

CRITERII POLITICO-JURIDICI PENTRU POLITICA SOCIALĂ ÎN PROCESUL INTEGRĂRII EUROPENE A REPUBLICII MOLDOVA

drd. , lect. univ. Igor Cojocaru
Rec.: dr. lect. univ. Igor Bucătaru

Dorința de integrare a Republicii Moldova în Uniunea Europeană (UE) este atât de mare încât transformările ce au loc, în mare parte cele de ordin politic, eclipsează întreaga capacitate de implementare a valorilor comune, precum și toate aspectele pozitive și negative legate de acest proces. Înțelegem prin pozitive - acel set de măsuri prin care au fost atinse o serie de reușite în vederea expunerii acquis-ului comunitar pentru Republică și negative - acele care necesită prelucrare sau încă vor fi implementate.

Semnarea documentului bilateral între forul european și oficialii de la Chișinău, a pus capăt mai multor dispute în privința vectorului extern al politicii statului, totodată determină societatea în preluarea mai multor valori sociale, spirituale, economice europene precum și sporește credința în creșterea bunăstării populației, majorarea numărului locurilor de muncă și calitatea acestora și multe alte măsuri de asistare a vieții sociale.

Planul de Acțiuni Moldova - UE este un document politic care stabilește obiectivele strategice ale cooperării între parteneri[1], care de altfel poartă și caracter „normativ – simbolic”, dat fiind faptul ca va influența asupra legislației interne în vederea ajustării acestora la rigorile și standardele europene, sau de tragere la răspundere socială și politică a guvernaților în caz de neîndeplinire a prevederilor. Totodată creează noi perspective de parteneriat, iar pentru sfera socială posibilități pentru deschiderea treptată sau participarea consolidată în anumite programe Comunitare, promovînd legăturile culturale, educaționale și științifice. De altfel, ”Planul de Acțiune presupune anume un angajament dublu, din partea UE de a ne oferi susținere și experiență europeană, și din partea Chișinăului oficial, de a prelua cu succes lecțiile comunitare.”[2]

Politica socială, ca un criteriu distinct, găsește reflectare în capitolul 2.3. a Planului:

Reforma și dezvoltarea social-economică, articolul 23 unde se stipulează

„Consolidarea dialogului și a cooperării în sectorul social. Asigurarea unei armonizări a standardelor și a practicilor în domeniul social și a politicii de ocupare a forței de muncă din țară cu standardele și practicile UE”[3], care presupune implicarea în dialog pe marginea politicii de ocupare a forței de muncă și a celei din sectorul social în vederea elaborării unei analize și evaluări a situației curente și pentru identificarea problemelor cheie și a soluțiilor posibile în cadrul acestor politici, prin enunțarea următoarelor subcriterii:

1. dialogul social și civil;
2. sănătatea și securitatea la locul de muncă;
3. dreptul muncii;
4. echitatea genurilor;
5. politica de ocupare a forței de muncă;
6. protecția socială și includerea.

În aceste domenii, nu există obligații legale de a implementa anumite măsuri de politică, ci o obligație generală foarte importantă de coordonare a politicilor în vederea dezvoltării unui cadru social omogen, conform principiilor și regulilor Uniunii Europene. Este semnificativ și faptul că toate reformele în acest domeniu, ca de altfel și în celelalte, necesită a fi promovate în următorii ani, după care trebuie să ne așteptăm la un raport de țară, înregistrat similar și pentru vecinii noștri la rîndul său.

Un subiect nu mai puțin interesant este deschis în capitolul 2.4.4., articolele 34 și 35, care continuă și completează cel menționat anterior și stipulează următoarele “Circulația persoanelor, inclusiv circulația muncitorilor și coordonarea politicilor de securitate socială”. Dacă în primul caz (art. 23) observăm anumite cerințe legate doar de particular ce trebuie să atingă Republica Moldova, atunci următorul articol se axează pe angajamente duble ale ambelor părți. Art. 34 “asigurarea aplicării complete a clauzei celui mai bun comportament prin eliminarea tuturor măsurilor discriminatorii în bază de apartenență națională ce afectează lucrătorii migranți, cu referire la condițiile de muncă, remunerare și concediere” și art. 35 „continuarea procesului de semnare a Acordurilor cu Statele Membre privind aplicarea integrală a prevederilor privind coordonarea politicilor de securitate socială astfel cum este prevăzut în art.24 al APC.

Precum și baza normativă elaborată anterior, care la moment este compusă din 9 documente la diferite nivele, printre care: Codul Muncii, Legea sindicatelor, Legea patronatelor, Decretul Președintelui cu privire la constituirea Comisiei republicane pentru negocieri colective, altele. Acest set de documente crează la nivel legal, promovarea dialogului social la următoarele nivele: național, ramural, teritorial, de unitate. Considerăm necesară o analiză succintă a fiecărui element ale criteriilor date.

1. Tratatul asupra Comunității Europene prevede promovarea dialogului social și conferă puteri suplimentare partenerilor sociali. Republica Moldova este invitată să confirme că acordă dialogului social importanța necesară și că partenerii sociali sunt suficient de bine organizați pentru a-și asuma responsabilități la nivel comunitar și național, și să indice dacă aceștia sunt consultați asupra propunerilor legislative referitoare la preluarea acquis-ului în domeniul politicii sociale și al ocupării forței de muncă. Un pas premergător în acest sens este actul constituirii confederații a sindicatelor “Solidaritatea”, care contribuie la dialogul tripartit între partenerii sociali, prin majorarea numărului de participanți și respectiv a opțiunilor social-politice în domeniul muncii.

2. Planul de Acțiune atrage atenție politicii sociale în ceea ce privește sănătatea și securitatea în muncă. Acquis-ul în domeniu – în volum considerabil – are ca scop

armonizarea condițiilor de muncă între UE și Moldova, prin acordul dat care stabilește standarde minime de sănătate și securitate. Conformitatea cu *acquis-ul* referitor la sănătate și securitate este esențială pentru a obține maximum de beneficii, de exemplu prin mai puține accidente de muncă și boli profesionale. Principiul dat poate fi îndeplinit cu o pondere mai mare doar prin funcționarea adecvată a Inspecției Muncii, care doar în anul 2002 a depistat la organizațiile supuse controlului 480 încălcări la acest capitol, iar în anul 2004 la 7086 de contrale efectuate, privind respectarea legislației și altor acte normative în domeniul muncii în întreprinderi, instituții, organizații au fost înregistrate 71139 cazuri de încălcare a prevederilor legale[4]. În anul 2005 și 2006 au fost realizate 10906 controale privind respectarea legislației și altor acte normative în domeniul muncii la întreprinderi, instituții, organizații. Controalele întreprinse s-au finalizat cu întocmirea proceselor-verbale de control, în care inspectorii de muncă au înregistrat 106923 cazuri de încălcare a prevederilor legale și au dispus măsuri necesare pentru asigurarea respectării normelor de drept din domeniul muncii[5].

3. Următorul element este legislația muncii, care pentru Republica Moldova este unul de succes dat fiind faptul adoptării Codului Muncii, încă în anul 2003 ce a servit un pas mare pentru legislația națională, care deși reflectă prevederi racordate la normele statelor europene, întrunind astfel de clauze ca: concedierile colective, asigurarea drepturilor angajaților în cazul transferului proprietății asupra firmei, obligația angajatorului de a informa angajații asupra condițiilor aplicabile contractului de angajare, transferul temporar al lucrătorilor și organizarea timpului de lucru ș. a. deja are nevoie de anumite modificări datorită influenței minime a principiului *libertății actelor juridice*[6], în cazul voinței părților la încetarea contractului individual de muncă sau prin „înstituirea unor instituții de garanții în vederea protecției creanțelor salariaților (în cazul insolvenței angajatorului)... protecția în cauză este consfințită în Convenția OIM nr. 173/1992 „Privind protecția creanțelor lucrătorilor în caz de insolvență a celui care angajează” și utilizată, pe larg, în Comunitatea Europeană în corespundere cu Directiva Consiliului 80/987/CEE din 20 octombrie 1980”.[7]

4. Actul în cauză „Planul de acțiuni Republica Moldova – Uniunea Europeană”, a adăugat egalitatea dintre bărbați și femei pe lista obiectivelor Comunității, stipulând în mod explicit faptul că, în toate activitățile sale, Moldova trebuie să urmărească eliminarea inegalităților și să promoveze egalitatea între bărbați și femei. În mod corespunzător, legislația este folosită și pentru a realiza egalitatea, îndeosebi pentru a preveni discriminarea pe motive de sex. Cea mai mare parte a legislației actuale se referă la ocuparea forței de muncă în ceea ce privește: tratamentul egal la angajare, protecția socială, schemele de protecție socială ocupațională, concediile parentale, protecția femeii însărcinate, lăuzele și femeile care alăptează.

5. În limitele planului de acțiuni, Republica Moldova cooperează cu UE la implementarea concluziilor Analizei politicii ocupării forței de muncă. Ca și vecinii noștri ce au făcut pasul dat, Moldova în perspectivă abordează următoarele aspecte: (i) funcționarea pieței muncii va trebui să suporte modificări, astfel încât să se asigure corespondența dintre oferta de forță de muncă și cererea de pe piața internă, enunțând

măsurile ce se iau pentru a încuraja acest proces; (ii) reforma politicii și transformările de pe piața muncii, care necesită progres suficient de rapid și profund pentru a permite deplina participare și încadrare la Piața Unică pe viitor; (iii) aplicarea suficientă a politicilor și măsurilor stabilite, astfel încât să pregătească populația activă care nu are aptitudinile necesare pentru economia de piață; (iv) implementarea Strategiei de ocupare a forței de muncă în aplicarea politicilor prin structurile și sistemele suficient de bine pregătite pentru acest rol. În acest context deosebită atenție merită Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 611 din 15 mai 2002 privind aprobarea Strategiei ocupării forței de muncă pentru o perioadă de pînă în anul 2008, precum și Legea nr. 102-XV din 13.03.04, care reglementează măsurile privind realizarea strategiilor și politicilor de menținere a unui nivel înalt al ocupării și adaptării forței de muncă în cerințele pieței muncii, privind protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, prevenirea șomajului și combaterea efectelor sociale ale acestuia.

6. În Uniunea Europeană, cooperarea tot mai bună în sensul promovării unui sistem eficient de protecție socială constituie o componentă importantă a politicii sociale și de ocupare a forței de muncă. Tradițional, finanțarea și organizarea sistemelor de protecție socială va rămâne în responsabilitatea Republicii, dar UE solicită ca acestea să aibă capacitatea de a dezvolta și opera sisteme de protecție socială durabile și universal aplicabile, servind obiectivelor comunității. Sistemul protecției sociale al țării noastre trebuie, de asemenea, să se poată coordona cu sistemele operaționale în prezent în UE, care se află într-o continuă dezvoltare și reformă profundă.

La finele analizei putem conchide că însăși criteriile și conținutul acestora corespunde cu vectorul transformărilor social-politice național, dar totodată evidențiază și setul de puncte vulnerabile pentru societatea noastră.

Note:

1. Planul de Acțiuni UE – Moldova (recomandat pentru implementare la Bruxelles, în cadrul celei de-a VII-ea reuniuni a Consiliului de cooperare Republica Moldova – Uniunea Europeană). // Moldova Suverană, 25 februarie 2005 Nr. 33-34 (20670-20671).
2. Lungu Diana. Oportunitățile europene ale societății moldovenești. // Moldova Suverană, 2 martie 2005 Nr. 36 (20673).
3. Planul de Acțiuni UE – Moldova (recomandat pentru implementare la Bruxelles, în cadrul celei de-a VII-ea reuniuni a Consiliului de cooperare Republica Moldova – Uniunea Europeană). // Moldova Suverană, 25 februarie 2005 Nr. 33-34 (20670-20671).
4. Raport de activitate al Inspecției Muncii pe anul 2004. Monitorul Oficial nr. 089 din: 01.07.2005 nr. 305 adoptat: 01.07.2005
5. Ciloci Igor. Protecția muncii – un obiectiv mereu actual. // In: FinConsultant: Revistă lunară de consultanță în management, 2006, nr. 11, p. 43-51
6. Eduard Boișteanu. Aspectele teoretico-practice privind încetarea contractului individual de muncă. Autoreferat la teza de doctor în drept. Centrul Editorial-poligrafic al USM. - Chișinău. 2005. – 15 p.
7. Ibidem