

OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ, POLITICA SOCIALĂ ȘI EGALITATEA DE ȘANSE:

PROGRESUL IMPLEMENTĂRII ACORDULUI DE ASOCIERE RM- UE

- Până în prezent se constată un progres redus de punere în aplicare a angajamentelor prevăzute în Acordul de Asociere (AA) RM-UE, influențat de un șir de factori: voința politică insuficientă în procesul de realizare al AA, lipsa unei abordări sistemice de implementare a AA din partea autorităților responsabile, precum și încetinirea dialogului politic RM-UE, dar și suspendarea asistenței financiare din partea Uniunii Europene.
- Autoritățile raportează transpunerea a 27 din 39 de Directive din domeniul social prevăzute în Acordul de Asociere. În același timp, are loc modificarea și completarea cadrului legislativ în domeniul muncii, prin care, în multe cazuri nu se respectă prevederile art. 371 din AA RM -UE, potrivit căruia, părțile recunosc că este inoportună încurajarea comerțului sau a investițiilor prin reducerea nivelurilor de protecție prevăzute în legislația națională în materie de mediu și a celui de muncă.
- Liberalizarea raporturilor de muncă prin modificarea Codului muncii, reforma instituțiilor cu funcții de control în domeniul securității sănătății în muncă vin în contradicție directă cu Convențiile internaționale ale OIM ratificate de către Republica Moldova și care sunt menționate în AA ca recomandări necesare de urmat. Aceasta contribuie în mod direct la diminuarea drepturilor și garanțiilor sociale ale salariaților și prin urmare, periclitează implementarea AA.

Despre Autori:

Liliana
PALIHOVICI

Licențiată în drept și relații internaționale, absolventă a Harvard Kennedy School, programul „Femeile în politică” și programul de vară Draper Hills din cadrul Centrului Stanford pentru Democrație, Dezvoltare și Statul de Drept.

Deputată în Parlamentul RM (2009-2017), Vice-președintă a Parlamentului RM (2010-2017), președintă a Comisiei parlamentare pentru protecția socială, sănătate și familie (2009-2010).

Veaceslav
BERBECA

Expert în politică al Institutului pentru Dezvoltare și Inițiative Sociale (IDIS) “Viitorul”.

A absolvit Facultatea de Administrație Publică (2000) a Școlii Naționale de Studii Politice și Administrative (SNSPA) din București, România. Deține titlul de Master în științe politice (2002), Universitatea de Stat din Moldova.

Cuprins

Sumar executiv	3
Introducere	5
I. Implementarea acțiunilor din Planul Național de Acțiuni al AA 2017-2019 (Titlul IV, Capitolul 4: Ocuparea forței de muncă, politica socială și egalitatea de șanse)	6
II. Transpunerea directivelor Uniunii Europene în legislația națională	10
a) Directivele UE în domeniul dreptului muncii	10
b) Directivele UE în domeniul combaterii discriminării și egalității de șanse între femei și bărbați	12
c) Directivele UE în domeniul securității și sănătății în muncă	13
III. Probleme și provocări în procesul de transpunere și implementare a prevederilor, directivelor AA și a convențiilor organizațiilor internaționale	17
a) Liberalizarea raporturilor de muncă	17
b) Nivelul de protecție a salariaților la locul de muncă	17
c) Optimizarea organelor de control	18
d) Contradicții și neconformități legislative	18
Concluzii și recomandări	19
Anexă	22

Lista de abrevieri

AA	Acord de Asociere	ISM	Inspectoratul de Stat al Muncii
ANOFM	Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă	MSMPS	Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale
CE	Consiliul European	OIM	Organizația Internațională a Muncii
CEE	Comunitatea Economică Europeană	PNA AA	Plan Național de Acțiuni al Acordului de Asociere
CEIP	Centrul European al Întreprinderilor Publice	RM-UE	Republica Moldova – Uniunea Europeană
CES	Confederația Europeană a Sindicatelor	UCIPE	Uniunea Confederațiilor Industriale și Patronale din Europa
HG	Hotărâre de Guvern		

SUMAR EXECUTIV

Evaluarea implementării Acordului de Asociere Republica Moldova-Uniunea Europeană este importantă pentru a da o apreciere eforturilor autorităților în procesul de realizare a angajamentelor pe dimensiunea integrării europene. Potrivit evaluării instituțiilor naționale, din totalitatea celor 698 acte UE prevăzute de Acordul de Asociere, până la sfârșitul semestrului I al anului 2018, au fost transpuse integral 236 acte (33,81%), parțial 114 (16,33%)¹.

Rezultatele unei evaluări alternative cantitative a Institutului pentru Politici și Reforme Europene (IPRE) arată că pe parcursul primului semestru al anului 2018, Planul Național de Acțiuni privind implementarea Acordului de Asociere Republica Moldova-UE (PNA AA II) a fost realizat în proporție de 41,2%, iar rata generală de îndeplinire, raportată la toate măsurile planificate până la sfârșitul anului 2019, este de 20,7%².

Aceste date, indiferent din care parte vin, constată un progres redus de punere în aplicare a angajamentelor prevăzute în Acordul de Asociere RM-UE, influențate de un șir de factori atât de natură internă, cât și externă, printre care, voința politică insuficientă în procesul de realizare a AA, lipsa unei abordări sistemice din partea autorităților responsabile în efortul lor de implementare a AA, precum și criza din dialogul politic RM-UE, dar și suspendarea asistenței financiare din partea Uniunii Europene.

Scopul prezentului raport este de a oferi o evaluare cantitativă și calitativă a implementării prevederilor Capitolul 4 „Ocuparea forței de muncă, politica socială și egalitatea de șanse” al Titlului IV „Cooperarea economică și alte tipuri de cooperare sectorială” (articolele 31-37) din AA. De asemenea, raportul analizează măsura în care este realizată armonizarea legislației naționale la actele normative ale UE și la instrumentele internaționale menționate în Anexa III la prezentul Acord.

Raportul este structurat în 3 capitole. *Capitolul I* include o sinteză a acțiunilor întreprinse de către autoritățile responsabile în vederea realizării PNA AA 2017-2019, în baza prevederilor art. 31-37 din AA.

Capitolul II prezintă situația cu privire la implementarea Directivelor europene pe cele 3 domenii stipulate în Anexa III, Capitolul IV, Titlul IV al AA: *domeniul dreptului muncii, domeniul combaterii discriminării și egalității de șanse între femei și bărbați și domeniul securității și sănătății în muncă*.

Capitolul III se referă la problemele și provocările din procesul de implementare și transpunere a prevederilor, directivelor AA, dar și a convențiilor internaționale ale Organizației Internaționale a Muncii la care Republica Moldova este parte.

Prezentul Raport este elaborat în baza analizei prevederilor AA, a acțiunilor stipulate în PNA AA 2017-2019 de implementare și transpunere, precum și a informațiilor publice accesibile de pe paginile web ale autorităților administrației publice responsabile de implementarea AA. Analiza comparativă a materialelor realizate pe dimensiunea evaluării și monitorizării procesului de implementare a AA, efectuate de către experți și instituții specializate în acest domeniu, au constituit puncte de reper importante pentru realizarea Raportului.

¹ Raportul privind realizarea Planului național de acțiuni pentru implementarea Acordului de Asociere RM-UE 2017-2019, <http://www.mfa.gov.md/img/docs/Raport-Sem-I-2018-impl-PNAAA-2017-2019.pdf>

² Al III-lea Raport Alternativ privind implementarea Acordului de Asociere cu UE (Semestrul I 2018), <http://ipre.md/2018/09/11/al-iii-lea-raport-alternativ-privind-implementarea-acordului-de-asociere-cu-ue-trimestrul-i-2018/>

Introducere

Implementarea prevederilor sociale ale Acordului de Asociere (AA) între Republica Moldova și Uniunea Europeană (AA RM-UE) este de o importanță crucială pentru modernizarea și dezvoltarea domeniului social din Republica Moldova. Aspectele principale ale acestui domeniu sunt vizate în Capitolul 4 „Ocuparea forței de muncă, politica socială și egalitatea de șanse” al Titlului IV „Cooperarea economică și alte tipuri de cooperare sectorială” din AA.

Potrivit art. 31 al Acordului de Asociere, părțile s-au angajat să consolideze dialogul și să coopereze în vederea promovării Agendei muncii decente a Organizației Internaționale a Muncii ce ține de politicile de sporire a ocupării forței de muncă, securitatea și sănătatea la locul de muncă, dialogul social, protecția socială, incluziunea socială, egalitatea de șanse între femei și bărbați, combaterea practicilor de discriminare și drepturile sociale, contribuind astfel la crearea unui număr mai mare de locuri de muncă de o calitate mai bună, la reducerea sărăciei, la dezvoltarea durabilă și la îmbunătățirea calității vieții.

De asemenea, conform art. 32 al AA, cooperarea bazată pe schimbul de informații și de cele mai bune practici poate acoperi o serie de aspecte care urmează să fie identificate printre următoarele domenii:

- (a) reducerea sărăciei și îmbunătățirea coeziunii sociale;
- (b) politica privind ocuparea forței de muncă, al cărei obiectiv este sporirea numărului și a calității locurilor de muncă, prin asigurarea unor condiții de muncă decente, inclusiv în vederea reducerii economiei informale și a muncii nedeclarate;
- (c) promovarea unor măsuri active pe piața forței de muncă și a unor servicii de ocupare a forței de muncă eficiente în vederea modernizării piețelor forței de muncă și a adaptării la necesitățile acestei piețe;
- (d) încurajarea unor piețe ale forței de muncă și a unor sisteme de securitate socială mai favorabile incluziunii care să integreze persoanele dezavantajate, inclusiv persoanele cu handicap și cele care aparțin minorităților;
- (e) gestionarea eficientă a migrației forței de muncă, al cărei obiectiv este consolidarea impactului pozitiv al acesteia asupra dezvoltării;

- (f) egalitatea de șanse, care vizează îmbunătățirea egalității de gen și asigurarea egalității de șanse între bărbați și femei, precum și combaterea discriminărilor de orice tip;
- (g) politica socială, care vizează sporirea nivelului de protecție socială, inclusiv în domeniul asistenței sociale și al asigurărilor sociale, precum și modernizarea sistemelor de protecție socială în ceea ce privește calitatea, accesibilitatea și viabilitatea financiară;
- (h) consolidarea participării partenerilor sociali și promovarea dialogului social, inclusiv prin consolidarea capacității tuturor părților interesate, precum și
- (i) promovarea sănătății și a siguranței la locul de muncă;

Anexa III la Capitolul 4 „Ocuparea forței de muncă, politica socială și egalitatea de șanse” al Titlului IV „Cooperarea economică și alte tipuri de cooperare sectorială” din AA determină cadrul legal al UE și instrumentele internaționale de care Republica Moldova se angajează să își apropie progresiv legislația în termenii stipulați.

Totodată, procesul de promovare a acestor obiective trebuie să țină cont de prevederile Articolului 371 din Acordul de Asociere, care stabilește obligativitatea menținerii nivelurilor de protecție socială și a mediului ambiant actuale.

Transpunerea și implementarea prevederilor AA, modificările legislative efectuate trebuie să țină cont de *Agenda muncii decente* a OIM, ce ține de politicile de securitate și sănătate la locul de muncă, întrucât Republica Moldova nu are o strategie națională pe domeniul de securitate și sănătate la locul de muncă.

Efectele transunerii prevederilor, directivelor și convențiilor europene depind de procesul de implementare a acquis-ului comunitar. Realizarea reformelor în domeniul social presupune cheltuieli financiare importante. Stimularea dezvoltării economice determină guvernarea să adopte o poziție pro-business, care în unele cazuri poate duce la diminuarea gradului de protecție socială a angajaților.

Este necesară respectarea unui principiu important în procesul de reglementare legislativă menit să asigure proporționalitatea între amploarea intervenției și importanța intereselor pe care le protejează legiuitorul.

Autoritățile moldovenești raportează transpunerea a 27 din 39 de Directive din domeniul social prevăzute în Acordul de Asociere. În același timp, are loc modificarea și completarea cadrului legislativ în domeniile muncii și cel social, care în unele cazuri, vin în contradicție cu art. 371 din Acordul de Asociere Republica Moldova-Uniunea Europeană, potrivit căruia, părțile recunosc că este inoportună încurajarea

comerțului sau a investițiilor prin reducerea nivelurilor de protecție prevăzute în legislația națională în materie de mediu și a celui de muncă.

Urmare a aprobării, la 4 august 2017, a noii Agende de Asociere cu UE, a fost actualizat *Planul Național de Acțiuni pentru implementarea Acordului de Asociere RM-UE în perioada 2017-2019*, prin *Hotărârea Guvernului 1472 din 30.12.2016*³, care stabilește prioritățile noii Agende de Asociere și stabilește clar sarcinile instituțiilor responsabile de implementarea acțiunilor prevăzute în AA. La 23.06.2018 PNA AA a fost revizuit în raport cu termenii și acțiunile necesare ce urmează a fi implementate în condițiile AA⁴.

I. Implementarea acțiunilor din Planul Național de Acțiuni al AA 2017-2019

(Titlul IV, Capitolul 4: Ocuparea forței de muncă, politica socială și egalitatea de șanse)

În domeniul **ocupării forței de muncă**, Republica Moldova trebuie să-și alinieze legislația la directivele europene, care vizează îmbunătățirea protecției salariaților împotriva unor posibile încălcări ale drepturilor lor în paralel cu transparentizarea pieței muncii. În acest scop, este vizat cadrul normativ ce ține de contractele de muncă pe termen fix, munca pe durată determinată și cea pe fracțiune de normă, organizarea timpului de lucru. Definirea și asigurarea unui cadru nediscriminatoriu pentru aplicarea măsurilor de protecție socială a persoanelor disponibilizate prin concedieri colective din toate sectoarele de activitate, indiferent de forma de proprietate și de modul de organizare a activității – este un alt compartiment important vizat în AA. Este necesară uniformizarea regulilor referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi, conform standardelor UE în acest domeniu.

Ocuparea forței de muncă și retribuirea muncii reprezintă doi indicatori indispensabili ai calității vieții.

Politicele statului trebuie să se focalizeze pe stimularea creării locurilor de muncă și motivării persoanelor de a se angaja în câmpul muncii pentru a impulsiona dezvoltarea social-economică a Republicii Moldova. O serie de documente de politici⁵ fundamentale pentru dezvoltarea socio-economică a Republicii Moldova au prevăzut necesitatea perfecționării cadrului normativ în domeniu, astfel încât să impulsioneze dezvoltarea pieței muncii, facilitarea ocupării forței de muncă, precum și motivarea participării angajatorilor în procesul de ocupare a forței de muncă.

Promovarea pe piața muncii a măsurilor eficiente de ocupare a forței de muncă, în sensul modernizării și adaptării acestora la necesitățile pieței muncii, este una din prioritățile AA. În acest context, a fost aprobată *Legea nr.105 din 14.06.2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj*⁶, care are drept scop prevenirea și reducerea șomajului și efectelor sociale ale acestuia, reducerea riscului de șomaj și asigurarea unui nivel ridicat

³ Planul Național de Acțiuni pentru implementarea Acordului de Asociere RM-UE în perioada 2017-2019, <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=369730>

⁴ PNA AA revizuit, aprobat prin HG 592 din 23.06.2018, <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=376151>

⁵ Planul național de acțiuni pentru implementarea Acordului de Asociere Republica Moldova-Uniunea Europeană în perioada 2017-2019 aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1472 din 30.12.2016; Programul de activitate a Guvernului pentru anii 2016-2018; Strategia națională privind ocuparea forței de muncă pentru anii 2017-2021, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 1473 din 30.12.2016

⁶ Legea 105 din 14.06.2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj, <http://lex.justice.md/md/376758/>

al ocupării și adaptării forței de muncă la cerințele pieței muncii, menite să asigure o mai bună ocupare a forței de muncă. Până la intrarea în vigoare a *Legii* (10.02.2019), urmează să fie aprobat mecanismul de implementare care este în întârziere raportat la termenul prevăzut în PNA AA. Elaborarea și implementarea politicilor în domeniul promovării ocupării forței de muncă au loc cu participarea sindicatelor, patronatelor în cadrul consiliilor tripartite. Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, în termen de 6 luni de la data publicării prezentei legi, trebuie să aprobe componența consiliilor tripartite și regulamentul-cadru cu privire la activitatea acestora.

Promovarea unor măsuri active pe piața forței de muncă și a unor servicii de ocupare a forței de muncă eficiente țin de modernizarea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de muncă și a structurilor sale teritoriale, acțiuni ce trebuie desfășurate în perioada 2018-2019 și care necesită cheltuieli importante. În proces de creare este Observatorul Pieței Muncii, care va activa în cadrul Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă și care se va ocupa de efectuarea analizelor în domeniile economic, ocuparea forței de muncă, demografie, resurse umane și prognoze ale pieței muncii. Crearea Observatorului va permite unificarea eforturilor, resurselor umane, financiare, capacităților analitice, care vor ajuta la acumularea informațiilor privind piața muncii și la elaborarea propunerilor argumentate de politici. Trebuie să menționăm că aceste acțiuni sunt în întârziere în raport cu calendarul PNA AA.

În scopul stimulării creării noilor locuri de muncă, Guvernul, prin *Hotărârea nr. 1145 din 20.12.2017*,⁷ a aprobat *Regulamentul privind subvenționarea creării locurilor de muncă*. Pentru fiecare loc de muncă nou creat sunt alocate 40 mii de lei, iar de aceste subvenții vor beneficia agenții economici care vor avea o creștere a efectivului de salariați de cel puțin 100 de persoane. Cererea de rezervare a subvenției se expediază la adresa autorității competente nu mai târziu de data de 31 iulie a anului de gestiune. Dat fiind faptul că Ordinul Ministrului Finanțelor de aprobare a cererilor de rezervare și achitare a subvenției a fost semnat doar pe 26 iunie 2018, agenții economici eligibili au avut timp limitat pentru elaborarea și prezentarea cererilor la Ministerul Finanțelor. În acest context, termenul de depunere a cererilor de rezervare a subvenției a fost extins cu 31 zile calendaristice. Extinde-

rea termenului de prezentare a cererilor de rezervare a subvențiilor doar cu 31 zile calendaristice reiese și din faptul că termenul de prezentare a proiectului de lege anuală a bugetului de stat către Guvern este 15 septembrie. Guvernul a aprobat abia în ședința din 08.11.2018 *proiectul legii bugetului de stat*, care nu conține informații exhaustive la capitolul cuantumului de mijloace alocate pentru subvenționarea creării locurilor de muncă. Aceasta poate reprezenta și o dovadă a faptului că acest mecanism de stimulare nu funcționează, ori existența condiției de creștere a efectivului de salariați cu cel puțin 100 de persoane este improprie mediului de afaceri din Republica Moldova, unde ponderea întreprinderilor mici și mijlocii este destul de mare și existența unui mecanism de stimulare a creării locurilor noi de muncă pentru această categorie de întreprinderi lipsește.

Gestionarea eficientă a migrației forței de muncă, precum și diminuarea efectelor negative ale migrației⁸ presupune negocierea și semnarea acordurilor în domeniul migrației de muncă circulantă/sezonieră, precum și a celor de protecție socială cu principalele țări de destinație pentru emigranții moldoveni.

În domeniul migrației de muncă, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, acționând în numele Guvernului, a încheiat 7 acorduri interguvernamentale cu următoarele state: Federația Rusă – 1993, Ucraina – 1994, Belarus – 1994, Azerbaidjan – 2005, Italia – 2011, Israel – 2012. În domeniul reintegrării, în anul 2017, a fost semnat Acordul de parteneriat cu Oficiul Francez pentru Imigrare și Integrare. În semestrul I al anului 2018 au continuat negocierile cu alte țări, cu scopul încheierii acordurilor bilaterale în domeniul migrației de muncă. Pe 18 iunie a fost semnat „Acordul între Guvernul Republicii Moldova și Guvernul Republicii Bulgaria privind Reglementarea Migrației de Muncă”. La 16 mai, la Roma, a avut loc prima rundă de negocieri pe marginea proiectului de Acord în domeniul securității sociale dintre Republica Moldova și Republica Italiană. În cadrul ședinței Guvernului din 5 iunie a fost aprobată Hotărârea Guvernului „Cu privire la inițierea negocierilor asupra proiectului Protocolului de modificare a Aranjamentului pentru aplicarea Acordului în domeniul asigurărilor sociale dintre Republica Moldova și Republica Estonia”, încheiat la Tallinn, la 10 octombrie 2011.

⁷ Guvernul Republicii Moldova. Hotărâre nr. 1145 din 20.12.2017 pentru aprobarea Regulamentului privind subvenționarea creării locurilor de muncă, <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=373501>

⁸ HG nr. 1473 din 30.12.2016 Strategia națională privind ocuparea forței de muncă pentru anii 2017–2021, Anexa Nr.1, p.2.2. „Migrația externă a forței de muncă din RM” și Prioritatea 4 „Valorificarea potențialului migrației pentru dezvoltarea durabilă” <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=369765>

În pofida măsurilor întreprinse, piața muncii din Moldova se confruntă cu o serie de probleme cum ar fi: competitivitatea joasă pe piața muncii, ponderea mare a șomerilor necalificați (circa 70% din totalul șomerilor au studii primare sau gimnaziale), nivelul de salarizare scăzut, care nu stimulează angajarea în câmpul muncii, rata de ocupare și de activitate a populației scăzute (40,8% și 42,6%), dezechilibrul pe piața forței de muncă în aspect de mediu urban/rural, ce generează migrația internă și dezechilibrul între cerere și ofertă, emigrarea forței de muncă și o rată înaltă a șomajului în rândul tinerilor (12%)⁹. Toate acestea conduc la creșterea șomajului și a nivelului de emigrare a forței de muncă, și creează o povară asupra sistemului public de asigurări sociale de stat.

Cât privește șomajul oficial, acesta a scăzut la 4,2%, reflectând scăderea participării pe piața forței de muncă, munca informală și migrația. Ocuparea forței de muncă în Republica Moldova se bazează în mare parte pe agricultură, pe sectoarele cu productivitate scăzută și pe meserii. Aproximativ o treime din populația activă este angajată în economia informală (36,3%), iar circa o cincime lucrează în străinătate (aproximativ 800 000 de cetățeni)¹⁰.

Nivelul scăzut de salarizare a angajaților constituie una din cele mai grave probleme pentru ocuparea și motivarea forței de muncă. Salariile mici pe care le oferă angajatorul reprezintă una din principalele cauze ale emigrației cetățenilor Republicii Moldova. Eforturile depuse de Guvern în acest domeniu sunt importante, dar departe de a fi capabile să depășească situația dificilă de pe piața muncii.

În primii trei ani de implementare a Acordului de Asociere, salariul mediu nominal pe economie a crescut cu 36,6 la sută, constituind în anul 2017- 5697 lei, sau echivalentul a 273 Euro, inclusiv în sectorul real al economiei – 6000 lei, sau 288 Euro și în sectorul bugetar 4950 lei sau 234 Euro. În același timp, salariul mediu real pe aceeași perioadă de timp a crescut cu 9,8%¹¹.

Constatăm că atât nivelul mediu, cât și cel minim al salariilor în Republica Moldova nu sunt suficiente pentru a asigura populației un nivel de trai decent, constituind un mare impediment la angajare, care totodată stimulează emigrația populației.

În cadrul reformei administrației publice centrale, atribuțiile pentru elaborarea politicilor în domeniul

retribuirii muncii angajaților au fost divizate. Astfel, atribuțiile în domeniul elaborării politicilor salariale în sectorul real al economiei au rămas la Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, iar atribuțiile ce țin de elaborarea politicilor salariale din sectorul bugetar au fost transmise Ministerului Finanțelor. Funcția legată de elaborarea politicilor în domeniul retribuirii muncii vine în contradicție directă cu funcțiile de acumulare a veniturilor la bugetul public național și gestionarea finanțelor publice. În procesul de alocare și exercitare a competențelor în structurile administrației publice de un singur nivel, principiul delimitării competențelor și evitării conflictelor de interese în realizarea lor este foarte important și reprezintă o regulă de urmat în vederea exercitării corecte, transparente și echidistante a funcției publice.

În pofida faptului că salariul minim pe țară de 1000 lei nu a fost reexaminat de la 1 octombrie 2014, prin *Legea Nr. 270 din 23.11.2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar* s-a stabilit un salariu minim de 2000 lei pentru angajații din sectorul bugetar, echivalentul valorii minimului de existență în prezent. În sectorul real, cuantumul minim garantat al salariului brut, de la 1 mai 2018, este de 2610 lei.

Politica socială în scopul sporirii nivelului de protecție socială, precum și modernizarea sistemelor de protecție și siguranță socială sunt procese în permanentă și continuă dezvoltare și necesită o adaptare permanentă în raport cu realitățile social-economice ale statului. Aceasta presupune o analiză periodică a reglementărilor legislative sub aspectul efectelor și influențelor asupra sistemului de asigurare și protecție socială. Prevederile AA sunt sugestive și, în același timp, exhaustive la acest compartiment. Modificările legislative operate în cadrul sistemului public de pensii prin *Legea nr.290 din 16.12.2016* sunt importante și binevenite. Cu toate acestea, există un șir de probleme nerezolvate, care țin, în mare parte, de asigurarea condițiilor echilibrate, echitabile și corecte de pensionare dar și sustenabilitatea financiară.

Consolidarea participării partenerilor sociali și promovarea dialogului social este un domeniu foarte important pentru autorități când ne referim la asigurarea unui consens și a unui compromis pe dimensiunea implementării cu succes a flexibilității și securității pe piața muncii, asigurării protecției sociale și promovarea muncii decente. PNA AA sta-

⁹ Tinerii pe piața muncii în RM, UNDP Moldova, 2017 http://www.md.undp.org/content/dam/moldova/docs/tinerii_pe_piața_muncii_final.pdf

¹⁰ AA Implementation Report on Moldova 2018, p. 3. Economic development and market opportunities (page 10) <https://eeas.europa.eu/diplomatic-network/eastern-partnership/42497/2018-association-implementation-report-moldova>

¹¹ <http://www.statistica.md/category.php?l=ro&idc=452&> Câștigul salarial nominal mediu lunar al unui salariat în economie, pe activități economice (2017-2018), Serii de timp trimestriale, lunare.

bilește clar importanța folosirii active a consultărilor tripartite între partenerii sociali în problemele ce țin de domeniul muncii și în problemele social-economice de interes național, coordonarea cu sindicatele și patronatele la nivel național a tuturor actelor normative în domeniul raporturilor de muncă. Substituirea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective prin grupul de lucru constituit sub egida Consiliului Economic pe lângă Prim-ministru, în procesul de modificare a Codului Muncii prin *Legea nr.188 pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003*, este o un exemplu clar al felului în care se încalcă prevederile AA. Mai mult ca atât, putem vorbi chiar de încălcarea prevederilor anumitor legi, cum ar fi **Legea nr.245 din 21.07.2006 privind organizarea și funcționarea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, a comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și nivel teritorial**, care stipulează clar rolul Comisiei în armonizarea intereselor Guvernului, patronatelor și sindicatelor în procesul de elaborare a bazelor de reglementare a relațiilor de muncă și a relațiilor social-economice în general.

În domeniul **egalității de gen**, care prevede „îmbunătățirea egalității de gen și asigurarea egalității de șanse între bărbați și femei, precum și combaterea discriminărilor de orice tip”, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale a elaborat Raportul de monitorizare a realizării planului de acțiuni privind implementarea *Strategiei pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pe anii 2017-2021*¹², pe care l-a prezentat în cadrul unui eveniment public la 16 martie 2018. La această etapă este dificil de a aprecia acest obiectiv drept unul atins, după cum a fost declarat. Punerea în aplicare a legislației votate pentru a îmbunătăți egalitatea de gen și a asigura egalitatea de șanse ce include cota de gen pentru participarea femeilor în procesele decizionale, eliminarea oricăror forme de discriminare salarială, eradicarea fenomenului violenței domestice și a violenței de gen și alte aspecte, reprezintă domenii la care Republica Moldova trebuie să întreprindă încă acțiuni complexe și să demonstreze voință politică pentru asigurarea reală a principiilor egalității de gen în societate.

Transpunerea prevederilor AA în domeniul **sănătății și securității în muncă** va contribui substanțial la redefinirea raporturilor dintre angajatori și angajați, care trebuie să devină actori conștienți ai activității

de prevenire a accidentelor de muncă și a bolilor profesionale. Trebuie implementate un șir de norme și cerințe de securitate și de sănătate la locul de muncă ce țin de folosirea echipamentelor, de lucrul la monitor, pe șantiere temporare sau mobile, în industria extractivă sau la bordul navelor de pescuit. Alinierea cadrului legal național la acquis-ului comunitar în domeniul sănătății și securității la locul de muncă presupune și anumite ajustări instituționale, necesare procesului de reformare și dezvoltare.

Reforma administrației publice este un proces complex, care trebuie abordat prin prisma unor analize și calcule serioase și minuțioase, în contextul exercitării de către instituțiile statului a atribuțiilor de administrare a treburilor publice. Prin *Legea nr.185 din 21 septembrie 2017 pentru modificarea și completarea unor acte legislative* atribuțiile de control și de prevenire în domeniul securității și sănătății în muncă, examinarea petițiilor ce țin de condițiile de muncă și cercetarea accidentelor de muncă au fost transmise la 10 autorități administrative sectoriale (mai târziu și doar pentru o perioadă de 1 an, prin derogare de la legile de rigoare, atribuțiile au fost realocate ISM). Totodată, nu toate aceste autorități au subdiviziuni desconcentrate în teritoriu și nu au fost asigurate cu personal calificat cu atribuții în domeniul securității ocupaționale, iar la moment doar cinci din ele dispun de Regulamente de organizare și funcționare și de Metodologii ale controlului de stat asupra activității de întreprinzător în baza analizei riscurilor.

Reformarea prin dezmembrare a Inspectoratului de Stat al Muncii, diminuarea competențelor ce țin de securitatea și sănătatea la locul de muncă, în scopul creării unui mediu favorabil afacerilor este un calcul pe termen scurt, care poate afecta în mod grav coeziunea și stabilitatea socială.

Conceptul general de securitate și sănătate în muncă este statuat în convențiile Organizației Internaționale a Muncii (OIM) și presupune crearea unui sistem integrat de inspecție realizat de către Inspectoratul de Stat al Muncii și al Centrului Național de Sănătate Publică sub tutela administrativă a autorității administrative centrale de specialitate, iar în cazul Republicii Moldova, a Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale. Nerespectarea convențiilor internaționale a muncii periclitează și procesul de transpunere și realizare a prevederilor AA pe dimensiunea asigurării securității și sănătății muncii.

¹² -<https://msmps.gov.md/ro/content/raportul-de-monitorizare-realizarii-planului-de-actiuni-privind-implementarea-strategiei>

II. Transpunerea directivelor Uniunii Europene în legislația națională

Conform art. 37 al AA, Republica Moldova s-a angajat să armonizeze legislația națională cu cea a Uniunii Europene, inclusiv să adopte instrumentele internaționale menționate în anexa III la AA. Potrivit Anexei III la Capitolul 4, Titlul IV al AA, Republica Moldova urmează să transpună și să implementeze 39 de directive ale Uniunii Europene, dintre care:

- 8 directive în domeniul dreptului muncii;
- 25 directive în domeniul securității și sănătății în muncă;
- 6 directive în domeniul combaterii discriminării și egalității de șanse între femei și bărbați.

Până la momentul de față, autoritățile statului au transpus în legislația națională 27 de directive ale UE, dintre care 7 în domeniul dreptului muncii, 17 în domeniul securității și sănătății în muncă și 3 în domeniul combaterii discriminării și egalității de șanse între femei și bărbați. În proces de transpunere sunt 6 directive, dintre care una în domeniul muncii, 2 în domeniul securității și sănătății în muncă și 3 în domeniul combaterii discriminării și egalității de șanse între femei și bărbați.

Conform calendarului stabilit în anexa III la Capitolul 4, Titlul IV al AA dispozițiile directivelor urmează să fie puse în aplicare în termen de la 3 până la 10 ani, iar în unele cazuri, pentru locurile de muncă aflate deja în uz la momentul intrării în vigoare a AA, dispozițiile directivelor, inclusiv cerințele minime trebuie puse în aplicare în termen de 6 ani, în cazul **Directivei 89/654/CEE a Consiliului din 30.XI.1989 privind cerințele minime de sănătate și securitate pentru locul de muncă**, și până la un termen de 16 ani în cazul **Directivei 92/104/CEE a Consiliului din 3.XII.1992 privind cerințele minime pentru îmbunătățirea securității și protecției sănătății lucrătorilor din industria extractivă de suprafață și în subteran**.

În toate cazurile termenul de punere în aplicare a dispozițiilor directivelor ratificate va fi calculat începând cu 1 septembrie 2014, dată din care cu titlu provizoriu unele părți, inclusiv anexa III a AA, au fost puse în aplicare conform **Deciziei Consiliului UE 2014/492/EU**.

a) Directivele UE în domeniul dreptului muncii

Directiva 91/533/CEE a Consiliului din 14 octombrie 1991 privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă, **Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată încheiat între CES, UCIP și CEIP**, precum și **Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIP, CEIP și CES Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă** au fost transpuse prin **Legea nr. 52 din 1 aprilie 2016 pentru modificarea și completarea Codului muncii**. Normele respective au intrat în vigoare la 22 aprilie 2016.

Conform calendarului de transpunere, dispozițiile primelor două directive trebuie puse în aplicare în termen de 4 ani de la intrarea în vigoare a Acordului de Asociere, iar dispozițiile celei de-a treia directive în termen de 3 ani de la intrarea în vigoare a Acordului de Asociere.

Directiva 2001/23/CE a Consiliului din 12 martie 2001 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități și **Directiva 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană-Declarația comună a Parlamentului European, a Consiliului și a Comisiei privind reprezentarea lucrătorilor** au fost transpuse în legislația națională prin **Legea nr.155 din 20 iulie 2017 pentru modificarea și completarea Codului muncii**. Normele respective au intrat în vigoare la 25 august 2017. Conform calendarului, dispozițiile ambelor directive urmau a fi puse în aplicare în termen de 3 ani de la intrarea în vigoare a Acordului de Asociere.

Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective a fost transpusă prin **Legea**

Tabel 1 Directivele UE transpuse în domeniul dreptului muncii

Directivele UE	Transpunerea directivelor în legislația națională	Termenul intrării în vigoare	Termenul de transpunere potrivit AA
Directiva 91/533/CEE a Consiliului din 14 octombrie 1991 privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă	Legea nr. 52 din 1 aprilie 2016 pentru modificarea și completarea Codului muncii	22 aprilie 2016	În 4 ani de la intrarea în vigoare a AA
Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată încheiat între CES, UNICE și CEEP	Legea nr. 52 din 1 aprilie 2016 pentru modificarea și completarea Codului muncii	22 aprilie 2016	În 4 ani de la intrarea în vigoare a AA
Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES	Legea nr. 52 din 1 aprilie 2016 pentru modificarea și completarea Codului muncii	22 aprilie 2016	În 3 ani de la intrarea în vigoare a AA
Directiva 2001/23/CE a Consiliului din 12 martie 2001 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități	Legea nr.155 din 20 iulie 2017 pentru modificarea și completarea Codului muncii	25 august 2017	În 3 ani de la intrarea în vigoare a AA
Directiva 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană-Declarația comună a Parlamentului European, a Consiliului și a Comisiei privind reprezentarea lucrătorilor	Legea nr.155 din 20 iulie 2017 pentru modificarea și completarea Codului muncii	25 august 2017	În 3 ani de la intrarea în vigoare a AA
Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective	Legea nr. 85 din 20 mai 2018 privind modificarea și completarea Codului muncii	22 iunie 2018	În 4 ani de la intrarea în vigoare a AA
Directiva 91/383/CEE a Consiliului din 25 iunie 1991 de completare a măsurilor destinate să promoveze îmbunătățirea securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătorilor care au un raport de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară	Codul muncii, Legea securității și sănătății în muncă nr.186-XVI din 10 iulie 2008	29 martie 2003, 5 august 2008	În 3 ani de la intrarea în vigoare a AA

nr. 85 din 20 mai 2018 privind modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova, care a intrat în vigoare la 22 iunie 2018. Conform calendarului, dispozițiile directive trebuie puse în aplicare în termen de 4 ani de la intrarea în vigoare a Acordului de Asociere.

Referitor la Directiva 91/383/CEE a Consiliului din 25 iunie 1991 de completare a măsurilor destinate să promoveze îmbunătățirea securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătorilor care au un raport de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară, constatăm că prevederile acesteia deja se regă-

sesc în legislația națională a muncii (*Codul muncii, Legea securității și sănătății în muncă nr.186-XVI din 10 iulie 2008*). Normele directivei se aplică tuturor salariaților, indiferent de durata raportului de muncă. Conform calendarului, dispozițiile directivei trebuie puse în aplicare în termen de 3 ani de la intrarea în vigoare a Acordului de Asociere.

Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (al personalului mobil din aviația civilă), potrivit pct. 37 din Planul Național de Acțiuni pentru implementarea Acordului de Asociere Republica Moldova – Uniunea Europeană în perioada 2017–2019 (aprobat prin **Hotărârea Guvernului nr. 1472 din 30 decembrie 2016** Privind aprobarea PNA AA RM-UE, 2017-2019), urmează a fi transpusă în trimestrul I al anului 2019 și astfel va depăși termenul stabilit conform calendarului de 4 ani de la intrarea în vigoare a Acordului de Asociere. Actualmente, instituția responsabilă de implementarea acestei directive este Ministerul Economiei și Infrastructurii.

Astfel, putem constata că 7 directive în domeniul dreptului muncii au fost transpuse integral în legislația națională prin modificarea și completarea Codului muncii, fiind puse în aplicare înaintea termenului stabilit conform Anexei III la Capitolul 4, Titlul IV al AA. De menționat, însă, că se atestă depășirea termenului de transpunere prevăzut în AA a **Directivei 2003/88/CE** a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.

b) Directivele UE în domeniul combaterii discriminării și egalității de șanse între femei și bărbați

Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează (a zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE) a fost transpusă prin Hotărârea Guvernului nr. 1408 din 27 decembrie 2016 „Privind Cerințele minime de securitate și sănătate în muncă pentru protecția salariaților gravide, care au născut de curând sau care alăptează”, care a intrat în vigoare la 1 ianuarie 2017 și prin Legea nr. 155 din 20 iulie 2017 pentru modificarea și completarea Codului muncii în vigoare de la 25 au-

gust 2017. Conform calendarului, dispozițiile directivei trebuie puse în aplicare în termen de 3 ani de la intrarea în vigoare a Acordului de Asociere.

Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și **Directiva 2004/113/CE** a Consiliului din 13 decembrie 2004 de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii au fost transpuse parțial prin **Legea nr. 305 din 22 decembrie 2016** pentru completarea unor acte legislative (în vigoare de la 6 ianuarie 2017) și **Legea nr. 60 din 6 aprilie 2017** privind modificarea și completarea unor acte legislative (în vigoare de la 12 mai 2017, cu excepția unei modificări operate în **Legea cu privire la asigurări nr.407/2006**, care a intrat în vigoare la 1 ianuarie 2018). Conform calendarului, dispozițiile acestor directive trebuie puse în aplicare în termen de 3 ani de la intrarea în vigoare a Acordului de Asociere.

Directiva 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, și **Directiva 2000/78/CE** a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă au fost transpuse parțial prin adoptarea Legii nr.121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității, care creează cadrul juridic necesar de aplicare. Directiva 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000, Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 și **Directiva 79/7/CEE** a Consiliului din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale, potrivit pct. 37 din Planul național de acțiuni pentru implementarea Acordului de Asociere Republica Moldova-Uniunea Europeană în perioada 2017–2019 (aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1472 din 30 decembrie 2016, cu privire la aprobarea PNA AA), urmau să fie transpuse până la finele anului 2018 de către Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale. Termenul, conform calendarului de implementare, este de 4 ani de la intrarea în vigoare a Acordului de Asociere.

Prin urmare, în domeniul combaterii discriminării și egalității de șanse între femei și bărbați, 3 din cele 6 directive ale UE au fost transpuse în legislația națională și puse în aplicare înaintea termenului stabilit în Anexa III la Capitolul 4, Titlul IV al AA, iar pentru celelalte 3 directive care trebuiau transpuse în legislația națională în termen de 4 ani (până la finele anului 2018, conform calendarului stabilit în AA), termenul nu va fi respectat.

Tabel 2. Directivele UE în domeniul combaterii discriminării și egalității de șanse între femei și bărbați transpuse în legislația națională

<i>Directivele UE</i>	<i>Transpunerea directivelor în legislația națională</i>	<i>Termenul intrării în vigoare</i>	<i>Termenul de transpunere potrivit AA</i>
Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează [a zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE]	Hotărârea Guvernului nr. 1408 din 27 decembrie 2016 „Privind Cerințele minime de securitate și sănătate în muncă pentru protecția salariatelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează”, și prin Legea nr. 155 din 20 iulie 2017 pentru modificarea și completarea Codului muncii.	1 ianuarie 2017; 25 august 2017.	În 3 ani de la intrarea în vigoare a AA
Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă)	Legea nr. 305 din 22 decembrie 2016 pentru completarea unor acte legislative	6 ianuarie 2017	În 3 ani de la intrarea în vigoare a AA
Directiva 2004/113/CE a Consiliului din 13 decembrie 2004 de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii	Legea nr. 60 din 6 aprilie 2017 privind modificarea și completarea unor acte legislative	12 mai 2017, cu excepția unei modificări operate în Legea cu privire la asigurări nr.407/2006, care a intrat în vigoare la 1 ianuarie 2018	În 3 ani de la intrarea în vigoare a AA

c) Directivele UE în domeniul securității și sănătății în muncă

Directiva 89/391/CEE a Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare a măsurilor pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă a fost transpusă prin **Legea securității și sănătății în muncă nr. 186-XVI din 10 iulie 2008**, care a intrat în vigoare la 1 ianuarie 2009. Astfel, directiva-cadru a fost transpusă în legislația națională și a intrat în vigoare cu 5 ani înainte de semnarea Acordului de Asociere.

Alte 16 directive ale Uniunii Europene în domeniul securității și sănătății în muncă au fost transpuse în legislația națională prin adoptarea de către Guvern a unor Hotărâri prin care au fost aprobate cerințe minime de securitate și sănătate pe domeniile corespunzătoare (vezi tab. nr.3).

Transpunerea în legislația națională a 6 Directive din domeniul securității și sănătății în muncă, conform AA, trebuie efectuată în termen de la 7 la 10 ani din momentul intrării în vigoare a prevederilor Acordului de Asociere RM-UE.

Tabel nr. 3. Directivele UE în domeniul securității și sănătății în muncă

Directivele UE	Transpunerea directivelor în legislația națională	Termenul intrării în vigoare	Termenul de transpunere potrivit AA
Directiva 89/391/CEE a Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă	Legea securității și sănătății în muncă nr. 186-XVI din 10 iulie 2008	1 ianuarie 2009	Transpusă înainte de semnarea și intrarea în vigoare a AA
Directiva 89/654/CEE a Consiliului din 30 noiembrie 1989 privind cerințele minime de securitate și sănătate la locul de muncă [prima directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE]	Hotărîrea Guvernului nr. 353 din 5 mai 2010 „Cu privire la aprobarea cerințelor minime de securitate și sănătate la locul de muncă”	8 iunie 2010	Transpusă înainte de semnarea și intrarea în vigoare a AA
Directiva 2009/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 septembrie 2009 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru folosirea de către lucrători a echipamentului de muncă la locul de muncă [a doua directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE]	Hotărîrea Guvernului nr. 603 din 11 august 2011 „Privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru folosirea de către lucrători a echipamentului de muncă la locul de muncă”	1 ianuarie 2013	Transpusă înainte de semnarea și intrarea în vigoare a AA
Directiva 92/57/CEE a Consiliului din 24 iunie 1992 privind cerințele minime de securitate și sănătate care se aplică pe șantierelor temporare sau mobile [a opta directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE]	Hotărîrea Guvernului nr. 80 din 9 februarie 2012 „Privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru șantierelor temporare sau mobile”	17 februarie 2012	Transpusă înainte de semnarea și intrarea în vigoare a AA
Directiva 2009/148/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 30 noiembrie 2009 privind protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la azbest la locul de muncă	Hotărîrea Guvernului nr. 244 din 8 aprilie 2013 „Privind aprobarea Cerințelor minime pentru protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la azbest la locul de muncă”	1 ianuarie 2014	Transpusă înainte de semnarea și intrarea în vigoare a AA
Directiva 2004/37/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 29 aprilie 2004 privind protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la agenți cancerigeni sau mutageni la locul de muncă [a șasea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE],	Hotărîrea Guvernului nr. 775 din 2 octombrie 2017 „Pentru aprobarea Regulamentului sanitar privind protecția sănătății lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la agenți cancerigeni sau mutageni la locul de muncă”	6 octombrie 2017	În termen de 7 ani

Directiva 90/270/CEE a Consiliului din 29 mai 1990 privind condițiile minime de securitate și sănătate pentru lucrul la monitor [a cincea directivă individuală în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE]	Hotărârea Guvernului nr. 819 din 1 iulie 2016 „Privind Cerințele minime de securitate și sănătate în muncă pentru lucrul la monitor”	1 ianuarie 2017	În termen de 7 ani
Directiva 92/58/CEE a Consiliului din 24 iunie 1992 privind cerințele minime pentru semnalizarea de securitate și sănătate la locul de muncă [a noua directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE]	Hotărârea Guvernului nr. 918 din 18 noiembrie 2013 “Privind cerințele minime pentru semnalizarea de securitate și sănătate la locul de muncă”	1 ianuarie 2014	Transpusă înainte de semnarea și intrarea în vigoare a AA
Directiva 98/24/CE a Consiliului din 7 aprilie 1998 privind protecția sănătății și securității lucrătorilor împotriva riscurilor legate de prezența agenților chimici la locul de muncă [a paisprezecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE]	Hotărârea Guvernului nr. 324 din 30 mai 2013 „Cu privire la aprobarea Regulamentului sanitar privind cerințele de sănătate și securitate pentru asigurarea protecției lucrătorilor împotriva riscurilor legate de prezența agenților chimici la locul de muncă”	14 iunie 2013	Transpusă înainte de semnarea și intrarea în vigoare a AA
Directiva 2002/44/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 25 iunie 2002 privind cerințele minime de securitate și sănătate referitoare la expunerea lucrătorilor la riscurile generate de agenți fizici (vibrații) [a șaisprezecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE]	Hotărârea Guvernului nr. 589 din 12 mai 2016 „Privind Cerințele minime de securitate și sănătate în muncă referitoare la expunerea lucrătorilor la riscuri generate de vibrațiile mecanice”	1 ianuarie 2017	În termen de 10 ani
Directiva 2003/10/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 6 februarie 2003 privind cerințele minime de securitate și sănătate referitoare la expunerea lucrătorilor la riscuri generate de agenți fizici (zgomot) [a șaptesprezecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE]	Hotărârea Guvernului nr. 362 din 27 mai 2014 „Cu privire la aprobarea Cerințelor minime privind protecția lucrătorilor împotriva riscurilor pentru sănătatea și securitatea lor generate sau care pot fi generate de expunerea la zgomot, în special împotriva riscurilor pentru auz”	1 ianuarie 2015	În termen de 10 ani
Directiva 90/269/CEE a Consiliului din 29 mai 1990 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru manipularea manuală a încărcăturilor care prezintă riscuri pentru lucrători și, în special, de producere a unor afecțiuni dorso-lombare [a patra directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE]	Hotărârea Guvernului nr. 584 din 12 mai 2016 „Privind Cerințele minime de securitate și sănătate în muncă pentru manipularea manuală a încărcăturilor care prezintă riscuri pentru lucrători, în special de producere a unor afecțiuni dorsolombare”	20 mai 2016)	În termen de 10 ani

Directiva 91/322/CEE a Comisiei din 29 mai 1991 privind stabilirea valorilor limită cu caracter orientativ prin aplicarea Directivei 80/1107/CEE a Consiliului privind protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la agenți chimici, fizici și biologici la locul de muncă	Hotărîrea Guvernului nr. 324 din 30 mai 2013 „Cu privire la aprobarea Regulamentului sanitar privind cerințele de sănătate și securitate pentru asigurarea protecției lucrătorilor împotriva riscurilor legate de prezența agenților chimici la locul de muncă”	14 iunie 2013	Transpusă înainte de semnarea și intrarea în vigoare a AA
Directiva 2000/39/CE a Comisiei din 8 iunie 2000 de stabilire a primei liste de valori-limită orientative ale expunerii profesionale în aplicarea Directivei 98/24/CE a Consiliului privind protecția sănătății și a securității lucrătorilor împotriva riscurilor legate de prezența agenților chimici la locul de muncă	Hotărîrea Guvernului nr. 324 din 30 mai 2013 „Cu privire la aprobarea Regulamentului sanitar privind cerințele de sănătate și securitate pentru asigurarea protecției lucrătorilor împotriva riscurilor legate de prezența agenților chimici la locul de muncă”	14 iunie 2013	Transpusă înainte de semnarea și intrarea în vigoare a AA
Directiva 2006/15/CE a Comisiei din 7 februarie 2006 de stabilire a unei a doua liste de valori limită orientative de expunere profesională în aplicarea Directivei 98/24/CE a Consiliului	Hotărîrea Guvernului nr. 324 din 30 mai 2013 „Cu privire la aprobarea Regulamentului sanitar privind cerințele de sănătate și securitate pentru asigurarea protecției lucrătorilor împotriva riscurilor legate de prezența agenților chimici la locul de muncă”	14 iunie 2013	Transpusă înainte de semnarea și intrarea în vigoare a AA
Directiva 2009/161/UE a Comisiei din 17 decembrie 2009 de stabilire a unei a treia liste de valori-limită orientative de expunere profesională în aplicarea Directivei 98/24/CE a Consiliului	Hotărîrea Guvernului nr. 324 din 30 mai 2013 „Cu privire la aprobarea Regulamentului sanitar privind cerințele de sănătate și securitate pentru asigurarea protecției lucrătorilor împotriva riscurilor legate de prezența agenților chimici la locul de muncă”	14 iunie 2013	Transpusă înainte de semnarea și intrarea în vigoare a AA
Directiva 2013/35/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 iunie 2013 privind cerințele minime de sănătate și securitate referitoare la expunerea lucrătorilor la riscuri generate de agenții fizici (câmpuri electromagnetice) [a douăzecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE] și de abrogare a Directivei 2004/40/CE, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, L nr. 179 din 29 iunie 2013	Hotărîrea Guvernului nr. 697 din 11 iulie 2018 „Privind aprobarea Cerințelor minime de securitate și sănătate în muncă referitoare la expunerea lucrătorilor la riscuri generate de câmpuri electromagnetice”	17 august 2018	În termen de 10 ani

III. Probleme și provocări în procesul de transpunere și implementare a prevederilor, directivelor AA și a convențiilor organizațiilor internaționale

În pofida transunerii celor 27 Directive ale UE în domeniile muncii, combaterii discriminării și egalității de șanse între femei și bărbați și securității și sănătății în muncă și racordarea legislației naționale la aquis-ul comunitar în domeniu, alinierea la standardele internaționale a muncii prin ratificarea a 40 de Convenții ale Organizației Internaționale a Muncii și la alte tratate internaționale, situația privind gradul de respectare a legislației în domeniile respective trezește îngrijorări.

Transpunerea Directivelor, prevederilor și recomandărilor din AA constituie expresia cantitativă a realizării AA. Cât privește evaluarea calitativă, ea presupune, în primul rând, gradul, dar și capacitatea autorităților de implementare a acestor prevederi, crearea mecanismelor de realizare a lor, monitorizarea implementării și raportarea, având la bază respectarea câtorva principii: acțiune-impact, cost-beneficiu ș.a.

Regresul calitativ atestat la implementarea AA este direct influențat de încetinirea dialogului politic RM-UE, dar și de suspendarea asistenței financiare a UE.

Un alt factor, care influențează decisiv gradul de transpunere și implementare a prevederilor AA îl constituie conținutul și caracterul modificărilor legislative operate.

Acțiunile autorităților în vederea realizării prevederilor PNA AA 2017-2019 RM-UE stipulate în Capitolul 4 „Ocuparea forței de muncă, politica socială și egalitatea de șanse” al Titlului IV „Cooperarea economică și alte tipuri de cooperare sectorială” din AA sunt caracterizate printr-un șir de probleme, care țin atât de implementarea acțiunilor care se regăsesc în AA, dar și a celor care nu fac parte din Acord, dar influențează rata de progres înregistrată pe acest domeniu important.

Printre acestea se numără:

a) Liberalizarea raporturilor de muncă

La 21 septembrie 2017 prin *Legea nr.188 pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003* s-a modificat și completat Codul muncii al Republicii Moldova (a intrat în vigoare la 20 octombrie 2017), care potrivit notei de argumentare a autorilor, proiectul a avut drept scop îmbunătățirea mediului de afaceri și a climatului investițional în Republica Moldova, și prevede modificarea și/sau completarea a circa 40 de articole ale Codului muncii. Drept urmare, prin Legea vizată au fost promovate în exclusivitate propunerile mediului de afaceri și diminuate drepturile și garanțiile salariaților. Or, acest fapt, vine în contradicție cu prevederile art. 371 din Acordul de Asociere RM-UE, potrivit căruia, părțile recunosc că este inoportună încurajarea comerțului sau a investițiilor, menținerea investitorilor prin reducerea nivelurilor de protecție prevăzute în legislația națională în materie de mediu sau de muncă. Printre modificările contestate de către partenerii sociali sunt cele care creează condiții pentru încălcarea legislației muncii, inclusiv munca „la negru”, salariile „în plic”, diminuarea oportunităților de acces pe piața muncii, în mod special pentru tinerii specialiști, prin aplicarea perioadei de probă, a pensionării „obligatorii” pentru limita de vârstă și altele.

b) Nivelul de protecție a salariaților la locul de muncă

Conform Raportului de activitate al Inspectoratului de Stat al Muncii, în anul 2017 au fost realizate 3479 vizite de control privind respectarea legislației și a altor acte normative în domeniul muncii, securității și sănătății în muncă la 3135 unități cu un număr

de 111,5 mii salariați, din care 55,2 mii – femei. Din numărul total de 3479 de controale efectuate, 732 au fost în domeniul securității și sănătății în muncă și 2747 în domeniul relațiilor de muncă. Ca urmare a controalelor efectuate, inspectorii de muncă au constatat 27420 de încălcări, dintre care 7224 în domeniul securității și sănătății în muncă și 20196 în domeniul relațiilor de muncă. Din totalul de 417 accidente comunicate, inspectorii de muncă au cercetat 105 accidente, inclusiv 68 accidente de muncă, dintre care 30 mortale și 38 grave. Ca urmare a accidentelor de muncă mortale și grave, au decedat 33 de persoane, iar 39 de persoane au fost accidentate grav. Controalele efectuate au relevat că 1597 persoane au fost repuse în drepturi.

Aceste date sunt îngrijorătoare și atestă un nivel scăzut de protecție nu doar pentru angajați, dar și pentru angajatori. Bunele practici internaționale, inclusiv convențiile și prevederile OIM la care RM a aderat, recomandă dezvoltarea și stabilirea unei autorități unice responsabile de domeniul securității și sănătății în muncă, care cooperează cu instituțiile de profil responsabile de relațiile în muncă. Modificările aduse la cadrul legal de rigoare, care, conform autorităților, urmează să flexibilizeze piața muncii, contribuie, de fapt, la deteriorarea cadrului legal de asigurare a securității și sănătății în muncă, contrar angajamentelor asumate.

c) Optimizarea organelor de control

Ca urmare a implementării reformei instituțiilor cu atribuții de control în anul 2017, din sfera de competență a Inspectoratului de Stat al Muncii (ISM) au fost excluse chestiunile ce țin de securitatea și sănătatea la locul de muncă. Prin Legea nr.185 din 21 septembrie 2017, atribuțiile de control și de prevenire în domeniul securității și sănătății în muncă, examinarea petițiilor ce țin de condițiile de muncă și cercetarea accidentelor de muncă au fost transmise la 10 autorități administrative sectoriale.

Totodată, nu toate aceste autorități au subdiviziuni desconcentrate în teritoriu și nu au fost asigurate cu personal calificat cu atribuții în domeniul securității ocupaționale, iar la moment, doar cinci dintre ele dispun de Regulamente de organizare și funcționare și de Metodologii a controlului de stat asupra activității de întreprinzător în baza analizei riscurilor. În baza noilor prevederi legislative, ISM urmează să asigure monitorizarea controlului de

stat asupra respectării legislației cu privire la securitatea și sănătatea în muncă, efectuat de către inspectorii de muncă din cadrul autorităților administrative mai sus-menționate, făcând parte din noile structuri administrative de profil competente în domeniul siguranței ocupaționale.

Din lipsa personalului calificat cu atribuții în domeniul securității ocupaționale, autoritățile competente nu au cercetat accidentele de muncă conform *art.232 lit. f) din Legea securității și sănătății în muncă nr.186-XVI din 10 iulie 2008*. Astfel, au fost încălcate termenele de cercetare a accidentelor de muncă și neglijate drepturile și interesele legale ale salariaților. Or, cercetarea imediată a accidentelor produse cu salariații în câmpul muncii este necesară pentru stabilirea obiectivă a împrejurărilor și cauzelor producerii acestora și nu reprezintă nimic altceva decât asigurarea protecției sociale a accidentatului.

În contextul dat, pentru a redresa situația, la 14 februarie 2018, Guvernul a aprobat modificări și completări la *Hotărârea Guvernului nr.1361 din 22 decembrie 2005 „Pentru aprobarea Regulamentului privind modul de cercetare a accidentelor de muncă”* și la *Hotărârea Guvernului nr.788 din 7 octombrie 2013 „Cu privire la aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Inspectoratului de Stat al Muncii, a structurii și efectivului-limită ale acestuia”*. În urma modificărilor și completărilor operate, cercetarea accidentelor de muncă a fost pusă în responsabilitatea Inspectoratului de Stat al Muncii. Totodată, Parlamentul a adoptat *Legea pentru modificarea și completarea unor acte legislative nr.79 din 24 mai 2018*, care prevede că prin derogare de la prevederile *Legii securității și sănătății în muncă nr. 186/2008*, în termen de un an de zile de la data publicării legii, atribuțiile ce țin de cercetare a accidentelor de muncă se vor exercita de către Inspectoratul de Stat al Muncii. Odată cu publicarea în Monitorul Oficial la data de 15 iunie 2018 a legii menționate, Inspectoratul de Stat al Muncii a început să-și exercite funcțiile de cercetare a accidentelor de muncă.

d) Contradicții și neconformități legislative

În legislația națională există multiple contradicții între mai multe legi, cum este Legea privind controlul de stat asupra activității de întreprinzător nr. 131 din 8 iunie 2012, Legea securității și sănătății în muncă nr.

186 din 10 iulie 2008 și Convențiile Organizației Internaționale a Muncii C(81) privind inspecția muncii, C(129) privind inspecția muncii în agricultură, C(155) privind securitatea și sănătatea în muncă și mediul de muncă. Ca urmare a nerespectării standardelor internaționale a muncii, în cadrul celei de a 107-ea Conferințe Internaționale a Muncii (care a avut loc pe 31 mai 2018), Comitetul de norme a examinat situația

privind nerespectarea de către Republica Moldova a normelor Convenției nr.81 privind inspecția muncii în industrie și comerț și Convenției nr. 129 privind inspecția muncii în agricultură și a recomandat Guvernului să adapteze legislația și practicile naționale la Convențiile menționate și să informeze Comitetul de norme către 1 septembrie 2018 despre măsurile întreprinse¹³.

Concluzii și recomandări

Procesul de implementare a AA este încetinit, influențat direct de deteriorarea dialogului politic RM-UE, care a avut drept consecință suspendarea asistenței financiare din partea UE.

Prevederile AA presupun acțiuni de implementare cu termen continuu, dar și cu termeni specifici de realizare. În ambele cazuri acțiunile autorităților de realizare a prevederilor AA nu pot fi exhaustive. Procesul de implementare a AA este un proces continuu, care solicită din partea autorităților un efort permanent de îmbunătățire a cadrului legal de reglementare, preluarea celor mai bune practici, modernizarea și eficientizarea instrumentelor și mecanismelor folosite în procesul de implementare. Actualizarea periodică a Agendei de asociere, din păcate, nu a adus după sine noi reglementări legale, acțiuni, mecanisme, instrumente suplimentare de implementare a AA. Dimpotrivă, există exemple suficiente când acțiunile autorităților statului au compromis eforturile de racordare a legislației naționale la reglementările UE. (*Legea 180/2018 privind declararea voluntară și stimularea fiscală, reforma instituțiilor cu atribuții de control, ș.a.*).

Reforma administrației publice centrale a afectat eficiența autorităților publice responsabile de implementarea AA, iar modificarea PNA AA pe parcursul anului 2018 a complicat și mai mult procesul de implementare, monitorizare și evaluare al AA.

Autoritățile statului, conform angajamentelor asumate, raportează transpunerea în legislația națională, în termenii stabiliți, a 27 Directive ale UE, dintre care 7 în domeniul dreptului muncii, 17 în domeniul securității și sănătății în muncă și 3 în domeniul combaterii discriminării și egalității de șanse între femei și bărbați. În proces de transpunere sunt 6 directive, dintre care una în domeniul muncii, 2 în domeniul securității și sănătății în muncă și 3 în domeniul com-

baterii discriminării și egalității de șanse între femei și bărbați.

Republica Moldova, în pofida măsurilor întreprinse, se confruntă cu grave probleme privind motivarea și ocuparea forței de muncă. Promovarea măsurilor de ocupare a forței de muncă, modernizarea și adaptarea acestora la necesitățile pieței muncii este una din prioritățile AA. Implementarea politicilor pro-active pe piața muncii, sporirea nivelului de motivare a muncii și atingerea obiectivelor propuse în noua *Lege cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj*, care va fi pusă în aplicare în februarie 2019, ar putea schimba și îmbunătăți situația pe piața muncii.

În pofida transpunerii celor 27 de Directive ale UE din domeniul social, trezește îngrijorări situația privind nivelul de respectare în unități/întreprinderi a legislației în domeniile respective și, prin urmare, nivelul de protecție a salariaților la locul de muncă. La modificarea și completarea legislației muncii nu s-a ținut cont de art.371 din AA care stabilește obligativitatea menținerii nivelurilor de protecție actuală.

Pe de altă parte, reforma administrației publice centrale nu a fost precedată de o analiză funcțională a instituțiilor reformate, fapt care a condus la deficiențe de administrare în procesul de exercitare a funcțiilor publice de către noile structuri ale administrației publice centrale.

Modificările legislative operate la Codul Muncii, reforma instituțiilor de control pe domeniul securității și sănătății în muncă, nu au urmat un proces consultativ, inclusiv cu partenerii sociali ai Guvernului, care trebuie să beneficieze de rolul lor legal de participare și influențare a procesului de creație legislativă, în mod special, pe domeniul social.

¹³ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_631799.pdf

Reforma instituțiilor cu funcții de control, implementată de Ministerul Economiei și Infrastructurii al Republicii Moldova poartă un caracter populist. Dincolo de scopul aparent nobil și necesar de diminuare a presiunii organelor de control asupra mediului de afaceri, modul de realizare a acestei reforme, prin transferul de la ISM a competențelor de control privind activitatea de inspecție a securității și sănătății în muncă către alte 10 autorități competente, a periclitat serios capacitățile de control ale statului în domeniul securității și sănătății în muncă. În consecință, a crescut numărul accidentelor de muncă, însoțite de o diminuare a drepturilor sociale ale angajaților.

Autoritățile competente (10 agenții ale ISM), pe lângă multiplele domenii de activitate, având misiunea de a asigura implementarea politicilor statului în domeniul siguranței ocupaționale, nu au toate subdiviziuni desconcentrate în teritoriu, nu au fost completate cu personal calificat și nu dispun la moment de Regulamente de organizare și funcționare și de Metodologii ale controlului de stat asupra activității de întreprinzător în baza analizei riscurilor.

Reforma instituțiilor de control vine în contradicție directă cu Convențiile internaționale ale OIM ratificate de către Republica Moldova și sunt menționate în AA la capitolul prevederi și recomandări necesare de urmat. Prin urmare, aceasta contribuie substanțial la regresul înregistrat în implementarea AA.

Resursele financiare necesare pentru realizarea tuturor acțiunilor stipulate în PNA AA 2017-2019 urmează a fi prevăzute în Bugetul Național și în Cadrul de cheltuieli pe termen mediu. Planul însă, conține acțiuni care nu au o acoperire financiară calificată. Pe când finanțarea externă din partea UE și a partenerilor de dezvoltare este incertă, ea este determinantă în procesul de implementare a AA.

Autoritățile publice responsabile de implementarea prevederilor AA nu dispun de instrumente și mecanisme interne de monitorizare, evaluare și raportare a procesului de transpunere și implementare a Acordului.

Recomandări

Ca urmare a procesului de analiză a progresului implementării prevederilor sociale ale Acordului de Asociere RM-UE, au fost identificate un șir de lacune, iar pentru remedierea lor se propun un șir de recomandări, după cum urmează:

- Continuarea procesului de transpunere în legislația națională a Directivelor UE, prevăzute de Acordul de Asociere RM-UE, cu respectarea termenelor stabilite de transpunere;
- Elaborarea unui Program național/strategie în domeniul securității și sănătății în muncă și a unui Plan de implementare a politicilor și a cerințelor minime de securitate și sănătate în muncă;
- Revizuirea cadrului juridic existent din domeniul controlului de stat asupra activității de întreprinzător în domeniul securității și sănătății în muncă, și ajustarea acestuia la normele actelor internaționale ratificate;
- Asigurarea respectării, în procesul de elaborare și perfecționare a legislației muncii, a prevederilor actelor normative internaționale la care Republica Moldova este parte, precum și ale directivei UE prevăzute de Acordul de Asociere RM-UE care au fost deja transpuse în legislația națională și care urmează a fi transpuse;
- Respectarea, în procesul de elaborare și perfecționare a legislației muncii și în alte domenii, a prevederilor art. 371 din Acordul de Asociere RM-UE, potrivit căruia, părțile recunosc că este inoportună încurajarea comerțului sau a investițiilor prin reducerea nivelurilor de protecție prevăzute în legislația națională în materie de mediu sau de muncă. Niciuna dintre părți nu scutește sau derogă și nu oferă scutiri sau derogări de la aplicarea dispozițiilor interne de dreptul mediului ori de dreptul muncii pentru a încuraja comerțul sau stabilirea, achiziția, extinderea sau menținerea unei investiții a unui investitor pe teritoriul său. Niciuna dintre părți nu omite să asigure respectarea aplicării efective a dispozițiilor interne de dreptul mediului și de dreptul muncii, prin acțiuni susținute sau repetate ori prin inacțiuni, într-un mod care să încurajeze comerțul sau investițiile;
- Efectuarea analizei funcționale ex-post al autorităților administrației publice centrale, care au

fost reformate, pentru stabilirea carențelor și problemelor ce afectează eficiența exercitării de către acestea a funcțiilor publice;

- Fortificarea capacităților instituționale ale Inspectoratului de Stat al Muncii (*resurse umane, sisteme informaționale etc.*) în vederea realizării activității corespunzătoare a inspectorilor de muncă cu atribuții în domeniul securității și sănătății în muncă și ca urmare a abilitării acestora cu dreptul de a cerceta accidente de muncă;
- Plasarea sistemului de inspecție a muncii sub controlul unei singure autorități centrale, responsabile de coordonarea acțiunilor de control în domeniul securității și sănătății în muncă;
- Urgentarea aprobării Regulamentelor de organizare și funcționare și a Metodologiilor controlului de stat asupra activității de întreprinzător în baza analizei riscurilor pentru toate organele de control, completarea cu personalul necesar și organizarea instruirii lor pe domeniile de competență, inclusiv și în domeniul cerințelor minime de securitate și sănătate în muncă privind cele mai eficiente metode de prevenire a accidente-

lor de muncă și a bolilor profesionale;

- Organizarea instruirii personalului din unitățile economice, responsabil de domeniul securității și sănătății în muncă privind aplicarea în practică a cerințelor minime aprobate de guvern pe domeniile respective;
- Odată cu implementarea prevederilor Strategiei naționale privind ocuparea forței de muncă pentru anii 2017–2021, a noii Legi cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj și creării Observatorului pieței muncii, volumul activităților agențiilor teritoriale a forței de muncă nu se va micșora, ci, dimpotrivă, va crește. În procesul de reformare a ANOFM este necesar să se țină cont de aceasta și să nu fie efectuate reduceri mari de personal;
- Unificarea atribuțiilor în domeniul politicii salarizării atât în sectorul real al economiei, cât și în sectorul bugetar și punerea lor în responsabilitatea organului central de specialitate în domeniul muncii – Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale – cu scopul de a promova o politică unitară în domeniul salarizării.

Anexă

Directive europene în domeniul social netranspuse/care urmează să fie transpuse

	Directivele UE pentru transpunere	Domeniul	Termenul de transpunere potrivit AA
1.	Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru <i>(al personalului mobil din aviația civilă)</i> , potrivit pct. 37 din Planul național de acțiuni pentru implementarea Acordului de Asociere Republica Moldova – Uniunea Europeană în perioada 2017–2019 <i>(aprobat prin Hotărîrea Guvernului nr. 1472 din 30 decembrie 2016)</i> ,	Dreptul muncii	Urmează a fi transpusă în 4 ani de la intrare în vigoare
2.	Directiva 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică	Combaterea discriminării și egalității de șanse între femei și bărbați	Urmează a fi transpusă în 4 ani de la intrare în vigoare
3.	Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă	Combaterea discriminării și egalității de șanse între femei și bărbați	Urmează a fi transpusă în 4 ani de la intrare în vigoare
4.	Directiva 79/7/CEE a Consiliului din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale	Combaterea discriminării și egalității de șanse între femei și bărbați	Urmează a fi transpusă în 4 ani de la intrare în vigoare
5.	Directiva 92/104/CEE a Consiliului din 3 decembrie 1992 privind cerințele minime pentru îmbunătățirea securității și protecției sănătății lucrătorilor din industria extractivă de suprafață și în subteran [a douăsprezecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE]	Securitatea și sănătatea în muncă	Conform calendarului, pentru noile locuri de muncă, dispozițiile Directivei vizate urmează a fi puse în aplicare în termen de 7 ani de la intrarea în vigoare a Acordului de Asociere, iar pentru locurile de muncă aflate deja în uz la momentul intrării în vigoare a Acordului de Asociere, dispozițiile Directivei vizate, inclusiv cerințele minime de securitate și sănătate prevăzute în anexa la Directiva respectivă, urmează a fi puse în aplicare în termen de 16 ani de la intrarea în vigoare a Acordului

6.	Directiva 92/29/CEE a Consiliului din 31 martie 1992 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru promovarea unei mai bune asistențe medicale la bordul navelor	Securitatea și sănătatea în muncă	În termen de 10 ani
7.	Directiva 89/656/CEE a Consiliului din 30 noiembrie 1989 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecție la locul de muncă [a treia directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE]	Securitatea și sănătatea în muncă	În termen de 7 ani
8.	Directiva 2000/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 18 septembrie 2000 privind protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la agenți biologici la locul de muncă [a șaptea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE]	Securitatea și sănătatea în muncă	În termen de 7 ani
9.	Directiva 92/91/CEE a Consiliului din 3 noiembrie 1992 privind cerințele minime de îmbunătățire a protecției securității și sănătății lucrătorilor din industria extractivă de foraj [a unsprezecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE].	Securitatea și sănătatea în muncă	Conform calendarului pentru noile locuri de muncă, dispozițiile Directivei vizate urmează a fi puse în aplicare în termen de 7 ani de la intrarea în vigoare a Acordului de Asociere, iar pentru locurile de muncă aflate deja în uz la momentul intrării în vigoare a Acordului de Asociere, dispozițiile Directivei vizate, inclusiv cerințele minime de securitate și sănătate prevăzute în anexa la Directiva respectivă, urmează a fi puse în aplicare în termen de 12 ani de la intrarea în vigoare a Acordului de Asociere.
10	Directiva 1999/92/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1999 privind cerințele minime pentru îmbunătățirea protecției sănătății și securității lucrătorilor expuși unui potențial risc în medii explozive [a cincisprezecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE]	Securitatea și sănătatea în muncă	În termen de 10 ani

11	Directiva 2006/25/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 aprilie 2006 privind cerințele minime de securitate și de sănătate referitoare la expunerea lucrătorilor la riscuri generate de agenții fizici (radiații optice artificiale) [a nouăsprezecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE]	Securitatea și sănătatea în muncă	În termen de 10 ani
12.	Directiva nr. 93/103/CE a Consiliului din 23 noiembrie 1993 privind cerințele minime de securitate și sănătate în muncă la bordul navelor de pescuit [a treisprezecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva nr. 89/391/CEE].	Securitatea și sănătatea în muncă	În termen de 10 ani

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES)

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) este o fundație politică social-democrată germană scopurile căreia sunt promovarea principiilor și fundamentelor democrației, a păcii, înțelegerii și cooperării internaționale. FES își îndeplinește mandatul în spiritul democrației sociale, dedicându-se dezbaterii publice și găsirii, într-un mod transparent, de soluții social-democrate la problemele actuale și viitoare ale societății. Cu Republica Moldova, Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) și-a început colaborarea în anul 1994 prin intermediul Biroului Regional de la Kiev, iar din octombrie 2002, la Chișinău activează un birou permanent al Fundației.

ADRESA DE CONTACT:

Oficiu Republica Moldova,
Chișinău, bd. Bănulescu Bodoni 14/1, et.2, 2012,
Republica Moldova

Telefon: (373-22) 88 58 30

Fax: (373-22) 85 58 31

E-Mail: fes@fes-moldova.org

www.fes-moldova.org

IDIS „Viitorul”

IDIS „Viitorul” reprezintă o instituție de cercetare, instruire și inițiative publice, care activează pe o serie de domenii legate de: analiză economică și socială, guvernare, cercetare politică, planificare strategică și management al cunoștințelor. IDIS activează în calitate de platformă comună care reunește tineri intelectuali, preocupați de succesul tranziției spre economia de piață și societatea deschisă în Republica Moldova. Institutul pentru Dezvoltare și Inițiative Sociale (IDIS) „Viitorul” este succesorul de drept al Fundației Viitorul, și păstrează în linii mari tradițiile, obiectivele și principiile de acțiune ale fundației, printre care se numără: formarea de instituții democratice și dezvoltarea unui spirit de responsabilitate efectivă printre oamenii politici, funcționari publici și cetățenii țării noastre, consolidarea societății civile și spiritului critic, promovarea libertăților și valorilor unei societăți deschise, modernizate și pro-europene.

Pentru mai multe informații asupra acestei publicații ori asupra abonamentului de recepționare a publicațiilor editate de către IDIS, vă rugăm să contactați direct Serviciul de Presă și Comunicare Publică al IDIS „Viitorul”. Persoana de contact: Victor Ursu - ursu.victoor@gmail.com,

ADRESA DE CONTACT:

Chișinău, Iacob Hincu 10/1, 2004, Republica Moldova

Telefon: (373-22) 21 09 32

Fax: (373-22) 24 57 14

www.viitorul.org

Opiniile exprimate aparțin autorilor. Nici Administrația IDIS „Viitorul”, nici Consiliul Administrativ al IDIS „Viitorul”, și nici Fundația Friedrich Ebert (FES) nu poartă răspundere pentru estimările și opiniile prezentate în cadrul acestei publicații.

Orice utilizare a unor extrase ori opinii ale autorului acestui studiu trebuie să conțină referință la IDIS „Viitorul” și Friedrich-Ebert-Stiftung (FES).