echilibrat la drepturile de muncă. Totuși, OIM menționează că aceste măsuri nu corespund recomandărilor anterioare și reiterează necesitatea modificării legislației muncii acestui stat. Cu privire la accesul non-cetățenilor de a deveni membri de sindicat, se menționează că aceștia pot adera, dacă au un permis de muncă și au lucrat în țară cel puțin 5 ani, însă ei nu au dreptul de a vota, desemna candidați și să fie prezenți la adunările generale, pot doar alege un reprezentant. OIM cere înlăturarea acestor limitări ale dreptului de asociere [215].

Observația CEACR adoptată în 2013, cu privire la situația din Albania. Este examinată Legea cu privire la străini a Albaniei nr. 9959 din 17 iulie 2008, care recunoaște dreptul libertății de asociere doar străinilor ce au obținut un permis de ședere. Comitetul a cerut Guvernului Albaniei să realizeze modificarea legii, ca toți lucrătorii, inclusiv străinii fără permis de ședere, să poată exercita drepturi sindicale [253].

Concluzionăm că există un număr mare de cazuri dedicate libertății de asociere și protecției acestui drept; în atare sens se observă prezența activă a sindicatelor în cadrul OIM, ca parteneri ai dialogului social. Dat fiind acest caracter deosebit al OIM, care implică sindicalismul, vedem o atenție deosebită față de protecția acestui drept, care pe alocuri este menționat în calitate de garant al funcționării celorlalte drepturi sociale.

Cu privire la cazurile generale în legătură cu aplicarea și funcționarea convențiilor, putem menționa următoarele exemple:

Observația CEACR asupra aplicării Convenției OIM nr. 97 a OIM, pentru statul Israel. Comitetul ridică obiecții față de aplicarea art.6 al Convenției – egalitatea de tratament, menționând îngrijorări cu privire la prevederile legale care ar permite limitarea eliberării permiselor de ședere doar pentru anumite regiuni geografice sau anumite ramuri ale sectorului de îngrijire. De asemenea, se menționează *Decizia Curții Supreme a Israelului în cazul Yolanda Gloter vs. Curtea națională a muncii (HCJ 1678/07) din 2009,* care exclude îngrijitorii casnici de la aplicarea Legii cu privire la orele de muncă și odihnă din anul 1951 [254]. Comitetul constată că lucrătorilor casnici străini le este solicitat în continuare să locuiască în casele angajatorilor; domicilierea în altă parte sau angajarea cu grafic parțial de muncă sunt interzise. Comitetul sesizează că un lucrător casnic străin care părăsește angajatorul fără notificare prealabilă sau înainte de perioada minimă de notificare (între o săptămână și o lună) poate fi deportat din țară.

De asemenea, Comitetul examinează excluderea celui mai mare grup de lucrători străini, lucrătorii casnici, de la protecția acordată de Comisarul pentru Drepturile Lucrătorilor Străini, cu excepția cazurilor de trafic de persoane, sclavie, muncă forțată, cazuri de abuz sexual, violență sau hărțuire sexuală [254].

Observația din 2008, cu privire la aplicarea de către Slovenia a Convenției OIM nr. 97 din 1949. Se invocă anumite probleme legate de aplicarea art.6 cu privire la egalitatea de tratament cu referire la condițiile de muncă. Comitetul face referire la Legea cu privire la angajarea străinilor 52/07, conform căreia un străin cu permis de ședere poate să fie angajat doar la angajatorul în baza căruia a fost eliberat permisul. Un permis valid pe 3 ani poate fi obținut de străinul cu studii vocaționale care a fost în mod continuu angajat în ultimii doi ani la același angajator înainte de a depune cererea. Comitetul susține că o asemenea situație crește posibilitatea angajatorului de a exploata lucrătorii migranți cu privire la condițiile elementare de muncă [255].

Observația din 2009 privind aplicarea Convenției OIM nr.143 din 1975 de către Italia. Comitetul constată situația din Italia cu privire la lucrătorii iregulari, notând că această țară întâmpină dificultăți particulare la acest aspect. Comitetul notează acțiunile Guvernului, în mod special, combaterea angajării ilegale a migranților, îmbunătățirea reglementărilor cu privire la condițiile de muncă și consolidarea măsurilor de asistență [256].

Observația CEACR din 2013 cu privire la implementarea Convenției OIM nr. 97 din 1949. Cu privire la Noua Zeelandă, Comitetul notează situația migranților sezonieri în această țară. Conform acestui document, lucrătorii migranți sezonieri, pe lângă salarizarea foarte joasă sau deseori sub nivelul salariului minim legal, nu pot utiliza un mecanism de plângere pentru a-și apăra drepturile din cauza dependenței lor de angajator pentru ședere și angajare continuă [257].

Studiind acest volum vast de convenții, recomandări, rapoarte și observații, concluzionăm că OIM, prin instrumentarul său, intervine direct și eficient în examinarea multor probleme și încălcări ale drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți. Normele și mecanismele OIM sunt unele dintre cele mai eficiente la acest moment și, cum am observat, OIM intervine și în țări, și în domenii de activitate unde tradițional activează și lucrătorii moldoveni. Un alt moment important este că, indiferent dacă statul a ratificat o convenție OIM sau nu, OIM va asigura un anumit nivel de monitorizare a asigurării acestor drepturi [277, p. 86].

4.2. Instrumente de protecție juridică a drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți în cadrul organizațiilor regionale

Consiliul Europei. Posibil, cel mai important și funcțional instrument de protecție a drepturilor omului în cadrul Consiliului Europei este CEDO. De la formarea sa, CEDO este, în esență, dedicată drepturilor civile și politice, neavând ca scop reglementarea drepturilor sociale. Ipotetic, se considera că aceasta va fi competența unui alt mecanism, CSE. Cu toate acestea, jurisprudența Curții, fiind un mecanism viu și în continuă evoluție, reglementează la moment și anumite aspecte ce țin de domeniul social: art.11 Dreptul la libera asociere (inclusiv de a adera la sindicate) și art.1 Protocolul opțional 1 - dreptul la asistență și protecție socială [38].

Jurisprudența CEDO include atât cazuri cu privire la activitatea generală a sindicatelor, cât și cu privire la dreptul la negocieri colective (*Wilson, National Union of Journalists and Others vs. the United Kingdom*), dreptul de a deveni sau nu membru de sindicat (*Danilenkov and Others vs. Russia*) etc. Alina-Paula Larion menționează și limitările acestui drept, indicând că redactarea acestuia în contextul CEDO este mult prea generală și vizează doar dreptul de a înființa un sindicat și dreptul de afiliere la un sindicat, fără a se referi, în mod expres, și la dreptul organizațiilor sindicale de a acționa liber. La aceasta se adaugă și faptul că printr-un compartiment al art. 11 sunt permise derogări de la dreptul de a constitui un sindicat – fie din rațiuni privind ordinea publică, fie din rațiuni legate de exercitarea drepturilor în cadrul forțelor armate, ale poliției sau administrației publice, aprecieri critice la care A. P. Larion de asemenea subscrie, deoarece acest articol este, practic, cu mult sub nivelul protecției asigurate libertății de asociere și libertăților sindicale prin Convenția OIM nr. 87 din 1948 privind libertatea sindicală și apărarea dreptului sindical [109, p.107].

Dreptul la protecție socială este bine consolidat în jurisprudența CEDO. Vom face o analiză cronologică, începând cu cele mai vechi precedente ce țin de aceste aspecte.

X. vs. Republica Federală Germană [303]. Reclamantul născut în Germania a fost angajat în această țară în perioade diferite pe parcursul cărora a plătit contribuții de securitate socială. În 1949 el a emigrat în Argentina. La atingerea vârstei de pensionare, a aplicat pentru pensie în baza contribuțiilor achitate în trecut. Dl X a fost refuzat în baza Legii germane cu privire la asigurarea socială, art. 49, care stipula că pensiile nu se vor achita străinilor care locuiesc peste hotare benevol, în timp ce străinii domiciliați în Germania au dreptul la asemenea contribuții. Comisia Europeană a Drepturilor Omului a respins invocarea de către Dl X., a art.14 par. 1 cumulat cu protocolul adițional 1, motivând că: „cu toate că asemenea contribuții deschid accesul la un drept prevăzut de art.1 par. 1, al doilea paragraf al acestui articol menționează că statul are dreptul de a adopta legi pentru a pune în aplicare aceste legi pe care le consideră

necesare pentru reglementarea utilizării bunurilor conform interesului general" [303]. Comisia consideră că Statul German l-a lipsit pe reclamant de acest drept anume în baza par. (2) al acestui articol și a constatat lipsa vreunei încălcări.

Christian Muller vs. Austria. Reclamantul a fost un muncitor frontalier care achita compensațiile de pensie atât în Austria, cât și în Liechtenstein. Acesta a invocat că o parte din prestațiile sale achitate în Austria nu i-au fost oferite. Comisia nu a constatat încălcarea art. 14 cu art. 1 al protocolului adițional 1 și a art. 1 protocol adițional 1, menționând: „niciun drept, cu excepția pensiei de vârstă, nu figurează printre drepturile garantate de Convenție". Corespunzător, cererea a fost respinsă, la bază fiind argumentul diferenței mici a prestațiilor datorate, care nu afectează dreptul de proprietate al reclamantului. Cu toate acestea, Comisia recunoaște că, în unele cazuri, o reducere substanțială poate fi considerată ca afectând substanța însăși a dreptului de a rămâne beneficiarul unui sistem de asigurare cu pensie de vârstă [193].

Gaygusuz vs. Austria. Reclamantul este cetățean turc care a lucrat în Austria, iar apoi și-a mutat locul de trai în Turcia. Acesta solicita un avans al pensiei sale în formă de „asistență de urgență" pentru care a contribuit, însă cererea sa a fost respinsă din motiv că nu are cetățenia Austriei. În decizia pe acest caz, CEDO observă că diferența în baza criteriului cetățeniei în obținerea acestor forme de asistență nu are o justificare obiectivă și rezonabilă, menționând o încălcare a art.14 cumulat cu art. 1 al protocolului adițional 1 [220].

Koua Poirrez vs. Franța. Reclamantul, fiu adoptat al unui cetățean francez și rezident francez de o perioadă lungă de timp, a aplicat pentru contribuții de invaliditate. Însă, a fost refuzat de autoritățile franceze, din motiv că nu este cetățean. CEDO a constatat, cu privire la contribuțiile cu caracter non-contributiv, că acestea ar putea, de asemenea, da naștere unor drepturi pecuniare în sensul art.1 al Protocolului adițional 1. La pct. 41 al Deciziei se menționează că refuzul acordării alocației a fost bazat pe criteriul posedării cetățeniei franceze sau cetățeniei unei țări cu care a fost semnat un acord de reciprocitate cu privire la această formă de asistență socială, ce echivalează cu o diferență în scopul art. 14 al Convenției. CEDO citează și precedentul Gaygusuz: „motive foarte serioase trebuie să fie puse în fața Curții, care ar putea argumenta o diferență de tratament bazată exclusiv pe criteriul cetățeniei ca fiind compatibile cu CEDO" [238].

Pichkur vs. Ucraina [264]. Dl Pichkur a locuit în Ucraina până în anii 2000, când a emigrat în Germania. În anul 2005, autoritățile ucrainene au suspendat plata pensiei pentru limită de vârstă a acestuia. În anul 2009, prevederile care interziceau plata pensiei în străinătate au fost declarate neconstituționale, cu toate acestea instanțele naționale au invocat principiul

neretroactivității deciziei CC a Ucrainei, menționând că pensia acestuia până în anul 2009 nu poate fi achitată. CEDO menționează că statele nu mai pot restrânge transferurile de pensii în străinătate, or, schimbările tehnologice permit realizarea relativ facilă a acestor operațiuni. Curtea notează absența oricăror justificări ale autorităților pentru limitarea dreptului la securitate socială, corespunzător observând încălcarea în acest caz a art. 14 cumulat cu art. 1 al protocolului adițional 1.

Carson și alții vs. Marea Britanie [222]. Spre deosebire de precedentul Pichkur, Marea cameră a Curții nu a constatat încălcarea acelorași drepturi pe acest caz, în speță neindexarea pensiei pentru cetățenii britanici care au emigrat în alte țări. CEDO menționează că sistemul de pensii a fost conceput, în primul rând, pentru a satisface nevoile și pentru a asigura anumite standarde minime pentru rezidenții din Marea Britanie, sistemul de securitate socială având un caracter esențial național. Valoarea pensiei achitate în alte țări poate fi afectată de mai multe diferențe, de ex., ratele inflației, costurile comparative ale vieții, ratele dobânzilor, ratele de creștere economică, ratele de schimb între moneda locală și lira sterlină, sistemele de securitate socială și sistemele de impozitare. În plus, fiind nerezidenți, solicitanții nu au contribuit la economia statului, în special, nu au achitat nicio taxă pentru a compensa costurile oricărei creșteri a pensiei. De asemenea, regimul mai bun pe care îl au beneficiarii în țările cu un acord bilateral în domeniul securității sociale nu a fost considerat ca situație de discriminare a reclamanților.

Observăm o evoluție continuă a precedentului CEDO cu privire la accesul la protecție socială a migranților. Astfel, dacă în primele cazuri examinate, anumite drepturi de protecție socială nu erau recunoscute, în jurisprudența recentă deja este stabilit clar că drepturile ce rezultă din accesul la anumite prestații constituie un drept de proprietate în sensul Convenției. Mai mult chiar, în cazul Pichkur, Curtea menționează și evoluțiile tehnice care permit spre deosebire de situația din trecut, acordarea accesului persoanelor care au migrat din țările lor de origine la anumite forme de protecție socială. Astfel, această decizie acționează ca un factor stimulator în plus pentru state, ca acestea să întreprindă activități de digitalizare a prestării protecției sociale cetățenilor săi aflați în străinătate. În același timp, precedentul *Carson și alții vs. Marea Britanie* servește ca reamintire a faptului că drepturile sociale au anumite limitări care pot fi stabilite de state, în special ca rezultat al situației economice și posibilităților reale de a implementa asemenea drepturi.

Cu privire la art. 6 par.1, Curtea menționează că acesta este aplicabil față de disputele cu privire la aspectele sociale, incluzând procedurile ce țin de concedierea angajatului de către o

întreprindere privată (*Buchholz vs. Germany*), procedurile cu privire la beneficiile de securitate socială (*Feldbrugge vs. the Netherlands*) sau chiar beneficiile necontributive (*Salesi vs. Italy*) și, de asemenea, procedurile cu privire la contribuțiile obligatorii de securitate socială (*Schouten and Meldrum vs. the Netherlands*), pentru contestarea de către angajator a faptului că boala unui angajat este una profesională (*Eternit vs. France*). În aceste cazuri, Curtea a luat poziția că aspectele de drept privat predomină asupra celor de drept public [223, p.10].

Cu privire la aplicarea mecanismelor de protecție din art.6 al CEDO, observăm în cauza *Koua Poirrez vs. Franța* recunoașterea de către Curte a dreptului la o formă de securitate socială ca fiind un drept pecuniar, care cade sub incidența Curții, fiind astfel aplicabil și în litigiile ce implică drepturile sociale ale lucrătorilor migranți.

CSE este instrument CE pentru promovarea și reglementarea drepturilor sociale în rândul țărilor membre. Conform site-ului oficial al Cartei, la moment 42 de țări membre ale Consiliului Europei au ratificat CSE [289]. Putem constata că reglementările CSE nu dispun de un mecanism de asigurare a executării prevederilor Cartei, ceea ce a făcut pe unii autori, printre care cercetătorul român D. Țop, să considere prevederile Cartei ca fiind inferioare sau conținând obligații morale [172, p.11].

CSE a fost ratificată de țara noastră, însă cu o ratificare parțială a articolelor ce reglementează drepturile lucrătorilor migranți (18 și 19). Totuși a avut loc și ratificarea integrală a art.12 ce reglementează dreptul la securitate socială. Cauzele ratificării parțiale a art.18 și 19, pot fi deduse dintr-un interviu realizat cu ex-directorul Departamentului Migrație, care menționează că aceste prevederi nu sunt adoptate, fiindcă cetățenii moldoveni lucrează iregular peste hotarele țării și autoritățile naționale nu ar avea nimic de câștigat în acest caz [317, p.116]. Argumentele de bază pentru excluderea acestor articole ar fi și faptul că lucrătorii migranți din RM sunt angajați, de obicei, în țări cu standarde destul de mari de protecție a lucrătorilor migranți, ceea ce scade din necesitatea adoptării unor asemenea mecanisme universale de protecție.

Un alt punct de vedere relevant este că RM va fi obligată, la rândul ei, să asigure aceste standarde comunităților de migranți de pe teritoriul său. Aceasta poate să nu prezinte o problemă la moment, însă în cazul creșterii numărului lor, ar putea impune obligații suplimentare semnificative autorităților. Un caz exemplificativ este Azerbaidjanul, care a adoptat CIDMM atunci când era un stat de origine a migrației și ale cărui obligații față de migranți pe teritoriul său au crescut semnificativ când acest stat a devenit un stat de destinație.

Cu privire la articolul 12 al CSE, cercetătorul J. Nickless, menționează că prin

prevederile acestui articol părțile semnatare sunt obligate să instituie un sistem de securitate socială, să mențină și să îmbunătățească acel sistem, precum și să asigure egalitatea de tratament a resortisanților altor părți contractante. Articolul 12 obligă statele să implementeze standardele Convenției OIM nr. 102, care de asemenea coincid în mare măsură cu cele stabilite de alt instrument internațional - Codul European de Securitate Socială [249, p.16].

CEDS este autoritatea de supraveghere a implementării și respectării CSE de către statele membre. În cadrul CEDS, sunt utilizate două proceduri de monitorizare, prima – procedura de raportare, ce implică prezentarea de către state a rapoartelor regulate, și a doua – procedura colectivă de plângeri. Cu privire la prima procedură, CEDS examinează rapoartele și prezintă anual concluzii cu privire la conformitatea acțiunilor autorităților cu dispozițiile Cartei. În cazul nerespectării deciziilor CEDS, este aplicat un mecanism suplimentar, prin intermediul căruia Comitetul de Miniștri adresează o recomandare cerând statului corectarea situațiilor identificate. Există puține cazuri examinate cu privire la drepturile lucrătorilor migranți.

Putem menționa cazul Confédération générale du travail de Suède (LO) et Confédération générale des cadres, fonctionnaires et employés (TCO) vs. Suède [331]; acesta a avut ca obiect aplicarea acordurilor/negocierilor colective pentru lucrătorii detașați în Suedia. Detașarea lucrătorilor până recent era unul dintre mijloacele răspândite de angajare a lucrătorilor migranți comunitari în cadrul țărilor UE. Însă, acestor muncitori li se asigurau salarii și condiții de muncă mai joase în comparaţie cu cetățenii țărilor. Acesta a și fost motivul sesizării Comitetului de către sindicatele suedeze, care contestau legislația ce împiedica încheierea convențiilor colective și cereau recunoașterea drepturilor de a conduce acțiuni colective în raport cu aceşti lucrători. Comitetul a dat câștig de cauză sindicatelor suedeze, recunoscând încălcarea drepturilor de la art.6 și 19 par. 4 al Cartei.

Cercetătoarea S. Chaoui mai menționează câteva cazuri cu implicarea migranților, astfel în *FIDH c. France*, reclam. nr. 14/2003 din 08.09.2004, CEDS stipulează extinderea câmpului de aplicare a CSE și lucrătorilor străini iregulari; pe acest caz, CEDS consideră Carta un instrument viu și că restricțiile trebuie interpretate în mod strict, practică confirmată și în cazurile ulterioare, de ex., în *DEI c. Pays-Bas*, reclam. nr. 47/2008 din 20.10.2009 [332, op. cit., p.38-39]. O trăsătură specifică a deciziilor Comitetului, pe marginea acestor plângeri, este că ele nu sunt executabile în cadrul sistemului legal național, totuși aceasta nu înseamnă că eficiența lor nu poate fi înaltă [291].

Conform bazei de date HUDOC, cu privire la CSE, până în aprilie 2023, sunt adoptate decizii asupra a 882 de cazuri de proceduri de petiționare, iar pentru CEDO, la fel până la aceeași

dată, au fost emise Decizii pe mai mult de 67.238 de cazuri [11, 12]. Trebuie să remarcăm că realizarea comparării eficienței mecanismelor de sancționare ale CSE și CEDO, este o întrebare complexă, fiindcă aceste două instrumente abordează diferite tipuri de drepturi și funcționează în contexte diferite. În primul rând CSE instituie, mai curând, o responsabilitate politică, morală și de imagine asupra statelor, în opoziție cu mecanismul jurisdicțional al CEDO. În al doilea rând, mecanismele de sancționare ale CEDO și CSE diferă esențial, astfel, CEDO are un sistem bine stabilit pentru plângerile individuale, în timp ce CSE funcționează prin utilizarea unui mecanism de plângeri colective.

În acest context am putea să ne întrebăm care mecanism de sancționare ar fi mai eficient pentru a responsabiliza statele să respecte drepturile sociale ale migranților. În opinia noastră, la această întrebare nu există un răspuns standard, în timp ce majoritatea statelor ar fi afectate de Deciziile CEDS, aceasta nu ar fi atât de mult cazul pentru statele ce au un regim autoritar, pentru care ar putea fi mai eficiente procedurile CEDO, cu sancțiunile clar aplicate și penalitățile calculate în caz de neexecutare. În acest sens, eficiența mecanismelor non-jurisdicționale de protecție a drepturilor lucrătorilor migranți va depinde de disponibilitatea statelor de accepta aplicarea acestora.

Uniunea Europeană. Cercetătoarea română C. A. Moarcăș Costea menționează că la nivelul UE nu există o politică privind migrația, ci doar politici comune cu privire la anumite aspecte ale migrației [136, p.3]. Confirmă acest punct de vedere și E. Vieriu, care menționează că sistemele de securitate socială în UE sunt foarte diferite de la un stat la altul, iar dispozițiile UE nu urmăresc să le armonizeze, ci au drept scop doar să asigure că cetățenii UE nu își vor pierde drepturile de securitate socială, în acest sens dispozițiile UE nu înlocuiesc sistemele naționale în acest domeniu cu un sistem european unic [177, p.242]. Suntem de acord cu acești autori și considerăm că, în același timp, legislația primară și secundară a UE, cât și funcționarea unor organizații, cum ar fi CJUE, contribuie la crearea anumitor standarde şi mecanisme comune în acest domeniu.

În ceea ce priveşte rolul și funcționarea CJUE, Ghidul cu privire la legislația europeană în materie de azil, hotare și imigrare menționează importanţa acesteia în examinarea validității actelor comunitare, inacțiunii din partea instituțiilor UE și asupra încălcării legislației UE de către statele membre, CJUE având competența exclusivă în asigurarea aplicării și interpretării corecte și uniforme a acquis-ului UE [228, p.19]. O trăsătură specifică a CJUE este că, în cazul aplicării cererilor individuale de către persoane fizice sau juridice, acestea nu pot fi înaintate contra statelor, ci împotriva unei instituții UE. Precedentul CJUE asigură condiții echitabile în

sfera drepturilor sociale, reglementând condiții mai bune pentru toți lucrătorii. În monografia sa „Drept social european”, profesorul român N. Valerică demonstrează impactul acestei jurisprudențe a CJUE în materii, cum ar fi, exprimarea întinderii și înțelesului de „avantaj social” și în ce constă „tratamentul discriminatoriu”, reglementări cu privire la concedierile colective, insolvabilitate și protecția drepturilor muncitorilor în caz de transfer, definirea unor aspecte cu privire la securitatea socială, definirea noțiunilor de: lucrător, loc de domiciliu, perioadă de angajare în muncă, perioadă de asigurare etc. [174, p.206, 207, 208, 209].

CJUE dispune de un număr mare de cazuri ce țin de migrație și drepturile sociale ale migranților, pe care le vom analiza în mod succint.

C-331/06, K.D. Chuck vs. Raad van Bestuur van de Sociale Verzekeringsbank. Dl Chuck a avut reședința în Țările de Jos (Olanda), iar ulterior și-a mutat locul de trai în SUA. În pensia sa de limită de vârstă nu au fost calculate perioadele de cotizare realizate în Danemarca, fiindcă dl Chuck nu mai avea reședință în acest stat. În acest caz, CJUE a decis că unui lucrător care se află într-o situație precum cea a domnului Chuck trebuie să i se aplice principiul cumulului perioadelor lucrate în statele membre, cum este definit la art. 48 alin.(2) din Regulamentul nr.1408/71, pentru calcularea pensiei pentru limită de vârstă. Însă, pe de altă parte, Curtea subliniază că ultimul stat membru nu este supus unei obligații de a plăti această pensie pe teritoriul unui stat terț [86].

C-312/12, Agim Ajdini vs. Belgia. Reclamantul este un cetățean sârb, care rezidă în Belgia cu familia sa. Acesta a depus în fața autorităților belgiene o cerere de a beneficia de o alocație pentru persoanele invalide, fiind refuzat. Aplicantul a invocat jurisprudența CEDO (*Koua Poirrez vs. Franța)*. CJUE s-a manifestat incompetentă în examinarea acestei situații, lăsând cazul la latitudinea autorităților naționale. Cu toate acestea, cazul menţionează niște concluzii importante cu privire la cetățenii țărilor terțe rezidenți de lungă durată. O condiție substanțială a obținerii acestui statut este demonstrarea faptului că aplicantul deține pentru el și membrii familiei sale suficiente resurse stabile şi regulate pentru a-și asigura necesitățile, fără a recurge la sistemul de asigurări sociale al statului dat. Suplimentar, nu există niciun acord bilateral care ar reglementa aspecte de protecţie socială dintre Belgia și Serbia, care ar putea fi aplicat față de dl Ajdini [336].

Cauza 24/75, Teresa şi Silvana Petroni vs. Office national des pensions pour travailleurs salaries (ONPTS) Bruxelles. Reclamantul a lucrat timp de 27 de ani miner în Belgia și în Italia, 7 ani. Ulterior, el nu a putut cumula beneficiile obținute din cauza interdicției acestui fapt în legislația națională a Belgiei. CJUE a decis că art. 46 alin.(3) al Regulamentului nr. 1408/71 este

incompatibil cu art. 51 din tratat (art.48 TFUE) în măsura în care impune o limitare a cumulării celor două prestații dobândite în diferite state membre printr-o reducere a valorii unei prestații dobândite doar în temeiul legislației naționale [91].

C-440/09, Tomaszewska. Obținerea pensiei pentru care s-a cotizat în două țări UE diferite. În acest caz, CJUE accentuează că principiul cumulării perioadelor de asigurare, de activitate salariată sau de rezidență, este unul dintre principiile de bază ale coordonării la nivelul Uniunii a regimurilor de securitate socială ale statelor membre, prin care se urmărește să se asigure că exercitarea dreptului la liberă circulație conferit de Tratatul CE nu are ca efect privarea unui lucrător de avantajele în materie de protecţie socială pe care le-ar fi putut pretinde în cazul în care și-ar fi desfășurat întreaga carieră într-un singur stat membru. O asemenea consecință ar putea în fapt să descurajeze libera circulație și ar constitui, prin urmare, un obstacol în calea acestei libertăți [87].

C-67/14, Alimanovici. CJUE examinează accesul la beneficii sociale de tip necontributiv, Curtea prevede că statul membru gazdă îi poate refuza unui cetățean al UE care beneficiază de un drept de ședere orice prestație de asistență socială în temeiul faptului că acesta nu este angajat sau nu are resurse pentru șederea legală pe teritoriul statului conform art.24 alin.(2) al Directivei 2004/38/CE, în timp ce resortisanții statului membru în aceeași situație pot avea acces la asemenea forme de protecţie [88]. O decizie similară a fost adoptată în cauza *C-333/13, Elisabeta Dano, Florin Dano vs. Jobcenter Leipzig* [89].

Hotărârea CJUE din 14 iunie 2016, C-308/14, Comisia Europeană vs. Marea Britanie. Se examinează situația cetățenilor unor state membre cu reședința în Marea Britanie, care denunțau refuzul acordării unor prestații sociale din cauza că nu aveau drept de ședere. CJUE reiterează dreptul statelor membre de a controla legalitatea șederii cetățenilor statelor membre în momentul acordării unei prestații sociale, în special, față de persoanele inactive economic [90].

C-284/15 - ONEm şi M, Domnul M. Se examinează dreptul de beneficia de o indemnizație de șomaj pentru un cetățean comunitar, care a lucrat în regim parțial pe teritoriul Belgiei. CJUE menționează că o persoană care nu a realizat activitate salarială și perioade de cotizare nu poate beneficia de o asemenea formă de asistență [92].

C-55/00, Gottardo. Conform unui comunicat al Comisiei Europene, decizia Gottardo contribuie la aceea că statele membre UE, care operează acorduri în baza naționalității, trebuie să ajusteze aplicarea acordurilor lor cu țări terțe, pentru a asigura că de ele pot beneficia cetățenii statelor UE în aceeași măsură [196].

Observăm că precedentul CJUE în acest context îndeplinește funcția esențială la nivelul

UE de a asigura realizarea mobilității intra-UE. În acest context, accesul la o pensie în cazul realizării unor contribuții în mai multe state UE este un element de bază al acestei mobilități, iar fără acest aspect lucrătorii comunitari ar fi descurajați să își presteze munca pe teritoriul mai multor state ale Uniunii. Pe de altă parte, alte precedente ale CJUE, de ex. *Alimanovici*, acționează ca mecanisme de prevenire a anumitor abuzuri ale sistemelor de protecție socială în cadrul statelor UE, descurajând așa-numitul turism pentru beneficii. Făcând o comparație metaforică a funcționării acquis-ului UE, putem spune că, în timp ce regulamentele și directivele sunt cărămizile din care este făcută structura acestui sistem, precedentul CJUE acționează ca acel mortar care dă stabilitate și coerență întregului edificiu normativ.

Un impact direct în protecția și statutul drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți o are legislația secundară a UE. Principalele acte normative ale UE sunt Regulamentul și Directiva, prima cu aplicare directă în legislația statelor și a doua – cu aplicare indirectă, fiind implementată individual de fiecare stat membru în legislația sa internă. Acest specific face ca aceeași Directivă să aibă o aplicare diferită, în funcție de țara care o implementează. Un alt aspect important al Directivei, menționat de V. Cucerescu, este posibilitatea invocării prevederilor Directivei în fața autorităților jurisdicționale naționale, ceea ce înseamnă că persoanele fizice o pot invoca direct în fața judecătorului [40, p.65].

Legislația UE pune accent pe sancționarea migrației iregulare și pe asigurarea unui nivel înalt de drepturi migranților regulari. „Astfel, putem distinge două categorii de directive: care sancționează încălcările în domeniul migrației și care reglementează drepturile migranților” [22, p.165].

UE utilizează abordarea de sancționare a migrației iregulare, în special, prin aplicarea presiunii asupra angajatorilor. Instrumentul-cheie de realizare a acestei funcții este Directiva cu privire la sancțiunile aplicate angajatorilor (2009/52/CE).

Din celălalt spectru de Directive, și anume cele care reglementează drepturile migranților regulari, putem enumera:

- Directiva 2011/98/UE privind procedura unică de solicitare a unui permis unic pentru resortisanții țărilor terțe în vederea ședерii și ocupării unui loc de muncă pe teritoriul statelor membre și un set comun de drepturi pentru lucrătorii din țările terțe cu ședere legală pe teritoriul unui stat membru [54];
- Directiva 2003/109/CE privind statutul resortisanților țărilor terțe care sunt rezidenți pe termen lung [52];

- Directiva (UE) 2021/1883 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 octombrie 2021, privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe pentru ocuparea unor locuri de muncă înalt calificate și de abrogare a Directivei 2009/50/CE [55];
- Directiva 2014/36/UE a Parlamentului European și a Consiliului privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe în scopul ocupării unui loc de muncă în calitate de lucrători sezonieri [53].
- Directiva 2009/50/CE din 25 mai 2009 privind condițiile de intrare și de ședere ale resortisanților din țările terțe pentru ocuparea unor locuri de muncă înalt calificate. Însă, această Directivă nu a reușit să fie atractivă și să-și atingă scopul, în special din cauza unor condiții destul de restrictive. De ex., S. Peers accentuează interdicţia de schimbare a statului de reședință şi limitarea de doi ani privind mobilitatea profesională [262, p.403]. Această situație a motivat abrogarea acesteia și adoptarea noii Directive, numită și Blue Card (revizuită) în anul 2021, care include condiții mai ușoare de acces la piața de muncă a UE pentru lucrătorii înalt calificați.

Unul dintre cele mai recente instrumente UE în domeniu este Directiva cu privire la migranții sezonieri (Directiva 2014/36/UE) [53]. Mecanismele de protecţie incluse în ea prezintă interes fiindcă acestea se aplică resortisanților țărilor terțe (art.2 alin.(1)), adică și cetățenilor țării noastre, mai ales având în vedere creșterea tendințelor de migrație sezonieră.

Uniunea Europeană este la moment în procesul unor profunde reforme structurale pe aspectul migrației de muncă, iar adoptarea noii Directive Blue Card este doar un prim exemplu în acest sens. Schimbările semnificative care vor urma în acest domeniu trebuie să survină odată cu adoptarea Pactului UE cu privire la migrație și azil, care propune modificarea substanțială a unui șir de directive pe domeniul migrație și migrație de muncă, cât și adoptarea unor noi directive și mecanisme, în special pentru încurajarea migrației înalt calificate.

Un rol semnificativ în cadrul reglementărilor UE îl au reglementările antidiscriminare; putem menţiona două directive în acest sens: Directiva nr.2000/78/CE privind tratamentul egal la ocuparea forței de muncă și condițiile de muncă și Directiva nr.2000/43/CE privind egalitatea de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică. C. A. Moarcăș Costea menţionează că aceste directive se aplică tuturor persoanelor, iar legislațiile naționale trebuie să se refere și să se aplice tuturor persoanelor prezente pe teritoriul unui stat membru, inclusiv cetăţenilor necomunitari. [136, p.80]. Cu toate acestea, același autor accentuează că directivele nu se aplică în cazurile ce țin de admiterea cetățenilor non-UE și tratamentului diferențiat față de

aceștia, cât și în raport cu plățile efectuate din fondurile publice, de securitate și protecție socială [136, p.82].

Astfel, aceste mecanisme de protecţie a drepturilor din cadrul directivelor antidiscriminare au o aplicare largă în cadrul UE în alte domenii, cum ar fi și drepturile de muncă, egalitatea de gen etc. Ele sunt susținute de o vastă jurisprudență a CJUE și pot fi invocate în instanțe, inclusiv de lucrătorii migranți. Pe aspectele de securitate socială, E. Vieriu, de asemenea, confirmă că principiile nediscriminării și egalității de tratament sunt elementele centrale ale normelor de coordonare în cadrul UE [177, p.243]

Cu privire la sistemul de protecție socială al UE în raport cu lucrătorii migranți, instrumentul-cadru de reglementare a acestui domeniu este Regulamentul nr. 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială. Scopul acestui act normativ este reglementarea situațiilor când față de cetățeanul UE se aplică legislația mai multor state membre. Regulamentul introduce principiul aplicării reglementărilor unui singur stat într-o anumită perioadă, iar regula de bază este aplicabilitatea legislației statului unde migrantul lucrează (*lex loci laboris*). De asemenea, acesta prevede cumularea prestațiilor cotizate pe teritoriul mai multor state membre. În raport cu migranții extracomunitari, se aplică un regulament recent, Regulamentul nr.1231/2010 de extindere a Regulamentului (CE) nr.883/2004 și a Regulamentului (CE) nr.987/2009 la resortisanții țărilor terțe care nu fac obiectul regulamentelor respective exclusiv pe motive de cetățenie [156]. Cercetătorul român C. A. Moarcăș Costea menționează că nu există schimbări majore în regulile de coordonare a pensiilor în UE. Principiul de calcul al pensiilor rămâne aproape la fel ca în Regulamentul CEE nr. 1408/71 [137, p.154]. De ex., Regulamentul 883/2004, la art.11, păstrează principiul „*lex loci laboris"* pentru determinarea legislației aplicabile în asemenea cazuri.

Cu toate acestea, trebuie să avem în vedere că sistemele de protecţie socială rămân individuale în fiecare stat UE și legislația aplicabilă poate fi, corespunzător, foarte diferită. Variatele sisteme de protecţie şi asistenţă socială, împreună cu funcţionarea eficientă a serviciilor private de pensionare contribuie la o diversitate semnificativă a formelor de contribuţii de care pot beneficia lucrătorii migranţi în cadrul UE.

Comunitatea Statelor Independente. Putem enumera câteva acte normative adoptate în cadrul acestei Comunităţi care ar putea avea tangenţă la tematica de cercetare a prezentei teze:

- Acordul de colaborare în domeniul migrației de muncă și protecției sociale al lucrătorilor migranți de la Moscova din 15.04.1994 [320];

- Convenția cu privire la statutul juridic al lucrătorilor migranți și al membrilor familiilor lor, de la Chișinău din 14.11.2008 [314];
- Convenția cu privire la asistența juridică și relațiile juridice în cazurile civile, de familie și penale, de la Chișinău din 07.10.2002 [313];
- Acordul cu privire la garanțiile drepturilor cetățenilor statelor membre ale Comunității Statelor Independente în domeniul asigurării cu pensii, de la Moscova din 13.03.1992 [321];
- Acordul cu privire la recunoașterea mutuală a drepturilor la repararea daunelor cauzate lucrătorilor prin leziune, boală profesională sau altă daună cauzată sănătății, legată de executarea de către ei a obligațiilor de muncă, de la Moscova din 09.09.1994 [322].

Observăm un număr impunător de acte normative aferente acestui domeniu, însă există mai multe opinii cu privire la lipsa de funcționalitate a acestor instrumente de protecție a drepturilor omului din cadrul CSI. De exemplu, chiar dacă o comisie pentru drepturile omului există în cadrul CSI, funcționalitatea și eficiența acestui mecanism este pusă sub semnul întrebării, iar unii autori, cum ar fi și G. Stoiakin, recunosc clar că „aceasta are la moment doar un rol consultativ, fiind o structură inactivă și nefuncțională" [319, p.178].

După părerea lui M. I. Kleandrov, există trei componente necesare pentru asigurarea respectării drepturilor omului în CSI, primul, baza juridică internațională, există, al doilea, Comisia pentru drepturile omului, fiind organ de control, de asemenea este funcțională și poate să își desfășoare activitatea, însă al treia componentă, mecanismul de asigurare a protecției drepturilor omului în cazul încălcării lor, nu doar că lipsește, dar nici nu se prevede în actele Comunității [319, p.177].

În cadrul unei comunicări științifice realizate de noi, am menționat lipsa de funcționalitate a prevederilor și mecanismelor de protecție a drepturilor lucrătorilor migranți în cadrul CSI, în special din cauza:

1. necorespunderii prevederilor CSI cu standardele internaționale în domeniu;

2. accentului pe exportabilitatea prestațiilor și nu pe portabilitatea lor;

3. referirii frecvente la legislația națională a statelor sau la acordurile bilaterale dintre părți, actele normative CSI acționând în mod real doar în cazul luării unor măsuri suplimentare de către statele părți;

4. absenței unui mecanism de asigurare a protecției drepturilor, Comisia pentru drepturile omului în cadrul CSI având mai curând un rol consultativ, fiind o structură inactivă și nefuncțională;

5. lipsa unui mecanism de executare, practic aceste acorduri având trăsăturile unor acte soft-law [30, p.331].

4.3. Instrumente soft-law de protecție juridică a drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți

O definiție reușită și concisă a termenului de „soft law" este oferită de cercetătorul finlandez J. Klabbers: „Avem tendința de a folosi termenul soft law pentru a descrie lucrurile care sunt dificil de descris ca hard law. Astfel, ghidurile, codurile de conduită, rezoluțiile, recomandările și programele de acțiune, dispozițiile nedeterminate ale tratatelor, convențiile neratificate, poate chiar și opiniile avocaților generali sau opiniile divergente ale judecătorilor individuali ai Curții Internaționale de Justiție sau al diferitelor Curți ale drepturilor omului, ele toate pot fi, probabil calificate drept soft law" [237, p.385].

Considerăm că instrumentele „soft law" includ un şir larg de mecanisme: rezoluţii, recomandări, ghiduri de practici, coduri de conduită etc., ele pot funcţiona în baza unui tratat sau mecanism deja existent (ghiduri, recomandări) sau pot avea un caracter inovator (rezoluţii, standarde, declaraţii) [21, p.87].

Importanța instrumentelor soft law pentru protecția drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți derivă din faptul că deseori acestea sunt unicele reglementări ce asigură anumite mecanisme de protecție. Un alt aspect important este reticența statelor de a ceda în materii ce țin de suveranitatea lor asupra gestionării proceselor migraționale, ce conduce la neratificarea de către acestea a instrumentelor internaționale ce reglementează situația lucrătorilor migranți. A. Betts menționează că această reticență este evidentă prin numărul mic de semnatari ai CIDMM, modul de votare în cadrul Adunării Generale a ONU cu privire la rezultatul Primului Forum Global cu privire la Migrație și Dezvoltare (FGMD) și utilizarea în creștere a proceselor consultative regionale (PCR), evitând mecanismele multilaterale "[183, p.13].

Posibil, cel mai actual și detaliat mecanism soft law în domeniul migrației internaționale a muncii este Cadrul Multilateral cu privire la Migrația de Muncă, adoptat de OIM în anul 2005. „Cadrul adoptă o abordare bazată pe drepturile omului, dar face aceasta prin intermediul unui cadru neobligatoriu, care recunoaște dreptul suveran al tuturor statelor să determine propriile lor politici migraționale. Cu titlu de exemplu, principiul 9 stipulează că drepturile și reglementările naționale trebuie să fie ghidate de principiile care stau la baza OIM 97, OIM 143 și CIDMM și că aceste convenții trebuie să fie implementate complet, dacă au fost ratificate. Acest limbaj mai

moale (soft) este mai comod atât pentru diferențele inerente dintre state cât și pentru necesitatea implementării graduale. În timp, Cadrul poate avea efectul benefic de a modifica practica statelor spre o protecție mai bună a lucrătorilor migranți, fără restricțiile instrumentelor legale cu caracter obligatoriu" [258, p.15]. Un alt act soft law adoptat recent de OIM este Declarația cu privire la Justiția Socială pentru o globalizare echitabilă, din 2008 [233]. Cercetătoarea A. P. Larion oferă exemplul acestui instrument pentru a accentua această schimbare în cadrul OIM, de la mecanismele tradiționale, în special convenții, la cele nonobligatorii. Autoarea consideră că OIM realizează această schimbare în special pentru a rămâne relevantă în secolul XXI, în contextul reticenței statelor de a accepta actele juridice clasice în acest domeniu [109, p.47]. De asemenea, Republica Moldova a aderat la 10.12.2018 la Pactul Global pentru Migrație, un instrument soft-law cadru, care include prevederi detaliate cu privire la toate aspectele migrației.

Nu putem pierde din vedere și Declarația ONU cu privire la drepturile omului ale persoanelor care nu sunt cetățeni ai țării unde ei locuiesc. Aceasta listează la art. 8 drepturile sociale de care se pot bucura migranții. „O astfel de declarație este un simplu soft-law care nu impune obligații legale statelor, dar ea a început expansiunea ONU în domeniul drepturilor omului ale migranților. Multe dintre prevederile ei au fost inserate în convențiile ulterioarele ale ONU. În plus, Declarația este adesea citată în materii juridice pentru a sprijini principiul general al nediscriminării împotriva străinilor… Mai important, ea a dat start instituționalizării drepturilor omului ale migranților" [300, p.9].

La nivelul UE poate fi menționat Open Method of Coordination (OMC), care este un mecanism ce combină abordările hard și soft pentru crearea unei singure politici, sociale, inclusiv de mobilitate a muncii la nivelul UE. Expertul în drept european F. Terpan menționează că în cadrul Open Method of Coordination procesele hard și cele soft operează în unison și afectează aceiași actori. O componentă de bază a OMC este Strategia Europeană de Ocupare (SEO): „Ca mijloc interguvernamental al UE, instrumentele SEO nu sunt obligatorii, ci constau în recomandări, ghiduri și standarde. Acest lucru face din SEO un instrument multilateral, ce exercită diferite niveluri de influență asupra statelor membre. Această caracteristică face SEO în mod deosebit potrivită pentru a realiza comparații longitudinale între țări, exercitând o influență care variază în funcție de țări și de-a lungul timpului" [29, p.21].

De asemenea, în cadrul UE, un rol foarte important în interpretarea și propagarea funcționării actelor soft-law o are CJUE. Cercetătoarea în drept european, dr. O. Stefan, menționează în calitate de exemplu Decizia CJUE asupra cazului *C-322/88, Salvatore Grimaldi vs. Fonds des maladies professionnelles*, în care Curtea a menționat că soft law „nu poate fi

considerată ca neavând niciun efect juridic. De asemenea CJUE a cerut judecătorilor naționali să „ia în considerare" soft law în activitatea lor, însă nicio explicație suplimentară nu a fost dată cu privire la ce a însemnat această afirmație în mod exact. Un alt exemplu menționat este Decizia *C-99/09, Polska Telefonia Cyfrowa sp. z o.o. vs. Prezes Urzędu Komunikacji Elektronicznej*, care examinează problema executării ghidurilor Comisiei Europene în fața autorităților naționale de reglementare [283, p.880]. În acest mod, instrumentele soft law, prin intermediul interpretării CJUE, își extind importanța și aplicabilitatea lor. Aceasta a făcut ca mai mulți cercetători să se întrebe dacă Curtea nu și-a asumat atribuții de creare a legii, sau dacă interpretarea Curții nu va pune asupra statelor părți obligații pe care acestea nu și le-au asumat.

Cu privire la avantajele acestor mecanisme, M. Sinkondo le prezintă detaliat, în opinia acestuia ele permițând economia resurselor necesare pentru complexa și îndelungata procedură de încheiere a tratatelor și convențiilor, pot fi aplicate în domeniile sensibile și supuse unor schimbări rapide, simplifică negocierea acestora de către guverne și de cenzura opiniei publice naționale și internaționale [337, p.85]. Un alt avantaj este faptul că instrumentele soft law acoperă deseori lacunele existente în cadrul legal internațional, iar în unele cazuri sistematizează norme și prevederi care, de altfel, erau împrăștiate și nu aveau o aplicare focalizată. Un exemplu în acest sens este Declarația ONU cu privire la drepturile persoanelor care nu sunt cetățeni ai țării în care se află.

Neajunsurile utilizării acestor instrumente juridice sunt menționate de dr. J. Klabber, un critic vehement al acestui concept; acesta constată ambiguitatea și lipsa unei logici juridice a acestor instrumente, menționând că un act normativ există sau nu, ceva în mijloc nu poate fi. El se referă în special la cazul *C-322/88, Salvatore Grimaldi vs Fonds des maladies professionnelles* menționat *supra*. Cercetătorul menționează posibilitățile unui risc de abuz din cauza utilizării soft law, devenirea obligatorie a unor obligații pe care statele nu le-au asumat și lărgirea neargumentată a câmpului legal cu norme cu conținut și aplicabilitate obscură [237, p.388].

O altă observație asupra instrumentelor soft law se referă la faptul că acestea nu funcționează după un principiu fundamental al dreptului internațional – *pacta sunt servanda*. Însă în literatura științifică există multe argumentări care arată că prevederile acestor acte, chiar dacă nu sunt asumate în calitate de obligații directe, creează o previzibilitate a acțiunilor părților și anumite așteptări urmând principiul bunei-credințe în relațiile din dreptul internațional.

Instrumentele soft law au o importanță majoră în regularea aspectelor dreptului internațional încă nereglementat. Într-un articol despre necesitatea creării unui cadru soft law

pentru migranții vulnerabili, expertul ONU A. Betts menționează exemplul unui asemenea mecanism adoptat pentru persoanele intern strămutate [183, p.13]. Inițial, acestea au fost adoptate sub formă de ghiduri, ulterior devenind un instrument-cadru în asigurarea protecției drepturilor persoanelor intern strămutate și inspirând adoptarea de către state a unor acte normative ce includeau prevederi sustrase din cadrul acestora și chiar fiind puse la baza unui instrument regional important cu privire la protecția acestor persoane - Convenția Uniunii Africane pentru protecția și asistența persoanelor intern strămutate în Africa (Convenția de la Kampala). Aceasta demonstrează încă o dată cât de importante pot fi instrumentele soft law în domeniile unde există lacune juridice sau lipsă de coordonare a acțiunilor, cum este și migrația internațională a muncii.

Observăm că există o critică constructivă a conceptului de soft law, totuși, în absența unor prevederi și mecanisme viabile pentru protecția drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți, instrumentele soft law conțin la acest moment cele mai progresive și sistematice prevederi în acest domeniu.

4.4. Principalele probleme și încălcări ale drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți pe plan internațional

Încălcări și deficiențe sesizate în RM. Cercetarea statistică cu privire la migrația forței de muncă, efectuată de BNS a RM arată că o mare parte din respondenți, lucrători emigranți moldoveni, se confruntă peste hotare cu încălcări esențiale ale drepturilor lor sociale, 25,5% menționând condiții proaste de muncă [13, p.6], 44% primeau un salariu mai mic față de salariul plătit localnicilor, circa 27% primeau salariile cu reținere, fiecare a cincea persoană lucra supraprogram sau nu beneficia de concediu medical [13, p.12].

Cu privire la activitatea APOFM și altor intermediari nelicențiați, pot fi menționate următoarele încălcări și deficiențe identificate în altă cercetare: utilizarea de pseudocontracte pentru angajarea lucrătorilor, care permit evitarea controlului și monitorizării oficiale a acestor intermediari, dar și alte abuzuri [24, p.24]; colectarea plăților ilegale de către APOFM, mărimea acestora variind între 250-6000 dolari SUA [24, p.47]; lipsa unui mecanism de plângeri și a unei autorități de control în cazul intermediarilor ilegali și APOFM ce încalcă legea.

În contextul pandemiei COVID-19 sunt importante datele unui studiu recent al Organizației Internaționale pentru Migrație cu privire la situația emigranților moldoveni, care indică: 20% muncesc în condiţii precare; 47% şi-au pierdut locul de muncă sau acesta a fost

suspendat; 57% nu au primit nicio compensaţie / ajutor de şomaj [58, p.5]; 21% se aflau peste hotare în calitate de migranţi iregulari, în baza paşaportului biometric; 28% activează în condiţii contractuale precare (procentaj apropiat de numărul persoanelor aflate iregular, ceea ce poate indica o cauzalitate); 15% nu au contract de muncă; 13% au contract de muncă pe o perioadă scurtă; [58, p.11].

Din punct de vedere teritorial, cea mai vulnerabilă era situația emigranților din Federația Rusă, unde doar 19% din moldoveni se aflau în baza permisului de ședere și 56% iregular, 35% dintre respondenţi au indicat că lucrează fără niciun contract, doar 28% dintre respondenţii din Rusia au menționat că lucrează în baza unei forme de contract. În UE, 41% se află în baza paşaportului UE și 18% - în baza permisului de ședere, iar cei mai mulţi care lucrează la negru în această regiune sunt respondenţii din Spania (23% dintre respondenţii din această ţară) şi Italia (19%) [58, p.13].

Cu privire la migranții reîntorși, o cercetare la această temă menţionează găsirea unui loc de muncă drept cea mai semnificativă problemă , doar 31% dintre respondenți își pot găsi un loc de muncă într-un sector de activitate nonagricol [169, p.18]. Lipsa de informare este semnalată ca fiind o altă deficiență, în special cu privire la găsirea unui loc de muncă în țară, astfel migranții apelează pentru informații la rude sau cunoscuți și nu se adresează la instituții, cum ar fi ANOFM, ceea ce confirmă lipsa de informare a populației cu referire la rolul acestor organe de stat [169, p.45].

Aceste date confirmă necesitatea realizării unor cercetări detaliate pe aspectul protecției drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți cetățeni ai Republicii Moldova. Astfel lucrătorii migranți moldoveni se confruntă cu încălcări ale drepturilor lor începând cu pregătirea pentru migrare (excrocherii comise de intermediari nelicențiați, preluare de plăți exagerate pentru angajare etc), pe parcursul procesului de migrație (în mod special sunt vulnerabili migranții iregulari și cei ce nu au un loc stabil de muncă) cât și ulterior la reîntoarcere în țară unde aceștia se confruntă cu dificultăți de reintegrare, nu apelează (sau nu au încredere) la serviciile create în acest scop de autoritățile de stat.

Limitări generale ale drepturilor lucrătorilor migranți. Considerăm că lucrătorii migranți pe termen lung, cu permis de ședere permanent, sunt cei mai protejați în acest context; de cealaltă parte a spectrului, migranții temporari și sezonieri și în special cei iregulari se confruntă cu cele mai multe limitări ale drepturilor lor. Cercetătorul spaniol E. L. Ahumada menționează un studiu al OIM, care indică nivelul înalt de protecție pe piața muncii a lucrătorilor migranți înalt calificați, cu competențe profesionale recunoscute [330, op. cit. p.36]. Cu privire la alte categorii

de migranți înșuși statutul juridic de migrant poate contribui la limitarea drepturilor sociale; cercetătorul rus, I. Kiseliov, menționează câteva dintre aceste limitări: „lucrul (profesia) determinat în strictă conformitate cu contractul de muncă semnat; schimbarea locului de muncă, schimbarea condițiilor de muncă, ce nu se permite fără acordul organului administrativ" [311, p.75].

Sponsorizarea și limitarea statului migrațional. Cum am menționat într-un articol anterior, cerința de sponsorizare a lucrătorului migrant este înaintată de legislația multor țări. Ca regulă, ea implică asumarea de către angajator a anumitor obligații față de persoanele pe care acesta le invită în țara de destinație pentru prestarea anumitor munci sau pentru angajare. Această responsabilitate include oferirea unui loc de muncă și a unui salariu conform legii și deseori responsabilitatea de a urmări ca lucrătorul migrant să nu încalce regimul de ședere al țării de destinație, iar în caz de nerespectare a acestuia, obligația de a suporta cheltuielile de părăsire a statului de către lucrător [28, p.24]. Această cerință poate fi înaintată atât la etapa aplicării pentru viză, cât și după obținerea acesteia, la eliberarea permisului de ședere și ulterior pentru prelungirea șederii sau invitarea repetată a lucrătorului. Deci, vorbim de autoritatea și influența angajatorului-sponsor asupra lucrătorului migrant la toate etapele: premigrare, migrare și documentare, cât și la prelungirea statutului sau reimigrare.

În SUA, cerința de sponsorizare este solicitată de mai multe tipuri de vize, în special vizele H-1B, H2A și H2B. În practica aplicării vizelor H-1B (pentru lucrători înalt calificați), s-au întâlnit mai multe probleme. Într-un articol anterior am citat un caz din jurisprudența SUA - *Lin vs. Siebel Systems, Inc* [28, p.25]. În acest caz, contra companiei Siebel Systems, Inc. a fost depusă o acțiune colectivă de către 800 de angajați, mulți dintre ei fiind lucrători migranți ce aveau viza H-1B. Printre plângerile înaintate de lucrători au fost: suprasolicitarea cu sarcini complexe ce urmau a fi realizate în termeni restrânși, lipsa de somn și probleme de sănătate, inclusiv pierderi de sarcină. Părțile au ajuns la un acord de împăcare pentru suma de 27,5 milioane de dolari ce urma a fi achitată de către companie celor aproximativ 800 de „ingineri software", care au fost greșit clasificați ca salariați neeligibili pentru remunerare a muncii pentru orele suplimentare lucrate.

Un alt caz din jurisprudența SUA cu privire la vizele de muncă pe termen scurt, menționat de noi în cadrul unor studii anterioare, este precedentul *Global Horizons Manpower* [28, p.27]. În acest caz, Global Horizons Manpower o APOFM, a adus în SUA, în perioada 2004-2005, în baza vizelor de muncă temporare H2A (muncă în agricultură), mai mult de 400 de lucrători thailandezi. Lucrătorilor le-a fost promisă angajarea pe termen lung și ei au fost impuși

să plătească costuri de recrutare de până la 21000 de dolari SUA, fiind ulterior ținuți în condiții de muncă forțată. Conform Departamentului de Justiție al SUA, acesta fiind unul dintre cele mai mari cazuri de trafic de persoane înregistrate în SUA. Totuși, acesta nu a fost considerat un caz de abuz la recrutare, respectiv, procedurile și regulile impuse pentru obținerea vizei H2A fiind respectate.

În Canada, conform unor cercetări, anumite limitări legate de sponsorizare, sunt introduse pentru lucrătorii străini necalificați, în special în domeniul agro-alimentar și munca casnică [333, p.164]. Această cerință a fost introdusă prin Regulamentul cu privire la imigrare și protecția refugiaților, autorii E. Depatie-Pelletier și M. Dumont Robillard menționează că zeci de mii de lucrători migranţi din această țară cad sub incidența acestor reglementări [333, p.177].

Cerințele cu privire la sponsorizare pentru migranții temporari au o natură distorsionată în țările Golfului, aceasta fiind numită – kafala. Acest sistem este atât de abuziv, încât a fost comparat de unii cercetători și experți cu sclavia [295, op. cit., p.279]. Am menționat anterior câteva trăsături specifice ale kafala: reținerea actelor de identitate ale lucrătorului; posibilitatea de aplicare a interdicției de ieșire de pe teritoriul țării (de ex., în Qatar, formal această practică a fost limitată (din 2018) și interzisă (din ianuarie 2020), însă există confirmări cu privire la continuarea acesteia); existența infracțiunii de ascundere de angajator și sancționarea penală a lucrătorului migrant în acest caz; posibilitatea adresării către autorități pentru a cere părăsirea de către lucrător a țării; controlul excesiv asupra lucrătorilor migranți casnici” [28, p.30].

Controlul acordat angajatorilor asupra lucrătorilor migranți în cadrul kafala a fost consolidat prin adoptarea unui număr de legi suplimentare. O astfel de lege este și infracțiunea de „ascundere”. În Kuwait, de exemplu, de îndată ce muncitorul este declarat dispărut, poliția poate să îi anuleze permisul de rezidență și să înregistreze un ordin pentru detenție și deportare. În Arabia Saudită, s-a raportat că aproximativ 20.000 de lucrători, muncitori imigranți, „se ascund” de angajatorii lor anual [28, op. cit., p.29].

Migranții iregulari. O categorie deosebit de vulnerabilă sunt migranții iregulari; conform lui E. L. Ahumada , aceștia constituie circa 15% din numărul general al lucrătorilor migranți [330, op. cit. p.33]. Autorul rus, I. Kiseliov, specializat în dreptul internațional și comparativ al muncii, menționează că migranții iregulari sunt complet lipsiți de drepturi și protecție, fiind permanent amenințați pentru încălcarea legislației migraționale cu deportare, sancțiuni penale și administrative; ei au drepturi reduse, având salarii mai mici și condiții cu mult mai rele decât ale lucrătorilor locali și ale migranților care lucrează legal, prestând o muncă murdară, grea și periculoasă [312, p.79].

Din păcate, există puține exemple de bune practici în domeniu, regula, cu regret, este lipsa de acces la protecție juridică și reparare a încălcărilor drepturilor, în special din cauza mecanismelor de înlăturare a străinilor din țară. În acest sens, autorul A. Inghammar menționează că, chiar dacă legea prevede drepturi pentru acești muncitori, *de facto*, din cauza lipsei de acces la justiție, există un vacuum juridic [234, p.214].

Un aspect important ce afectează protecția drepturilor sociale ale lucrătorilor iregulari ține de faptul că majoritatea organizațiilor internaționale îi exclud, direct sau tacit, din câmpul lor de acțiune. În acest sens, o cercetare la această temă menționează că organele, în bază de tratat ale ONU, ocazional au indicat în comentariile lor finale către statele părți că persoanele nedocumentate pot pretinde drepturi, însă, în general, acestea nu au abordat în mod direct aplicabilitatea tratatelor de bază cu privire la drepturile omului față de persoanele nedocumentate" [227, p.882]. Suplimentar, observăm că instrumentele internaționale existente preferă să evite în conținutul lor mențiuni cu privire la asigurarea respectării anumitor drepturi sociale lucrătorilor migranți iregulari. Astfel, din convențiile internaționale în vigoare, la moment doar CIDMM menționează, într-o oarecare formă, protecția drepturilor lucrătorilor iregulari, aceasta servind ca un argument de bază al statelor pentru a nu o ratifica.

Lucrătorii casnici. Din cauza că această categorie de lucrători își are locul de muncă în domiciliile persoanelor fizice, este dificil de a verifica condițiile lor de muncă. În acest caz, dreptul la viață privată intră în opoziție cu drepturile sociale ale lucrătorului; din acest considerent cercetătorii menționează că unele state exclud complet lucrătorii casnici din normele cu privire la controlul securității locului de muncă. Aceasta se întâmplă cu privire la legea britanică, Health and Safety at Work Act 1974. În Franța, inspectorii de muncă pot verifica condițiile de muncă ale lucrătorilor casnici doar la prezentarea unei ordonanțe judecătorești, iar în alte țări un set special de condiții trebuie întrunit pentru a realiza un asemenea control [246, p.140].

Situația lucrătorilor casnici este agravată de faptul că în multe țări lucrătorii casnici nu au statut de muncitori conform legislației muncii. Citățm în acest sens cercetătoarea nord-americană J. S. Hainsfurther: „La nivel guvernamental, cele mai multe state nu consideră lucrătorii casnici în calitate de „angajați" în conformitate cu codurile lor de muncă. Astfel, chiar și în cazul în care Codul muncii unui stat reglementează protecția pentru muncitori, cum ar fi plata orelor suplimentare, salariul minim și reglementarea orelor de muncă, femeile migrante lucrează adesea în munca casnică, care nu este acoperită de aceste reglementari, iar lucrătorii casnici sunt, de asemenea, în mod frecvent, lipsiți de asigurarea medicală, securitate socială, programe de șomaj,

precum și de alte servicii guvernamentale” [227, p.850].

Cercetătorul V. Mantouvalou menționează că în alte state legislația se aplică doar parțial față de acești lucrători, de ex., în Marea Britanie aceștia sunt excluși de la aplicarea normelor cu privire la timpul de muncă, salariul minim și siguranța la locul de muncă; în Grecia sunt excluși de la reglementările cu privire la timpul maxim de muncă și plata pentru munca peste orarul de muncă [246, p.139], nu pot beneficia de acordurile colective cu privire la salariul minim.

Canada, Finlanda, Japonia și Suedia, de asemenea, au în legislația lor națională prevederi cu privire la excluderea acestor muncitori din câmpul de acțiune al legislației cu privire la salariul minim [246, op. cit., p.140]. Acest autor menționează că, și la nivel supranațional, pot fi găsite asemenea limitări, citând exemplul Directivei-cadru a UE 89/391/EEC privind punerea în aplicare a măsurilor pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă, care stipulează că: prin lucrător se înțelege orice persoană încadrată în muncă de către un angajator, inclusiv stagiarii și ucenicii, cu excepția personalului de serviciu. Drept rezultat, în toate directivele ulterioare cu privire la siguranța și sănătatea la locul de muncă, dar și Directiva cu privire la timpul de muncă, exclud lucrătorii casnici [246, p.143].

Situația precară a acestor lucrători cauzează deseori faptul că ei nu se pot sindicaliza, iar statutul lor nu este reglementat de un cadru normativ corespunzător. De ex., doar în 2011 OIM a adoptat o Convenție cu privire la lucrătorii casnici, care în aprilie 2023 a fost ratificată de doar 36 de state [268], în rest, în plan internațional nu există un act normativ care ar proteja această categorie de lucrători migranți.

Lucrătorii migranți din agricultură. Această categorie de lucrători, de asemenea, se află în categoria de risc, iar în unele țări acestora, la fel, nu li se aplică legislația muncii. Un exemplu ar putea fi Canada; astfel, conform M. Chien, specialist în dreptul migrațional și „Asisstant Attorney General”, există o practică legală de a exclude lucrătorii agricoli de la protecția federală, în baza faptului că lucrătorii agricoli nu sunt angajați în sens industrial. În acest context, ea menționează că unele legi, cum ar fi Actul național privind relațiile de muncă, exclud în mod specific lucrătorii agricoli de sub reglementarea sa, aceștia pot fi concediați pentru aderarea la un sindicat sau implicarea în orice acțiune colectivă. Un alt act normativ menționat, Actul privind standardele de muncă echitabile, exclude în mod similar lucrătorii agricoli de la plata orelor suplimentare, iar lucrătorii angajați la ferme mici (mai puțin de 7 lucrători într-un trimestru calendaristic) nu sunt protejați de prevederi vizând salariul minim pe economie [194, p.23]. Același lucru se întâmplă în Statele Unite ale Americii, unde, conform cercetătorului rus, I. Kiseliov, acordurile colective nu se extind asupra muncitorilor din sectorul agricol, lucrătorii

casnici [311, p.146].

Suplimentar, în legătură cu acești muncitori, situația lor nedeterminată, depărtarea de locațiile urbane face deosebit de dificilă și, în unele cazuri, chiar imposibilă, sindicalizarea lor (de ex., în Canada [229, p.30]) cât și accesul la alte instituții de stat care i-ar putea asista în asigurarea drepturilor lor sociale. În acest context, cel mai eficient mecanism de asigurare a protecției drepturilor sociale pentru această categorie de lucrători migranți este încheierea acordurilor bilaterale între state și informarea eficientă a lucrătorilor despre drepturile lor.

Limitări ale drepturilor de protecție socială. Protecția socială este un drept care, de obicei, se obține în timp, or anumite state impun acordarea unor forme de asistență socială, cum ar fi beneficiile de șomaj după o perioadă continuă de ședere, de obicei de cel puțin un an. Pentru unele forme de protecție socială este necesară cotizarea pe o perioadă stabilită de lege pentru beneficierea de aceasta (de ex., pensia de limită de vârstă). Această particularitate face ca drepturile stipulate să fie inaccesibile pentru migranții iregulari și temporari.

Aceste limitări sunt atât de substanțiale asupra statutului migrantului încât unii autori, cum ar fi P. Minderhoud, menționează că restricționarea accesului la securitate socială și muncă a devenit în mod indirect un mijloc de control al migrației, care, pe cât este de eficient în limitarea migrației, nu colizionează cu obligațiile statelor în domeniul drepturilor omului [180, p.172].

Un sondaj de migrație al OIM a arătat că o treime din țările chestionate nu au aplicat legile lor antidiscriminare față de lucrătorii migranți, în domeniul salariului minim și accesului la serviciile sociale [279, p.123]. Cercetătorii economiști R. Sabates-Wheeler și J. Koettl menționează că drepturile lucrătorilor migranți, după achitarea contribuțiilor la fondurile sociale în țările de origine sau gazdă, ar putea înceta sau s-ar diminua după schimbarea locului de trai al migrantului, din cauza absenței portabilității sau impunerii unor cerințe care exclud migranții cu calificări joase și pe cei nedocumentați, anulând formele de protecție socială în cazul lor [279, p.117].

Este precară situația unor categorii distincte de lucrători (casnici și din agricultură). Deseori, din cauza faptului că statutul lor nu este reglementat de legislația statelor de destinație, ei nu vor avea acces la protecție socială , indiferent de perioada cât au muncit în acel stat.

Autoritățile naționale trebuie să observe legătura directă dintre portabilitatea prestațiilor și decizia migrantului de a se reîntoarce și a rămâne eventual în țara sa, or niciun program eficient de reintegrare a migranților nu poate avea efect practic, fără portabilitatea prestațiilor, iar semnarea de către țara noastră deja a 14 acorduri bilaterale în acest domeniu oferă speranța unor schimbări pozitive în acest domeniu.

4.5. Concluzii la Capitolul 4

1. Republica Moldova în calitate de stat de origine a migrației ar trebui să fie interesată în adoptarea, ratificarea și promovarea instrumentelor internaționale cu privire la protecția drepturilor sociale ale migranților. Totuși trebuie să se aibă în vedere și faptul că dacă țara noastră într-o anumită perioadă va deveni o țară de destinație a migrației de muncă, atunci aceste drepturi vor trebui asigurate acelor lucrători migranți care se vor afla pe teritoriul Republicii Moldova. O opțiune de mijloc ar fi în acest sens includerea în cadrul normativ național a prevederilor acestor acte internaționale, chiar fără ratificarea lor, aceasta va permite asigurarea unui cadru normativ actual și implementarea a anumitor măsuri de protecție a drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți
2. Actele internaționale pentru protecția migranților au fost adoptate cu scopul de a se completa reciproc, iar ratificarea de către RM doar a unor instrumente sau părți ale acestora înseamnă o abordare parțială a aspectului protecției și asistenței lucrătorilor migranți.
3. Posibilitatea de a înainta petiții individuale sau prin intermediul altor organizații, pentru examinarea încălcării unui drept asigurat de mecanismele internaționale ale drepturilor omului, oferă organizațiilor internaționale funcții semnificative de monitorizare și supraveghere și, în unele cazuri jurisdicționale, astfel contribuind la consolidarea protecției drepturilor sociale.
4. Observațiile și rapoartele OIM constată și examinează situații de încălcare și limitare a drepturilor sociale, inclusiv ale migranților moldoveni, asistând în mod direct cetățenii noștri ce dețin acest statut.
5. Cu toate că natura discutabilă a instrumentelor soft law ridică polemici în comunitatea academică, impactul lor practic este real și semnificativ, în special pentru creare rapidă de către state a unor măsuri și mecanisme care ar fi dificil de realizat în alt mod, reglementarea unor domenii complexe pentru care statele nu au certitudine de acțiune, crearea unor mecanisme quasi-juridice care în timp se pot transforma în acte normative internaționale sau mecanisme funcționale de protecție a drepturilor omului, de aceea este necesar de a examina ratificarea unor asemenea instrumente de către autoritățile naționale și de a promova funcționarea acestora.
6. Convențiile și actele normative din cadrul CSI au prevederi nefuncționale în domeniul

migrației muncii, iar mecanismele de protecție a drepturilor omului din cadrul Comunității nu au funcționalitate pentru asigurarea și protecția drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți.

7. Statutul lucrătorilor migranți diferă semnificativ de cel al lucrătorilor naționali, în special prin limitarea mobilității de muncă drept urmare a instituirii sistemelor de sponsorizare, limitării geografice a circulației ș.a.
8. Există câteva categorii deosebit de vulnerabile de lucrători migranți, care întâmpină limitări mai mari ale drepturilor lor și au nevoie de o protecție sporită: lucrătorii casnici, lucrătorii din agricultură și lucrătorii iregulari.
9. Există o reticență a statelor de a adopta acte normative pentru protecția drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți, în special, cu privire la situația migranților iregulari, din cauza că aceasta este percepută ca o ingerință în exercițiul suveranității statelor.

CONCLUZII GENERALE ȘI RECOMANDĂRI

Concluzii realizate în cadrul cercetării

1. Analiza literaturii de specialitate la tematica tezei permite să concludem că în literatura națională de dreptul muncii și dreptul protecției sociale nu este suficient analizat aspectul migrației internaționale a muncii și asigurării drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți cetățeni moldoveni. În literatura din străinătate, există abordări diferite: focalizarea pe aspectele de imigrare – în cadrul Federației Ruse; accentul pe emigrație și libera circulație în cadrul UE – în literatura din România; o abordare detaliată a aspectelor sociale – în sursele în limbă franceză; accentul pe aspecte de integrare, migrație circulară/temporară și migrație și dezvoltare – în literatura în limba engleză.

2. Republica Moldova este afectată de emigrația populației, numărul migranților atingând circa 500-600 mii de persoane, un număr semnificativ de cetățeni moldoveni dispun de cetățenie sau de permise de ședere ale UE, cifra acestora fiind în jurul a 800.000-1.000.000 de persoane. Considerăm că emigrarea din RM va continua, fiind stimulată de criza demografică din țările UE și de existența diasporei moldovenești deja formate; cu privire la tendințele internaționale, putem menționa liberalizarea circulației internaționale a lucrătorilor înalt calificați, ce poate afecta și RM; cel mai semnificativ impact potențial asupra proceselor migraționale îl pot avea consecințele economice ale războiului din Ucraina, înrăutățirea situației economice stimulând emigrarea cetățenilor țării noastre; impactul pandemiei COVID-19 a fost unul redus, totuși, alte crize epidemiologice similare pot reduce mobilitatea umană și migrația de muncă în viitor.

3. Autoritățile naționale au implementat o politică migrațională specifică țărilor de destinație a migrației, nefiind ratificate convenții moderne ce reglementează aspectele cu privire la migrația de muncă, în special OIM nr. 143, OIM nr. 189 și CIDMM ale ONU. Pe de altă parte, în cadrul convențiilor ratificate au fost introduse rezerve față de prevederile ce țin de drepturile migranților (de ex., CSE).

4. Legislația națională și documentele de politici în domeniul migrației de muncă sunt într-o perioadă de schimbare semnificativă. În același timp, modificările făcute prin Legea nr. 137/2020 și HG nr. 78/2021 le considerăm în mod esențial necesare și pozitive pentru asigurarea protecției drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți cetățeni ai RM. Totuși, cadrul normativ din acest domeniu nu reglementează anumite aspecte importante (lucrători migranți iregulari, lucrători migranți reîntorși, lucrători migranți înalt calificați, aspecte cu privire la diasporă, activitatea atașaților de muncă).

5. O problemă semnificativă este și lipsa unei autorități de gestionare și coordonare unice, funcțiile respective fiind împărțite între mai multe instituții (MMPS, Cancelaria de Stat (BRD) etc.). Aceasta creează dublări de competențe și atribuții, iar lipsa unui canal de comunicare interinstituțională contribuie deseori la neinformarea unor organe de stat despre funcțiile și rezultatele obținute de omologii lor. Până la momentul de față, practica autorităților RM de a crea comisii sau grupuri de lucru cu întrunire semestrială sau semianuală în domeniul migrației de muncă s-a dovedit a fi ineficientă; în același timp, experiența altor autorități de stat (de ex., MAEIE) demonstrează clar eficiența gestionării unui anumit domeniu de o singură autoritate de stat.

6. Documentele de politici publice *de jure* nu sunt norme juridice, dar *de facto* creează consecințe juridice, iar în cazul RM, chiar pot defini și reglementa categorii legale noi, de ex., diasporă, migrant reîntors și migrație înalt calificată. Acestea dețin, în prezent, un rol important în gestionarea migrației, sunt flexibile, mai ușor de adoptat și mai facile în implementare. Totuși, legiuitorul trebuie să asigure ca acestea să nu diverge de la cadrul normativ în vigoare.

7. Acordurile bilaterale în domeniul migrației au un rol demonstrat în protecția drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți. Acestea asigură atât răspunderea mai mare a statelor semnatare, cât și permit elaborarea clauzelor individualizate ce corespund necesităților statelor respective, asigurând și un nivel mai mare de securizare a drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți.

8. Acordurile de securitate socială încheiate cu UE implică și portabilitatea prestațiilor, pe când cele încheiate cu CSI implică doar exportabilitatea lor, lucrătorii migranți moldoveni beneficiind în acest caz de prestațiile calculate doar conform legislației statului unde își au reședința. Aceste acorduri au o importanță deosebită fiindcă datele existente indică asupra unei incidențe mărite a cazurilor de reîntoarcere a lucrătorilor, atunci când există o anumită portabilitate a beneficiilor de securitate socială.

9. Protecția diplomatică nu are o aplicabilitate clară în cazurile de încălcare a drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți (acest mecanism fiind dedicat mai curând cazurilor de încălcări în masă, cu prevalență a drepturilor civile și politice). Dar, protecția consulară, ca element al protecției diplomatice, poate fi unul dintre cele mai eficiente mecanisme de protecție a drepturilor lucrătorilor migranți pe care îl au la dispoziție statele de origine; cel mai eficient mecanism de protecție diplomatică îl considerăm instituirea în cadrul misiunilor diplomatice a poziției atașatului de muncă, practică implementată de mai multe țări de origine a migrației.

10. APOFM, paralel activității economice pe care o desfășoară, pot oferi și anumite forme de protecție a drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți; în contextul recentelor modificări (în

speță la Legea nr.105/2018 și HG nr.1276/2018), considerăm că prevederile cadrului normativ în vigoare acordă o protecție mai înaltă drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți, în special în raport cu angajarea în străinătate prin intermediul APOFM și a altor intermediari, permițând și o implicare mai eficientă a agențiilor private de ocupare a forței de muncă în asigurarea drepturilor respective.

11. Organizațiile sindicale se focalizează spre admiterea lucrătorilor migranți în calitate de membri în sindicate, pentru a nu admite fenomenul precarizării muncii, „dumping-ului social" și încălcarea drepturilor generale ale muncii în țările de destinație. Această abordare oferă posibilitate lucrătorilor migranți moldoveni să devină, uneori, membri de sindicate, chiar dacă adesea se află ilegal pe teritoriul țării de destinație, și să obțină un nivel minim de protecție; calitatea de membru de sindicat permite accesul la anumite drepturi care ar fi altfel indisponibile pentru lucrătorii migranți, în special drepturile prevăzute în convențiile și acordurile colective, care, în multe țări din UE, sunt reglementate prin intermediul acestor acte normative și care, practic, nu se extind asupra lucrătorilor care nu sunt membri ai sindicatelor care le-au încheiat.

12. Pe plan internațional nu există reglementări cu privire la limitele de interacțiune a statelor cu diasporele lor, totuși, anumite documente și acte juridice (de ex., Raportul Comisiei de la Veneția cu privire la tratamentul preferențial al minorităților naționale de către statele de origine a acestor diaspore din 19-20 octombrie 2001) stabilesc anumite reguli în acest sens, în special faptul că, în absența unor alte acorduri între state, această interacțiune nu trebuie să afecteze suveranitatea statului de destinație, ea fiind limitată în special la drepturile culturale și educaționale; cu privire la organizațiile diasporei, poate fi menționat faptul că acestea dispun de un potențial înalt de protecție a drepturilor sociale ale lucrătorilor emigranți, dar, în lipsa unor acorduri bilaterale între state, această protecție poate fi acordată doar în limita prevederilor dreptului internațional.

13. Asociațiile Obștești (ONG-uri), atât naționale, cât și internaționale, dispun de competențe semnificative în anumite domenii ce pot avea impact asupra protecției drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți, în special: promovarea protejării drepturilor unor categorii de lucrători migranți (iregulari, casnici ș.a.), care nu sunt acoperite de activitatea altor organizații internaționale; pot crea platforme de promovare a ratificării de către state a anumitor convenții internaționale sau a altor acte; pot fi membre în cadrul anumitor grupuri de lucru ale organizațiilor internaționale (Consiliul Europei, ONU); pot depune rapoarte cu privire la respectarea de către state a drepturilor sociale ale acestor lucrători (în cadrul organizațiilor membre ale ONU).

14. Organizațiile și mecanismele internaționale examinate în prezenta cercetare au un rol esențial în protecția drepturilor lucrătorilor migranți. Posibilitatea de a înainta petiții individuale, prin intermediul acestor organizații, pentru examinarea încălcării unui drept asigurat de mecanismele internaționale a drepturilor omului, le oferă acestora funcții semnificative de monitorizare și supraveghere și, în unele cazuri, jurisdicționale; jurisprudența unora dintre aceste organizații (de ex., CEDO), cât și elaborarea observațiilor și rapoartelor (de ex., OIM) permit constatarea, examinarea și remedierea unor situații de încălcare și limitare a drepturilor sociale.

15. Totuși, datele identificate în cadrul cercetării permit să concludem că la nivel internațional există o reticență generală a statelor (în special a celor de destinație), de a adoptă Convențiile nucleu din domeniul migrației internaționale a muncii: OIM 97, OIM 143 și CIDMM, situație ce contribuie la creșterea sporită a vulnerabilității lucrătorilor migranți la nivel internațional, inclusiv a cetățenilor țării noastre ce dețin acest statut.

16. Cu toate că natura juridică discutabilă a mecanismelor soft-law ridică polemici în comunitatea academică, impactul lor practic este real și semnificativ; instrumentele soft-law asistă la elaborarea de recomandări, ghiduri ș.a., pentru unele domenii pentru care statele sau organizațiile internaționale nu sunt încă gată să elaboreze și să ratifice acte normative internaționale clasice (convenții, acorduri), sau sunt utilizate ca mecanisme provizorii, pentru testarea anumitor concepte, în baza cărora ulterior pot fi elaborate noi acte juridice internaționale.

17. Cu privire la natura juridică a drepturilor economice, sociale și culturale, acestea au calitatea de drepturi de a doua generație, iar practica la nivel internațional demonstrează focalizarea ONU și a altor organizații internaționale pe drepturile de primă generație, civile și politice, pe când cele sociale nu beneficiază de același nivel de monitorizare și protecție.

18. Datele identificate în cadrul cercetării permit să concludem că la nivel internațional există o reticență generală a statelor (în special a celor de destinație), de a adoptă Convențiile nucleu din domeniul migrației internaționale a muncii: OIM 97, OIM 143 și CIDMM, situație ce contribuie la creșterea sporită a vulnerabilității lucrătorilor migranți la nivel internațional, inclusiv a cetățenilor țării noastre ce dețin acest statut.

19. În cadrul prezentei cercetări au fost identificate mai multe limitări ale drepturilor de muncă cu care se confruntă lucrătorii migranți cetățeni ai RM, în special limitări cu privire la: dreptul de liberă circulație, profesiile care pot fi exercitate de către lucrătorii migranți în statele de destinație și accesul la drepturile sindicale, restrângerile impuse de cerințele de sponsorizare, necesitatea părăsirii țării după concediere sau după încetarea activității angajatorului etc.

20. Au fost identificate câteva categorii vulnerabile de lucrători migranți: 1. lucrătorii migranți casnici și din agricultură, cărora deseori nu li se aplică legislația muncii țării de destinație ori anumite drepturi de muncă le sunt limitate (de ex., dreptul de a adera la un sindicat, dreptul de a beneficia de acordurile și convențiile colective etc.); 2. lucrătorii migranți temporari angajați în cadrul unei APOFM (angajare pe termen restrâns, limitări ale drepturilor de muncă și sindicale); 3. migranții iregulari – cea mai vulnerabilă categorie, statut pe care deseori îl dețin cetățenii noștri.

21. La nivel de bune practici și măsuri de protecție a drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți, au fost identificate câteva abordări și mecanisme cu eficiență înaltă:

- Negocierea acordurilor bilaterale între state;
- Adoptarea și promovarea standardelor internaționale de protecție a drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți: OIM nr.97, OIM nr.143, OIM nr.111, OIM nr.189 și CIDMM;
- Protecția consulară și instituirea funcției atașatului de muncă în cadrul misiunilor diplomatice;
- Elaborarea la nivel național a unui cadru normativ eficient pentru protecția și informarea lucrătorilor migranți în etapa premigrare și asistență la reîntoarcere;
- Crearea unei singure autorități de gestionare și control al domeniului migrației internaționale a muncii și stabilirea unor canale de comunicare eficiente cu alte organe ale administrației publice centrale și locale, pentru gestionarea eficientă a acestui sector de activitate;
- Dezvoltarea unor mecanisme administrative de petiționare mai eficiente, pentru examinarea situațiilor de încălcare a drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți, mecanisme ce ar permite examinarea rapidă a acestor încălcări.

Recomandări propuse în cadrul cercetării

1. Se impune modificarea legislației Republicii Moldova, pentru armonizarea acesteia cu conținutul actelor internaționale în domeniul migrației muncii, în special cu cele trei convenții nucleu în domeniul migrației internaționale a muncii: OIM nr. 97, OIM nr. 143 și CIDMM, fiind necesară și ratificarea de către Republica Moldova a acestora (de ex., modificarea Legii nr.105/2018, Legii nr.156/1998, HG nr.1276/2018).

2. Crearea sau împuternicirea unei autorități cu funcții de gestionare a acestui domeniu (ex., MMPS) va contribui la o coordonare mai eficientă a activităților de implementare a cadrului normativ de protecție a drepturilor lucrătorilor migranți și o interacțiune mai eficace dintre autoritățile naționale.

3. În contextul elaborării noilor documente de politici publice, este necesară adoptarea unui program specializat în domeniul migrației muncii, în care să fie reflectat detaliat aspectul protecției drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți.

4. Recomandăm implicarea mai activă a MAEIE în protecția și asistența lucrătorilor moldoveni aflați peste hotare, în special prin instituirea poziției de atașat de muncă, care inițial poate fi testată în regim pilot în câteva țări de destinație.

5. Este necesară consolidarea și realizarea activității continue de negociere și implementare a acordurilor bilaterale de către autoritățile naționale și principalele state de destinație ale lucrătorilor migranți moldoveni.

6. Pentru domeniul diasporă, considerăm necesară consolidarea capacităților organizațiilor conaționalilor (organizațiilor diasporei) în protecția drepturilor sociale ale lucrătorilor moldoveni în țările de destinație. Pentru eficiența deplină a acestei măsuri, este necesară negocierea și încheierea acordurilor bilaterale ce ar permite implicarea și colaborarea autorităților RM cu asociațiile diasporei privind aspectele sociale, în statele de destinație.

7. Este necesară stimularea implicării organizațiilor sindicale și asociațiilor obștești în protecția și asistența lucrătorilor migranți, după caz, prin implicarea lor în activități comune cu autoritățile de stat, atragerea la pregătirea proiectelor de acte normative și a documentelor de politici publice ș.a.

8. Autoritățile naționale trebuie să facă atractivă pentru lucrătorii migranți asigurarea privată prin contract în sistemul public de asigurări sociale și să excludă orice interdicții de acces la formele de asigurare individuală sau privată, indiferent de statutul de angajare al persoanei. Considerăm necesară includerea opțiunii de aplicare pentru asigurarea prin contract în sistemul public de asigurări sociale în regim online, prin intermediul semnăturii electronice. La fel, considerăm că deschiderea unui asemenea cont de pensii trebuie să fie simplă, accesibilă și atractivă pentru lucrătorii moldoveni aflați peste hotarele RM.

9. Considerăm necesară ajustarea și omogenizarea cadrului normativ cu privire la migrația muncii, în speță, asigurarea corespunderii prevederilor HG nr.1276/2018 cu cele ale Legii nr.105/2018 (de ex., diferă aspectul cu privire la dreptul de a prelua plăți pentru serviciile APOFM).

10. Categoria lucrătorilor migranți înalt calificați trebuie să fie reglementată și inclusă în actele normative și documentele de politici publice din domeniul migrației muncii, cu includerea unor măsuri specifice pentru asigurarea și protecția drepturilor sociale ale acestora.

11. Este imperios necesară crearea unui sistem informatic modern, în domeniul migrației

muncii, aflat total sau parțial în gestiunea MMPS, ce ar permite stocarea unui volum mai mare de date și diseminarea informațiilor altor autorități implicate, atât pe verticală, cât și pe orizontală.

Propuneri de lege ferenda și concepte de îmbunătățire a cadrului normativ

I. Propunem modificarea și completarea Legii nr. 105/2018: ajustarea noțiunilor conform prevederilor actelor internaționale în domeniu (menționat în M. Cebotari, „Probleme actuale ale legislației Republicii Moldova cu privire la definirea termenului de „muncitor migrant" [18, p.74]); asigurarea accesului egal la anumite drepturi pentru lucrătorii migranți iregulari (menționat în M. Cebotari, „Probleme actuale ale legislației Republicii Moldova cu privire la definirea termenului de „muncitor migrant" [18, p.74] și în N. Sadovei, M. Cebotari, „Accesul lucrătorilor migranți cu statut iregular fără forme la dreptul la muncă" [31, p.107]); asigurarea aplicării mecanismelor de protecție din legislația muncii față de beneficiarii serviciilor APOFM (menționat în M. Cebotari, „Recrutarea forței de muncă peste hotarele Republicii Moldova cu intermedierea agențiilor private de plasare în câmpul muncii: bariere, provocări și oportunități" [24, p.65-69] și în „Regulation of labor intermediation services provided by private employment agencies: a comparative analysis of legislation in the east Europe region" [191, p.216]); asigurarea dreptului lucrătorului de a sesiza din străinătate ISM și alte autorități prin intermediul poștei electronice, fără obligația deținerii unei semnături electronice autorizate (Anexa 5).

II. Propunem modificarea și completarea Legii nr. 761/2001, pentru introducerea în cadrul misiunilor diplomatice a poziției de atașat de muncă, care poate asigura un nivel mai înalt de protecție a drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți (menționat în M. Cebotari, „Recrutarea forței de muncă peste hotarele Republicii Moldova cu intermedierea agențiilor private de plasare în câmpul muncii: bariere, provocări și oportunități" [24, p.48 – 49]), (Anexa 5).

III. Considerăm necesară modificarea HG nr. 1276/2018, prin abrogarea prevederilor (Anexa 112, pct. 21, 22, 23, 24) care permit perceperea de plăți pentru serviciile adiționale celor de intermediere a muncii, prestate de APOFM (menționat în M. Cebotari, „Recrutarea forței de muncă peste hotarele Republicii Moldova cu intermedierea agențiilor private de plasare în câmpul muncii: bariere, provocări și oportunități" [24, p. 65, 68, 69]).

IV. Considerăm argumentată modificarea și completarea Instrucțiunii aprobate de CNAS, privind modalitatea de asigurare prin contract în sistemul public de asigurări sociale din 15.03.2005. În special, cu privire la: interzicerea oricăror limitări de aplicare la acest mecanism (cu predilecție în cazul migranților iregulari); prelungirea perioadei de cotizare retroactivă de la 5 la 10 ani (pct. 6); crearea unor opțiuni electronice de deschidere, acces și gestionare a contului de pensii, inclusiv din străinătate, în baza semnăturii electronice autorizate, inclusiv prin intermediul

sistemului de plăți MPay, fără necesitatea împuternicii unei persoane prin procură.

Rezultatul obținut care contribuie la soluționarea unei probleme științifice importante constă în identificarea situației cu privire la protecția drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți (drepturilor de muncă și celor din domeniul protecției sociale), principalelor încălcări și limitări ale acestor drepturi cât și celor mai importante mecanisme de protecție realizate de către diferiți actori (organizații internaționale, instituții de stat, entități de drept privat), ceea ce a contribuit la stabilirea statu-quo-ului în domeniul dat, identificând limitele de intervenție de care dispun autoritățile naționale, dar și eficiența redusă a cadrului internațional de reglementare, cele constatate permit inițierea unor propuneri *de lege ferenda* și elaborarea sau modificarea de către autoritățile naționale a documentelor de politici relevante, cât și pregătirea unor alte mijloace practice de asistență a lucrătorilor migranți cetățeni ai Republicii Moldova (ghiduri și alte surse de informare).

Subiecte și tematici de cercetare de perspectivă

- Migrația lucrătorilor migranți înalt calificați și reglementarea acestei forme de mobilitate internațională a persoanelor.
- Analiza impactului agențiilor private și a altor actori privați asupra migrației internaționale a muncii și perspectivele pieței internaționale de recrutare a forței de muncă.
- Impactul formelor atipice de muncă asupra migrației internaționale a muncii.
- Digitalizarea, automatizarea, evoluția proceselor de muncă și impactul acestora asupra migrației internaționale a muncii.

BIBLIOGRAFIE

1. Surse bibliografice în limba română

1. *Acordul de asociere între Uniunea Europeană și Comunitatea Europeană a Energiei Atomice și statele membre ale acestora, pe de o parte, și Republica Moldova, pe de altă parte din 27.06.2014,* [citat 09.04.2019]. Disponibil: http://www.mfa.gov.md/img/docs/Acordul-de-Asociere-RM-UE.pdf.
2. *Acordurile internaționale în domeniul securității sociale,* ©2011 – 2022, [citat 01.08.2020]. Disponibil: https://monitorul.fisc.md/editorial/acordurile-internationale-in-domeniul-securitatii-sociale.html.
3. *Acord între Guvernul Republicii Moldova și Guvernul Republicii Bulgaria privind reglementarea migrației de muncă*, [citat 16.05.2022]. Disponibil: http://msmps.gov.md/wp-content/uploads/2020/06/acord-Bulgaria_RM_migratie.pdf.
4. *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,* [citat 16.05.2022]. Disponibil: https://msmps.gov.md/sites/default/files/document/acord_israel_roeng_varianta_oficiala.pdf.
5. *Acord între Guvernul Republicii Moldova și Guvernul Republicii Italiei în domeniu migrației de muncă,* [citat 08.11.2016]. Disponibil: http://www.mmpsf.gov.md/.
6. *Activitatea agențiilor private de ocupare a forței de muncă în Republica Moldova,* [citat 03.08.2016]. Disponibil: http://anofm.md/news/2015/07/01.
7. Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă. Raport de activitate pentru anul 2015, [online]. *Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă* [citat 08.03.2016]. Disponibil: http://anofm.md/page/rapoarte1.
8. Agenția națională de ocupare a forței de muncă. Raport de activitate pe anul 2016, [online]. *Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă* [citat 16.04.2018]. Disponibil: http://anofm.md/page/rapoarte1.
9. *A*genția națională de ocupare a forței de muncă, Raport de activitate pe anul 2018, [online]. *Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă* [citat 10.06.2020]. Disponibil: https://anofm.md/ro/node/74.
10. *Acordul între Guvernul Republicii Moldova și Guvernul Statului Israel cu privire la angajarea temporară a lucrătorilor a fost prelungit cu cinci ani,* © 2022 [citat

16.05.2022]. Disponibil: https://msmps.gov.md/comunicare/comunicate/acordul-intre-guvernul-republicii-moldova-si-guvernul-statului-israel-cu-privire-la-angajarea-temporara-a-lucratorilor-a-fost-prelungit-cu-cinci-ani/.

11. *Baza de date HUDOC, Carta Socială Europeană,* [citat 05.04.2023]. Disponibil: http://hudoc.esc.coe.int.
12. *Baza de date HUDOC, Convenţia Europeană a Drepturilor Omului,* [citat 05.04.2023]. Disponibil: https://hudoc.echr.coe.int.
13. *Biroul Naţional de Statistică, Migraţia forţei de muncă,* [online]. Chișinău, 2008 [citat 27.07.2016]. Disponibil: http://www.statistica.md/public/files/publicatii_electronice/migratia/Migratia_FM.pdf.
14. BOIŞTEANU, E. *Parteneriatul Social în sfera muncii.* Chişinău: CEP USM, 2014. 271 p. ISBN: 978-9975-71-497-6.
15. BURIAN, C. *Fenomenul migraţiei şi statutul juridic al străinului în dreptul internaţional public:* tz de doct. în drept. Chişinău, 2010. 217 p.
16. BURIAN, A., VORNICOV, M. *Protecţia consulară a persoanelor fizice şi a persoanelor juridice în străinătate.* Chişinău: Poligr al USM, 2004. 216 p. ISBN 9975-70-463-8.
17. *Carta socială europeană revizuită,* [citat 25.08.2016]. Disponibil: http://www.dri.gov.ro/carta-sociala-europeana-revizuita/.
18. **CEBOTARI, M.** Probleme actuale ale legislației Republicii Moldova cu privire la definirea termenului de ”muncitor migrant”. În: *Revista Națională de Drept.* 2014, nr 6, pp.71 – 74. ISSN 1811-0770.
19. **CEBOTARI, M.** Analiza evoluției mecanismelor internaționale de protecție a drepturilor muncitorilor migranți la mijl. Sec.XIX – mijl anilor 1950. În: *Revista Națională de Drept.* 2014, nr 9, pp. 68-72. ISSN 1811-0770.
20. **CEBOTARI, M.** Analiza în plan istoric a evoluției mecanismelor internaționale de protecție a drepturilor muncitorilor migranți la (mijl an. 1950 – an. 2000). În: *Revista Națională de Drept.* 2014, nr 10, pp. 76-82. ISSN 1811-0770.
21. **CEBOTARI, M.** Practicile soft-law în calitate de mecanism de protecție a muncitorilor migranți, un aspect puțin cercetat dar esențial pentru o imagine de ansamblu asupra problemei. În: *Integrare prin Cercetare și Inovare, Conferință Științifică cu Participare Internațională, 10-11 noiembrie 2014.* Chișinău: CEP USM, 2014, pp. 87-89. ISBN 978-9975-71-570-6.

22. **CEBOTARI, M.** Instrumentele Consiliului Europei şi ale Uniunii Europene de asigurare a protecţiei drepturilor sociale ale muncitorilor migranţi. În: *Culegerea comunicărilor participanților la conferința științifică internațională "Interacțiunea dreptului intern cu dreptul internațional: provocări și soluții", 14 noiembrie 2014*. Chișinău: F.E-P. „Tipografia Centrală", 2015, Vol. 3, pp.160-167. ISBN 978-9975-53-556-4.
23. **CEBOTARI, M.** Acordurile bilaterale în domeniul migraţiei de muncă şi rolul lor în asigurarea drepturilor sociale ale muncitorilor migranţi. În: *Materiale ale mesei rotunde cu participare internațională consacrată zilei internaționale a drepturilor omului, Interacțiunea dreptului național și internațional în realizarea protecției drepturilor și libertăților fundamentale ale omului, 10 decembrie 2014.* Chișinău: Garomont – Studio, 2015. pp. 174-183. ISBN: 978-9975-115-68-1.
24. **CEBOTARI, M.** *Recrutarea forței de muncă peste hotarele Republicii Moldova cu intermedierea agențiilor private de plasare în câmpul muncii: bariere, provocări și oportunități,* [online]. Chișinău: 2015 [citat 07.02.2017]. Disponibil: http://nexusnet.md/pic/uploaded/NEXUS%20Recruitment%20study%20ROM.pdf.
25. **CEBOTARI, M.** O analiză a contractului de mediere pentru angajarea peste hotare și impactul său asupra drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți. În: *Rolul Științei și educației în implementarea acordului de asociere la Uniunea Europeană, materialele conferinței științifice internaționale, din 05 februarie 2015.* Chișinău: Vasiliana 98, 2015, pp. 541- 543. ISBN 978-973-116-404-5.
26. **CEBOTARI, M.** Implicarea migranţilor vârstnici, cetăţeni ai Republicii Moldova în dezvoltarea ţării de origine: obstacole și oportunităţi: Politici și practici ale reglementării migraţiei în contextul provocărilor moderne. În: *Conferința științifică internațională, Politici și practici ale reglementării migrației în contextul provocărilor moderne, Tiraspol, 27 ianuarie 2017.* Chișinău: Organizaţia Internaţională pentru Migraţie, Misiunea în Moldova, 2016. pp. 272-277.
27. **CEBOTARI, M.** Rolul asociațiilor diasporei în protecția drepturilor migranților. În: *Conferința științifică internațională Diaspora în lumea modernă: contextul regional și potențialul pentru o dezvoltare durabilă a țărilor de origine, 21 decembrie 2017.* Chișinău: Organizația Internațională pentru Migrație, Misiunea în Moldova, 2018, pp. 197 – 204.
28. **CEBOTARI, M.** O analiză a practicilor de sponsorizare a lucrătorilor migranți și limitările drepturilor sociale cauzate de acestea. În: *MOLDOSCOPIE.* 2018, nr. 3, pp. 24

– 33. ISSN 1812-2566.

29. **CEBOTARI, M.** Influența și rolul „soft-law” în reglementarea migrației internaționale a muncii. În: *MOLDOSCOPIE*. 2018, nr 1, pp.19 – 27. ISSN 1812-2566.
30. **CEBOTARI, M.** Protecția drepturilor sociale ale lucrătorilor migranți cetățeni ai Republicii Moldova în cadrul CSI. În: *Conferința științifică națională cu participare internațională, "Integrare prin cercetare și inovare", 10-11 noiembrie 2020*. Chișinău: CEP USM, Vol.2, 2020, pp.329 - 332. ISBN: 978-9975-152-48-8.
31. **CEBOTARI M.**, SADOVEI N. Accesul lucrătorilor migranți cu statut iregular fără forme la dreptul la muncă. În: *Analele Universității din București - Seria Drept*. 2021, Vol 2021, pp. 112-123. ISSN: 1011-0623.
32. CHISARI-RURAK, A., GONCEAR, L. *Pensia de la A la Z.* Chișinău: Primes Com SRL, 2010, 80 p. ISBN: 978-9975-4147-0-8.
33. *Codul Civil al Republicii Moldova: nr. 1107 din 06.06.2002.* În: Monitorul Oficial, 2003, nr. 82-86. [citat 10.05.2022]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=131266&lang=ro#.
34. *Codul Muncii al Republicii Moldova: nr. 154 din 28.03.2003.* În: Monitorul Oficial, 2003, nr. 159-162. [citat 10.05.2022]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=131266&lang=ro#.
35. *Codul administrativ al Republicii Moldova: nr. 116 din 19.07.2018,* În: Monitorul Oficial, 2018, nr. 309-320. [citat 10.05.2022]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=129135&lang=ro#.
36. *Compendiul Statistic al Profilului Migrațional Extins al Republicii Moldova pentru anii 2017-2019,* [online]. Chișinău, 2020, [citat 15.05.2022]. Disponibil: http://bma.gov.md/ru/node/101341.
37. *Constituţia Republicii Moldova din 29.07.1994*. În: Monitorul Oficial, 1994, nr. 1. [citat 18.02.2015]. Disponibil: http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=311496.
38. *Convenţia Europeană a Drepturilor Omului*. [citat 08.02.2018]. Disponibil: http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_RON.pdf.
39. CUCOŞ, D. *Protecţia diplomatică a naţionalilor în dreptul internaţional public*. Chişinău: CEP USM, 2007. 157 p. ISBN: 978-9975-70-086-3.
40. CUCERESCU, V. *Drept instituţional european: note de curs*. Chişinău: Print – Caro, 2013, 178 p. ISBN: 978-9975-56-104-4.

41. *Decizie a Colegiului civil, comercial şi de contencios administrativ lărgit al Curţii Supreme de Justiţie, dosarul nr. 2Rac-227/16 din 29 iunie 2016,* [citat 20.06.2017]. Disponibil: http://jurisprudenta.csj.md/db_col_civil.php.
42. *Decizie, Colegiul civil, comercial şi de contencios administrativ al Curţii Supreme de Justiţie, dosarul nr. 2ra-1094/16 din 09 iunie 2016,* [citat 19.06.2017]. Disponibil: http://jurisprudenta.csj.md/db_col_civil.php.
43. *Decizie a Colegiului civil şi de contencios administrativ lărgit al Curţii de Apel Chişinău, dosarul nr. 2a-2989/15 din 26 aprilie 2016,* [citat 22.07.2020]. Disponibil: https://www.cac.instante.justice.md/ro/court-decisions-page.
44. *Decizie a Colegiului Penal lărgit a Curţii Supreme de Justiţie, dosarul nr. 1ra-962/2017 din 01 august 2017,* [citat 22.07.2020]. Disponibil: http://www.csj.md/.
45. *Decizie a Colegiului penal al Curţii de Apel Chişinău, [online]: dosarul nr. 1a - 1060/18 din 21 ianuarie 2020,* [citat 22.07.2020]. Disponibil: mhttps://www.cac.instante.justice.md/ro/court-decisions-page.
46. *Decizie a Colegiului penal al Curţii de Apel Chişinău, dosarul nr. 1a-1733/19 din 29 octombrie 2019,* [citat 22.07.2020]. Disponibil: https://www.cac.instante.justice.md/ro/court-decisions-page.
47. *Decizie a Colegiului penal al Curţii de Apel Chişinău, dosarul nr.1a-565/19 din 16 mai 2019,* [citat 22.07.2020]. Disponibil: https://www.cac.instante.justice.md/ro/court-decisions-page.
48. *Decizie a Colegiului penal al Curţii de Apel Chişinău, dosarul nr. 1a-2087/18 din 13 februarie 2019,* [citat 22.07.2020]. Disponibil: https://www.cac.instante.justice.md/ro/court-decisions-page.
49. *Decizie a Curții Constituționale, de inadmisibilitate a sesizării nr. 128g/2021 privind excepția de neconstituționalitate a unor prevederi din articolul 42 alin. (2) din Legea nr. 156 din 14 octombrie 1998 privind sistemul public de pensii (stagiul de cotizare realizat în condiții deosebite de muncă), nr. 175 din 23.11.2021.* [citat 03.04.2023]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=129457&lang=ro
50. DE ZWAGER, N., SINTOV, R. *Studiu de piață: Inovație în migrația circulară - Migrație și dezvoltare în Moldova*, Chișinău: "Elan Poligraf", 2014. 124 p. ISBN 978-9975-66-430-1.
51. *Dicționarul explicativ al limbii române, ediția a II-a, Institutul de Lingvistică „Iorgu Iordan"*, București: Univers Enciclopedic, 1998. 1192 p. ISBN 973-9243-29-0.

52. *Directiva 2003/109/CE a Consiliului privind statutul resortisanților țărilor terțe care sunt rezidenți pe termen lung.* [citat 15.01.2018]. Disponibil: http://eurlex.europa.eu/legalcontent/RO/TXT/?uri=celex:32003L0109).
53. *Directiva 2014/36/UE a Parlamentului European și a Consiliului privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe în scopul ocupării unui loc de muncă în calitate de lucrători sezonieri*. [citat 19.10.2016]. Disponibil: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX:32014L0036.
54. *Directiva 2011/98/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 13 decembrie 2011 privind o procedură unică de solicitare a unui permis unic pentru resortisanții țărilor terțe în vederea șederii și ocupării unui loc de muncă pe teritoriul statelor membre și un set comun de drepturi pentru lucrătorii din țările terțe cu ședere legală pe teritoriul unui stat membru*. [citat 10.05.2022]. Disponibil**:** https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX%3A32011L0098.
55. *Directiva (UE) 2021/1883 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 octombrie 2021, privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe pentru ocuparea unor locuri de muncă înalt calificate și de abrogare a Directivei 2009/50/CE a Consiliului Parlamentul European și Consiliul Uniunii Europene,* [citat 08.08.2022]. Disponibil**:**https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/HTML/?uri=CELEX:32021L1883&from=EN.
56. DORNEANU, V., BĂDICĂ, G. *Dreptul Muncii*, București: Lumina Lex, 2002. 669 p**.** ISBN: 973-588-461-5.
57. DONOS, E. *Dreptul Muncii, volumul II, Convenții ale Organizației Internaționale a Muncii ratificate de Parlamentul Republicii Moldova.* Chișinău: Poligr. al ASEM, 2005. 336 p. ISBN 9975-75-286-1.
58. *Evaluarea rapidă a OIM privind impactul COVID-19 asupra bunăstării migranţilor moldoveni: date empirice privind strategiile şi contribuţiile migranţilor* [online]. Chişinău: OIM-Agenţia ONU pentru migraţie, 2020. [citat 10.05.2022]. Disponibil: https://moldova.iom.int/sites/moldova/files/documents/IOM%20Diaspora%20Survey%20Report-RO_FINAL.pdf
59. GHENCEA, B., GUDUMAC, I., *Migrația de Muncă și remitențele în Republica Moldova.* Chișinău*:* Organizația Internațională a Muncii*,* 2005. 120 p. ISBN: 978-92-2-818320-7.

60. *Ghid privind drepturile muncitorilor străini. Autoritatea pentru Populaţie şi Imigrare a Israelului* [online]. [citat 18.07.2017]. Disponibil: http://www.anofm.md/files/elfinder/Ghid%20muncitori%20straini%20ro.pdf.
61. GUCEAC, I. *Curs elementar de Drept Constituţional*, Chişinău: Tipografia Centrală, 2004, Vol 2. 496 p. ISBN 9975-930-26-3.
62. *Hotărâre cu privire la angajarea provizorie a lucrătorilor migranţi Nr. 1077 din 20.11.1997,* În: Monitorul Oficial 18.12.1997, Nr. 84-85, art. 849. [citat 10.05.2022]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=46885&lang=ro.
63. *Hotărâre cu privire la aprobarea Acordului între Guvernul Republicii Moldova şi Guvernul Republicii Italiene în domeniul migraţiei de muncă şi a Protocolului de implementare a Acordului între Guvernul Republicii Moldova şi Guvernul Republicii Italiene în domeniul migraţiei de muncă semnate la Roma la 5 iulie 2011: nr. 620 din 18.08.2011.* În: Monitorul Oficial, 2011, nr. 139-145, [citat 10.05.2022]. Disponibil: http://www.legis.md/cautare/downloadpdf/2336.
64. *Hotărâre Acord-cadru de parteneriat între Ministerul Sănătăţii, Muncii şi Protecţiei Sociale al Republicii Moldova şi Oficiul Francez pentru Imigrare şi Integrare al Republicii Franceze pentru punerea în aplicare a programului OFII de ajutor pentru reintegrare în Republica Moldova: nr. 1003 din 21.11.2017.* În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2017, nr. 411-420, [citat 10.05.2022]. Disponibil: https://gov.md/ro/content/cu-privire-la-aprobarea-acordului-cadru-de-parteneriat-dintre-ministerul-sanatatii-muncii-si.
65. *Hotărâre cu privire la aprobarea conceptului tehnic al Sistemului Informaţional Automatizat "Evidenţa migraţiei forţei de muncă": nr. 1008 din 26.12.2011.* În: Monitorul Oficial, 2011, nr. 238-242, [citat 10.05.2022]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/downloadpdf/103240.
66. *Hotărâre privind aprobarea Concepţiei politicii migraţionale a Republicii Moldova: nr. 1386 din 11.10.2002.* În: Monitorul Oficial, 2002, nr. 146, [citat 10.05.2022]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=10360&lang=ro.
67. *Hotărâre pentru aprobarea Regulamentului privind organizarea şi funcţionarea, structurii şi efectivului-limită ale Cancelariei de Stat: nr. 657 din 06.11.2009.* În: Monitorul Oficial, 2009, nr. 162, [citat 10.05.2022]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=130631&lang=ro#.

68. *Hotărârea cu privire la aprobarea Strategiei naţionale „Diaspora-2025” şi a Planului de acţiuni pentru anii 2016-2018 privind implementarea acesteia: nr. 200 din 26.02.2016.* În: Monitorul Oficial, 2016, nr. 49-54, [citat 10.05.2022]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=91207&lang=ro.
69. *Hotărâre privind aprobarea Regulamentului Biroului Naţional Migraţiune: nr. 1035 din 04.10.2005.* În: Monitorul Oficial, 2005, nr. 135-138, [citat 10.05.2022]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/downloadpdf/29847.
70. *Hotărâre pentru aprobarea planului de acţiuni privind stimularea reîntoarcerii lucrătorilor migranţi moldoveni de peste hotare: nr. 1133 din 09.10.2008.* În: Monitorul Oficial, 2008, nr. 187-188, [citat 10.05.2022]. Disponibil: http://old.mmpsf.gov.md/file/HG/Planului%20de%20actiuni%20privind%20stimularea%20reintoarcerii%20lucratorilor%20migranti%20moldoveni%20de%20peste%20hotare.pdf
71. *Hotărâre, cu privire la Departamentul Migraţiune: nr. 970 din 07.08.2003.* În: Monitorul Oficial, 2003, nr. 196-199, [citat 10.05.2022]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=12647&lang=ro#.
72. *Hotărâre cu privire la aprobarea Programului pentru integrarea problemelor îmbătrînirii în politici: nr. 406 din 02.06.2014.* În: Monitorul Oficial, 2014, nr. 153-159, [citat 10.05.2022]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=102926&lang=ro#.
73. *Hotărâre cu privire la aprobarea Strategiei naţionale în domeniul migraţiei şi azilului (2011-2020): nr. 655 din 08.09.2011.* În: Monitorul Oficial, 2011, nr. 152-155, [citat 10.05.2022]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=56020&lang=ro.
74. *Hotărâre cu privire la aprobarea Planului de acţiuni pentru anii 2014-2016 privind susţinerea reintegrării cetăţenilor reîntorşi de peste hotare:* nr. 339 din 20.05.2014. În: Monitorul Oficial, 2014, nr. 134-141, [citat 10.05.2022]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=20074&lang=ro.
75. *Hotărâre cu privire la aprobarea Planului de acțiuni pentru anii 2017-2020 privind (re)integrarea cetățenilor Republicii Moldova reîntorși de peste hotare: nr. 724, din 08.09.2017.* În: Monitorul Oficial, 2017, nr. 335-339, [citat 10.05.2022]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=101865&lang=ro.

76. *Hotărâre cu privire la aprobarea Statutului Consular: nr. 368 din 28.03.2002.* În: Monitorul Oficial, 2002, nr. 50-52, [citat 10.05.2022]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=32044&lang=ro#.
77. *Hotărâre cu privire la mecanismul de coordonare a politicii de stat în domeniul diasporei, migrației și dezvoltării: nr. 725 din 08.09.2017.* În: Monitorul Oficial, 2017, nr. 335-339, [citat 10.05.2022]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=101866&lang=ru.
78. *Hotărîre cu privire la planificarea, elaborarea, aprobarea, implementarea, monitorizarea și evaluarea documentelor de politici publice: nr. 386 din 17.06.2020.* În: Monitorul Oficial, 2020, nr. 153-158, [citat 10.05.2022]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=121921&lang=ro.
79. *Hotărâre cu privire la aprobarea listei indicatorilor și a șablonului Profilului Migrațional Extins al Republicii Moldova: nr. 634 din 24.08.2012.* În: Monitorul Oficial, 2012, nr. 186-189, [citat 10.05.2022]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=128910&lang=ro#.
80. *Hotărâre cu privire la Comisia pentru coordonarea unor activităţi ce ţin de procesul migraţional: nr. 133 din 23.02.2010.* În: Monitorul Oficial, 2010, nr. 30-31, [citat 10.05.2022]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=109661&lang=ro.
81. *Hotărâre cu privire la modificarea şi abrogarea unor hotărâri ale Guvernului: nr. 78 din 26.05.2021.* În: Monitorul Oficial, 2021, nr. 147-151, [citat 10.05.2022]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=126655&lang=ro.
82. *Hotărâre cu privire la modificarea unor hotărâri ale Guvernului şi abrogarea unei hotărâri de Guvern: nr. 936 din 22.12.2020.* În: Monitorul Oficial, 2020, nr. 372-382, [citat 10.05.2022]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=124762&lang=ro.
83. *Hotărâre pentru aprobarea procedurilor privind accesul la măsurile de ocupare a forţei de muncă: nr. 1276 din 26.12.2018.* În: Monitorul Oficial, 2019, nr. 38-47, [citat 10.05.2022]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=128877&lang=ro#.
84. *Hotărâre pentru aprobarea Metodologiei privind controlul de stat asupra activităţii de întreprinzător în baza analizei riscurilor în domeniile de control ale Inspectoratului de Stat al Muncii: nr. 894 din 12.09.2018.* În: Monitorul Oficial, 2018, nr. 358-364, [citat

10.05.2022]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=127561&lang=ro#.

85. *Hotărârea Comisiei Naționale a Pieței Financiare, cu privire la aprobarea Regulamentului privind avizarea constituirii fondului de pensii facultativ: nr. 18/3 din 11.05.2022.* În: Monitorul Oficial, 2022, nr. 178-184, [citat 10.05.2022]. Disponibil: https://www.cnpf.md/ro/fonduri-de-pensii-facultative-6486.html#!.
86. *Hotărârea Curții (camera a doua) din 03 aprilie 2008.în cauza K. D. Chuck împotriva Raad van Bestuur van de Sociale Verzekeringsbank,* [citat 14.09.2017]. Disponibil: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX:62006CJ0331.
87. *Hotărârea Curții (Camera a cincea) din 03 martie 2011, în cauza C 440/09, Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Nowym Sączu împotriva Stanisława Tomaszewska,* [citat 14.09.2017]. Disponibil: http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=84221&pageIndex=0&doclang=RO&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=300391.
88. *Hotărârea Curții (Marea Cameră) din 15 septembrie 2015, în cauza C 67/14, Jobcenter Berlin Neukölln împotriva Nazifa Alimanovic, Sonita Alimanovic, Valentina Alimanovic, Valentino Alimanovic,* [citat 14.09.2017]. Disponibil: http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=167661&pageIndex=0&doclang=RO&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=300391.
89. *Hotărârea Curții de Justiţiei a Uniunii Europene din 11 noiembrie 2014 în cauza C333/13, Elisabeta Dano and Florin Dano v Jobcenter Leipzig,* [citat 19.11.2017]. Disponibil: http://curia.europa.eu/juris/celex.jsf?celex=62013CJ0333&lang1=en&lang2=RO&type=TXT&ancre.
90. *Hotărârea Curții (Camera întâi) din 14 iunie 2016, în cauza C 308/14, Comisia Europeană, reprezentată de D. Martin și de M. Wilderspin, în calitate de agenți, împotriva Regatului Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord,* [citat 19.11.2017]. Disponibil: http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=180083&pageIndex=0&doclang=RO&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=300391.
91. *Hotărârea Curții din data de 21 octombrie 1975, în cauza Teresa și Silvana Petroni împotriva Office national des pensions pour travailleurs salariés (ONPTS), Bruxelles,*

[citat 14.09.2017]. Disponibil: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/ALL/?uri=CELEX:61975CJ0024.

92. *Hotărârea Curții din 7 aprilie 2016, în cauza C284/15, Office national de l'emploi (ONEm) împotriva lui M. și M. împotriva Office national de l'emploi (ONEm), Caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage (CAPAC),* [citat 08.02.2018]. Disponibil: http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=175668&pageIndex=0&doclang=RO&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=733231.
93. *Hotărâre a Curții Constituționale privind excepția de neconstituționalitate a unor prevederi din Legea nr. 156-XIV din 14 octombrie 1998, privind pensiile de asigurări sociale de stat şi Regulamentul privind modul de plată a pensiilor stabilite în sistemul public de asigurări sociale de stat şi alocaţiilor sociale de stat, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 929 din 15 august 2006 (plata retroactivă a pensiei), (Sesizarea nr. 67G/2016),* ©2022, [citat 29.01.2019]. Disponibil: http://www.constcourt.md/public/ccdoc/hotariri/ro-h1919072016ro4cb0f.pdf,
94. *Hotărâre a Curții Constituționale privind exceptia de neconstitutionalitate a art. 36 alin. (1) din Legea nr. 156 din 14 octombrie 1998 privind sistemul public de pensii, (Sesizarea nr. 24G/2018),* ©2022, [citat 29.01.2019]. Disponibil: http://www.constcourt.md/public/ccdoc/hotariri/ro-h10201824g2018ro6765d.pdf.
95. *Hotărâre a Curții Constituționale pentru controlul constituționalității articolului 60 din Legea asigurării cu pensii a militarilor şi a persoanelor din corpul de comandă şi din trupele organelor afacerilor interne şi din cadrul Inspectoratului General de Carabinieri nr. 1544 din 23 iunie 1993, (sesizarea nr. 124A/2020),* ©2022, [citat 22.10.2021]. Disponibil: https://www.constcourt.md/ccdocview.php?tip=hotariri&docid=750&l=ro.
96. *Hotărâre a Curții Constituționale, pentru controlul constituționalității prevederilor articolelor 4 alin.(2) lit.a) şi b), 9 alin.(1) şi 13 alin.(1) lit.c) din Legea nr. 289-XV din 22 iulie 2004 privind indemnizaţiile pentru incapacitate temporară de muncă şi alte prestaţii de asigurări sociale, cu modificările şi completările ulterioare, nr. 5 din 10.04.2012, (Sesizarea nr. 39A/2011),* ©2023, [citat 03.04.2023]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=15723&lang=ro.
97. IONIȚĂ V., CANTARJI V. *Măsurarea impactului socio-economic al COVID-19, Martie – Aprilie 2020* [online]. [citat 12.07.2020]. Disponibil:

http://www.viitorul.org/ro/content/majoritatea-din-cei-%C3%Aentor%C5%9Fi-acas%C4%83-nu-sunt-gasterbaiteri-50-sunt-siguri-c%C4%83-nu-%C5%9Fi-vor-pierde.

98. *Instrucţiune a Casei Naţionale de Asigurări Sociale privind modalitatea de asigurare prin contract în sistemul public de asigurări sociale 15.03.2005.* În: Monitorul Oficial, 2005, nr. 74-76, ©2022, [citat 10.05.2022]. Disponibil: http://cnas.md/libview.php?l=ro&id=665&idc=514&t=/Cadrul-juridic/Acte-normative-interne/Dispozitii/Instructiune-privind-modalitatea-de-asigurare-prin-contract-in-sistemul-public-de-asigurari-sociale-din-15032005/.
99. IURCU, S. *Ghid în domeniul migrației pentru Sindicatele din Republica Moldova*, Chișinău: publicat sub egida OIM și Comisiei Europene, 2009. 36 p. ISBN: 978-9975-80-207-9.
100. *Informaţie privind beneficiarii de pensii şi alocaţii sociale de stat, aflaţi la evidenţa Casei Naţionale de Asigurări Sociale (în aspect teritorial),* 01.01.2019, ©2022, [citat 19.02.2019]. Disponibil: http://cnas.md/lib.php?l=ro&idc=244&t=/Statistica/.
101. *Informatie privind beneficiarii de pensii şi alocaţii sociale de stat, aflaţi la evidenţă Casei Naţionale de Asigurări Sociale (în aspect teritorial),* 01.10.2018, ©2022, [citat 19.02.2019]. Disponibil: http://cnas.md/lib.php?l=ro&idc=244&t=/Statistica/.
102. *Informaţie privind beneficiarii de pensii şi alocaţii sociale de stat, aflaţi la evidenţă Casei Naţionale de Asigurări Sociale (în aspect teritorial), la situaţia de 01.01.2020.* ©2022, [citat 06.08.2022]. Disponibil: http://cnas.md/lib.php?l=ro&idc=244&t=/Statistica/.
103. *Informaţie privind beneficiarii de pensii şi alocaţii sociale de stat, aflaţi la evidenţă Casei Naţionale de Asigurări Sociale (în aspect teritorial), la situaţia de 01.01.2021.* ©2022, [citat 06.08.2022]. Disponibil: http://cnas.md/lib.php?l=ro&idc=244&t=/Statistica/.
104. *Informaţie privind beneficiarii de pensii şi alocaţii sociale de stat, aflaţi la evidenţă casei naţionale de asigurări sociale (în aspect teritorial), la situaţia de 01.01.2022.* ©2022, [citat 06.08.2022]. Disponibil: http://cnas.md/lib.php?l=ro&idc=244&t=/Statistica/.
105. *Informaţie privind beneficiarii de pensii şi alocaţii sociale de stat, aflaţi la evidenţă Casei Naţionale de Asigurări Sociale (în aspect teritorial), la situaţia de 01.07.2022. ©2022, [citat 06.09.2022]. Disponibil: http://cnas.md/lib.php?l=ro&idc=244&t=/Statistica/.*

106. *(Interviu Diplomatic) Dumitru SOCOLAN: Portugalia, gazdă primitoare pentru moldoveni*, [citat 11.09.2019]. Disponibil: https://moldovainprogres.com/interviu-diplomatic-dumitru-socolan-portugalia-gazda-primitoare-pentru-moldoveni/.

107. *Întrebări frecvente adresate de lucrătorii migranţi*, ©2022, [citat 19.02.2019]. Disponibil: http://cnas.md/pageview.php?l=ro&idc=524&id=4036&t=/Relatii-internationale/Informatii-utile-pentru-lucratorii-migranti/Intrebari-frecvente-adresate-de-lucratorii-migranti/.

108. *Încheierea Colegiul civil, comercial şi de contencios administrativ al Curţii Supreme de Justiţie asupra dosarului nr. 2ra-146/16*, Chișinău, 20 ianuarie 2016, [citat 19.06.2017]. Disponibil: http://jurisprudenta.csj.md/db_col_civil.php.

109. LARION, A-P. *Cooperarea statelor la nivel internațional în vederea realizării drepturilor fundamentale la muncă:* tz. de doct. în drept. Chișinău, 2016. 151 p.

110. *Lege pentru modificarea unor acte normative*: nr.137 din 16 iulie 2020. În: Monitorul Oficial, 2020, nr.199-204, [citat 10.05.2022]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=122538&lang=ro.

111. *Lege cu privire la migraţia de muncă: nr. 180 din 10.07.2008.* În: Monitorul Oficial, 2008, nr. 162-164, [citat 10.05.2022]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=112697&lang=ru.

112. *Lege cu privire la migraţiune: nr. 418 din 19.12.1990.* În: Veştile, 1990, nr. 12, [citat 10.05.2022]. Disponibil: http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=311895.

113. *Legea Cetăţeniei Republicii Moldova: nr. 1024 din 02.06.2000.* În: Monitorul Oficial, 2000, nr. 98, [citat 10.05.2022]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=122079&lang=ro#.

114. *Lege privind identificarea electronică și serviciile de încredere: nr. 124 din 19.05.2022.* În: Monitorul Oficial, 2022, nr. 170-176, [citat 10.08.2022]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=131642&lang=ro.

115. *Lege privind privind sistemul public de pensii: nr. 156 din 14.10.1998.* În: Monitorul Oficial, 2004, nr. 42-44, [citat 10.05.2022]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=131027&lang=ro#.

116. *Lege privind Inspectoratul de Stat al Muncii: nr. 140 din 10.05.2001.* În: Monitorul Oficial, 2001, nr.68-71, [citat 10.05.2022]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=124847&lang=ro#.

117. *Lege privind sistemul public de asigurări sociale: nr. 489 din 08.07.1999.* În: Monitorul Oficial, 2000, nr. 1-4, [citat 10.05.2022]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=131032&lang=ro#.

118. *Legea asigurării pentru accidente de muncă şi boli profesionale: nr. 756 din 24.12.1999.* În: Monitorul Oficial, 2000, nr. 31-33, [citat 10.05.2022]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=121298&lang=ro#.

119. *Lege pentru ratificarea Convenţiei Organizaţiei Internaţionale a Muncii nr.97 privind migraţia în scop de angajare, adoptată la Geneva la 1 iulie 1949: nr. 209 din 29.07.2005.* În: Monitorul Oficial, 2005, nr. 107-109, [citat 10.05.2022]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=26320&lang=ro.

120. *Lege pentru ratificarea Convenţiei europene cu privire la statutul juridic al lucrătorilor migranţi: nr. 20 din 10.02.2006.* În: Monitorul Oficial, 2006, nr. 35-38, [citat 10.05.2022]. Disponibil**:** https://www.legis.md/cautare/downloadpdf/4385**.**

121. *Lege privind alocaţiile sociale de stat pentru unele categorii de cetăţeni: nr. 499 din 14.07.1999*. În: Monitorul Oficial, 1999, nr. 106-108, [citat 10.05.2022]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=124783&lang=ro#.

122. *Lege privind indemnizaţiile pentru incapacitate temporară de muncă şi alte prestaţii de asigurări sociale: nr. 289-XV din 22.07.2004.* În: Monitorul Oficial, 2004, nr.168-170/773, [citat 10.05.2022]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=121303&lang=ro#.

123. *Lege cu privire la serviciul diplomatic: nr. 761 din 27.12.2001.* În: Monitorul Oficial, 2002, nr. 20, [citat 10.05.2022]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=125189&lang=ro#.

124. *Lege cu privire la organizaţiile necomerciale: nr. 86 din 11.06.2020*, În: Monitorul Oficial, 2020, nr.193, [citat 10.05.2022]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=129338&lang=ru#.

125. *Legea Sindicatelor: nr. 1129 din 07.07.2000.* În: Monitorul Oficial, 2000, nr. 130, [citat 10.05.2022]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=122740&lang=ru#.

126. *Lege cu privire la migraţie: nr. 1518 din 06.12.2002.* În: Monitorul Oficial, 2003, nr. 1-2, [citat 10.05.2022]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=29679&lang=ro#.

127. *Lege pentru ratificarea Convenţiei Organizaţiei Internaţionale a Muncii nr. 181 privind agenţiile private de ocupare a forţei de muncă: nr. 482 din 28.09.2001.* În: Monitorul Oficial, 2001, nr. 130, [citat 10.05.2022]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=62096&lang=ro.

128. *Lege pentru acceptarea Constituţei Organizaţiei Internaţionale pentru Migraţie: nr. 215 din 29.05.2003. În: Monitorul Oficial, 2003, nr. 099,* [citat 10.05.2022]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/downloadpdf/4276.

129. *Lege cu privire la promovarea ocupării forţei de muncă și asigurarea de șomaj: nr. 105 din 14.06.2018.* În: Monitorul Oficial, 2018, nr. 295-308, [citat 10.05.2022]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=130921&lang=ro#.

130. *Lege pentru modificarea unor acte normative: nr. 191 din 19-11-2020.* În: Monitorul Oficial, 2020, nr. 353-357, [citat 10.05.2022]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=124533&lang=ro.

131. *Lege privind fondurile de pensii facultative: nr. 198 din 20.11.2020*. În: Monitorul Oficial, 2020, nr. 344-351, [citat 10.05.2022]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=124466&lang=ro.

132. Linia fierbinte pentru o migrație sigură a împlinit 16 ani de activitate. *Centrul International „La Strada”*, ©2001–2022 [citat 01.02.2018]. Disponibil: http://lastrada.md/rom/articole/linia-fierbinte-pentru-o-migratie-sigura-a-implinit-16-ani-de-activitate-140.

133. LUCA, A. *Reglementarea migraţiei forţei de muncă la nivel internaţional şi naţional: tz. de doct. în drept.* Chişinău, 2016. 197 p.

134. LUPU V. L., POENARU M. V. *Dreptul securității sociale: caiet de seminar.* București: Solomon, 2019. 459 p. ISBN: 978-606-8892-37-5.

135. *Memorandum de cooperare între Bundesagentur für Arbeit (BA - Agenția Federală pentru Ocuparea Forței de Muncă) și Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale a Republicii Moldova, reprezentat de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă din Republica Moldova (ANOFM), privind angajarea lucrătorilor moldoveni în munci sezoniere în Republica Federală Germania, semnat la 01.07.2021,* ©2007-2021 [citat 07.05.2022]. Disponibil: https://www.anofm.md/sites/default/files/inline-files/Acordul%20moldo-german%2C%20rom_0.pdf.

136. MOARCĂȘ COSTEA, C. A. *Drepturile sociale ale lucrătorilor migranți.* București: C.H.Beck, 2011. 298 p. ISBN 978-973-115-971-3.

137. MOARCĂȘ COSTEA, C. A. *Instrumente de coordonare a sistemelor de securitate socială.* București: C.H.Beck, 2011. 205 p. ISBN 978-973-115-887-7.

138. MOCANU M., C., DRUMEA M., C. *Dreptul muncii, caiet de aplicații și jurisprudență.* București: Hamangiu, 2019. 252 p. ISBN: 978-606-27-1274-7.

139. MOȘNEAGA, V. *Migrație și dezvoltare: aspecte politico-juridice*. Chișinău: Organizația Internațională pentru Migrație, Misiunea în Moldova, 2017. 118 p. ISBN 978-9975-89-075-5.

140. *Moldovenii solicită în număr mare cetăţenia Bulgariei. Câți au primit paşaport bulgar în anul trecut,* [citat 28.11.2017]. Disponibil: https://www.ziarulnational.md/moldovenii-solicita-in-numar-mare-cetatenia-bulgariei-cati-au-primit-pasaport-bulgar-in-anul-trecut/.

141. *Migranții moldoveni aflați la muncă în Italia vor fi protejați de sindicate*. [online]. Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova, [citat 30.01.2017]. Disponibil: http://dev2.cnsm.md/migrantii-moldoveni-aflati-la-munca-in-italia-vor-fi-protejati-de-sindicate/.

142.NEGRU, T., SCORȚESCU, C. *Dreptul Muncii. Chișinău:* Tipografia Dinamo MA, 2003, 290 p. ISBN 9975-920-34-9.

143.NEGRU, T., SCORȚESCU, C. *Dreptul Muncii, Curs Universitar.* Chișinău: Labirint-Cutasevici, 2010. 320 p. ISBN 978-9975-943-19-7.

144. Notă informativă cu privire la numărul revizuit al populației Republicii Moldova, inclusiv datele despre migrația internațională [online]. *Biroul Național de Statistică, 11.07.2019* [citat 11.09.2019]. Disponibil: http://statistica.gov.md/newsview.php?l=ro&idc=30&id=6409.

145. *Oficial // Câți cetățeni care locuiesc în R. Moldova au și cetățenia României: Sute de mii de persoane,* [citat 15.05.2022], Disponibil: https://www.ziarulnational.md/oficial-cati-cetateni-care-locuiesc-in-r-moldova-au-si-cetatenia-romaniei-sute-de-mii-de-persoane/.

146. POALELUNGI, O. et al. *Republica Moldova – Problemele Migraţiei.* Chişinău: CRIO S.A, 2007. 384 p. ISBN 978-9975-9507-7-0.

147. POPA, V. *Dreptul Muncii.* București: All Beck, 2004. 352 p. ISBN 973-655-503-8.

148. *Profilul Migraţional Extins al Republicii Moldova 2008 – 2013.* Chișinău: Organizaţia Internaţională pentru Migraţie. 125 p. ISBN 978-92-9068-714-6.

149. *Profilul Migrațional Extins al Republicii Moldova* 2010-2015. [online]. Chișinău 2016 [citat 07.02.2017]. Disponibil: http://bma.gov.md/content/7217.

150. *Profilul Migraţional Extins al Republicii Moldova 2017-2021.* [online]. Chișinău 2022 [citat 01.04.2023]. Disponibil: http://bma.gov.md/ro/content/profilul-migra %C8%9Bional-extins-al-republicii-moldova-2017-2021.

151. POPESCU, A. *Dreptul Internațional al muncii.* București: C.H. Beck, 2006. 678 p. ISBN 978-973-115-383-4.

152. *Politici în domeniul demografic și migrației de muncă*. Ministerul Muncii Protecției Sociale și Familiei [citat 25.08.2016]. Disponibil: http://www.mmpsf.gov.md/ro/content/politici-domeniul-demografic-si-migratiei-de-munca.

153. *Pactul Internaţional cu privire la Drepturile Economice, Sociale şi Culturale, Adoptat şi deschis spre semnare de Adunarea Generală a Naţiunilor Unite la 16 decembrie 1966 prin Rezoluţia 2200 A (XXI)*, [citat 30.08.2016]. Disponibil: http://www.irdo.ro/file.php?fisiere_id=79&inline.

154. Raport de activitate al Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă pentru anul 2020 [online]. *Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă* [citat 22.04.2022]. Disponibil:https://anofm.md/ro/node/74.

155. Raport de activitate al Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă pentru anul 2021 [online]. *Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă* [citat 03.04.2023]. Disponibil: https://anofm.md/view_document?nid=19943.

156. *Regulamentul nr. 1231/2010 al Parlamentului European și al Consiliului din 24 noiembrie 2010 de extindere a Regulamentului (CE) nr.883/2004 și a Regulamentului (CE), nr. 987/2009 la resortisanții țărilor terțe care nu fac obiectul regulamentelor respective exclusiv pe motive de cetățenie,* [citat 04.03.2020]. Disponibil: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010R1231&from=EN.

157. *Republica Moldova în pas cu UE în procesul de validare a competențelor obținute în contexte nonformale și informale.* Ministerul Educației și Cercetării, ©2022 [citat 15.08.2022]. Disponibil: https://mec.gov.md/ro/content/republica-moldova-pas-cu-ue-procesul-de-validare-competentelor-obtinute-contexte-nonformale.

158. *Rezultatele recensământului populației și al locuințelor 2014*. Biroul Național de Statistică, © 2023 [citat 15.12.2017]. Disponibil: http://www.statistica.md/pageview.php?l=ro&idc=479.

159. Rezultatele seminarului dedicat politicilor aferente diasporei. *Organizaţia Internaţională pentru Migraţie, Misiunea în Republica Moldova,* [citat 15.10.2015], Disponibil:

http://www.iom.md/attachments/110_Outcomes%20of%20the%20Moldovan%20Policy%20Seminar%20RO.pdf .

160. ROMANDAȘ, N. *Dreptul European al muncii.* Chișinău: Academia de Administrare Publică pe lângă Guvernul Republicii Moldova, 1998. 162 p. ISBN 9975-900-28-3.

161. ROMANDAȘ, N. *Dreptul Protecției Sociale.* Chișinău: Universitas, 2001. 303 p. ISBN9975-70-016-0.

162. ROMANDAȘ, N., BOIȘTEAN, E. *Dreptul colectiv și individual al muncii.* Chișinău: CEP USM, 2003. 288 p. ISBN: 9975-70-344-5.

163. ROMANDAȘ, N., BOIȘTEAN, E. *Dreptul Muncii.* Chișinău: Reclama SA, 2007. 404 p. ISBN 978-9975-900-74-4.

164. ROMANDAȘ, N., BOIȘTEANU, E. *Dreptul Muncii.* Chișinău:Tipografia Centrală, 2015. 736 p. ISBN 978-9975-53-444-4.

165. ROMANDAȘ, N., PROCA, L., ODINOKAIA NEGURĂ, I. *Dreptul Protecției Sociale.* Chișinău: Foxtrot SRL, 2011. 384 p. ISBN 978-9975-4180-0-3.

166. RUSU, P. *Dicţionar de terminologie uzuală diplomatică şi de drept internaţional.* Bucureşti: Cartea Universitară, 2004. 382 p. ISBN: 973-7956-92-3.

167. SCĂUNAŞ, S. *Dreptul internaţional al drepturilor omului.* Bucureşti: All Beck, 2003. 232 p. ISBN: 973-655-331-0.

168. ȘTEFĂNESCU, I.T. *Dreptul Muncii.* București: Lumina-Lex, 2002. 663 p. ISBN/ISSN 978-606-39-0023-5.

169. VREMIȘ, M. et al. *Reîntoarcerea lucrătorilor migranți și dezvoltarea socio-economică a Republicii Moldova.* Budapesta: Organizaţia Internaţională pentru Migraţie, 2014. 118 p. [citat 10.05.2022]. ISBN: 978-92-2-828576-5 (web pdf). Disponibil: https://brd.gov.md/ro/content/re%C3%AEntoarcerea-lucr%C4%83torilor-migran%C8%9Bi-%C8%99i-dezvoltarea-socio-economic%C4%83-republicii-moldova-0.

170. ȚICLEA A. *Tratat de dreptul muncii: legislația, doctrină, jurosprudență.* București: Universul Juridic, 2016. p.1119. ISBN 978-606-673-834-7.

171. ȚICLEA A., GEORGESCU L. *Dreptul Muncii.* București: Universul Juridic, 2020. 598 p. ISBN: 978-60639-0714-2.

172. ŢOP, D. *Drept Social şi Politici naţionale de Protecţie Socială.* Târgovişte: Bibliotheca, 2008, 258 p. ISBN: 978-973-712-404-3.

173. *Valeria Biagiotti: „Drepturile cetățenilor moldoveni în Italia sunt garantate", ©2022.* [citat 11.09.2019], Disponibil: https://moldova.europalibera.org/a/valeria-biagiotti-

drepturile-cet%C4%83%C8%9Benilor-moldoveni-%C3%AEn-italia-sunt-garantate-/29656396.html.

174. VALERICĂ, N. *Drept Social European.* București: Lumina-Lex, 2004. 332 p. ISBN: 973-588-833-5.

175. VIERIU, D., VIERIU, E. *Dreptul Muncii.* Chișinău: Contrast-Design, 2012. 805 p. ISBN 978-9975-4249-0-5.

176. VIERIU, D., VIERIU, E. *Dreptul Securității și Protecției Sociale.* Chișinău: Contrast Design, 2012. 305 p. ISBN: 978-9975-9970-9-6.

177. VIERIU E. *Dreptul securității sociale: curs universitar.* București: Pro Universitaria, 2016. p.304. ISBN: 978-606-26-0520-9.

2. Surse bibliografice în limba engleză

178. *Atypical work.* Eurofound, ©2022. [citat 03.05.2020]. Disponibil: https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/atypical-work.

179. AGUADO ORNELAS, D. Legal tools for the protection of the labour rights of migrants in the United States. În: *Seminar-Workshop capacity building for consular officials on the protection of the labour rights of migrant workers.* San José, Costa Rica: International Organisation for Migration, 2012. 84 p. ISBN: 978-9968-542-37-1.

180. ANDERSSON, H. E., NILSSON, S. Asylum seekers and undocumented, migrants' increased social rights in Sweden. În: *International Migration*. 2011, nr. 49, pp. 167-188. ISSN 0020-7985.

181. ANDERSON, K. H., BARBONE L. International experience on protection of labour migrants' rights and its application to Kyrgyzstan. În: *Institute of Public Policy and Administration Working Paper.* 2013, nr. 22, p.77.

182. AWAD, I., WICKRAMASEKARA, P., TARAN, P. *International labour migration. A rights-based approach.* Geneva: International Labour Office, 2010. 303 p. ISBN 978-92-2-119120-9.

183. BETTS, A., Towards a 'soft law' framework for the protection of vulnerable migrants. În: *New Issues in Refugee Research.* 2008, nr. 162, pp.1 – 24. ISSN 1020-7473.

184. BORAK, J., A wink and a nod: the Hoffman case and its effects on freedom of association for undocumented workers. În: *Human Rights Brief.* 2003, Vol.10, pp 20-23.

[citat 10.05.2022]. Disponibil: https://digitalcommons.wcl.american.edu/hrbrief/vol10/iss3/5/.

185. CASTILLO, MANUEL J. The role of consular management in the temporary migrant workers programme – the Salvadoran case, the fundamental right and obligation of states to protect migrant workers. În: *Seminar-workshop capacity building for consular officials on the protection of the labour rights of migrant workers.* San José, Costa Rica: Organizaţia Internaţională pentru Migraţie. 2012, pp. 55-57. ISBN 90-807813-7-1.

186. CASTILLO, R. Best practices for the protection of migrant workers from the consular area: policy options for countries of origin, the fundamental right and obligation of states to protect migrant workers. În: *Seminar-workshop capacity building for consular officials on the protection of the labour rights of migrant workers.* San José, Costa Rica: Organizaţia Internaţională pentru Migraţie. 2012, pp. 52-54. ISBN 90-807813-7-1.

187. *Case Nr. 2121 Definitive Report - Report No 327, Spain, March 2002,* [citat 30.01.2017]. Disponibil: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2906196.

188. *Case Nr. 2988 (Qatar)* 28.09.2012, [citat 30.01.2017]. Disponibil: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50001:::NO:::.

189. **CEBOTARI, M**. Diaspora institutions, an analysis of international practices and of the situation in Republic of Moldova. În: *Conferința științifică internațională Diaspora în lumea modernă: contextul regional și potențialul pentru o dezvoltare durabilă a țărilor de origine, 21 decembrie 2017.* Chișinău: Organizația Internațională pentru Migrație, Misiunea în Moldova, 2018, pp.577 – 582.

190. **CEBOTARI, M.** The impact of high skilled migration (brain drain) on Republic of Moldova, an analysis of possible consequences and approaches to manage this phenomenon. În: *CSEI Working Paper Series*, 2018, nr. 10, pp. 6-16, [citat 05.03.2020]. ISSN 2537-6187. Disponibil: https://csei.ase.md/wp/issue_10.php.

191. **CEBOTARI, M.** Regulation of labor intermediation services provided by private employment agencies: a comparative analysis of legislation in the east Europe region. În: *Materiale ale mesei rotunde cu participare internațională: Державна політика у сфері трудової міграції: правові, економічні, демографічні, освітні аспекти*, *18 noiembrie 2019*. Kiev: ФОП Маслаков, 2020, pp. 206-221. ISBN 978-617-7625-74-1.

192. **CEBOTARI, M.** Legislative issues regarding public policy documents in the management of labor migration. The case of the Republic of Moldova. În: *Revista*

Națională de Drept, 2021, nr. 3, pp.75 - 82. ISSN 1811-0770.

193. *Muller, Ch. v Austria, N. 5849/72, raport al comisiei de la 01.10.1975*, [citat 01.08.2017]. Disponibil: http://hudoc.echr.coe.int.

194. CHIEN, M. When two laws are better than one: protecting the rights of migrant workers. În: *Berkeley Journal of International Law*, 2010, nr. 28, pp.15-63. ISSN 1085-5718.

195. *CNAS signs Protocol of Cooperation in Italy,* [citat 12.09.2019]. Disponibil: https://www.ipn.md/en/societate/98072.

196. Communication from the commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the regions the external dimension of EU Social Security Coordination, [on-line]. *Comisia Europeană*, 30.03.2012, [citat 02.08.2017]. Disponibil: https://emnbelgium.be/sites/default/files/publications/1_en_act_part1_v6.pdf.

197. CRAWFORD, E., ILIFFE, J. *Promoting and protecting the rights of migrant workers, the role of national human rights institutions.* Sydney: Asia Pacific Forum of National Human Rights Institutions, 2012. 236 p. ISBN 978-0-9873578-2-3.

198. *C087 - Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention: 1948, nr.87,* [online]. Organizația Internațională a Muncii, [citat 18.07.2017]. Disponibil: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312232:NO.

199. *C143 - Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention: 1975, nr.143,* [online]. Organizația Internațională a Muncii, [citat 22.10.14]. Disponibil: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C143.

200. *C097 - Migration for Employment Convention (Revised): 1949, nr. 97,* [online]. Organizația Internațională a Muncii, [citat 08.02.2018]. Disponibil: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312242:NO.

201. *C189 - DomesticWorkersConvention: 2011, nr.189* [online]. Organizația Internațională a Muncii, [citat 08.02.2018]. Disponibil: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189.

202. *C118 - Equality of Treatment (Social Security) Convention: 1962, nr. 118*, [online]. Organizația Internațională a Muncii, [citat 08.02.2018]. Disponibil:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?
p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C118:NO.

203. *C102 - Social Security (Minimum Standards) Convention: 1952, nr. 102* [online]. Organizația Internațională a Muncii, [citat 08.02.2018]. Disponibil: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?
p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C102:NO.

204. *C181 - Private Employment Agencies Convention: 1997, nr. 181*, [online]. Organizația Internațională a Muncii, [citat 21.03.2015]. Disponibil: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?
p=NORMLEXPUB:55:0:::55:P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:CON,en,C181,/Document.

205. *C157 - Maintenance of Social Security Rights Convention: 1982, nr. 157*, [online]. Organizația Internațională a Muncii, [citat 08.02.2018]. Disponibil: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?
p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C157:NO.

206. *C111 - Discrimination (Employment and Occupation) Convention: 1958, nr. 111*, [online]. Organizația Internațională a Muncii, [citat 05.08.2020]. Disponibil: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?
p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111.

207. DELIVORIAS, A., SABBATI ,G., *Briefing EU demographic indicators situation, trends and potential challenges*, [online]. Parlamentul European, martie 2015, [citat 18.07.2017]. Disponibil:
http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2015/551335/EPRS_BRI(2015)551335_EN.pdf.

208. *Declaration on the human rights of individuals who are not nationals of the country in which they live*, [online]. Organizația Națiunilor Unite, 13.12.1985, [citat 18.02.2015], Disponibil: http://www.un.org/documents/ga/res/40/a40r144.htm.

209. *Definitive Report - No 377, March 2016, Case No 2620 (Korea, Republic of), din 18.12.2007.* Organizația Internațională a Muncii, [citat 13.08.2017]. Disponibil: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?
p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3277959.

210. DUPPER, O. Coordination of social security schemes, The case of SADC, KFG. În: *Working Paper Series*, Freie Universität Berlin, 2014, nr. 60, 33 p. ISSN 1868-6834.

211. DRIBBUSCH, H., BISPINCK, R. *Exploring collective bargaining coverage in eight EU member states,* [online]. 2007, [citat 13.08.2022]. Disponibil: https://wageindicator.org/documents/publicationslist/WOLIWEBCollBar07.

212. *Economic and Social Council resolution 1985/17, Review of the composition, organization and administrative arrangements of the Sessional Working Group of Governmental Experts on the Implementation of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* [online]. Înaltul Comisar al Națiunilor Unite pentru drepturile omului, 28 mai 1985, [citat 02.02.2018]. Disponibil: http://ap.ohchr.org/documents/E/ECOSOC/resolutions/E-RES-1985-17.doc.

213. *Effect given to the recommendations of the committee and the Governing Body, Report nr.362, Noiembrie 2011,* [online]. Organizația Internațională a Muncii, [citat 13.08.2017]. Disponibil: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2907354.

214. *Effect given to the recommendations of the committee and the Governing Body, Report nr. 376, Octombrie 2015, Cazul nr. 2637 (Malaysia)* [online]. Organizația Internațională a Muncii, [citat 12.02.2018]. Disponibil: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50001:::NO:::.

215. *Effect given to the recommendations of the committee and the Governing Body, Report nr. 376, Octombrie 2015* [online]. Organizația Internațională a Muncii, [citat 15.12.2017]. Disponibil: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3255134.

216. ESZTER K., Post-socialist diaspora policies: is there a central-european diaspora policy path?. În: *Hungarian Journal of Minority Studies,* 2017, nr. 1, pp.89-109, ISSN: 2560-080X.

217. *First permits by reason, length of validity and citizenship.* EUROSTAT, [citat 12.07.2020]. Disponibil: https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/MIGR_RESFIRST.

218. FOSTER, J. From “canadians first” to “workers unite”: evolving union narratives of migrant workers. În: *Relations industrielles / Industrial relations*, 2014, nr 69-2, pp. 241-265. ISSN 0034-379X.

219. FUDGE, J., HERZFELD, OLSSON P. The EU seasonal workers directive: when immigration controls meet labour rights. În: *European Journal of Migration and Law*, 2014, nr 16, pp.439 - 466. ISSN 1571-8166.

220. *Gaygusuz v Austria, no.17371/90, din 16 Septembrie 1996*, [online]. Curtea Europeană a Drepturilor Omului, [citat 01.08.2017]. Disponibil: http://hudoc.echr.coe.int.

221. GAMLEN A, CUMMINGS M.E, VAALER P. M. Explaining the rise of diaspora institutions. În: *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 2019, Vol. 45, nr. 4, pp. 492–516. ISSN 1369-183X.

222. *Grand Chamber judgment, Carson and others v. the United Kingdom, nr. 42184/05 din 16.03.2010,* [online]. Curtea Europeană a Drepturilor Omului, [citat 10.08.2020]. Disponibil: http://hudoc.echr.coe.int.

223. *Guide on Article 6 of the European Convention on Human Rights*, Right to a fair trial [online]. Curtea Europeană a Drepturilor Omului, [citat 01.08.2017]. Disponibil: http://www.echr.coe.int/Documents/Guide_Art_6_ENG.pdf.

224. *Guide to private employment agencies – regulation, monitoring and enforcement.* Geneva: International Labour Office, 2007. 105 p. ISBN 978-92-2-119779-9.

225. GUTIÉRREZ, M.O. Experiences with consular protection of migrant workers: challenges and perspectives, the fundamental right and obligation of states to protect migrant workers. În: *Seminar-Workshop Capacity Building for Consular Officials on the Protection of the Labour Rights of Migrant Workers*, San José, Costa Rica: Organizaţia Internaţională pentru Migraţie, 2012, pp. 58-61. ISBN 90-807813-7-1.

226. HANSEN, R. Migration to Europe since 1945: its history and its lessons. În: *The political quarterly*, 2003, nr.74, pp.25 - 38. ISSN 1467-923X.

227. HAINSFURTHER, J. S. A rights-based approach: using CEDAW to protect the human rights of migrant workers. În: *American University International Law Review, 2009*, nr. 24, pp. 844-895, [citat 10.08.2022]. Disponibil: https://digitalcommons.wcl.american.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1106&context=auilr

228. *Handbook on European law relating to asylum, borders and immigration.* Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013, 253 p. ISBN 978-92-9239-105-8.

229. HENNEBRY, J. L., PREIBISCH, K. A Model for managed migration? Re-examining best practices in Canada's seasonal agricultural worker program. În: *International Migration,* 2012, nr. 50, pp. 19-40. ISSN 0020-7985.

230. HOLZMANN, R., KOETTL, J. Portability of pension, health, and other social benefits: facts, concepts, issues. În: *Discussion Paper nr. 5715*, Bonn, 2011, 58 p, [citat 10.08.2022]. Disponibil: https://docs.iza.org/dp5715.pdf.

231. HUGO, G. Best Practice in temporary labour migration for development: A perspective from Asia and the Pacific. În: *International Migration*, 2009, nr. 47 (5), pp. 23-74. ISSN 0020-7985.

232. *ILO Multilateral Framework on Labour Migration Non-binding principles and guidelines for a rights-based approach to labour migration,* [online]. Organizația Internațională a Muncii, [citat 28.08.2015]. Disponibil: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_178672.pdf ISBN 97892211991186.

233. *ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, [online]. Organizația Internațională a Muncii, [citat 09.02.2018]. Disponibil: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371208.pdf.

234. INGHAMMAR, A. The employment contract revisited. undocumented migrant workers and the intersection between international standards, immigration policy and employment law. În: *European Journal of Migration and Law*, 2010, nr. 12, pp. 193–214. ISSN 1571-8166.

235. *International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families. Adoptată prin Rezoluția 45/158 din 18 decembrie 1990.* [citat 01.02.2018]. Disponibil: http://www2.ohchr.org/english/bodies/cmw/cmw.htm.

236. *Inter-American Court of Human Rights, Advisory Opinion OC-18/03 Requested by the United Mexican States,* din 17 Septembrie 2003*,* [online]. Curtea Interamericană a Drepturilor Omului, [citat 01.08.2020]. Disponibil: https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_18_ing.pdf.

237. KLABBERS, J. The undesirability of soft law. În: *Nordic Journal of International Law*, 1998, nr 67, pp. 381–391. ISSN 1571-8107.

238. *Koua Poirrez v. Franța, (Cererea nr. 40892/98), din 30 Septembrie 2003*, [online]. Curtea Europeană a Drepturilor Omului, [citat 01.08.2017]. Disponibil: http://hudoc.echr.coe.int.

239. KRENN, M., HAIDINGER, B. *Un(der)documented migrant labour – characteristics, conditions and labour market impacts*, [citat 03.07.2014]. Disponibil: http://www.undocumentedmigrants.eu/londonmet/library/y23633_3.pdf.

240. KRINGS, T. Equal rights for all workers: Irish trade unions and the challenge of labour migration. În: *Irish Journal of Sociology*, 2007, nr. 16.1, pp. 43-61. ISSN 2050-5280.

241. *Law of Georgia on compatriots residing abroad and diaspora organisations: nr. 5301-IIს din 24.11.2011* [online], [citat 07.07.2020]. Disponibil: http://migration.commission.ge/files/law_on_compatriots_eng.pdf.

242. LARISSA VAN DEN H. 'Diasporas and International Law'. *În: ESIL Reflections,* 7:6 (2018), p.2, [online]. [citat 07.05.2022]. Disponibil: https://esil-sedi.eu/esil-reflection-diasporas-and-international-law/.

243. LIVNAT Y, *Israel's bilateral agreements with source countries of migrant workers: What is covered, what is ignored and why?,* [online]. [citat 20.07.2020]. Disponibil: https://www.academia.edu/41691362/Israels_Bilateral_Agreements_with_Source_Countries_of_Migrant_Workers_What_is_Covered_What_is_Ignored_and_Why. p.30.

244. MARTIN, R., RADU, D. Return migration: the experience of eastern Europe. În: *International Migration*, 2012, nr. 50, pp. 109 – 128. ISSN 0020-7985.

245. MAGLIVERAS, K. D. Protecting the rights of migrant workers in the Euro-Mediterranean partnership. În: *Mediterranean Politics*, 2004, nr .3, pp. 459-488, ISSN 1362-9395.

246. MANTOUVALOU, V. Human rights for precarious workers: the legislative precariousness of domestic labor. În: *Comparative Labor Law & Policy Journal,* Vol. 34:133, 2012, pp.133-165.

247. *Migration and Human Rights: The United Nations Convention on Migrant Workers' Rights.* New York: Cambridge University Press, 2009, 474 p. ISBN-13 978-0-521-19946-9.

248. *Movement of natural persons, WTO, 22-23 Septembrie 2008,* [online]. The World Trade Organization [citat 15.01.2018]. Disponibil: https://www.wto.org/english/tratop_e/serv_e/mouvement_persons_e/mouvement_persons_e.htm.

249. NICKLESS J., European Code of Social Security Short Guide. Strasbourg: Council of Europe Publishing, 2002, p.81. ISBN 92-871-4885-6.

250. NICKLESS J., SIEDL H. Co-ordination of Social Security in the Council of Europe: Short Guide. Strasbourg: Council of Europe, 2004, p.106. ISBN 92-871-5391-4.

251. NDJONKOU, D. *International Labour Organization, international labour standards*: *rights of non nationals [online]*. [citat 10.10.2014]. Disponibil: https://www.unitar.org/ny/sites/unitar.org.ny/files/ILO%20Standards.pdf.

252. NOLL G. Why human rights fail to protect undocumented migrants. În: *European Journal of Migration and Law*, 2010, nr.12, pp. 241-272. ISSN 1571-8166.

253. *Observation (CEACR): adopted 2013, published 103rd ILC session (2014), Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975 (No. 143) – Albania, Ratification 2006,* [online]. Organizația Internațională a Muncii, [citat 10.02.2018]. Disponibil: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3138761:NO.

254. *Observation (CEACR): adopted 2012, published 102nd ILC session (2013), Migration for Employment Convention (Revised), 1949 (No. 97) - Israel (Ratification:1953),* [online]. Organizația Internațională a Muncii, [citat 10.02.2018]. Disponibil: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3085546,102934,Israel,2012.

255. *Observation (CEACR): adopted 2008, published 98th ILC session (2009), Migration for Employment Convention (Revised), 1949 (No. 97) - Slovenia (Ratification: 1992),* [online]. Organizația Internațională a Muncii, [citat 10.02.2018]. Disponibil: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_IDP11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2300780,103533,Slovenia,2008.

256. *Observation (CEACR): adopted 2009, published 99th ILC session (2010)Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975 (No. 143) - Italy (Ratification:1981)*, [online]. Organizația Internațională a Muncii, [citat 10.02.2018]. Disponibil: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2318154,102709,Italy,2009.

257. *Observation (CEACR): adopted 2013, published 103rd ILC session (2014), Migration for Employment Convention (Revised), 1949 (No. 97) - New Zealand (Ratification:1950),* [online]. Organizația Internațională a Muncii, [citat 10.02.2018]. Disponibil: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3143697:NO.

258. OPESKIN B. The Influence of international law on the international movement of persons. În: *Human Development Research Paper,* 2009, nr.18, pp.1- 43, [online]. [citat 06.05.2022]. Disponibil: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1413471.

259. *Optional Protocol to the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights: United Nations Humans Rights, resolution 8/2 of 18 June 2008, of the Optional Protocol to the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights,* [online]. [citat 02.02.2018]. Disponibil: http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/OPCESCR.aspx.

260. *Our Achievements, Migrant Right International, 2000,* [citat 02.02.2017]. Disponibil: http://www.migrantsrightsinternational.org/our-achievements/.

261. *Pay and work rights*, *Pay and work rights helpline and complaints.* [citat 29.08.2016]. Disponibil: https://www.gov.uk/pay-and-work-rights.

262. PEERS S. Legislative update: EC immigration and asylum law attracting and deterring labour migration: the blue card and employer sanctions directives. În: *European Journal of Migration and Law.* 2009, nr. 11, pp. 387–426. ISSN 1571-8166.

263. PETERS M.E. *Immigration and International Law*, [on-line]. The International Political Economy Society (IPES). [citat 24.07.2014]. Disponibil: https://ncgg.princeton.edu/IPES/2011/papers/S400_rm3.pdf.

264. *Case of Pichkur v. Ukraine, no. 10441/06 din 07.11.2013,* [online]. Curtea Europeană a Drepturilor Omului, [citat 10.08.2020]. Disponibil: http://hudoc.echr.coe.int.

265. *Case of Airey v. Ireland, no. 6289/73 din 09.10.1979,* [online]. Curtea Europeană a Drepturilor Omului, [citat 10.08.2020]. Disponibil: http://hudoc.echr.coe.int.

266. *PICUM members.* [citat 10.02.2018]. Disponibil: http://picum.org/members/.

267. *Population Facts, Decembrie 2017, nr. 2017/5* [online], [citat 11.09.2019]. Disponibil: https://www.un.org/en/development/desa/population/publications/pdf/popfacts/PopFacts_2017-5.pdf.

268. *Ratifications of C189 - Domestic Workers Convention, nr. 189, 2011.* Organizația Internațională a Muncii, [citat 19.04.2023]. Disponibil: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:2551460.

269. *Ratifications of C097 - Migration for Employment Convention (Revised), nr. 97, 1949.* Organizația Internațională a Muncii, [citat 19.04.2023]. Disponibil: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312242.

270. *Ratifications of C143 - Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, nr. 143, 1975.* Organizația Internațională a Muncii, [citat 19.04.2023]. Disponibil: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312288.

271. *REC complaints*: *The Recruitment & Employment Confederation.* [citat 29.01.2017]. Disponibil: https://www.rec.uk.com/membership/compliance/complaints.

272. *Report No. 50/16 Case 12.834, Report on Merits, Undocumented Workers, United States of America,* [online]. Comisia Interamericană pentru Drepturile Omului, [citat 01.08.2020]. Disponibil: https://www.oas.org/en/iachr/decisions/2016/USPU12834EN.pdf.

273. *Report of the Special Rapporteur on extreme poverty and human rights*, 2016, [online]. Biroul Înaltului Comisar al Națiunilor Unite pentru Drepturile Omului, [citat 01.09.2016]. Disponibil: http://www.ohchr.org/EN/Issues/Poverty/Pages/AnnualReports.aspx.

274. *Report in which the committee requests to be kept informed of development, Report No 353, March 2009, Case No 2637 (Malaysia),* [online]. Organizația Internațională a Muncii, [citat 12.02.2018]. Disponibil: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2911366.

275. *Report on the preferential treatment of national minorities by their kin-state adopted by the Venice Commission at its 48th Plenary Meeting, (Venice, 19-20 October 2001),* [online]. Comisia de la Veneția, [citat 09.07.2020]. Disponibil: https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-INF(2001)019-e.

276. *Revised POEA rules and regulations governing the recruitment and employment of landbased overseas Filipino workers*, [online]. [citat 29.01.2017]. Disponibil: http://www.poea.gov.ph/laws&rules/files/Revised%20POEA%20Rules%20And%20Regulations.pdf.

277. *Rules of the game, a brief introduction to international labor standards.* Geneva: Organizaţia Internaţională a Muncii, 2005. 95 p. ISBN 978-92-2-129064-3.

278. RYSTAD, G. Immigration history and the future of international migration. În: *International Migration Review*, 1992, nr 4, pp. 1168-1199. ISSN 01975183.

279. SABATES-WHEELER, R., KOETTL, J. Social protection for migrants: The challenges of delivery in the context of changing migration flows. În: *International Social Security Review*, 2010, Vol. 63, 3-4, pp. 115-144. ISSN 0020-871X.

280. SAKSLIN, M. The concept of residence and social security: reflections on finnish, swedish and community legislation. În: *European Journal of Migration and Law*, 2000, nr. 2, pp. 157–183. ISSN 1571-8166.

281. SHEVEL, O. The post-communist diaspora laws beyond the "good civic versus bad ethnic" nationalism dichotomy. În: *East European Politics and Societies,* 2010, Vol 24 nr. 1, pp. 159-187. ISSN: 1533-8371.

282. *Shift institute for humans right's and bussines, employment & recruitment agencies sector guide on implementing the UN guiding principles on business and human rights,* [online]. [citat 28.09.15]. Disponibil: http://www.ihrb.org/pdf/eu-sector-guidance/EC-Guides/E&RA/EC-Guide_E&RA.pdf.

283. STEFAN, O. European Union soft law: new developments concerning the divide between legally binding force and legal effects. În: *The Modern Law Review*, 2012, nr. 75 (5), pp. 879-893. Online ISSN 1468-2230.

284. STEINER, H. J., ALSTON P. *International human rights in context: Law, politics, Morals.* New York: Oxford University Press, 2000, 1497 p. ISBN-13:978-0198298496, ISBN-10:0198298498.

285. *Status of ratification interactive dashboard, Human Rights Indicators Work,* [citat 19.04.2023]. Disponibil: http://indicators.ohchr.org/.

286. SUSAN, M., ABIMOURCHED, R. Migrant rights: international law and national action. În: *International Migration*, 2009, nr. 47 (5), pp.115-138. ISSN 0020-7985.

287. TARAN, P. A. Status and prospects for the UN Convention on migrants' rights. În: *European Journal of Migration and Law*, 2000, nr. 2, pp. 85-100. ISSN: 1388-364X.

288. TARAN P. A. Human rights of migrants: challenges of the new decade. În: *International Migration*, 2000, nr. 38 (6), pp. 7-51. ISSN 0020-7985.

289. *Signatures & ratifications, the European Social Charter*, [online]. Consiliul Europei, [citat 19.04.2023]. Disponibil: https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/signatures-ratifications.

290. *The IRIS standard,* [citat 05.03.2022]. Disponibil: https://iris.iom.int/iris-standard.

291. *The collective complaints procedure, the European Social Charter, social constitution of Europe.* [citat 17.10.2016]. Disponibil: http://www.coe.int/en/web/turin-european-social-charter/collective-complaints-procedure1.

292. *The role of recruitment fees and abusive and fraudulent practices of recruitment agencies in trafficking in persons.* Vienna: United Nations, 2015, 83 p.

293. *Universal Periodic Review,* [online]. Biroul Înaltului Comisar al Națiunilor Unite pentru Drepturile Omului, [citat 06.04.2023]. Disponibil: https://www.ohchr.org/en/hr-bodies/upr/cycles-upr.

294. *Undocumented Migrant Workers in Europe.* Brussels: HIVA, 2003, 147 p. ISBN: 90-5550-352-5.

295. VARIA, N. "Sweeping changes?"A review of recent reforms on protections for migrant domestic workers in asia and the middle east. În: *Canadian Journal of Women & the Law*, 2011, nr. 23, pp. 265-287. ISSN 0832-8781.

296. *Vienna Convention on Consular Relations, Vienna, 24 aprilie 1963,* [citat 18.02.15]. Disponibil: http://www.supremecourt.ge/files/upload-file/pdf/act38.pdf.

297. VITIELLO, D. The European doorway to social rights for undocumented migrants a comparative perspective. În: *AWR-BULLETIN, Quarterly on Refugee Problems.* 2010, nr 2-3, pp. 110-120, [online]. [citat 10.05.2022]. Disponibil: https://www.academia.edu/1891361/The_European_Doorway_to_Social_Rights_for_Undocumented_Migrants.

298. VLIEGER, A. Domestic workers in Saudi Arabia and the Emirates: trafficking victims?. În: *International Migration.* 2012, nr. 50 (6), pp.180–194. ISSN 0020-7985.

299. *Wage formation in the EU* [online]. European foundation for the improvement of living and working conditions, Eurofound, [citat15.03.2015]. Disponbil: http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn0808019s/tn0808019s.pdf.

300. WEXLER, L. *The role of international law in addressing immigration: the contributions of human rights approaches,* [online]. [citat 25.07.2014]. Disponibil: http://www.law.yale.edu/documents/pdf/Faculty/wexler_YJIL1.pdf.

301. *World Employment Confederation, Economic Report 2022,* [online]. [citat 16.05.2022]. Disponibil: https://wecglobal.org/publication-post/economic-report-2022/.

302. *World Migration Report 2022,* [online]. [citat 01.04.2023]. Disponibil: https://worldmigrationreport.iom.int/wmr-2022-interactive/.

303. *X. v/the Federal Republic of Germany*, *Decision of 4 March 1976 on the admissibility of the application,* [online]. Curtea Europeană a Drepturilor Omului, [citat 01.08.2017]. Disponibil: http://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/pdf?library=ECHR&id=001-74952&filename=X.%20v.%20FEDERAL%20REPUBLIC%20OF%20GERMANY.pdf.

3. Surse bibliografice în limba rusă

304. БОИНЧАН, С. *Как организовать и защитить трудовых мигрантов в сельском хозяйстве и смежных отраслях.* Geneva: International Union of Food Workers (IUF),

2008, 51 p.

305. БУРГЕНТАЛЬ, Т. *Международные Права Человека*, Almata: Ғылым, 1999, 352 p. ISBN 5-628-00014-0.

306. БУЯНОВА М.О., et al., *Право социального обеспечения. Общая часть: учебник*. Moscova: КНОРУС, 2022. 224 p. ISBN: 978-5-406-09746-5.

307. БРИЛЛИАНТОВА, Н. А., et al., *Трудовое Право: Учебник.* Moscova: Проспект, 2000. 510 p. ISBN 5-8369-0031-0 .

308. ГАПОНЕНКО, В. Ф. et al. Т*рудовое право: Учебник для вузов.* Moscova: Юнити-Дана, 2003. 463 p. ISBN: 5-238-00386-2.

309. *Главное управление по вопросам миграции МВД России, Оформление патента на работу иностранному гражданину,* [citat 04.08.2020]. Disponibil: https://мвд.рф/upload/site1/folder_page/009/051/041/O_trudovoy_deyatelnosti_v_Rossiyskoy_Federatsii_na_osnovanii.pdf.

310. ЗАХАРОВ, М. Л., ТУЧЬКОВА, Е. Г. *Право социального обеспечения России*: *учебник.* Moscova: БЕК, 2001. 542 p. ISBN 5-85639-296-5.

311. КИСЕЛЕВ, И. Я. *Зарубежное трудовое право.* Moscova: НОРМА, 2000. 257 p. ISBN 5-89123-187-5.

312. КИСЕЛЕВ, И. Я. *Труд с инностраным участием.* Moscova: МЦФЭР, 2003. 301 p. ISBN 5-7709-0228-0.

313. *Конвенция о правовой помощи и правовых отношениях по гражданским, семейным и уголовным делам, 07 октября 2002, Кишинев*, [citat 09.02.2018]. Disponibil: http://www.cis.minsk.by/page.php?id=614.

314. К*онвенция о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей государств - участников Содружества Независимых Государств*, *14 ноября 2008, Кишинев,* [citat 09.02.2018]. Disponibil: http://docs.cntd.ru/document/902305481.

315. МАЦКЕВИЧ О. В., ПРИЖЕННИКОВА А. Н., БУЯНОВА А. В., *Трудовое право: учебник для бакалавриата.* Moscova: Прометей, 2022. 570 p. ISBN: 978-5-00172-238-0.

316. МИРОНОВ, В. И. *Трудовое Право России*, *Учебник.* Moscova: ООО ”Управление персоналом”, 2005. 1152 p. ISBN 5-95630-024-8.

317. МОШНЯГА, В. Защита трудовых мигрантов Молдовы в свете Конвенции (1949) Международной Организации Труда: по результатам экспертного опроса. În:

Трудовая миграция и защита прав гастарбайтеров: практика посткомунистических стран. USM, 2003, pp. 113 – 124.

318. САМОЙЛОВ В. Д. *Миграциология. Конституционно – Правовые основы: монография.* Москва: Юнити-Дана: Закон и право, 2013. 487 p. ISBN: 978-5-238-02398-4.

319. СТОЯКИН, С.Г. Сотрудничество в сфере обеспечения прав и свобод человека в СНГ и ЕС как вектор интеграции: опыт сравнительного анализа. În: *Вестник Тюменского государственного университета.* 2014, nr.3, pp.173-181. ISNN 1562-2983.

320. *Соглашение о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов, 15 апреля 1994, Москва,* [citat 15.06.16]. Disponibil: http://cis.minsk.by/reestr/ru/index.html#reestr/view/text?doc=337.

321. *Соглашение о гарантиях прав граждан государств - участников Содружества Независимых Государств в области пенсионного обеспечения*, *13 марта 1992, Москва,* [citat 09.02.2018]. Disponibil: http://www.cis.minsk.by/page.php?id=8150.

322. *Соглашение о взаимном признании прав на возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей*, *9 сентября 1994, Москва,* [citat 09.02.2018]. Disponibil: http://docs.cntd.ru/document/1901127.

323. СОСНА, Б. И., ГОРЕЛКО, Н. А. *Трудовое Право Республики Молдова.* Chișinău, 2001, 240 p. ISBN 9975-900-62-3.

324. СЫРОВАТСКАЯ, Л. А. *Трудовое Право*: *Учебник*. Moscova: Проспект, 1999, 312 p. ISBN 5-7975-0134-1.

325. *Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001, nr. 197-ФЗ*, [citat 16.05.2022]. Disponibil: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/4b07ec615bc5f7ca99a620c9e9767f845ea9a463/.

326. ТУЧКОВА Э. Г., et al., *Право социального обеспечения России: учебник для бакалавров.* Москва: Проспект, 2017. 480 p. ISBN 978-5-392-21753-3.

327. ФИЛЮЩЕНКО, Л. И., ПЛЕШАКОВА И. Н., *Трудовое право: учеб. Пособие.* Екатеринбург: Урал. Ун-Та, 2019. 204 p. ISBN: 978-5-7996-2631-0.

328. ФИЛИПОВА И. А. *Европейское трудовое право: учебное пособие.* Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2019. 79 p. ISBN: 978-5-91326-496-1.

329. ЩУКИНА, Н. *Социальные права человека и гражданина в Республике Молдова: Конституционно-Правовые гарантии:* tz. de doct. habilitat în drept. Chişinău, 2019. 271 p.

4.Surse bibliografice în limba franceză şi spaniolă

330. AHUMADA, E. L. La protección de los trabajadores migrantes basada en derechos: la respuesta normativa de la OIT. În: *Temas Socio Jurídicos,* 2019*,* nr. 76, pp.24 – 53. ISNN 2590-8901.

331. *Confédération générale du travail de Suède (LO) et Confédération générale des cadres, fonctionnaires et employés (TCO),* c. Suède, Réclamation nr. 85/2012, [online]. [citat 02.08.2017]. Disponibil: http://hudoc.esc.coe.int.

332. CHAOUI, S. *Les droits sociaux des étrangers en situation irrégulière:* tz. de master în drept. Louvain, 2016, p.103.

333. DEPATIE-PELLETIER E, DUMONT ROBILLARD M. Interdiction de changer d'employeur pour les travailleurs migrants: obstacle majeur à l'exercice des droits humains au Canada. În: *Revue québécoise de droit international.* 2013, nr 163, pp.164-200. ISNN 0828-9999.

334. *Loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services*, du 6 octobre 1989 (Elveția), [citat 05.07.2016]. Disponibil: https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19890206/index.html.

335. *L'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration*, Créé en 2009, [citat 06.07.16]. Disponibil: http://www.ofii.fr/qui_sommes-nous_46/index.html?sub_menu=1.

336. *Ordonnance de la Cour (sixième chambre), 21 février 2013, dans l'affaire C 312/12, Agim Ajdini contre État Belge,* [citat 10.02.2018]. Disponibil: http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=134404&pageIndex=0&doclang=FR&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=286854.

337. SINKONDO, M. *Droit international Public.* Paris: Ellipses Edition Marketing S.A, 1999. 508 p. ISBN: 2-7298-5718-4.

5.Surse bibliografice în limba ucraineană

338. ВАВЖЕНЧУК, С. Я. *Охорона та захист трудових прав працівників: підручник.* Харкив: Право, 2018. 560 p. ISBN 978-966-937-033-4.

339. *Про закордонних українців: Закон України от 09.02.2012, No 4381-VI*, *Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2004, nr. 25, ст. 343,* [citat 10.05.2022]. Disponibil: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1582-15#Text.

ANEXE

Anexa 1. Contracte semnate de APOFM din RM

Contract N.1

CONTRACT

DE PRESTĂRI SERVICII DE CONSULMIGRARE NR.

„30"01. 2013 mun. Chișinău

SRL [redacted], în continuare Executor, în persoana dlui (dnei) director [redacted] care acționează în baza Statutului pe de o parte și [redacted], în continuare Beneficiar, pe de altă parte au încheiat prezentul Contract cu privire la următoarele:

I. OBIECTUL CONTRACTULUI

1.1. Beneficiarul comandă, iar Executorul își preia obligația de pregătite a unui pachet de documente, în legătură cu necesitatea plecării Beneficiarului în NORVEGIA pentru practica remunerată, instruirea în vederea ridicării nivelului profesional, imigrare sau acordarea informațiilor despre procedurile obținerii vizelor pentru intrare în țară, indicată de Beneficiar.

1.2. La necesitate, în cazul, dacă este în puterea Executorului, obiectul prezentului contract, fără necesitatea operării în acesta a modificărilor, cu condiția informării Beneficiarului, este și asistența și reprezentarea Beneficiarului în fața instanțelor (inclusiv celor judiciare), implicate în procesul executării clauzei stabilite prin p. 1.1. peste hotarele Republicii Moldova.

1.3. În cazul convenirii respective, obiect al prezentului contract pot constitui și alte servicii.

II. OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR SI GARANȚIILE ACORDATE

2.1. Executorul se obligă:

2.1.1. să furnizeze informația veridică privind locul și condițiile acordării serviciilor alese de Beneficiar în NORVEGIA.

2.1.2. Organizarea (sau favorizarea) perfectării formalităților necesare Beneficiarului ce contribuie la executarea prezentului Contract.

2.1.3. să furnizeze Beneficiarului informații curente în toate etapele de întocmire a documentelor.

2.2. Beneficiarul se obligă:

2.2.1. să furnizeze exclusiv informaţii veridice despre propria persoană;

2.2.2. în decursul de 5 zile, să acorde un talon din consulat, dacă procedura de obţinere a vizei prevede o etapă de depunere a documentelor;

2.2.3. să transmită toate documentele necesare pentru participarea în programele alese sau realizarea de către Executor a acţiunilor necesare, în conformitate cu contract, nu mai tîrziu de 3 zile din momentul solicitării lor de către Executor;

2.2.4. să destăşoare în ţara de aflare a Beneficiarului exclusiv activitatea care este indicată în autorizaţia, eliberată de organele competente ale statului respectiv;

2.2.5. să achite Executorului retribuţia (costul serviciilor) în mărime de 3200MDL;

2.2.6. să achite de sine stătător toate impozitele, taxele şi cheltuielile de transport care sunt necesare pentru eliberarea şi întocmirea documentelor şi acordarea permisiunii pentru serviciile date, conform cerinţelor înaintate de ţară primitoare.

2.2.7. La momentul încheierii prezentului Contract Beneficiarul a achitat suma în mărime de 2200 MDL, în calitate de avans. Suma dată reprezintă o garanţie pentru îndeplinirea de către Executor a obligaţiilor sale, acoperind cheltuielile curente, legate de executarea prezentului Contract.

2.3. În cazul, dacă Beneficiarul dintr o anumită cauză rezoluţionează sau reziliează contractul încheiat, sau a furnizat informaţii neveridice despre propria persoană, prezentul contract se consideră încetat, iar avansul achitat nu se restituie de Executor.

2.4. Beneficiarul este de acord ca Executorul să verifice datele furnizate de el despre personalitatea sa, inclusiv prin intermediul organelor de ocrotire a normelor de drept.

2.5. Executorul este în drept să refuze (să suspende) executarea propriei obligaţii în măsura în care Beneficiarul a nu-şi execută obligaţiile corelative (plata avansului, transmiterea datelor şi documentelor necesare, etc.).

2.6. Executorul îi poate acorda Beneficiarul servicii suplimentare cu caracter accesoriu în schimbul plăţilor suplimentare la convenirea părţilor cu încheierea în sensul dat a acordurilor adiţionale respective.

Serviciii suplimentare pot fi:

a) asistenţă în pregătirea şi traducerea unui rezumat (CV) al beneficiarului 0 MDL

b) pregătirea copiilor şi legalizarea documentelor beneficiarului (certificat, diplomă, alt certificat de calificare, paşaport, etc)

_____;

c) întocmirea documentaţiei menite să confirme calificarea beneficiarului în conformitate cu normele şi regulile internaţionale

d) testarea cunoaşterii limbii (inclusiv, prin testare) _____

e) organizarea de interviuri cu angajatorul străin _____ full-time, part-time, sau prin telefon: _____;

f) pregătirea proiectului de contract (a cererii de angajare, invitaţiei), de la angajatorul străin, evaluari de expertiză, etc;

g) organizarea cursurilor de limbi străine _____

h) organizarea cursurilor de instruire (formare profesională a clienţilor, în conformitate cu cerinţele angajatorului) _____;

i) alte servicii.

III. TERMENUL DE ACŢIUNE, REZILIEREA ŞI REZOLUŢIUNEA A CONTRACTULUI

3.1. Contractul intră în vigoare de la data semnării sale de părţile contractante şi pînă la executarea integrală a obligaţiilor.

3.2. Rezoluţiunea şi rezilierea contractului se efectuează, potrivit prevederilor legislaţiei în vigoare.

3.3. Modificarea contractului se realizează la învoiala părţilor contractante.

3.4. În cazul rezoluţiunii sau rezilierii contractului de către Beneficiar la etapa obţinerii vizei, dacă această rezoluţiune/reziliere nu este generată de încălcarea contractului de Executor, acesta din urmă este în drept să-i ceară Beneficiarului achitarea întregii sume a retribuţiei.

3.5. Contractului poate rezolvit sau reziliat unilateral pe motivul neexecutării sau executării defectuoase a obligaţiilor sale de către o parte contractantă. În cazul rezilierii sau rezoluţiunii contractului de Executor din cauza încălcării acestuia de Beneficiar, Executorul poate cere o parte aretribuţiei proprţională valorii serviciilor prestate şi repararea prejudiciului cauzat.

3.6. Contractul se consideră rezolvit în cazul neachitării avansului, prevăzut la p. 2.2.7 al contractului.

IV. RĂSPUNDEREA PĂRŢILOR

4.1. Executorul nu poartă responsabilitate pentru refuzul eliberării permisiunii de către serviciile de imigrare sau consulate pentru plecarea Beneficiarului în ţara de destinaţie, conform, p.2.1.

4.2. Avansul pentru serviciile Executorului şi taxele (plăţile) în beneficiul organelor de stat ale ţării, unde urmează să se realizeze stagierea remunerată, practica, instruirea în vederea ridicării nivelului profesional sau imigrarea Beneficiarului peste hotarele Republicii Moldova, în cazul refuzului de către secţia consulară a ţării date, nu se restituie. În cazul refuzului Beneficiarului de a pleca în ţara de destinaţie sau rezoluţiunii (rezilierii) Contractului, apărute independent de voinţa Executorului, acesta din urmă este îndreptăţit să-i ceară Beneficiarului achitarea întregii sume a remuneraţiei.

4.3. Executorul nu poartă răspundere pentru refuzul de acordare a vizei (permisiunii) de către secţia consulară a ţării de destinaţie.

4.4. Executorul poartă responsabilitate exclusiv pentru pregătirea pachetului de documente în vederea prezentării acestuia serviciilor consulare a ţării de destinaţie.

4.5. Mijloacele financiare achitate pentru pregătirea pachetului de documente, a fiecărui document în parte, acordarea serviciilor, legate de pregătirea documentelor şi a informaţiilor privitoare la pregătirea şi depunerea documentelor în serviciile consulare ale ţării de destinaţie, în cazul refuzului de primire a autorizaţiei de intrare în ţară de destinaţie, precum şi pentru obţinerea vizei nu se restituie Beneficiarului.

4.6. În cazul neexecutării sau executării defectuoase obligaţiilor contractuale Beneficiarul şi Executorul poartă răspundere, în conformitate cu legislaţie în vigoare a Republicii Moldova şi clauzele prezentului Contract.

V. CIRCUMSTANŢELE DE FORŢĂ MAJORĂ

5.1. Dacă apariţia circumstanţelor de forţă majoră - aşa cum ea se defineşte în legislaţia civilă naţională - au loc şi împiedică părţilor să execute în termen obligaţiile contractuale, Partea care se află în astfel de circumstanţe se exonerează de executarea obligaţiilor sale contractuale pe perioada acţiunii circumstanţelor de forţă majoră, cu condiţia, dacă ea va informa la timp cealaltă Parte despre împrejurările nefavorabile survenite.

5.2. Partea care invoca forta majora este obligata sa notifice celeilalte părţi, într-un termen cât mai posibil restrâns, producerea evenimentului în cauză şi să ia toate măsurile posibile în vederea limitării consecinţelor lui.

5.3. Daca într-un termen rezonabil de la producere pentru executarea ulterioară a contractului, evenimentul respectiv nu încetează, părţile au dreptul sa-si notifice încetarea de plin drept a prezentului contract fără ca vreuna dintre ele sa pretindă repararea prejudiciului.

VI. ALTE CONDIŢII

6.1. Litigiile apărute între părţile contractante se soluţionează pe cale amiabilă, prin adresarea reclamaţiilor, iar în cazul imposibilităţii conform legislaţiei Republicii Moldova, cu aplicarea normelor materiale ale acesteia şi de către instanţele judiciare moldave.

6.2. Prezentul contract se încheie în două exemplare originale, în limba română, fiecare având aceeaşi forţă juridică.

6.3. Contractele anterioare, încheiate între părţi îşi pierd valabilitate.

6.4. Toate modificările la contract se operează la învoiala părţilor contractante prin semnarea acordurilor adiţionale la acesta.

6.5. Executorul nu încasează de la Beneficiar alte plăţi, decât celea prevăzute în contract.

6.6. Executorul nu poartă răspundere pentru rezoluţiunea sau rezilierea contractului individual de muncă, încheiat între Beneficiar şi angajatorul străin.

6.7. Raporturile juridice contractuale ce decurg din prezentul contract se reglementează de clauzele acestuia, iar în partea nereglementată de ele – de prevederile legislaţiei civile ce reglementează instituţia contractului de prestări servicii.

Beneficiar [redacted]

Executor [redacted]

Contract N.2

CONTRACT DE ACORDAREA SERVICII DE PLASARE ÎN CÎMPUL MUNCII PESTE HOTARELE REPUBLICII MOLDOVA

Nr. 3

Cap. I: Părțile contractante

1. S.R.L. [redacted] deschis la banca *Victoriabank filiala nr.12 Chisinau*, codul băncii *VICBMD2X884* reprezentată prin administratorul [redacted] în calitate de prestator și Client [redacted], ***domiciliat în mun/oraș/localitate*** r. Hîncești, Colonatului, str. —, nr. —, blocul —, ap. —, buletin de identitate nr. [redacted], identificat cu codul persona [redacted].

Cap. II: Obiectul Contractului:

2. Obiectul prezentului contract îl constituie acordarea clienților a candidaților invederea angajarii în cîmpulmuncii, la baza căruia stă contractul de colaborare cu întreprinderele din ate state, urmînd cu strictețe respectarea perevederilor prezentului contract, precum și cele ale legislației muncii din țară si/sau străinătate.

Cap. III. Valoarea contractului:

3. Plata totală a serviciilor efectuate de Clientește de 31 934,84 (treizeci și unul mii nouăsute treizeci și patru lei 84 bani) convertiți în valuta națională la data achitării conform ratei stabilite de BNM, la contul Beneficiarului sau în casa acestuia.

a) Clientul la momentul semnării prezentului contract va achita un avans de 50% din suma contractului în valută națională conform ratei stabilite de BNM și care va fi inclusă în suma totală pentru serviciile Prestatorului, la momentul achitării de către Client a diferenței sumei stabilite în contract.

b) Cheltuielile adiționale în vederea îndosarierii și pregătirii pre-angajare sunt efectuate de către Client după semnarea prezentului contract.

3.1. Plata pentru servicii se va efectua integral după ceClientul a primit actele.

Cap. IV. Durata Contractului:

4. Contractul prezent se încheie pe o perioadă determinată de timp și încetează la momentul cînd clientul este angajat în cîmpul muncii înțara respectivă.

4.1. Contractul prezent este valabil începând cu data 28 / 01 / 2014

4.2. Părțile contractante pot conveni prelungirea prezentului contract, doar prin încheierea unui act adițional, scris și semnat de ambele părți contractuale.

Cap. V. Obligațiile părților

5. Prestatorul se obligă:

a) Să respecte cu maximă responsabilitate prevederile prezentului contract.

b) Să presteze serviciul prevăzut la Cap. II, în timp de 60 zile calendaristice de la momentul semnării rezentului contract, numai în cazul respectării tuturor prevederilor contractuale de către Prestatorul. În cazul în care Prestatorul nu va presta serviciul în termenul prevăzut în pct. Prezent (cu excepția cazurilor în care termenul a fost încălcat de către Prestator din motive care nu depind de voința acestuia). Clientul daca a respectat integral prevederile contractuale, este în drept, în termen de 60 zile, prin aviz, să solicite restituirea actelor și 50% din avans (în cazurile în care Prestatorul a început perfectarea actelor)sau rezilierea prezentului contract fără nici un fel de pretenții de restituire a plății achitate conform pct. 3. Lit. A), dacă serviciul nu a fost prestat în termen sau a fost prestat necorespunzator din vina Clientului.

c) Prestatorul se obligă să propună oferte reale de angajare a Clientului în cadrul companiilor cu care au contracte de colaborare în vederea angajarăă personaluluidin țară și/sau străinătate.

d) în urma angajării în temeiul prezentului contract Clientul va fi obligat să respecte cu maximă

stricteţe prevederile contractului individual de muncă, fişei de post, Regulamentul de ordine interioară şi alte acte normative ale Societăţii angajatorului.
k) Obligaţiile Prestatorului, cu privire la prevederile contractuale, îşi produc efectele juridice de la data semnării prezentului Contract.
l) Obligaţiile Prestatorului, cu privire la respectarea prevederilor contractuale isi vor produce efectele juridice, numai în cazul respectării tuturor prevederilor contractuale de către Client.
m) În cazul în care Clientul nu respectă integral sau parţial prevederile prezentului contract, Prestatorul îşi rezervă dreptul de a suspenda, prin notificare prealabilă, serviciile oferite, până la lichidarea integrală a abaterilor din partea acestuia.
n)Obligaţiile stipulate mai sus vor fi executate în deplină cunoştinţă de cerinţele specificate, respectândrigorile prevederilor legislaţiei muncii, şi drepturile consumatului din ţară si/sau străinătate.
o)În cazul în care Clientul a achitat preţul total a serviciilor Prestatorului cu primirea a tuturor actelor necesare pentru angajare şi ulterior clientul refuză să fie angajat atunci Prestatorul este în drept să nu restituie sumele primite de la Client conform prezentului contract.

6. Clientul se obligă:

a) Să achite Prestatorului, sumele convenită pentru exercitarea obligaţiilor din prevederilor prezentului contract, conform Cap. III al prezentului Contract.
b) Să respecte cu maximă responsabilitate prevederile prezentului contract,
c) Să se abţină de la orice activitate care ar putea împiedica buna desfaşurare a activităţii Prestatorului sau prejudicia imaginea acestuia, precum şi a Societăţii angajatorului la care a fost angajat.
d) Să nu comită abateri în vederea respectării prevederilor prezentului contract:
j) Să comunice Prestatorului, la cererea acestuia, sau în altă formă independenţă orice tip de documente sau informaţii care ar putea dăuna sau denigra activitatea Companiei sau serviciile acesteia.
n) Să respecte cu maximă responsabilitate pe cont propriu alte prevederi convenite de ambele părţi ce ţine de confidenţialitate şi este strict interzis denunţarea sau înştiinţarea persoanelor terte, cu prevederile prezentului contract.
p) Să comunice Prestatorului despre orice schimbări sau modificare a datelor cu caracter personal, adrese şi date de contact care ar putea prejudicia sau împiedica activitatea Prestatorului.

7. Drepturile Clientului:

a)Să se informeze de la Prestator vis-a-vis de pregătirea actelor necesare în vederea executării obligaţiilor prezentului contract;
b) Că ceară actele în original sau copiile de la Prestator în cazul în care Prestatoul nu-ţi execită obligaţiile contractuale în termenul stabilit de părţile contractante.
c)Să solicite sumele achitate în cazurile cînd Prestatorul nu-ţi exercită corespunzător şi le îndeplineşte în mod necorespunzator obligaţiilecontractuale cu prezentarea probelor respective de către Client.

Cap. VIII. Confidenţialitatea

8. Cele două Părţi contractante se obligă să asigure reciproc Confidenţialitatea cu privire la orice date sau informaţie în legătură cu prevederile prezentului Contract, inclusiv condiţiile financiare şi comerciale ale Contractului cu Compania contractantă, informaţii de care au luat cunoştinţă în cursul derulării Contractului.
Obligaţia de confidenţialitate nu se va aplica în relaţia cu Consultanţii externi ai Părţilor (ex: avocaţi, contabili, auditori, acţionarii Părţilor, alte persoane angajate de Părţi în vederea oferirii de servicii).

cu condiția că între Părți și respectivele persoane să se fi încheiat un Acord de Confidențialitate).

8.1. Clientul poartă răspundere pentru divulgarea informației care poate, prin intermediul persoanelor terțe să reprezinte, manufacturile sau să vîndă Servicii identice sau similare cu cele ce fac Obiectul prezentului Contract, în cazul nerespectării prevederilor menționate, Beneficiarul se obligă să achite daune-interese, în mărimea prejudiciului cauzat.

Cap. IX : Clauza penala

9. în cazul în care Clientul nu își îndeplinește obligațiile contractuale sau și le îndeplinește în mod necorespunzator, se obligă să achite Prestatorului penalități, daune-interese în valoarea prejudiciului cauzat în conformitate cu prevederile prezentului contract.

10.În cazul în care Clientul nu achită suma totală pentru serviciile prestate de Prestator va achita 0,5% pe zi din suma neachitată;

11.În cazul în care Prestatorul nu-ți exercită obligațiile contractuale în termen și va achita penalitate de 0,05 % pe zi din suma care urmează să o restituie

12. Rezilierea totală sau parțială a clauzelor contractului nu are nici un efect asupra obligațiilor deja scadente dintre părți.

13. Prevederile pct. anterior nu sunt de natură să înlăture răspunderea părții care, din vina sa, a determinat încetarea prezentului contract.

Cap. XI:Responsabilități

14. Responsabilitatea Prestatorului:

a) Prestatorul este responsabil de prestarea serviciilor, în temeiul legii în vigoare la momentul semnării contractului, numai în măsura în care ele nu au fost prestate sau au fost prestate defectuos dacă aceasta este dovedită prin probele cuvenite

b) Prestatorul nu este responsabil de prestarea serviciului în mod defectuos dacă acestuia i-au fost întârziate intervențiile, oprite sau împiedicate din rațiuni de forță majoră;

c) Nerespectarea de către Beneficiar a obligațiunilor sale determinate și reglementate de prevederile prezentului contract, nu-l face pe Prestator responsabil pentru nici o pretenție sau acțiuni introdusă sau instituită împotriva acestuia de către Client, membru de familie, sau oricare altă persoană terță.

Cap. XII: Încetarea Contractului

15. Încetarea Contractului poate avea loc numai prin nerespectarea prevederilor contractuale de către Părți. Totuși dacă o Parte dorește să rezilieze prezentul Contract, Clientul va notifica Prestatorul în acest sens în termen de minim 15 zile de la predarea actelor.

15.1. Clientul, în cazul solicitării rezilierii prezentului Contract va înștiința în scris Prestatorul în termen de minim 15 zile înainte cu achitarea integrală a sumei prevăzute la Cap. III, pct. 3. și 3.1., pînă în ultima zi a desfacerii Contractului în cauză.

15.2. Niciuna dintre Părți, nu va putea obține rezilerea unilaterală a Contractului înainte de expirarea termenului prevăzut în Contract.

15.3. în caz de rezilierede către Client unilaterală înainte de termenului prevăzut în Contract, înainte de a achita prețul contractul nueste în drept să ceară avansul achitat conform pct. 3 lit. A)iar în cazul cînd Clientul a achitat valoarea contractului atunci Prestatorul va reține 30 % din valoarea contractuluistabilită în pct. 3. din prezentul contract.

15.4. Notificarea privind încetarea Contractului își va produce efectul doar dacă Partea care solicită denunțarea unilaterală a Contractului, și-a executat toate obligațiile Contractuale asumate până la data 31.05.2014, propusă pentru încetarea Contractului.

15.5. Prezentul Contract se consideră reziliat de drept, iară a fi necesară nici o altă formalitate și fără intervenția Instanței de Judecată, în unul dintre următoarele cazuri:

· Clientul nu a respectat integral sau parțial prevederile prezentului Contract;
· Clientul a împiedicat buna desfășurare a activității Prestatorului, în scopul executării Serviciilor precum și alte programe/proiecte care acesta le desfasoară;

15.6. Partea în favoarea căreia se poate aplica prezenta clauză va uza de beneficiul expedierii unei notificări. Părții care nu și-a îndeplinit obligațiile prevăzute de prezentul Contract.

15.7. Încetarea/Rezilierea prezentului Contract nu va avea nici un efect asupra obligațiilor deja scadente între Părți.

Cap. XIII. Forța Majoră

16. Orice împrejurare imprevizibilă, independentă de voința Părților, aflată dincolo de orice posibilitate de control și ale cărei consecințe sunt de neînlăturat intervenită după data semnării acestui Contract și care împiedică executarea acestuia, este considerată Forța Majora și exonerează de răspundere Partea care o invocă.

16.1. Niciuna dintre Părțile contractante nu răspunde de neexecutarea în termen sau în mod necorespunzător, total sau parțial, a oricărei obligații ce îi revin în baza prezentului Contract, dacă neexecutarea sau executarea necorespunzătoare se datorează unei cauze de Forța Majora.

16.2. Partea ce invocă situația de Forța Majora trebuie să notifice cealaltă Parte în termen de 5 zile lucrătoare de la data apariției respectivului caz de Forta Majora și să pună la dispoziția celeilalte Părți, în termen de 10 zile lucrătoare de la încetarea cazului de Forța Majora, documentele de confirmare a situației de Forța Majora emise de autoritățile competente, luând orice măsuri necesare în vederea limitării consecințelor respectivului eveniment. De asemenea este obligat să notifice de îndată celeilalte Părți încetarea cazului de Forța Majora.

16.3. Dacă nu procedează la notificare în condițiile și termenele prevăzute mai sus, a începerii și încetării cazului de Forța Majora, Partea care o invocă va suporta toate daunele provocate celeilalte Părți prin aceasta omisiune

16.4. Dacă în termen de 30 zile de la producere, cazul de Forța Majoră nu încetează, Prestatorul are dreptul să își notifice încetarea pe deplin drept a Contractului fără ca Clientul să pretindă daune-interese.

Cap. XIV. Notificări

17. Orice notificare sau comunicare între Părți va fi întocmită în limba pe care o cunosc și va avea forma scrisă și va fi transmisă personal cu confirmare scrisă de primire, prin scrisoare recomandată sau prin fax, în același timp, va fi transmisă o copie a acesteia prin e-mail către persoana desemnată de fiecare Parte, astfel cum este menționat mai jos.

17.1. Orice notificare transmisă personal va fi considerată primită la momentul menționat în confirmarea scrisă de primire. Orice notificare transmisă prin scrisoare recomandată va fi considerată (în absența unei dovezi de primire mai recente) primită la a 2 zi de la data expirării.

17.2. Adresele la care trebuie trimise notificările și comunicările sunt următoarele:

[redacted]

[redacted]

Fax _____

Tel. _____

E-mail: _____

17.3. Orice modificare a adreselor trebuie anunțată printr-o notificare prealabilă corespunzătoare care să fie transmisă prin metodele indicate în prezentul Contract.

17.4. Notificările verbale nu se iau în considerare de către Părți dacă nu au fost confirmate prin vre-o una din modalitățile menționate în punctele anterioare.

Cap. XV. Litigii:

18. Părțile au convenit că toate neînțelegerile privind validitatea prezentului Contract sânt rezultate din interpretarea, executarea sau încetarea acestuia sa fie soluționate pe cale amiabilă.

18.1. În cazul în care nu este posibilă soluționarea pe cale amiabilă a neînțelegerilor intervenite între părți, orice litigiu între părți, indiferent că va rezulta dintr-o pretenție bazată Contract sau în baza legii, fie că va deriva din interpretarea, aplicarea, implementarea, validitatea, includerea sau încetarea prezentului Contract sau oricărei prevederi pe care o include, va fi soluționată de instanțele competente în acest sens. Procedura va fi îndeplinită în limba cunoscută de Părți pe baza Acordului Părților și va fi definitivă și irevocabilă pentru Părți.

Cap. XVI. Clauze finale:

19. Nevalabilitatea, inopozabilitatea sau inaplicabilitatea unei clauze din prezentul Contract nu va afecta valabilitatea Contractului. Părțile vor negocia cu bună credință modificarea acelor clauze, inopozabile sau inaplicabile.

19.1. Beneficiarul prin semnarea contractului își exprimă acordul cu prevederile contractuale la momentul semnării lui, după care nu va putea înainta pretenții directe sau indirecte în adresa Prestatorului.

19.2. Orice modificare a prezentului Contract se poate efectua de către Părți, de comun acord, prin încheierea unui Act Adițional la Contract.

19.3. Prezentul Contract reprezintă voința Părților și înlătură orice înțelegere verbală dintre acestea, anterioară sau ulterioară încheierii sale.

19.4. Raporturile dintre părți nu pot fi demonstrate decât cu prezentul Contract și în condițiile prevăzute de acesta.

19.5. Prezentul Contract nu poate fi adus la cunoștința terților decât cu acordul Express al Părților.

19.6. Clientul prin semnarea Contractului își exprimă acordul cu actele prezentate de către Compania _____.

19.7. Toate litigiile privitoare la apariția, modificarea, stingerea, interpretarea și executarea prezentului Contract pot fi supuse regulilor de procedură prevăzute de lege și de statutul Companiei _____.

19.8. Prezentul contract este încheiat în 2 exemplare, ambele părți atestând că un exemplar în original a fost înmânat Clientului sau Reprezentantului acestuia, iar cel de-al 2-lea exemplar este păstrat de către Compania S.R.L.„Bura-Stil " în condiții de maximă confidențialitate și înregistrat în Registrul de evidență a contractelor de strictă importanță.

DETALII ALE PĂRȚILOR:

[redacted]

Semnătura _____ Semnătura _____

Locul pentru ștampilă

ДОГОВОР № 323
об оказании юридических услуг

г. Кишинев «27» 04 2013 г.
Г-н(жа) [redacted]
(далее по тексту «Заказчик»), с одной стороны,
и [redacted] **SRL**
(далее по тексту «Исполнитель») в лице директора [redacted], действующего на основании **Устава**, с другой стороны, именуемые в дальнейшем «Стороны», заключили настоящий Договор о нижеследующем.

1. Предмет договора

1.1. Заказчик поручает, а Исполнитель принимает на себя обязательство оказать юридические услуги в соответствии с Техническим заданием (Приложение № 1), являющимся неотъемлемой частью данного договора.

1.2. Сроки (этапы) выполнения работ (оказания услуг) определяются в Техническом задании.

2. Обязанности Сторон

2.1. Заказчик обязан:

а) оплачивать выполненные Исполнителем работы в соответствии с условиями настоящего договора;

2.2. Исполнитель обязан:

а) выполнять работы в соответствии с Техническим заданием;

б) применять при выполнении работ законные и объективные методы и средства;

в) выполнить работы в полном объеме, порядке и сроки, определяемые в настоящем договоре и Техническом задании.

3. Порядок выполнения работ

3.1. Выполнение работ производится Исполнителем на основании Технического задания Заказчика.

3.2. Исполнитель вправе привлекать для выполнения работ по настоящему договору третьих лиц.

3.3. Если Заказчик в течение 3 (трех) рабочих дней со дня получения Акта выполненных работ не направляет Исполнителю подписанный Акт или мотивированное возражение, то выполненные работы считаются принятыми.

3.4. Возражения Заказчика по объему и качеству выполненных работ должны быть обоснованными и содержать конкретные ссылки на несоответствие работ результатам, предусмотренным в Техническом задании. При этом Стороны обязаны немедленно согласовать условия устранения данной претензии.

3.5. Работы по настоящему договору, не предусмотренные Техническим заданием, оформляются дополнительным соглашением.

4. Стоимость работ и порядок расчетов

4.1. Стоимость и форма оплаты за выполненные работы определяются Сторонами в Протоколе согласования стоимости работ (Приложение №2), который является неотъемлемой частью настоящего договора.

Заказчик: _____ ***Исполнитель:*** _____

4.2. Оплата работ Заказчиком осуществляется на основании выставленных счетов путем перечисления денежных средств на расчетный счет Исполнителя (в сроки, указанные в выставленных счетах).

4.3. После подписания Акта приемки-сдачи работ в течение 5 дней Исполнитель предоставляет Заказчику счет-фактуру.

4.4. В случае неправомерного отказа Заказчика от подписания Акта сдачи-приемки работ, срок платежа по данному акту наступает на следующий день после даты, на которую должно было состояться подписание Акта сдачи-приемки работ.

4.5. После подписания настоящего Договора Заказчик перечисляет Исполнителю авансовый платеж в размере, указанном в утверждённом сторонами Протоколе согласования цены.

Начало работ по Договору определяется датой поступления первого авансового платежа.

5. Форс-мажор

5.1. Ни одна из Сторон не будет нести ответственности за полное или частичное невыполнение любых своих обязательств, если невыполнение будет являться прямым следствием обстоятельств непреодолимого (форс-мажорного) характера, находящихся вне контроля Сторон, возникших после заключения Договора.

5.2. Форс–мажорными обстоятельствами по Договору являются: военные действия, забастовки, нормативные акты законодательной и исполнительной власти, пожары, молнии, бури, наводнения, землетрясения, иные стихийные бедствия.

5.3. При этом срок исполнения обязательств по Договору соразмерно отодвигается на время действия таких обстоятельств и их последствий. Сторона, для которой создалась невозможность исполнения обязательств по настоящему договору, о наступлении, предполагаемом сроке действия и прекращении вышеуказанных обстоятельств немедленно, в письменной форме, известит другую Сторону. Если невозможность полного или частичного исполнения обязательств будет существовать свыше 3 месяцев, Исполнитель вправе расторгнуть Договор полностью или частично без обязанности по возмещению возможных убытков (в том числе расходов) Заказчика.

6. Досрочное расторжение договора

6.1. Договор может быть расторгнут по инициативе Заказчика в случае:

а) если Исполнитель не выполнил работы (оказал услуги) в течении 45(сорок пять) рабочих дней.

б) в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством РМ.

6.2. Договор может быть расторгнут по инициативе Исполнителя в случае:

а) невыполнения Заказчиком обязательств по оплате выполненных работ;

б) создание Заказчиком условий, препятствующих выполнению Исполнителем принятых по Договору обязательств;

в) в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством.

6.3. Сторона, выступившая инициатором расторжения Договора, обязана уведомить другую сторону о прекращении работ не менее чем за 5 (пять) рабочих дней до предполагаемой даты прекращения работ.

6.4. С момента получения Стороной извещения о расторжении Договора, Исполнитель не имеет права продолжать работу по Договору, а Заказчик не вправе требовать продолжения работ.

Заказчик: _____ ***Исполнитель:*** _____

а) в такой ситуации Исполнитель готовит отчет о проделанной работе, результатах проведенных мероприятий, а также делает расчет причитающегося ему вознаграждения за фактически выполненные работы.

б) на основании предоставленного Исполнителем Отчета Стороны определяют стоимость выполненных работ и производят окончательный расчет в течение 5 (пяти) рабочих дней после подписания соответствующего документа, закрепляющего расторжение Договора и определяющего стоимость работ Исполнителя.

7. Другие условия

7.1. Настоящий договор считается заключенным и вступает в действие с момента получения Исполнителем соответствующего авансового платежа и действует до полного исполнения Сторонами своих обязательств по настоящему Договору. В части неисполненных обязательств Договор продолжает действовать и в случае его расторжения до полного и надлежащего исполнения Сторонами этих обязательств.

7.2. Все споры и разногласия по Договору, не урегулированные Сторонами путем переговоров, подлежат рассмотрению в компетентной судебной инстанции.

7.3. Во всех иных случаях, не упомянутых в настоящем Договоре, стороны руководствуются положениями и нормами действующего законодательства.

7.4. Настоящий договор составлен в двух экземплярах, по одному для каждой стороны, оба экземпляра имеют одинаковую юридическую силу.

7.5. Все приложения к настоящему договору являются его неотъемлемой частью.

8. Адреса, реквизиты и подписи Сторон:

ЗАКАЗЧИК: ИСПОЛНИТЕЛЬ:

Подпись

Заказчик: *Исполнитель:*

Приложение №1

Техническое задание № 1
к ДОГОВОРУ № 323 от «11» 04 2013г.
(об оказании юридических услуг)

1. Цель работы по данному Техническому заданию:
1.1 Проведение лекций - разъяснений трактования
Закона о трудовой миграции N 180-XVI от 10.07.2008
(Мониторул Официал N 162-164/598 от 29.08.2008).
1.2 Составление брошюры с выдержками из
Закона о трудовой миграции N 180-XVI от 10.07.2008
(Мониторул Официал N 162-164/598 от 29.08.2008), по требованию заказчика.

1.3 Приобретение страховки с периодом страхования(страхового покрытия)- 180 дней, со сроком страхования-365 дней, с лимитом ответственности страховщика до 30.000 евро.

2. Сроки выполнения: не более 45(сорок пять) рабочих дней.
Начало работ определяется датой поступления авансового платежа!

ЗАКАЗЧИК ИСПОЛНИТЕЛЬ

[redacted]

Заказчик: _____ *Исполнитель:* _____

Договор
на оказание услуг по трудоустройству

№ 323

НАСТОЯЩИЙ ДОГОВОР заключен «24» апреля 2013 г. в мун. Кишинэу, между

Агентством по трудоустройству [redacted] SRL, в дальнейшем именуемым «Посредник», в лице Директора, г-на [redacted], действующего на основании Устава, с одной стороны и

[redacted], в дальнейшем именуемым «Клиент», с другой стороны.

Посредник и Клиент именуются в дальнейшем Сторона или Стороны в соответствии с текстом настоящего Договора.

СТАТЬЯ 1.
ОПРЕДЕЛЕНИЯ

В настоящем Договоре применяются нижеуказанные определения:

«Договор» означает настоящий Договор предоставления услуг с учетом вносимых в него изменений и дополнений.

СТАТЬЯ 2.
ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

2.1. В соответствии с настоящим Договором Посредник предоставляет услуги по трудоустройству Клиента, а Клиент обязуется выполнять условия трудоустройства.

2.2. Клиент подтверждает, что он был проинформирован и согласен с тем, что ответственность Посредника ограничивается исключительно ответственностью за услуги по предоставлению информации и оказанию установленного настоящим Договором содействия по подготовке документов Клиента для трудоустройства.

СТАТЬЯ 3.
ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

3.1. Посредник обязуется предоставить Клиенту информацию об условиях трудоустройства и о правовых и культурных особенностях страны пребывания.

3.2. Посредник обязуется оказать Клиенту помощь в направлении заявки на трудоустройство путем предоставления необходимых форм для заполнения, информирования о необходимых документах, консультирования по вопросу заполнения форм для участия, предварительной проверки правильности представленных документов.

3.3. Посредник обязуется проинформировать Клиента о результатах рассмотрения заявки.

3.4. При получении подтверждения удовлетворения заявки Клиента, Посредник обязуется предоставить Клиенту необходимую информацию, оказать поддержку в оформлении визового режима.

3.5. Клиент обязуется соблюдать установленные правила, законодательство страны пребывания и визовый режим.

3.6. Клиент обязуется самостоятельно выплачивать визовый сбор, установленные законодательством налоги и сборы, связанные с получением дохода.

СТАТЬЯ 4.
УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ

Посреднические услуги по трудоустройству являются бесплатными!

СТАТЬЯ 5.
ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания и действует до полного исполнения Сторонами своих обязательств.

5.2. Форс-мажорные обстоятельства, установленные согласно закону, освобождают Стороны от ответственности. О наступлении форс-мажорных обстоятельств другая Сторона будет извещена в срок не более 10 (десяти) дней с момента их возникновения, с последующим предоставлением подтверждающих документов.

5.3. Посредник не несет ответственности за надлежащее исполнение работодателем своих обязательств по трудоустройству, а также за отказ консульских учреждений в выдаче визы Клиенту.

5.4. Настоящий Договор составлен в двух подлинных экземплярах на русском языке, имеющих равную юридическую силу, по одному для каждой из Сторон.

ПОСРЕДНИК:

КЛИЕНТ:

Гражданин Республики Молдова, который трудоустраивается за границей, обязан до выезда из Республики Молдова зарегистрироваться в качестве плательщика взносов на социальное страхование в Социальном фонде Республики Молдова. Трудящемуся-эмигранту будет назначаться пенсия и другие виды социального обеспечения при условии уплаты взносов на социальное страхование в соответствии с национальным законодательством. Трудящийся-эмигрант обязан зарегистрировать индивидуальный трудовой договор в Государственной миграционной службе при Правительстве и оставить на хранение его ксерокопию.

Настоящим Клиент г-н [redacted] подтверждает, что был ознакомлен и полностью согласен с условиями трудоустройства, правилами пребывания в стране, визовым режимом, ответственностью за их нарушения.

«24» 04 2013

Contract N.4

Contract de prestare a serviciilor №_____

Or. Chișinău "14" 07 2014

S.R.L. [redacted] în continuare numită - Executor, în persoana directorului [redacted] care activează în baza Statutului, pe de o parte, și [redacted], în continuare numit – Client, pe de altă parte, au încheiat prezentul Contract cu privire la următoarele:

1. Obiectul Contractului

1.1. Clientul solicită, iar Executorul, în conformitate cu condițiile prezentului contract, se obligă să presteze servicii ce țin de pregătirea setului de documente pentru studii, angajarea în câmpul muncii, stagiile de practică, stagiul plătit, formarea continuă, activitatea comercială, imigrarea clientului peste hotare, precum și oferirea informațiilor cu privire la procedurile de obținere a vizelor pentru plecarea în țara indicată de client.

1.2. Clientul solicită, iar Executorul se obligă să presteze servicii ce țin de căutarea partenerului, în țara indicată de client, pentru realizarea activității comerciale a acestuia din urmă. De asemenea, Executorul se obligă, la dorința Clientului, să ofere suport legal pentru înregistrarea întreprinderii, a schimbărilor, precum și să ofere sprijin pentru obținerea cotei părți în cadrul întreprinderii.

1.3. Prin acord comun, obiectul contractului poate include și alte servicii.

2. Drepturile și obligații le părților

2.1. Drepturile și obligațiile Executorului:

2.1.1. Executorul se obligă să furnizeze informații fiabile cu privire la locul și condițiile serviciilor alese de Client în Republica.

2.1.2. Executorul se obligă să efectueze toate lucrările ce țin de organizarea (sau asistența) formalităților necesare Clientului, ce contribuie la executarea prezentului contract.

2.1.3. Executorul se obligă să furnizeze Clientului informații curente la toate etapele înregistrării documentației.

2.1.4. Executorul se obligă să păstreze confidențialitatea, în limitele prezentului Contract, cu privire la informația și documentele primite de la Client.

2.1.5. Executorul are dreptul să primească de la Client informația necesară pentru prestarea serviciilor conform acestui Contract.

2.1.6. Executorul are dreptul să primească plata pentru serviciile prestate, în mărimea și termenul prevăzute în Contract.

2.2. Drepturile și obligațiile Clientului:

2.2.1. Clientul se obligă să prezinte doar informațiile fiabile ce îl privesc pe acesta.

2.2.2. Clientul se obligă să prezinte toate documentele necesare pentru participarea la programele alese sau pentru realizarea acțiunilor necesare de către Executor, conform contractului, nu mai târziu de 3 zile din momentul solicitării lor de către Executor.

2.2.3. Clientul se obligă să efectueze în țara de sejur, doar activitățile indicate de organele competente ale țării gazdă.

2.2.4. Clientul se obligă să achite executorului plata pentru servicii în sumă de 1100 eur.

2.2.5. Clientul se obligă să achite de sine stătător impozitele, taxele și cheltuielile de transport, ce țin eliberarea și înregistrarea documentelor și permisiunea pentru realizarea serviciilor indicate conform cerințelor, expuse de partea gazdă.

2.2.6. După executarea contractului, Clientul are dreptul să depună cerere pentru prestarea altor servicii, ce rezultă direct sau indirect din condițiile prezentului contract.

2.2.7. După semnarea prezentului Contract și până la executarea completă a acestuia, Clientul nu are dreptul să depună documentele la firme similare.

2.2.8. La momentul încheierii prezentului Contract, Clientul a achitat suma de obuneo lei. Această sumă reprezintă o garanție pentru realizarea obligațiilor de către Executor, care, de asemenea, acoperă cheltuielile curente, legate de executarea prezentului Contract.

Ces

3. Valabilitatea contractului

3.1. Contractul intră în vigoare din momentul semnării și este valabil până la executarea tuturor obligațiilor de către ambele părți.

3.2. Rezilierea contractului sau schimbarea condițiilor acestuia, poate fi realizată prin acordul comun al părților, care au încheiat prezentul contract.

3.3. În cazul rezilierii Contractului de către Client, la etapa obținerii vizei, ce presupune executarea tuturor obligațiilor Executorului, acesta din urmă are dreptul să ceară achitarea sumei integrale, conform Contractului.

3.4. Contractul poate fi reziliat unilateral, din cauza neexecutării *condițiilor prezentului Contract*, de către una dintre părți.

4. Responsabilitatea părților

4.1. Executorul nu poartă responsabilitate pentru refuzul permisiunii Clientului de a pleca în țara de destinație, a serviciilor de imigrare și consulatelor, conform p. 2.2.1.

4.2. Clientului nu i se rambursează plata în avans pentru serviciile Executorului și taxele oficiale în organele de stat ale țării unde vor avea loc studiile, stagiile de practică, stagiul plătit, formarea continuă, activitatea comercială sau imigrarea Clientului în străinătate, în cazul refuzului departamentului consular al acestei țări. În cazul refuzului călătoriei din partea Clientului sau rezilierii Contractului din motive de forță majoră a Executorului, acesta din urmă are dreptul să ceară Clientului suma integrală, indicată în prezentul Contract.

4.3. În cazul neexecutării sau executării necorespunzătoare a obligațiilor, conform Contractului, Clientul și Executorul poartă răspundere în conformitate cu legislația în vigoare a Republicii Moldova și condițiile prezentului Contract.

5. Circumstanțe de forță majoră

5.1. Dacă au loc circumstanțe de forță majoră și împiedică executarea oportună a obligațiilor părților, atunci Partea care se află în aceste circumstanțe, este scutită de executarea obligațiilor pe durata circumstanțelor de forță majoră, cu condiția să informeze la timp cealaltă parte despre condițiile nefavorabile survenite.

5.2. În caz de boală sau deces al Clientului, toate mijloacele cheltuite se rambursează rudelor apropiate.

6. Condiții adiționale

6.1. Prezentul contract este elaborat în două exemplare, având aceeași forță juridică.

6.2. Contractele anterioare între părți își pierd forța juridică.

7. Rechizitele părților

Executor

Client

Anexa 1

Care este parte integrantă

a contractului din „_____" _____201__

DECLARAȚIE

Mun.Chișinău „04" 07 2014

SRL [redacted] cu c/f [redacted] în persoana directorului [redacted]

și dna (dl) [redacted], titularul buletinului de identitate [redacted] au încheiat prezentul ACORD, care atestă faptul, că persoana la încheierea contractului de prestarea serviciilor a primit pe deplin volum informația solicitată inclusiv și informația referitoare la procedura de depunere a actelor în scopul primiririi dreptului de plecare în țara de referire contractual, costurile serviciilor prestate de întreprinderea față de client, precum și informația referitoare la acțiunile ulterioare.

Au fost definitivate toate întrebările și neclarițăile legate de contractul semnat de SRL [redacted] pentru ce și semnează.

[redacted]

Client

[redacted]

Contract N. 5

ДОГОВОР

на оказание консультационных услуг

"10" апреля 2014г.

S.C. [redacted] S.R.L. в лице директора [redacted], действующее на основании устава, именуемое в дальнейшем "Агентство" и [redacted] именуемый в дальнейшем "Безработный" заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. Предмет договора

1.1. По договору оказания консультационных услуг Агентство обязуется по заявлению Безработного оказать бесплатные услуги, указанные в п. 1.2 настоящего договора.
1.2. Агентство обязуется оказать Безработному следующие бесплатные услуги: «Информирование Безработного о свободных рабочих местах и условиях их занятия» именуемые в дальнейшем "Услуги".
1.3. Срок выполнения работ три месяца со дня подписания настоящего договора.
1.4. Агентство, в случае предоставления информации о вакансии полностью удовлетворяющей требования Безработного, имеет право окончить оказание услуг досрочно.

2. Права и обязанности сторон

2.1. Агентство обязано:
2.1.1. В соответствии с настоящим Договором:
- бесплатно предоставить Безработному информацию о имеющихся в наличии вакансиях от потенциальных работодателей или/либо юридических или физических лиц представляющих интересы работодателя (Приложение№1) в соответствии с профессиональными качествами, личными данными и интересами Безработного;

2.1.2. Бесплатно консультировать Безработного по вопросам, касающимся:
- условий труда и требований для выполнения трудовых обязательств;
- условий оплаты труда;
- условий пребывания;

2.1.2. Агентство обязуется выполнить работу лично, либо привлечь к выполнению услуг доверенное лицо.
2.2. Агентство имеет право:
2.2.1. Отказаться от выполнения услуг указанных в настоящем договоре, в случае если Безработный доложил о себе ложную, не правдивую информации или предоставил фиктивные документы либо их копии.
2.3. Безработный обязан:
2.3.1. В соответствии с настоящим Договором:
- принять от Агентства информацию о имеющихся в наличии вакансий;
- предоставить Агентству достоверную информацию о себе, в соответствии с п.2.1. настоящего Договора;
- получить и подписать информированию о свободных рабочих местах и условиях их занятия;

3. Ответственность сторон

3.1. Меры ответственности сторон, применяются в соответствии с нормами ЗАКОНА Nr. 102 от 13.03.2003 о занятости населения и социальной защите лиц, находящихся в поиске работы.
3.2. Агентство не несет ответственность перед Безработным, в случае если работодатель откажется трудоустроить у себя Безработного.
3.3. Стороны освобождаются от ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязательств по договору при возникновении непреодолимых препятствий, под которыми понимается: стихийные бедствия, массовые беспорядки, запретительные действия властей и иные форс-мажорные обстоятельства.

4. Дополнительные условия

4.1. В рамках настоящего договора Безработный имеет право на обращение в Агентство, в соответствии с нормами **ЗАКОНА** Nr. 102 от 13.03.2003 **ст. 10^1 часть 8 (b)**, за оказанием ему ряда платных услуг:

- юридическая консультация;
- рекомендация по оформлению резюме;
- анализ данных Безработного;
- сопроводительное письмо к работодателю;
- подготовка к дополнительным тренингам и их проведение;
- индивидуальный контакт Безработного с Работодателем;

Сопроводительные услуги:

- почтовые и курьерские услуги;
- услуги страхования;
- оказание услуг по пассажирским перевозкам (бронирование и оплата);
- регистрация в консульство и корректное заполнение анкетных данных;

4.2. Стоимость услуг по договору определяется дополнительным соглашением на оказание платных услуг (Приложение№3).

5. Порядок разрешения споров

5.1. Споры и разногласия, которые могут возникнуть при исполнении настоящего договора, будут по возможности разрешаться путем переговоров между сторонами.

5.2. В случае невозможности разрешения споров путем переговоров сторон, возникшие споры разрешаются в соответствии с действующим законодательством Республики Молдова.

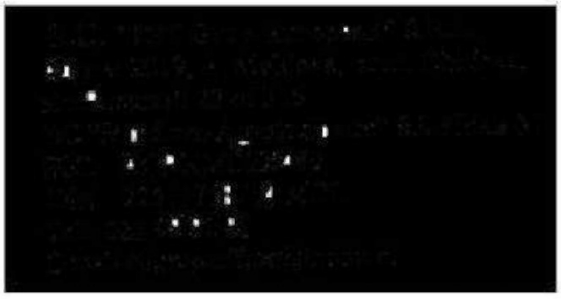
6. Заключительные положения

6.1. Любые изменения и дополнения к настоящему договору действительны лишь при условии, что они совершены в письменной форме и подписаны уполномоченными на то представителями сторон.

6.2. Настоящий договор составлен в двух экземплярах на русском языке. Оба экземпляра идентичны и имеют одинаковую силу. У каждой из сторон находится один экземпляр настоящего договора.

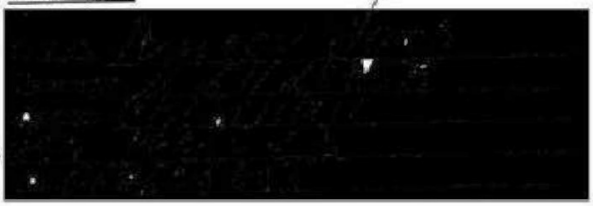
Адреса и реквизиты сторон:

Агентство:



Директор

Заказчик:



ПРЕТЕНЗИЙ НЕ ИМЕЮ
Всю информацию получил в полном объеме

Приложение№3
к Договору на оказание
консультационных услуг
от «20» августа 2014 г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
на оказание консультационно-сопроводительных услуг юридического характера

г. Кишинев «16» августа 2014 г.

S.C. [redacted] в лице директора [redacted] действующее на основании устава, именуемое в дальнейшем "Исполнитель" и [redacted] именуемый в дальнейшем "Заказчик" заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. Заказчик поручает, а Исполнитель принимает на себя обязательство оказать Заказчику консультационно-сопроводительную юридическую помощь по надлежащему оформлению необходимых документов для получения рабочей визы.

2. В рамках настоящего соглашения Исполнитель обязуется:
- изучить представленные Заказчиком документы и проинформировать Заказчика о возможных вариантах оформления документов;
- подготовить необходимые документы для подачи в учреждения и осуществить представительство интересов Заказчика на всех стадиях процесса.

3. Стоимость услуг по договору определяется в сумме 350 (триста пятьдесят) Евро.
Оплата производится следующим образом:
- 900 (девятьсот) лей Заказчик перечисляет на расчетный счет Исполнителя в течение трех дней после подписания настоящего Договора в качестве задатка;
- 300 (триста) Евро в леях по курсу Национального Банка на день оплаты, перечисляются Клиентом после принятия полного комплектного пакета документов;

4. После выполнения Исполнителем каждого этапа работ подписывается акт завершения этапа работ по договору на оказание услуг.

5. Исполнитель приступает к работе после получения задатка.

6. Заказчик предоставляет Исполнителю в течение трех дней после подписания Договора всю имеющуюся информацию и документы, необходимые для выполнения обязательств перед Заказчиком. Исполнитель гарантирует сохранность документов - если это оригиналы. Исполнитель не несет ответственности за последствия, связанные с представлением Заказчиком документов, не соответствующих действительности, за действие таможенных, пограничных, иммиграционных, консульских и других государственных служб в отношении Заказчика.

7. Заказчик возмещает Исполнителю командировочные и/или иные расходы в согласованном выше между сторонами размере.

8. В случае досрочного расторжения договора по инициативе Заказчика перечисленные Заказчиком суммы возврату не подлежат.

9. Стороны освобождаются от ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязательств по договору при возникновении непреодолимых препятствий, под которыми понимается: стихийные бедствия, массовые беспорядки, запретительные действия властей и иные форс-мажорные обстоятельства.

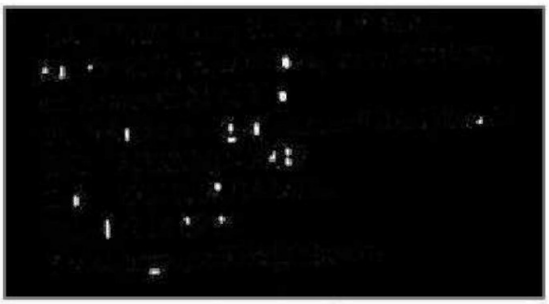
10. Стороны обязуются все возникающие разногласия решать путем переговоров. При не урегулировании сторонами возникших разногласий спор разрешается в судебном порядке.
11. Исполнитель для выполнения настоящего поручения привлечь к выполнению услуг доверенное лицо и принимает меры к обеспечению выполнения поручения в установленные сроки и качественно.

12. Сроком окончания действия настоящего договора считается подписание сторонами акта завершения работ по договору на оказание консультационно-сопроводительных услуг

юридического характера либо день подписания сторонами протокола о невозможности решения указанного вопроса правовыми средствами.

Адреса и реквизиты сторон:

Агентство:



Директор [redacted]

Заказчик:

ПРЕТЕНЗИЙ НЕ ИМЕЮ
Всю информацию получил в полном объеме

Contract N.6

CONTRACT
DE INTERMEDIERE A MUNCII

Nr. {numar_contract} din {dmy_ziua_curenta} *mun.Chișinău*

Capitol 1 "Părțile contractului"

S.C. „ S.R.L., cu sediul în , mun. Chișinău, , of. , cod fiscal reprezentată de , administrator, în calitate de agenție privată de plasare în câmpul muncii peste hotare, denumită în continuare **Agenție** și persoana aflată în căutarea unui loc de muncă în străinătate **{name} {prenume}**, denumit(ă) în continuare **Candidat**, buletin de identitate și seria **{serie_nr_pasaport_strain}**, domiciliat(ă) în **{adresa_buletin}**, au convenit următoarele:

Capitol 2 "Obiectul contractului"

2.1. Obiectul prezentul contract îl constituie prestarea de către Agenție a serviciilor de intermediere a angajării la un loc de muncă peste hotare și prestarea, la libera alegere a Candidatului, necondiționată din partea Agenției, a unui sau mai multor servicii:
- Activități de fotocopiere, de pregătire a documentelor și alte activități specializate de secretariat, cod CAEM Rev.2 82.19
- Alte activități poștale și de curier, cod CAEM Rev.2 53.20
- Activități de traducere scrisă și orală, cod CAEM Rev.2 74.30
- Alte servicii de rezervare și asistență turistică, cod CAEM Rev.2 79.90
- Alte activități auxiliare de asigurări și fonduri de pensii, cod CAEM Rev.2 66.29

2.2. Statul de destinație și zona geografică ;
2.1. Durata contractului de intermediere 3/6/12 luni;
2.3. Specialitatea: muncitori necalificați, depozitari, instalatori, electricieni, lăcătuș, inginer electric, etc
2.4. Profesia: diversă;
2.5. Domeniul de activitate: depozite, industrie auto, electrocasnice, etc.
2.6. Funcția la care va fi plasat candidatul: necalificat/calificat, atribuțiile funcției sunt descris în **Anexa 1 "Oferta de muncă"**, la prezentul Contract;
2.7. Condițiile de asigurare socială și condițiile de asigurare medicală sunt stabilite în **Anexa 1 "Oferta de muncă"**, la prezentul Contract de intermediere care este încheiat între părți în strictă conformitate cu condițiile și conținutul ofertei de muncă la care Candidatul a aplicat.

Capitol 3 "Condițiile și procedura de intermediere a muncii și angajare"

3.1. **Condiții de angajare**
Candidatul trebuie să întrunească următoarele condiții, pe care și le asumă pe propria răspundere:
- Să aibă o vârsta cuprinsă între 18 și 56 de ani;
- Să fie apt de muncă fizic și psihic;
- Să fie calificat pentru funcția solicitată;
- Să vorbească la un nivel mediu limba rusă sau engleză, sau altă limbă solicitată în ofertă;
- Să nu aibă antecedente penale nestinse;
- Să nu aibă interdicția legală de a părăsi țara ori alte limitări la liberă circulație peste hotare;
- Este de acord să treacă testele medicale în țara angajatorului, înainte de începerea lucrului, dacă legislația sau angajatorul impune această condiție;
- Este de acord să treacă testele de calificare profesională în țara de destinație, înainte de începerea lucrului, dacă legislația sau angajatorul solicită;

3.2. **Verificarea condițiilor de angajare a Candidatului**, stipulate în cap.3, pct.3.1. va fi realizată în două etape:
- Identificarea Candidaților, informarea și preselecția acestora, realizate de către Agenție prin contrapunerea condițiilor de angajare cu declarația pe propria răspundere a Candidatului despre întrunirea condițiilor ofertei. Agenția nu execută testarea fizică a nivelului calificării profesionale a Candidatului și se bazează pe declarația asumare a propriei răspunderi a candidatului;
- Selectarea finală, organizată de Agenție, însă realizată de către angajator prin interviu, în regim de conferință video sau prin prezența sa fizică, cu Candidații preselectați de către Agenție. În procesul interviului Candidatul este intervievat direct de către angajator, primește toată informația și răspunsurile la întrebările cu referință la condițiile ofertei de muncă și este selectat final direct de către angajator.

3.3. **Procedura de intermediere și angajare a Candidatului** va fi realizată în următoarea consecutivitate:
1. După verificarea condițiilor de angajare, în cazul în care Candidatul este de acord cu oferta de muncă în cauză, Agenția va semna cu candidatul contractul de intermediere a angajării în câmpul muncii în străinătate, conform prevederilor Legii nr.105 din 14.06.2018, art. 61 și art. 62;
2. După semnarea contractului de intermediere și înmânarea unui exemplar Candidatului, Candidatul va fi admis pentru interviu final cu angajatorul;
3. După finisarea procedurilor descrise în prezentul contract Candidatul va semna actul de predare-primire a serviciilor prestate în baza contractului de intermediere, iar ulterior Candidatul va semna în prezența Agenției declarația pe propria răspundere, prin care își va asuma veridicitatea și autenticitatea datelor prezentate de el Agenției și angajatorului, precum și corespunderea sa condițiilor de angajare stipulate în cap.3, pct.3.1.;
4. Angajatorul va efectua selectarea finală, apoi va remite Agenției prin poșta electronică lista Candidaților acceptați;
5. Agenția va informa Candidatul despre acceptare finală sau respingere din partea angajatorului;
6. Ulterior, Agenția va solicita Candidaților acceptați să prezente actele necesare pentru obținerea invitației la muncă, vizei, organizarea călătoriei în străinătate, altor acte permisive în dependență de condițiile de angajare legală conform legislației țării de destinație;
7. În calitate de agenție privată de plasare în câmpul muncii peste hotare, Agenția nu este obligată să procure și nu impune condiții ca Candidatul să procure de la Agenție bilet de transport tur și nici retur, să achite taxele oficiale, să aplice pentru Candidat la Consulat pentru viză, nu este obligată să perfecteze poze, asigurare medicală, traducerea și apostilarea actelor, perfectarea analizelor, certificatelor medicale și altor acte solicitate în modul și numărul de copii stabilite de angajator și/sau autorități. Toate serviciile menționate mai sus Candidatul le va perfecta desinestătător și din cont propriu;
8. Actele vor fi prezentate de către Candidat în original și în copie. Candidatul va prezenta și CV-ul său în modul și limba solicitată de Agenție. După contrapunerea copiilor cu originalele, Agenția le va scana, le va procesa în liste și fișe speciale și le va trimite angajatorului în modul solicitat de acesta;
9. Angajatorul va prelucra și va valida informația și actele receptionate de la Agenție, inclusiv va verifica și va confirma listele candidaților acceptați pentru care a primit informația solicitată, și va solicita autorităților competente conform procedurii legale a țării de destinație, din numele angajatorului, perfectarea invitațiilor la muncă, sau permiselor de muncă, sau altor acte permisive obligatorii pentru angajarea legală a candidaților selectați;
10. După perfectarea de către autoritățile competente a actelor permisive la demersul și cu garanția angajatorului, actele vor fi ridicate de către angajator de la autoritățile competente ale țării de destinație și remise în original către Agenție;
11. Agenția va recepționa actele sus-menționate și va informa Candidatul despre recepționarea actelor care le oferă dreptul la muncă în țara de destinație;
12. Agenția va solicita prezența fizică în birou a Candidatului pentru a înmâna proiectul contractului individual de muncă pentru examinare, înainte ca acesta să fie semnat de Candidat cu angajatorul;
13. Agenția va solicita Candidatului să-și perfecteze viza, în cazul în care aceasta este necesară conform legislației țării de destinație, și/sau în cazul în care Candidatul are nevoie de viză.
14. După perfectarea vizei, Candidatul se va prezenta la Agenție pentru scanarea și remiterea către angajator a informației despre perioada de valabilitate a vizei și despre data intrării în vigoare a acesteia, precum și pentru a primi informația despre data la care angajatorul solicită prezența Candidatului în țara de destinație pentru începerea raporturilor de muncă;
15. Agenția va informa prin telefon Candidatul despre data la care se solicită prezența sa pe adresa angajatorului pentru începerea lucrului;
16. Cu acceptul verbal al Candidatului de a pleca la angajator la data stabilită, Agenția va completa datele personale ale Candidatului în proiectul contractului individual de muncă, textul căruia a fost coordonat cu ANOFM și îl va expedia angajatorului pentru semnare;
17. Angajatorul va semna proiectul contractului individual de muncă și îl va expedia scanat Agenției;
18. Agenția va imprima în două exemplare proiectul contractului individual de muncă semnat de angajator și va solicita prezența fizică a candidatului pentru semnare;
19. Candidatul se va prezenta pe adresa fizică de operare a Agenției și va semna în 2 exemplare proiectul contractului individual de muncă;
20. Candidatul trebuie să cunoască că angajatorul se obligă ca clauzele generale din contractul individual de muncă original semnat de către un angajatorului când Candidatul ajunge la angajator, să nu fie diferite de clauzele generale din proiectul contractului individual de muncă semnat de Candidat în Republica Moldova înainte de ieșirea din țară și coordonat de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă;

21. După semnarea proiectului contractului individual de muncă de către Candidat, Agenția va înregistra în modul stabilit de legislație ambele exemplare la ANOFM și va înmâna candidatului sub semnătură un exemplar, până la ieșirea acestuia de pe teritoriul țării;
22. Al doilea exemplar al contractului semnat Agenția îl va prezenta ANOFM pentru înregistrare, conform prevederilor Legii Republicii Moldova nr.105 din 14.06.2018 *cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj*, Articolul 63 secund *"Evidența lucrătorilor migranți"*;
23. Agenția va informa repetat Candidatul cu privire la datele de contact și adresa angajatorului, precum și data fixată de angajator la care se solicită prezența Candidatului la angajator pentru începerea raporturilor de muncă;
24. Candidatul va informa Agenția despre sosirea la angajator și începerea de către acesta a raporturilor de serviciu;
25. Aflându-se la Angajator, Candidatul poate decide de comun acord cu Angajatorul modificarea și/sau prelungirea contractului său de muncă, dar în acest caz toate obligațiile Agenției față de Candidat, stipulate în Legea Republicii Moldova nr.105 din 14.06.2018, se anulează automat.

Capitol 4 "Obligațiile Agenției"

4.1. Agenția se obligă:
1. Să propună oferte de muncă conform intereselor manifestate de Candidat în procesul selectării ofertelor, în concordanță cu aptitudinile, starea fizică și pregătirea și calificarea sa profesională, declarate de Candidat în declarația pe propria răspundere, parte componentă a Contractului;
2. Să acorde gratuit Candidatului, informația completă și veridică, strict conform textului pe care Agenția l-a primit de la angajator în oferta de muncă semnată de angajator, privind condițiile contractului individual de muncă, condițiile climaterice și de trai, cultura țării de destinație;
3. Să recepționeze de la Candidat, în procesul intermedierii, apeluri telefonice în timpul orelor de lucru;
4. Să informeze Candidatul despre restricțiile privind emigrarea în scop de muncă, până la încheierea contractului individual de muncă;
5. Să informeze Candidatul despre necesitatea efectuării testelor medicale și de calificare profesională în țara de destinație, dacă angajatorul solicită;
6. Să aducă la cunoștința Candidatului, sub semnătură, toate clauzele minime ale contractului individual de munca, după cum urmează:
   - condițiile de retribuție a lucrătorului și echivalentul acesteia într-o valută convențională; termenele și modul de plată a salariului pentru munca prestată în orele de program (8 ore pe zi) și, după caz, pentru munca prestată peste orele de program, pe timp de noapte sau în condiții nefavorabile;
   - condițiile de acordare a compensației pentru munca prestată în zilele de odihnă și de sărbătoare;
   - condițiile și modul de achitare a concediului anual, altor suplimente și indemnizații prevăzute de legislație;
   - condițiile și modul de achitare a cheltuielilor de drum din țara de origine în țara de destinație;
   - condițiile de asigurare cu locuință corespunzătoare normelor sanitare, condițiile de alimentare, cine achită chiria și hrana, cine achită serviciile comunale;
   - asigurarea medicală (durata, cine o achită și pe teritoriul cărei țări);
   - asigurarea contra accidentelor de muncă, compensarea daunelor și prejudiciilor cauzate ca urmare a accidentelor de muncă, transportul accidentatului sau al defunctului în țara de origine, cercetarea accidentelor de muncă și a cazurilor de îmbolnăvire profesională, întocmirea și expedierea actelor corespunzătoare la misiunile diplomatice și oficiile consulare acreditate ale țării de origine.
   - condițiile de prelungire sau desfacere a contractului individual de muncă înainte de expirarea termenului lui de valabilitate;
   - modalitatea de transfer al mijloacelor financiare câștigate;
   - responsabilitatea părților pentru nerespectarea clauzelor din contractul individual de muncă, modul de soluționare a litigiilor;
   - impozitarea și mărimea reținerilor din salariu;
   - termenul de valabilitate a contractului individual de muncă, începutul și încetarea raporturilor de muncă.
7. Să furnizeze Candidatului informații gratuite la toate etapele de întocmire a documentelor aferente procesului de intermediere până la angajarea acestuia;
8. Să transmită angajatorului din străinătate informația necesară, inclusiv datele cu caracter personal ale Candidatului, în scopul perfectării de către autoritățile publice din țara de destinație, în baza demersului angajatorului, a actelor permisive pentru angajarea legală a Candidatului, permisului de muncă, numărului fiscal și de asigurare socială și medicală, altor acte permisive impuse de legislația muncii și migrației a țării angajatorului, dacă angajatorul le solicită, precum și pentru încheierea contractului individual de muncă între Candidat și angajator;
9. Să asigure includerea în proiectul contractului individual de muncă, coordonat și înregistrat de ANOFM, a elementelor minime din oferta de muncă;
10. Să organizeze pentru Candidat, la solicitarea Angajatorului de peste hotare, interviu direct cu angajatorul din străinătate în regim de conferință video sau cu prezența fizică a angajatorului, după posibilitățile angajatorului din străinătate. În procesul interviului Candidatul este intervievat direct de către angajator, primește toată informația și răspuns la întrebările despre condițiile ofertei de muncă și este selectat direct de către angajatorul din străinătate;
11. Să asigure întocmirea unui exemplar al proiectului contractului individual de muncă inclusiv în limba română;
12. Să înmâneze Candidatului proiectul contractului individual de muncă, până la ieșirea acestuia de pe teritoriul Republicii Moldova;
13. Să înregistreze la ANOFM proiectul contractului individual de muncă semnat între angajator și Candidat;
14. Să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale Candidatului;
15. Să înmâneze candidatului, sub semnătură, un exemplar al prezentului contract;
16. Să înmâneze candidatului, sub semnătură, o copie a ofertei de muncă, semnată de Candidat în modul stabilit în prezentul Contract;
17. Să comunice Candidatului datele de contact ale angajatorului străin, indicate în oferta fermă de muncă la care a aplicat;
18. Să restituie toate documentele depuse de Candidat în original, în cazul în care Agenția nu i-a găsit loc de muncă sau acesta renunță la intermediere;
19. În baza prevederilor Legii nr.105 din 14.06.2018 *cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj*, art.61, alin.(4) și art.63, să țină sub control îndeplinirea clauzelor contractului individual de muncă, încheiat între Candidat și angajator, să intervină în soluționarea litigiilor și a conflictelor de muncă apărute între lucrătorul emigrant și beneficiarul străin, să recepționeze petițiile lucrătorului emigrant plasat în câmpul muncii în străinătate și de a oferi asistență în conformitate cu legislația, în cazul în care Agenția este informată de către Candidat despre apariția litigiului, în formă scrisă, prin poștă, sau la email: _____, sau prin prezentarea fizică în oficiul Agenției a scrisorii originale cu semnătura Candidatului și data în care a fost scrisă. Informarea verbală de către reprezentanții ne-formali ai candidatului, rude, prieteni, colegi, sau informarea de către Candidat prin telefon, rețele electronice de comunicare, sms etc. nu se consideră drept demonstrație a informării Agenției în cazul apariției unui litigiu între candidat, angajator și Agenție, deoarece informarea verbală personală sau prin rude, prieteni, colegi sau prin Viber, Skype, Whatsapp etc. nu poate servi drept probă a informării în fața instanței de judecată sau organelor de ocrotire a normelor de drept în cadrul anchetei sau dosarelor penale/administrative;
20. În scopul îndeplinirii depline a obligațiilor sale contractuale, Agenția se bazează pe conținutul ofertei de muncă și nu pe informația verbală a angajatorului;
21. Agenția este responsabilă de includerea de către angajator în oferta de muncă a elementelor cu caracter minimal, însă de conținutul acestor elemente este responsabil exclusiv Angajatorul din străinătate, autor și unic deținător al ofertei de muncă;
22. Agenția este responsabilă de includerea și completarea de către angajator în contractul individual de muncă a clauzelor minime, însă de conținutul și veridicitatea reală a acestor clauze este responsabil exclusiv angajatorul, parte contractantă a contractului individual de muncă;
23. Orice informație care lipsește în oferta veridică de muncă este pe răspunderea angajatorului și lipsa de informare nu poate fi imputată Agenției dacă această informație nu se regăsește în oferta de muncă. Orice lipsă de informare totală sau parțială a Candidatului nu poate fi incriminată lipsei de informare a candidatului din partea Agenției, precum și orice ne-corespundere a calificării profesionale și capacităților Candidatului nu poate fi incriminată Agenției, din momentul semnării de către Candidat a următoarelor acte în prezența Agenției:
   - Actul de prestare a serviciilor de intermediere a angajării în câmpul muncii în străinătate, adică actul de îndeplinire deplină a contractului de intermediere;
   - Oferta de muncă, cu mențiunea scrisă de mână: *"Conținutul ofertei de muncă mi-a fost explicat detaliat de către Agenție și de către Angajator și corespunde total cu textul ofertei. Am avut destul timp pentru a citi, a auzi, a întreba, a înțelege și a accepta integral oferta. Mi s-a eliberat un exemplar al ofertei. Întrebări și obiecții la ofertă nu am. Data, numele prenumele și semnătura."*;
   - Declarația pe propria răspundere a Candidatului despre veridicitatea informației furnizate de către acesta angajatorului și Agenției;
   - Proiectul contractului individual de muncă semnat de angajator;
24. Din momentul semnării actelor de mai sus, Agenția nu poartă răspundere de pretențiile de ne-informare și/sau neînțelegere a ofertei de muncă, incriminate Agenției de candidat sau de angajator. Din acest moment, întreaga responsabilitate de ne-informare și/sau neînțelegere a ofertei de muncă, sau necorespunderea calificării candidatului solicitărilor ofertei de muncă aparține integral Candidatului și/sau angajatorului;
25. Orice informație care este omisă, ascunsă, reflectată greșit, eronat sau care nu este reflectată de Angajator în oferta de muncă transmisă în formă scrisă Agenției, însă poate să apară și să aducă confuzii/prejudicii/neclarități/elemente de fals, după semnarea contractului individual de muncă cu Candidatul este pe răspunderea exclusiv a Angajatorului din străinătate, or Agenția se limitează la informarea Candidatului strict conform textului ofertei de muncă primită de la angajator, astfel îndeplinindu-și misiunea și obligațiile sale contractuale;
26. Răspunderea integrală de ne-onorarea de către Candidat a obligațiilor sale din contractul individual de muncă, din momentul semnării actelor stipulate în cap.4, pct.23 al prezentului Contract aparține exclusiv Candidatului și nu poate fi pusă pe Agenție;

27. Să asigure ca angajatorul va achita salariul lunar, conform contractului de muncă, concediul anual plătit, alte suplimente şi indemnizaţii conform legii;
28. Să asigure ca angajatorul va oferi gratuit salariatului asigurarea medicală obligatorie pe teritoriul ţării gazdă, în cadrul Companiei Naţionale de Asigurări în Medicină, pe întreaga durata a valabilităţii contractului de muncă;
29. Să răspundă de faptul că angajatorul va asigura salariatul contra accidentelor de muncă conform legislaţiei ţării gazdă şi va compensa daunele şi prejudiciile cauzate ca urmare a accidentelor de muncă, şi cazurilor de îmbolnăvire profesională, la locul de lucru/sau în perioada de desfăşurare obligaţiilor de serviciu;
30. Să-şi asume responsabilitatea pentru îndeplinirea tuturor formalităţilor necesare pentru transportarea persoanei accidentate sau a defunctului în cazul în care acestea au avut loc în urma îndeplinirii obligaţiilor prezentului contract;
31. Cheltuielile de îndeplinire a formalităţilor menţionate şi cheltuielile de transport a defunctului în Republica Moldova sunt puse pe seama angajatorului;
32. Să expedieze împreună cu angajatorul actele corespunzătoare ale defunctului la misiunile diplomatice şi oficiul consular al R.Moldova în ţara gazdă;
33. Să cerceteze împreună cu angajatorul accidentele de muncă şi cazurile de îmbolnăvire profesională, să întocmească şi să expedieze actele corespunzătoare la misiunile diplomatice şi oficiile consulare ale Republicii Moldova.

4.2. Agenţia nu este obligată şi nu este responsabilă să:
1. Îndeplinească integral contractul de intermediere în cazul în care Candidatul a fost refuzat de angajator în procesul intermedierii;
2. Îndeplinească integral contractul de intermediere în cazul în care Candidatul a furnizat informaţii neveridice, eronate, false despre capacităţile sale fizice de a executa atribuţiile de serviciu, despre nivelul pregătirii sale profesionale şi despre capacitatea de a înţelege instrucţiunile verbale şi scrise primite de la angajator în procesul de lucru;
3. Răspundă de starea de sănătate fizică şi psihică a Candidatului, dacă acesta declară starea de sănătate în conformitate cu solicitările ofertei de muncă;
4. Răspundă de capacitatea şi rezistenţa fizică a Candidatului în procesul îndeplinirii atribuţiilor de serviciu solicitante din punct de vedere fizic;
5. Testeze în practică nivelul aptitudinilor şi calificărilor profesionale declarate de către Candidat în declaraţia pe propria răspundere şi asumate de către Candidat în faţa angajatorului din străinătate în cadrul interviului de angajare între Candidat şi angajator;
6. Îndeplinească obligaţiile din contractul de intermediere în cazul încălcării de către Candidat a obligaţiilor sale, fapt care a dus la rezilierea contractului de intermediere unilateral de către Agenţie;
7. Achite cheltuielile de transport retur pentru Candidat în cazul în care acesta declară că nu dispune de bani pentru retur acasă.

Capitol 5 "Obligaţiile Candidatului"

5.1. Obligaţiile Candidatului conform prezentului contract sunt:
1. să respecte legislaţia ţării de destinaţie şi regulamentul intern al angajatorului din străinătate;
2. să respecte clauzele contractului individual de muncă;
3. să nu depăşească termenul legal de şedere pe teritoriul ţării de destinaţie;
4. să prezinte la ANOFM documentul de confirmare a luării la evidenţă a copiilor minori care rămân acasă, emis de organul competent de protecţie a copiilor din raionul/sectorul de domiciliu al părinţilor;

5.2. La fel, vis-a-vis de procesul de intermediere şi angajare în străinătate, precum şi în relaţie cu Agenţia, obligaţiile Candidatului sunt:
1. să prezinte toate documentele şi să furnizeze integral informaţia necesară în procesul intermedierii şi identificării unui loc de muncă în străinătate, corespunzător capacităţilor sale fizice, aptitudinilor sale profesionale, stării sale de sănătate fizică şi psihică;
2. să se deplaseze la angajator după finisarea procedurilor de intermediere a muncii în Republica Moldova, în data stabilită şi comunicată Candidatului de către Agenţie, sau cu întârziere maxim admisibilă de 72 de ore din data stabilită;
3. să se prezinte la interviul de angajare cu angajatorul la data şi ora stabilită şi comunicată de către Agenţie;
4. să prezinte la timp actele solicitate de Agenţie şi să urmeze întocmai procedurile de prezentare a actelor către Agenţie, în scopul angajării în străinătate;
5. să se prezinte desinestătător la Consulat pentru interviul de obţinere a vizei de muncă, şi să prezinte Agenţiei copia vizei imediat după ridicare;
6. să semneze oferta fermă de muncă în prezenţa Agenţiei, în cazul în care acceptă integral condiţiile ofertei de muncă selectate;
7. să semneze contractul individual de muncă cel târziu cu 24 (douăzeci şi patru) de ore înainte de plecare către angajator;
8. să respecte obligaţiile stabilite în prezentul Contract şi să îşi asume afirmaţiile expuse în declaraţia pe propria răspundere;
9. să se informeze deplin, detaliat şi fără echivoc despre conţinutul ofertei ferme de muncă înainte de semnarea contractului de intermediere. În cazul în care informarea a fost deplină, înţeleasă integral şi fără echivoc conform textului acesteia, să semneze oferta de muncă cu menţiunea scrisă de mână: *"Conţinutul ofertei de muncă mi-a fost explicat integral şi detaliat de către Agenţie şi de către angajator şi corespunde total cu textul ofertei. Am avut destul timp pentru a citi, a auzi, a întreba, a înţelege şi a accepta integral conţinutul ofertei. Mi s-a eliberat un exemplar al ofertei. Întrebări şi obiecţii la oferta nu am. Data, numele prenumele şi semnătura."*
10. să anunţe Agenţia prin apel telefonic sau prin prezenţă fizică în oficiul Agenţiei, cu cel puţin 48 de ore în avans, despre imposibilitatea deplasării la angajator la data stabilită de Agenţie, înainte de rezervarea biletelor de transport de către Agenţie din numele Candidatului;
11. să ofere Agenţiei datele sale personale în scopul perfectării procedurii de intermediere a muncii, perfectării permisului de muncă, contractului de muncă, organizare a transportului, emiterii asigurării medicale pentru călătorie în străinătate;
12. să anunţe Agenţia prin apel telefonic sau prin prezenţa fizică în oficiul Agenţiei, în cazul renunţării la serviciile de intermediere ale acesteia;
13. Candidatul are la dispoziţie 14 zile calendaristice, din momentul intrării pe teritoriul ţării angajatorului, pentru a informa Agenţia în scris, prin scrisoare recomandată, sau prin prezentarea în oficiul Agenţiei de către orice persoană delegată de Candidat, a scrisorii originale de informare scrisă şi semnată de Candidat, despre necorespunderea condiţiilor ofertei de muncă şi contractului de muncă cu situaţia reală la angajator, pentru ca Agenţia să se poată implica în soluţionarea situaţiei create, prin metodele care îi stau în puterile sale. Ne-informarea în termen de 14 zile calendaristice a Agenţiei din partea Candidatului despre necorespunderea totală sau parţială a situaţiei de facto la angajator cu condiţiile descrise în oferta de muncă şi contractul de muncă - se consideră în mod tacit, automat că Candidatul acceptă condiţiile descrise în oferta de muncă şi contractul individual de muncă şi că acestea corespund integral cu situaţia de facto şi Candidatul nu are obiecţii la oferta de muncă.
14. În cazul în care clauzele generale din contractul individual de muncă original semnat pe teritoriul ţării angajatorului când Candidatul ajunge la angajator, sunt diferite de clauzele generale din contractului individual de muncă semnat de Candidat în Republica Moldova înainte de ieşirea din ţară şi coordonat de ANOFM, Candidatul este obligat să informeze Agenţia în scris, prin poştă, sau la email: _____, sau prin prezentarea în oficiul Agenţiei de către orice persoană delegată de Candidat, a scrisorii originale de informare scrisă şi semnată de Candidat, pentru ca Agenţia să se poată implica în soluţionarea situaţiei create, prin metodele care îi stau în puterile sale.
15. Să informeze Agenţia despre apariţia litigiului cu angajatorul în scris, prin poştă sau la email: _____, sau prin prezentarea în oficiul Agenţiei de către orice persoană delegată de Candidat, a scrisorii originale de informare scrisă şi semnată de Candidat;
16. Să informeze Agenţia în scris, prin poştă, sau la email: _____, sau prin prezentarea în oficiul Agenţiei de către orice persoană delegată de Candidat, a scrisorii originale de informare scrisă şi semnată de Candidat despre părăsirea angajatorului, rezilierea înainte de termen, rezoluţiunea sau anularea contractului individual de muncă, precum şi despre accidentele de muncă, îmbolnăvirile profesionale, litigiile apărute cu alte persoane terţe, neonorarea de către angajator a obligaţiilor sale stipulate în contractul individual de muncă, necorespunderea condiţiilor contractului individual de muncă şi a ofertei de muncă cu situaţia reală;
17. Candidatul se obligă să informeze Agenţia în scris, prin poştă, sau la email. _____, sau prin prezentarea în oficiul Agenţiei de către orice persoană delegată de Candidat, a scrisorii originale de informare scrisă şi semnată de Candidat, despre neonorarea către angajator a obligaţiilor sale contractuale şi/sau despre litigiile apărute între Candidat şi angajator sau alte persoane terţe, sau despre părăsirea locului de muncă, rezilierea înainte de termen a contractului individual de muncă, într-un termen cât mai restrâns pentru ca Agenţia să poată interveni pentru soluţionarea problemelor apărute;
18. Informarea despre cazurile prevăzute mai sus (în prezentul Capitol) prin telefon, reţele electronice de comunicare etc. nu se consideră drept probă a informării Agenţiei despre apariţia şi esenţa unui litigiu între Candidat şi angajator, deoarece informarea telefonică sau prin viber, skype, whatsapp etc. nu poate servi drept probă a informării Agenţiei în faţa organelor de ocrotire a normelor de drept sau instanţei de judecată. Doar în baza informării primite prin poştă sau la email: _____, Agenţia poate să-şi exercite obligaţiile stipulate în Legea nr.105 din 14.06.2018, art.61, alin.(4) şi art.63, eventualul litigiu/conflict de muncă având loc în ţara angajatorului, fără prezenţa şi fără controlul situaţiei din partea Agenţiei.
19. În cazul în care Candidatul consideră că este exploatat de către angajator, şi/sau în cazul în care Candidatul consideră că condiţiile de cazare şi trăirea din partea angajatorului sunt inumane şi/sau inacceptabile, Candidatul se obligă să informeze Agenţia în scris, prin poştă, sau la email: _____, sau prin prezentarea în oficiul Agenţiei de către orice persoană delegată de Candidat, a scrisorii originale de informare scrisă şi semnată de Candidat, în termen de cel mult 14 zile de la producerea evenimentului, dar pentru neadmiterea degradării rapide a situaţiei, luând în calcul că Agenţia se află în altă ţară şi nu poate interveni imediat în soluţionarea fiecărui caz. Candidatul se obligă să sesizeze imediat inclusiv organele de supraveghere a normelor de drept din ţara angajatorului.
20. Înafară de serviciile de intermediere a angajării peste hotare care sunt integral gratuite, Candidatul se obligă să-şi achite costurile legate de deplasarea la angajatorul din străinătate şi înapoi în Republica Moldova, asigurarea medicală de călătorie în străinătate, multiplicarea actelor, poze, traduceri, legalizarea şi apostilarea actelor, taxele

consulare şi alte cheltuieli legale necesare pentru angajarea legală în străinătate, dacă acestea nu sunt suportate de angajator potrivit ofertei ferme de muncă şi contractului individual de muncă;

21. Să-şi perfecteze din cont propriu asigurare medicală de călătorie în străinătate;
22. Să utilizeze pentru călătorie retur în Republica Moldova în siguranţă şi securitate, doar transport licenţiat şi autorizat, care cu acordul verbal al Candidatului, poate fi organizat, rezervat în avans şi achitat de către angajator, cu deducere ulterioară a costurilor respective din salariul Candidatului;
23. Să dispună de suma minimă necesară pentru acoperirea cheltuielilor de primă necesitate până la achitarea primului salariu, precum şi de suma necesară pentru acoperirea cheltuielilor de transport retur în cazul rezilierii contractului individual de muncă;
24. să se prezinte în oficiul Agenţiei, în termen de maxim 14 zile de la expirarea sau rezilierea contractului de muncă pentru semnarea confirmării în formă scrisă despre întoarcerea în ţară şi pentru completarea formularului de evaluare a locului de muncă unde a fost angajat.

5.3. Ne-onorarea de către Candidat a unei sau mai multor obligaţii contractuale, descrise în pct.5.2, cap.5 al prezentului Contract, va provoca automat anularea obligaţiilor Agenţiei legate de cazul respectiv, adică legate de obligaţia respectivă ne-respectată de către Candidat;

5.4. Ne-respectarea de către Candidat a termenilor şi modului de informare, precum şi celorlalte obligaţiilor ale sale descrise în pct.5.2, cap.5 al prezentului Contract, va duce la anularea automată a acţiunilor din partea Agenţiei pe care Agenţia le are conform obligaţiilor sale contractuale, vis-a-vis de fiecare caz în parte.

Capitol 6 "Drepturile Agenţiei"

În contextul prezentului contract Agenţia are dreptul:

- să rezilieze contractul de intermediere a angajării peste hotare dacă Candidatul a încălcat obligaţiile contractuale;
- să ceară Candidatului respectarea obligaţiilor conform prezentului contract;
- să refuze Candidatul dacă angajatorul a evaluat nesatisfăcător candidatura acestuia;
- să propună Candidatului alte oferte de muncă în cazul respingerii candidaturii acestuia de către angajator în procesul intermedierii;
- să efectueze din numele candidatului rezervarea biletelor de transport, să facă din numele candidatului rezervarea pentru interviu la Consulat, să expedieze şi să primească din numele şi pentru candidat actele necesare angajării Candidatului în străinătate;
- să încheie contractul individual de muncă cu Candidatul în baza procurii angajatorului, legalizată în modul stabilit;
- să introducă datele personale ale candidatului în propria bază de date privind candidaţii şi oferta locurilor de muncă, conform calificărilor solicitate;

Capitol 7 "Drepturile Candidatului"

Drepturile Candidatului conform prezentului contract sunt:

- să aibă acces la informaţia privind oportunităţile de angajare în străinătate;
- să-şi stabilească locul provizoriu de muncă în afara hotarelor ţării, conform legislaţiei în vigoare a Republicii Moldova şi legislaţiei ţării de destinaţie;
- să fie informat adecvat despre natura locului de muncă, calificarea cerută, condiţiile de muncă şi de trai (inclusiv costul vieţii), salarizarea, securitatea socială, locuinţa, transferul economiilor, precum şi despre reţinerile din salariu pentru impozite şi alte plăţi;
- să-şi apere drepturile în instanţele judecătoreşti ale ţării gazdă şi să fie protejat de stat prin intermediul misiunilor diplomatice şi oficiilor consulare ale R.Moldova;
- la asigurare medicală şi asigurare socială la locul de muncă, perfectate şi achitate de către angajator;
- să beneficieze de alte drepturi prevăzute de legislaţia în vigoare;
- să solicite Agenţiei onorarea obligaţiunilor sale contractuale pe întreaga durată de valabilitate a contractului de intermediere, în cazul în care Candidatul şi-a respectat obligaţiile sale conform prezentului contract;
- să solicite angajatorului onorarea obligaţiunilor sale contractuale pe întreaga durată de valabilitate a contractului individual de muncă;
- să decidă desinestătător prelungirea contractului individual de muncă sau semnarea unui contract de muncă nou prin negociere directă cu angajatorul.

Capitol 8 "Modificarea şi completarea contractului de intermediere"

8.1. Modificarea şi completarea clauzelor contractului de intermediere pot fi făcute numai prin acordul de voinţă al părţilor, prin act adiţional la contract, încheiat în formă scrisă;

8.2. Toate anexele la prezentul Contract vor face parte integrantă din acesta.

Capitol 9 "Încetarea contractului de intermediere"

Prezentul contract de intermediere încetează

- Automat, în cazul rezilierii, modificării, prelungirii sau anulării contractului individual de muncă între Candidat şi angajator;
- Automat, dacă candidatura Candidatului a fost refuzată în procesul intermedierii, până la semnarea contractului individual de muncă;
- Automat, în cazul în care Candidatul părăseşte locul de muncă oferit de angajator, sau semnează contract de muncă cu alt angajator;
- Unilateral, prin rezoluţiune de către Agenţie, în cazul încălcării de către Candidat a obligaţiilor contractuale;
- Unilateral, prin rezoluţiune de către Candidat, în cazul încălcării de către Agenţie a obligaţiilor contractuale;
- La expirarea duratei pentru care a fost încheiat, dacă prezentul contract sau contractul individual de muncă nu s-au reziliat sau prelungit, modificat, anulat anterior;
- În perioada de valabilitate a acestuia, prin acordul de voinţă al părţilor;
- În perioada de valabilitate a acestuia, la solicitarea Candidatului;

Capitol 10 "Litigii"

10.1. În caz de litigiu părţile vor încerca soluţionarea în mod amiabil a acestuia. În cazul în care nu se reuşeşte soluţionarea în mod amiabil, părţile convin ca acesta să fie soluţionat de instanţele judecătoreşti competente ale Republicii Moldova.

10.2. În cazul în care una dintre părţi nu îşi respectă obligaţiile asumate prin contract, partea lezată va notifica părţii în culpă să depună toate diligenţele pentru executarea corespunzătoare a clauzelor contractuale.

10.3. Dacă partea în culpă, în termen de 14 zile de la primirea notificării, nu se conformează, partea lezată poate rezilia în mod unilateral Contractul.

Capitol 11 "Dispoziţii finale"

11.1. Contractul de intermediere intră în vigoare la data semnării de către ambele părţi şi este valabil 3 (trei) luni calendaristice.

11.2. Prezentul Contract s-a încheiat în limba română, la sediul Agenţiei, în două exemplare, unul pentru Agenţie şi unul pentru Candidat;

11.3. Îndeplinirea contractului de intermediere este agreată de părţi în Actul de predare-primire a serviciilor prestate, parte a prezentului contract.

Agenţie	Candidat
Semnătură.. ... *L.Ş*	Nume/Prenume/Semnătură_____

ANEXA nr.1 "OFERTA DE MUNCĂ"

CONTRACT
DE INTERMEDIERE A MUNCII

Nr. {numar_contract} din {dmy_ziua_curenta} *mun. Chișinău*

S.C. „ S.R.L., cu sedilul în MD-20 , mun. Chișinău, , of. , cod fiscal , reprezentată de administrator, în calitate de agenție privată de plasare în câmpul muncii peste hotare, denumită în continuare Agenție și persoana aflată în căutarea unui loc de muncă în străinătate **{nume} {prenume}**, denumit(ă) în continuare Candidat, buletin de identitate și serin **{serie_nr_pasaport_strain}**, domiciliat(ă) în **{adresa_buletin}**, au convenit următoarele:

1. Anexa nr.1 la Contractul de intermediere sus-menționat este parte componentă a contractului, fiind acceptată integral de Candidat și explicată detaliat de Agenție:

OFERTA DE MUNCĂ
cod ofertă {cod_oferta}

Denumire ofertă	- uzina de producere sisteme de încălzire Personal necalificat pentru sortarea și depozitarea mărfurilor.
Țara	*Denumirea țării de destinație*
Angajatorul *Datele de identificare și contactele beneficiarului străin, inclusiv e-mail și alte date de contact on-line:*	, cu sediul în , înregistrată în registrul Comerțului , în persoana directorului . Tel: + Fax: + eMail:
Funcția *Meseria sau ocupația oferită lucrătorului:*	Calificat/necalificat
Tipul de contract încheiat	Contract individual de muncă
Durata angajării, tip contract și condițiile de angajare:	6 luni, cu posibilitate de prelungire a contractului direct între angajator și salariat. Dacă angajatorul este satisfăcut de munca salariatului, angajatorul va propune salariatului sa îi extindă durata contractului.
Încetarea angajării	1. Încetarea angajării intervine automat odată cu expirarea contractului individual de muncă, dacă acesta nu a fost prelungit prin acordul comun al părților; 2. Salariatul are dreptul să rezilieze contractul de muncă din propria inițiativă, conform prevederilor contractului individual de muncă; 3. Angajatorul are dreptul să rezilieze unilateral în cazul în care salariatul nu își onorează obligațiile contractuale.
Condiții de reangajare	Reangajarea și prelungirea contractului de muncă se face direct între angajator și salariat
Perioada de probă	Cinci zile lucrătoare, conform condițiilor contractului individual de muncă
Condiții de angajare	
Tip pașaport	UE Pașaport , MD Pasaport
Vârsta dorită între	18 - 56 de ani
Sex	Femei / Bărbați / Cupluri
Condiții de sănătate	Apt de muncă fizic și psihic
Nivel de calificare	Necalificat
Studii	Gimnaziale, Medii, Medii de specialitate, Profesionale
Experiență profesională	Fără experiență. Angajatorul organizează cursuri înainte de începerea lucrului.
Cerințe de limbă	Rusă, nivel de înțelegere, nivel minim vorbită
Preferințe de limbă	(este un avantaj, dar nu este obligatorie)
Restricții	Să nu aibă restricții privind emigrarea în scop de muncă (Agenția urmează să informeze candidatul)
Condiții de corespundere ofertei de muncă	1. Să corespundă condițiilor de angajare; 2. Să treacă cursurile de pregătire organizate de angajator înainte de începerea lucrului; 3. Să treacă testele medicale de boli infecțioase în țara angajatorului; 4. Să dispună de mijloace financiare proprii pentru cheltuieli personale până la primul salariu; 5. Executarea obligațiilor de serviciu la locul de muncă presupune un efort important, lucrul este foarte greu, inclusiv ore extra-program, iar candidatul trebuie să fie conștient, informat deplin și să accepte să execute un volum de lucru care presupune mult efort fizic, rezistență și dedicare; 6. Condițiile detaliate de angajare, de încetare a angajării sau de reangajare sunt conform contractului individual de muncă;

5

Oferta de muncă	
Descrierea ofertei de muncă şi atribuţiile de serviciu	Compania cu sediul în oraş a evoluat de la un producător de sisteme de încălzire la un furnizor de soluţii şi aparataje pentru întregul spaţiu de locuit. Responsabilităţi: pregătirea pieselor necesare pentru asamblare; asamblarea (cazanelor, aparatelor de aer condiţionat şi a sistemelor de încălzire); verificarea calităţii; depozitarea şi împachetarea produsului finit; Angajatorul cu sediul central în oraşul angajează muncitori necalificaţi în cadrul depozitelor de mărfuri. Lucrul se desfaşoară în depozite specializate precum: 1) Depozite de încălţăminte oraşul 2) Depozite de haine oraşul şi 3) Depozit de electrocasnice 4) Depozite de produse cosmetice şi haine , oraşul 5) Depozit de împachetare şi pregătire comenzi- condimente 6) Depozite de împachetare a produselor de patiserie , oraşul 7) Depozite de produse chimice de uz casnic 8)Depozite de haine regiunea Responsabilitati: scanarea şi validarea produselor (tehnica cu care se lucrează este scanerul şi calculatorul); pregatirea si manipularea produselor pentru expedierea către clienţi; aşezarea, ordonarea şi păstrarea produselor din depozit în bune condiţii; participarea la ambalarea şi etichetarea produselor şi/sau a coletelor; participarea la inventarierea periodică a produselor din depozit (1 data pe trimestru).
Durata timpului de muncă şi de repaus, sporuri, ore suplimentare şi alte drepturi salariale, cazurile în care pot fi urmărite drepturile salariale;	1. Săptămâna de lucru este de patruzeci de ore, cu posibilitate de a lucra ore suplimentare; 2. Din motivul imposibilităţii stopării procesului tehnologic la locul de muncă, salariatul va lucra 48 (patruzeci şi opt de ore) pe săptămână cumulativ, împreună cu orele suplimentare, iar numărul de ore lucrate suplimentar peste program nu va depăşi anual patru sute şaisprezece ore; 3. Salariatul are dreptul la sporuri salariale şi premii achitate conform legislaţiei ţării gazde; 4. Graficul de lucru este flexibil şi este stabilit de angajator în ture (schimburi); 5. Angajatorul stabileşte orele schimbului şi schimburile de zi şi de noapte; 6. Zi de odihnă este duminica şi parţial orice alte zile conform legislaţiei muncii a ţării gazdă. pauza de masă, pauza suplimentară între fiecare şase ore de lucru, sunt stabilite de angajator în strictă conformitate cu legislaţia muncii ţării gazdă. 7. Salariatul îşi organizează timpul de odihnă conform propriilor necesităţi, urmând normele de conduită la locul cazării şi în societate; 8. Încălcarea de către angajator a unui sau mai multor puncte de mai sus duce la urmărirea drepturilor salariale.
Salariul, concediul, reţinerile, impozitarea, asigurarea şi alte condiţii de plată	
Salariul brut minim	de la ,00 EURO lunar
Modalitatea de plată, data	Salariul se plăteşte în numerar sau, prin transfer pe card bancar, până la data de 15 a lunii următoare celei lucrate;
Concediul anual: durata, modul de acordare, drepturile de remunerare	Angajatorul oferă concediu anual plătit de o lună de zile, achitat pe contul bancar al salariatului, precum şi alte suplimente şi îndemnizaţii obligatorii prevăzute de legislaţia ţării gazdă. Concediul anual plătit se calculează proporţional conform numărului de zile lucrate de salariat în anul curent.
Compensaţii, achitarea orelor suplimentare	Plata pentru munca în zilele de sărbătoare şi zilele de odihnă, pe timp de noapte şi în condiţii nefavorabile, pentru munca prestată supra orelor din program, este efectuată conform legislaţiei în vigoare a ţării angajatoare;
Impozitarea şi mărimea reţinerilor din salariu	1. Angajatorul va achita pentru salariat taxele şi impozitele aferente venitului obţinut; 2. Impozitarea se va efectua conform legislaţiei ţării gazdă; 3. Mărimea reţinerilor aferente impozitului pe venit va fi în limita a 27% din salariul brut; 4. Taxele, impozitele şi contribuţiile care grevează asupra veniturilor lucrătorilor - Salariatul va evita dubla impunere sau dubla percepere de contribuţii de asigurări sociale, dat fiind faptul că între R. Moldova şi ţara gazdă există Convenţie privind evitarea dublei impuneri pe venit şi proprietate şi Acord în domeniul securităţii sociale.
Asigurarea medicală	Angajatorul oferă gratuit salariatului asigurarea medicală obligatorie pe teritoriul ţării gazdă, conform legislaţiei, pe întreaga durata a valabilităţii contractului de muncă;
Acordarea de despăgubiri în caz de boli profesionale, accidente de muncă sau decese	Angajatorul asigură salariatul contra accidentelor de muncă şi bolilor profesionale conform legislaţiei ţării gazdă şi va compensa daunele şi prejudiciile cauzate ca urmare a accidentelor de muncă, decesului sau a cazurilor de îmbolnăvire profesională, la locul de lucru/sau în perioada de desfăşurare obligaţiilor de serviciu;
Transportarea persoanei accidentate/defunctului	Angajatorul îşi asumă responsabilitatea pentru îndeplinirea tuturor formalităţilor necesare pentru transportarea persoanei accidentate sau a defunctului în cazul în care acestea au avut loc în urma îndeplinirii obligaţiilor prezentului contract; Toate cheltuielile în vederea îndeplinirii formalităţilor sus-menţionate, precum şi cheltuielile de transport a defunctului din ţara gazdă în Republica Moldova sunt puse pe seama angajatorului; Angajatorul va expedia actele corespunzătoare ale defunctului la misiunile diplomatice şi oficiul consular al Republicii Moldova în ţara gazdă; Angajatorul va cerceta accidentele de muncă şi cazurile de îmbolnăvire profesională, va întocmi şi va expedia actele corespunzătoare la misiunile diplomatice şi oficiile consulare ale Republicii Moldova.

Cheltuieli suportate de candidat după angajare (cazurile în care pot fi urmărite drepturile salariale)	1. Lingerie de pat, plapumă, pernă, cearceaf – se asigură personal; 2. Haine, încălțăminte (cu excepția uniformei de lucru, echipament de protecție oferit gratis) 3. Cartelă de telefonie mobilă – după caz; 4. Alimentație – se asigură personal; 5. Servicii comunale - cazarea împreună cu serviciile comunale costă lunar- după caz; 6. Bilet de transport retur din țara gazdă în țara de origine, cu data deschisă – euro; 7. Analizele medicale de boli infecțioase la policlinica din Germania și cartela medicală – după caz.
Condiții generale de trai, climaterice, costul vieții	
Condițiile climaterice din țara de destinație;	are o climă , cu o temperatură medie anuală de °C. Temperatura medie în ianuarie variază de la °C până la °C (în funcție de localitate și altitudinea ei), în timp ce temperatura medie a lunii iulie variază între 16 și 20°C. Precipitațiile sunt mai mari în sud, unde se înregistrează 1.980 mm pe an, majoritatea sub formă de zăpadă. Majoritatea are o climă temperată, în care predomină vânturile vestice umede. Clima este moderată de Curentul Atlanticului de Nord, care este extinderea nordică a . Această apă caldă afectează zonele riverane Mării Nordului, inclusiv zona de-a lungul Rinului, care se varsă în Marea Nordului. În consecință, în partea de nord și nord-vest, clima este oceanică; ploile cad pe parcursul întregului an, cu un maxim în timpul verii. Iernile sunt blânde, iar verile tind să se răcească, deși temperaturile pot depăși 30° C (86° F) pentru perioade prelungite. În zonele estice, clima este mai mult continentală; iernile pot fi foarte reci, verile pot fi foarte calde, iar adesea sunt consemnate perioade de secetă. centrală și de sud sunt regiuni de tranziție, care variază de la o temperatură moderat oceanică la continentală, iar temperaturi pot depăși 30°C (86°F) pe timp de vară.
Condițiile generale de trai (inclusiv costul vieții)	este un stat în Europa . Face parte din organizații internaționale importante, precum: Consiliul a euro. Se învecinează - cu la est - cu ; iar la vest Teritoriul acoperă nile pătrate), într-o zonă cu climat temperat. re cea mai mare populație dintre statele membre ale Uniunii Europene (Capitala federală și ste o cel mai mare oraș est Industria germană este una din cele mai dezvoltate din lume. este unul din principalele state exportatoare, deține o poziție-cheie în Uniunea Europeană și menține o multitudine de parteneriate strânse la nivel global. Cercetarea științifică și tehnologică Cunoscută pentru istoria și cultura sa bogată, Acesta face parte din Spațiul Schengen, produs numeroși artiști, filozofi, muzicieni, antreprenori, oameni de știință și inventatori.
Obiceiurile locului și orice alte aspecte specifice de natură a pune în pericol viața, libertatea sau siguranța lucrătorilor	În mod tradițional, sunt oameni foarte serioși. Aceasta este mai mult decât un stereotip, deoarece seriozitatea se extinde la toate domeniile profesionale în majoritatea locurilor de muncă. Comunicarea muncii în este, de asemenea, legată de ordinea culturală pe care o au germanii. Este obișnuit să judeci un angajat după competența sa și eficiența cu care își îndeplinește slujba, și nu după abilitățile sociale pe care angajatul le are cu colegii săi. Adică, o prioritate este acordată eficacității față de socializare, așa cum nu se întâmplă în alte țări (cum ar fi latinii). sunt mari consumatori de produc o cantitate mare de care se consumă pe tot parcursul anului, dar și la evenimente și sărbători speciale, precum
Datele de contact ale misiunii diplomatice ale R. Moldova în statul de destinație	Adresa: Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene al Republicii Moldova Ambasada Republicii Moldova în Tel.: (Tel.: ((Secția Consulară) Tel. de urgență : (Fax: E-mail: E-mail:

**Anexa la prezenta oferta de muncă sunt materialele video, pe care angajatorul le prezintă candidatului în cadrul interviului final de angajare. *Materialele video redau detaliat, cu comentarii audio în limba rusă, procesul tehnologic pentru care candidatul să vadă în ce constă lucrul;*
** Responsabilitatea de informația și conținutul ofertei de muncă aparține integral angajatorului;*

2. Candidatul declară ca este informat deplin, detaliat și fără echivoc despre conținutul prezentei oferte de muncă;
3. Candidatul va scrie de mână textul mai jos de semnătura pe prezenta ofertă de muncă: *"Oferta de muncă mi-a fost explicată detaliat de către Agenție și de către Angajator și corespunde total cu textul ofertei. Am avut destul timp pentru a citi, a auzi, a întreba, a înțelege și a accepta integral conținutul ofertei. Mi s-a eliberat un exemplar al ofertei. Întrebări și obiecții la oferta nu am. Data, numele prenumele și semnătura."*

Agenție **Candidat**

Semnătură..... Nume/Prenume/Semnătură _____

Notă informativă cu privire la drepturile și obligațiile lucrătorului emigrant

În conformitate cu art. 62 (1) din Legea nr. 180 din 10.07.2008 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj. Vă informăm care sunt drepturile și obligațiile lucrătorului emigrant:

Drepturile de muncă de care beneficiază lucrătorul emigrant:

- să aibă acces la informația privind oportunitățile de angajare în străinătate;
- să-și stabilească locul provizoriu de muncă în afara hotarelor țării, conform legislației în vigoare a Republicii Moldova și legislației țării de destinație;
- să fie informat adecvat despre natura locului de muncă, calificarea cerută, condițiile de muncă și de trai (inclusiv costul vieții), salarizarea, securitatea socială, locuința, transferul economiilor, precum și despre reținerile din salariu pentru impozite și alte plăți;
- să beneficieze de asigurare medicală și asigurare socială la locul de muncă, perfectate și achitate de către angajator;
- să solicite Agenției de recrutare onorarea obligațiunilor sale contractuale pe întreaga durată de valabilitate a contractului de intermediere, în cazul în care lucrătorul emigrant și-a respectat obligațiile sale conform prezentului contract;
- să solicite Angajatorului onorarea obligațiunilor sale contractuale pe întreaga durată de valabilitate a contractului individual de muncă;

Locuința, transportul, alimentația, altele	
Transport în țara de destinație tur-retur	Candidatul va procura bilet de călătorie și va perfecta asigurarea medicală pentru călătorii în străinătate, desinestătător și pe cont propriu. Pentru călătorie în siguranță și securitate din țara de origine în țara de destinație și înapoi în țara de origine, Candidatul va utiliza transport licențiat și autorizat de cursă internațională;
Transport de la locuință până la serviciu	Angajatorul asigură transportul de la locul cazării până la locul de muncă tur-retur pentru angajat, în cazul în care distanța este foarte mare. În majoritatea cazurilor, însă, locul cazării este aproape de locul de muncă, astfel salariatul poate ajunge pe jos sau cu bicicleta la muncă.
Condițiile de cazare	Cazarea este închiriată pentru salariat de către angajator. Achitarea plății pentru cazare și serviciile comunale sunt achitate în comun de toți locuitorii blocului/casei respective. Cazarea este de tip casă la sol sau apartament la sol sau la bloc, echipate special pentru lucrători. Dormitoarele sunt echipate cu tumbe, noptiere, masă, scaune, paturi din lemn etajate și sunt prevăzute pentru 4-6 persoane. Bărbații locuiesc separat, femeile locuiesc separat, cuplurile locuiesc separat. Fiecare casă dispune de internet Wi-Fi, cabine de duș, WC-uri, apă caldă, încălzire centralizată. Bucătăria este echipată cu mobilier, spațiu de lucru, aragaz, frigider(e), mașină de spălat/uscat rufele, microundă. Casele la sol dispun de curte privată echipată pentru petrecerea timpului liber. Lingeria de pat, plapuma, perna, cearceaful - sunt pe seama salariatului. Angajatorul va ajuta salariatul în procurarea acestor accesorii în caz de necesitate.
Condițiile de hrană	Angajatorul pune gratis la dispoziția salariatului toate condițiile necesare procurării și pregătirii hranei: bucătărie echipată, mobilierul și inventarul necesar, astfel pregătirea hranei și procurarea produselor este pe seama salariatului. La locul de muncă, angajatorul oferă spațiu amenajat pentru a lua masa, apă potabilă, spațiu special pentru repaus.
Utilaj și echipament	Oferit salariatului de către angajator pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;
Uniforma de lucru	Costumele de protecție și uniforma de lucru sunt puse la dispoziție de către angajator;
Instruirea, condițiile de muncă, măsurile de sănătate și securitate în muncă;	Angajatorul va instrui salariatul în domeniile: dezmembrarea frigiderelor, tehnică de securitate a muncii, normele sanitare, igiena muncii, securitatea anti-incendiară și protecția muncii; Angajatorul își asumă responsabilitatea de condițiile de muncă ale salariatului, precum și de măsurile de sănătate și securitate la locul de muncă, conform legislației în vigoare a țării gazdă cu privire la securitatea și sănătatea în muncă.
Procedura de angajare	
Procedura de angajare	1. Candidatul se va informa detaliat despre toate condițiile ofertei de muncă și le va accepta; 2. Candidatul va participa la interviul direct cu angajatorul din străinătate; 3. Candidatul va prezenta Agenției actele necesare angajării legale peste hotare; 4. Candidatul se va conforma procedurilor și condițiilor de mediere, prevăzute în contractul de mediere semnat cu Agenția din Republica Moldova; 5. Angajatorul va realiza selectarea finală și va solicita autorităților din țara de destinație, perfectarea invitațiilor la muncă, sau permiselor de muncă, sau altor acte permisive obligatorii pentru angajarea legală, dacă candidatul are nevoie de aceste acte; 6. În baza actelor, candidatul își va perfecta viza de muncă, dacă are nevoie de aceasta; 7. Înainte de plecarea la angajator, candidatul va semna proiectul contractului de muncă; 8. Candidatul își va procura din cont propriu asigurare medicală și bilet de călătorie la angajator cu transport licențiat și autorizat de cursă internațională; 9. La sosire la angajator, candidatul va trece testele medicale de boli infecțioase; 10. Angajatorul va înregistra candidatul în statele de personal și va perfecta cod fiscal personal; 11. Angajatorul va fi informa candidatul despre toate facilitățile oferite, ordinea interioară, regulile de comportament la muncă și cazare; 12. Candidatul se va deplasa la locul de cazare și se va pregăti de muncă; 13. Candidatul va primi uniforma de lucru și va face cunoștință cu locul său de muncă, echipamentele de lucru, utilajul, procesul tehnologic, ordinea și graficul de lucru; 14. Candidatul va trece cursul de pregătire profesională și securitatea muncii și va începe lucrul.
Regimul de ședere și muncă a străinilor:	1. Angajatorul va perfecta demersul oficial către autoritățile competente pentru autorizarea lucrului legal al salariatului, pentru perioada contractului de muncă; 2. Invitația la muncă, eliberată de autoritățile țării gazdă la solicitarea și cu garanția angajatorului, este perfectată pentru salariat în mod gratuit.
Acte solicitate, cheltuieli personale	
Acte solicitate	Buletin de identitate, Certificat de naștere, Pașaport, Diplomă de studii profesionale (după caz), Alte diplome de competență profesională, Certificate de naștere a copiilor minori (după caz), Documentul de confirmare privind luarea la evidență a copiilor minori care rămân în țară (după caz)
Cheltuieli suportate de candidat până la angajare	Agenția din R. Moldova va presta pentru candidat serviciile gratuite de mediere descrise detaliat în contractul de mediere pe care Agenția îl va semna cu candidatul; Candidatul va suporta din cont propriu următoarele cheltuieli, în cazul în care are nevoie de ele: 1. Transport din țara de origine și până în țara gazdă – euro; 2. Asigurare medicală de călătorie în străinătate - lei; 3. Taxele oficiale consulare pentru perfectarea vizei de muncă (după caz); 4. Perfectarea certificatelor medicale, teste/analize medicale de boli infecțioase - după caz; 5. Poze în număr și calitate solicitată de Consulat/angajator/agenție - după caz; 6. Traducerea CV-ului în limba solicitată de angajator/agenție - după caz; 7. Traducerea și apostilarea actelor personale, diplomelor, altor acte solicitate, după caz.

- să decidă desinestătător prelungirea contractului individual de muncă sau semnarea unui contract de muncă nou prin negociere directă cu angajatorul.
- să rezilieze unilateral contractul individual de muncă din motive personale, cu respectarea termenului de informare a angajatorului;
- să rezilieze unilateral contractul individual de muncă din motivul nerespectării de către angajator a obligațiilor sale contractuale, cu preavizarea angajatorului conform legislației țării gazdă;

Drepturile salariale și indemnizațiile sociale sau alte beneficii de care poate dispune lucrătorul emigrant:
- să beneficieze de remunerare pentru lucru conform contractului individual de muncă, dar nu mai puțin decât salariu minim garantat;
- să primească concediu anual plătit, concediu de boală, zile libere de odihnă și alte suplimente și îndemnizații prevăzute de legislația țării gazdă;
- să dispună de drepturi salariale și indemnizații sociale conform legislației țării gazdă.
- să aibă posibilitatea transferului unei părți sau al totalității câștigurilor și economiilor pe care lucrătorul emigrant dorește să le transfere.
- să i se garanteze un tratament nu mai puțin favorabil decât cel acordat cetățenilor din țara gazda 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/cazarea.
- să i se asigure lucrătorului emigrant care se găsește în mod legal pe teritoriul altui stat un tratament nu mai puțin favorabil decît cel acordat cetățenilor țării gazdă în ceea ce privește impozitele, taxele și contribuțiile aferente muncii, încasate în privința lucrătorului;

Tehnica securității și sănătății în muncă:
- să fie asigurat contra accidentelor de muncă și bolilor profesionale conform legislației țării gazdă și să i se compenseze daunele și prejudiciile cauzate ca urmare a accidentelor de muncă, decesului sau a cazurilor de îmbolnăvire profesională, la locul de lucru/sau în perioada de desfășurare obligațiilor de serviciu; Angajatorul va cerceta accidentele de muncă și cazurile de îmbolnăvire profesională, va întocmi și va expedia actele corespunzătoare tra misiunile diplomatice și oficiile consulare ale Republicii Moldova.
- să fie instruit în domeniul tehnicii de securitate a muncii, normele sanitare, igiena muncii, securitatea anti-incendiară și protecția muncii;
- să i se asigure de către Angajator măsurile de sănătate și securitate la locul de muncă, conform legislației în vigoare a țării gazdă cu privire la securitatea și sănătatea în muncă;
- să i se compenseze paguba, cauzată de lezarea sănătății conform legislației țării gazdă;
- să respecte disciplina muncii, regulile de protecție a muncii și ordinea tehnologică, instrucțiunile de igienă;
- să utilizeze adecvat utilajele, echipamentele de lucru, sculele, substanțele și preparatele periculoase;
- să utilizeze adecvat dispozitivele de protecție conform destinației;
- lucrătorul migrant va beneficia de aceleași drepturi și de aceeași protecție ca și lucrătorii naționali în ceea ce privește prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale precum și igiena muncii.

Țara de destinație și condițiile de intrare, ședere și ieșire:
- să beneficieze în mod gratuit de invitație la muncă eliberată de autoritățile țării gazdă la solicitarea și cu garanția angajatorului precum și să i se respecte toate drepturile de ședere.
- să nu depășească termenul legal de ședere pe teritoriul țării de destinație;
- să i se elibereze sau să i se reînnoiască (cu excepția cazului în care este scutit de aceasta cerință) un permis de muncă, în condițiile prevăzute de legislația țării gazdă.
- să i se elibereze, în măsura în care legislația națională o impune, permis de ședere pentru lucrător emigrant care a fost autorizat să ocupe un loc de muncă salarizat pe teritoriul altui stat.
- să i se aducă la cunoștință de către Agenția de recrutare aspectele climaterice, date generale despre țara gazdă, obiceiuri și tradiții (Polonia, Germania, Marea Britanie, Suedia, Franța, Italia, Estonia, România, etc).
- pentru a călători pe teritoriul UE (pentru o perioadă maxim de trei luni) veți avea nevoie de un pașaport care să rămână valabil cel puțin încă 3 luni de la data la care intenționați să părăsiți țara din UE pe care o vizitați și eliberat în ultimii 10 ani. Este posibil să aveți nevoie de o viză națională pentru a vizita/lucra în țările care nu sunt membre ale spațiului Schengen (Irlanda, Marea Britanie). Pentru aflarea pe teritoriul unei țări membre UE mai mult de 3 luni consecutiv veți avea nevoie de o viză. Agenții poliției de frontieră din țările UE pot solicita și alte documente justificative, cum ar fi o invitație scrisă, dovada asigurării condițiilor de cazare, un bilet de întoarcere sau un bilet dus-întors.
- pandemia Covid-19 a impus mai multe reguli/restricții de călătorie. Așadar, unele state UE solicită un test covid PCR negativ la trecerea frontierei efectuat cu cel mult 72 ore înaintea îmbarcării, altele aplică măsuri de carantină/autoizolare la domiciliu, sau solicită, după caz, un certificat de vaccinare emis în conformitate cu certificatul digital al UE privind Covidul. Purtarea măștii în spațiile închise, în locurile publice, în transportul public este practic obligatorie în toate țările UE.

Condițiile de muncă:
- să beneficieze de condiții de muncă decente cu respectarea dreptului la zilele de odihnă, concediu, pauze de lucru, transport, cazare, indemnizații, etc.
- lucrătorul emigrant care exercita o activitate profesională va beneficia de condiții de muncă nu mai puțin favorabile decât cele care se aplică lucrătorilor naționali, potrivit dispozițiilor legislative sau normative, contractelor colective de muncă sau uzanțelor.
- angajatorul va oferi concediu anual plătit de o lună de zile, achitat pe contul bancar al salariatului, precum și alte suplimente și îndemnizații obligatorii prevăzute de legislația țării gazdă. Concediul anual plătit se calculează proporțional conform numărului de zile lucrate de salariat în anul curent.
- plata pentru munca în zilele de sâmbătoare și zilele de odihnă, pe timp de noapte și în condiții nefavorabile, pentru munca prestată supra orelor din program, se va efectua conform legislației în vigoare a țării angajatoare;
- angajatorul va achita pentru salariat taxele și impozitele aferente venitului obținut;
- impozitarea se va efectua conform legislației țării gazdă;
- săptămâna de lucru este de patruzeci de ore, cu posibilitate de a lucra ore suplimentare, conform legislației țării gazde.
- salariul primit nu poate fi mai mic decît salariul minim brut acceptat din țara gazdă pentru timp deplin de muncă.

Organele abilitate în asigurarea respectării drepturilor lucrătorului emigrant:
- lucrătorul emigrant are dreptul să-și apere drepturile în instanțele judecătorești ale țării gazdă și să fie protejat de stat prin intermediul misiunilor diplomatice și oficiilor consulare ale R. Moldova ***(https://mfa.gov.md/ro/misiuni)***.
- în cazul rezilierii contractului individual de muncă de către angajator din motivul ne-corespunderii salariatului calificărilor fizice și profesionale solicitate în oferta de muncă, salariatul are dreptul să se adreseze organelor competente din țara angajatorului în cazul în care consideră decizia angajatorului una abuzivă;
- lucrătorul emigrant va primi un tratament nu mai puțin favorabil decât cel acordat propriilor cetățeni pentru acțiunile în justiție și țara gazdă va acorda lucrătorilor migranți asistență judiciară în aceleași condiții ca și propriilor cetățeni și, în cazul procedurilor civilă sau penală, posibilitatea de a obține asistența unui interpret, dacă lucratorul migrant nu înțelege sau nu vorbește limba utilizată în instanță."

Obligațiile lucrătorului emigrant:
- să respecte legislația țării de destinație și regulamentul intern al angajatorului din străinătate;
- să respecte clauzele contractului individual de muncă;
- să prezinte la ANOFM documentul de confirmare a luării la evidență a copiilor minori care rămân acasă, emis de organul competent de protecție a copiilor din raionul/sectorul de domiciliu al părinților;
- să se prezinte la interviul de angajare cu angajatorul la data și ora stabilită și comunicată de către Agenție;
- să semneze oferta fermă de muncă în prezența Agenției, în cazul în care acceptă integral condițiile ofertei de muncă selectate;
- să informeze Agenția în scris, prin poștă, sau la email: , sau prin prezentarea în oficiul Agenției de către orice persoană delegată de acesta, a scrisorii originale de informare scrisă și semnată de lucrătorul emigrant despre părăsirea angajatorului, rezilierea înainte de termen, rezoluțiunea sau anularea contractului individual de muncă, precum și despre accidentele de muncă, îmbolnăvirile profesionale, litigiile apărute ca alte persoane terțe, neonorarea de către angajator a obligațiilor sale stipulate în contractul individual de muncă, necorespunderea condițiilor contractului individual de muncă și a ofertei de muncă cu situația reală;
- să nu consume băuturi alcoolice la locul de muncă și să nu se prezinte la locul de muncă în stare de ebrietate;
- să dispună de suma minimă necesară pentru acoperirea cheltuielilor de primă necesitate până la achitarea primului salariu, precum și de suma necesară pentru acoperirea cheltuielilor de transport retur în cazul rezilierii contractului individual de muncă;
- să se deplaseze la angajator după finisarea procedurilor de intermediere a muncii în Republica Moldova, în data stabilită și comunicată Candidatului de către Agenție, sau cu întârziere maxim admisibilă de 72 de ore din data stabilită;
- să semneze contractul individual de muncă cel târziu cu 24 (douăzeci și patru) de ore înainte de plecare către angajator;
- să anunțe Agenția prin apel telefonic sau prin prezență fizică în oficiul Agenției, cu cel puțin 48 de ore în avans, despre imposibilitatea deplasării la angajator la data stabilită de Agenție, înainte de rezervarea biletelor de transport de către Agenție din numele Candidatului;
- să anunțe Agenția prin apel telefonic sau prin prezența fizică în oficiul Agenției, în cazul renunțării la serviciile de intermediere ale acesteia.

Candidat: Nume/Prenume/Semnătură _____ **Administrator** _____

Anexa 2. Informații statistice cu privire la procesele migraționale din RM

Fig.A 2.1 Numărul de contracte încheiate în funcție de țara de destinație [6, 7, 8, 9, 155]

Țara de destinație	Anul									
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Israel	15	95	384	516	575	668	578	482	464	220
EAU	21	41	147	140	69	69	59	38	49	6
Polonia	0	4	17	113	202	137	208	2091	0	3093
Rusia	0	24	48	32	0	0	0	0		
Thailanda	1	8	22	7	1	0	0	0	0	0
Marea Britanie	0	0	0	6	40	109	60	97	0	0
Qatar	0	0	0	1	0	0	26	35	34	5
Romania	0	0	0	0	0	2	3	5	9	13
Turcia	0	0	0	0	1	2	1	6		
Cehia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	48
Germania	0	0	0	0	0	0	0	85	816	733
Suedia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15
SUA	0	0	0	0	0	66	18	73	152	253
Olanda	0	0	0	0	0	0	9	82	268	573
Bulgaria	0	0	0	0	0	0	44	115	0	0
Total	**37**	**172**	**618**	**815**	**462**	**1049**	**1006**	**3109**	**5686**	**5758**

Fig.A 2.2 Contracte individuale de muncă încheiate de APOFM pe anii 2011-2018 [6, 7, 8, 9, 154, 155]

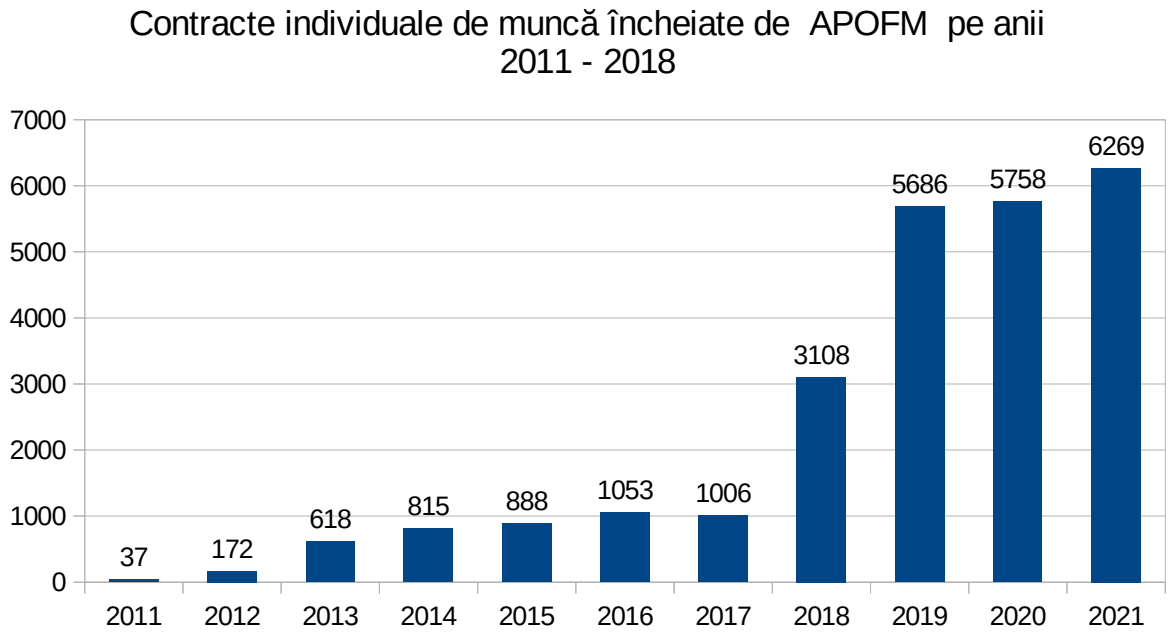
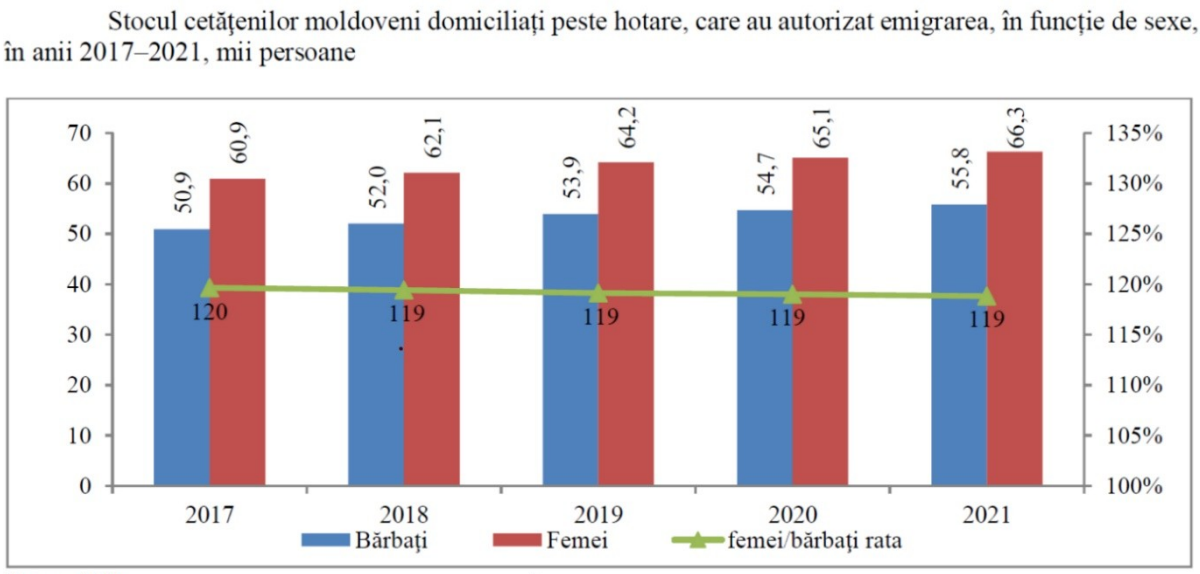
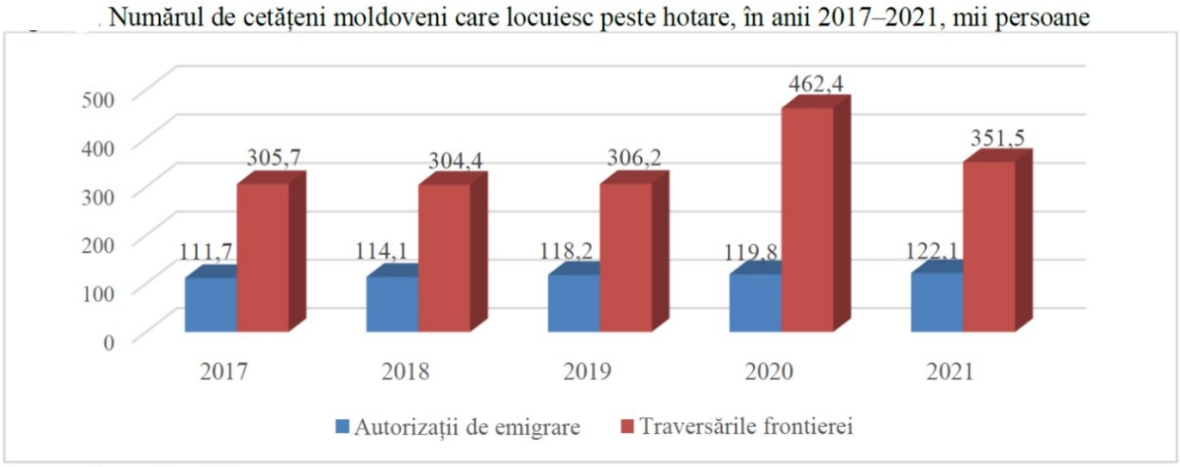


Fig. A 2.3 Stocul cetăţenilor domiciliaţi peste hotare, care au autorizat emigrarea, în funcţie de sexe, în anii 2017 – 2021, mii persoane [150]



Sursa: ASP.

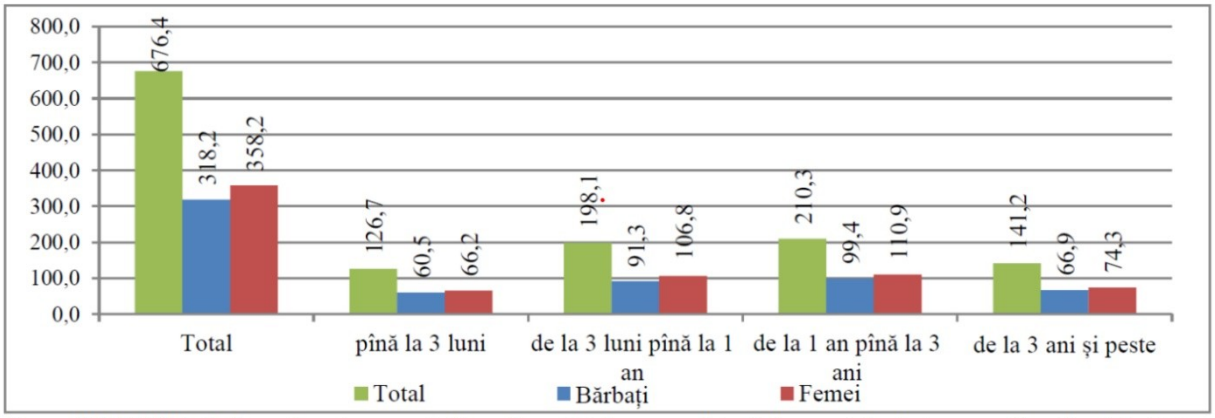
Fig.A 2.4 Numărul de cetăţeni moldoveni care locuiesc peste hotare, în anii 2017 – 2021, mii persoane [150]



Sursa: ASP şi MAI/IGPF.

Fig. A 2.5 Numărul de cetăţeni moldoveni înregistraţi la frontieră ca find plecaţi peste hotare, după durata aflării şi sexe, la sfârşitul anului 2021, mii persoane [150]

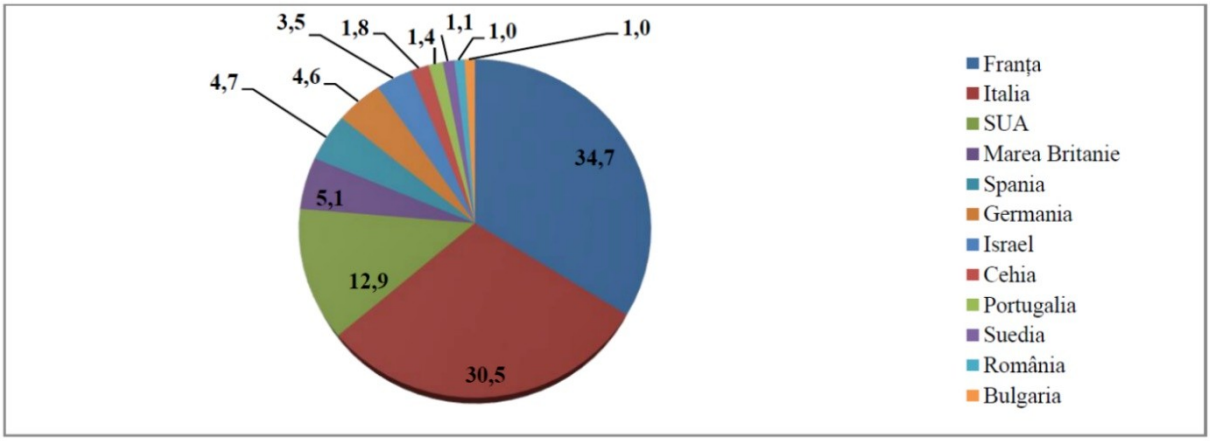
Numărul de cetățeni moldoveni înregistrați la frontieră ca fiind plecați peste hotare, după durata aflării și sexe, la sfârșitul anului 2021, mii persoane



Sursa: MAI/IGPF *(*Informaţia este prezentată conform datelor acumulate de la punctele de trecere a Frontierei de Stat controlate de autorităţile oficiale ale RM).

Fig. A 2.6 Distribuţia numărului estimativ ale cetăţenilor RM aflaţi peste hotare după ţările gazdă, la sfârşitul anului 2021, procente [150]

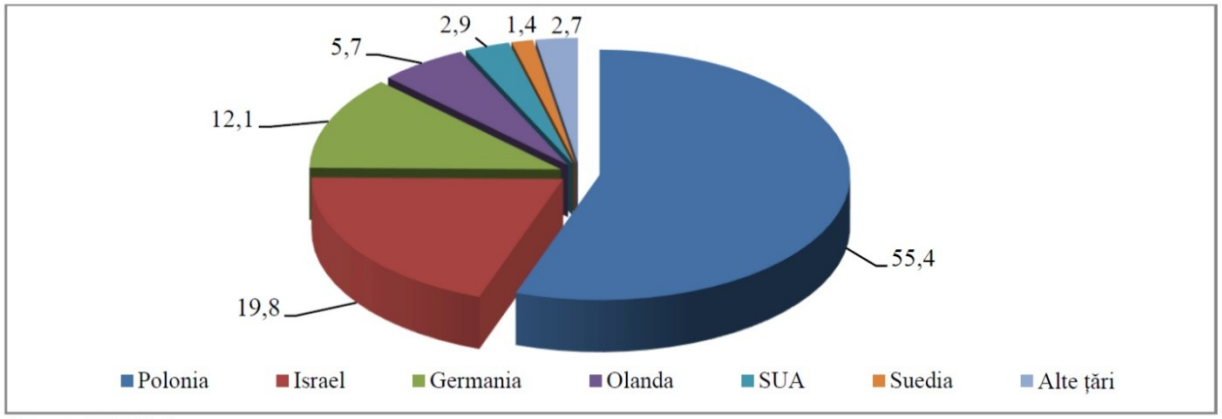
Distribuţia numărului estimativ al cetăţenilor Republicii Moldova aflaţi peste hotare după ţările gazdă, la sfârşitul anului 2021, procente



Sursa : MAEIE/ datele misiunilor diplomatice şi consulare ale RM din ţările gazdă.

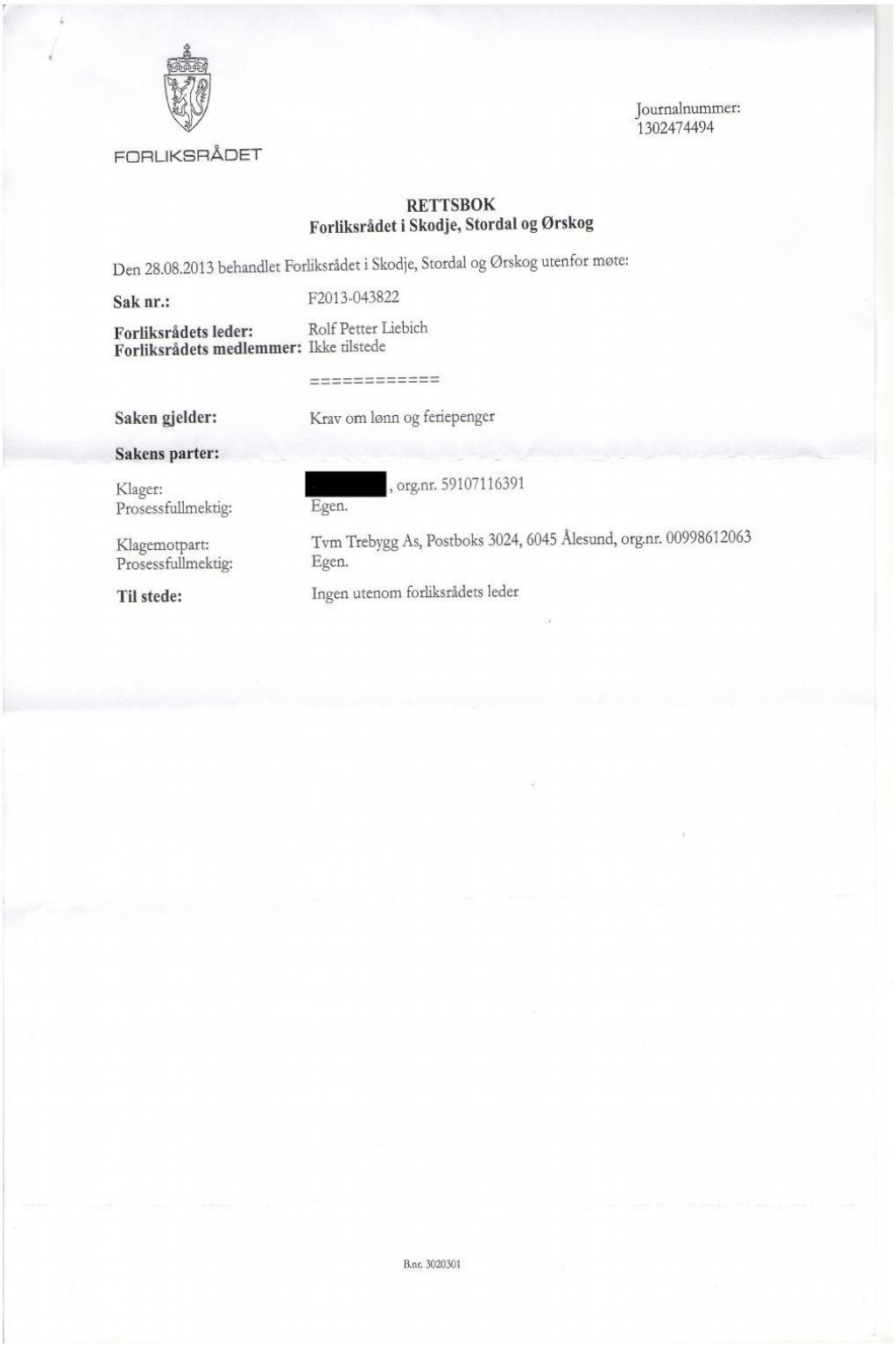
Fig. A 2.7 Structura numărului cetățenilor moldoveni care lucrau peste hotare cu contracte legale de muncă, după țări în anul 2021, procente [150]

Structura numărului cetățenilor moldoveni care lucrau peste hotare cu contracte legale de muncă, după țări în anul 2021, procente



Sursa: ANOFM.

Anexa 3. Decizii ale Instanțelor Judiciare de peste hotare



FORLIKSRÅDET

Journalnummer:
1302474494

RETTSBOK
Forliksrådet i Skodje, Stordal og Ørskog

Den 28.08.2013 behandlet Forliksrådet i Skodje, Stordal og Ørskog utenfor møte:

Sak nr.:	F2013-043822
Forliksrådets leder:	Rolf Petter Liebich
Forliksrådets medlemmer:	Ikke tilstede
	==========
Saken gjelder:	Krav om lønn og feriepenger
Sakens parter:	
Klager:	[redacted], org.nr. 59107116391
Prosessfullmektig:	Egen.
Klagemotpart:	Tvm Trebygg As, Postboks 3024, 6045 Ålesund, org.nr. 00998612063
Prosessfullmektig:	Egen.
Til stede:	Ingen utenom forliksrådets leder

B.nr. 3020301

Journalnummer:
1302474494

Klagerens påstand i forliksklagen:

Tvm Trebygg As dømmes til innen 2 - to - uker fra dommens forkynning å betale til [redacted]

Beskrivelse	Opprinnelig beløp NOK	Rente fot	Renter fra dato	Renter til dato	Restbeløp NOK
Hovedstol	kr 61694.00		28.05.2013		kr 61694.00
SUM for krav 10000005831091	kr 61694.00				kr 61694.00
Rettsgebyr - sak nr. F2013-043822	kr 860.00				kr 860.00
Sum i saken	kr 62554.00				kr 62554.00

- med tillegg av forsinkelsesrente etter forsinkelsesrenteloven § 3 første ledd av hovedkrav til betaling skjer.
- med tillegg av forsinkelsesrente etter forsinkelsesrenteloven § 3 første ledd av utenrettslige inndrivingskostnader til betaling skjer.

1. Lønn og feriepenger i perioden 12/2-13-12/4-13. 2. Lønn og feriepenger inntil arbeidsforholdet lovlig er brakt til opphør etter arbeidsmiljøbestemmelser.

Det ble avsagt slik

fraværsdom:

Klagerens forliksklage med pålegg om tilsvar er forkynt for klagemotparten. Klagemotparten ble i tilsvaret gjort kjent med følgene av ikke å inngi tilsvar innen tilsvarsfristens utløp. Klagemotparten har ikke inngitt tilsvar innen utløpet av fristen, og det er heller ikke opplyst eller sannsynliggjort at det foreligger gyldig fravær. Klageren har krevd fraværsdom.

Saken gjelder: Krav om lønn og feriepenger

Saksfremstillingen i forliksklagen legges til grunn for dommen. Domsslutningen er i samsvar med klagerens påstand.

B.nr. 3020301

Journalnummer:
1302474494

Domsslutning:

Tvm Trebygg As dømmes til innen 2 - to - uker fra dommens forkynning å betale til [redacted]

Beskrivelse	Opprinnelig beløp NOK	Rente fot	Renter fra dato	Renter til dato	Restbeløp NOK
Hovedstol	kr 61694.00		28.05.2013		kr 61694.00
SUM for krav 10000005831091	kr 61694.00				kr 61694.00
Rettsgebyr - sak nr. F2013-043822	kr 860.00				kr 860.00
Sum i saken	kr 62554.00				kr 62554.00

- med tillegg av forsinkelsesrente etter forsinkelsesrenteloven § 3 første ledd av hovedkrav til betaling skjer.
- med tillegg av forsinkelsesrente etter forsinkelsesrenteloven § 3 første ledd av utenrettslige inndrivingskostnader til betaling skjer.

1. Lønn og feriepenger i perioden 12/2-13-12/4-13. 2. Lønn og feriepenger inntil arbeidsforholdet lovlig er brakt til opphør etter arbeidsmiljøbestemmelser.

Retten hevet.

Rolf Petter Liebich
Forliksrådets leder

B.nr. 3020301

Journalnummer:
1302474494

Forkynning:

Dommen regnes som forkynt for Dem 13.09.2013 selv om De skulle motta dette brevet tidligere. At dommen er forkynt, vil si at De kan gjøre Dem kjent med innholdet. Hvis De mottar dommen senere enn 13.09.2013, og ønsker å få utsatt forkynningsdato, må De straks melde fra til forliksrådets sekretariat. Årsaken til forsinkelsen må opplyses og eventuelt dokumenteres.

Underskrift / rett underskrift bekreftes:

28.08.13 / Sandra Bohaug
Underskrift

Forliksrådet i Skodje, Stordal og Ørskog
Postboks 233
6249 ØRSKOG

Rettledning:

Dommen kan overprøves ved søksmål for tingretten etter reglene i tvistelovens kapittel 9 og 10. Fristen for stevning er en måned fra dommens forkynning. Forenklet stevning kan fremsettes for tingretten etter reglene i tvistelovens § 9-2 fjerde ledd. Det vil si at det er tilstrekkelig å oversende dommen til tingretten og angi at den ønskes overprøvd, den endring som kreves, og hva som menes å være feil ved avgjørelsen.

Når det gjelder avgjørelser i dommen om sakskostnader, rettsgebyr eller salærfastsettelser, kan dette ankes særskilt til tingretten innen en måned fra dommens forkynning. Forenklet utforming av ankeerklæringen kan benyttes - se over.

Parter som ikke har prosessfullmektig, kan inngi muntlig stevning og anke ved personlig oppmøte i tingretten.

For behandling i tingretten av overprøving og anke påløper rettsgebyr i samsvar med reglene i rettsgebyrlovens § 8.

Spørsmål for øvrig om bruk av rettsmidler mot forliksrådets avgjørelser kan rettes til forliksrådet/forliksrådets sekretariat.

B.nr. 3020301

UMOWA ZLECENIA / ТРУДОВИЙ ДОГОВІР
Nr 8/02/2013/05

W dniu 18-02-2013 roku w Warszawie pomiędzy:
Дата 18-02-2013 року у Варшаві між:

(1) [redacted] z siedzibą w Warszawie (04-028), Al. Stanów Zjednoczonych 51 lok. 100, wpisana do rejestru przedsiębiorców przez Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie, XIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego za numerem KRS 0000278951, NIP: 1132658324, Regon: 140903660,
która reprezentuje [redacted] Prezes Zarządu,
zwaną dalej „*Zleceniobiorcą*",
(1) [redacted] Sp. z o.o. з юридичною адресою у [redacted] зареєстроване у реєстрі підприємств Районним судом м. ст. Варшава у Варшаві, XIII Господарчим відділом Державного судового реєстру за номером KRS [redacted] NIP: [redacted] Regon: [redacted]
у особі [redacted] – Голови Правління,
у подальшому іменоване „Замовник",
a/ та
(2) Panem/Panią
zamieszkałym(ą) w [redacted]
legitymującym(ą) się paszportem numer
zwanym/ą dalej „*Zleceniobiorcą*", została zawarta umowa następującej treści
(2) пана/ пані
який/яка проживає за адресою
паспорт номер
у подальшому іменований (а) „Виконавець", було укладено договір про наступне:

PRZEDMIOT UMOWY / ПРЕДМЕТ УМОВИ

§ 1

Zleceniodawca zleca, a Zleceniobiorca zobowiązuje się do wykonania prac fizycznych na podstawie oświadczenie Nr CAZ.G.439.M.88.PL.2013 z dnia 18.02.2013r.
Замовник доручає, а Виконавець зобов'язується виконувати фізичні роботи на підставі заяви № CAZ.G.439.M.88.PL.2013 від 18.02.2013р.

SPOSÓB WYKONYWANIA ZLECENIA / СПОСІБ ВИКОНАННЯ РОБОТИ

§ 2

Zleceniodawca oświadcza, że dysponuje wiedzą, doświadczeniem oraz uprawnieniami niezbędnymi do należytego wykonania zlecenia i zobowiązuje się wykonać je z należytą starannością z uwzględnieniem obowiązujących przepisów prawa, standardów i reguł wykonywania prac objętych niniejszym zleceniem, dbając o interesy Zleceniodawcy.
Замовник заявляє, що він володіє знаннями, досвідом та повноваженнями, необхідними для належного виконання роботи, та зобов'язується виконати її старанно, враховуючи чинні положення законодавства, стандарти та правила виконання робіт, передбачені даним договором, обачуючи про інтереси Працедавця.
Zleceniobiorca wykonuje zlecone mu czynności samodzielnie, bez bezpośredniego nadzoru i kierownictwa ze strony Zleceniodawcy.
Виконавець самостійно виконує покладені на нього обов'язки, без безпосереднього нагляду та керівництва зі сторони Працедавця.
Zleceniobiorca jest zobowiązany stosować się do wskazówek Zleceniodawcy oraz osób przez Zleceniodawcę wskazanych co do sposobu wykonania zlecenia.
Виконавець зобов'язаний виконувати розпорядження Працедавця та осіб, визначених Працедавцем, щодо способу виконання роботи.
Zleceniobiorca ma obowiązek współpracować przy wykonywaniu zlecenia lub jego poszczególnych części z innymi osobami wskazanymi przez Zleceniodawcę lub upoważnionymi przez Zleceniodawcę.
При виконанні договору або його окремих частин Виконавець зобов'язаний співпрацювати з іншими особами, визначеними або уповноваженими Працедавцем.
Zleceniobiorca jest obowiązany przestrzegać zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.
Виконавець зобов'язаний дотримуватися правил техніки безпеки та гігієни праці.
Zleceniobiorca może powierzyć wykonanie zlecenia osobie trzeciej wyłącznie za uprzednią zgodą Zleceniodawcy.
Виконавець має право передати виконання роботи третій особі лише за попередньою згодою Працедавця.
Uzyskanie niezbędnych zezwoleń bądź decyzji, a także sprawowanie obowiązkowego nadzoru i prowadzenie obowiązkowej dokumentacji związanej z wykonywaniem zlecenia, obciąża Zleceniodawcę.
Одержання необхідних дозволів або рішень, а також проведення обов'язкового нагляду та ведення обов'язкової документації, пов'язаної з виконанням роботи, здійснюється Працедавцем.

MATERIAŁY I NARZĘDZIA / МАТЕРІАЛИ ТА ІНСТРУМЕНТИ

§ 3

Zleceniodawca zagwarantuje Zleceniobiorcy informacje niezbędne do wykonania zlecenia.
Замовник забезпечує Виконавець інформацією, необхідною для виконання роботи.
Zleceniodawca zagwarantuje materiały i dokumenty niezbędne do wykonania zlecenia.
Роботодавець забезпечує матеріалами та документами, необхідними для виконання роботи.
Zleceniodawca zagwarantuje Zleceniobiorcy narzędzia potrzebne do wykonania zlecenia.
Замовник забезпечує Виконавець інструментами, необхідними для виконання договору.
W celu wykonania zlecenia Zleceniodawca zagwarantuje Zleceniobiorcy niezbędną odzież ochronną oraz inne przedmioty potrzebne do wykonania zlecenia.
Для виконання роботи Замовник забезпечує Виконавець необхідним захисним одягом та іншими предметами, потрібними для виконання роботи.
Zleceniobiorca powinien dbać o materiały, dokumenty, narzędzia oraz inne rzeczy, a także pieniądze należące do Zleceniodawcy, lub przypadające mu na podstawie niniejszej umowy, a także należące do innych osób, jeśli Zleceniobiorca otrzymał je w związku z wykonywaniem niniejszego zlecenia.
Виконавець повинен дбати про матеріали, документи, інструменти та інші речі, а також гроші, які належать Працедавцю або належать йому на підставі даного договору, а також, які належать іншим особам, якщо Виконавець отримав їх у зв'язку з виконанням даної роботи.

Zleceniobiorca odpowiada za utratę oraz uszkodzenie przedmiotów, o których mowa wyżej w ust. 2 – 5. Dotyczy to także przypadków, gdy powierzył je osobom trzecim. Zleceniobiorca nie odpowiada jednak za zużycie wynikające z korzystania z tych przedmiotów zgodnie z ich właściwościami, przeznaczeniem i celem zlecenia, a także za ich przypadkową utratę lub uszkodzenie.
Виконавець несе відповідальність за втрату або пошкодження предметів, про які йдеться вище у п. 2-5. Це також стосується випадків, коли він передав їх третім особам. Однак, Виконавець не несе відповідальності за знос внаслідок користування цими предметами у відповідності до їх властивостей, призначення та мети роботи, а також за їх випадкову втрату або пошкодження.
O utracie oraz wszelkich uszkodzeniach przedmiotów, o których mowa wyżej, Zleceniobiorca powiadomi Zleceniodawcę na piśmie w terminie 24 godzin od chwili zaistnienia zdarzenia powodującego utratę lub uszkodzenie przedmiotów. W przypadku niedokonania zawiadomienia odpowiedzialność za uszkodzenie lub utratę ponosi Zleceniobiorca - niezależnie od przyczyn utraty lub uszkodzenia.
Про втрату або усі пошкодження предметів, про які йдеться вище, Виконавець повідомляє Працедавця у письмовій формі протягом 24 годин від моменту події, яка призвела до втрати або пошкодження предметів. У випадку, коли Виконавець не повідомив Працедавця про пошкодження або втрату, відповідальність несе Виконавець, незалежно від причини втрати або пошкодження.
Obowiązki, o których mowa wyżej w ust. 2 – 4, mogą być realizowane przez wskazany przez Zleceniodawcę podmiot trzeci.
Обов'язки, про які йдеться вище у п. 2-4, можуть бути виконані третіми особами, зазначеними Працедавцем.
Ewentualne koszty zakwaterowania związane z wykonaniem zlecenia ponosi Zleceniobiorca, a w przypadku poniesienia tych kosztów przez Zleceniodawcę ma on prawo żądać od Zleceniobiorcy poniesionych z tego tytułu kosztów, w tym na prawo ich potrącenia z wynagrodzenia.
Можливі витрати на проживання, пов'язані з виконанням роботи, несе Виконавець, а у випадку понесення таких витрат Працедавцем, Замовник має право вимагати від Виконавець компенсації тих витрат, в тому числі Замовник має право вирахувати їх із заробітної плати.

§ 4

Zleceniodawca może Zleceniobiorcy wypłacać zaliczki na poczet umówionego wynagrodzenia z tytułu wykonania zlecenia.
Замовник має право виплатити Виконавцеві аванс з узгодженої заробітної плати за виконання роботи.
Zleceniodawca może skierować Zleceniobiorcę na badania sanitarno- epidemiologiczne lub na badania lekarskie w celu stwierdzenia zdolności Zleceniobiorcy do wykonania przedmiotu zlecenia lub stwierdzenia przeciwwskazań do wykonania przedmiotu zlecenia. W takim wypadku koszt badań lekarskich zostanie pokryty przez Zleceniodawcę. W przypadku nieuzasadnionego odstąpienia od umowy przez Zleceniobiorcę. Zleceniodawcy należy się zwrot w/w kosztów, które może potrącić z wynagrodzenia.
Замовник може направити Виконавець на санітарно-епідеміологічний огляд або на медичний огляд з метою підтвердження того, що Виконавець здатний виконувати роботу або для виявлення протипоказань для виконання роботи. У випадку необґрунтованої відмови Виконавця виконувати роботу, Замовник має право на повернення вищезазначених витрат, які він має право утримати з заробітної плати.
Zleceniodawca może skierować Zleceniobiorcę na szkolenie z zakresu ochrony przeciwpożarowej i lub bezpieczeństwa higieny pracy. Koszty szkolenia ponosi Zleceniodawca. W przypadku nieuzasadnionego odstąpienia od umowy przez Zleceniobiorcę. Zleceniodawcy należy się zwrot w/w kosztów, które może potrącić z wynagrodzenia.
Замовник має право направити Виконавець на навчання щодо правил протипожежної безпеки та / або правил техніки безпеки, гігієни праці. Витрати за навчання несе Замовник. У випадку необґрунтованої відмови Виконавця виконувати роботу, Замовник має право на повернення вищезазначених витрат, які він може утримати з заробітної плати.
Zleceniobiorca ma obowiązek poddać się badaniu alkomatem lub innym podobnym urządzeniem na każde żądanie Zleceniodawcy.
На кожну вимогу Працедавця зобов'язаний проходити перевірку апаратом на вживання алкоголю або іншим подібним пристроєм.

MIEJSCE WYKONYWANIA ZLECENIA / МІСЦЕ ВИКОНАННЯ РОБОТИ

§ 5

Zleceniobiorca będzie wykonywał zlecenie w miejscach wskazanych przez Zleceniodawcę. Zleceniodawca może w trakcie wykonywania zlecenia wskazać inne miejsce wykonywania zlecenia.
Виконавець виконуватиме роботу у місцях, визначених Працедавцем. Замовник, в ході виконання роботи, має право зазначити інше місце виконання роботи.

CZAS TRWANIA UMOWY/TERMIN WYKONANIA ZLECENIA
ТЕРМІН ДІЇ ДОГОВОРУ / ТЕРМІН ВИКОНАННЯ РОБОТИ

§ 6

Umowa niniejsza zostaje zawarta na okres od dnia 18.02.2013 roku do dnia 01.08.2013 roku.
Даний договір укладається на термін від 18.02.2013 року до 01.08.2013 року.
Zleceniobiorca przystąpi do wykonania zlecenia w terminie ustalonym przez Strony.
Виконавець приступає до виконання роботи в термін, визначений Сторонами.

KONTROLA WYKONYWANIA ZLECENIA/ПЕРЕВІРКА ВИКОНАННЯ РОБОТИ

§ 7

Zleceniobiorca na żądanie Zleceniodawcy w każdym czasie udzieli mu informacji o przebiegu wykonywania zlecenia.
Виконавець, на вимогу Працедавця, повинен завжди надавати інформацію про хід виконання роботи.

WYNAGRODZENIE / ЗАРОБІТНА ПЛАТА

§ 8

Z tytułu wykonywania niniejszego zlecenia Zleceniodawca zapłaci Zleceniobiorcy wynagrodzenie liczone w wysokości 8,00 zł brutto z godzinę.
За виконання даної роботи Замовник платитиме Виконавцеві заробітну плату у розмірі 8,00 злотих брутто за годину.
Rozliczanie umowy następować będzie w ostatni dzień każdego miesiąca.
Розрахунок здійснюватиметься в останній день кожного місяця.
Zapłata wynagrodzenia nastąpi do końca następnego miesiąca po miesiącu rozliczeniowym po wcześniejszym otrzymaniu przez Zleceniodawcę rachunku od Zleceniobiorcy.
Виплата заробітної плати здійснюватиметься до кінця місяця, наступного за місяцем розрахунку, після попереднього одержання Працедавцем рахунку від Виконавця.
Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 powyżej, zostanie pomniejszone o należne w dniu wynagalności wynagrodzenia, podatki i inne opłaty publicznoprawne.
Заробітна плата, про яку йдеться у п. 1 вище, буде зменшена на відповідні збори, податки та інші соціально-правові

відрахування, які необхідно сплатити в день виплати заробітної плати.
Wynagrodzenie płatne będzie przelewem na konto Zleceniobiorcy w polskim banku lub gotówką
Виплата заробітної плати здійснюватиметься шляхом перерахунку на рахунок Виконавця у польському банку або готівкою.
Zleceniodawca ma prawo pomniejszyć należne wynagrodzenie o nierozliczone zaliczki, odszkodowania oraz ubytki w materiale i przekazanych narzędziach lub przedmiotach.
Замовник має право зменшити належну заробітну плату на невиплачені аванси, відшкодування та пошкодження матеріалу і наданих інструментів або предмета.
W razie rozwiązania umowy przed upływem okresu, na który została zawarta umowa (w trakcie okresu rozliczeniowego), Zleceniobiorcy należy się wynagrodzenie za przepracowany okres, w którym wykonywał zlecenie
У випадку розірвання договору до закінчення терміну, на який він був укладений (в межах періоду розрахунку), Виконавець має право на заробітну плату за відпрацьований період, протягом якого він виконував роботу.
W razie wypowiedzenia umowy przez Zleceniodawcę w trybie § 13 ust. 3, Zleceniobiorcy nie przysługuje wynagrodzenie. W takim wypadku jest on zobowiązany pokryć wszelkie koszty poniesione przez Zleceniodawcę.
У разі розірвання договору Працедавцем в порядку § 13 п. 3, Виконавець не має права на заробітну плату. У такому випадку він зобов'язаний компенсувати всі витрати, понесені Працедавцем.
Wynagrodzenie obejmuje zwrot wszelkich wydatków poniesionych przez Zleceniobiorcę w związku z wykonywaniem niniejszego zlecenia.
До заробітної плати входить повернення усіх витрат, понесених Виконавцем у зв'язку з виконанням даної роботи.
Zapłata wynagrodzenia określonego w niniejszej umowie wyczerpuje wszelkie roszczenia Zleceniobiorcy względem Zleceniodawcy związane z przedmiotem niniejszej umowy
Виплата заробітної плати, передбаченої даним договором, скасовує всі претензії Виконавця щодо Працедавця, пов'язані з предметом даного договору.

DODATKOWE UPRAWNIENIA ZLECENIOBIORCY / ДОДАТКОВІ ПРАВА ВИКОНАВЦЯ

§ 9

Zleceniodawca może w terminie ustalonym ze Zleceniobiorcą udzielić Zleceniobiorcy przerwy w wykonywaniu zlecenia.
Замовник має право протягом терміну, узгодженого з Виконавцем, надавати Виконавцеві перерви у виконанні роботи.
Niekorzystanie przez Zleceniodawcę z uprawnienia, o którym mowa w ust. 1 powyżej, nie rodzi po stronie Zleceniobiorcy żadnych roszczeń.
Якщо Замовник не скористається правом, про яке йдеться у п. 1 вище, Виконавець не може висувати жодних претензій.
Za czas przerwy w wykonywaniu zlecenia wynagrodzenie nie należy się.
За час перерви у виконанні роботи заробітна плата не виплачується.

WYŁĄCZNOŚĆ / ВИКЛЮЧНІСТЬ

§ 10

Zleceniodawca może zlecać prace objęte niniejszą umową osobom trzecim bez zgody Zleceniobiorcy.
Замовник має право доручати виконання роботи, охопленої даним договором, третім особам без згоди Виконавця.

TAJEMNICA PRZEDSIĘBIORSTWA / КОНФІДЕНЦІЙНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА

§ 11

W trakcie trwania niniejszej umowy, a także po jej rozwiązaniu, Zleceniobiorca zobowiązuje się nie przekazywać, nie ujawniać ani nie wykorzystywać bez pisemnej zgody Zleceniodawcy informacji technicznych, handlowych, organizacyjnych lub finansowych dotyczących Zleceniodawcy lub podmiotów z nim współpracujących, które Zleceniobiorca uzyska przy wykonywaniu niniejszej umowy, chyba że stan tajemnicy wobec tych informacji ustał.
Протягом терміну дії даного договору, а також після його закінчення, Виконавець зобов'язується не передавати, не відкривати та не використовувати без письмової згоди Працедавця технічну, торгову, організаційну або фінансову інформацію, яка стосується Працедавця або суб'єктів, які з ним співпрацюють, яку Виконавець отримає під час виконання даного договору, лише тоді, коли термін конфіденційності цієї інформації вже закінчився.

NIEWYKONANIE LUB NIENALEŻYTE WYKONANIE UMOWY
НЕВИКОНАННЯ АБО НЕНАЛЕЖНЕ ВИКОНАННЯ ДОГОВОРУ

§ 12

Zleceniobiorcy nie przysługuje prawo do wynagrodzenia za czas, w którym nie wykonywał zlecenia (także w sytuacji, kiedy powodem jest choroba Zleceniobiorcy)
Виконавець не має права на заробітну плату за термін, протягом якого він не виконував роботу (також у ситуації, коли приводом для цього є хвороба Виконавця).
Zleceniobiorcy nie przysługuje prawo do wynagrodzenia, jeśli wykonywał zlecenie nienależycie, w szczególności niezgodnie ze wskazówkami Zleceniodawcy, chyba że mimo tego Zleceniodawca odniósł zamierzoną korzyść związaną z czynnościami wykonywanymi przez Zleceniobiorcę.
Виконавець не має права на заробітну плату, якщо він виконував дану роботу неналежним чином, а саме не у відповідності до розпоряджень Працедавця, окрім того, що незважаючи на це Замовник отримав користь, пов'язану з діяльністю, яку виконував Виконавець.
Żadna ze stron nie ponosi odpowiedzialności, jeżeli nie wykonała swoich obowiązków lub wykonała je nienależycie wskutek okoliczności niezależnych od niej, tj. okoliczności, o których nie wiedziała i nie mogła ich przewidzieć lub którym nie mogła zapobiec pomimo dołożenia najwyższej staranności, w szczególności z uwagi na zmianę przepisów krajowych lub zagranicznych, wydanie lub niewydanie stosownej decyzji przez organ administracji publicznej w kraju lub za granicą, klęski żywiołowe, niesprzyjającą pogodę.
Жодна зі сторін не несе відповідальності, якщо вона не виконала своїх обов'язків або виконала їх невідповідним чином внаслідок незалежних від неї обставин, тобто обставин, про які вона не знала і не могла їм запобігти, навіть якби доклала усіх зусиль, а саме внаслідок зміни національного або іноземного законодавства, видачі або невидачі відповідного рішення органом державної адміністрації в країні або за кордоном, стихійного лиха, несприятливих погодних умов.
Choroba Zleceniobiorcy lub strajk nie jest okolicznością uniemożliwiającą mu spełnienie świadczenia w rozumieniu niniejszej Umowy.
Хвороба Виконавця або страйк не є обставиною, яка перешкоджає йому виконувати обов'язки, передбачені даним Договором.
Zleceniobiorca jest zobowiązany do zwrotu Zleceniodawcy wszelkich kosztów poniesionych przez Zleceniodawcę w przypadku naprawienia szkód wyrządzonych przez Zleceniobiorcę przy wykonywaniu zlecenia. Szkody wyrządzone przez Zleceniobiorcę przy wykonywaniu zlecenia mogą być naprawione przez Zleceniobiorcę we własnym zakresie, za co nie przysługuje mu dodatkowe wynagrodzenie.
Виконавець зобов'язаний відшкодувати Працедавцеві усі витрати, понесені Працедавцем у випадку усунення шкоди,

заданої Виконавцем при виконанні роботи. Шкода, завдана Працедавцем під час виконання роботи, може бути відшкодована Виконавцем самостійно, за що він не має права на додаткову винагороду.

ROZWIĄZANIE UMOWY / РОЗІРВАННЯ ДОГОВОРУ

§ 13

każda ze stron może rozwiązać niniejszą umowę za dwutygodniowym wypowiedzeniem. W przypadku natychmiastowego rozwiązania umowy przez Zleceniobiorcę, Zleceniodawca ma prawo do odszkodowania. W okresie wypowiedzenia Zleceniobiorca ma obowiązek wykonywania zlecenia według dotychczasowej jakości i według tej samej normy.
Кожна сторона має право розірвати даний договір, попередивши про це за два тижні. У випадку необґрунтованого розірвання договору Виконавцем, Замовник має право на відшкодування. Протягом цих двох тижнів Виконавець зобов'язаний виконувати роботу так само якісно та згідно тієї самої норми.
W przypadku wcześniejszego rozwiązania niniejszej umowy przez Zleceniobiorcę lub z jego winy, strony ustalają, że Zleceniobiorca zapłaci Zleceniodawcy tytułem kary umownej kwotę 500 zł brutto, która to kwota może zostać potrącona z wynagrodzenia.
У випадку дострокового розірвання даного договору Виконавцем або з його вини, сторони погодилися, що Виконавець виплатить Працедавцеві штраф у розмірі 500 злотих брутто, і ця сума може бути відрахована з заробітної плати.
W razie ciężkiego naruszenia przez stronę podstawowych obowiązków wynikających z umowy, druga strona może wypowiedzieć umowę ze skutkiem natychmiastowym.
У випадку грубого порушення стороною основних обов'язків, передбачених договором, інша сторона має право негайно розірвати даний договір.
Zleceniodawca może wypowiedzieć umowę w każdym czasie ze skutkiem natychmiastowym w przypadku, gdy Zleceniobiorca
nie stawia się do wykonania zlecenia.
odmawia wykonania zlecenia.
odmawia współpracy z podmiotami kooperującymi ze Zleceniodawcą.
znajduje się pod wpływem alkoholu lub używa alkoholu przy wykonywaniu zlecenia.
przywłaszcza lub kradnie mienie należące do Zleceniodawcy.
odmawia poddania się badaniu alkomatem lub innym podobnym urządzeniem.
odmawia poddania się badaniom lekarskim, o których mowa w § 4 ust. 2 niniejszej umowy.
rażąco narusza przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy lub porządek.
Замовник має право розірвати даний договір негайно у будь-який час у випадку, коли Виконавець:
А. Не з'явився для виконання роботи,
Б. Відмовляється виконувати дану роботу,
В. Відмовляється співпрацювати з суб'єктами, які співпрацюють з Працедавцем,
Г. Перебуває у стані алкогольного сп'яніння або вживає алкоголь під час виконання роботи,
Д. Привласнює або викрадає майно, належне Працедавцеві,
Е. Відмовляється проходити перевірку апаратом на вживання алкоголю або іншими подібними пристроями,
Є. Відмовляється проходити медичний огляд, про який йдеться у § 4 п. 2 даного договору,
Ж. Грубо порушує правила техніки безпеки та гігієни праці і порядок.
W wypadku wypowiedzenia umowy z przyczyn, o których mowa w ust. 4 powyżej, Zleceniobiorcy nie przysługuje wynagrodzenie
У випадку розірвання договору з причин, про які йдеться у п. 4 вище, Виконавець не має права на заробітну плату.
Zleceniodawca może wypowiedzieć umowę w każdym czasie ze skutkiem natychmiastowym z zachowaniem części wynagrodzenia odpowiadającego jego dotychczasowym czynnościom w przypadku wykonywania przez Zleceniobiorcę zlecenia poniżej przyjętych norm, w tym jakościowych, w porównaniu z przeciętnymi przyjętymi normami w tym zakresie
Замовник має право розірвати договір негайно у будь-який час, з утриманням частини заробітної плати, яка відповідає його попередній діяльності, у випадку виконання Виконавцем роботи нижче прийнятих норм, в тому числі щодо якості, у порівнянні з нормами, прийнятими для цієї галузі.
Każda ze stron może pomimo wypowiedzieć umowę za jednotygodniowym wypowiedzeniem w razie choroby drugiej strony uniemożliwiającej jej spełnienie świadczeń trwającej dłużej niż 7 (siedem) dni.
Окрім того, кожна сторона має право розірвати договір, попередивши про це за один тиждень, в разі хвороби іншої сторони, яка унеможливлює його виконання, яка триває більше 7 (семи) днів.
Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy wywiera skutki, jeśli zostało złożone na piśmie i doręczone drugiej stronie.
Заява про розірвання договору є дійсною, якщо вона була подана у письмовому вигляді і передана іншій стороні.

POSTANOWIENIA KOŃCOWE / КІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

§ 14

W sprawach nieuregulowanych w niniejszej umowie zastosowanie mają przepisy Kodeksu cywilnego, w szczególności art. 750 kodeksu cywilnego.
У випадках, неврегульованих даним договором, сторони керуються Цивільним кодексом, а саме ст. 750 Цивільного кодексу.
Umowę poddaje się prawu polskiemu
Договір керується законодавством Польщі.
Wszelkie spory wynikające z niniejszej umowy rozstrzygać będzie sąd właściwy ze względu na siedzibę Zleceniodawcy.
Усі суперечки, які виникають з даного договору, вирішуються у відповідному суді, за місцем юридичної адреси Працедавця.
Wszelkie zmiany niniejszej umowy wymagają formy pisemnej pod rygorem nieważności.
Всі зміни до даного договору повинні вноситися у письмовій формі.
Umowa niniejsza została sporządzona w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach po jednym dla każdej ze stron.
Даний договір було складено у двох однакових екземплярах, по одному для кожної зі сторін.

Zleceniobiorca/ Виконавець

De la: [redacted]

Moldova, Floreşti [redacted]
Tel: [redacted]

Către: [redacted]

Cerere

"Pentru soluţionare prealabilă a litigiului"

La data de 03.01.13, a fost încheiat între [redacted] şi noi, persoanele fizice [redacted] un contract de prestări servicii. Contractul dat este un contract de mediere, care este reglementat de legea cu privire la migraţia de muncă, adoptată în anul 2008, de către R. Moldova.

Contractul dat nu este întocmit conform prevederilor legii, anume nu prevede locul de muncă la care este trimis muncitorul, regiunea, angajatorul, salariul, alte condiţii elementare.

Informaţiile despre locul de muncă precum că vom lucra la un combinat de carne şi vom primi 8 zloţi pe oră, salariul pentru prima luna în mărime de 700 dolari SUA şi pentru următoarele luni câte 800 dolari lunar, ne-au aduse la cunoştinţă în mod verbal.

Am solicitat în mod intenţionat o muncă mai uşoară la un combinat de carne, din considerentul că soţia mea – [redacted] a fost în trecut operată şi nu poate ridica greutăţi. Am prezentat un certificat de la medic care confirmă starea sănătăţii.

SRL [redacted] ne-a fost cerut să achităm pentru oferta locului de muncă suma de 900 de EURO, ceea ce contravine legii fiindcă agenţiile private de ocupare a forţei de prestează serviciile lor gratuit **(articolul 21 al.3 lit, c a legii Nr.180 din 10.07.2008, cu privire la migraţia de muncă)**.

De asemenea SRL [redacted] nu şi-a îndeplinit faţă de noi obligaţia de a ne informa cu privire la locul de muncă.

De asemenea invitaţiile pentru vizele de muncă nu ne-au fost traduse şi nu ne-a fost făcut cunoscut conţinutul lor. Am aflat despre conţinutul lor doar în Polonia.

La venirea noastră în Polonia, agenţia privată – [redacted] n-ea informat că am primit documente pentru munca la ciuperci, nu la combinatul de carne. Din cauza că nu aveam bani să ne reântoarcem acasă, am fost nevoiţi să acceptăm oferta de a munci la ciuperci. Contractul încheiat cu agenţia din Polonia, la fel nu ne-a fost tradus. În acest fel nu am fost deloc informaţi despre drepturile noastre şi condiţiile în care vom munci.

Cu firma care cultiva ciuperci nu avem încheiat un contract de muncă, şi nici alt acord juridic. După 2 săptămâni de muncă la ciuperci, din cauza ridicării de greutăţi soţia mea s-a îmbolnăvit şi nu mai putea lucra.

Am fost surprinşi să aflăm că în loc de 8 zloţi pe ora cât n-i s-a propus de către [redacted] a Chişinău, Agenţia din Polonia ne-a spus că vom primi salariul de 60 groşini per kilogram de ciuperci culese. Banii câştigaţi nu ne ajungeau nici de bilet de reântoarcere înapoi în Moldova.

În aceste condiţii am decis să apelăm la Consulatul Republicii Moldova în Polonia pentru a ne fi protejate drepturile. Consulul Republicii Moldova a contactat Agenţia privată poloneză - [redacted] z.o.o, şi a avertizat pe aceştia să ne fie achitat salariul conform contractului între părţi.

Ulterior doar o parte din aceşti bani ne-au fost achitaţi de către [redacted], din motiv că numărul orelor lucrate a fost mai mare decât număruul orelor plătite. Am contactat ulterior SRL [redacted] şi am rugat să ne fie oferit locul de muncă care ne-a fost promis, la o fabrică de carne,

sau alt loc de muncă unde să nu fie necesară munca fizică intensă. Pe 11.03.2013 SRL [redacted] ne-a promis un loc de lucră până la sfârşitul săptămânii, promisiune care nu a fost îndeplinită până în ziua de azi.

Vă informez că la sesizările noastre recente ne-aţi informat că suntem incluşi într-o oarecare listă neagră în Polonia şi nu puteţi să ne găsiţi un loc de muncă.

Vă informez că acţiunile realizate de către agenţia privată de ocupare a forţei de muncă SRL [redacted], sunt contrare legislaţiei şi anume a ***legii privind reglementarea prin licenţiere a activităţii de întreprinzător, a legii cu privire la migraţia de muncă*** şi altor acte normative. Vă informez că acţiunile realizate de către SRL [redacted], pot atrage **răspundere civilă, penală şi administrativă**.

De asemenea vă informăm că dispunem de baza documentală şi de informaţiile necesare pentru a atrage la răspundere SRL [redacted], pentru acţiunile realizate faţă de noi.

În acest context, vă propunem pentru evitarea începerii oricăror proceduri în acest sens să negociem soluţionarea prezentului litigiu pe cale amiabilă.

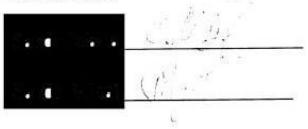
Reieşind din cele expuse mai sus

SOLICITĂM:

1. A oferi un răspuns clar şi fără echivoc cu privire la un alt loc de muncă, în Polonia, în condiţiile discutate de noi de la început**, în timp de 7 zile calendaristice**. Amintim că contractul semnat la 03.01.2013, expiră la 03.04.2013.
2. În cazul în care nu ne oferiţi un loc de muncă în Polonia, de a ne fi restituite sumele de bani achitate de către noi către SRL [redacted], inclusiv alte costuri suportate de noi, vize, cost călătorie, altele, care vor fi demonstrate prin cec-uri fiscale şi alte documente relevante.
3. Vă informăm că în cazul ignorării acestor solicitări vom utiliza toate mecanismele legale pentru a ne proteja drepturile.

Vă informăm că prezenta cerere a fost transmisă personal la sediul SRL [redacted], de asemenea un exemplar a fost transmis prin poştă cu aviz de primire, cu indicarea pe cotorul avizului de primire – [redacted] ***– Litigiu de angajare Polonia.***

Semnătura:



Data: 01.04.13

[redacted] S.R.L.

[redacted]

Уважаемые, [redacted]

Вы обратились в нашу компанию за оказанием вам услуг в получении работы в Республике Польша, где с Вами наша компания заключила официальный договор на оказание услуг.

На основании договора Вы оплатили наши услуги и все затраты понесенные с оформлением под средством оплаты через банк, и в учреждения предоставляющие вам услуги в получении рабочей визы. Так же Вы получили официальное приглашение от работодателя, где было написано куда Вы едите (город, рабочее место, условия работы), название компании которая вас пригласила на работу. И на основании всех этих документов Вы получили рабочую визу в Польшу.

По приезду в Польшу, вас встретили сотрудники в офисе вызывающей компании, где на месте вы подписали рабочий договор, Вас доставили до места работы, Вам предоставили жилье.

В процессе работы, Вы отказались выполнять работу, требуя от работодателя повышения зарплаты и поставить Вас на более легкий труд, так как Вы яко бы после операционного периода (хотя в процессе оформления и подачи документов на оформление Вы по какой-то причине не понятной нам, скрыли данную информацию).

Ставим Вас в известность , что зная о том что Вы едите на работу как физический работник без квалификации, Вы даже нас не поставили нас в известность , что Вы после операции и не можете выполнять физическую работу, Вы в течение 2х недель отказались выходить на работу требуя, как от работодателя так и в обращении в молдавское консульство в Варшаве, чтоб Вам предоставили другое место работы.

Работодатель был вынужден прервать с Вами договор и аннулировать приглашение на работу и предупредить страж порядка.

После приезда в Молдову вы на протяжении 2х недель нам угрожаете, требуете от нас трудоустройства за ново ,мы на протяжение этого периода обращались к нашим партнерам в Польше, но Вам постоянно дают отказ базируясь на то, что Вам не могут сделать повторное приглашение на работу, после всего произошедшего.

Просим Вас более не звонить нам и не угрожать, Ваше право обратиться в публичные органы власти за помощью, но наша компания все обязательства перед Вами выполнила и готова всегда оказать вам помощь.

С уважением

[redacted]

[redacted]

Cazul N.2

Pieczęć nagłówkowa pracodawcy
/Печатка роботодавця/

Nowy Sącz, 20.06.2013r.
/Місце і дата/

UMOWA O PRACĘ /Трудовий договір/

zawarta w dniu /Укладений/ **20.06.2013r.** między /між/
[redacted]
z siedzibą /З місценаходженням/ [redacted]
zwaną dalej **„Pracodawcą"**/Надалі – «Роботодавець»/
reprezentowaną przez /Представленим/ [redacted]
a Panią /Та паном/ [redacted] zamieszkałą /Який прожив/ [redacted]
UL. KOŚCIUSZKI 15 A
urodzoną dnia /Народився/ [redacted]
imiona rodziców /Имена батьків/
PESEL /_____, NIP /_____,
dowód tożsamości /Посвидчення особи/ Paszport [redacted]
zwanym dalej **„Pracownikiem"** /Надалі – «Працівник»/
na czas określony /На визначений час/ do dnia **15.11.2013r.**

1. Strony ustalają następujące warunki zatrudnienia: /Сторони встановлюють наступні умови працевлаштування/
   1)rodzaj umówionej pracy: /Вид домовлєної роботи / na stanowisku /На посаді / **Rozbieracz-wykrawacz** /Обвальщика/
   2)miejsce wykonywania pracy: /Місце виконання роботи/ **ZM UNIMIĘS Chrzanów ul. Powstańców Styczniowych 9TARCZYŃSKI S.A. Trzebnica Ujeździec Mały 80, TARCZYŃSKI S.A. Bielsko-Biała ul. Malowany Dworek 117, DOBROSŁAWA Sp. z o.o. Sława ul. Przemysłowa 6, SOKOŁÓW S.A. o/Robakowo Gądki ul. Poznańska 14, Z. M. AGRO-HANDEL Sp. z o.o. Krzywiń Mościszki 18, P.P.H. JO-L Jan Ludwiczak Śrem Olsza 29, POLONUS S.A. Mława Uniszki Cegielnia 16 a, WIPASZ S.A. Mława ul. Instalatorów 2, MARCINKOWSCY Sp. z o.o. Krzywiń Zbęchy Pole 8**
   3)wymiar czasu pracy: /Робоче навантаження/ **pełen etat** /Повна ставка/
   4)wynagrodzenie zasadnicze: **Minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na podstawie odrębnych przepisów w szczególności ustawy z dnia 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2002 r.Nr.200 poz.1679). W roku 2013 kwota: 1600,00 zł. /Основна заробітна оплата:мінімальна заробітна плата, встановлена на підставі окремих положень, зокрема, Закону Про мінімальну оплату праці від 10.10.2002р. (Відомості Законів з 2002р. №200, п.1679). у 2013р. Сума: 1600,00 зл./**
   5)okres wypowiedzenia umowy: **brak** /Термін попередження про розірвання договору:,- /
   6)inne warunki umowy: /Інші умови договору:/ **Możliwość przyznania premii uznaniowej /Можливість надання премії/**
2. Termin rozpoczęcia pracy /Термін початку роботи/ **20.06.2013r.**
3. Wszelkie spory wynikłe ze stosunku pracy rozstrzygał będzie Sąd Rejonowy w Nowym Sączu /Усі спори, що виникнуть у зв'язку з трудовими відносинами, будуть розглядатися виключно Районним Судом в Nowym Sączu/

[redacted]
(data i czytelny podpis pracownika) /дата і розбірливий підпис працівника/

. . . . . [redacted]
(podpis pracodawcy) /підпис роботодавця /

Oświadczenia pracownika w zakresie warunków umowy o pracę /Заява працівника щодо умов трудового договору/

Oświadczam, iż przed podpisaniem umowy o pracę, zapoznałem(am) się szczegółowo z jej treścią oraz z Regulaminem Pracy i Regulaminem Wynagradzania. Dokumenty te zostały sporządzone w języku polskim, który znam biegle w mowie i piśmie, ich postanowienia są dla mnie jasne i zrozumiałe, nie zgłaszam żadnych wątpliwości co do zapisów w nich zawartych, zakresu ich obowiązywania oraz interpretacji.
/Заявляю, що перед підписанням трудового договору ознайомив(ла)ся детально з його змістом та Графіком роботи і Порядком виплати заробітної плати. Ці документи були оформлені польською мовою, якою володію добре усно і письмово, їхні положення для мене ясні і зрозумілі, не заявляю жодних сумнівів щодо вміщених у них записів, сфери дії та інтерпретації/

Warunki zatrudnienia wynikające z umowy o pracę, Regulaminu Pracy oraz Regulaminu Wynagradzania są zgodne z tymi, które ustaliłem(am) Pracodawcą i w całości je akceptuję. /Умови працевлаштування, що випливають з трудового договору, Графіку роботи Порядку виплати заробітної плати, відповідають тим, які я узгодив(ла) з Роботодавцем і повністю їх приймаю/

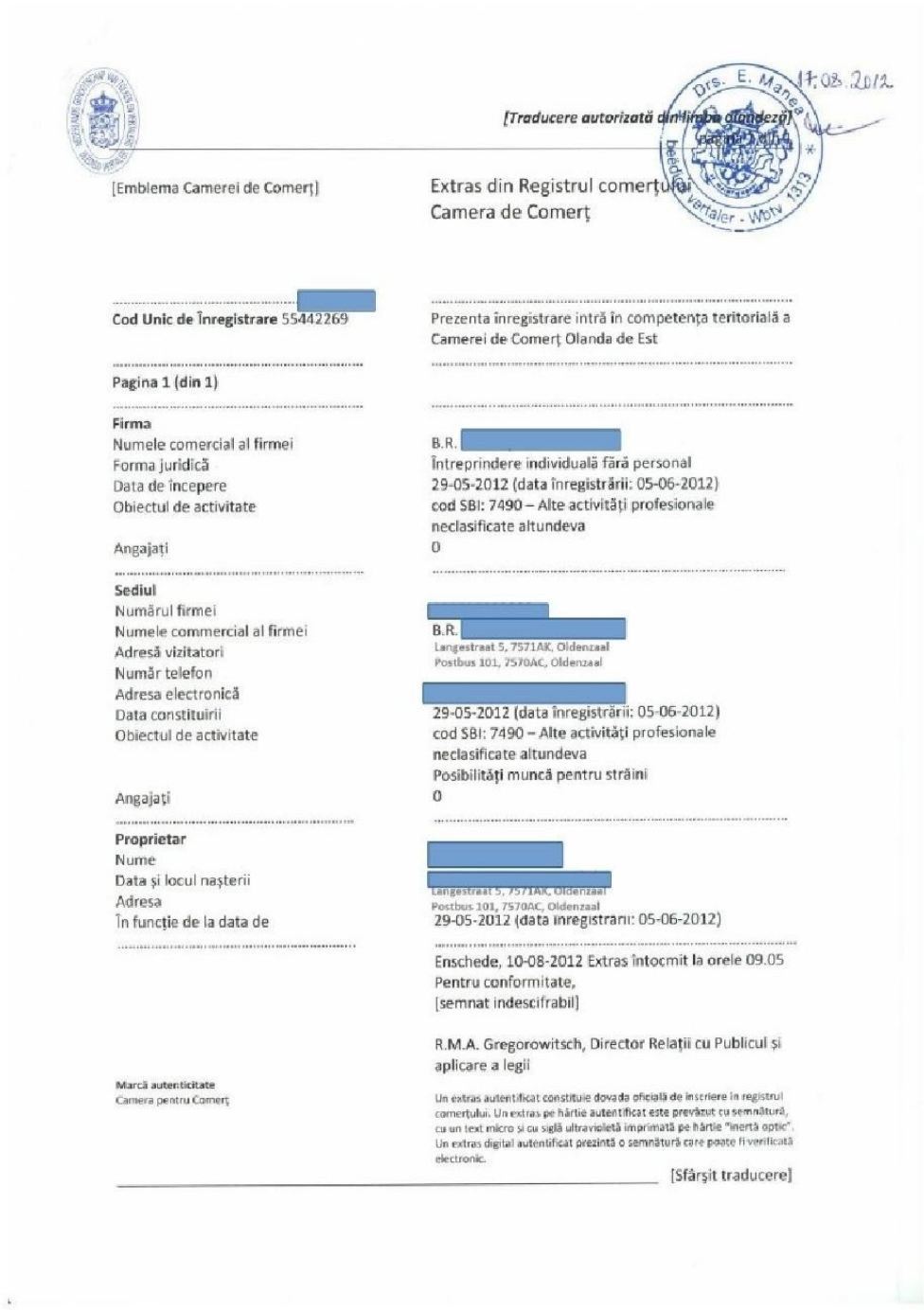
Umowę o prace podpisuję dobrowolnie, świadomy(a) swych obowiązków i praw wynikających z jej treści oraz z treści w/w dokumentów zobowiązując się do bezwzględnego przestrzegania ich postanowień.
/Трудовий Договр підписую добровільно, усвідомлюючи свої права і обов'язки, що випливають з його змісту та змісту вищеназваних документів, зобов'язуюся абсолютно дотримуватися цих положень/

Oświadczam również, że nie mam przeciwwskazań zdrowotnych oraz posiadam praktyczne kwalifikacje do wykonywania powierzonej mi pracy i znam technologię jej wykonywania. Zobowiązuję się do zachowania Tajemnicy służbowej.
/Заявляю також, що не маю протипоказань щодо здоров'я і маю практичну кваліфікацію виконання дорученої мені роботи, знаю технологію її виконання. Зобов'язуюся берегти службову таємницю/

Oświadczenie niniejsze składam w stanie pozwalającym na świadome i swobodne powzięcie i wyrażenie woli.
/Дану заяву подаю в стані, що дозволяє свідоме і вільне волевиявлення/

[redacted]
(data i podpis pracownika /дата і підпис працівника/

Cazul N.3



[Traducere autorizată din limba olandeză]

17.08.2012

Drs. E. Manea
beëdigd vertaler - Wbtv 1313

[Emblema Camerei de Comerț]

Extras din Registrul comerțului
Camera de Comerț

Cod Unic de Înregistrare 55442269

Prezenta înregistrare intră în competența teritorială a Camerei de Comerț Olanda de Est

Pagina 1 (din 1)

Firma
Numele comercial al firmei — B.R.
Forma juridică — Întreprindere individuală fără personal
Data de începere — 29-05-2012 (data înregistrării: 05-06-2012)
Obiectul de activitate — cod SBI: 7490 – Alte activități profesionale neclasificate altundeva
Angajați — 0

Sediul
Numărul firmei
Numele commercial al firmei — B.R.
Adresă vizitatori — Langestraat 5, 7571AK, Oldenzaal
Număr telefon — Postbus 101, 7570AC, Oldenzaal
Adresa electronică
Data constituirii — 29-05-2012 (data înregistrării: 05-06-2012)
Obiectul de activitate — cod SBI: 7490 – Alte activități profesionale neclasificate altundeva
Posibilități muncă pentru străini
Angajați — 0

Proprietar
Nume
Data și locul nașterii
Adresa — Langestraat 5, 7571AK, Oldenzaal
Postbus 101, 7570AC, Oldenzaal
În funcție de la data de — 29-05-2012 (data înregistrării: 05-06-2012)

Enschede, 10-08-2012 Extras întocmit la orele 09.05
Pentru conformitate,
[semnat indescifrabil]

R.M.A. Gregorowitsch, Director Relații cu Publicul și aplicare a legii

Marcă autenticitate
Camera pentru Comerț

Un extras autentificat constituie dovada oficială de înscriere în registrul comerțului. Un extras pe hârtie autentificat este prevăzut cu semnătură, cu un text micro și cu siglă ultravioletă imprimată pe hârtie "inertă optic". Un extras digital autentificat prezintă o semnătură care poate fi verificată electronic.

[Sfârșit traducere]

REPUBLICA MOLDOVA

LICENȚĂ

Seria A MMII **Nr.** [redacted]

Denumirea autorității de licențiere **Camera de Licențiere**

Denumirea, forma juridică de organizare, sediul (adresa juridică) a titularului de licență **Societatea cu Răspundere Limitată** [redacted]

Data și numărul certificatului de înregistrare de stat a titularului de licență [redacted]

Numărul de înregistrare a întreprinderii sau IDNO [redacted]

Codul fiscal

Genul de activitate, integral sau parțial, pentru a cărui desfășurare se eliberează licența *** Activitatea legată de plasarea în cîmpul muncii a cetățenilor în străinătate (Olanda) ***

Data eliberării licenței 16 OCT 2012

Valabilă pînă la 16 OCT 2017

Semnătura conducătorului autorității de licențiere

Director al Camerei de Licențiere

Valentin GUZNAC

L.Ș.

Notă: Licența este valabilă numai cu anexa autentificată de autoritatea de licențiere, în care sînt indicate condițiile de licențiere pentru genul de activitate specificat în licență.

B.R. [redacted]

Eu_____semnez acest contract si participarea mea la aceasta plata, organizat de compania [redacted]
Pentru organizarea si angajarea in cimpul muncii pe teritoriul Regatului Olandez.
Subiect,
Sunt de accord cu urmatoarele conditii:

a. *Costul contractului este de la € 1.788,00 si € 2.500,00 dupa tipul de pasaport. Aceasta suma include biletul de transport, viza, asigurare de calatorie si toate documentele necesare pentru a lucre legal pe teritoriul Regatului Olandez.*
b. *Suma contractului se achita in decurs de 6 luni de la angajarea in cimpul muncii.*

Garantia.

Acest contract se semneaza pentru a fi suguri de orice persoana datoare sa se angajeze in cimpul muncii prin agentia noastra, in baza acestui contract semnat ve-ti raspunde penal in caz ca aduceti daune financiare de proportii mari Agentiei. (Conform legilor Regatului Olandez/ Politia Internationala prin care se pedepseste cu o amenda conventionala sau inchisoare.
Persoanele care nu ajung pe teritoriul Olandez dup ace agentia a achitat toate costurile atunci datele personale vor fi date pe mina Interpolului.
Semnind acest contract va luati raspundere pentru totul:

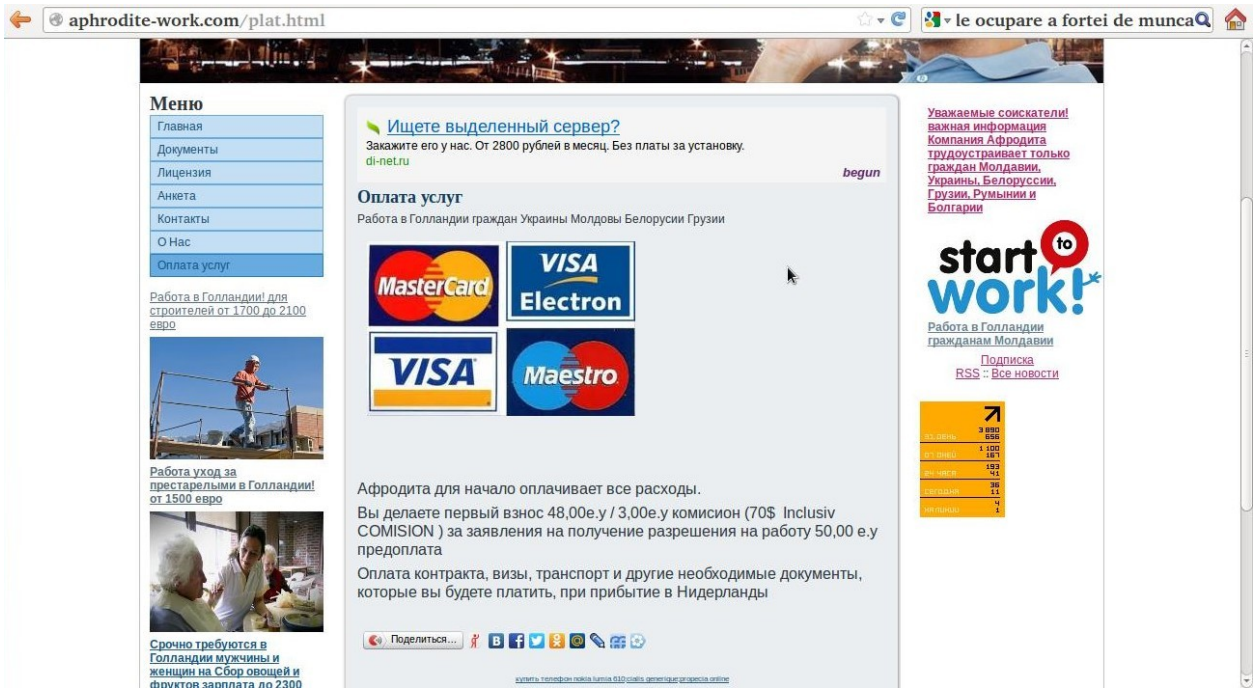
a. *Plata la timp.*
b. *Cooperare/comunicare clara.*

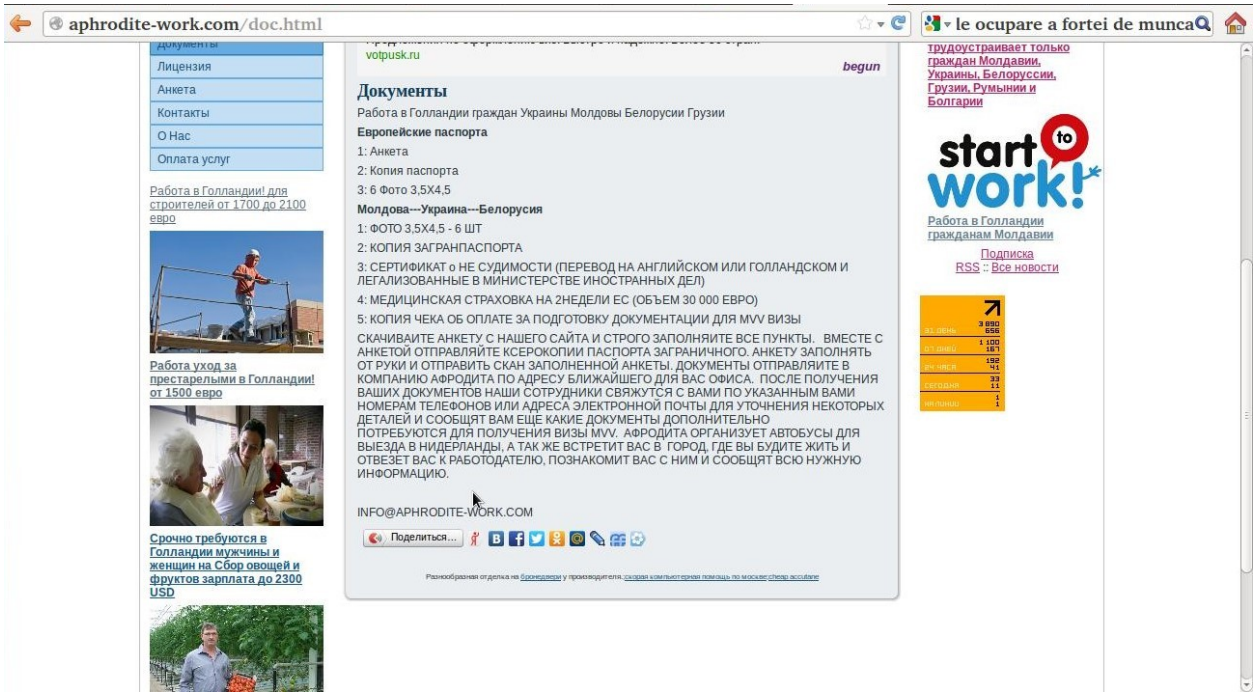
Toate problemele aparute se rezolva prin intermediul oficiului central din Regatul Olandez direct. Dupa primirea rezultatelor prin intermediul coordonatorilor nostril ve-ti fi pus la curent cu data plecarii. Data plecarii se stabileste numai dup ace Coordanorii nostril au rezultatele primate din Regatul Olandez.

Ofiiciile colaboratoare nu raspund pentru toate problemele dumnevoastre parvenite din pricina proprie sau a gentiei din Regatul Olandez.

Declar ca am facut cunostinta cu toate cerintele Agentiei si sunt de accord cu toate punctele de mai sus

Semnatiura client *Semnatura agentie*


aphrodite-work.com/plat.html
le ocupare a fortei de munca
Меню
Главная
Документы
Лицензия
Анкета
Контакты
О Нас
Оплата услуг
Работа в Голландии! для строителей от 1700 до 2100 евро
Работа уход за престарелыми в Голландии! от 1500 евро
Срочно требуются в Голландии мужчины и женщин на Сбор овощей и фруктов зарплата до 2300
Ищете выделенный сервер?
Закажите его у нас. От 2800 рублей в месяц. Без платы за установку.
di-net.ru
begun
Оплата услуг
Работа в Голландии граждан Украины Молдовы Белорусии Грузии
MasterCard
VISA Electron
VISA
Maestro
Афродита для начало оплачивает все расходы.
Вы делаете первый взнос 48,00е.у / 3,00е.у комисион (70$ Inclusiv COMISION) за заявления на получение разрешения на работу 50,00 е.у предоплата
Оплата контракта, визы, транспорт и другие необходимые документы, которые вы будете платить, при прибытие в Нидерланды
Поделиться...
Уважаемые соискатели! важная информация Компания Афродита трудоустраивает только граждан Молдавии, Украины, Белоруссии, Грузии, Румынии и Болгарии
start to work!
Работа в Голландии гражданам Молдавии
Подписка
RSS :: Все новости


aphrodite-work.com/doc.html
le ocupare a fortei de munca
Документы
Лицензия
Анкета
Контакты
О Нас
Оплата услуг
Работа в Голландии! для строителей от 1700 до 2100 евро
Работа уход за престарелыми в Голландии! от 1500 евро
Срочно требуются в Голландии мужчины и женщин на Сбор овощей и фруктов зарплата до 2300 USD
votpusk.ru
begun
Документы
Работа в Голландии граждан Украины Молдовы Белорусии Грузии
Европейские паспорта
1: Анкета
2: Копия паспорта
3: 6 Фото 3,5X4,5
Молдова---Украина---Белорусия
1: ФОТО 3,5X4,5 - 6 ШТ
2: КОПИЯ ЗАГРАНПАСПОРТА
3: СЕРТИФИКАТ о НЕ СУДИМОСТИ (ПЕРЕВОД НА АНГЛИЙСКОМ ИЛИ ГОЛЛАНДСКОМ И ЛЕГАЛИЗОВАННЫЕ В МИНИСТЕРСТВЕ ИНОСТРАННЫХ ДЕЛ)
4: МЕДИЦИНСКАЯ СТРАХОВКА НА 2НЕДЕЛИ ЕС (ОБЪЕМ 30 000 ЕВРО)
5: КОПИЯ ЧЕКА ОБ ОПЛАТЕ ЗА ПОДГОТОВКУ ДОКУМЕНТАЦИИ ДЛЯ MVV ВИЗЫ
СКАЧИВАЙТЕ АНКЕТУ С НАШЕГО САЙТА И СТРОГО ЗАПОЛНЯЙТЕ ВСЕ ПУНКТЫ. ВМЕСТЕ С АНКЕТОЙ ОТПРАВЛЯЙТЕ КСЕРОКОПИИ ПАСПОРТА ЗАГРАНИЧНОГО. АНКЕТУ ЗАПОЛНЯТЬ ОТ РУКИ И ОТПРАВИТЬ СКАН ЗАПОЛНЕННОЙ АНКЕТЫ. ДОКУМЕНТЫ ОТПРАВЛЯЙТЕ В КОМПАНИЮ АФРОДИТА ПО АДРЕСУ БЛИЖАЙШЕГО ДЛЯ ВАС ОФИСА. ПОСЛЕ ПОЛУЧЕНИЯ ВАШИХ ДОКУМЕНТОВ НАШИ СОТРУДНИКИ СВЯЖУТСЯ С ВАМИ ПО УКАЗАННЫМ ВАМИ НОМЕРАМ ТЕЛЕФОНОВ ИЛИ АДРЕСА ЭЛЕКТРОННОЙ ПОЧТЫ ДЛЯ УТОЧНЕНИЯ НЕКОТОРЫХ ДЕТАЛЕЙ И СООБЩЯТ ВАМ ЕЩЁ КАКИЕ ДОКУМЕНТЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНО ПОТРЕБУЮТСЯ ДЛЯ ПОЛУЧЕНИЯ ВИЗЫ MVV. АФРОДИТА ОРГАНИЗУЕТ АВТОБУСЫ ДЛЯ ВЫЕЗДА В НИДЕРЛАНДЫ, А ТАК ЖЕ ВСТРЕТИТ ВАС В ГОРОД, ГДЕ ВЫ БУДИТЕ ЖИТЬ И ОТВЕЗЁТ ВАС К РАБОТОДАТЕЛЮ, ПОЗНАКОМИТ ВАС С НИМ И СООБЩЯТ ВСЮ НУЖНУЮ ИНФОРМАЦИЮ.
INFO@APHRODITE-WORK.COM
Поделиться...
трудоустраивает только граждан Молдавии, Украины, Белоруссии, Грузии, Румынии и Болгарии
start to work!
Работа в Голландии гражданам Молдавии
Подписка
RSS :: Все новости

Anexa 5. Propuneri de Lege Ferenda

Proiect

L E G E

pentru modificarea unor acte legislative

Nr.___ din_____

****

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

Art.1. Legea nr. 105/2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2018, nr. 295-308, art. 448), se modifică, după cum urmează:

articolul 3 ***se completează cu o noțiunea nouă:***

„*lucrător emigrant iregular* – cetățean al Republicii Moldova, cu domiciliu permanent sau cu reședință temporară pe teritoriul țării, care, în virtutea anumitor circumstanțe, se află în țara de destinație cu încălcarea regulilor administrative de ședere pentru străini;”

articolul 54 ***se completează cu alineatul (5), cu următorul cuprins:***

„(5) Lucrătorii emigranți iregulari dispun de aceleași drepturi de a accesa servicii de protecție socială în baza contribuțiilor realizate și de aceleași servicii de reintegrare și asistență, ca și orice alte categorii de lucrători emigranți.”;

articolul 61 ***se completează cu alineatele (8) și (9), cu următorul cuprins:***

„(8) Contractul de intermediere a muncii asigură protecția solicitantului unui loc de muncă, prevăzută în acest sens de Codul muncii al Republicii Moldova, preluarea de compensații sau penalități ori de orice altfel de plăți pentru concedierea, demisia sau refuzul lucrătorului de a activa la locul de muncă oferit peste hotarele Republicii Moldova sunt interzise.

(9) În rapoartele de intermediere a muncii, cât și în litigiile judiciare, se vor aplica, în limita stabilită de lege, prevederile cu privire la jurisdicția muncii, indicate în Codul muncii al Republicii Moldova.”;

articolul 63 ***se completează cu alineatul (4), cu următorul cuprins:***

„(4) Lucrătorul emigrant poate contacta, în cazul aflării în străinătate și încălcării drepturilor sale, Inspectoratul de Stat al Muncii, organele de poliție sau de protecție a normelor de drept, cu utilizarea mijloacelor electronice de comunicare, fără necesitatea utilizării semnăturii digitale, cu anexarea obligatorie a copiilor actelor de identitate și indicarea datelor de contact.”.

Art.2. Legea nr.761 din 27.12.2001 cu privire la serviciul diplomatic se modifică, după cum urmează:

Articolul 6 ***se completează cu alineatul (6^1), cu următorul cuprins:***

„(6^1) Pentru reprezentarea și apărarea intereselor lucrătorilor cetățeni ai Republicii Moldova în statul acreditar, în cadrul misiunilor diplomatice poate fi instituită funcția de atașat de muncă, criteriile de instituire și modalitatea de activitate urmând să fie stabilite de Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene.”.

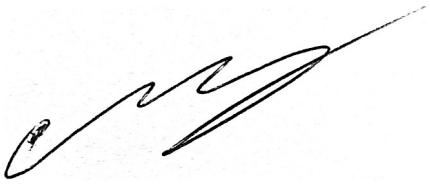
PREȘEDINTELE PARLAMENTULUI

Nr._____ Chișinău_____

DECLARAȚIA PRIVIND ASUMAREA RĂSPUNDERII

Subsemnatul, declar pe proprie răspundere că materialele prezentate în teza de doctorat, se referă la propriile activități și realizări, în caz contrar urmând să suport consecințele, în conformitate cu legislația în vigoare.

Mihail Cebotari
Semnătura
Data 22.05.2023



Curriculum Vitae

INFORMAȚIE PERSONALĂ

Cebotari Mihail

3/5, st. Cornului, ap 11, Chişinău, MD-2008, Republic of Moldova

+373 69441820

cebotari.mihai@gmail.com

Sex Masculin | Data nașterii 11/11/1985 | Naționalitate Republica Moldova

Experiență de muncă

27.02.2023 – curent

Senior Administrative Associate / Migration and development

Organizația Internațională pentru Migrație, oficiul din Republica Moldova

- Monitorizarea evoluțiilor legale și de politici, la nivel național și internațional pe domeniul migrație și dezvoltare.
- Acordarea asistenței autorităților naționale în implementarea proiectelor de suport extern, inclusiv oferite cu suportul Uniunii Europene.
- Identificarea și scrierea conceptelor de proiecte pentru domeniul migrație și dezvoltare.
- Realizarea altor funcții administrative ce implică exercitarea atribuțiilor menționate mai sus.

Sectorul de activitate – Activitate în cadrul organizațiilor internaționale (ONU)

01.01.2018 – 01.10.2022

Consultant Independent

Organizația Internațională Migrație, Ministerul Sănătății Muncii și Protecției Sociale, Ministerul Afacerilor Interne, Alte organizații ale societății civile

- Realizarea evaluării ex-post a Strategiei naţionale în domeniul migraţiei şi azilului (2011-2020).
- Consultant naţional pentru modificarea cadrului normativ în domeniul de activitate a agenţiilor private pentru plasarea forţei de muncă în străinătate, activitatea diasporei şi alte aspecte specifice migraţiei internaţionale.
- Activități de cercetare și de policy-influencing în domeniile migrației forței de muncă, migrației și dezvoltării, agențiilor private de ocupare a forței de muncă etc.
- Gestionarea și predarea instruirilor / prezentărilor privind migrația forței de muncă, migrație și dezvoltare, agenții private de ocupare a forței de muncă etc.
- Furnizarea de consultări și asistență juridică calificată în domeniul dreptuilui muncii şi migraţional.
- Consultarea Agenţiei Naţionale pentru Ocuparea Forţei de Muncă din Moldova în implementarea Memorandumului Moldo – German în agricultură.

Sectorul de activitate – Activitate Independentă de consultanţă juridică

01.05.2015 – 31.12.2017 **Supervizor, Consultant**

Organizația non-guvernamentală "IASCI", proiectul "NEXUS"

- Reprezentarea IASCI în grupurile de lucru ministeriale și guvernamentale și activități internaționale (traininguri, mese rotunde, școli de vară etc.).
- Supervizarea activității centrelor NEXUS (6 centre regionale).
- Crearea și administrarea bazei de date cazurilor soluționate.
- Activități de cercetare și de policy-influencing în domeniile migrației forței de muncă, migrației și dezvoltării, agențiilor private de ocupare a forței de muncă etc.
- Gestionarea și predarea cursurilor / prezentărilor privind migrația forței de muncă, migrație și dezvoltare, agenții private de ocupare a forței de muncă etc.
- Furnizarea de consultări și asistență juridică calificată pentru migranții moldoveni.

Sectorul de activitate - Organizații neguvernamentale, protecția drepturilor omului

01.06.2012 – 01.04.2015 **Jurist, Consultant**

Organizația non-guvernamentală "Formal", proiectul "Centrul informațional pentru muncitorii migranți"

- Studierea legislației naționale și internaționale privind migrația forței de muncă;
- Consultanță juridică pentru migranții moldoveni;
- Traducerea materialelor pentru activitatea Centrului (Broșuri, Flayere etc.) din engleză, franceză și rusă în limba română;
- Managementul și predarea activităților educaționale (traininguri, mese rotunde, seminare).

Sectorul de activitate - Organizații neguvernamentale, protecția drepturilor omului

24.05.2010 – 01.04.2012 **Jurist, consultant independent**

- Pregătirea cererilor pentru instanțele naționale și alte documente juridice, reprezentare în faţa instanţelor naţionale pe cazuri de drept civil, dreptul muncii, migraţie.
- Expertiza juridica a proiectelor legislative.
- Lucrul cu cauze pentru Curtea Europeană pentru Drepturile Omului.
- Consultări în domeniul dreptului civil și al dreptului muncii.

Sectorul de activitate - Servicii juridice

24.12.2009 – 24.12.2010 **Avocat Stagiar**

Avocat Stagiar Biroul asociat de Avocați "CORECT"

- Expertiza juridică a proiectelor legislative.
- Lucru cu cauze pentru Curtea Europeană pentru Drepturile Omului.
- Lucru cazuri de drept civil, dreptul muncii, drept migrațional.

Sectorul de activitate - Servicii juridice

01.07.2007 – 01.01.2010 **Jurist**

Asociația obștească "Comitetul Helsinki pentru Drepturile Omului din Republica Moldova"

- Reprezentarea intereselor refugiaților și migranților în instanțele judecătorești și în fața autorităților de stat.
- Pregătirea contractelor și a altor documente cu caracter juridic.
- Expertiza juridică a proiectelor legislative.
- Coordonator de proiect, în cadrul proiectului "Asistența juridică pentru refugiați și solicitanții de azil" 01.09.08 - 07.12.08, (Consiliul European pentru Refugiați și Exilați).
- Coordonator de proiect în cadrul proiectului "Drepturile persoanelor strămutate intern în Moldova", 01.08.09 - 30.12.09 (Consiliul European pentru Refugiați și Exilați).
- Avocat în fața Curții Europene pentru Drepturile Omului, cazul Buzilov vs. Republica Moldova, câștigat în iulie 2009.

Sectorul de activitate - Organizații neguvernamentale, protecția drepturilor omului

Educaţie şi instruire

2012 – curent **Doctorand**

Universitatea de Stat din Moldova

2011 **"Masterat" Drept Civil**

Universitatea de Stat din Moldova

2008 **Jurist licenţiat**

Universitatea de Stat din Moldova

Instruiri Suplimentare

1. Şcoala de vară cu privire la studierea migrației, 4-10 septembrie 2016, Faculty of Science, Charles University in Prague, Organizația Internațională Migrație, Republica Cehă.
2. Şcoala de vară pentru dovezi şi politici JRC-SAS-INGSA , 2017 Senec - Slovakia, 5-8 Sept 2017.
3. Study of the United States Institutes, University of Montana (Dezvoltarea Forței de Muncă / Workforce Development). 06.iulie 2022 – 08.august 2022.

Abilităţi lingvistice

Limbă nativă Română

Alte limbi	ÎNȚELEGERE		VORBIRE		SCRIERE
	Ascultare	Citire	Vorbire interacțiune	Vorbire curentă	
English	C1 Proficient	C 1 Proficient	C 1 Proficient	C 1 Proficient	C 1 Proficient
Russian	C 1 Proficient	C 1 Proficient	C 1 Proficient	C 1 Proficient	C 1 Proficient
French	B 1 Independent	B 1 Independent	B 1 Independent	B 1 Independent	A2: Basic
Spanish	B 2 Independent	B 2 Independent	B 2 Independent	B 2 Independent	A: Basic

Informație suplimentară

- Autor a peste 16 articole științifice în reviste de drept naționale și internaționale cât și conferințe la nivel național și internațional.
- Autor al unui studiu național realizat de IASCI / NEXUS, cu sprijinul Comisiei Europene, pe tema: Recrutarea forței de muncă în afara hotarelor Republicii Moldova prin intermedierea agențiilor private de recrutare: bariere, provocări și oportunități.
- Membru al grupurilor de lucru guvernamentale privind modificarea legislației privind migrația în Republica Moldova în perioada 2019-2022.