



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development and Cooperation SDC
Agenția Elvețiană pentru Dezvoltare și Cooperare
Швейцарское управление по развитию и сотрудничеству



Organizația Internațională pentru Migrație (OIM)
Agenția ONU pentru migrație

MIGRAȚIA ÎN SCOP DE MUNCĂ:

Profilul și provocările actuale
ale lucrătorilor migranți moldoveni
în principalele țări de destinație

CHIȘINĂU, 2020



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development and Cooperation SDC
Agenția Elvețiană pentru Dezvoltare și Cooperare
Швейцарское управление по развитию и сотрудничеству



Organizația Internațională pentru Migrație (OIM)
Agenția ONU pentru migrație

MIGRAȚIA ÎN SCOP DE MUNCĂ:

Profilul și provocările actuale ale lucrătorilor migranți
moldoveni în principalele țări de destinație

Analizele, constatările, interpretările și concluziile exprimate în cadrul acestei publicații aparțin autorilor și nu reflectă neapărat opiniile Organizației Internaționale pentru Migrație (OIM), Programului Națiunilor Unite pentru Dezvoltare (PNUD), Agenției Elvețiene pentru Dezvoltare și Cooperare (SDC) și ale partenerilor proiectului. Termenii utilizați privind statutul juridic al unei țări, teritoriu, oraș, zonă ori al autorităților acestora sau privind frontierele și hotarele acestora, precum și modalitatea de prezentare a materialului în cadrul lucrării nu reprezintă punctul de vedere al OIM, PNUD, SDC și al partenerilor proiectului.

OIM este fidelă principiului că migrația legală ce respectă demnitatea umană aduce beneficii migraților și societății. În calitate de organizație interguvernamentală, OIM colaborează cu partenerii săi pe plan mondial, după cum urmează: asistă la satisfacerea provocărilor operaționale ale migrației; promovează înțelegerea integrală a problemelor ce țin de migrație; încurajează dezvoltarea economică și socială prin intermediul migrației; activează pentru respectarea reală a demnității umane și a bunăstării migraților.

Această publicație a fost realizată cu sprijinul financiar oferit de Agenția Elvețiană pentru Dezvoltare și Cooperare în cadrul proiectului „Migrație și Dezvoltare Locală”, implementat de PNUD Moldova și OIM Moldova.

Elaborat de către: Maria Vremiş
Natalia Vladicescu

Publicat de: Organizația Internațională pentru Migrație
Adresa: str. Ciuflea 36/1, Chișinău, MD 2001, Republica Moldova
Web: <https://moldova.iom.int>
Email: iomchisinau@iom.int
Tel: + 373 22 23 29 40; + 373 22 23 29 41
Fax: + 373 22 23 28 62

© 2020 Organizația Internațională pentru Migrație (OIM)

Toate drepturile sunt rezervate. Nici o parte a prezentei publicații nu poate fi reprodusă, păstrată pe un sistem de căutare a informației sau transmisă sub orice formă prin intermediul unor mijloace electronice, mecanice, de fotocopiere, înregistrare sau altfel fără permisiunea scrisă prealabilă a editorului.

CUPRINS

Lista figurilor	4
Lista tabelelor	9
Mulțumiri	11
Abrevieri	12
Introducere	13
Aspecte metodologice	14
I. Profilul socio-demografic al migranților în scop de muncă	18
II. Premisele migrației în scop de muncă	30
II.1. Motivele plecării la muncă peste hotare	30
II.2. Țările de destinație și perioadele de migrare.....	37
II.3. Pregătirea migrării în scop de muncă.....	53
III. Situația migranților în țara gazdă	69
III.1. Statutul ocupațional și relațiile de muncă.....	69
III.2. Condițiile de trai și de muncă în țara de destinație.....	85
III.3. Câștigurile din munca peste hotare	101
III.4. Menținerea relațiilor cu familia.....	105
III.5. Integrarea în țara gazdă.....	108
IV. Rolul agențiilor private în plasarea la muncă peste hotare	118
IV.1. Organizarea plecării peste hotare	118
IV.2. Suport în remedierea problemelor migranților peste hotare.....	128
V. Impactul migrației și perspective de dezvoltare	133
V.1. Beneficii și costuri sociale ale migrației	133
V.2. Contribuția migrației la dezvoltarea locală.....	138
V.3. Revenire, intenții de trai și muncă în Moldova.....	144
VI. Impactul COVID 19 asupra bunăstării și siguranței lucrătorilor migranți	158
Concluzii	174
Recomandări	187

LISTA FIGURILOR

Figura 1. Distribuția migranților în scop de muncă pe sexe în funcție de tipologie	18
Figura 2. Distribuția migranților în scop de muncă aflați peste hotare pe sexe după țările de destinație.....	18
Figura 3. Distribuția migranților în scop de muncă pe grupuri de vârste	19
Figura 4. Distribuția migranților în scop de muncă pe sexe și numărul de copii de 0-14 ani în gospodărie	20
Figura 5. Ponderea migranților cu copii pe sexe și țări de destinație	20
Figura 6. Distribuția migranților în scop de muncă pe sexe și statutul familial	21
Figura 7. Ponderea divorțurilor pe sexe și țări de destinație.....	21
Figura 8. Distribuția migranților în scop de muncă pe nivele de studii	21
Figura 9. Distribuția migranților în scop de muncă pe sexe și sectorul unde au activat în Moldova înainte de plecare	25
Figura 10. Distribuția migranților în scop de muncă pe sexe și statutul ocupațional înainte de plecare.....	25
Figura 11. Distribuția migranților în scop de muncă pe medii de reședință	27
Figura 12. Distribuția migranților în scop de muncă aflați peste hotare pe medii de reședință.....	27
Figura 13. Distribuția migranților în scop de muncă pe medii de reședință, vârste, niveluri de studii	27
Figura 14. Distribuția migranților în scop de muncă pe regiuni geografice	28
Figura 15. Distribuția migranților reveniți și potențiali în funcție de numărul de persoane migrante în gospodărie.....	29
Figura 16. Din ce motive ați venit la muncă în țara de destinație (respondenții aflați peste hotare, toate 6 țări) (răspuns multiplu)?	31
Figura 17. Din ce motive ați venit la muncă în țara de destinație (respondenții aflați peste hotare), (răspuns multiplu)?.....	33
Figura 18. Din ce motive intenționați să plecați la muncă peste hotare, migranți potențiali (răspuns multiplu)?.....	35
Figura 19. Gradul de nemulțumire față de faptul cum merg lucrurile în Moldova, motiv al migrației (migranți potențiali)	36
Figura 20. În ce an ați plecat pentru prima dată la muncă peste hotare?	37
Figura 21. Care a fost prima țară de destinație (țara în care ați migrat pentru prima dată)?.....	38
Figura 22. Care a fost prima țară de destinație (țara în care ați migrat pentru prima dată)? (respondenții aflați peste hotare).....	39
Figura 23. În ce an ați plecat pentru prima dată la muncă în Israel?.....	41
Figura 24. În câte țări ați muncit în ultimii 10 ani?	42
Figura 25. În ce țări ați muncit în ultimii 10 ani (respondenții aflați peste hotare)?	43
Figura 26. De câte ori ați fost în țările menționate, în ultimii 10 ani (respondenții aflați peste hotare)?	43

Figura 27. În ce țări ați muncit în ultimii 10 ani (migranții reîntorși)?.....	45
Figura 28. De câte ori ați fost în țările menționate, în ultimii 10 ani (migranții reîntorși)?.....	45
Figura 29. În baza cărui document lucrați în această țară (respondenții aflați peste hotare)?.....	46
Figura 30. Dvs. vă aflați peste hotare singur sau cu alți membri ai familiei/rude/cunoștințe (respondenții aflați peste hotare)?.....	49
Figura 31. Cât timp intenționați să stați de data aceasta în țara de destinație (respondenții aflați peste hotare)?.....	51
Figura 32. Cât timp intenționați să stați de data aceasta în țara de destinație în funcție de prezența cercului social apropiat în țara de destinație (respondenții aflați peste hotare)?.....	51
Figura 33. Cât timp ați stat în țara de destinație (migranții reîntorși)?.....	52
Figura 34. În baza cărui document ați lucrat în ultima țară peste hotare (migranții reîntorși)?.....	52
Figura 35. Cât timp intenționați să stați peste hotare (migranții potențiali)?.....	52
Figura 36. Aveți alți membri ai familiei/rude/cunoștințe care se află în țara unde intenționați să plecați (migranții potențiali)?.....	53
Figura 37. De unde ați auzit despre posibilitățile de a lucra în țara în care vă aflați (respondenții aflați peste hotare)?.....	54
Figura 38. Din ce surse ați obținut/ați obține informații despre posibilă angajare în muncă peste hotare (potențial migranți)?.....	54
Figura 39. Ați apelat pentru careva informații/servicii în Moldova și/sau în țara în care vă aflați (respondenții aflați peste hotare)?.....	56
Figura 40. Indicați tipul de servicii în Moldova și/sau în țara de care ați beneficiat (respondenții aflați peste hotare)?.....	56
Figura 41. Ați apelat pentru careva informații/servicii în Moldova și/sau în țara în care vă aflați (respondenții aflați peste hotare)?.....	56
Figura 42. Ați fost mulțumit de serviciile oferite (respondenții aflați peste hotare)?.....	58
Figura 43. Ați fost mulțumit de serviciile oferite (respondenții aflați peste hotare)?.....	59
Figura 44. Ați fost mulțumit de serviciile oferite (respondenții aflați peste hotare)?.....	59
Figura 45. De ce nu ați fost satisfăcut de serviciile oferite, care au fost motivele (respondenții aflați peste hotare)?.....	60
Figura 46. De ce nu ați fost satisfăcut de serviciile oferite, care au fost motivele (respondenții aflați peste hotare) (medii de reședință, vârste)?.....	61
Figura 47. Ați participat la vreo instruire/training înainte de a pleca peste hotare, pentru a vă pregăti să vă angajați în străinătate (respondenții aflați peste hotare)?.....	61
Figura 48. Cine a oferit aceste instruirii?.....	61
Figura 49. De ce tipuri de instruirii ați beneficiat (respondenții aflați peste hotare)?.....	62
Figura 50. Cât de utile au fost aceste instruirii/training-uri pentru a obține/găsi un loc de muncă peste hotare (respondenții aflați peste hotare)?.....	63
Figura 51. Calificările pe care le-ați avut/obținut în Moldova au fost recunoscute oficial peste hotare (respondenții aflați peste hotare)?.....	63

Figura 52. Ce măsuri ați întreprins pentru pregătirea acestei plecări/călătorii (migranți potențiali)? ...	65
Figura 53. Ați beneficiat de careva instruiți peste hotare?	66
Figura 54. Ați beneficiat de careva instruiți peste hotare (respondenții aflați peste hotare, pe țări)?..	66
Figura 55. Cine a oferit aceste instruiți peste hotare?	67
Figura 56. De ce tip de instruiți ați beneficiat peste hotare?	68
Figura 57. Cât de bine dvs. vorbeați și înțelegeați limba vorbită a ultimei țări de destinație înainte de plecare (migranții reîntorși)?.....	68
Figura 58 În ce țară ați fost ultima dată la muncă peste hotare (migranții reîntorși)?	68
Figura 59. Aveți la moment un loc de muncă în țara unde vă aflați?.....	69
Figura 60. De cât timp sunteți în căutarea unui loc de muncă (zile)? (97 cazuri)	70
Figura 61. Care este sectorul în care munciți în prezent/ați muncit la ultimul loc de muncă peste hotare? ...	70
Figura 62. Cât timp intenționați să stați de data aceasta în țara de destinație?	74
Figura 63. Din ce motive ați venit la muncă în țara de destinație?	74
Figura 64. Care este/a fost statutul ocupațional la ultimul loc de muncă peste hotare?.....	76
Figura 65. Câte ore lucrați/ ați lucrat, de obicei, pe săptămâna peste hotare?	77
Figura 66. Ce tip de relații de muncă aveți/ați avut la actualul/ultimul loc de muncă peste hotare?	79
Figura 67. Când ați semnat contractul de muncă (respondenții aflați peste hotare)?	79
Figura 68. La ultimul loc de muncă peste hotare ați beneficiat de următoarele?.....	82
Figura 69. Cât de mulțumit ați fost de condițiile de trai din țara de destinație unde lucrați/ați lucrat?	85
Figura 70. În țara de destinație, v-ați confruntat cu următoarele probleme privind condițiile de trai?	86
Figura 71. Cât de mulțumit ați fost de condițiile de muncă din țara de destinație unde lucrați/ ați lucrat? ...	90
Figura 72. În țara de destinație v-ați confruntat la locul de munca cu probleme privind...?	91
Figura 73. În țara de destinație v-ați confruntat la locul de muncă cu probleme privind...? (pe sexe).....	92
Figura 74. Spuneți-mi va rog în țara de destinație ați avut probleme de sănătate, dar nu v-ați adresat pentru servicii medicale?.....	99
Figura 75. Din ce motive nu v-ați adresat la medic?	99
Figura 76. Din ce motive nu v-ați adresat la medic?	100
Figura 77. Care este mărimea medie a câștigului lunar obținut de dvs. peste hotare?.....	101
Figura 78. Care este mărimea medie a câștigului lunar obținut de dvs. peste hotare?.....	102
Figura 79. Ce parte din banii câștigați peste hotare îi utilizați pentru necesitățile de trai în țara gazdă?	104
Figura 80. În ce an ați fost ultima dată în Moldova?	106
Figura 81. În care lună a anului ați fost ultima dată în Moldova?	106
Figura 82. Cu ce scop ați fost ultima dată în Moldova (top 7 motive)?	106
Figura 83. În ce măsură cunoașteți despre politicile statului privind protecția cetățenilor moldoveni aflați peste hotare în scop de muncă? (sexe, respondenții aflați peste hotare)	110

Figura 84. În ce măsură vă simțiți protejat în țara unde munciți la moment? (sexe, respondenții aflați peste hotare).....	110
Figura 85. În ce măsură vă simțiți protejat în țara unde munciți la moment? (modalitatea de plecare peste hotare, vârste).....	110
Figura 86. În ce măsură cunoașteți despre politicile statului privind protecția cetățenilor moldoveni aflați peste hotare în scop de muncă? (grupuri de vârste, respondenții aflați peste hotare)	112
Figura 87. În ce măsură vă simțiți protejat în țara unde munciți la moment? (grupuri de vârste, respondenții aflați peste hotare)	112
Figura 88. Unde/la cine ați apela după ajutor în cazul în care ați avea careva probleme la locul de muncă în țara gazdă (neachitare salariului, agresiune, condiții proaste de muncă etc.) ?	114
Figura 89. Unde/la cine ați apela după ajutor în cazul în care ați avea careva probleme la locul de muncă în țara gazdă (neachitare salariului, agresiune, condiții proaste de muncă etc.) ?	114
Figura 90. În țara unde vă aflați la moment/în ultima țară de destinație prin intermediul cui ați plecat?.....	119
Figura 91. Ponderele respondenților plecați peste hotare prin intermediul agențiilor private (respondenții aflați peste hotare, țări de destinație)	123
Figura 92. Sumele bănești achitate agențiilor private pentru diferite servicii (respondenții aflați peste hotare, țări de destinație), euro	124
Figura 93. Ați plătit integral pentru plecarea la muncă peste hotare (migranții reîntorși)?.....	127
Figura 94. Cât ați plătit integral pentru plecarea la muncă peste hotare (migranții reîntorși)?.....	127
Figura 95. V-ați confruntat cu careva probleme în procesul de organizare de către agenție a plecării dvs. la muncă peste hotare?	129
Figura 96. La cine ați apelat pentru remediere/soluționare?.....	129
Figura 97. Ați recomanda serviciile agenției private altor persoane?.....	132
Figura 98. După părerea dvs., care sunt beneficiile/realizările ce rezultă din munca de peste hotare (migranții reîntorși)?	133
Figura 99. După părerea dvs., care sunt beneficiile/realizările ce rezultă din munca de peste hotare (migranții reîntorși, pe sexe)?.....	135
Figura 100. După părerea dvs., care sunt pierderile dvs. ce rezultă din munca de peste hotare (migranții reîntorși)?	136
Figura 101. După părerea dvs., care sunt pierderile dvs. ce rezultă din munca de peste hotare (migranții reîntorși, pe sexe)?.....	137
Figura 102. Care sunt principalele consecințe ale migrației pentru Moldova (migranții reîntorși, pe sexe)?	137
Figura 103. Intenții de a contribui la dezvoltarea comunitară.....	139
Figura 104. Ați avut propria afacere sau planificați să vă deschideți propria afacere în viitorul apropiat? ...	140
Figura 105. De ce nu doriți să deschideți o afacere?.....	141
Figura 106. Când ați fost ultima dată peste hotare la muncă? (migranții reîntorși)	144
Figura 107. Din ce motive ați revenit în Moldova (pe sexe)?.....	145
Figura 108. Din ce motive ați revenit în Moldova (pe medii de reședință, vârste)?.....	146

Figura 109. Care este statutul ocupațional în prezent în Moldova?.....	149
Figura 110. Cum ați găsit un loc de muncă în Moldova la reîntoarcere?	149
Figura 111. Cum ați găsit un loc de muncă în Moldova la reîntoarcere?	149
Figura 112. În ce măsură calificările/experiența de lucru obținută peste hotare v-a ajutat să găsiți un loc de muncă în Moldova, la reîntoarcerea în țară?	150
Figura 113. Cu ce intenționați să vă ocupați în următoarele 6 luni?.....	150
Figura 114. Ați obținut careva sprijin pentru reintegrarea dvs. în Moldova?	153
Figura 115. Din partea cui ați avut sprijin la reîntoarcere?	153
Figura 116. În ce măsură cunoașteți despre politicile statului privind reintegrarea la reîntoarcere a cetățenilor moldoveni aflați peste hotare în scop de muncă?	154
Figura 117. Beneficiați de careva drepturi obținute în rezultatul muncii peste hotare?.....	154
Figura 118. În ce măsură vă simțiți protejat la reîntoarcerea în Moldova?	154
Figura 119: Cât de mult vă afectează pandemia COVID-19 propria bunăstare și siguranță?.....	159
Figura 120: Dacă veniturile au scăzut, vă rugăm să specificați cu câte procente?.....	161
Figura 121: Cât de mult au scăzut sumele de bani remise acasă de dvs. în timpul pandemiei COVID 19?.....	163
Figura 122: Cât de mult vă ajută acțiunile întreprinse de autoritățile țării unde vă aflați în această perioadă?	166
Figura 123: Cât de mult vă ajută acțiunile întreprinse de autoritățile Republicii Moldova în această perioadă?	167
Figura 124: Ținând cont de impactul pandemiei COVID-19 asupra situației dvs. în țara gazdă, planificați revenirea în Moldova în timpul apropiat?.....	170
Figura 125: Care sunt intențiile și planurile dvs. după revenire?.....	171

LISTA TABELELOR

Tabelul 1. Distribuția migranților în scop de muncă pe grupuri de vârste și țări de destinație.....	19
Tabelul 2. Distribuția migranților în scop de muncă pe nivele de studii și țări de destinație.....	22
Tabelul 3. Distribuția migranților în scop de muncă pe sexe și domenii de instruire.....	23
Tabelul 4. Distribuția migranților în scop de muncă pe domenii de instruire și țări de destinație.....	23
Tabelul 5. Distribuția migranților în scop de pe sexe, statut ocupațional înainte de plecare și țări de destinație.....	26
Tabelul 6. Distribuția migranților în scop de muncă pe regiuni geografice și țări de destinație.....	28
Tabelul 7. Din ce motive ați venit la muncă în țara de destinație (respondenții aflați peste hotare, pe țări de destinație) (răspuns multiplu), %?.....	32
Tabelul 8. Care a fost prima țară de destinație (țara în care ați migrat pentru prima dată), pe sexe și țări de destinație?.....	40
Tabelul 9. În câte țări ați muncit în ultimii 10 ani, pe sexe și țări de destinație (respondenții aflați peste hotare)?.....	42
Tabelul 10. Distribuția migranților cu experiență migratorie (care în ultimii 10 ani au muncit în 2 și mai multe țări), pe țări de destinație și sexe (respondenții aflați peste hotare).....	43
Tabelul 11. Dvs. vă aflați peste hotare singur sau cu alți membri ai familiei/rude/cunoștințe (respondenții aflați peste hotare)?.....	50
Tabelul 12. De unde ați auzit despre posibilitățile de a lucra în țara în care vă aflați (respondenții aflați peste hotare)?.....	55
Tabelul 13. Ați apelat pentru careva informații/servicii în Moldova și/sau în țara în care vă aflați? Care a fost tipul de servicii (respondenții aflați peste hotare)?.....	57
Tabelul 14. Care a fost tipul de servicii de care ați beneficiat (respondenții aflați peste hotare)?.....	58
Tabelul 15. Calificările pe care le-ați avut/obținut în Moldova au fost recunoscute oficial peste hotare (respondenții aflați peste hotare)?.....	63
Tabelul 16. De ce tipuri de instruirii ați beneficiat/intenționați să urmați înainte de plecarea peste hotare la muncă (migranți potențiali)?.....	64
Tabelul 17. Distribuția migranților în scop de muncă pe domenii de instruire și sectoarele în care muncesc în țările de destinație, pe sexe.....	71
Tabelul 18. Distribuția migranților în scop de muncă pe sectoarele în care au muncit în Moldova și cele în care muncesc în țările de destinație, pe sexe.....	73
Tabelul 19. Care este sectorul în care munciți în prezent/ați muncit la ultimul loc de muncă (respondenții aflați peste hotare, pe țări) ?.....	76
Tabelul 20. Care este/a fost statutul ocupațional la ultimul loc de muncă peste hotare (respondenții aflați peste hotare, pe țări)?.....	77

Tabelul 21. Tipul de relații de muncă la ultimul loc de muncă al respondenților aflați peste hotare în funcție de țări de destinație.....	80
Tabelul 22. La ultimul loc de muncă peste hotare ați beneficiat de următoarele (țări de destinație, respondenții aflați peste hotare)?.....	83
Tabelul 23. Gradul de mulțumire de condițiile de trai din țara de destinație și problemele cu care s-au confruntat (țări de destinație, respondenții aflați peste hotare)?	87
Tabelul 24. Gradul de mulțumire de condițiile de muncă din țara de destinație și problemele cu care s-au confruntat (țări de destinație, respondenții aflați peste hotare)?.....	94
Tabelul 25. Care este mărimea medie a câștigului lunar obținut de dvs. peste hotare?.....	102
Tabelul 26. Ce parte din banii câștigați peste hotare îi utilizați pentru necesitățile de trai în țara gazdă? ...	105
Tabelul 27. În ce măsură cunoașteți despre politicile statului privind protecția cetățenilor moldoveni aflați peste hotare în scop de muncă (acordurile bilaterale privind securitatea socială, migrația de muncă, reintegrarea etc.)? (sexe, respondenții aflați peste hotare, țări de destinație)	111
Tabelul 28. În ce măsură vă simțiți protejat în țara unde munciți la moment? (grupuri de vârstă, respondenții aflați peste hotare, țări de destinație).....	113
Tabelul 29. Unde/la cine ați apela după ajutor în cazul în care ați avea careva probleme la locul de muncă în țara gazdă (neachitare salariului, agresiune, condiții proaste de muncă etc.), (respondenții aflați peste hotare, țări de destinație)?.....	115
Tabelul 30. În țara unde vă aflați la moment/în ultima țară de destinație prin intermediul cui ați plecat (respondenții aflați peste hotare, țări de destinație)?.....	119
Tabelul 31. Dacă planificați să vă deschideți o afacere, care ar fi sectorul ?	141
Tabelul 32. Din ce motive ați revenit în Moldova (pe nivel de studii)?.....	147
Tabelul 33. În care sector munciți în prezent în Moldova?.....	148

MULȚUMIRI

Acest studiu reprezintă rezultatul unei activități comune realizate de o echipă de cercetare extinsă, formată din experți naționali, reprezentanți ai MSMPS, ANOFM, BRD, APL de nivelurile 1 și 2, reprezentanți ai OIM, PNUD, precum și ai diasporei și ai lucrătorilor migranți originari din Moldova care muncesc în Polonia, Germania, Marea Britanie, Franța, Israel, Spania.

Studiul dat este și un rezultat al unui vast efort comun de colectare a datelor, la care au contribuit mai multe instituții și persoane prin diferite căi, dar care sunt de o importanță egală. În acest context, sunt aduse mulțumiri tuturor persoanelor implicate pentru participare activă și contribuții importante în procesul de organizare a cercetării și de colectare a datelor.

În special autorii raportului aduc mulțumiri reprezentanților MSMPS, Anna Gherganova și Anastasia Zaharia, Lilei Plugaru din cadrul ANOFM precum și Anastasiei Oceretnii pentru suport și contribuții acordate pe toată perioada de realizare a studiului, reprezentanților oficiilor teritoriale ale ANOFM pentru implicarea acestora majoră în procesul de colectare a datelor, precum și reprezentanților consiliilor raionale și primăriilor din raioanele Anenii Noi, Briceni, Cahul, Călărași, Cantemir, Căușeni, Cimișlia, Criuleni, Dondușeni, Drochia, Dubăsari, Edineți, Fălești, Florești, Glodeni, Hâncești, Ialoveni, Leova, Nisporeni, Ocnița, Orhei, Rezina, Râșcani, Sângerei, Șoldănești, Soroca, Stefan Vodă, Strășeni, Telenești, Ungheni, ai UTA Găgăuzia, precum și mun. Chișinău și Bălți pentru contribuțiile acordate în acest proces complex. De asemenea opiniile și informația oferită de reprezentanții instituțiilor guvernamentale din țară, primarilor, ONG-urilor au fost valoroase pentru echipa de cercetare.

De asemenea, mulțumiri speciale sunt aduse PNUD Moldova, în special Zinei Adam care a oferit îndrumare și suport pe tot parcursul de organizare a procesului de realizare a studiului și de colectare a datelor. Mulțumiri sunt aduse reprezentanților oficiului OIM Moldova, Ghenadie Crețu și Vitalie Varzari care au ghidat pregătirile și au participat împreună cu autorii raportului și colegii de la MSMPS și ANOFM la realizarea cercetării de teren pentru studiul în șase țări de destinație, precum și au colectat datele empirice și au elaborat raportul privind impactul pandemiei COVID-19 asupra bunăstării lucrătorilor migranți, rezultatele cărora au fost integrate în prezenta cercetare.

Realizatorii studiului aduc mulțumiri ambasadelor și consulatelor, colaboratorilor acestora pentru suport și implicare în activitățile de organizare a cercetării, precum și pentru participare activă la studiu prin oferirea de informații și date importante.

De asemenea, mulțumiri speciale sunt aduse și migranților în scop de muncă, participanților la studiu pentru implicarea activă la discuțiile de grup și completarea chestionarelor studiului, în special persoanelor-cheie care au organizat acest proces în țările vizate de studiu, respectiv Andrei Enachi, Valeriu Ojog, Petru Maleru în Polonia; Angela Mutruc și Tatiana Romischer în Germania; Veaceslav Neaga în Marea Britanie; Dorin Dușciac precum și Dorina Roșca în Franța (care a oferit suport și ghidare metodologică); Elena Nazarova și Diana Baidu-Lungu în Spania; Noie Rotaru în Israel pentru participare activă și contribuții importante. De asemenea, mulțumim Asociațiilor diasporale din aceste țări și antreprenorilor originari din Republica Moldova pentru timpul și suportul acordat.

O contribuție importantă în realizarea acestui studiu au avut-o și partenerii din țările destinație, reprezentanți ai instituțiilor guvernamentale și ONG-uri cu care s-a întâlnit echipa de cercetare.

ABREVIERI

APL	Administrația Publică Locală
B	bărbat/masculin
BNS	Biroul Național de Statistică
BRD	Biroul Relații cu Diaspora
BREXIT	Ieșirea Marii Britanii din Uniunea Europeană, Britania (BR) și EXIT (ieșire)
CAPI	Tehnică de interviu prin înregistrarea răspunsurilor direct în computer/ Computer-assisted personal interviewing
F	femeie/feminin
FG	Focus Grup
IA	Interviu Aprofundat
IT	Tehnologii Informaționale
MiDL	Proiectul „Migrație și Dezvoltare Locală”
MSMPS	Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale
N	număr
NȘ/NR	nu știu/nu răspund
OIM	Organizația Internațională pentru Migrație
ONG	Organizații Nonguvernamentale
PARE	Programul de Atragere a Remitențelor în Economie
PNAET	Programului Național de Abilitare Economică a Tinerilor
PNUD	Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare
RM	Republica Moldova
SDC	Agencia Elvețiană pentru Dezvoltare și Cooperare/Swiss Agency for Development and Cooperation
SPSS	Program de prelucrare și analiză a datelor statistice, Statistical Package for the Social Sciences
TIC	Tehnologii Informaționale și Comunicații
UE	Uniunea Europeană

INTRODUCERE

Aproape un sfert din populația RM locuiește în prezent în străinătate fie temporar, fie pe o perioadă lungă de timp cu intenția de a rămâne permanent în țara gazdă sau de a reveni în Moldova. Deși, cel mai frecvent, experiențele de muncă peste hotare sunt pozitive, mulți dintre cetățenii RM aflați în străinătate se confruntă cu dificultăți, o bună parte nu-și cunosc drepturile și devin vulnerabili la riscurile migrației ilegale și exploatării prin muncă.

Migrația este un fenomen foarte intens în Republica Moldova. Un număr impresionant de imigranți (majoritatea fiind migranți reîntorși) și emigranți a fost înregistrat în ultimii cinci ani, estimat în baza traversărilor frontierei de stat de către persoanele fizice. În 2017 (ultimul an pentru care datele pe migrație pot fi estimate la moment), aproape 110 000 imigranți au (re)venit în Moldova și aproape 160 000 emigranți au părăsit țara, formând o migrație netă negativă de aproximativ 50 000 persoane în anul respectiv¹.

Migrația în RM prin varietatea modurilor de deplasare actuale, perioadei de aflare în țara gazdă și diversitatea tipologiilor acesteia necesită o abordare complexă. Plecarea peste hotare la muncă este un aspect care preocupă populația RM, iar efectele migrației sunt resimțite de majoritatea gospodăriilor, localităților.

În termeni majori, migrația afectează economiile atât țărilor de origine cât și ale celor de destinație. Eforturile de management al migrației, luând în considerație specificul socio-cultural al cetățenilor RM, dar și contextul politicilor migraționiste promovate de țările gazdă, sunt esențiale în asigurarea protecției cetățenilor RM, indiferent de etapa de migrație.

Obiectivul general al acestui studiu este de a sprijini Guvernul în îmbunătățirea procesului de elaborare a politicilor care să asigure protecția drepturilor femeilor și bărbaților din Republica Moldova la toate etapele migrației printr-o înțelegere aprofundată a profilului social, cultural, demografic și economic, a nevoilor specifice ale migranților de muncă moldoveni.

Pentru a atinge obiectivul general, a fost realizat acest studiu sociologic comprehensiv care oferă o imagine aprofundată de ansamblu a profilului socio-economic al persoanelor plecate la muncă peste hotarele țării. În studiu sunt reflectate principalele provocări ale migranților moldoveni și nevoile lor specifice pe parcursul întregului ciclu de migrație, respectiv el relatează asupra experiențelor migranților moldoveni în timpul recrutării, aflării peste hotare, precum și la întoarcerea în Moldova.

Acest studiu prezintă informații, opinii și comportamente ale migranților, specialiștilor care reflectă necesități de intervenție pentru încercarea de a maximaliza efectele pozitive ale migrației și a proteja cetățenii RM, indiferent de locul aflării acestora.

Este de menționat că studiul de față realizat în șase țări de destinație a fost complementat cu o cercetare rapidă a OIM realizată de Ghenadie Crețu și Vitalie Varzari pentru estimarea impactului COVID-19 asupra migranților moldoveni din zece țări de destinație, constatările și concluziile căreia au fost integrate în capitolul 6 al prezentei lucrări.

Studiul a fost realizat de Organizația Internațională pentru Migrație (OIM) în colaborare cu Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare (PNUD și Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, cu suportul Agenției Elvețiene pentru Dezvoltare și Cooperare (SDC) în cadrul Proiectului „Migrație și Dezvoltare Locală” (MiDL).

¹ BNS, Notă informativă cu privire la numărul revizuit al populației Republicii Moldova inclusiv datele despre migrația internațională - <https://statistica.gov.md/newsview.php?l=ro&idc=30&id=6409>

ASPECTE METODOLOGICE

Studiul a fost realizat în perioada mai-decembrie 2019 în șase țări de destinație ale migranților moldoveni aflați peste hotare în scop de muncă, precum și în Moldova printre migranții reveniți și cei care intenționează să plece la muncă în afara țării. Peste hotare cercetarea a fost realizată în următoarele țări de destinație: Polonia, Germania, Marea Britanie, Franța, Israel, Spania.

Cercetarea a inclus metode *cantitative și calitative de colectare a datelor*.

Componentă cantitativă a fost realizată prin administrarea a doua tipuri de chestionare (i) printre persoanele aflate peste hotare în cele șase țări de destinație ale migranților (ii) în Moldova printre migranții reveniți și cei potențiali, care intenționează să plece la muncă peste hotarele țării în următoarele șase luni.

Eșantionarea. Au fost aplicate următoarele tehnici de colectare de date în scopul cuprinderii diverselor grupuri sociale ale migranților, precum:

- a. Eșantionarea teoretică prin stabilirea celor 6 țări de destinație, identificate de comun acord cu partenerii de implementare a studiului (MSMPS, ANOFM, OIM, PNUD).
- b. Distribuirea numărului de chestionare:
 - pe cele 6 țări de destinație și în Republica Moldova, conform datelor oferite de ANOFM privind migranții reîntorși de peste hotare;
 - experiența privind migrația: actuali migranți, migranți reîntorși, potențiali migranți.
- c. „Bulgărele de zăpadă” – potențialii respondenți au fost identificați prin intermediul participanților la studiu și al altor persoane care îi referă după criteriul principal al țărilor selectate.

Eșantionul sondajului de opinie realizat peste hotarele țării este de tip neprobabilistic, stratificat după țara de destinație și sexul respondenților. În Moldova migranții reveniți și cei potențiali au fost identificați prin intermediul ANOFM și al primăriilor partenere în cadrul proiectului MiDL, din 30 raioane din toate cele 3 regiuni ale țării, din municipiile Chișinău și Bălți, și UTAG.

Înainte de desfășurarea studiului a fost realizată pilotarea/testarea participativă a chestionarului cu implicarea migranților din țările de destinație. Au fost identificate persoane dintre migranții cu abilități în domeniu care au fost implicate în pilotarea acestuia, iar în Moldova instrumentele au fost testate cu suportul celor reveniți de peste hotare. Chestionarele au fost ajustate în conformitate cu propunerile parvenite în rezultatul pilotării.

Colectarea datelor a fost realizată prin aplicarea a 1 344 chestionare (i) în rândul migranților de muncă din Moldova în cele șase țări de destinație, (ii) în rândul migranților reîntorși în Moldova și al potențialilor migranți:

- a. auto-administrare, prin distribuirea chestionarului hard printre respondenți,
- b. interviu față-în-față:
 - în țara de destinație – de către operatori de interviu identificați, aflați la muncă peste hotare, precum și în timpul deplasării echipei de cercetare în țările de destinație, vizate de studiu, chestionar administrat de interviewer, hard sau cu aplicația computerului (CAPI),

- în Republica Moldova – cu migranții reîntorși, potențiali migranți și cei reveniți pentru o scurtă perioadă de timp, chestionar hard administrat de interviewer instruit.

Prelucrarea datelor a fost realizată în SPSS.

Componentă calitativă de asemenea, a fost realizată în cele șase țări de destinație ale migranților (Polonia, Germania, Marea Britanie, Franța, Israel, Spania) și în Moldova. Au fost elaborate ghiduri de interviu adaptate fiecărei categorii interviuate.

Eșantionarea a fost realizată precum urmează:

- Elaborarea eșantionului teoretic și a designului cercetării calitative;
- Metoda „bulgărului de zăpadă” și cea a screeningu-lui pentru identificarea respondenților.

Înainte de a desfășura cercetarea calitativă a fost realizată pilotarea ghidurilor de interviu pentru discuțiile de grup prin realizarea a câte un interviu aprofundat cu migranți din cele 6 țări selectate.

Colectarea datelor a fost realizată prin intermediul discuțiilor de grup și al interviurilor aprofundate.

Au fost realizate 41 de discuții de grup cu migranții de muncă moldoveni din diverse grupuri sociale și profesionale. De asemenea au fost desfășurate 46 de interviuri aprofundate cu experți și oficiali din instituțiile moldovenești, atât în străinătate cât și în Republica Moldova, agenții private de recrutare din Moldova, agenții de angajare străine din țările de destinație, experți din alte organizații naționale și internaționale relevante.

În cadrul studiului calitativ au fost parcurse următoarele etape:

- Elaborarea metodologiei și a instrumentelor de cercetare;
- Identificarea și contactarea persoanelor care ar putea facilita organizarea discuțiilor de grup;
- Recrutarea respondenților;
- Realizarea discuțiilor de grup și a interviurilor aprofundate;
- Descifrarea/transcrierea focus grupurilor și interviurilor aprofundate;
- Analiza tematică a informației colectate.

Tabelul A. Design-nul cercetării cantitative și calitative

		Focus grupuri		Interviuri	Chestionare
		Nr. FG	Nr. respondenți		
1.	Polonia	5	32	5	241
2.	Germania	2	12	5	135
3.	Marea Britanie	5	45	5	109
4.	Franța	8	58	8	103
5.	Israel	7	49	6	190
6.	Spania	4	35	4	106
7.	Moldova ²	10	77	13	418
	Total	41	308	46	1344

² În Moldova cercetarea, atât componenta calitativă cât și cantitativă, a fost realizată pentru două categorii de persoane: migranți reîntorși și potențial migranți, instrumentele de cercetare fiind diferite celor aplicate în țările de destinație ale migranților de muncă

Interviurile aprofundate au fost realizate cu diverse categorii de persoane cu atribuții și/sau conexe domeniului migrației, pentru a completa studiul cu informații cât mai complexe cu referire la situația, problemele și provocările caracteristice domeniului studiat.

Tabelul B. Interviuri pe categorii de persoane

	În țările de destinație	În Moldova	Total
Reprezentanți Ambasadă/Consulat	7		7
Lider diasporă	5		5
APC	1	1	2
APL	1	4	5
ANOFM		1	
Agenții private de recrutare	2	4	6
ONG	5	2	7
Antreprenori	8	1	9
Alte categorii (avocați, experți din domeniul academic etc.)	4		4
Total	33	13	46

Perioada de realizare. Studiul în cele șase țări de destinație ale migranților în scop de muncă a fost realizat în lunile mai-septembrie. În Moldova cercetarea s-a desfășurat în perioada septembrie-decembrie 2019.

În cadrul raportului se operează cu următoarele noțiuni cu referire la sub-șantioane ale respondenților, respectiv:

- *Peste hotare* – migranții chestionați în cele 6 țări de destinație ale acestora: Polonia, Germania, Marea Britanie, Franța, Israel, Spania.
- *Reîntorși* – persoanele care cel puțin odată au fost peste hotarele țării în scop de muncă în ultimii doi ani, indiferent care a fost țara de destinație.
- *Potențiali* – persoanele care intenționează să plece peste hotarele țării în scop de muncă în următoarele 6 luni din data realizării studiului.

Echipa de cercetare în teren, în țările de destinație, a fost constituită din: consultant național (sociolog), un reprezentant al OIM, un reprezentant al unei instituții de stat și 1-2 facilitatori din rândul cetățenilor RM aflați în țările unde s-a desfășurat studiul.

Rezultatele acestui studiu pot fi utilizate de factorii de decizie pentru elaborarea politicilor bazate pe evidențe în domeniul gestionării migrației, de instituțiile naționale și internaționale în vederea dezvoltării programelor de suport și asistență. De asemenea, această analiză se adresează antreprenorilor, asociațiilor diasporale și nu în ultimul rând cetățenilor RM, implicați în procesul de migrație sau potențiali migranți.

LIMITĂRILE STUDIULUI

- Constatările acestui studiu prezintă fenomene, tendințe, explică comportamente – acestea nu trebuie generalizate, dar analizate cu referire la cei intervievați;
- Accesul limitat al cercetătorilor privind cuprinderea în studiu a muncitorilor care lucrează în agricultură în țările de destinație (aceștia fiind mai dispersați, situați pe terenuri private, refuzul oferirii accesului de către angajatori). Această categorie reprezintă una vulnerabilă din perspectiva respectării drepturilor în țările de destinație;
- Pentru unii participanți la focus grupuri nu se cunoaște vârsta acestora, fie că aceștia au venit cu întârziere sau discuțiile de grup au fost constituite adhoc din rândul respondenților participanți la studiu cantitativ (cum a fost, de exemplu, în unele situații în Israel sau Germania);
- În RM datele cantitative au fost colectate prin intermediul ANOFM³ și al primăriilor incluse în proiectul PNUD/MIDL. Dat fiind programul gestionat de ANOFM privind oportunitățile de lucru în domeniul construcțiilor în Statul Israel pentru muncitori moldoveni calificați⁴, eșantionul potențialilor migranți este supra-reprezentat de bărbați care intenționează să plece în Israel.

³ Subdiviziunilor teritoriale ANOFM

⁴ În baza Acordului interguvernamental bilateral încheiat între Guvernul Republicii Moldova și Guvernul Statului Israel cu privire la angajarea temporară a lucrătorilor din Republica Moldova în Statul Israel (intrat în vigoare la 6 ianuarie 2013, prelungit până la 5.01.2024.)



PROFILUL SOCIO-DEMOGRAFIC AL MIGRANȚILOR ÎN SCOP DE MUNCĂ

Fenomenul migrației în scop de muncă este răspândit pe tot teritoriul țării, în procesele migratorii participă atât bărbații cât și femeile, iar profilul socio-demografic al participanților la studiul dat nu diferă semnificativ de cel cunoscut, prezentat în diverse studii în domeniul migrației, realizate în Moldova⁵.

Dincolo de limitările studiului, structura eșantionului denotă un tablou similar **pe sexe** ale respondenților, relatat în toate studiile realizate anterior precum și cele ale statisticii oficiale⁶, cu o preponderență a migranților bărbați față de femei.

Astfel, printre migranții aflați *peste hotare* în studiu au participat circa 44% femei și 56% bărbați. Ponderea migranților bărbați este dublă în raport cu femeile printre respondenții din Marea Britanie și Polonia și depășește cu circa 10 p.p. printre cei din Franța și Germania. Printre respondenții din Israel și Spania mai reprezentate sunt femeile, proporția femeilor cu circa 10 p.p. depășind proporția bărbaților.

Figura 1. Distribuția migranților în scop de muncă pe sexe în funcție de tipologie

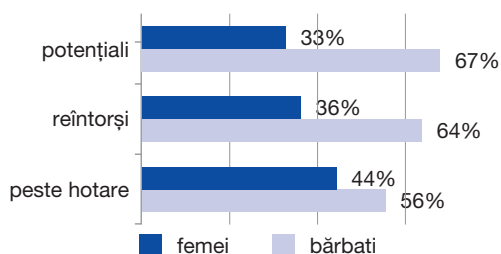
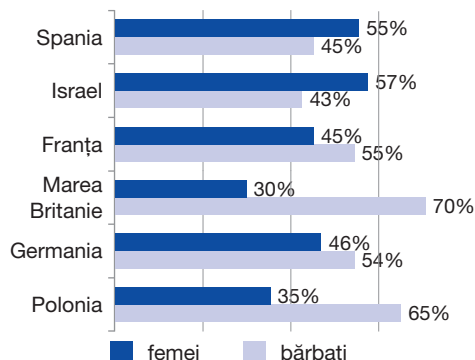


Figura 2. Distribuția migranților în scop de muncă aflați peste hotare pe sexe după țările de destinație



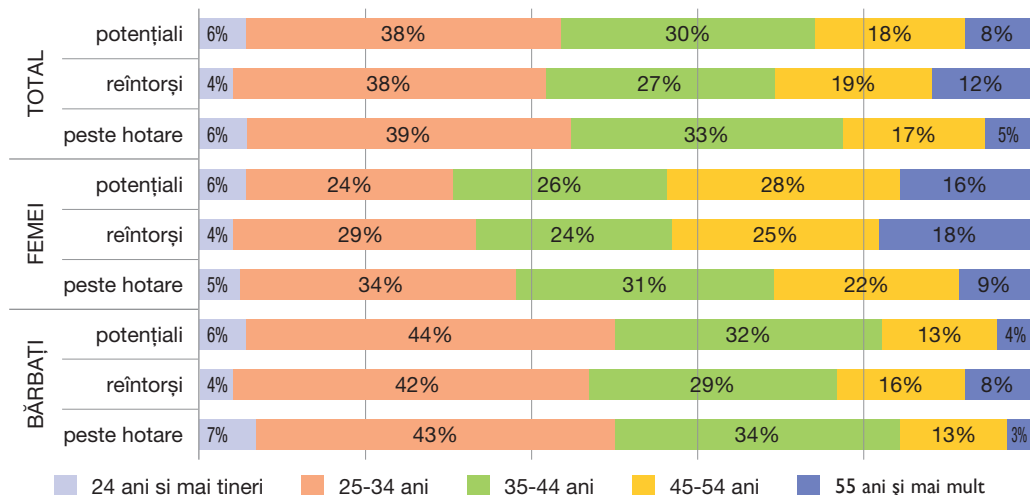
⁵ <http://bma.gov.md/ro/content/raport-analitic-pme-0>

⁶ BNS, Forța de muncă în Republica Moldova: ocuparea și șomajul în anul 2019, <https://statistica.gov.md/newsview.php?!=ro&idc=168&id=6617>

Printre migrații *reîntorși* ponderea bărbaților este net superioară celei a femeilor, cu 64% bărbați și 36% femei. În cazul respondenților care intenționează să plece la muncă peste hotare, potențiali migrați, femeile constituie doar circa 1/3 dintre totalul celor intervievați.

Grupuri de vârstă. Contingentul de bărbați – migrați în scop de muncă este mai tânăr, jumătate dintre cei aflați peste hotare au vârsta sub 35 ani, în cazul femeilor doar 39% au vârsta respectivă⁷. Printre bărbații – migrații *reîntorși* cei de până la 35 ani constituie 46%, femeile de vârsta respectivă constituie 33%. De asemenea și în cazul migraților potențiali ponderea bărbaților tineri este de 50%, a femeilor – 30% (Figura 3).

Figura 3. Distribuția migraților în scop de muncă pe grupuri de vârstă



Distribuția pe grupuri de vârstă și sexe în funcție de țara de destinație este diferită, fiind explicată de oferta de muncă și specificul țării de destinație. În cazul *Poloniei* cea mai mare pondere a femeilor este cu vârsta de 25-34 ani, a bărbaților – de 35-44 ani. În *Germania* bărbații sunt mai tineri, circa 53% au vârsta până la 35 ani, printre femei circa 56% au 35 ani și mai mult. În *Marea Britanie* contingentul migraților este mai tânăr, circa 68% bărbați și 75% femei sunt sub 35 ani. În *Franța* sub 35 ani sunt 68% bărbați și 56% femei. În *Israel* bărbații sunt mai tineri, toți fiind până la 55 ani, femeile sunt mai în vârstă, circa 1/4 sunt peste 55 ani. În *Spania* doar 1/3 dintre bărbați și sub 30% femei sunt sub 35 ani (Tabelul 1).

Tabelul 1. Distribuția migraților în scop de muncă pe grupuri de vârstă și țări de destinație

	Polonia		Germania		Marea Britanie		Franța		Israel		Spania	
	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei
24 ani și mai tineri	9%	8%	5%	8%	7%	9%	14%	4%	-	-	6%	2%
25-34 ani	34%	38%	48%	35%	61%	66%	54%	52%	39%	14%	28%	26%
35-44 ani	41%	32%	34%	44%	13%	19%	21%	22%	46%	22%	40%	46%
45-54 ani	15%	22%	8%	13%	15%	6%	7%	15%	15%	39%	19%	18%
55 ani și mai mult	1%	-	4%	-	4%	-	4%	7%	-	24%	6%	9%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

⁷ BNS, Populația de 15 ani și peste, plecată la lucru sau în căutare de lucru, peste hotare, Ancheta forței de muncă (AFM) 2018, 59% bărbați și 42% femei erau sub 35 ani

Prezența copiilor. Printre migranții aflați în afara țării se observă o pondere mai pronunțată, 49%, a celor fără copii de 0-14 ani (52% femei și 46% bărbați). Cea mai mare pondere a respondenților care au copii de vârsta menționată, circa 60%, se observă printre migranții potențiali (53% femei și 65% bărbați), ceea ce conduce la concluzia că tendința părinților de a asigura financiar întreținerea și educația copiilor continuă să fie un factor de impulsie a migrației în scop de muncă (Figura 4).

Cea mai mare pondere a migranților bărbați care au copii de 0-14 ani, 59%, este observată în Israel, urmată de Polonia cu 57%, iar cea a femeilor care au copii, 59%, este în Marea Britanie, 56% – în Germania (Figura 5).

Figura 4. Distribuția migranților în scop de muncă pe sexe și numărul de copii de 0-14 ani în gospodărie

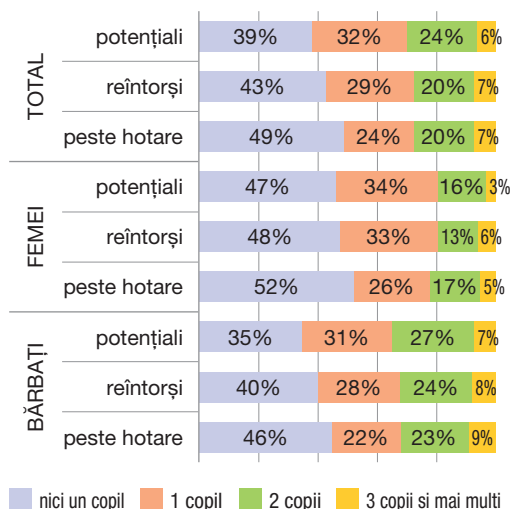
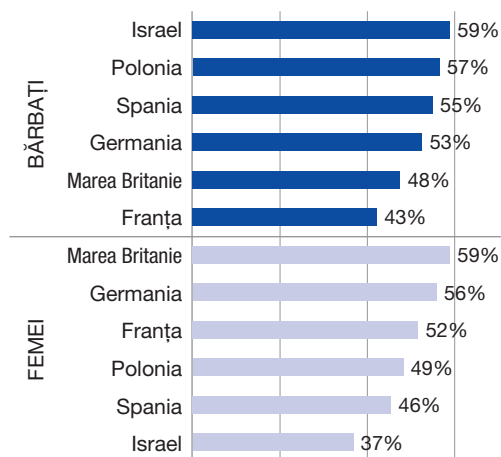


Figura 5. Ponderea migranților cu copii pe sexe și țări de destinație



Starea civilă. Majoritatea migranților, peste 65%, sunt căsătoriți sau trăiesc în cuplu. Totodată se observă că unul din 10 migranți este divorțat, printre femei ponderea respectivă este dublă în raport cu bărbații (Figura 6).

Cea mai mare pondere a divorțurilor, 27%, se observă printre femeile din Israel, urmată de 19% printre femeile care se află la muncă în Polonia. Printre bărbați pe primul loc este Polonia cu 13% divorțuri, apoi Israel cu 11% (Figura 7). Cazul Israel este unul specific, iar divorțurile sunt motivate de condițiile în care sunt acceptați migranții moldoveni la muncă în țara respectivă. Conform acestora nu este permisă angajarea ambilor soți în țara dată la muncă, este deosebit de dificilă vizitarea migranților de către membrii familiei, dar și invers – posibilitățile moldovenilor de a reveni în Moldova în vacanță este condiționată de o serie de solicitări din partea angajatorului (de ex. în Israel pentru bărbați – reținerea din salariu a remunerării pentru zilele când sunt plecați în concediu, pentru femei – înlocuirea la locul de muncă în perioada aflării în concediu).

Figura 6. Distribuția migranților în scop de muncă pe sexe și statutul familial

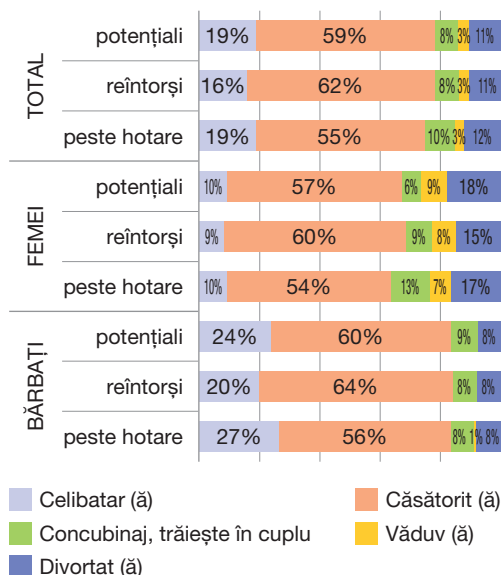
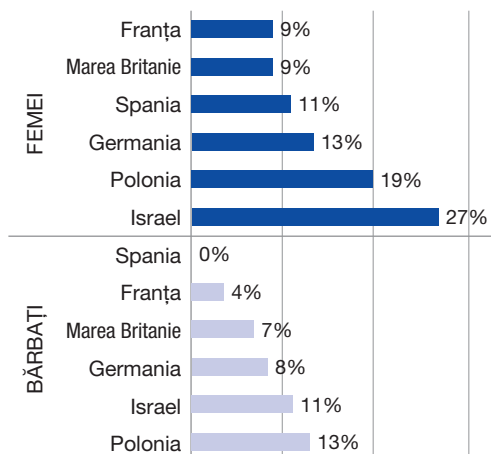
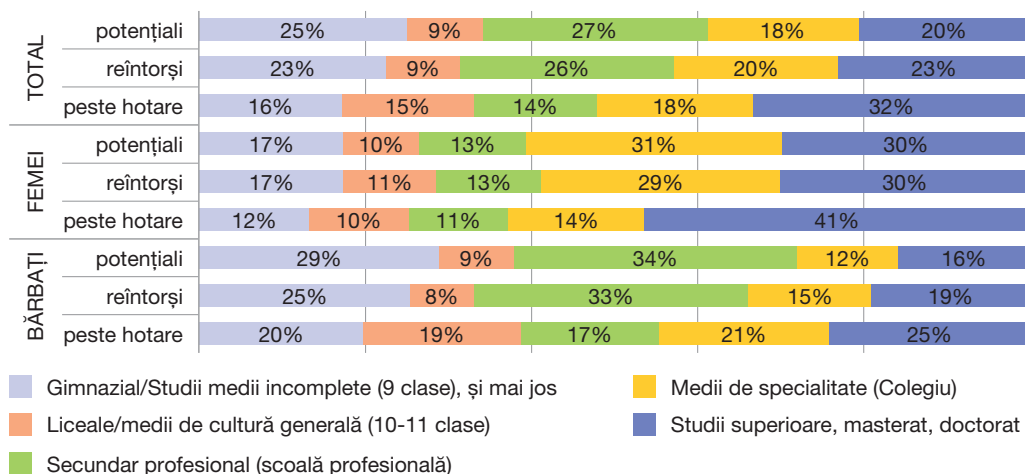


Figura 7. Ponderea divorțurilor pe sexe și țări de destinație



Nivelul de studii. Analiza după nivelul de studii al participanților la cercetare demonstrează că femeile sunt mai instruite decât bărbații. Circa 41% femeile aflate peste hotare și 30% printre femeile migrante reîntoarse sau potențial migrante sunt cu studii superioare, printre bărbații studii superioare au 25% dintre cei aflați peste hotare, sub 20% – bărbații migranți reîntorși și potențiali. Totodată, studii gimnaziale și mai jos au ponderi mai mari ale bărbaților (peste 20%) în raport cu femeile (sub 20%)⁸ (Figura 8).

Figura 8. Distribuția migranților în scop de muncă pe nivele de studii



⁸ BNS, Banca de date, AFM, Populația de 15 ani și peste, plecată la lucru sau în căutare de lucru, peste hotare cu studii gimnaziale și mai jos 29% bărbați, 21% femei

Se observă diferențe în ceea ce ține de studii ale respondenților și pe țări de destinație ale migranților de muncă. În Polonia atât printre femei cât și printre bărbați doar unul din 10 migranți sunt cu studii superioare, iar circa 55% sunt cu studii liceale și mai jos. În Marea Britanie contingentul migranților este mai instruit, circa 64% din total sunt cu studii superioare (78% dintre femei și 57% bărbați). În Franța femeile sunt mai instruite decât bărbații, cu jumătate dintre femei, 54%, care au studii superioare, printre bărbați doar 23%. Și în Israel circa 1/5 femei sunt cu studii superioare, printre bărbați doar 1/10, totodată 27% bărbați au studii medii și mai jos, femei – doar 15%. Aceleași tendințe sunt și în cazul Spaniei, cu 61% femei cu studii superioare și doar 26% bărbați care au același nivel de studii (Tabelul 2).

Astfel, în cazul ambelor sexe, mai instruit este contingentul migranților din Germania și Marea Britanie, femeile în raport cu bărbații sunt mai instruite de asemenea și printre migranții din Franța și Spania, mai puțin pronunțat acest lucru este în Israel.

Tabelul 2. Distribuția migranților în scop de muncă pe nivele de studii și țări de destinație

	Polonia		Germania		Marea Britanie		Franța		Israel		Spania	
	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei
Gimnazial/studii medii incomplete (9 clase), și mai jos	31%	33%	11%	2%	5%	–	23%	2%	27%	15%	9%	2%
Liceale/medii de cultura generală (10-11 clase)	24%	23%	12%	3%	12%	–	16%	4%	14%	14%	17%	7%
Secundar profesional (scoală profesională)	22%	14%	15%	6%	9%	16%	27%	15%	30%	18%	23%	14%
Medii de specialitate (Colegiu)	13%	18%	29%	26%	16%	6%	11%	24%	18%	32%	26%	16%
Studii superioare, masterat, doctorat	10%	12%	33%	63%	57%	78%	23%	52%	12%	20%	26%	61%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	98%	100%	100%	100%	100%

Domeniile de instruire a bărbaților și femeilor implicați în migrația de muncă diferă. Printre bărbați circa ¼ au făcut studiile în *inginerie și construcții*, circa 1/10 – în *transport*. Printre femei predomină cele care au studiat *economie și finanțe*, în *educație/învățământ*, *sănătate și asistență socială*. De asemenea circa 1/3 dintre bărbați și puțin peste ¼ femei nu au studii de specialitate (Tabelul 3).

Peste jumătate dintre migranții din Polonia nu au studii de specialitate (55% bărbați și 56% femei), în Germania distribuția pe domeniul de pregătire a bărbaților-migranți este aproximativ uniformă cu preponderență ușoară în *inginerie și construcții* și cei care nu au studii de specialitate, în cazul femeilor câte circa 20% sunt instruite în *sănătate și asistență socială*, *educație/învățământ*, *economie și finanțe*.

Domeniile de instruire a celor aflați la muncă în Marea Britanie sunt preponderent *economie și finanțe*, *inginerie și construcții*, atât în cazul bărbaților cât și al femeilor. În Franța circa ¼ femei sunt instruite în *economie și finanțe* sau alte domenii decât cele indicate în chestionar (arte, design etc.), una din 10 – în *educație*, bărbații – circa 40% nu au studii de specialitate iar 16% sunt instruiți în *inginerie și construcții*.

Tabelul 3. Distribuția migranților în scop de muncă pe sexe și domenii de instruire

	bărbați			femei		
	Peste hotare	reîntorși	potențiali	Peste hotare	reîntorși	potențiali
Educație/Învățământ	4%	4%	4%	12%	17%	17%
Justiție/Drept	4%	4%	4%	4%	2%	2%
TIC	7%	1%	3%	2%	1%	
Inginerie și Construcții	18%	24%	24%	5%	1%	1%
Agricultură	5%	8%	6%	5%	4%	4%
Sănătate și asistență socială	1%			11%	10%	9%
Transport	7%	10%	9%		1%	1%
Comerț	2%	3%	3%	6%	6%	6%
Economie și finanțe	6%	4%	3%	13%	15%	19%
Științe sociale	2%			3%	2%	1%
Nu am studii de specialitate	35%	33%	38%	22%	29%	27%
Altul	9%	4%	5%	16%	10%	9%

Circa câte 1/3 bărbați care muncesc în Israel sunt din *inginerie și construcții* și fără studii de specialitate, în cazul femeilor distribuția pe domenii de instruire este mai uniformă cu câte circa 10% din domeniile *educație, agricultură, sănătate și asistență socială, comerț*, puțin peste ¼ – fără studii de specialitate.

Contingentul femeilor din Spania după domenii de instruire este caracterizat prin ponderi mai pronunțate care vin din *educație (23%), economie și finanțe (18%), bărbații – fără studii de specialitate (26%), inginerie și construcții (23%), justiție (13%), transport (11%)* (Tabelul 4).

Tabelul 4. Distribuția migranților în scop de muncă pe domenii de instruire și țări de destinație

	Polonia		Germania		Marea Britanie		Franța		Israel		Spania	
	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei
Educație/Învățământ	2%	5%	3%	19%	8%	3%	-	11%	11%	11%	2%	23%
Justiție/Drept	-	-	7%	10%	5%	3%	2%	7%	3%	1%	13%	7%
Tehnologii Informaționale și Comunicații	8%	3%	8%	2%	5%	3%	9%	7%	3%	1%	6%	2%
Inginerie și Construcții	10%	3%	19%	2%	16%	13%	16%	9%	31%	7%	23%	4%
Agricultură	3%	-	3%	3%	5%	3%	7%		8%	13%	4%	2%
Sănătate și asistență socială	-	8%	4%	23%	-	6%	2%	7%	-	11%	-	7%
Transport	9%	-	4%	-	5%	-	7%	-	4%	1%	11%	-
Comerț	3%	5%	3%	5%	3%	9%	-	4%	1%	8%	2%	4%
Economie și finanțe	-	6%	10%	19%	17%	22%	7%	24%	3%	3%	4%	18%
Științe sociale	1%	-	4%	5%	5%	9%	2%	2%	1%	2%	2%	7%
Nu am studii de specialitate	55%	56%	22%	5%	17%	-	39%	7%	32%	27%	26%	9%
Altul	8%	14%	14%	8%	12%	28%	9%	24%	3%	14%	6%	19%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Înainte de plecarea peste hotare la muncă bărbații au fost încadrați în muncă preponderent în trei sectoare: 29% dintre bărbații respondenți ai studiului au lucrat în *construcții*, 16% în *transport și comunicații*, 9% în *agricultură*. Printre femei distribuția este destul de diversă, totuși circa 1/3 au fost încadrate în următoarele sectoare: câte 12% au lucrat în *comerț și învățământ*, 10% în domeniul *sănătate și asistență socială* (Figura 9).

Domeniul construcțiilor este unul care oferă salarii atractive în toate țările de destinație, inclusiv pentru muncitorii necalificați, comparativ cu alte domenii. În mare parte bărbații preferă acest sector anume din perspectiva oportunităților de câștig pe care le oferă, dar și a cererii mari de brațe de muncă din acest sector în unele țări de destinație ale migranților moldoveni (Marea Britanie, Franța, Israel). De asemenea este necesar de menționat că printre bărbații care lucrează în construcții în țările respective ponderi considerabile în ultimii 10 ani au muncit în Federația Rusă, în special printre cei din Polonia, Franța și Israel.

Anumite diferențe în funcție de țările de destinație au fost observate atât în cazul bărbaților cât și al femeilor.

Polonia: În Moldova bărbații au muncit în construcții, transport și comunicații, agricultură, femeile – în diverse sectoare, cu ponderi puțin mai pronunțate fiind menționate: gospodăria casnică, agricultură, comerț. Circa 76% dintre bărbații care muncesc în construcții anterior au lucrat în Federația Rusă.

Germania: Ultimul loc de muncă al bărbaților în Moldova au fost construcții, transport și comunicații, al femeilor – învățământ, sănătate și asistență socială.

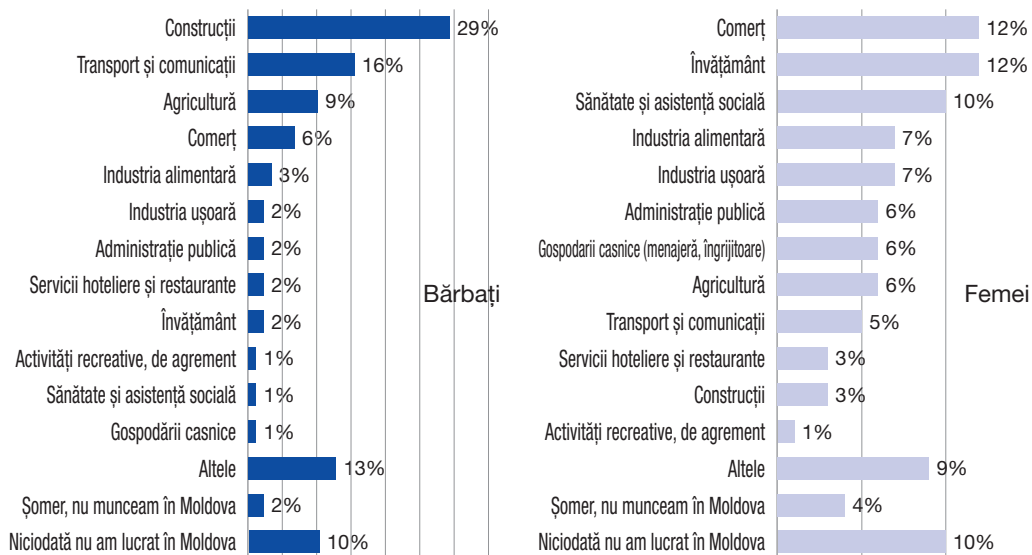
Marea Britanie: Distribuția pe sectoare de muncă în Moldova este aproximativ uniformă, predominând totuși ponderile bărbaților care au muncit în construcții, femeile – în comerț. Unul din cinci respondenți niciodată nu a muncit în Moldova (preponderent sunt tinerii, care au plecat din țară după absolvirea instituției de învățământ).

Franța: Femeile în Moldova preponderent au muncit în comerț, industria ușoară, învățământ, bărbații – în construcții, comerț, transport și comunicații. În Federația Rusă au muncit circa 66% dintre cei care lucrează în construcții.

Israel: Circa 64% bărbați în Moldova au muncit în construcții, iar aproape 10% – în transport și comunicații, femeile – în diverse sectoare, cu o ușoară preponderență fiind în sănătate și asistență socială, învățământ, industria alimentară, transport și comunicații. Dintre bărbații care în Israel muncesc în construcții în ultimii 10 ani circa 88% au muncit în Federația Rusă, iar 15% – și/sau în Ucraina.

Spania: Bărbații în Moldova au activat în transport și comunicații, construcții, agricultură, femeile – în învățământ, comerț. Și în cazul dat printre cei care lucrează în construcții circa 56% anterior au fost la muncă în Federația Rusă.

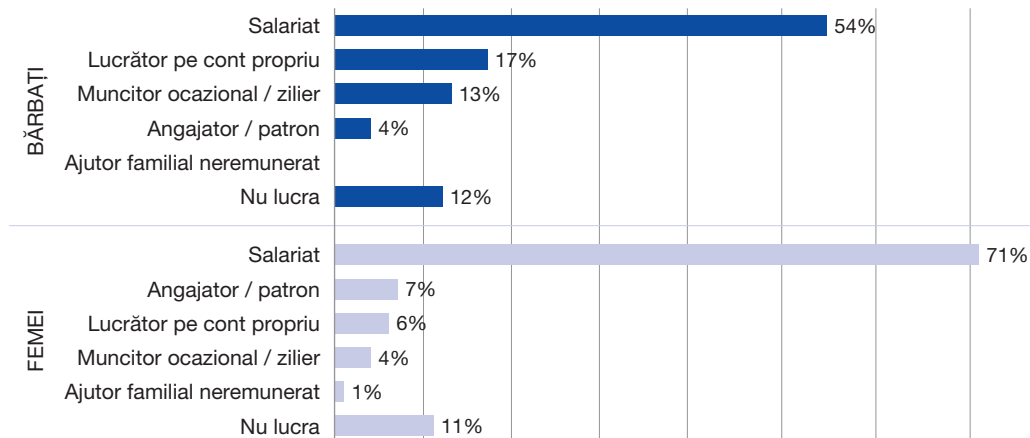
Figura 9. Distribuția migranților în scop de muncă pe sexe și sectorul unde au activat în Moldova înainte de plecare



Peste jumătate dintre respondenții aflați la muncă peste hotare în Moldova au avut statut de angajat, circa 17% au activat pe cont propriu, 13% au muncit cu ziua/ocazional.

Printre femeile majoritatea, 71%, au fost salariate, circa 7% au avut o careva afacere, circa 6% au activat pe cont propriu (Figura 10).

Figura 10. Distribuția migranților în scop de muncă pe sexe și statutul ocupațional înainte de plecare



Statutul ocupațional înainte de plecare peste hotare nu diferă semnificativ în funcție de țările de destinație ale migranților în scop de muncă. Totodată printre femeile plecate la muncă în Israel și Germania se observă o pondere de peste $\frac{3}{4}$ care în Moldova au fost salariate. Angajatori au fost înregistrați ponderi mai mari, circa 10%, printre femeile care

muncesc în Polonia și bărbații din Germania, lucrători pe cont propriu – 30% printre bărbații care lucrează în Israel, 20% bărbații din Franța, 16% – cei din Polonia, zilieri au fost observați 22% printre bărbații care au plecat la muncă în Polonia, 21% – bărbații din Franța. Circa câte 23% dintre femei și bărbați care lucrează în Marea Britanie nu au muncit niciodată în Moldova, 21% femei din Spania și 20% femei din Franța, câte 18% femei și bărbați din Germania. De menționat că de facto acestea din urmă sunt persoane tinere, care au plecat peste hotare după absolvirea unui careva nivel educațional (Tabelul 5).

Tabelul 5. Distribuția migranților pe sexe, statut ocupațional înainte de plecare și țări de destinație

	Polonia		Germania		Marea Britanie		Franța		Israel		Spania	
	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei
Salariat/angajat	55%	56%	56%	74%	52%	52%	43%	67%	50%	80%	68%	67%
Angajator/patron	1%	13%	10%	6%	7%	7%	4%	%	1%	4%	-	4%
Lucrător pe cont propriu	16%	5%	11%	2%	12%	12%	20%	13%	30%	6%	17%	9%
Ajutor familial neremunerat	1%	4%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Muncitor ocazional/zilier	22%	12%	5%		7%	7%	21%	%	11%	2%	2%	
Nu lucra	6%	10%	18%	18%	23%	23%	13%	20%	8%	8%	13%	21%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Distribuția datelor pe medii de reședință relatează asupra faptului că printre respondenți prevalează originarii din mediul rural, aceleași tendințe sunt prezentate și de AFM a BNS. Printre respondenții aflați peste hotare cei din mediul rural constituie 54%, din urban – 46%. De menționat că printre bărbați este mai mare ponderea celor care vin din mediul rural, circa 58%, din urban 42% (Figura 11). Printre femei proporția celor din urban și rural este aproximativ aceeași, cu o ușoară suprareprezentare a respondenților-femei din mediul urban (51% urban și 49% rural).

Se observă anumite diferențe pe țări de destinație și medii de reședință în Moldova ale migranților. În Polonia distribuția respondenților pe medii de reședință este aproximativ egală, cu o ușoară prevalență a bărbaților din mediul rural. În cazul Germaniei și Marii Britanii migrații în scop de muncă preponderent sunt din mediul urban. Astfel, în Germania circa $\frac{3}{4}$ dintre femei și peste jumătate dintre bărbați sunt din mediul urban, în Marea Britanie circa $\frac{2}{3}$ femei și 55% bărbați sunt din orașe. În Franța, Israel și Spania majoritatea respondenților provin din satele Moldovei, ponderi mai pronunțate fiind observate printre bărbați. În Franța circa $\frac{3}{4}$ respondenți bărbați și aproape 60% femei sunt din mediul rural, în Israel peste 60% atât bărbați cât și femei sunt de la sate, în Spania aproape 80% bărbați și peste jumătate femei vin din mediul rural (Figura 12).

Printre respondenții din Moldova participanți la studiu, atât migrații reîntorși cât și potențiali, peste 60% sunt din mediul rural (circa 64% bărbați și 60% femei) (Figura 12).

Figura 11. Distribuția migranților în scop de muncă pe medii de reședință

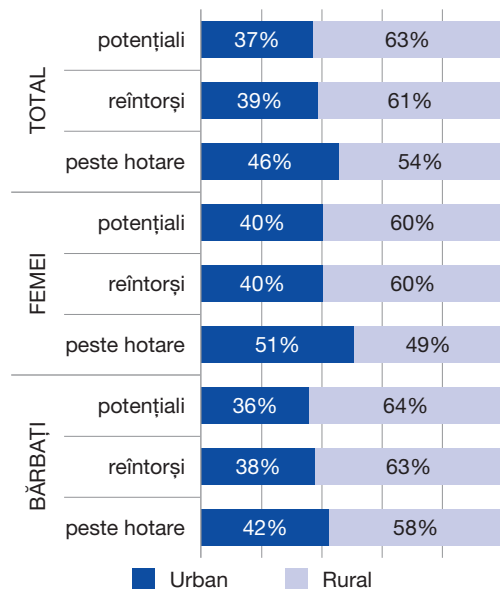
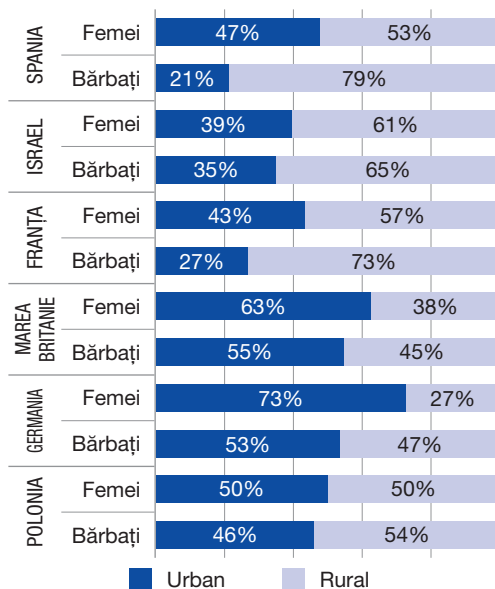
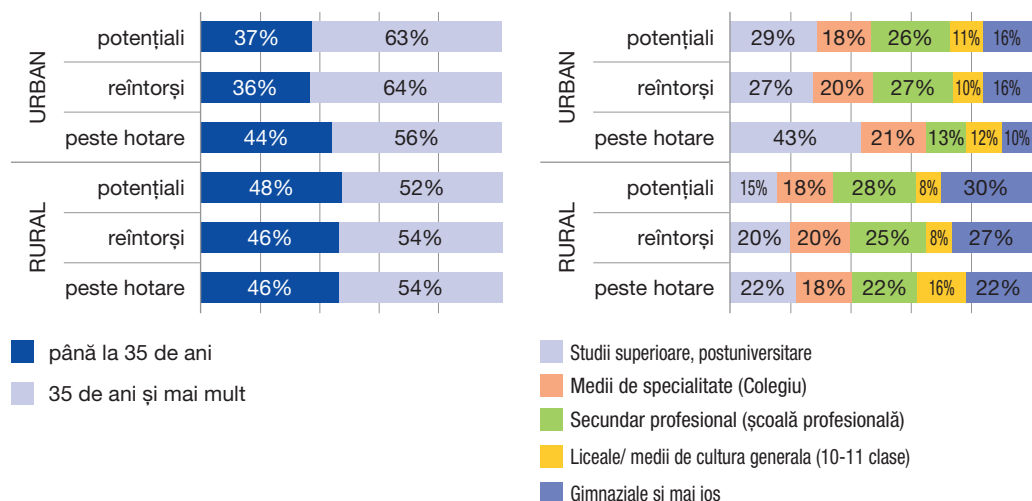


Figura 12. Distribuția migranților în scop de muncă aflați peste hotare pe medii de reședință



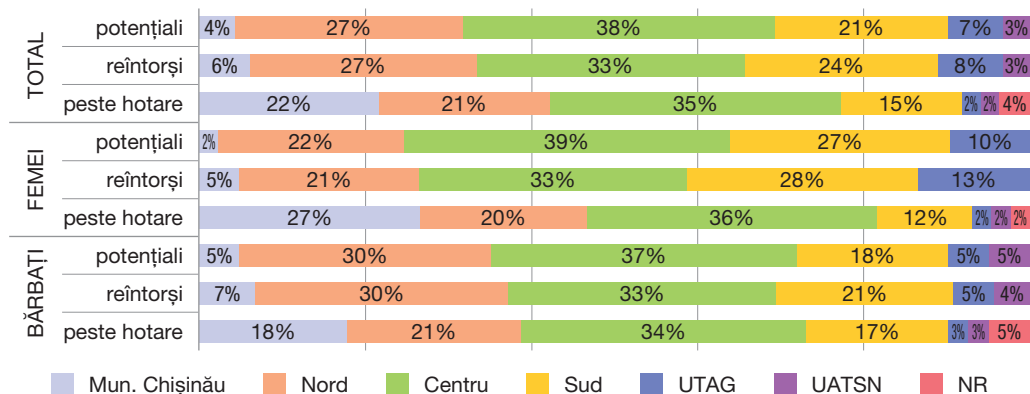
Contingentul migratoriu din mediul rural este mai tânăr, din mediul urban – mai instruit. Din mediul rural migranții în scop de muncă de până la 35 ani constituie peste 45%, cei din urban aflați peste hotare – 44%, iar reîntorși și potențiali – sub 40%. Circa 43% persoane aflate peste hotare din mediul urban și aproape 30% dintre cei reîntorși și potențiali sunt cu studii superioare, din mediul rural doar în jur de 20% au studiile respective, iar aproape 30% – dispun de studii gimnaziale și mai jos (Figura 13).

Figura 13. Distribuția migranților în scop de muncă pe medii de reședință, vârste, nivel de studii



Pe regiuni geografice, se observă că cea mai mare pondere a migranților în scop de muncă, în totalul participanților la studiu, sunt din regiunea Centru, urmată de Nord⁹. De menționat, că dintre respondenții care se află peste hotare circa 1/4 femeii și 1/5 bărbații sunt din mun. Chișinău (Figura 14).

Figura 14. Distribuția migranților în scop de muncă pe regiuni geografice



În *Polonia* majoritatea migranților, atât femei cât și bărbați, vin din Nordul (34% bărbați și 44% femei) sau Centrul republicii (22% bărbați și 18% femei). În cazul *Germaniei*, pe regiuni geografice distribuția bărbaților este uniformă, pentru femei o pondere mai pronunțată sunt din mun. Chișinău (34%), mai puțin de la Sud (6%). În *Marea Britanie* participanții la studiu au fost preponderent din mun. Chișinău sau din regiunea Centru, femeile migrante din mun. Chișinău au constituit o pondere importantă (56%). *Respondenții din Franța* preponderent sunt originari din Centru, atât bărbații (48%) cât și femeile (37%). În *Israel* peste 55% bărbați sunt din Centru, câte aproape 20% – din mun. Chișinău și de la Sud, femeile circa 53% din Centru, 19% din mun. Chișinău. În *Spania* bărbații sunt plecați preponderent din Sud (43%) și Centru (34%) iar femeile din Centru (42%) și mun. Chișinău (37%) (Tabelul 6).

Tabelul 6. Distribuția migranților în scop de muncă pe regiuni geografice și țări de destinație

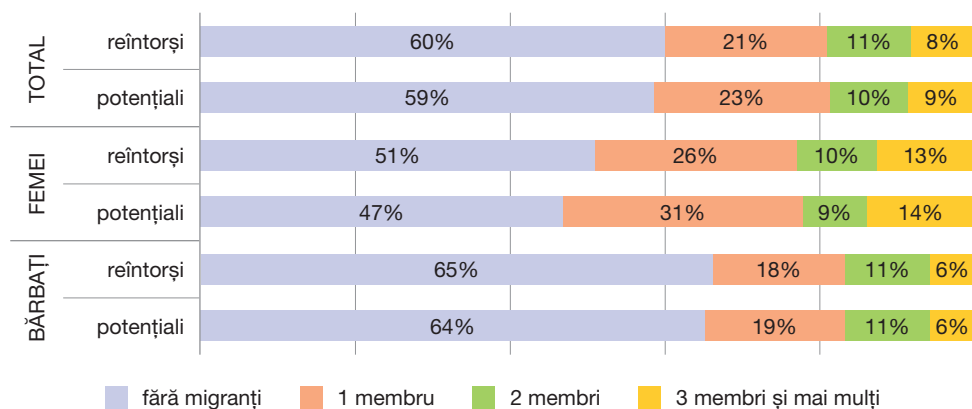
	Polonia		Germania		Marea Britanie		Franța		Israel		Spania	
	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei
Mun. Chișinău	8%	8%	22%	34%	39%	56%	13%	30%	18%	19%	15%	37%
Nord	34%	44%	27%	29%	13%	6%	20%	15%	8%	12%	6%	4%
Centru	22%	18%	26%	24%	35%	38%	48%	37%	55%	53%	34%	42%
Sud	7%	12%	23%	6%	11%	-	20%	17%	19%	12%	43%	18%
UTAG	8%	4%	-	2%	-	-	-	-	-	2%	2%	-
UATSN	8%	5%	1%	3%	-	-	-	-	-	2%	-	-
NR	14%	10%	-	2%	3%	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

⁹ BNS, AFM, 34% Centru, 28% Nord, 26% Sud, 13% mun. Chișinău, https://statbank.statistica.md/pxweb/pxweb/ro/30%20Statistica%20sociala/30%20Statistica%20sociala__03%20FM__03%20MUN2000__MUN070/MUN070400reg.px/?rxid=2345d98a-890b-4459-bb1f-9b565f99b3b9

În circa 40% dintre gospodăriile migranților reveniți și celor potențial migranți cel puțin o persoană este peste hotare. În mai multe gospodării ale femeilor sunt persoane plecate la muncă peste hotare, aceasta au menționat circa jumătate dintre femeile migrante revenite și peste jumătate din cele potențial migrante. Astfel circa 30% au declarat că au câte un membru la muncă în afara țării, 10% – câte 2 persoane, iar circa 14% – 3 persoane și mai multe.

Printre bărbați, atât potențial migranți cât și reveniți, circa 65% au declarat că nu au în gospodărie migranți, aproape 20% – câte o persoană se află peste hotare, unul din 10 respondenți au 2 membri în afara țării, iar 6% – 3 membri și mai multe (Figura 15).

Figura 15. Distribuția migranților reveniți și potențiali în funcție de numărul de persoane migrante în gospodărie





PREMISELE MIGRAȚIEI ÎN SCOP DE MUNCĂ

II.1. MOTIVELE PLECĂRII LA MUNCĂ PESTE HOTARE

Principalele motive ale migrării în scop de muncă peste hotarele țării rămân și în continuare cele de ordin economic, adică căutarea unui loc de muncă mai bine plătit, pentru a îmbunătăți condițiile de trai ale familiei¹⁰.

Motivul major pentru care au plecat în afara țării la muncă, menționat de 80% respondenți (84% bărbați și 74% femei), respectiv de majoritatea respondenților de peste hotare, a fost faptul că existau oportunități de lucru și/sau venituri în țările unde dâșii au plecat.

Cu excepția motivului principal care se evidențiază semnificativ în raport cu altele, se observă unele diferențe în funcție de sexul respondentului. Unul din 10 bărbați a notat drept motive sistemul de securitate social adecvat în această țară și faptul că era mai ieftin/accesibil de plecat în țara dată. Aproape 1/3 femei au plecat peste hotare pentru întregirea familiei, indicând drept motiv întregirea familiei, circa 13% cunoașterea limbii, 12% au fost motivate de existența oportunităților educaționale/de studii (Figura 16).

Exceptând motivul major, se observă anumite diferențe în funcție de țările de destinație ale respondenților în motivația de a pleca la muncă peste hotare.

În Polonia circa 1/5 bărbați și femei au indicat drept motiv faptul că era mai ieftin de a pleca, una din 10 femei a invocat drept motiv întregirea familiei.

În Germania pentru peste jumătate dintre femei motivul a fost întregirea familiei, câte circa 1/3 au menționat existența oportunităților educaționale și faptul că era mai ieftin de a pleca, acesta din urmă fiind menționat și de 1/3 dintre bărbați.

În Marea Britanie printre femei motivele majore menționate au fost: circa 2/3 – întregirea familiei, 1/3 – cunoașterea limbii țării de destinație, 1/4 – existența oportunităților educaționale. Printre bărbați au fost menționate în ponderi mai mari: 1/3 – cunoașterea limbii vorbite, 1/5 – faptul că era mai ieftin de a pleca.

În Franța printre femei motivele majore au fost aceleași precum și în Marea Britanie: circa 40% – întregirea familiei, 1/5 – cunoașterea limbii țării de destinație, 1/4 – existența oportunităților

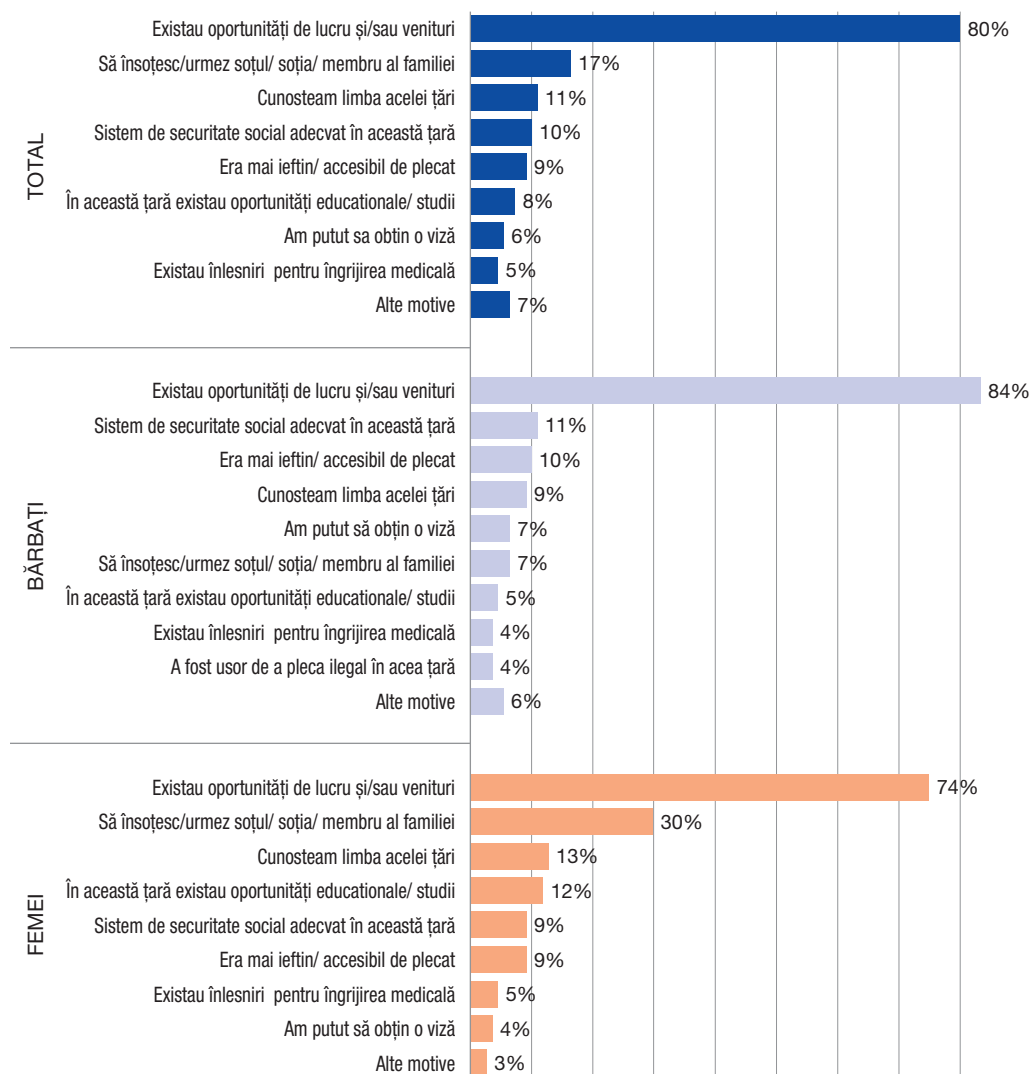
¹⁰ <http://bma.gov.md/ro/content/raport-analitic-al-profilului-migra%C8%9Bional-extins-al-republicii-moldova>

educaționale. Printre bărbați un motiv mai pronunțat, care a cumulat 13% răspunsuri afirmative, a fost faptul că aveau prieteni, cunoscuți în țara gazdă.

În cazul *Israelului* majoritatea femeilor, 91%, au menționat existența oportunităților de a obține venituri, celelalte răspunsuri au cumulat sub 5% afirmații. Bărbații adițional circa 1/5 au menționat că au putut să obțină viza, 7% – era mai ieftin/accesibil de a pleca.

În *Spania* jumătate dintre femei au indicat drept motiv întregirea familiei, 16% – existența oportunităților educaționale, 7% – cunoașterea limbii vorbite în țara de destinație. Pentru 20% bărbați un motiv a fost întregirea familiei, pentru câte 9% – motive invocate au fost faptul că era mai ieftin de a pleca și posibilitatea de a pleca ilegal în țara respectivă.

Figura 16. Din ce motive ați venit la muncă în țara de destinație (respondenții aflați peste hotare, toate 6 țări) (răspuns multiplu)?



Tabelul 7. Din ce motive ați venit la muncă în țara de destinație (respondenții aflați peste hotare, pe țări de destinație) (răspuns multiplu), %?

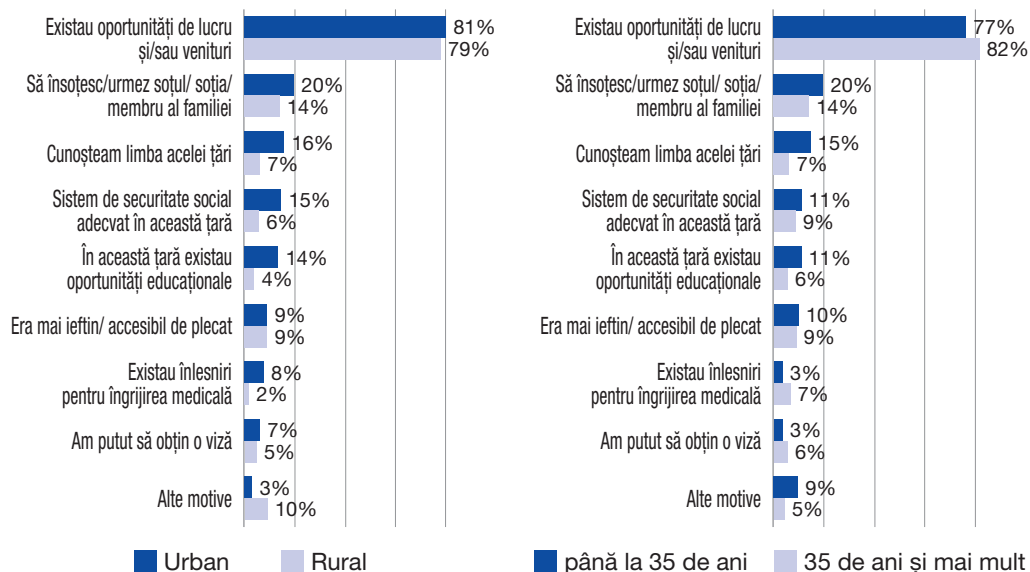
	Polonia		Germania		Marea Britanie		Franța		Israel		Spania	
	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei
1 Existau oportunități de lucru și/sau venituri	86%	83%	88%	82%	88%	63%	80%	52%	77%	91%	83%	51%
2 Să însoțesc/urmez soțul/soția/membru al familiei	4%	12%	13%	52%	4%	63%	4%	41%	3%	2%	20%	51%
3 Cunoșteam limba acelei țări	3%	4%	15%	26%	32%	31%	5%	24%		4%	2%	7%
4 Era mai ieftin/accesibil de plecat	3%		33%	34%	20%	19%	5%	13%			9%	4%
5 Existau înlesniri pentru îngrijirea medicală			13%	20%	11%	9%		9%			4%	2%
6 În această țară existau oportunități educaționale/studii	1%		14%	33%	15%	25%	2%	20%			2%	16%
7 Am putut să obțin o viză	5%	1%	7%	16%	3%		2%		20%	4%	4%	
8 Era mai ieftin/accesibil de plecat	20%	18%	10%	20%	1%	3%	9%	4%	7%	1%	2%	4%
9 A fost ușor de a pleca ilegal în acea țară	4%		1%		3%	3%	5%		4%	1%	9%	4%
10 Aveam prieteni, cunoscuți aici	1%		8%		1%	3%	13%	2%				
11 Am avut rude aici			4%	2%	3%	6%	4%	2%			4%	
12 Să obțin resurse pentru afacere								2%		1%		
13 Am venit la o mănăstire							2%					

Motivația de a pleca peste hotare a respondenților mai tineri și a celor din mediul urban este alimentată în mai mare măsură și de alți factori decât cei de ordin economic. Astfel, în aceste grupuri sunt mai pronunțate ponderile celor care au menționat securitatea socială, oportunitățile educaționale. Ponderea respondenților din urbe care au optat pentru aceste răspunsuri depășește cu circa 10 p.p. ponderile celor de la sate, care au menționat aceste motive (Figura 17).

Și în cadrul discuțiilor de grup cei intervievați au menționat că plecarea lor peste hotare în scop de muncă a fost una din opțiunile de susținere sau de îmbunătățire a condițiilor și stilului de viață prin suplinirea veniturilor proprii și a gospodăriei lor.

Unii respondenți au menționat că au avut inițial un scop clar definit al migrației de muncă pentru rezolvarea unei/unor probleme preponderent cu referire la locuire (procurarea, reparația locuinței), dar și achitarea unor datorii, plata studiilor pentru copii, cheltuielile pentru servicii medicale etc. ca ulterior să apară noi obiective de realizat și să se extindă termenul de aflare peste hotare.

Figura 17. Din ce motive ați venit la muncă în țara de destinație (respondenții aflați peste hotare), (răspuns multiplu)?



O parte din respondenți au menționat că nu mai rezistau cheltuielilor de zi cu zi având salarii foarte mici în Moldova. Unii participanți la studiu au menționat că erau satisfăcuți de activitatea pe care o desfășurau în Moldova, dar veniturile erau mult sub necesitățile familiei.

Mai multe femei au evidențiat faptul că au decis să plece peste hotare atunci când au rămas unicul întreținător în familie în urma divorțului, decesului soțului și nu puteau acoperi necesitățile familiei.

Caseta 1. Motive financiare ale plecării la muncă peste hotare

- **procurare/reparație imobil**

„Am fost nevoită să merg peste hotare, aveam copil mic, era nevoie de procurat o casă, dar bani nu erau și nici în Moldova nu era posibil să faci acești bani”. (F, 40 ani, Polonia, 1FG)

„Cuibul nostru nu-l aveam și a apărut șansa să vin aici. Ceea ce m-a împins să iau decizia expres este că fratele a fost anterior câțiva ani de zile și a pregătit baza. M-am pornit cu condiția că știu unde mă duc și la ce mă duc și cu garanție, altfel nu veneam”. (B, 31 ani, Marea Britanie, 9FG)

- **datoriile**

„Tatăl meu a procurat o casă și noi aveam datorii și ca să le întoarcem am venit aici să lucrăm împreună cu sora. La început am venit aici pentru 2 luni... apoi ne-am întors acasă pentru câteva luni, după care ni s-a deschis viza pentru un an întreg, apoi am rămas pentru trei ani deja în Polonia”. (F, 37 ani, Polonia, 1FG)

- **necesități pentru studiile copiilor**

„Eu prima dată din Moldova am ieșit, din Bălți am ajuns în Varșovia... copiii au finisat școala și ambii trebuiau să meargă mai departe. Fiul trebuia să meargă la universitate, iar fiica la colegiu și era nevoie de bani”. (F, 53 ani, Polonia, 1FG)

- **salariu mic în Moldova**

„Am lucrat la bucătăria de la școală timp de 16 ani și tot aveam un salariu mic de 1 700 lei. Am doi copii și cred că este imposibil să îi cresc cu așa salariu. Am plecat anul trecut și acum am un an de când sunt în Polonia”. (F, 39 ani, Polonia, 2FG)

„Am lucrat 10 ani în ansamblul academic de dansuri populare «Joc», unde și am obținut titlu de artist emerit al Republicii Moldova. Plus, am mai lucrat la centrul de creație Artico în calitate de profesor de dansuri. Am făcut două facultăți, una în coreografie și alta în economie. Nu am dormit multe nopți acasă, pe la petreceri eram. De fapt aceasta și m-a făcut să plec peste hotare... Nu pot zice că nu îmi ajungeau bani, dar eram foarte obosit. Anii trec dar această oboseală se adună. Și zi de zi aceleași probleme sociale”. (B, 32 ani, Germania, 6FG)

„Am divorțat acasă și rămăsesem cu doi copii care trebuia să îi cresc și am fost nevoită să vin aici... altfel din salariu nu puteam nici să-i hrănesc nici să-i îmbrac”. (F, 42 ani, Israel, 23FG)

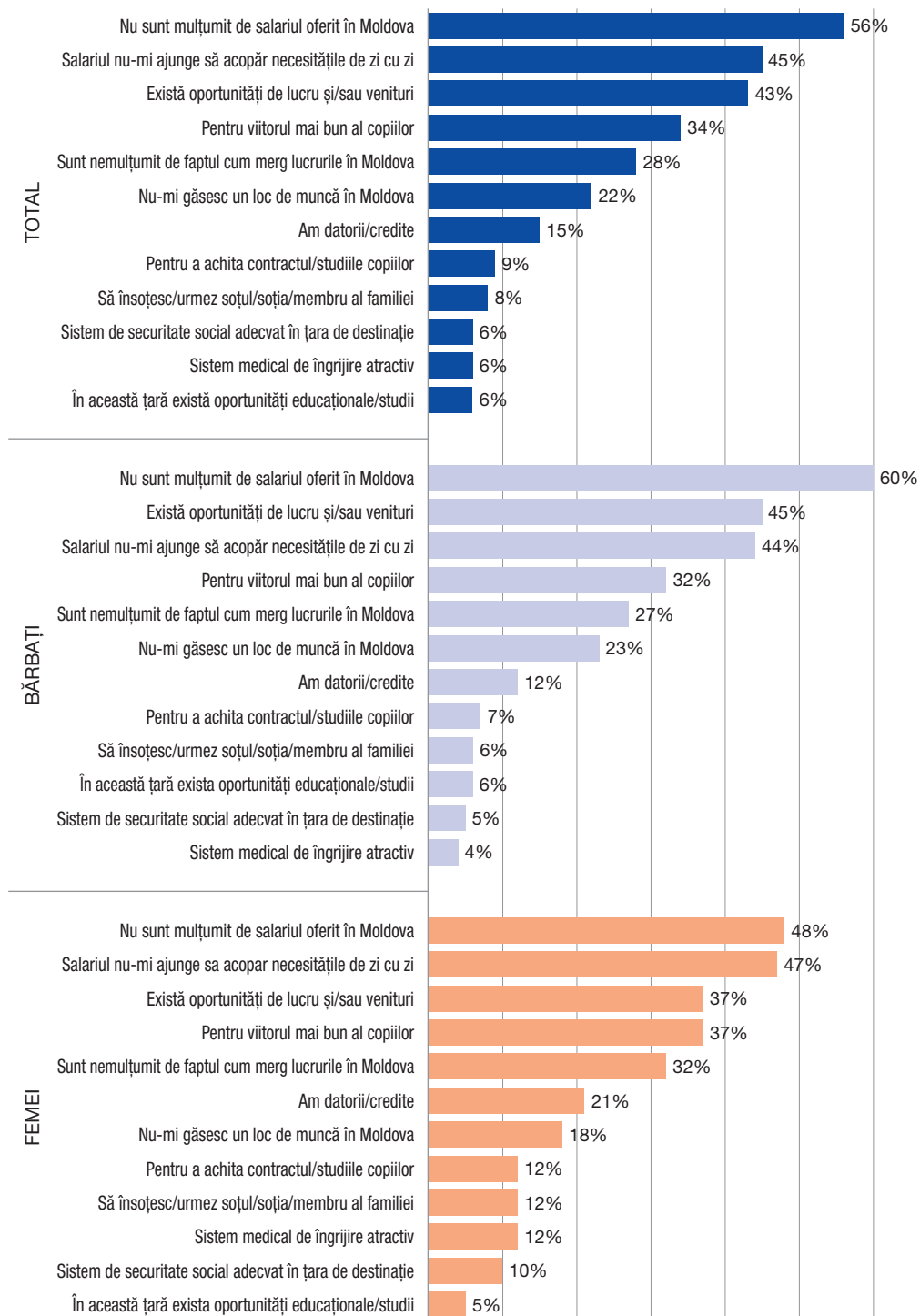
De către **migranții potențiali**, adică persoanele care intenționează să plece la muncă peste hotarele țării în următoarele 6 luni, au fost indicate mai multe motive care îi impulsionează să caute de muncă în afara țării, iar peste jumătate dintre respondenții grupului respectiv, 56%, *nu sunt mulțumiți de salariul oferit în Moldova* (Figura 18).

Printre **bărbați** circa 60% au menționat acest motiv, câte puțin peste 40% au menționat că în țara respectivă *exista oportunități de lucru și/sau venituri* și faptul că în Moldova *salariul nu ajungea să acopere necesitățile de zi cu zi*. De asemenea, 1/3 vor să plece la muncă peste hotare *pentru viitorul mai bun al copiilor*, iar circa 1/5 sunt *nemulțumiți de faptul cum merg lucrurile în Moldova și/sau nu găsesc un loc de muncă în Moldova*.

Și de către **femei** drept motive de bază au fost menționate cele conexe obținerii veniturilor mai mari. Aproape jumătate au declarat că *nu sunt mulțumiți de salariul oferit în Moldova și/sau faptul că salariul nu ajunge să acopere necesitățile de zi cu zi*. Circa 37% dintre femeile participante la studiu consideră că în afara țării *există oportunități de lucru și/sau venituri și/sau pleacă pentru viitorul mai bun al copiilor*, iar circa 1/3 sunt *nemulțumiți de faptul cum merg lucrurile în Moldova*. O pondere considerabilă de 1/5 dintre femeile au menționat că *au datorii/ credite*, iar 18% – *nu găsesc un loc de muncă în Moldova*.

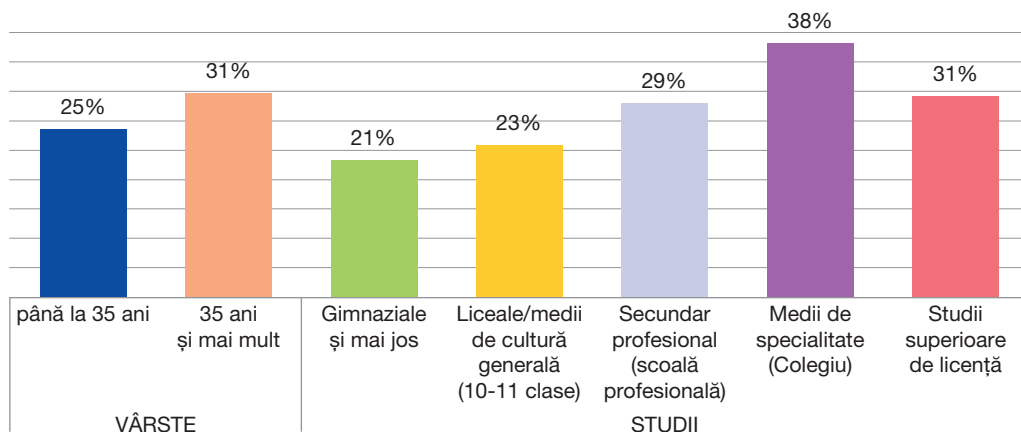
Unii respondenți, cu precădere cei care aveau venituri decente în RM, au menționat că au plecat din țara de origine pentru a scăpa de stres, presiune, pentru a-și schimba viața. Ei au declarat că nu mai rezistau din punct de vedere psihologic atmosferei încordate fie din familie, fie de la locul de muncă, a presiunilor din partea autorităților, corupției etc. Datele studiului cantitativ denotă că printre migranții potențiali mai nemulțumite de faptul cum merg lucrurile în Moldova sunt femeile, ponderea atare afirmații este cu 5 p.p mai mare în raport cu bărbații (Figura 18).

Figura 18. Din ce motive intenționați să plecați la muncă peste hotare, migranți potențiali (răspuns multiplu)?



De asemenea se observă că gradul de nemulțumire de faptul cum merg lucrurile în Moldova, menționat drept motiv al intenției de a pleca peste hotare, este dependent de studiile respondenților, cel mai jos de 21% fiind printre cei cu studii gimnaziale și mai jos, mai înalt peste 30% – printre cei cu studii medii de specialitate și superioare. De asemenea s-au arătat a fi mai nemulțumite persoanele cu vârstă de 35 ani și peste în raport cu tinerii (Figura 19).

Figura 19. Gradul de nemulțumire față de faptul cum merg lucrurile în Moldova, motiv al migrației (migranți potențiali)



Marea majoritate a celor care au menționat aceste aspecte ca motive de plecare din RM au avut propuneri de a pleca din partea membrilor de familie, prietenilor, aceștia din urmă au fost inițiatorii plecării peste hotare.

Caseta 2. Migrația ca oportunitate, imbold din partea rudelor, prietenilor să plece la muncă peste hotare

„Din contra, nu am avut probleme cu banii îmi era interesant să îmi încerc puterile peste hotare. Nu eram căsătorită și niște cunoscuți mi-au propus să merg și părinții îmi ziceau că voi mai vedea și lumea”. (F, 37 ani, Polonia, 1FG)

„Fratele meu deja era aici și pentru mine a fost destul de spontan atunci. Cu toate că îmi părea puțin rău că am plecat, fiindcă aveam un job bun, plătit în RM. Aveam în jur de 8 000 lei salariu [în 2014], dar oricum nu reușeam să fac tot ce doresc. Și când am venit în Germania am lucrat tot în calitate de șofer la poștă. Nu vedeam viitorul în țară. Eu primeam un salariu bun, dar oricum nu este destul pentru a întemeia o familie”. (B, 29 ani, Germania, 6FG)

„Aveam un loc de muncă în RM cu orarul de la 08.00 la 17.00, era bine, un oarecare confort îl simțeam, dar a apărut și oportunitatea din Anglia și am încercat pentru un salariu mai mare... De trei ani sunt aici. Dar dacă să fiu sincer cred că eram ultima persoană care voia să plece din Republica Moldova. Am venit să încerc pe vreo trei luni de zile, dar tot cu gândul ca să mă întorc înapoi... Am fost și așteptat aici, mai aveam prieteni care lucrau aici... După ce m-am întors în Moldova am simțit foarte mare diferență de cultură, atitudine și de bun simț”. (M, 36 ani, Marea Britanie, 8FG)

O altă categorie de respondenți au menționat că aveau un trai decent în opinia lor și în RM, dar au plecat îngrijorați de degradarea situației din țară, cu referire în special la serviciile medicale și educaționale. Dorința de a oferi perspective educaționale de o calitate înaltă determină inclusiv reemigrarea în alte țări care oferă servicii educaționale mai bune.

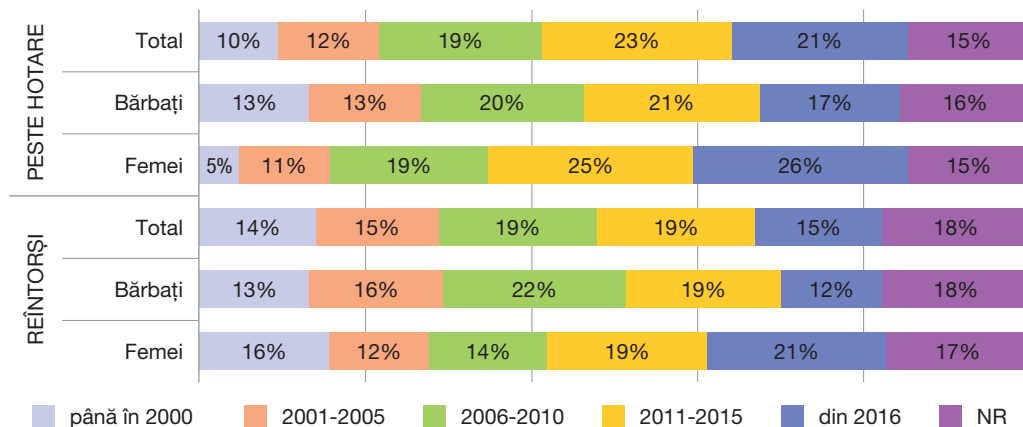
„Noi deja eram migrați în România, trăiam de 10 ani și aveam gândul că copiii o să vină să studieze în Anglia și eu am anticipat un pic. Am zis că o să vină copiii în Anglia iar eu o să rămân în România. Ce să fac eu acolo singură? Am venit ca copiii să studieze aici, să le fie lor mai ușor să intre la universitate și noi să fim toți împreună”. (F, 39 ani, Marea Britanie, 9FG)

II.2. ȚĂRILE DE DESTINAȚIE ȘI PERIOADELE DE MIGRARE

Istoria de migrare este cea confirmată de studiile în domeniu, având începutul încă în anii 2000¹¹. Astfel, și în cadrul studiului dat, datele denotă că pentru prima dată la muncă peste hotare unul din zece migrați a plecat înainte de anul 2000, iar fluxul continuă cu o ascendență observată în perioadele următoare. Totodată se observă că ponderi mai pronunțate ale femeilor care au migrat în scop de muncă au fost înregistrate în perioadele de după 2010.

Aproximativ aceleași tendințe sunt înregistrate și printre migrații reîntorși (Figura 20).

Figura 20. În ce an ați plecat pentru prima dată la muncă peste hotare?

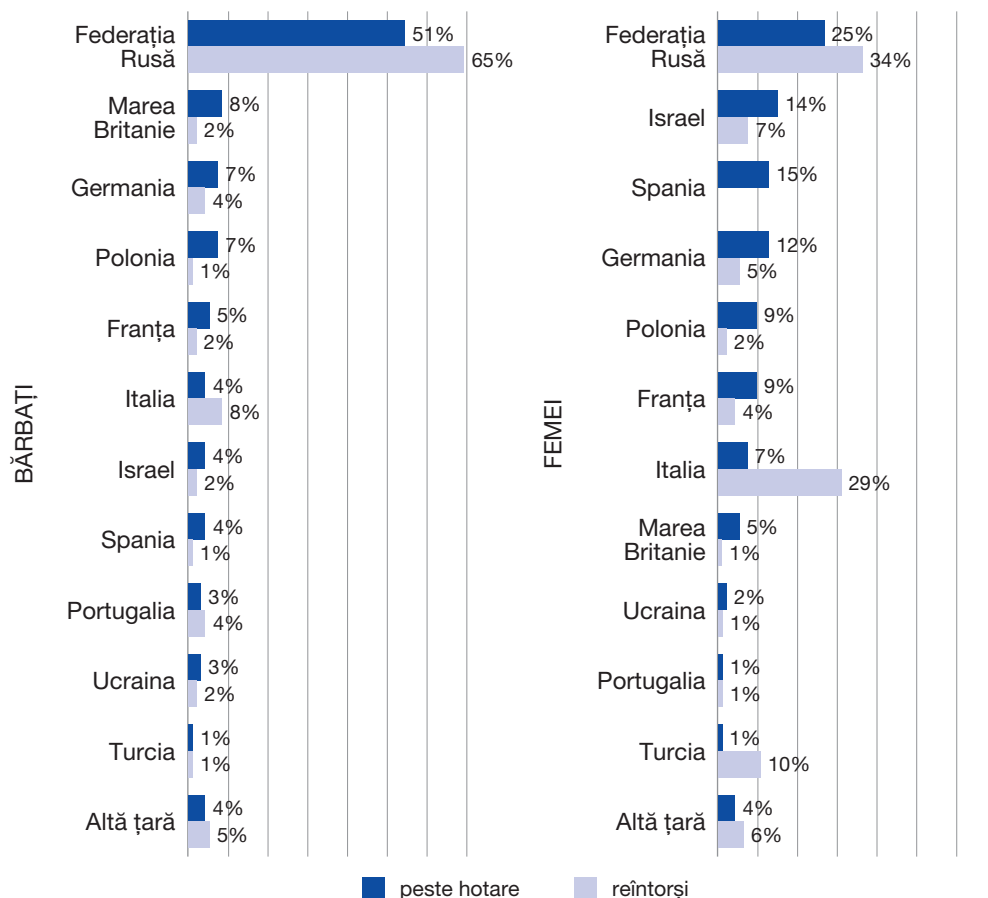


O pondere de peste jumătate dintre bărbații chestionați au declarat că prima lor țară de destinație a fost Federația Rusă, destinație menționată atât de respondenții de peste hotare cât și de cei care s-au reîntors.

¹¹ <http://bma.gov.md/ro/content/raport-analitic-al-profilului-migra%C8%9Bional-extins-al-republicii-moldova>

Printre femeii distribuția este diferită. Astfel, circa ¼ femeii chestionate în țările de destinație prima dată au plecat în Federația Rusă, 14% – în Israel, 12% – în Spania și Germania. Dintre femeile revenite acasă din migrația de muncă circa pentru 1/3 prima țară unde au plecat la munca a fost Federația Rusă, circa 29% pentru prima dată au fost în Italia, 10% – în Turcia.

Figura 21. Care a fost prima țară de destinație (țara în care ați migrat pentru prima dată)?



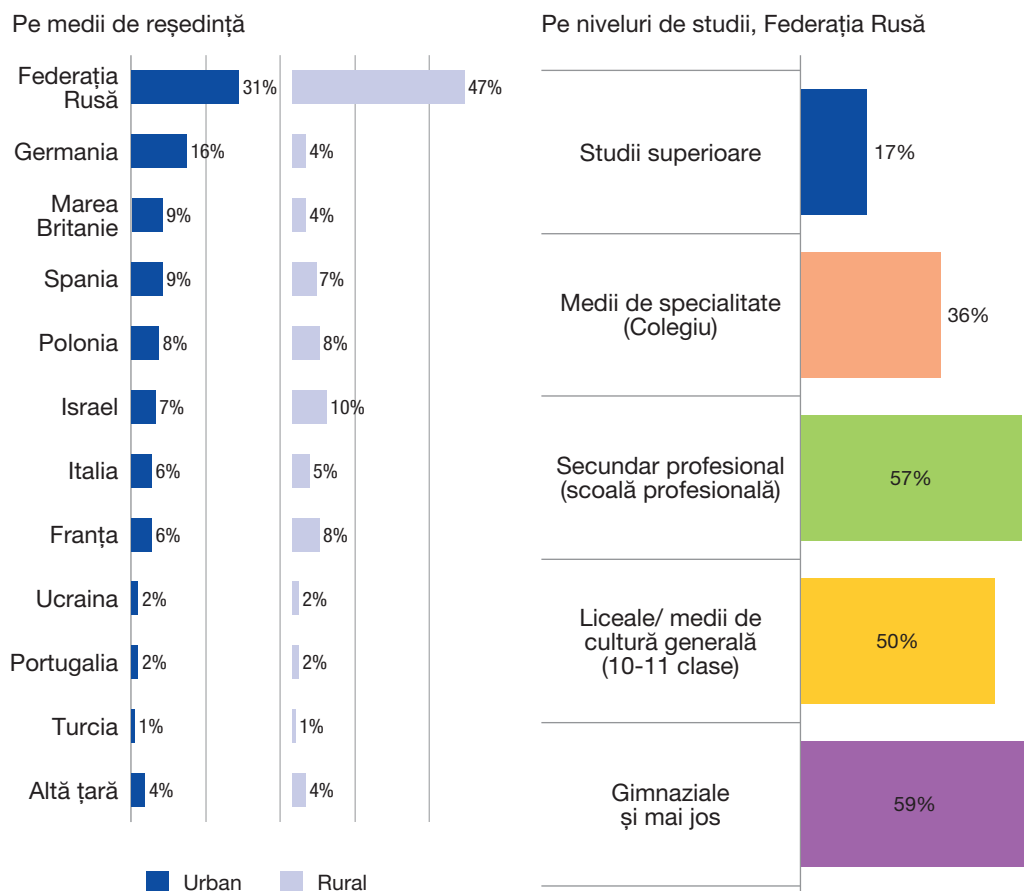
Contingentul migranților care s-au reorientat din Federația Rusă este mai puțin instruit, preponderent vine din mediul rural al Moldovei.

Astfel din Federația Rusă, dintre respondenții de peste hotare, circa 47% vin din satele Moldovei, ponderea acestora depășește cu 16 p.p. ponderea celor care provin din orașe. Studiul confirmă contingentul mai puțin instruit al migranților de muncă pentru care prima țară de migrație a fost Federația Rusă. Se observă că Federația Rusă a fost anterior țara de migrație pentru peste 50% respondenți cu studii secundar profesionale și mai jos, atunci când printre cei cu studii superioare aceștia constituie doar 17% , cei cu studii medii de specialitate – 36% (Figura 22).

Datele calitative confirmă faptul că o bună parte din cei care muncesc în țările incluse în studiu au muncit anterior în Federația Rusă, ponderea acestora este și mai mare în cazul migranților aflați în Polonia și Israel. Rusia nu mai este atractivă pentru cetățenii RM după criza din perioada

2014-2015, care a contribuit la devalorizarea rublei rusești și pe de o parte a diminuat oferta pe piața de construcții unde activau o bună parte din moldoveni, iar pe de altă parte a diminuat semnificativ veniturile. Alte motive de reorientare menționate în cadrul studiului sunt: dificultățile privind perfectarea actelor, creșterea costurilor de întreținere raportate la venit, intensificarea cazurilor de neplată pentru serviciile prestate, noi țări de destinație ușor accesibile pentru migrația cetățenilor RM, cum ar fi Polonia, Israel (pentru bărbați).

Figura 22. Care a fost prima țară de destinație (țara în care ați migrat pentru prima dată)?
(Respondenții aflați peste hotare)



Caseta 3. Re-emigrarea spre o altă țară de destinație a foștilor migranți din Federația Rusă

„Cu 15-16 ani în urmă am început să merg pe la Moscova să lucrez, unde am lucrat și la construcție, și în cafenea am fost chelner și pe la piață am vândut. Am mers acolo pe unde au fost posibilități de lucru. Deja sunt în jur de 7 ani de când nu mai merg pe la Moscova, fiindcă ultima dată am fost amăgiți de bani și nu i-am mai văzut. Apoi am venit acasă și am stat timp de 4-5 ani [a muncit ca zilier în agricultură], iar apoi am mers deja aici în Polonia”.
(F, 49 ani, Polonia, 2 FG)

„De nevoie am plecat în Rusia [lipsa resurselor pentru întreținerea familiei], prima dată în 2008 și am lucrat vreo 10 ani și am văzut că nici acolo nu se dau banii așa ușor, unul e «prorab», 3 brigadieri, toți se hrănesc pe baza la acei care muncesc. E amăgeală și acolo. Am decis cu soția să încercăm în Polonia, în doi. Unul oleacă, altul oleacă, să fie ceva mai bine. Aceasta este deja a treia oară, din 2018 vara am venit prima oară, apoi a doua, iar acum a treia oară”. (B, 42 ani, Polonia, 4FG)

„Rubla s-a devalorizat, faci 30 000 ruble și vii în Moldova și îi cheltui într-o secundă... dacă mai achiți drumul dus-întors, nu se merită”. (F, 40 ani, Polonia, 2 FG)

„După ce a decedat soțul trebuia să cresc 4 copii, am început să plec la Moscova și am fost așa timp de 10 ani. Tot circulam acasă și la Moscova... Am venit în Israel că aveam nevoie de mai mulți bani și copiii erau mai mari și necesitau alte cheltuieli. Trebuia să îi căsătoresc și să le dau cele necesare. Era din ce în ce mai greu la Moscova să câștigi bani”. (F, 55 ani, Israel, 23FG)

Se observă și ponderi destul de pronunțate ale migranților care pentru prima oară au venit în țările unde se aflau în perioada chestionării, iar distribuția în funcție de țări este diferită. Astfel, $\frac{3}{4}$ dintre femeile din Spania au menționat că aceasta a fost prima lor țară de migrare, $\frac{2}{3}$ dintre femeile din Germania și Franța au menționat același lucru cu referire la țara respectivă de destinație, pentru jumătate dintre femeile din Israel această țară a fost prima unde au plecat la muncă.

Totodată se observă că Federația Rusă a fost prima țară unde au fost în căutare de lucru peste jumătate dintre bărbați, respectiv: circa 78% dintre bărbații care muncesc în Israel, 63% dintre cei din Polonia, 55% – din Franța. Printre femei ponderi mai pronunțate ale celor pentru care prima țară de destinație a fost Federația Rusă se observă în Israel – 44%, Polonia – 36%.

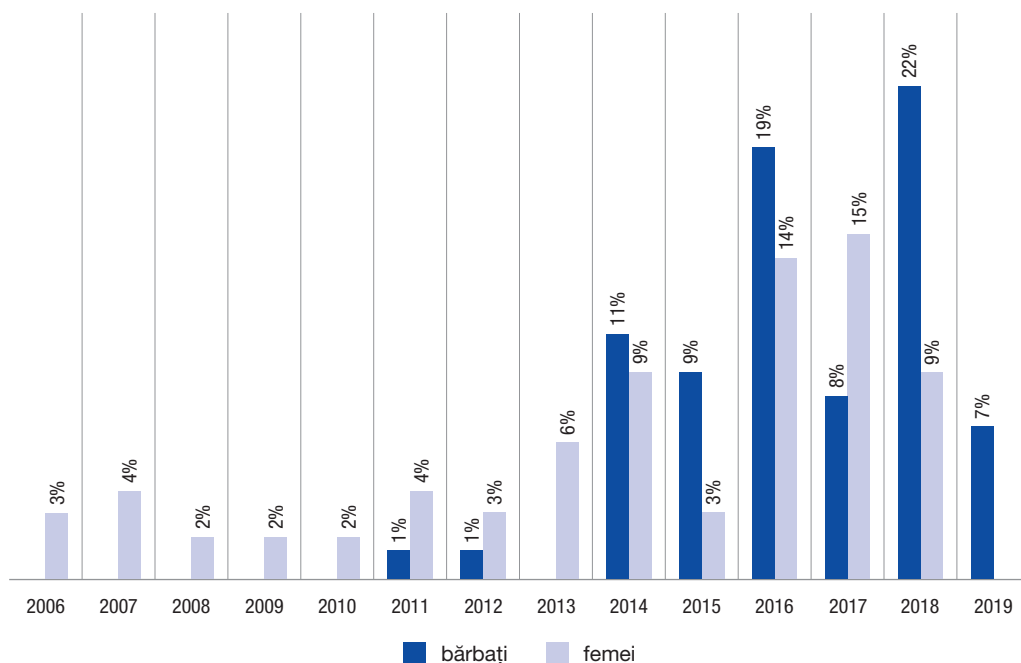
Tabelul 8. Care a fost prima țară de destinație (țara în care ați migrat pentru prima dată), pe sexe și țări de destinație?

	Polonia		Germania		Marea Britanie		Franța		Israel		Spania	
	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei
Federația Rusă	62,7%	35,9%	25,7%	9,7%	29,3%	15,6%	55,4%	10,9%	78,4%	44,3%	42,6%	8,8%
Italia	1,4%	6,4%	4,1%	14,5%	13,3%	9,4%	5,4%	10,9%	1,4%	1,0%		5,3%
Portugalia	2,1%	1,3%	5,4%						1,4%		10,6%	3,5%
Spania			1,4%	1,6%		3,1%		2,2%	1,4%		31,9%	75,4%
Ucraina	2,8%	5,1%	2,7%		1,3%	3,1%	1,8%		4,1%	1,0%		
Israel	2,8%	2,6%	4,1%		1,3%				13,5%	52,6%		
Polonia	21,1%	41,0%	1,4%									1,8%
Germania	0,7%	2,6%	36,5%	66,1%			1,8%	2,2%			6,4%	1,8%
Marea Britanie	0,7%		2,7%		44,0%	46,9%		4,3%			2,1%	
Franța	2,1%	1,3%	1,4%	3,2%	2,7%		32,1%	63,0%				1,8%
Turcia	3,5%	3,8%	1,4%		1,3%							
Altă țară			13,5%	4,8%	6,7%	21,9%	3,6%	6,5%		1,0%	6,4%	1,8%

Migrarea în Israel este specifică, luând amploare după anul 2013, fenomenul fiind și rezultatul Acordului interguvernamental bilateral încheiat între Guvernul Republicii Moldova și Guvernul

Statului Israel cu privire la angajarea temporară a lucrătorilor din Republica Moldova în Statul Israel în domeniul construcțiilor¹². De menționat că printre femeile respondente ale studiului experiența de migrare la muncă în Israel își are începutul în anul 2006 (Figura 23).

Figura 23. În ce an ați plecat pentru prima dată la muncă în Israel?



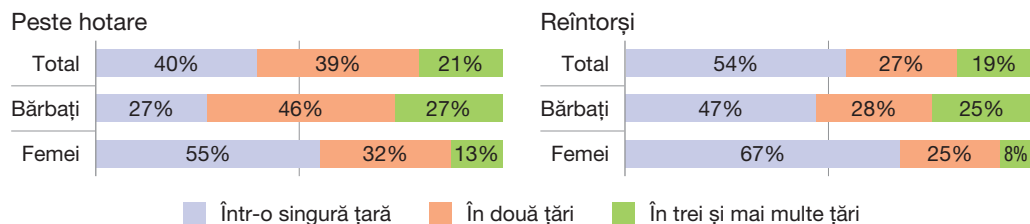
În cazul *Poloniei* studiul calitativ a constatat că țara este atractivă pentru anumite grupuri de persoane, respectiv persoanele care nu au resurse financiare ca să investească în procesul de migrație, pentru cei care au restricții de a pleca în Federația Rusă, precum și pentru persoanele în așteptarea pașaportului românesc sau pentru cuplurile în care doar unul din parteneri are pașaportul românesc, dar și pentru cei care au peste 50 ani. Este o țară de destinație accesibilă (din punct de vedere al costurilor pentru plecare, a actelor necesare) practic pentru toți cei care vor să muncească peste hotare.

Deficitul forței de muncă din Polonia determină agențiile de recrutare din această țară să identifice diferite metode de motivare, facilitare a angajării persoanelor străine, inclusiv a cetățenilor RM – se oferă cazare, se permite achitarea ulterioară a cheltuielilor de transport etc.

În ultimii 10 ani circa 60% migranți aflați peste hotare au muncit cel puțin în două țări, iar 1/5 – în trei și mai multe țări. Mobilitatea bărbaților este mai pronunțată, circa 73% au muncit în două și mai multe țări, femeile – 45%. Printre migranții reîntorși doar 46% au declarat că au muncit în două și mai multe țări, de asemenea bărbații reîntorși sunt cei care preponderent au muncit în două și mai multe țări (Figura 24).

¹² <http://www.anofm.md/Israel>, acordul a intrat în vigoare la 6 ianuarie 2013, prelungit până la 5.01.2024

Figura 24. În câte țări ați muncit în ultimii 10 ani?



Se observă anumite diferențe pe țări de destinație ale respondenților, aflați peste hotare la muncă (Tabelul 9).

Printre respondenții aflați în *Polonia* aproape 80% bărbați în ultimii 10 ani au muncit în mai mult de 2 țări, de asemenea și circa 60% femei au muncit în 2 și mai multe țări.

Printre bărbații aflați în *Germania* 66% au muncit în două și mai multe țări, printre femei – doar 34%.

Circa 60% bărbați din *Marea Britanie* au fost la muncă în două și mai multe țări, dar și 53% femei.

O pondere de 70% migrații bărbați din *Franța* au fost la muncă în ultimii 10 ani în mai mult de o țară, iar printre femei aproape 60% – doar într-o țară.

Aproape toți bărbații care muncesc în *Israel*, 9 din 10, anterior au mai fost cel puțin în două țări la muncă (dintre aceștia circa 95% anterior au muncit în Federația Rusă), peste jumătate dintre femei în ultimii 10 ani au muncit doar într-o țară.

Și în *Spania* situația e similară cu circa 68% bărbați care au muncit în cel puțin două țări și 68% femei care au muncit doar într-o țară.

Tabelul 9. În câte țări ați muncit în ultimii 10 ani, pe sexe și țări de destinație (respondenții aflați peste hotare)?

	Polonia		Germania		Marea Britanie		Franța		Israel		Spania	
	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei
Într-o singură țară	23%	40%	34%	66%	40%	47%	30%	59%	11%	54%	32%	68%
În două țări	57%	45%	37%	24%	32%	41%	34%	28%	55%	28%	47%	25%
În trei și mai multe țări	20%	15%	29%	10%	28%	13%	36%	13%	34%	18%	21%	7%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

În general, în ultimii 10 ani migrații au muncit în diverse țări, inclusiv țara unde se află în prezent. În cazul respondenților aflați peste hotare se observă că în ultimii 10 ani peste jumătate dintre bărbați au muncit în Federația Rusă, 34% – în Polonia, 23% în Germania, câte circa 20% în Marea Britanie, Israel, Franța, circa 10% – în Spania și Italia (Figura 25). Mai frecvent bărbații au muncit în Federația Rusă și Marea Britanie, în medie țările au fost vizitate de 10 și 8 ori, respectiv, cu maximum 100 de vizite timp de 10 ani. Acestea sunt urmate de Portugalia și Spania unde au fost înregistrate printre bărbați maximum 50 plecări la muncă (Figura 26).

Printre femei circa câte 27% în ultimii 10 ani au muncit în Federația Rusă și Israel, circa 20% – în Polonia, Germania și Spania, 15% în Franța și 10% în Marea Britanie (Figura 22). Maximum 50 plecări printre femei au fost observate în Spania, 42 – în Federația Rusă, 36 – în Marea Britanie (Figura 26).

Figura 25. În ce țări ați muncit în ultimii 10 ani (respondenții aflați peste hotare)?

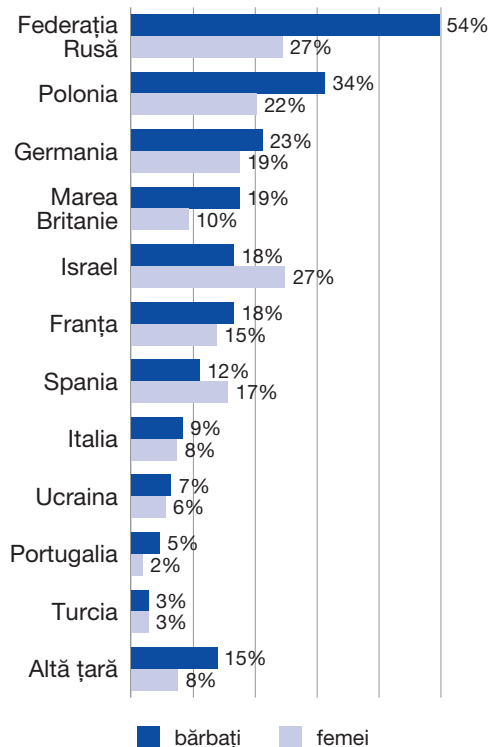
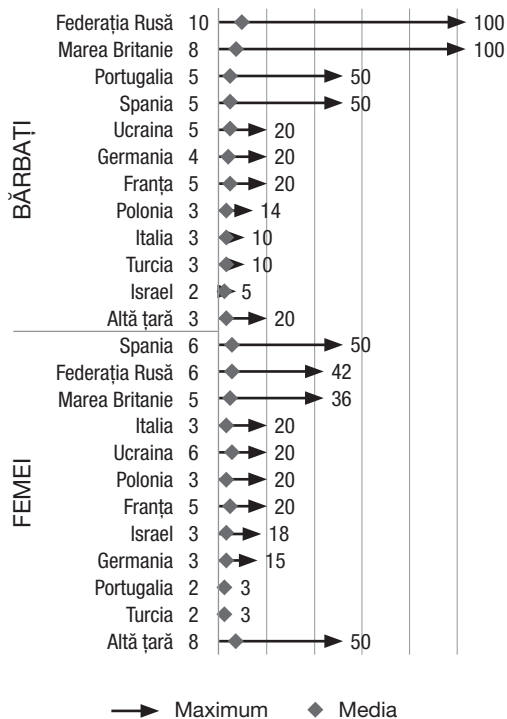


Figura 26. De câte ori ați fost în țările menționate, în ultimii 10 ani (respondenții aflați peste hotare)?



Ponderi considerabile ale migranților cu experiență migratorie (în ultimii 10 ani au fost peste hotare în două și mai multe țări) au menționat că anterior au fost în Federația Rusă. A doua țară după ponderile răspunsurilor afirmative cu referire țara de migrație anterioară este Italia. În cazul respondenților care muncesc în Israel a fost menționată în ponderi considerabile și Ucraina (Tabelul 10).

Tabelul 10. Distribuția migranților cu experiență migratorie (care în ultimii 10 ani au muncit în 2 și mai multe țări), pe țări de destinație și sexe (respondenții aflați peste hotare)

A3. În ce țări ați muncit în ultimii 10 ani?	Q2. Țara de destinație/realizării chestionarului?											
	Polonia		Germania		Marea Britanie		Franța		Israel		Spania	
	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei
Federația Rusă	81%	66%	50%	29%	58%	47%	90%	26%	94%	96%	59%	35%
Italia	6%	11%	15%	43%	38%	27%	13%	26%	6%	4%	9%	24%
Portugalia	6%	4%	8%	-	4%	-	8%	-	6%	2%	16%	18%
Spania	1%	-	6%	14%	2%	13%	5%	11%	5%	-	100%	100%
Ucraina	8%	11%	2%	-	13%	7%	5%	5%	21%	33%	-	-
Israel	6%	9%	6%	-	4%	7%	-	5%	100%	100%	-	-
Polonia	100%	100%	8%	-	4%	-	13%	-	8%	2%	-	18%
Germania	8%	9%	100%	100%	20%	-	15%	11%	5%	2%	19%	12%
Marea Britanie	1%	-	15%	5%	100%	100%	3%	16%	2%	-	6%	6%
Franța	7%	6%	2%	10%	24%	7%	100%	100%	5%	-	9%	18%
Turcia	8%	13%	2%	-	4%	7%	3%	-	2%	7%	-	-

A3. În ce țări ați muncit în ultimii 10 ani?	Q2. Țara de destinație/realizării chestionarului?											
	Polonia		Germania		Marea Britanie		Franța		Israel		Spania	
	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei
România	1%	-	-	5%	9%	33%	5%	11%	11%	2%	-	-
Grecia	-	-	-	-	-	7%	3%	11%	-	-	3%	-
Belorusia	-	-	-	-	-	-	5%	-	2%	-	-	-
Bulgaria	-	-	-	-	-	-	-	5%	-	-	-	-
Cehia	2%	-	6%	5%	7%	-	5%	-	-	-	3%	-
Georgia	-	-	-	-	-	-	3%	-	-	-	-	-
Irlanda	-	-	2%	-	2%	-	3%	-	-	-	-	-
Țările Baltice	-	-	-	-	-	-	3%	-	-	-	-	-

Studiul calitativ, dar și alte studii în domeniu¹³, relevă că migrația în scop de muncă pentru perioade scurte, treptat se transformă în aflare pe o perioadă mai lungă de ședere sau în intenția de a se stabili în țara gazdă. Reîntregirea familiei în țara gazdă reprezintă unul din motivele de bază în acest sens, dar pot fi și alte cauze, care în mare parte se referă la membrii familiei cum ar fi: divorț, copii plecați la studii în alte țări, copii căsătoriți etc.

„Eu prima dată am venit în Polonia în anul 2011, lucram câte jumate de an pe bază de viză și apoi mergeam acasă. Apoi iarăși peste jumate de an mă duceam în Polonia la muncă și tot așa am fost până în anul 2014. Apoi am mers acasă în 2015, după care m-am întors în Polonia, în anul 2015 am divorțat și din aceste motive am venit aici”. (F, 44 ani, Polonia, 1FG)

În prima etapă a muncii peste hotare unele cupluri cu copii mici își lasă copiii în RM, de obicei în grija bunicilor. La adolescență deja îngrijitorilor le este mai dificil să stea cu copii, dar și părinții sunt conștienți de riscurile la care își expun copiii. Astfel aceștia fie că decid să se reîntoarcă în țară sau își iau copiii în țara gazdă. La această etapă decizională este importantă oferta din țara gazdă pentru serviciile educaționale și de sănătate comparativ cu oportunitățile din RM.

În unele situații angajatorii din țara gazdă oferă suport pentru reîntregirea familiei, astfel ca să-și păstreze muncitorii de care sunt mulțumiți. Și antreprenorii din țara gazdă recunosc că încurajează angajații să-și aducă familiile în țara unde muncesc pentru că aceștia devin mai disciplinați, responsabili și solicitează mai rar concedii.

„Noi nu știam ce să facem la acel moment, fiindcă copilul deja era mare avea în jur de 12 ani și noi ne gândeam ori să rămânem acasă ori să mergă copilul cu noi în Polonia. Șefii ne-au propus să luăm copilul cu noi, fiindcă locul de muncă este stabil și ei ne-au ajutat cu documentele... Noi și singuri doream să o luăm cu noi, dar ne era frică să ne decidem. Și șefii ne-au făcut să ne decidem într-o oarecare măsură. Ne au zis că în loc să mergem acasă și să stăm cu copilul mai bine să-l aducem în Polonia, unde deja este mai stabil. Din start ne-au liniștit că ne vor ajuta cu documentarea copilului. Copilul nu cunoștea limba, ei ne-au promis că ne vor ajuta să ne înțelegem cu școala”. (F, 40 ani, Polonia, 1FG)

„Avem pe șantier și doamne, au vrut să fie soțiile împreună cu ei și chiar am găsit oportunitate. Și acum vă dați seama când doi membri ai familiei câștigă salariul la fiecare două săptămâni îi mai bine și pentru ei, e mai stabil și pentru noi”. (41A, antreprenor în domeniul construcțiilor)

¹³ <http://iom.md/sites/default/files/publications/docs/Raport%20ROM.pdf>

Sunt însă și respondenți, preponderent bărbați, care muncesc de mai mulți ani (peste 10 ani) în țările UE (Franța, Germania, Marea Britanie) dar familiile acestora sunt în RM și ei percep aflarea lor ca fiind temporară în țara gazdă – „Moldova e țara natală, aici venim doar să facem ceva bani și apoi venim acasă”. Ei se pot afla 2-6 luni în țara gazdă apoi revin în Moldova pentru câteva luni și iarăși pleacă pentru a-și acoperi necesitățile financiare ale gospodăriei. În mare parte aceste persoane nu sunt interesate să-și caute un loc de muncă în RM, fiind obișnuite cu remunerarea mai mare din țările gazdă – „o lună-două mă odihnesc, mai fac ce trebuie prin gospodărie, banii se termină și iar la muncă”.

Printre migranții reîntorși de peste hotare se observă că circa 2/3 bărbați au muncit în Federația Rusă, 19% în Germania, 15% dintre bărbații reîntorși au fost la muncă în Italia, în celelalte țări au fost la muncă mai puțin de câte 10% respondenți-bărbați (Figura 27). Cea mai mare frecvență circulară în scop de muncă a fost observată de asemenea în cazul Federației Ruse. Datele denotă că pe parcursul ultimilor 10 ani cineva dintre respondenți a fost la muncă în această țară de 60 ori. În Germania și Marea Britanie au fost înregistrate câte maximum 15 plecări, 14 plecări – în Ucraina, iar maximum de 10 ori respondenții au fost la muncă în Italia, Spania și Israel (Figura 28).

În cazul femeilor reîntoarse în țară de peste hotare circa 41% femei au declarat că pe parcursul ultimilor 10 ani au fost la muncă în Italia, circa 39% au muncit în Federația Rusă, 12% – în Turcia. În celelalte țări au fost la muncă în ultimii 10 ani mai puțin de 10% femei reîntoarse acasă. Mai frecvent femeile au circulat la muncă în Federația Rusă, cu maximum 45 plecări la muncă înregistrate, câte maximum 20 – în Italia și Turcia, iar 10 – în Ucraina. În alte țări au fost observate mai puțin de 10 plecări la muncă pe parcursul ultimilor 10 ani (Figura 28).

Figura 27. În ce țări ați muncit în ultimii 10 ani (migranții reîntorși)?

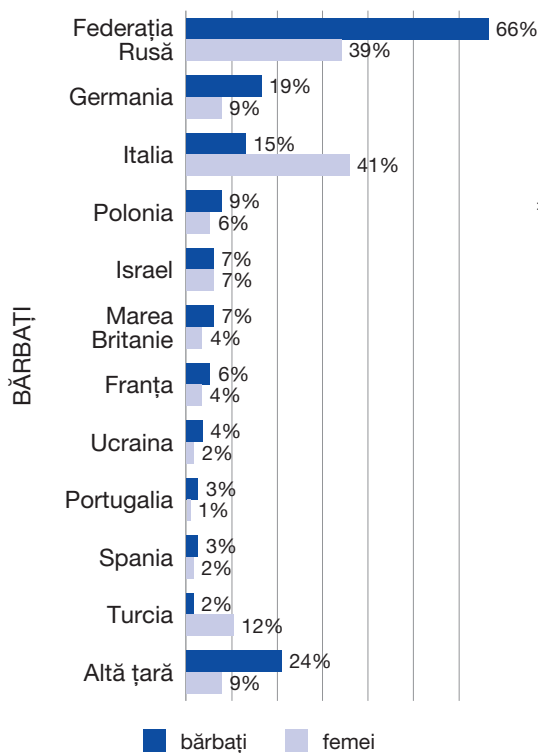
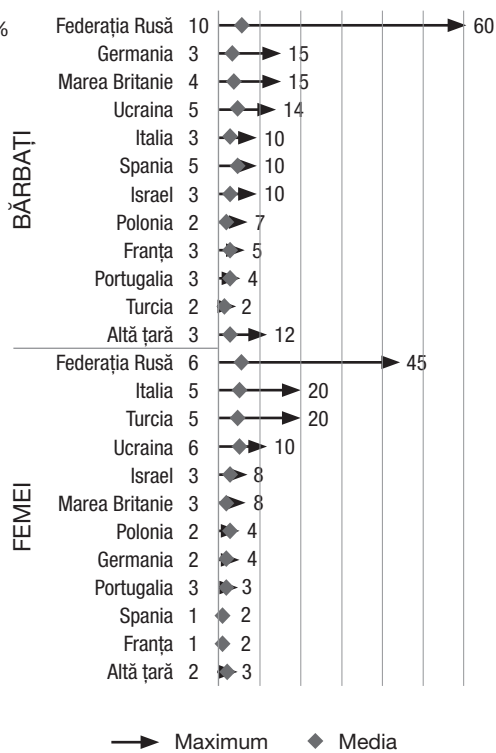


Figura 28. De câte ori ați fost în țările menționate, în ultimii 10 ani (migranții reîntorși)?



În cadrul discuțiilor de grup cu migranții reîntorși în RM, unele femei au menționat că muncesc ocazional în Italia – „la schimb”, înlocuiesc femeile care își doresc să revină acasă, iar altele lucrează în pereche cu altcineva și astfel reușesc să fie prezente în familie și totodată să-și asigure financiar familia. De asemenea, pentru a avea garanția locului de muncă la întoarcere unele femei care muncesc în Italia preferă să fie înlocuite de conaționale care acceptă să muncească ocazional.

„Cu cumnata mea ne rânduim, ea 3 luni și eu 3 luni. Așa pot să fiu și lângă familie și să adun niște bani ca să asigurăm copiii cu cele necesare, să mai facem ceva pe lângă casă”. (F, 38 ani, FG_migrant reîntors)

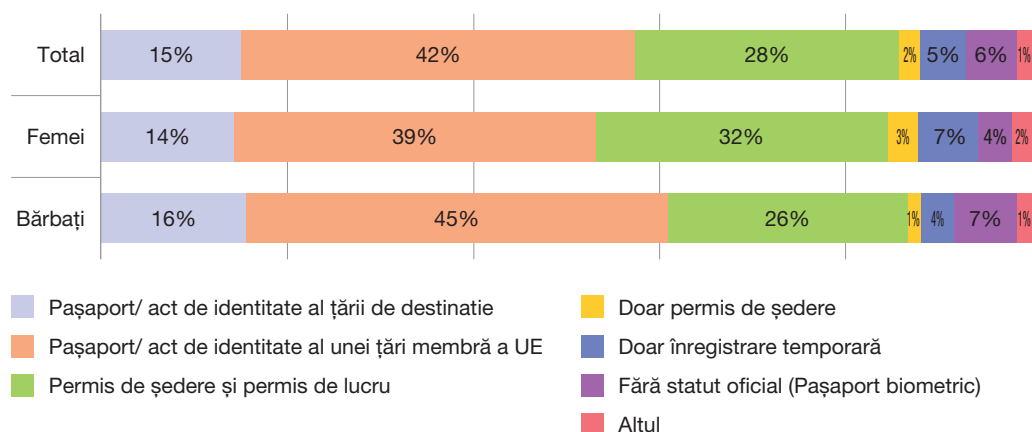
„Eu mă duc la schimb, am câteva femei care muncesc acolo și când vor să vină acasă mă cheamă pe mine, că sunt care au pățit că au lăsat la schimb și s-a deprins moșul și nu au primit-o înapoi”. (F, 49 ani, FG_migrant reîntors)

Alte femei au menționat că au încercat să muncească temporar în Italia, dar psihologic le-a fost foarte greu pentru că copiii erau mici. Dar în perspectivă intenționează să plece peste hotare după exemplul altor femei din localitate.

„Am fost în Italia pentru puțin timp, pentru 3 luni. Am fost la început, m-am pornit cu gândul că 3 luni în Italia, 3 luni acasă, așa cu schimbul. Am fost primele 3 luni, am stat, cu mare ce le-am suportat... nu, din partea lucrului nu a fost chiar deloc greu. Dar adică cu copii mici acasă, n-am mai vrut să mă întorc, am rezistat numai 3 luni. După aceea m-am întors și am zis nu, doar în viitor când vor crește copiii mai mari”. (F, 30 ani, FG_potențial migrant)

În țările de destinație respondenții muncesc în baza diferitor documente: circa 15% au pașapoarte/acte de identitate ale țărilor respective, circa 40% lucrează în baza documentelor unor țări ale UE (România, Bulgaria etc.), circa 30% dețin permise de ședere și de lucru, inclusiv temporare. Aproximativ aceleași tendințe sunt observate pe sexe ale respondenților (Figura 29).

Figura 29. În baza cărui document lucrați în această țară (respondenții aflați peste hotare)?



Unii respondenți, studiul calitativ a identificat cu precădere bărbați, muncesc ilegal în Franța și Germania, identificându-se ca „turiști”. Aceștia intră legal în țara de destinație cu pașaportul biometric al RM, în baza acordului de liber schimb, dar muncesc fără a avea acest drept. Unii cetățeni ai RM încearcă să respecte cel puțin perioada de ședere în țara gazdă „trei luni stau aici și trei acasă”, iar alții încearcă să găsească diferite modalități ca să muncească o perioadă mai îndelungată în țara gazdă: viză pentru o altă țară UE (Polonia, Cehia); pașaport alb; schimbarea pașaportul și/sau mituirea vameșilor, frecvent s-a făcut referință la vameșii unguri.

Caseta 4. Strategii de coping pentru a prelungi șederea/munca în țările UE a cetățenilor RM care dețin doar pașaport al RM

„Da-i ceva la unguri și ei singuri îmi zic că nu mai pot merge cu acest pașaport a doua oară în Germania, trebuie să îmi schimb pașaportul în Moldova”. (B, Germania, 7FG)

„Sunt moldoveni care stau câte jumătate de an și achită apoi la vamă la unguri câte 50-100 euro”. (B, Germania, 7FG)

„Sunt moldoveni care fac viza în Polonia și vin aici să lucreze... Ei își fac viza poloneză pentru un an de zile și vin cu un contract de muncă aici și primesc bani... Li se face viză, în Chișinău pe str. Armenească, pentru jumătate de an costă 200 euro”. (B, Germania, 7FG)

Unii experți consideră că potrivit principiului liberei circulații a forței de muncă pe piața UE, fiecare cetățean UE se poate angaja la serviciu acolo unde își dorește¹⁴, iar angajați într-o țară UE respectând anumite condiții își pot desfășura activitatea pe teritoriul altei țări fiind detașați¹⁵. Astfel cetățenii RM, la fel ca și alți migranți pot fi angajați într-o anumită țară, dar efectiv să muncească în altă țară.

Cetățenilor RM li se eliberează mai facil vize de muncă pentru Polonia, Cehia comparativ cu alte țări UE, aceștia sunt angajați de companii din aceste țări, dar își desfășoară activitatea în altă țară. Aceste practici sunt utilizate în special pentru specialitățile unde este un deficit mare de resurse umane cum ar fi: electricieni, sudori, șoferi de TIR etc. Studiul a identificat situații în care firma de construcții era înregistrată pe teritoriul Franței, dar aceasta presta servicii în Germania.

Caseta 5. Libera circulație a forței de muncă

„Comaniile de transport care angajează șoferii de tir, firma activează în Belgia, Franța, Germania, dar sunt înregistrate în Polonia. Toți șoferii practic au acte poloneze sau au viză poloneză, mă refer aici la moldoveni... Acolo salariile sunt incomparabile, un belgian cu un salariu mai mic de 4 000 euro nici nu discută, iar moldovenii lucrează cu 2 000 euro. Imaginați-vă ce diferență”. (11A, expert)

„Firma spre exemplu, este înregistrată în Polonia, este agent economic înregistrat în Polonia. Ei are angajați legal 100 de persoane. În paralel are contract cu companiile din Germania sau din Cehia, conform contractului trebuie să fie prestate niște servicii de exemplu să construiască o casă. Ei delegă persoane prin deplasarea respectiv totul este legal”. (11A, expert)

¹⁴ https://eur-lex.europa.eu/summary/chapter/internal_market/2402.html?root=2402

¹⁵ https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_ro.htm

„Putem lucra transfrontalier și în Elveția, și în Germania. Aproape e Basel, e Elveția cu influențele ei, cu salariile ei mari... Chiar francezii îmi spun: «Este un cocktail foarte avantajos, trăiești în Franța, lucrezi în Elveția și cumpărăturile ți le faci în Germania și aceasta pe o rază de 20 de km tu poți face toate lucrurile acestea». Noi din satul nostru până în Germania avem 17 km, dar eu am lucrat și în Frankfurt”. (B, 40 ani, Franța, 16FG)

Israelul are o politică migraționistă distinctă față de alte țări care face dificilă libera circulație atât a persoanelor care muncesc în această țară, cât și a membrilor familiei acestora.

Pentru cei care dețin viză de muncă, pentru a părăsi Israelul și a intra ulterior în această țară este necesară inter-viza, iar pentru obținerea acesteia este solicitat acordul angajatorului. Unii angajatori condiționează oferirea acestui acord ca persoanele să poată merge acasă în concediu prin faptul, ca aceștia să-și găsească persoană care să-i înlocuiască, iar uneori chiar să acopere cheltuielile aferente privind lipsa acestora de la muncă.

„Vreau să plec acasă și nu îmi permite nici pe 10 zile. Doar pe o săptămână, dar ce pot să reușesc eu într-o săptămână? Nu mă duc în alt oraș aici, dar merg în altă țară, du-te o zi și alta vină și îți rămân 5 zile... Nu îmi permiteau să plec la înmormântarea mamei și tot am plecat pentru două săptămâni și peste două luni și fiica mea a decedat. Și la fiică nu am putut să merg, fiindcă nu mi-au permis”. (F, 50 ani, Israel, 23FG)

Pentru a-și prelungi șederea în Israel, respondenții au menționat că recurg la diferite posibilități: „viză umanitară”; „foaia albastră ca refugiat”; „căsătorie cu un cetățean al Israelului”. Unii respondenți au vociferat că perioada pentru care se oferă contractele de muncă în Israel este scurtă, raportată la costurile investite în migrație – „numai 4 ani și 3 luni pot să lucrez aici [conform contractului], timp de un an întorci banii, dar trei ani jumătate deja lucrezi pentru tine, este foarte puțin”.

Participanții la studiu au relatat că căsătoriile dintre un cetățean al Israelului și un cetățean al altui stat nu sunt oficiale în Israel, iar cele realizate în cadrul ambasadei nu sunt recunoscute. Astfel există practici de a pleca în Cipru să-și oficializeze relația, sau de a se duce în țara de origine a partenerului și a reveni în Israel ca familie.

Persoanele, în special femeile, care totuși nu reușesc să-și legalizeze șederea în Israel aleg să rămână ilegal, majoritatea afirmând că nu-și pot permite să plece acasă pentru că au nevoie să câștige bani pentru a-și soluționa diferite probleme și nu cred că vor putea face acest lucru în RM. Acestea muncesc fie în domeniul prestării serviciilor de curățenie – „pe ore”, fie în gospodărie în domeniul îngrijirii persoanelor, dar este dificil să-și găsească un loc de muncă stabil și de obicei înlocuiesc femeile care merg în concediu – „la schimb”. Aceste femei care aleg să rămână ilegal nu-și pot vedea familia rămasă în RM.

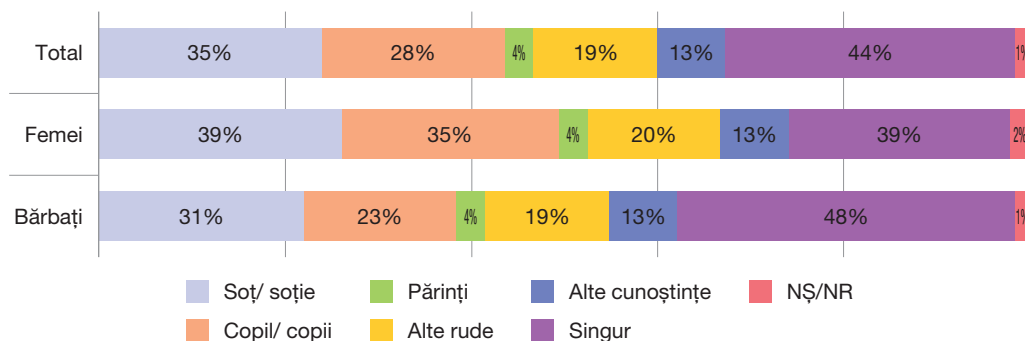
„S-a schimbat legea și nu s-a acordat ultima viza umanitară ca să pot lucra mai departe. Nu vreau să merg acum acasă, fiindcă mai am de rezolvat probleme. Am un copil acasă și nu l-am văzut timp de 3 ani deja”. (F, Israel, 21FG)

În cazul Poloniei *obținerea/prelungirea permiselor* de ședere temporară este un proces de durată, solicitantul poate aștepta și până la 1 an. În perioada aceasta solicitanții pentru primirea/prelungirea permisului se află legal pe teritoriul Poloniei și pot munci în această țară, însă nu pot călători într-o altă țară UE și pot avea dificultăți să revină în Polonia dacă aleg să meargă în această perioadă în RM.

„La mine a trecut jumătate de an de când permisul de ședere a expirat, a expirat încă din luna ianuarie... În pașaport am notat că documentele sunt în proces de elaborare. Unicul lucru care nu am dreptul să îl fac este să plec undeva în afara Poloniei... Atunci îți pune deport. Acesta este un minus, dar eu aștept acest permis de ședere, fiindcă eu pot apoi prin toată Europa să merg fără limită până nu expiră permisul de ședere”. (F, 37 ani, Polonia, 1FG)

Nu toți respondenții își au aproape familiile, prietenii. Circa 44% respondenți se află peste hotare singuri, respectiv 38% femei și 48% bărbați. Totodată pentru ponderi destul de semnificative cercul social apropiat este prezent în țara de reședință. Astfel, peste 1/3 respondenți se află peste hotare cu soțul/soția, 28% cu copiii, 4% – cu părinții (Figura 30).

Figura 30. Dvs. vă aflați peste hotare singur sau cu alți membri ai familiei/rude/cunoștințe (respondenții aflați peste hotare)?



Cercul social apropiat (soț/soție, copii, părinți, rude) în mare parte este prezent în toate țările de destinație ale migranților, în afară de Israel. În Israel circa 94%, femei și bărbați, se află singuri, acestea fiind rigorile contractelor de muncă și ale specificului angajării în țara respectivă.

Studiu calitativ a constatat că în marea majoritate a situațiilor, excepție Israel, cetățenii RM plecați peste hotare au grupul lor de interacțiune format inclusiv din rude, prieteni, cumetri, vecini din RM.

„El este cumătrul meu, aici este și fratele meu și eu pe toți îi ajut. Și fiul meu a fost până acum aici, iată ieri a plecat acasă. Acum așteaptă pașaportul român. El aici a venit cu pașaportul moldovenesc și a plecat să stea puțin acasă, apoi va veni înapoi. A terminat școala și nu are ce face acasă. A terminat colegiul tehnic, se poate angaja în RM, dar este foarte greu cu 3 000-4 000 lei... El a lucrat la negru, fiindcă nu are pașaport românesc. Cum va avea acel românesc deja vom vedea”. (B, Germania, 7FG)

În Israel, rudele de gradul 1 (soți, copii) nu pot veni nici în vizită la persoanele ce muncesc temporar, nu li se permite intrarea în țară, sunt unele excepții atunci când se garantează cu o anumită sumă de bani. Dificultățile de a călători acasă sau de a veni partenerul în Israel provoacă în unele situații conflicte în familie, astfel o parte aleg să plece acasă înainte de expirarea contractului, iar în unele situații familiile se destramă. Din punct de vedere psihologic este dificil persoanelor să reziste perioade îndelungate departe de familie, fără libertatea de a se deplasa la necesitate în RM.

„Legile din statul Israel permit numai unuia din familie să vină aici. Dacă se poate de făcut acordul dintre state, poate un contract, să vină soțul și soția, ca să nu se destrame familiile. Foarte multe familii se despart. Dacă vine soția, divorțează fictiv ca să se întâlnească aici și prin diferite metode se depistează că e fictiv și pe unul îl deportează”. (F, Israel, 21FG)

În cazul bărbaților cea mai mare pondere a celor care se află singuri la muncă este observată în Polonia (52,8%), în Marea Britanie (40%) și în Franța (39,3%), Germania (32,4%). În cazul femeilor în Polonia circa 30,8% femeii sunt plecate singure la muncă, 17,4% – în Franța, câte circa 14% în Germania și Spania (Tabelul 11).

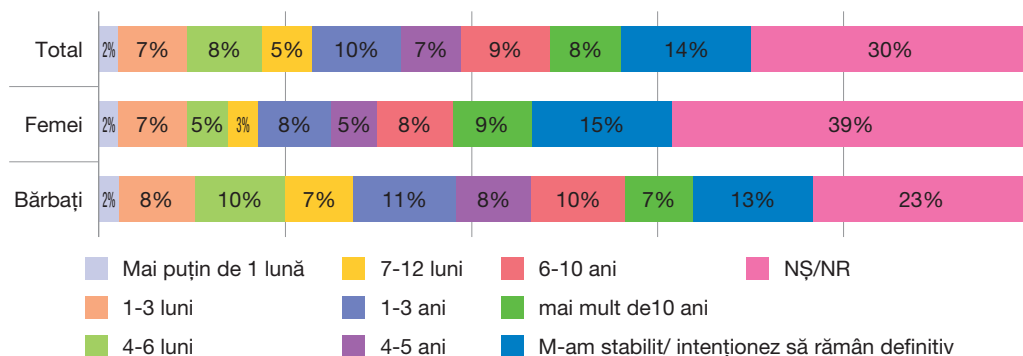
Tabelul 11. Dvs. vă aflați peste hotare singur sau cu alți membri ai familiei/rude/cunoștințe (respondenții aflați peste hotare)?

	Polonia		Germania		Marea Britanie		Franța		Israel		Spania	
	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei
Soț/soție	12,0%	30,8%	48,6%	54,8%	44,0%	65,6%	42,9%	58,7%	1,4%	2,0%	70,2%	68,4%
Copil/copii	4,2%	14,1%	41,9%	54,8%	28,0%	59,4%	30,4%	54,3%		1,0%	66,0%	73,7%
Părinți	2,8%	1,3%	2,7%	4,8%	6,7%	3,1%	5,4%	6,5%	1,4%		12,8%	12,3%
Alte rude	10,6%	10,3%	23,0%	33,9%	22,7%	28,1%	26,8%	15,2%	5,4%	2,0%	46,8%	45,6%
Alte cunoștințe	20,4%	19,2%	20,3%	21,0%	10,7%	21,9%	7,1%	10,9%		2,0%	6,4%	8,8%
Singur	52,8%	30,8%	32,4%	14,5%	40,0%	6,3%	39,3%	17,4%	93,2%	93,9%	12,8%	14,0%
NȘ/NR	3,5%	7,7%			1,3%							

Intențiile privind durata aflării peste hotare la muncă sunt diferite, iar aceasta depinde în special de prezența membrilor familiei în țara de destinație. Aproape ¼ migranți intenționează să se afle la muncă peste hotare 12 luni și mai puțin, circa 27% bărbați și 17% femeii. Totodată există și o pondere de circa 14% (13% bărbați și 15% femeii) a celor care s-au stabilit sau intenționează să se stabilească definitiv peste hotare. De menționat că 30% respondenți nu au dorit să se pronunțe privind intențiile de a sta în țara de destinație, iar mai rezervate sau incerte par a fi femeile cu 39% care nu au dat un careva răspuns în acest sens, dar și 23% bărbați (Figura 31).

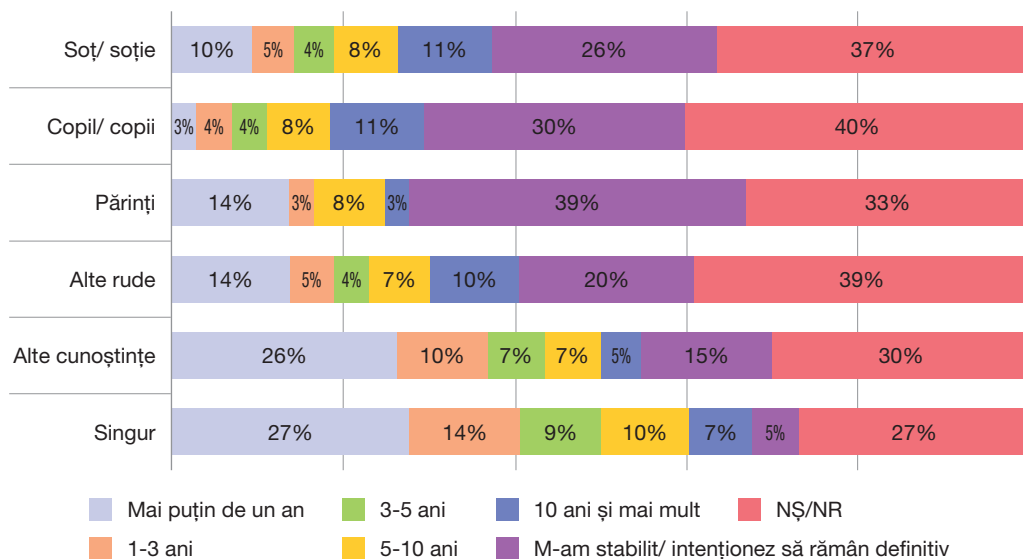
Intenția de a sta o perioadă mai îndelungată în țara de destinație este corelată cu prezența soțului/soției și/sau a copiilor în țara respectivă. Astfel dintre respondenții aflați în țara de destinație la muncă împreună cu copiii doar 3% intenționează să stea mai puțin de un an, circa 16% între 1 și 10 ani, peste 40% vor sta 10 ani și peste sau definitiv. Aproximativ aceleași tendințe sunt observate printre respondenții care se află peste hotare împreună cu partenerul.

Figura 31. Cât timp intenționați să stați de data aceasta în țara de destinație (respondenții aflați peste hotare)?



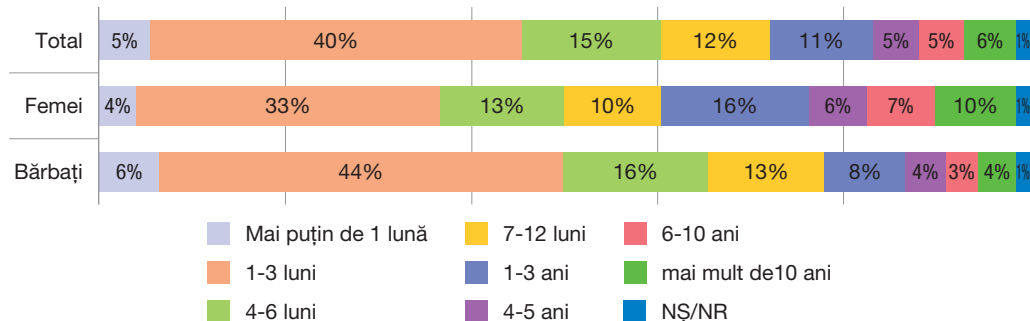
Doar 10% intenționează să stea sub un an, circa 17% între 1-10 ani, circa 37% intenționează să stea peste 10 ani sau să se stabilească definitiv. Mai puțin intenționează să muncească peste hotare cei aflați în țara de destinație singuri sau doar cu careva cunoștințe, peste ¼ vor sta până la un an iar unul din 10 respondenți între 1-3 ani (Figura 32).

Figura 32. Cât timp intenționați să stați de data aceasta în țara de destinație în funcție de prezența cercului social apropiat în țara de destinație (respondenții aflați peste hotare)?



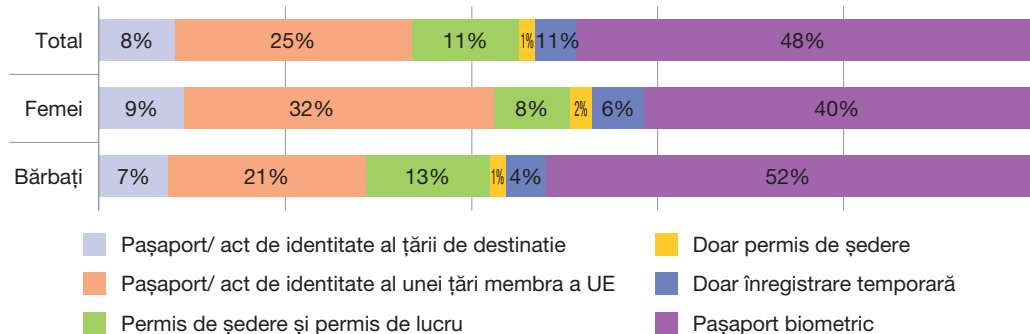
În ceea ce ține de **migranții reîntorși**, majoritatea au stat în afara țării până la 12 luni. Astfel circa 45% au muncit peste hotare până la 3 luni, cu 50% dintre bărbați și circa 37% femei. Circa ¼ atât bărbați cât și femei au lucrat în afara țării de la 4-12 luni. Ponderi mai mari ale femeilor au muncit o perioadă mai îndelungată în afara țării înainte de a reveni acasă. Se observă că aproape 30% femei au fost peste hotare între 1-10 ani iar 10% mai mult de 10 ani. Printre bărbați aceste ponderi au constituit circa 15% timp de 1-10 ani și 4% – peste 10 ani (Figura 33).

Figura 33. Cât timp ați stat în țara de destinație (migranții reîntorși)?



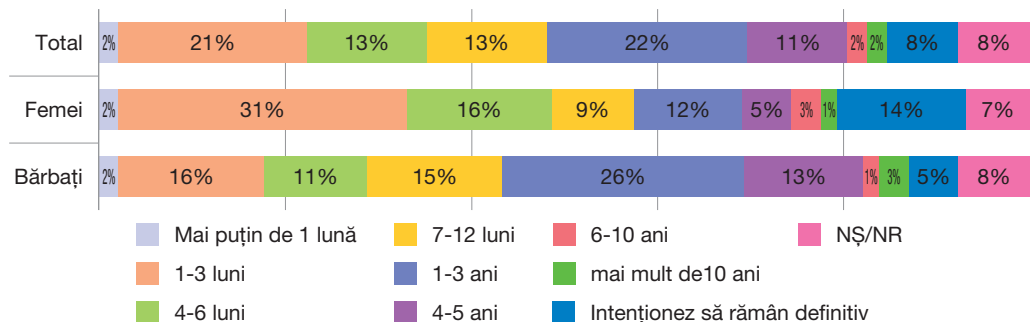
De menționat că circa jumătate dintre migranții reîntorși au lucrat peste hotare în baza pașaportului biometric (52% bărbați și 40% femei), circa ¼ din total au muncit în baza pașaportului/actului de identitate al unei țări membră a UE (21% bărbați și 32% femei) pașaportul românesc fiind cel care facilitează angajarea în muncă a moldovenilor peste hotare (Figura 34).

Figura 34. În baza cărui document ați lucrat în ultima țară peste hotare (migranții reîntorși)?



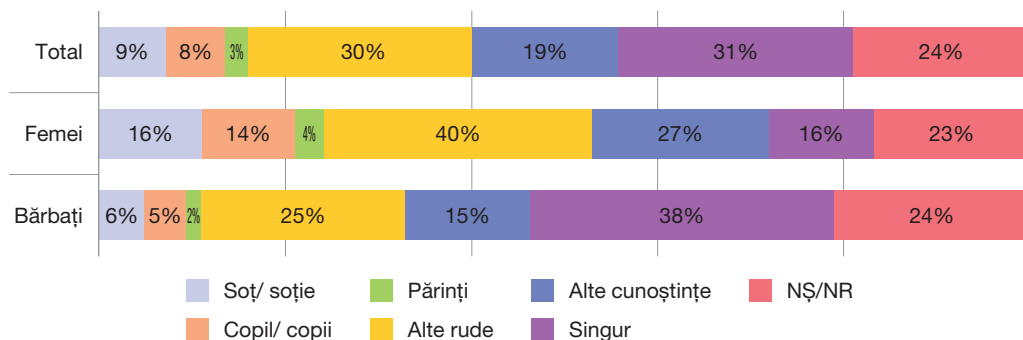
Printre persoanele care intenționează să plece peste hotare la muncă, migranții potențiali, aproape jumătate intenționează să stea în afara țării până la 12 luni (44% bărbați și 57% femei). Astfel, bărbații au intenția de a lucra peste hotare o perioadă mai îndelungată cu 40% care au menționat perioada de la 1-5 ani, aceeași perioadă a fost menționată de 17% femei. Totodată 14% femei au menționat că intenționează să plece definitiv peste hotare (Figura 35).

Figura 35. Cât timp intenționați să stați peste hotare (migranții potențiali)?



Doar 12% dintre bărbați care intenționează să plece la muncă peste hotare au în afara țării careva membri ai familiei (soț/soție, copii, părinți). Printre femei această pondere este mai mult decât dublă și constituie 34%. Circa 40% bărbați și 67% femei au alte rude sau cunoștințe peste hotare. Totodată doar 16% femei nu au pe nimeni în țara unde intenționează să plece, ponderea bărbaților care nu au pe nimeni este dublă (Figura 36).

Figura 36. Aveți alți membri ai familiei/rude/cunoștințe care se află în țara unde intenționați să plecați (migranții potențiali)?



II.3. PREGĂTIREA MIGRĂRII ÎN SCOP DE MUNCĂ

INFORMAREA. Despre posibilitățile de a lucra în țara de destinație **respondenții aflați peste hotarele țării** au fost informați de cercul social apropiat, circa 60% de la familia și prietenii care se aflau în țara respectivă iar circa 1/5 de la familia/prietenii din Moldova, circa 16% din anunțuri mass-media. Puțin peste 10% respondenți au declarat că anterior au mai fost în țara dată și/sau s-au informat de la agențiile/instituțiile/organizațiile din Moldova. De asemenea aproape unul din zece a aflat despre posibilitatea de a munci în țara respectivă de la migranții reîntorși (Figura 37).

Aproximativ același cerc social este principala sursă de informare, menționată și de migranții potențiali, care s-au informat despre o posibilă angajare în muncă peste hotare într-o pondere de asemenea de peste 60% de la rude/prieteni (Figura 38).

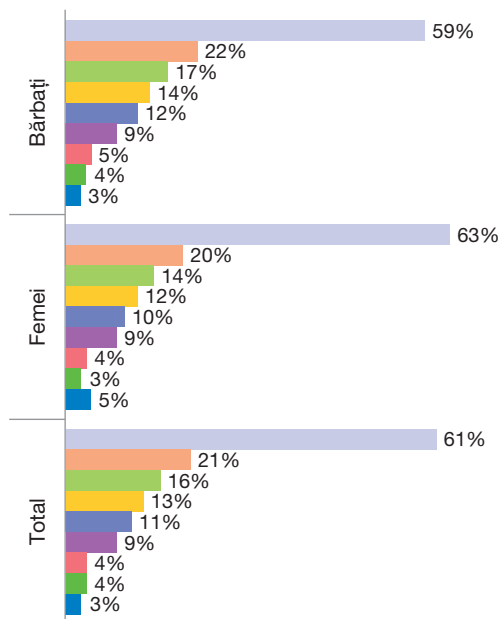
În funcție de țări se observă anumite preferințe privind sursele de informare despre posibilitățile de muncă peste hotare printre *respondenții aflați peste hotare*.

Circa 60% au auzit despre posibilitatea de a munci în Polonia de la familia/prietenii fie din Polonia, fie din Moldova, aproape 30% – din anunțuri mass-media. Circa 1/3 au auzit de la agențiile/instituțiile/organizațiile din Moldova, sau din Polonia, din aceste surse preponderent s au informat femeile. Migranții reîntorși de asemenea au fost o sursă de informare pentru aproape 1/5 respondenți din țara data. Totodată și 1/3 bărbați și 1/5 femei anterior au fost în Polonia.

În cazul *Germaniei* circa 90% dintre respondenți au auzit de la cercul social apropiat fie din țara gazdă, fie din Moldova, atât femeile cât și bărbații. Circa 1/4 bărbați și 1/5 femei s-au informat din anunțuri mass media, circa una din zece femei au auzit despre posibilitățile de a munci în

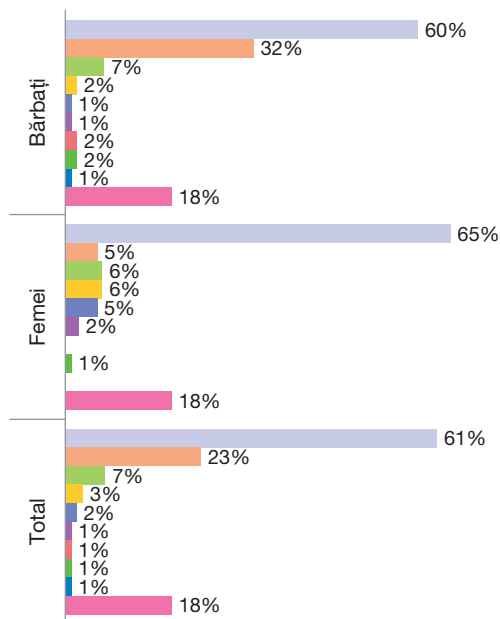
Germania de la instituția educațională unde au făcut studiile sau de la migrații reîntorși. În Germania au fost înainte de perioada chestionării circa 18% bărbați și 23% femei.

Figura 37. De unde ați auzit despre posibilitățile de a lucra în țara în care vă aflați (respondenții aflați peste hotare)?



- De la familia/prieteni care se află/ se aflau în această țară
- De la familia/prieteni din Moldova
- Anunțuri mass-media (TV/radio/ internet/ ziare, etc)
- Am fost anterior acolo
- Agențiile/instituțiile/organizațiile din Moldova
- Migrații reîntorși
- Agențiile/instituțiile/organizațiile din această țară
- Din proprie inițiativă
- Instituția educațională (școală, colegiu, universitate, etc)

Figura 38. Din ce surse ați obținut/ați obține informații despre posibilă angajare în muncă peste hotare (potențial migranți)?



- Rude, prieteni
- ANOFM
- Mass-media (ziare, TV, Internet, etc.)
- Agențiile private din Moldova
- Persoane particulare din Moldova (contra cost)
- Agențiile private de peste hotare
- Persoane particulare de peste hotare (contra cost)
- Din proprie inițiativă
- Alte
- NȘ/NR

Despre posibilitățile de a lucra în *Marea Britanie* circa 90% s-au informat de la familie/prieteni din această țară sau din Moldova, dar și din anunțuri mass-media, preponderent femeile 19%, bărbații 12%. Anterior în *Marea Britanie* au fost sub 20% femei.

Cu referire la lucrul în *Franța* marea majoritate din migrații în scop de muncă care se află acolo au auzit de la familia/prieteni din Franța sau din Moldova. Înainte de perioada respectivă au fost în Franța doar sub 10% femei.

Atât bărbații, circa 62%, cât și femeile, 76%, au auzit despre posibilitățile de a lucra în *Israel* de la familia/prieteni care se aflau în țara dată sau din Moldova, precum și de la agențiile/instituțiile/

organizațiile din Moldova, 28% bărbați și 16% femei. Unul din zece respondenți au auzit despre posibilitatea de a munci în Israel din anunțuri mass media.

Aproape toți respondenții au aflat despre posibilitățile de a munci în Spania de la familie/prieteni, mai puțin de 10% au auzit din alte surse (Tabelul 12).

Tabelul 12. De unde ați auzit despre posibilitățile de a lucra în țara în care vă aflați (respondenții aflați peste hotare)?

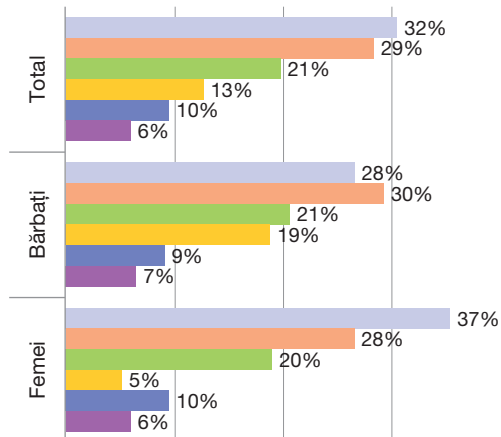
	Polonia		Germania		Marea Britanie		Franța		Israel		Spania	
	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei
Am fost anterior acolo	33,1%	21,8%	17,6%	22,6%	2,7%	18,8%	1,8%	8,7%		1,0%	6,4%	7,0%
De la familia/prietenii care se află/se aflau în această țară	43,0%	44,9%	73,0%	77,4%	62,7%	65,6%	85,7%	80,4%	35,1%	44,4%	85,1%	89,5%
De la familia/prietenii din Moldova	18,3%	15,4%	25,7%	16,1%	28,0%	18,8%	16,1%	15,2%	27,0%	31,3%	12,8%	12,3%
Anunțuri mass-media (TV/radio/internet/ziare etc.)	29,6%	29,5%	25,7%	19,4%	12,0%	18,8%	3,6%	4,3%	10,8%	9,1%		3,5%
Instituția educațională (școală, colegiu, universitate etc.)	0,7%	2,6%	8,1%	12,9%	6,7%	9,4%		4,3%				3,5%
Agențiile/instituțiile/organizațiile din Moldova	21,1%	28,2%	2,7%		5,3%				28,4%	16,2%		
Agențiile/instituțiile/organizațiile din această țară	7,7%	12,8%	5,4%	6,5%	1,3%				8,1%			
Migranții reîntorși	17,6%	19,2%	2,7%	9,7%	9,3%		3,6%		2,7%	11,1%	6,4%	
Din proprie inițiativă	7,0%	7,7%	4,1%	1,6%	5,3%	6,3%	5,4%				2,1%	1,8%
De la un preot							1,8%					

SERVICII. Respondenții au apelat pentru informații/servicii la diverse surse. Câte circa 1/3 dintre respondenți (37% femei și 28% bărbați) au apelat pentru informații/servicii la Agențiile private din Moldova, circa 30% atât femei cât și bărbați – la persoane particulare de peste hotare, circa câte 20% bărbați și femei – la persoane particulare din Moldova. La ANOFM și/sau subdiviziunile teritoriale au apelat circa 13% respondenți, printre bărbați această pondere este de aproape 20%. Una din zece persoane s-au adresat la agențiile private de peste hotare (Figura 39).

Distribuția după tipul de servicii la care au apelat respondenții aflați peste hotare este următoarea: peste 70% dintre intervievați au apelat pentru *informare cu referire la posibilitățile de muncă*, circa 70% – *pentru ofertă de muncă*, circa 40% au avut nevoie de *asistență în țara gazdă și/sau organizarea plecării în țara de destinație*, 30% au negociat *contractul de muncă* (Figura 40).

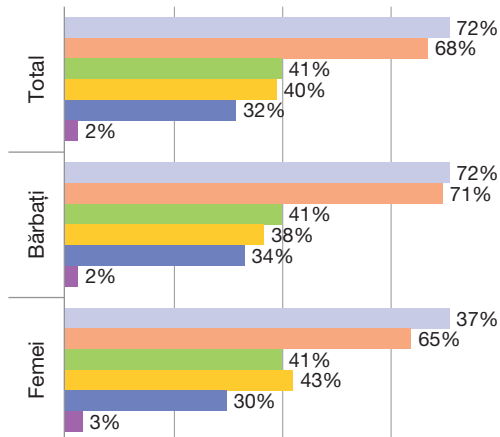
Se observă anumite preferințe privind adresabilitatea la servicii. Respondenții din mediul urban și cei cu studii superioare preferă să apeleze pentru informații/servicii la persoanele particulare din țară sau de peste hotare, cei din mediul rural și cei mai puțin instruiți – la Agențiile private din Moldova.

Figura 39. Ați apelat pentru careva informații/servicii în Moldova și/sau în țara în care vă aflați (respondenții aflați peste hotare)?



- Agențiile private din Moldova
- Persoane particulare de peste hotare
- Persoane particulare din Moldova
- ANOFM / subdiviziunile teritoriale
- Agențiile private de peste hotare
- Alte surse

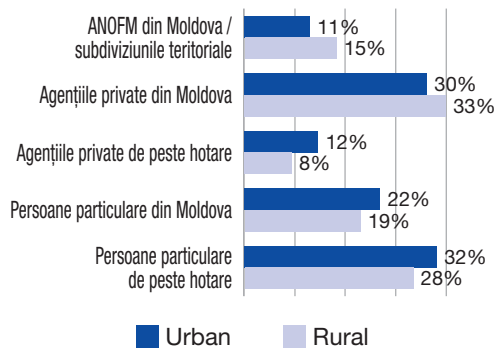
Figura 40. Indicați tipul de servicii în Moldova și/sau în țara de care ați beneficiat (respondenții aflați peste hotare)?



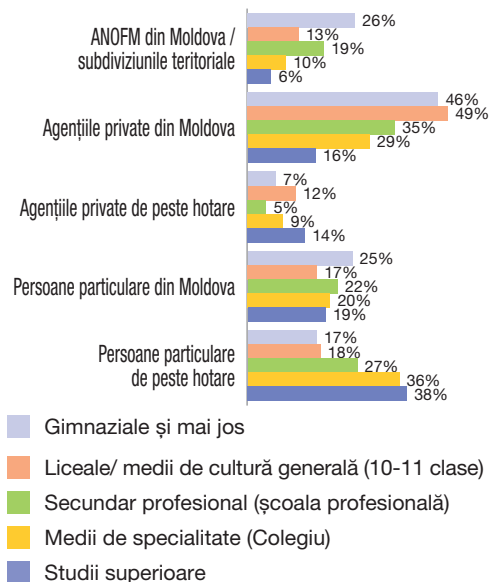
- Informare cu referire la posibilitățile de muncă
- Oferta de muncă
- Asistență în țara gazdă (cazare, traduceri, etc)
- Organizarea plecării în țara de destinație
- Oferirea/ negocierea contractului de muncă
- Altceva

Figura 41. Ați apelat pentru careva informații/servicii în Moldova și/sau în țara în care vă aflați (respondenții aflați peste hotare)?

Medii de reședință



Niveluri de studii



Datele denotă anumite diferențe în funcție de țările de destinație ale migranților.

Pentru informații/servicii migranții în scop de muncă care au plecat în Polonia, bărbații și femeile, preponderent, peste 60%, s-au adresat la agențiile private din Moldova. Tot la instituțiile date s-au adresat și 72% femei care muncesc în Israel. Bărbații care lucrează în Israel s-au adresat la ANOFM/subdiviziunile teritoriale ale acestora, ceea ce se explică prin acordul cu statul Israel privind angajarea în construcții a bărbaților în țara respectivă.

În ceea ce ține de Germania, Franța și Spania pentru informații marea majoritate a respondenților s-au adresat la persoane particulare de peste hotare. Cu referire la Marea Britanie distribuția respondenților în funcție pe prestatori de informații/servicii este mai uniformă, iar persoanele particulare atât de peste hotare cât și din Moldova au servit drept surse de informații și servicii privind angajarea potențială peste hotare.

De menționat că ponderi mai pronunțate ale persoanelor particulare din Moldova au oferit informații/servicii respondenților care se află la muncă în Polonia, Germania, Franța, Spania (Tabelul 13).

Tabelul 13. Ați apelat pentru careva informații/servicii în Moldova și/sau în țara în care vă aflați?
Care a fost tipul de servicii (respondenții aflați peste hotare)?

	Polonia		Germania		Marea Britanie		Franța		Israel		Spania	
	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei
ANOFM / subdiviziunile teritoriale	13%	9%	5%	3%	3%	-	7%	2%	81%	7%	4%	5%
Agențiile private din Moldova	65%	63%	14%	3%	15%	6%	7%	7%	9%	72%	9%	18%
Agențiile private de peste hotare	10%	8%	18%	18%	9%	13%	2%	2%	4%	9%	13%	14%
Persoane particulare din Moldova	31%	28%	26%	15%	15%	22%	23%	11%	1%	8%	26%	40%
Persoane particulare de peste hotare	18%	22%	64%	48%	21%	28%	57%	46%	-	3%	47%	46%
Alte surse	9%	6%	4%	5%	16%	9%	4%	9%	-	2%	4%	7%

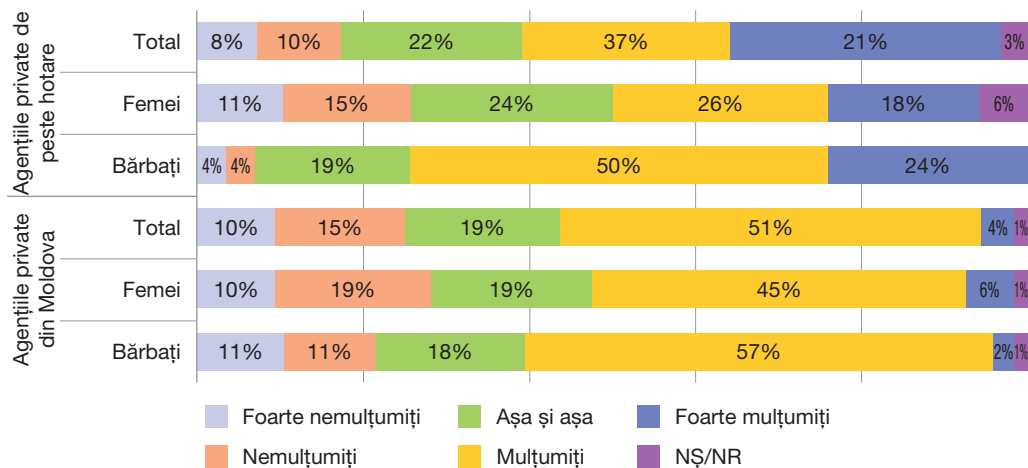
Majoritatea respondenților din toate țările vizate de studiu au solicitat informații cu referire la posibilitățile de angajare, ponderile acestora au variat între 60%-90%, urmate de oferta de muncă între 50%-80%. În cazul Poloniei femeile în ponderi mai pronunțate au solicitat suport în oferirea/negocierea contractului de muncă (51%), organizarea plecării în țara de destinație (53%), femeile care au plecat în Germania – asistență în țara gazdă (cazare, traduceri etc.) (62%). Asistență în țara gazdă au solicitat și 57% respondenți-bărbați care muncesc în Franța, iar organizarea plecării în țara de destinație au solicitat circa câte 50% femeile care se află la muncă în Israel și Spania (Tabelul 14).

Tabelul 14. Care a fost tipul de servicii de care ați beneficiat (respondenții aflați peste hotare)?

	Polonia		Germania		Marea Britanie		Franța		Israel		Spania	
	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei
Informare cu referire la posibilitățile de muncă	72%	75%	90%	87%	66%	59%	70%	71%	63%	69%	69%	64%
Oferta de muncă	76%	71%	80%	79%	51%	47%	62%	50%	74%	65%	62%	56%
Oferirea/negocierea contractului de muncă	41%	51%	32%	8%	32%	35%	11%	21%	44%	34%	14%	8%
Organizarea plecării în țara de destinație	48%	53%	25%	18%	24%	12%	16%	33%	47%	51%	38%	49%
Asistență în țara gazdă (cazare, traduceri etc.)	39%	47%	48%	62%	41%	29%	57%	42%	38%	32%	17%	33%
Altceva	2%	3%	3%	-	2%	-	5%	4%	-	2%	3%	5%

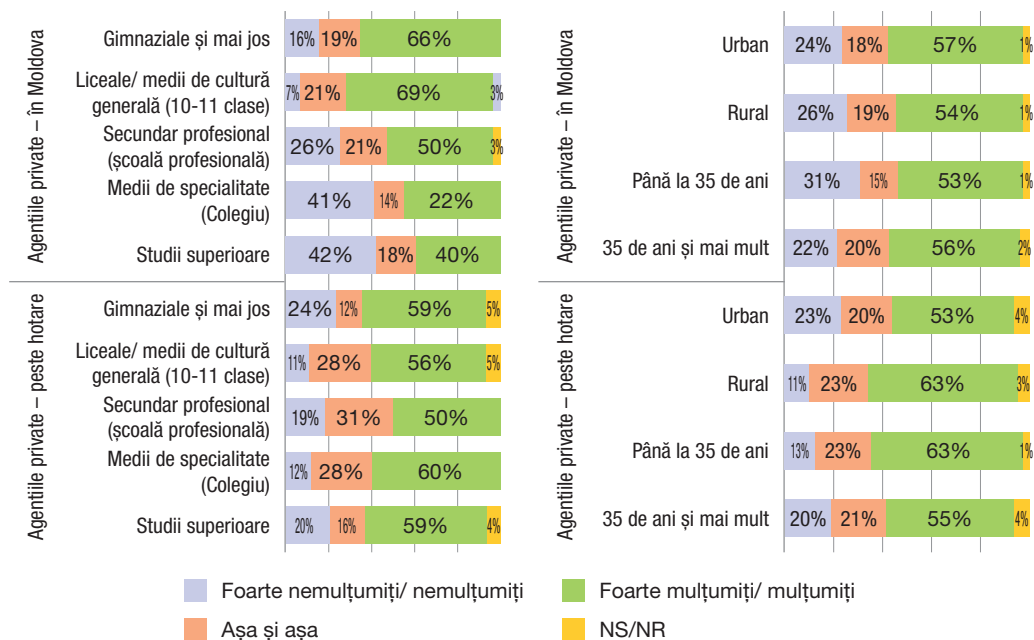
CALITATEA SERVICIILOR. Gradul de mulțumire de serviciile oferite este diferit. Astfel circa ¼ respondenți au declarat că sunt foarte *nemulțumiți/nemulțumiți* de serviciile Agențiilor private din Moldova în raport cu sub 1/5 ale celor de peste hotare. Mai nemulțumite s-au declarat femeile în raport cu bărbații, în special în raport cu agențiile din Moldova (Figura 42).

Figura 42. Ați fost mulțumit de serviciile oferite (respondenții aflați peste hotare)?



Mai nemulțumite de serviciile oferite de agențiile private din Moldova sunt persoanele mai instruite și cele mai tinere, dar și cele din mediul rural. De serviciile agențiilor de peste hotare s-au arătat a fi mai puțin mulțumiți respondenții din mediul urban și cei de peste 35 ani (Figura 43).

Figura 43. Ați fost mulțumit de serviciile oferite (respondenții aflați peste hotare)?

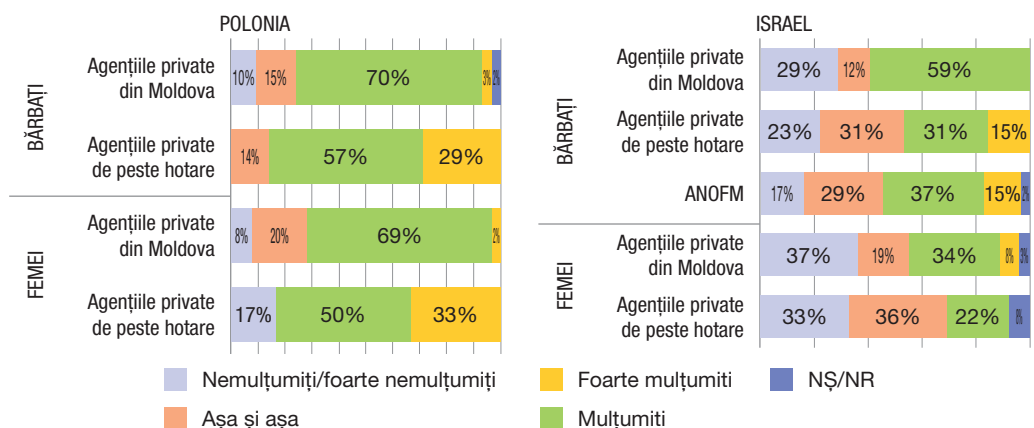


La agențiile private, de obicei, se adresează persoanele care pleacă în Polonia sau Israel, în celelalte țări au fost înregistrate sub 10-15 cazuri, ceea ce nu permite a face careva presupuneri/concluzii.

Cu referire la Polonia datele denotă că gradul de mulțumire de serviciile de care au beneficiat este destul de înalt. De serviciile agențiilor de peste hotare au fost mulțumiți/foarte mulțumiți 83% femei și 86% bărbați, de ale celor din Moldova – 62% femei și 73% bărbați.

O provocare mai mare este observată în raport cu serviciile acordate în cazul celor din Israel. Aici trebuie de menționat gradul de nemulțumire. Circa 37% femei și 29% bărbați s-au declarat nemulțumiți/foarte nemulțumiți de serviciile agențiilor din Moldova, 1/3 femei și 1/4 bărbați – de serviciile celor din Israel. Se observă și circa 17% bărbați nemulțumiți de serviciile ANOFM (Figura 44).

Figura 44. Ați fost mulțumit de serviciile oferite (respondenții aflați peste hotare)?

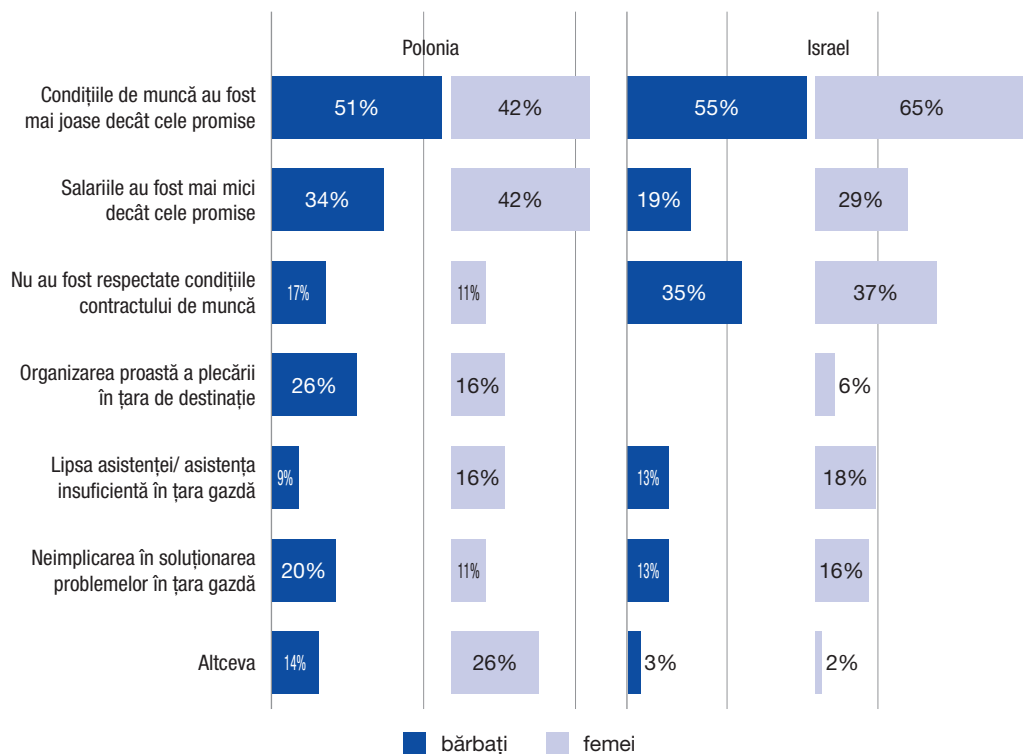


Principalele motive de nemulțumire ale migranților atât în cazul Poloniei cât și al Israelului sunt *condițiile de muncă mai joase decât cele promise*.

Ponderi mai pronunțate ale acestor răspunsuri în cazul Israelului au fost printre femei cu 65% afirmații, printre bărbați – 55%. În Polonia bărbații sunt cei care s-au arătat a fi mai nemulțumiți cu 51% răspunsuri în raport cu 42% răspunsuri observate printre femei. Se observă și anumite diferențe în funcție de țări de destinație. Pe locul doi după gradul de nemulțumire exprimat, cei din Polonia, 42% femei și 34% bărbați, au menționat faptul că salariile au fost mai joase decât cele promise, pe locul trei *organizarea proastă a plecării în țara de destinație*, cu 26% bărbați și 16% femei.

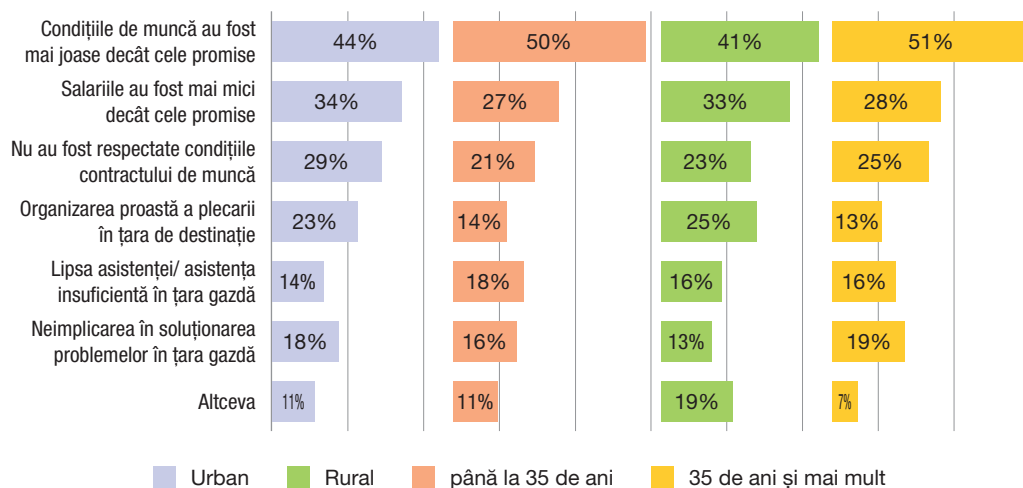
În cazul respondenților din Israel după ponderea răspunsurilor acumulate pe locul doi cu peste 1/3 răspunsuri s-a plasat motivul că *nu au fost respectate condițiile contractului de muncă*, iar pe locul trei *salariile au fost mai joase decât cele promise* cu 29% afirmații ale femeilor și 19% ale bărbaților (Figura 45).

Figura 45. De ce nu ați fost satisfăcut de serviciile oferite, care au fost motivele (respondenții aflați peste hotare)?



Cel mai înalt grad de nemulțumire de nivelul jos al condițiilor de muncă a fost declarat de migranții care vin din mediul rural al Moldovei, de asemenea și de cei mai în vârstă, de 35 ani și mai mult, peste jumătate de atare răspunsuri. Cei din mediul urban în raport cu cei din rural sunt mai nemulțumiți de nerespectarea promisiunilor cu referire la salarii, la condițiile contractului, dar și de organizarea proastă a plecării. Și migranții tineri, sub 35 ani, s-au declarat nemulțumiți de salarii, de asemenea și de organizarea proastă a plecării peste hotare (Figura 46).

Figura 46. De ce nu ați fost satisfăcut de serviciile oferite, care au fost motivele (respondenții aflați peste hotare) (medii de reședință, vârste)?



INSTRUIRI. Dintre respondenții chestionați peste hotare circa ¼ au participat înainte de plecare la careva instruiți. Preponderent au participat la acestea cei care au plecat la muncă în Polonia și Israel, din celelalte țări doar cazuri limitate au oferit răspuns afirmativ, ceea ce nu permite de a realiza careva distribuție pe aceste țări.

În cazul Israel la instruiți au participat majoritatea respondenților, peste 70%, bărbați și femei, cei din Polonia – doar în proporție de 17% (Figura 47).

Se observă că instruirile au fost oferite de diferiți prestatori: circa 63% bărbați care au plecat în Polonia au beneficiat de instruiți din partea *agențiilor private din Moldova*, 25% – din partea persoanelor particulare. Cei care se află la muncă în Israel 82% au fost instruiți de ANOFM/ subdiviziunile teritoriale ale ANOFM, 13% – de *agenții private din Moldova* (Figura 47).

Figura 47. Ați participat la vreo instruire/training înainte de a pleca peste hotare, pentru a vă pregăti să vă angajați în străinătate (respondenții aflați peste hotare)?

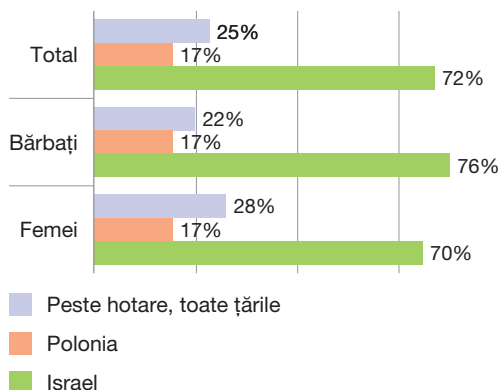
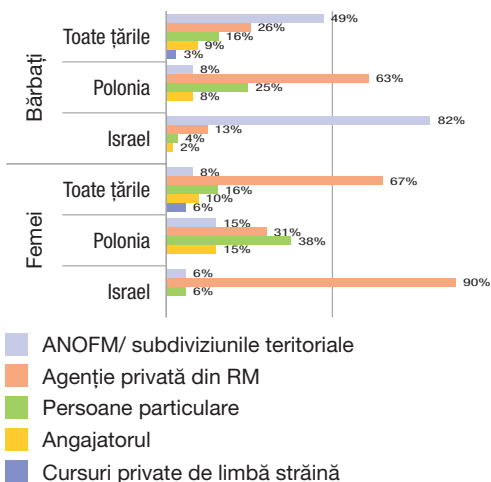


Figura 48. Cine a oferit aceste instruiți?



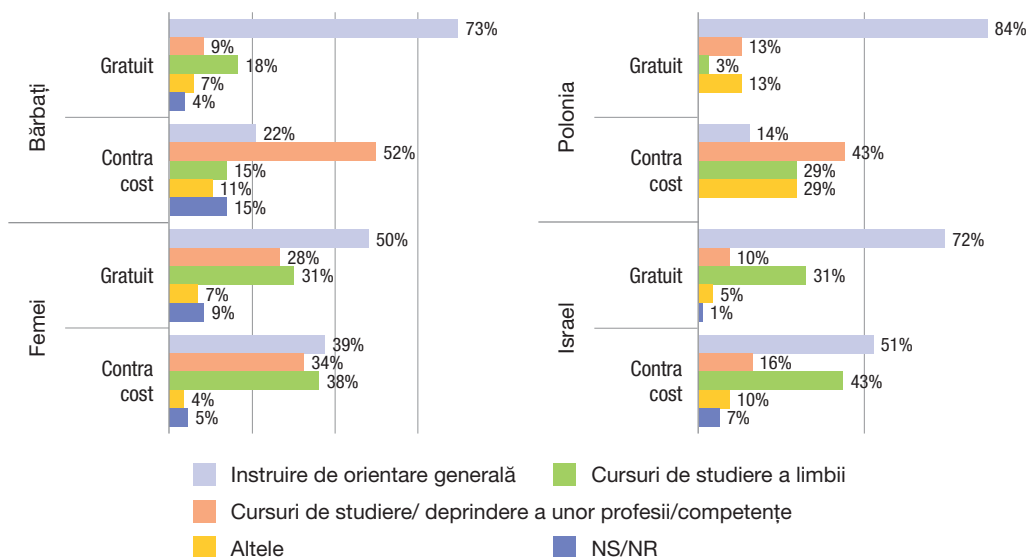
Femeile care muncesc în Israel, circa 90% înainte de plecare au beneficiat de instruirii din partea agențiilor private din Moldova, cele care se află în Polonia circa câte 1/3 au fost instruite de Agențiile private din Moldova sau persoane particulare (Figura 48).

Principalele instruirii de care au beneficiat respondenții au fost instruirile de orientare generală și cursuri de studiere a limbii. Circa 73% bărbați și 50% femei au beneficiat de instruirii de orientare generală gratuit. De asemenea și contra cost de acestea au beneficiat și 22% bărbați și 39% femei. De asemenea respondenții în ponderi mai pronunțate au beneficiat de cursuri de studiere a limbii, de care 52% bărbați au beneficiat contra cost, iar femeile circa 28% gratuit și 34% contra cost. Femeile de asemenea au beneficiat și de cursuri de deprindere a unor profesii cu 31% gratuit și 38% contra cost (Figura 43).

Respondenții din Polonia circa 84% au beneficiat de instruirii de orientare generală gratuit, iar contra cost au beneficiat 43% de cursuri de studiere a limbii.

Persoanele care muncesc în Israel au beneficiat de instruirii de orientare generală circa 72% gratuit iar 51% contra cost, de asemenea de cursuri de deprindere a unor profesii 31% au beneficiat gratuit iar 43% contra cost (Figura 49).

Figura 49. De ce tipuri de instruirii ați beneficiat (respondenții aflați peste hotare)?



Majoritatea celor care au beneficiat înainte de plecare de instruirii le-au considerat foarte utile/utile pentru a obține/găsi un loc de muncă peste hotare, circa 80% respondenți au oferit răspunsuri afirmative. Astfel doar una din cinci femei și unul din patru bărbați au declarat că acestea nu prea au fost utile sau chiar deloc utile (Figura 50).

Marea majoritate a celor intervievați în cadrul discuțiilor de grup au remarcat că nu s-au pregătit în nici un fel înainte de plecarea la muncă peste hotare. Unele femei ai căror parteneri erau deja în țara gazdă, dar și câțiva tineri au menționat că au făcut cursuri pentru a învăța limba țării de

destinație. Unii respondenți, preponderent cei din Marea Britanie și Franța au vociferat faptul că au ales aceste țări anume pentru faptul că cunoșteau limba engleză, respectiv franceză.

Câteva femei au menționat că înainte de a pleca prima dată peste hotare au făcut cursuri pentru a putea activa în serviciile de frumusețe (manichiură, make-up, frizer). Studiul a identificat și cazuri când femeile din RM aflate peste hotare au revenit pentru o perioadă în țară special pentru a urma aceste cursuri și a profesa ulterior în baza acestora peste hotare.

Recunoașterea în țările de destinație a calificărilor pe care le-au avut/obținut migranții în Moldova înainte de plecare este limitată. În general, dintre toți respondenții studiului doar 17% au menționat că calificările pe care le-au avut/obținut în Moldova au fost recunoscute oficial peste hotare, alți 19% consideră că doar parțial, iar 1/3 au dat răspuns negativ, respectiv 29% femei și 39% bărbați (Figura 51).

Figura 50. Cât de utile au fost aceste instruirii/ training-uri pentru a obține/găsi un loc de muncă peste hotare (respondenții aflați peste hotare)?

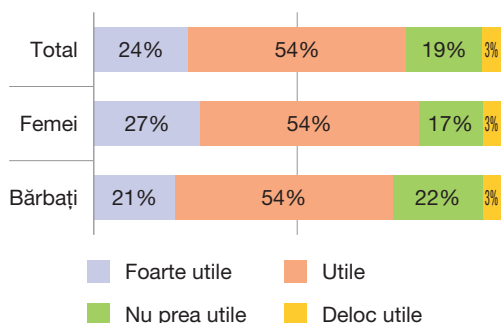
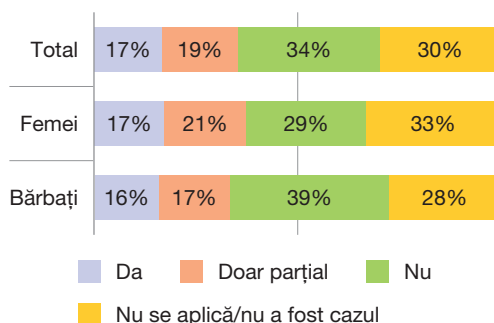


Figura 51. Calificările pe care le-ați avut/obținut în Moldova au fost recunoscute oficial peste hotare (respondenții aflați peste hotare)?



Analiza răspunsurilor pe țări demonstrează anumite situații specifice. În cazul respondenților din Polonia circa 30% consideră că abilitățile și cunoștințele din Moldova *au fost recunoscute cel puțin parțial*. Același lucru îl consideră și 41% bărbați din Germania, dar și circa 55% femei, care au oferit răspunsurile *da/doar parțial*. Și în cazul celor din Marea Britanie și Franța circa 1/4 bărbați au menționat că calificările din Moldova au fost recunoscute oficial, cel puțin parțial, peste hotare, dintre femei circa 40% au afirmat acest fapt. Printre respondenții din Israel situația este diferită, majoritatea bărbaților, 72%, dar și 44% femei au oferit răspunsurile afirmative *da/doar parțial*. Printre respondenții din Spania majoritatea respondenților, 96% bărbați și 89% femei au oferit răspunsuri negative, adică *nu/nu se aplică/nu a fost cazul* (Tabelul 15).

Tabelul 15. Calificările pe care le-ați avut/obținut în Moldova au fost recunoscute oficial peste hotare (respondenții aflați peste hotare)?

	Polonia		Germania		Marea Britanie		Franța		Israel		Spania	
	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei
Da	11%	15%	15%	19%	9%	19%	9%	20%	47%	23%	4%	2%
Doar parțial	17%	15%	26%	35%	15%	19%	14%	24%	24%	21%		9%
Nu	45%	32%	37%	24%	49%	34%	36%	28%	15%	18%	45%	47%
Nu se aplică/nu a fost cazul	27%	37%	22%	21%	27%	28%	41%	28%	14%	37%	51%	42%
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Și migranții potențiali au beneficiat sau intenționează să urmeze în Moldova înainte de plecarea peste hotare la munca **gratis** instruirii de orientare generală 10% bărbați și 13% femei, cursuri de studiere a limbii 13% bărbați și femei. Contra cost de instruirii au beneficiat numai câteva persoane. Totodată majoritatea sau nu intenționează să urmeze careva instruirii sau nu au dorit să ofere careva informații în acest sens (Tabelul 16).

Tabelul 16. De ce tipuri de instruirii ați beneficiat/intenționați să urmați înainte de plecarea peste hotare la muncă (migranți potențiali)?

	Gratuit						Contra cost					
	bărbați		femei		Total		bărbați		femei		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Instruire de orientare generală	20	10%	12	13%	32	11%						
Cursuri de studiere a limbii	25	13%	12	13%	37	13%	8	4%	6	6%	14	5%
Cursuri de studiere/deprindere a unor profesii/competențe	11	6%	2	2%	13	5%	3	2%	3	3%	6	2%
Altele	3	2%			3	1%	2	1%			2	1%
Nu intenționez să urmez careva instruirii	68	35%	33	35%	101	35%	63	32%	27	29%	90	31%
NS/NR	77	40%	39	41%	116	40%	119	61%	58	62%	177	61%
Total	194		94		288		194		94		288	

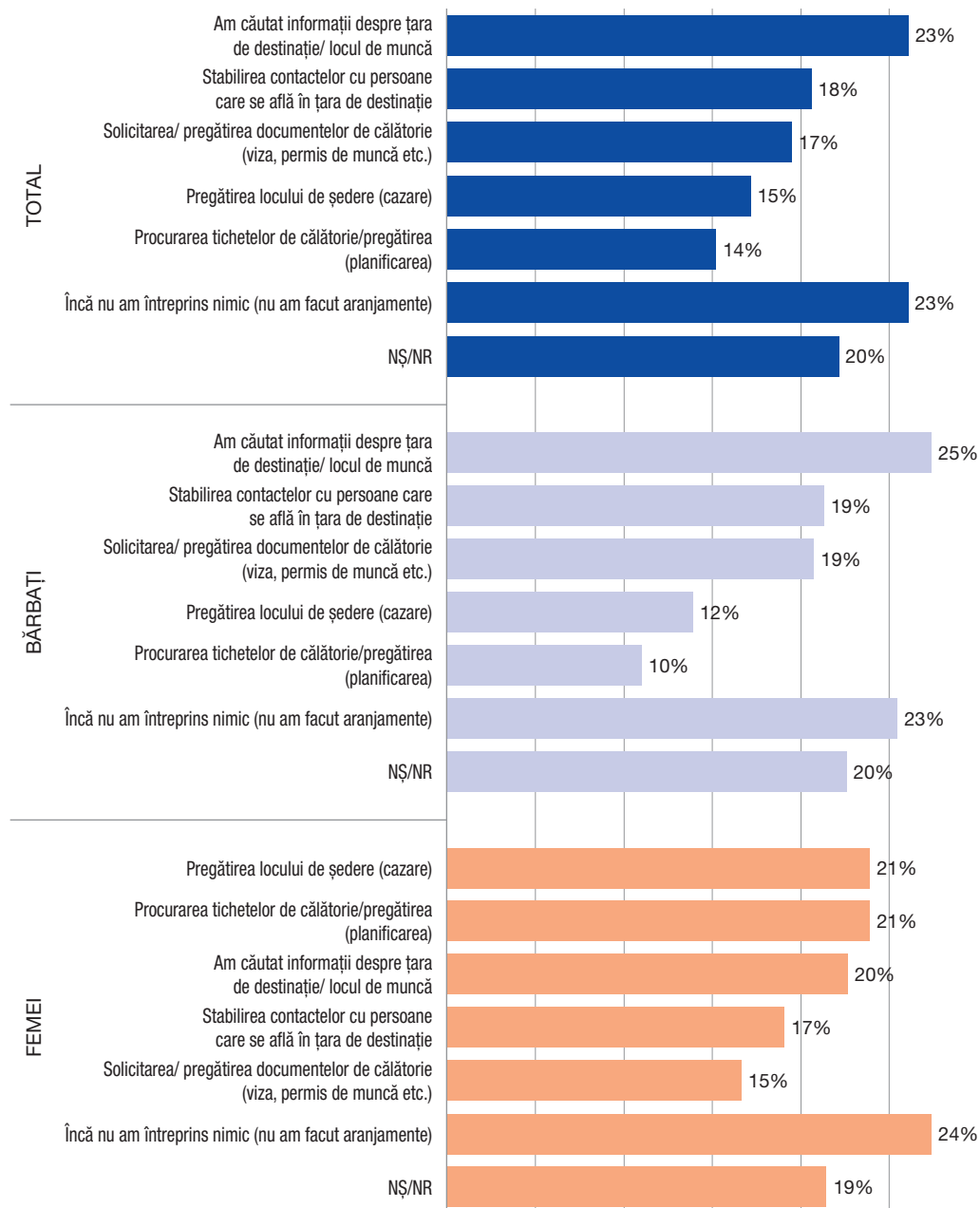
Migranții potențiali au întreprins anumite măsuri pentru a pleca la muncă peste hotare. Circa 23% au căutat informații despre țara de destinație, sub 20% – au stabilit anumite contacte cu persoanele care se află peste hotare și au solicitat/pregătit documentele de călătorie, câte 15% au pregătit locul de ședere și/sau au procurat tichetele de călătorie. Femeile și bărbații au diferite priorități în pregătirea pentru plecarea peste hotare la muncă (Figura 52).

Bărbații au căutat informații despre țara de destinație/locul de muncă (25%), au stabilit contacte cu persoanele care se află în țara de destinație și/sau au solicitat/pregătit documentele de călătorie (câte 19% răspunsuri afirmative).

Femeile în ponderi de câte circa 20% au pregătit cazarea, au procurat tichetele de călătorie, de asemenea au căutat informații despre țara de destinație.

Totodată circa ¼ dintre cei intervievați încă nu au întreprins nimic pentru potențiala plecarea la muncă în următoarele 6 luni din data realizării studiului.

Figura 52. Ce măsuri ați întreprins pentru pregătirea acestei plecări/călătorii (migranți potențiali)?



Și în țările de destinație migranții au beneficiat de careva instruiți. Circa 43% respondenți aflați la muncă peste hotare și 23% migranți reîntorși au beneficiat de anumite instruiți, cu ponderi mai pronunțate ale bărbaților instruiți în raport cu femeile (Figura 53). Mai mulți beneficiari de instruiți peste hotare au fost observați în cazul celor aflați la muncă în Marea Britanie (63%), mai puțini în Polonia (27%).

Pe sexe distribuția este diferită. În Israel circa 77% bărbați au declarat că li s-au oferit instruirii, urmat de Marea Britanie cu 71% afirmații și Germania cu 49%, mai puțini bărbați au fost instruiți în Polonia (26%). Printre femeile preponderent au beneficiat de instruirii peste jumătate din cele aflate în Spania (54%) și Germania (52%), mai puțin cele din Israel (24%).

Figura 53. Ați beneficiat de careva instruirii peste hotare?

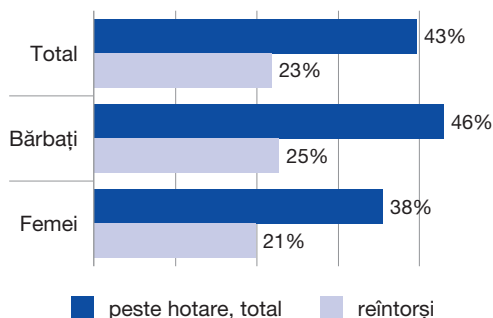
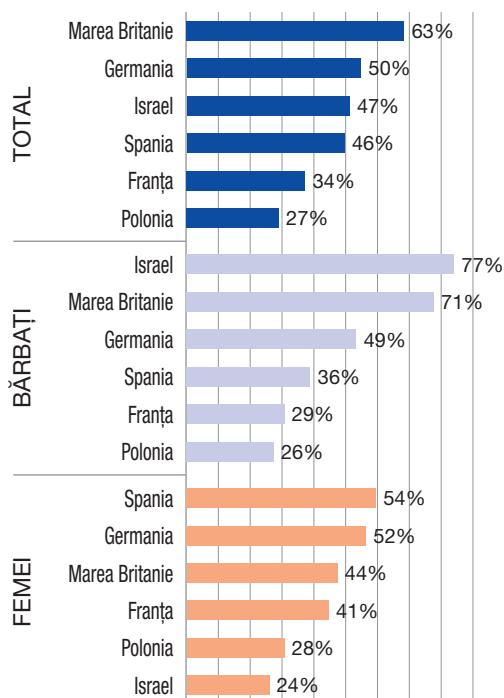


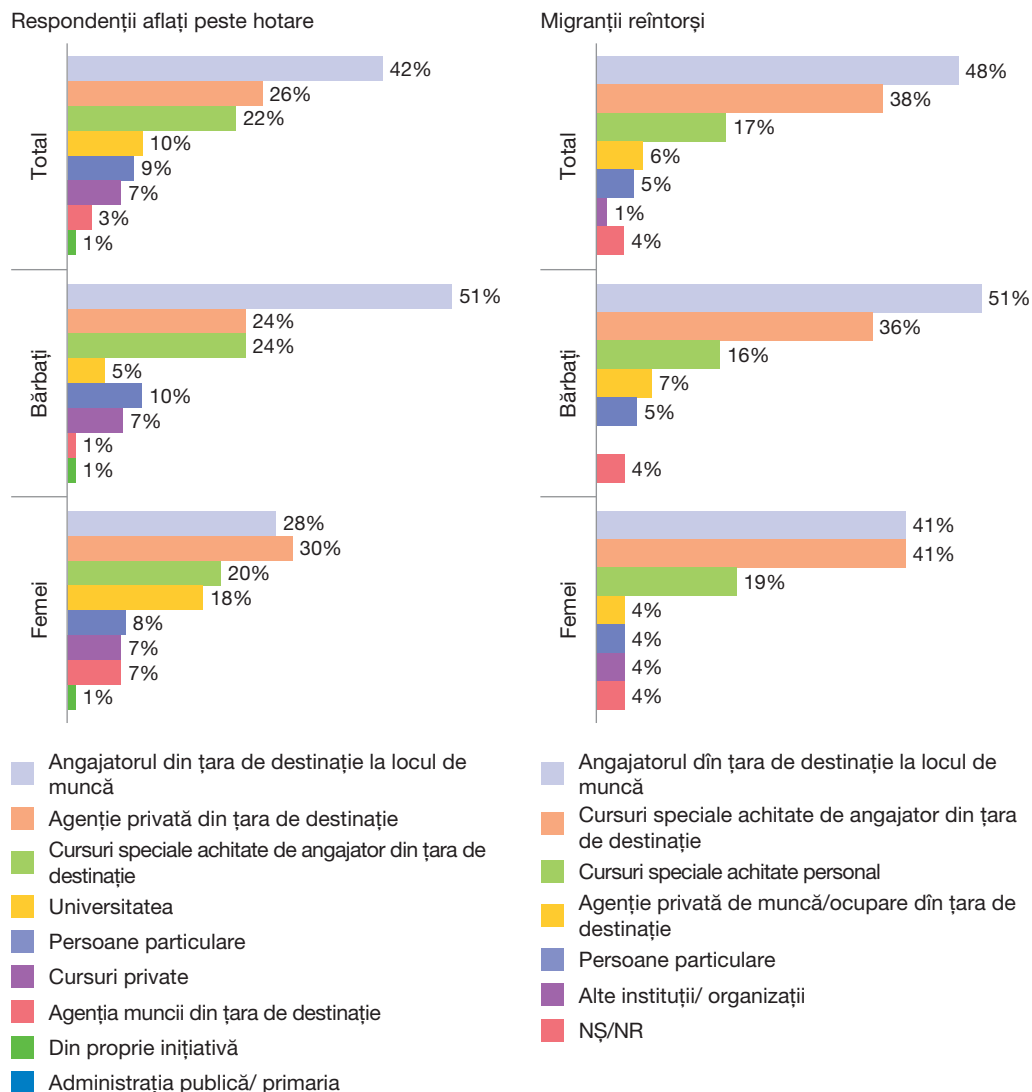
Figura 54. Ați beneficiat de careva instruirii peste hotare (respondenții aflați peste hotare, pe țări)?



Mai frecvent instruirile sunt oferite de angajatorul din țara de destinație, fie achitate de acesta. Printre respondenții aflați peste hotare circa 42% au menționat că instruirile au fost oferite de angajatorul din țara de destinație la locul de muncă, iar 22% au declarat că acestea au fost cursuri speciale achitate de angajatorul din țara gazdă. Bărbații au fost cei care au menționat că au beneficiat într-o măsură mai mare de instruirii, cu 51% – oferite de angajator la locul de muncă și 24% – cursuri achitate de angajator. Și agențiile private din țara gazdă au oferit instruirii pentru circa 1/4 dintre respondenți. Printre femeile ponderi mai mici au beneficiat de instruirii peste hotare cu 30% – oferite de agenții private sau angajatorul din țara de destinație (Figura 55).

Printre *migranții reîntorși* se observă aceeași distribuție în funcție de prestatorul instruirilor peste hotare, majoritatea au fost oferite fie de angajatorul din țara de destinație la locul de muncă (48%), fie cursuri speciale achitate de angajatorul din țara gazdă (38% afirmații), cu o pondere semnificativă a celor care au declarat că au achitat cursuri speciale personal (17%). Aceleași tendințe se observă pe sexe ale respondenților, cu ponderi mai mari ale instruirilor oferite de angajator în cazul bărbaților (51% bărbați și 41% femei), dar cu ponderi mai pronunțate ale cursurilor speciale achitate personal printre femei (19% femei și 16% bărbați).

Figura 55. Cine a oferit aceste instruiuri peste hotare?

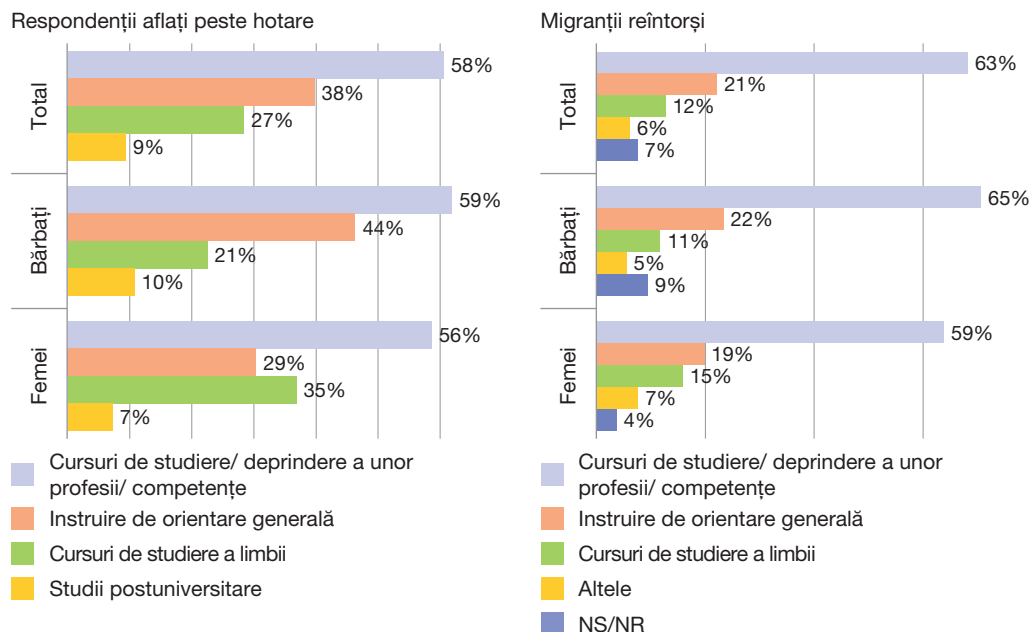


Majoritatea respondenților, circa 60% atât cei aflați peste hotare cât și reîntorși, au beneficiat de cursuri de studiere/deprindere a unor profesii/competențe. Tot acest tip de instruiuri a fost menționat preponderent și de bărbați și de femei.

Totodată se observă că de instruiuri de orientare generală au beneficiat ponderi mai pronunțate ale bărbaților, printre cei care actualmente se află peste hotare aceste ponderi au constituit 44% bărbați și 29% femei, printre migranții reîntorși 225 bărbați și 19% femei.

De cursuri de studiere a limbii au beneficiat mai multe femei, respectiv printre cei care se află peste hotare 35% femei și 21% bărbați, în cazul migranților reveniți și intervievați în Moldova, respectiv, 15% femei și doar 11% bărbați au beneficiat de cursuri de studiere a limbii când se aflau peste hotare la muncă (Figura 56).

Figura 56. De ce tip de instruirii ați beneficiat peste hotare?



Cursurile de studiere a limbii nu pentru toți migranții reveniți au fost o prioritate înainte de a pleca peste hotare, în special pentru bărbați. Peste 1/3 dintre aceștia au declarat că vorbeau fluent limba ultimei țări de destinație, circa 30% – puteau comunica. Printre femeile aceste ponderi sunt puțin mai mici (Figura 57).

Aceste tendințe sunt justificate prin faptul că pentru cele mai mari ponderi ale respondenților bărbați, ultima țară de destinație a fost Rusia cu 33% afirmații, în cazul femeilor ponderea majoră de 38% a fost observată cu referire la Italia (Figura 58).

Diagrama din figura 58 denotă multitudinea țărilor care au fost ultima destinație în scop de muncă a migranților reîntorși de peste hotare.

Figura 57. Cât de bine dvs. vorbeați și înțelegeați limba vorbită a ultimei țări de destinație înainte de plecare (migranții reîntorși)?

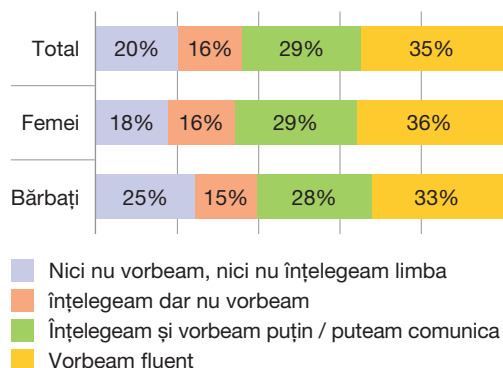
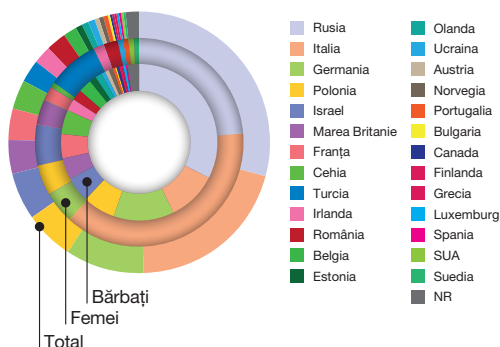
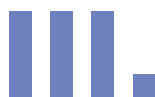


Figura 58. În ce țară ați fost ultima dată la muncă peste hotare (migranții reîntorși)?





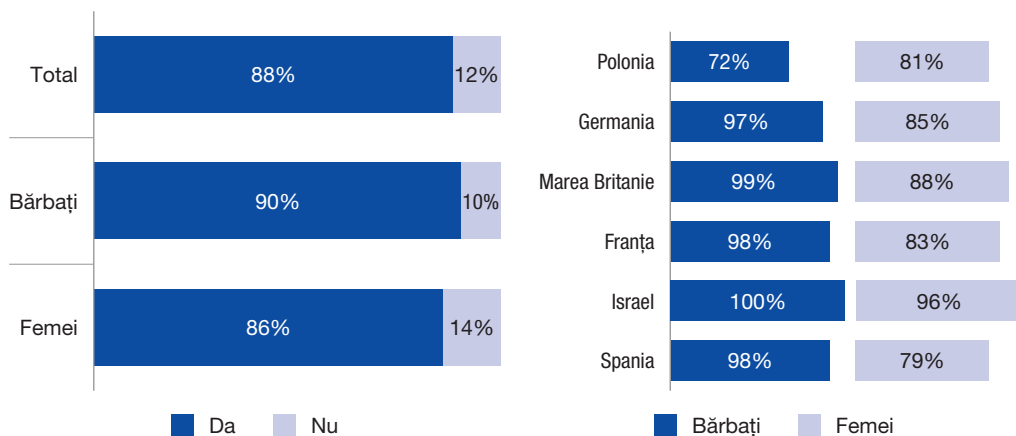
SITUAȚIA MIGRANȚILOR ÎN ȚARA GAZDĂ

III.1. STATUTUL OCUPAȚIONAL ȘI RELAȚIILE DE MUNCĂ

Majoritatea celor intervievați peste hotare la momentul realizării studiului aveau un loc de muncă în țara de destinație, iar ponderea acestora constituie 88% din totalul respondenților. Totodată un anumit număr de persoane se aflau în căutare de muncă în țara gazdă, respectiv 10% bărbați și 14% femei.

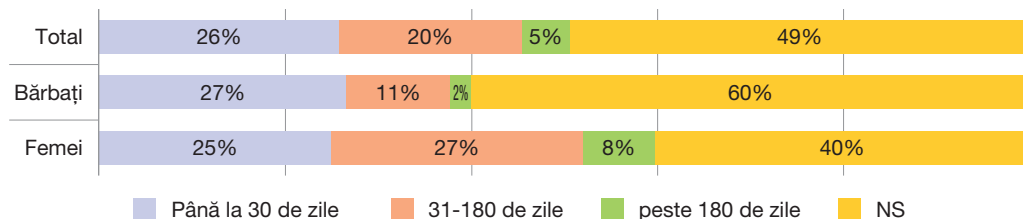
În Polonia se observă cea mai mică pondere a celor care au un loc de muncă cu doar 72% bărbați și 81% femei. În Spania, printre femei se observă cea mai mică pondere a celor care la momentul muncesc. Cea mai mare asigurare cu loc de muncă este în Israel, ceea ce se explică și prin modalitatea de a pleca la muncă în țara dată (Figura 59).

Figura 59. Aveți la moment un loc de muncă în țara unde vă aflați?



Jumătate dintre respondenții care au declarat că nu au un loc de muncă în prezent în țara de destinație, 60% dintre bărbați și 40% dintre femei, nu au vrut sau nu au știut să spună cât timp se află în căutarea unui loc de muncă. Circa ¼ bărbați și femei caută de lucru o perioadă de până la o lună, circa 11% bărbați și 27% femei până la jumătate de an și doar câțiva sunt în căutarea unui loc de muncă peste jumătate de an (Figura 60).

Figura 60. De cât timp sunteți în căutarea unui loc de muncă (zile)? (97 Cazuri)

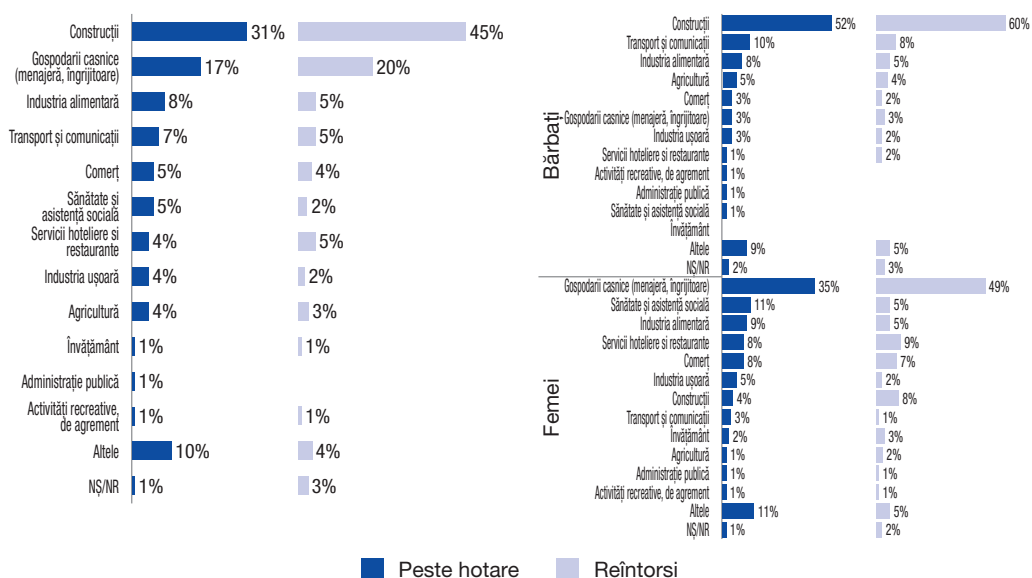


Sectoarele principale unde muncesc moldovenii peste hotare rămân a fi în continuare construcțiile cu 31% afirmații printre cei care se aflau peste hotare la momentul desfășurării studiului și 45% răspunsuri ale celor intervievați după reîntoarcere în Moldova. Pe locul doi se plasează lucrul în *gospodăriile casnice*, 17% respondenți aflați peste hotare și 20% cei reîntorși. Alte domenii cu ponderi mai sus de 5% s-au înregistrat cu referire la *industria alimentară, transport și comunicații, comerț*.

Bărbații preponderent sunt angajați în construcții, 55% printre cei aflați peste hotare și 66% dintre cei reîntorși au fost angajați în construcții. Un alt sector unde muncesc de obicei peste hotare moldovenii este *transport și comunicații*, cu 10% printre cei aflați peste hotare și 8% cei reîntorși, *industria alimentară* cu 8% printre cei aflați peste hotare și 5% printre cei reveniți.

Sectorul unde preponderent sunt angajate în muncă femeile este *gospodăriile casnice* cu 35% femei aflate peste hotare și 49% dintre femeile reîntoarse, care au muncit în acest sector peste hotare. De asemenea femeile mai muncesc peste hotare în sănătate și asistență socială, 11% cele de peste hotare, 5% – reîntoarse, în *industria alimentară, servicii hoteliere și restaurante, comerț, industria ușoară*, sectoarele respective au cumulat între 5%-10% răspunsuri afirmative ale respondentelor studiului (Figura 61).

Figura 61. Care este sectorul în care munciți în prezent / ați muncit la ultimul loc de muncă peste hotare?



Fenomenul de erodare a calificărilor profesionale este observat printre migrații în scop de muncă, atât printre bărbați cât și printre femei. Indiferent de domeniul de instruire obținut acasă, bărbații muncesc preponderent în construcții, transport și comunicații. Astfel, muncesc în construcții circa 57% dintre bărbații cu pregătire agricolă, 55% dintre cei din educație, 53% din alte domenii de instruire decât cele enumerate (aici sunt prezente persoane instruite în arte, design, militari, preoți etc.). De menționat că dintre cei instruiți în inginerie și construcții majoritatea muncesc în domenii conexe, precum 81% în construcții, 5% în transport, 4% în industria alimentară. Totodată, dintre cei instruiți în educație doar 5% muncesc în domeniul învățământ, cei din Tehnologii Informaționale și Comunicații (TIC) – 23% lucrează în domeniu relevant precum transport și comunicații. Dintre bărbații instruiți în agricultură 22% muncesc în domeniul respectiv, cei din transport – 34% activează în transport și comunicații, în comerț lucrează doar 9% din cei cu pregătire relevantă.

Printre femei se observă o diversitate mai mare de angajare în funcție de sectoare și domeniul de instruire, totuși în sectoarele relevante domeniului de instruire muncesc ponderi mici de femei, respondente ale studiului. Astfel, dintre femeile instruite în educație circa 39% muncesc în gospodării, 17% în servicii hoteliere și doar 13% în învățământ, cele instruite în sănătate și asistență socială 43% muncesc în acest sector iar 45% – în gospodării casnice, cu pregătire în inginerie și construcții doar 15% muncesc în construcții, iar 40% în gospodării. De asemenea și femeile instruite în economie și finanțe doar 19% muncesc în domeniu relevant (comerț), iar 21% în menaj, cele din comerț doar 27% muncesc în domeniu, dintre cele cu domeniul de instruire TIC – 22% muncesc în domeniul relevant, transport și comunicații. Dintre femeile cu instruire în agricultură majoritatea, circa 82% muncesc în gospodăriile casnice, câte 6% – în construcții, servicii hoteliere și comerț (Tabelul 17).

Tabelul 17. Distribuția migraților în scop de muncă pe domenii de instruire și sectoarele în care muncesc în țările de destinație, pe sexe

Domeniul de pregătire/instruire	Nr.	Care este sectorul în care munciiți în prezent/ ați muncit la ultimul loc de muncă?												
		Gospodării casnice	Construcții	Agricultură	Servicii hoteliere și restaurante	Activități recreative, de agrement	Comerț	Transport și comunicații	Industria alimentară	Industria ușoară	Administrație publică	Învățământ	Sănătate și asistență socială	Altele
BĂRBAȚI														
Educație/Învățământ	20	15%	55%	5%	-	-	5%	10%	-	-	5%	5%	-	
Justiție/Drept	18	-	39%	-	-	-	6%	33%	-	-	6%	-	17%	
TIC	31	3%	32%	-	-	-	6%	23%	10%	6%	-	-	16%	
Inginerie și Construcții	84	1%	81%	-	-	-	1%	5%	4%	1%	-	-	7%	
Agricultură	23	4%	57%	22%	-	-	4%	-	4%	-	-	-	9%	
Sănătate și asistență socială	4	-	-	-	-	-	-	50%	-	-	-	50%	-	
Transport	32	-	44%	3%	-	6%	6%	34%	-	-	-	-	6%	
Comerț	11	9%	27%	-	9%	18%	9%	-	9%	18%	-	-	-	
Economie și finanțe	28	-	43%	-	7%	-	4%	14%	11%	-	-	-	21%	
Științe sociale	11	-	18%	-	9%	-	9%	9%	9%	-	9%	9%	27%	
Nu am studii de specialitate	166	4%	49%	10%	1%	-	2%	7%	10%	6%	1%	-	6%	
Altul	40	5%	53%	3%	5%	-	3%	3%	18%	-	-	-	13%	
Total bărbați	468	3%	52%	5%	1%	1%	3%	10%	8%	3%	1%	%	1%	9%

Domeniul de pregătire/instruire	Nr.	Care este sectorul în care munciți în prezent/ ați muncit la ultimul loc de muncă?												
		Gospodării casnice	Construcții	Agricultură	Servicii hoteliere și restaurante	Activități recreative, de agrement	Comerț	Transport și comunicații	Industria alimentară	Industria ușoară	Administrație publică	Învățământ	Sănătate și asistență socială	Altele
FEMEI														
Educație/Învățământ	46	39%	-	-	17%	-	4%	-	2%	7%	-	13%	9%	9%
Justiție/Drept	15	13%	7%	-	13%	-	20%	7%	-	-	7%	-	7%	27%
TIC	9	22%	-	-	-	-	11%	22%	11%	11%	-	-	-	22%
Inginerie și Construcții	20	40%	15%	5%	15%	-	5%	-	-	-	-	-	10%	10%
Agricultură	17	82%	6%	-	6%	-	6%	-	-	-	-	-	-	-
Sănătate și asistență socială	40	45%	5%	-	-	-	-	-	5%	-	-	3%	43%	-
Transport	1	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Comerț	22	36%	5%	-	5%	-	27%	-	5%	5%	5%	-	5%	9%
Economie și finanțe	48	21%	6%	-	4%	2%	19%	6%	6%	-	2%	-	4%	29%
Științe sociale	13	15%	8%	-	15%	-	-	-	-	8%	8%	15%	15%	15%
Nu am studii de specialitate	82	37%	1%	4%	4%	-	1%	2%	22%	9%	1%	-	11%	5%
Altul	61	31%	2%	2%	13%	3%	8%	3%	11%	8%	-	-	3%	15%
Total femei	374	35%	4%	1%	8%	1%	8%	3%	9%	5%	1%	2%	11%	11%

Analiza situației pe sectoare în care migranții în scop de muncă au lucrat în Moldova în corelare cu cele în care muncesc în țările de destinație denotă de asemenea discrepanțe semnificative. Printre bărbați doar cei care munceau în construcție circa 80% muncesc și peste hotare în același sector. Ponderile bărbaților care continuă și peste hotare să muncească în sectorul în care au lucrat acasă variază între 39% – în agricultură și 10% – în administrația publică. De menționat, că dintre bărbații care au lucrat în Moldova în învățământ nu se înregistrează nici o persoană care lucrează în acest domeniu și în țara de destinație.

Printre femeile circa 59% care au fost acasă încadrate în gospodării casnice și peste hotare muncesc în același domeniu. Distribuția privind angajarea în alte sectoare variază de la 39% – în sănătate și asistență socială la 12% în transport și comunicații, ponderi ale respondentelor care activează în aceleași sectoare și peste hotare. Dintre femeile care acasă au muncit în activități recreative sau administrație publică, peste hotare nu s-a înregistrat nici o persoană care continuă să activeze în aceleași domenii. Astfel, în această situație experiența de muncă și abilitățile obținute la locul de muncă acasă sunt pierdute pentru persoanele angajate peste hotare în alte domenii decât cele în care au activat în Moldova (Tabelul 18).

În general, studiul atestă că persistă tendința de fi angajați sub-calificat în țările gazdă. Persoanele care au muncit în domenii calificate în RM muncesc peste hotarele țării preponderent în construcție (bărbații) și în gospodării casnice (femeile). În cadrul discuțiilor de grup au fost identificați: primari, preoți aflați temporar la muncă în construcție peste hotare, dar și foști profesori, ingineri care au renunțat la meseriile lor.

Totodată, studiul a identificat comunități ale moldovenilor care îndeplinesc munci calificate de exemplu în domeniul bancar (Marea Britanie), sfera sănătății (Franța). Într-un orașel din Franța, situat la câțiva zeci de km de Paris, cu o populație de aproximativ 30 000 locuitori, a fost identificată și o comunitate de peste 15 medici originari din RM. Vârsta, experiența profesională a acestora, domeniul de specializare sunt diferite (stomatolog, chirurg, cardiolog, imagist etc.).

Tabelul 18. Distribuția migranților în scop de muncă pe sectoarele în care au muncit în Moldova și cele în care muncesc în țările de destinație, pe sexe

Sectorul în care au muncit în Republica Moldova până la	Nr.	Care este sectorul în care muncii în prezent/ați muncit la ultimul loc de muncă												
		Gospodării casnice	Construcții	Agricultură	Servicii hoteliere și restaurante	Activități recreative, de agrement	Comerț	Transport și comunicații	Industria alimentară	Industria ușoară	Administrație publică	Învățământ	Sănătate și asistență socială	Altele
BĂRBAȚI														
Gospodării casnice (menajeră, îngrijitoare)	4	25%	75%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Construcții	138	2%	80%	3%	-	-	1%	1%	4%	3%	-	-	-	5%
Agricultură	44	5%	27%	39%	-	-	2%	-	7%	7%	-	-	-	9%
Servicii hoteliere și restaurante	9		33%	11%	11%	11%	-	-	33%		-	-	-	-
Activități recreative, de agrement	5		40%			20%	20%				-	-	-	20%
Comerț	29	3%	34%	3%	3%	3%	17%	10%	14%	3%	-	-	-	3%
Transport și comunicații	73	1%	38%	3%	1%		1%	34%	10%	4%	-	-	-	4%
Industria alimentară	13	15%	38%		8%	-	-	-	31%		-	-	-	8%
Industria ușoară	11	-	45%	-	-	-	-	-	18%	27%	-	-	-	-
Administrație publică	10	-	30%		10%			30%	-	-	10%			20%
Învățământ	9	22%	33%	-	-	-	-	11%	-	-	-	-	11%	22%
Sănătate și asistență socială	5	-	20%	-	-	-	-	20%	20%	-	-	-	40%	-
Altele	60	-	48%	-	3%	-	7%	12%	2%	2%	2%	2%	-	23%
Șomer, nu munceam în Moldova	9	22%	33%	-	-	-	-	11%	11%	-	11%	-	-	-
Niciodată nu am lucrat în Moldova	49	2%	51%	-	-	2%	6%	12%	10%	-	-	2%	-	14%
Total	468	3%	52%	5%	1%	1%	3%	10%	8%	3%	1%	%	1%	9%
FEMEI														
Gospodării casnice (menajeră, îngrijitoare)	21	57%	-	-	10%	-	-	-	14%	-	5%	-	5%	10%
Construcții	11	45%	18%	-	-	-	-	-	18%	-	-	-	18%	-
Agricultură	21	24%	5%	24%		-	-	-	14%	-	-	-	24%	-
Servicii hoteliere și restaurante	12	17%	8%		25%	-	-	-	8%	17%	-	-	8%	8%
Activități recreative, de agrement	3	-	-	-	67%	-	-	-	-	-	-	-	-	33%
Comerț	44	30%	-	-	-	-	34%	-	9%	9%	2%	2%	2%	11%
Transport și comunicații	17	59%	-	-	6%	6%	6%	12%	-	-	6%	-	-	6%
Industria alimentară	28	50%	-	-	-	-	4%	4%	29%	4%	-	-	4%	7%
Industria ușoară	26	31%	8%	-	19%	-	-	-	8%	27%	-	-	4%	4%
Administrație publică	24	25%	4%	-	4%	-	4%	8%	4%	-	-	8%	8%	33%
Învățământ	44	45%	-	-	11%	-	5%	-	-	5%	2%	14%	9%	9%
Sănătate și asistență socială	38	45%	5%	-	-	-	-	5%	3%	-	-	-	39%	3%
Altele	32	22%	3%	-	9%	3%	19%	3%	6%	-	-	-	3%	31%
Șomer, nu munceam în Moldova	14	50%	-	-	21%	-	-	-	14%	7%	-	-	7%	-
Niciodată nu am lucrat în Moldova	39	15%	10%	-	13%	3%	8%	5%	10%	3%	3%	-	13%	18%
Total	374	35%	4%	1%	8%	1%	8%	3%	9%	5%	1%	2%	11%	11%

De asemenea și gradul de integrare profesională este diferit, unii au o experiență de activitate în Franța de mai bine de 10 ani și au reușit să parcurgă mai multe etape de recunoaștere și creștere profesională, alții sunt abia la început de cale în domeniu, fie că au venit recent de pe băncile universității sau au lăsat zeci de ani de experiență, funcții manageriale în RM, constrânși de situația socio-politică din țară, iar în unele cazuri, în urma presiunilor care s-au exercitat asupra lor în RM au ales să profeseze în Franța.

Un alt aspect identificat în această comunitate de medici, dar care a fost constatat și în alte regiuni ale Franței/alte țări se referă la specialiștii care au făcut studiile și/sau au activat în România, iar ulterior, nemulțumiți și de situația din țara vecină, gândindu-se la perspectivele de dezvoltare personală, dar și la oportunitățile ulterioare pentru copii, au decis să-și continue activitatea într-o țară care le oferă un potențial mai mare de dezvoltare profesională și o perspectivă de lungă durată pentru un trai decent.

În rândul specialiștilor, oamenilor de afaceri ponderea celor care au plecat în țările de destinație cu intenția de a se stabili permanent acolo este mai mare față de cetățenii RM care a plecat peste hotare la munci necalificate și percepeau/percep munca lor în afara țării ca fiind temporară, o oportunitate de a-și soluționa problemele financiare, a-și îmbunătăți calitatea vieții.

Astfel, datele reflectă că intențiile de a se stabili peste hotare a respondenților cu studii superioare sunt mai pronunțate, ponderea celor care au oferit răspunsuri afirmative este de 22% în raport cu doar 5% a celor cu studii gimnaziale și mai jos. În general 40% dintre migrații cu studii superioare intenționează să rămână peste hotare nu mai puțin de 5 ani, peste 40% dintre cei cu studii gimnaziale – sub 6 luni. Se observă și faptul că circa 40% dintre cei cu studii superioare nu au dorit să ofere informații, ceea ce conduce la presupunerea despre incertitudinea și/sau nedorința de a afișa intențiile de a rămâne peste hotare (Figura 62). Aceste afirmații sunt susținute și de motivele plecării la muncă în țara de destinație. Pe lângă oportunitățile de a obține venituri, ponderi mai pronunțate ale celor cu studii superioare au menționat că au fost motivați să plece peste hotare de oportunitățile educaționale, de sistemul de servicii sociale și medicale pe care le oferă țara respectivă (Figura 63).

Figura 62. Cât timp intenționați să stați de data aceasta în țara de destinație?

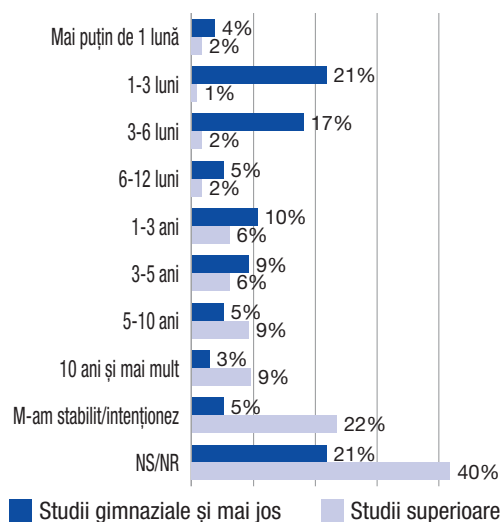
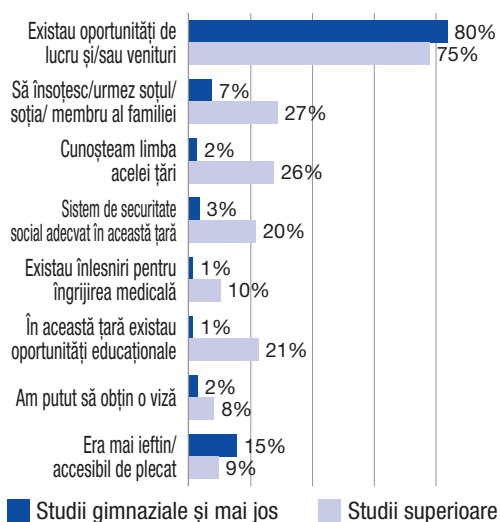


Figura 63. Din ce motive ați venit la muncă în țara de destinație?



Pe țări se observă o anumită diferențiere a sectoarelor în care muncesc moldovenii peste hotare (Tabelul 19).

În *Polonia* sectoarele unde muncesc bărbații, în proporții comparabile, sunt următoarele: construcții (20%), industria alimentară (20%), agricultura (16%) dar și în transport și comunicații (11%) și industria ușoară (10%). Femeile muncesc în proporții mai mari în industria alimentară (32%) și industria ușoară (19%), în alte sectoare femeile se regăsesc în proporție de sub 10%.

Germania încadrează bărbații moldoveni în muncă preponderent în construcții (41%), transport și comunicații (26%), femeile muncesc într-o pondere mai pronunțată în sănătate și asistență socială (27%) în diverse sectoare precum servicii hoteliere și restaurante, comerț, învățământ, gospodării casnice în proporție de câte 10%.

În *Marea Britanie* majoritatea bărbaților, 60%, muncesc în construcții, alte sectoare cumulează sub 8% bărbați, atunci când femeile sunt încadrate în muncă cu puțin peste 10% în astfel de domenii precum construcții, servicii hoteliere și restaurante, comerț, transport și comunicații.

De asemenea și în *Franța* majoritatea bărbaților, 75%, muncesc în construcție, femeile sunt distribuite mai uniform cu o pondere mai mare a celor care muncesc în gospodării casnice (30%), în servicii hoteliere și restaurante (17%), puțin peste 10% muncesc în construcții și comerț.

Israel-ul este specific, circa 89% bărbați muncesc în construcții, majoritatea fiind cei care au plecat prin intermediul ANOFM în baza acordului guvernamental bilateral, 11% – în gospodării casnice. Femeile sunt cele plecate la muncă preponderent prin agențiile private, 85% lucrează în gospodăriile casnice/îngrijirea persoanelor (metaplet), iar 13% – în sănătate și asistență socială.

Studiul a identificat anumite provocări privind plecarea la muncă în această țară. Astfel, câțiva bărbați, angajați în calitate de îngrijitori în Israel, au menționat că inițial au încercat să vină la construcții prin intermediul programului gestionat de ANOFM, dar li s-a refuzat dosarul și au apelat la Agențiile private – „am încercat cu un program la construcții, dar nu am reușit și am venit ca metaplet (îngrijitor)”.

Unii bărbați aflați la muncă în Israel au menționat că cunosc personal situații când examenele pentru selectarea lucrătorilor migranți în construcție au fost fraudate prin oferirea/solicitarea plăților informale: „un băiat care locuiește a achitat 500 euro pentru examen”; „mi-au solicitat 200 euro pentru ca să trec fără probleme proba, eu nu am dat că-mi știu bine lucru”. Totodată, reprezentanții ANOFM au menționat că procesul de examinare este riguros, iar reprezentanții din Israel sunt direct implicați în procesul de selecție a candidaților. Pentru a combate asemenea fenomene candidații sunt încurajați să denunțe aceste practici pentru a se putea interveni.

Și în *Spania* pentru bărbați sunt două sectoare prioritare, 2/3 bărbați (66%) lucrează în construcții, 17% – în transport și comunicații, 1/3 femei (37%) – în gospodăriile casnice, 14% – în comerț și 12% în servicii hoteliere și restaurante.

Se observă ponderi mai pronunțate, care au indicat alte domenii decât cele specificate în chestionar, fiind enumerate design, cultură, artă, pictură, unde își direcționează activitatea, în special, unele dintre femei.

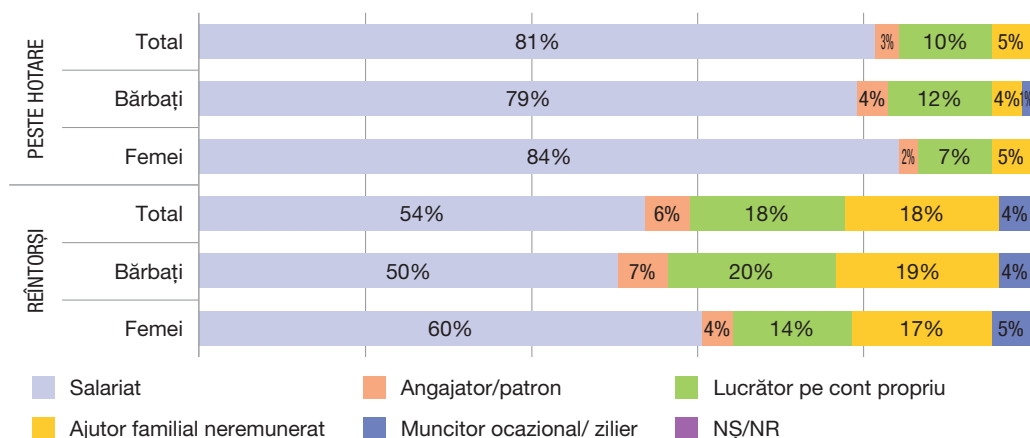
Tabelul 19. Care este sectorul în care munciți în prezent/ați muncit la ultimul loc de muncă (respondenții aflați peste hotare, pe țări)?

	Polonia		Germania		Marea Britanie		Franța		Israel		Spania	
	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei
Gospodăria casnică (menajeră, îngrijitoare)	3%	9%	1%	10%			2%	30%	11%	85%	2%	37%
Construcții	20%	5%	41%		60%	16%	75%	11%	89%		66%	
Agricultură	16%	6%			1%		2%					
Servicii hoteliere și restaurante		5%	1%	11%	4%	13%	2%	17%			4%	12%
Activități recreative, de agrement	2%			2%	1%							4%
Comerț	4%	6%	3%	10%	8%	13%	4%	11%		1%	2%	14%
Transport și comunicații	11%	1%	26%	6%	4%	13%	7%				17%	2%
Industria alimentară	20%	32%	3%	3%	5%	6%	2%	7%			2%	2%
Industria ușoară	10%	19%									2%	5%
Administrație publică	1%	3%	3%	5%								
Învățământ		1%	1%	10%	1%			2%				2%
Sănătate și asistență socială		3%	1%	27%		9%	2%	2%		13%	2%	7%
Altele	8%	5%	20%	16%	15%	31%	5%	20%		1%	2%	16%
NS/NR	6%	4%										
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Statutul ocupațional, declarat de către respondenți, este cel de salariat în cazul a circa 80% respondenți (79% bărbați și 84% femei). Circa 10% s-au declarat lucrători pe cont propriu (12% bărbați și 7% femei).

Printre migrații reîntorși, la ultimul loc de muncă peste hotare, circa 54% au fost salariați (50% bărbați și 60% femei), cu ponderi de circa 18% a celor care au fost lucrători pe cont propriu (20% bărbați și 14% femei), dar și 18% muncitori ocazionali/zilieri (19% bărbați și 17% femei) (Figura 64).

Figura 64. Care este/a fost statutul ocupațional la ultimul loc de muncă peste hotare?



Analiza datelor în funcție de țări de destinație ale migranților aflați peste hotare arată că, pe lângă statutul de salariat, în cazul Marii Britanii, Spaniei și Germaniei se observă ponderi destul de pronunțate ale respondenților, femei și bărbați, care consideră precum că au statutul de lucrători pe cont propriu, cele mai mari ponderi fiind de circa 40% ale bărbaților aflați la muncă în Marea Britanie, 21% ale femeilor, care muncesc în Spania.

În Franța este destul de pronunțată ponderea celor care muncesc ocazional/zilier, circa 13% printre bărbați și 15% femei (Tabelul 20).

Tabelul 20. Care este/a fost statutul ocupațional la ultimul loc de muncă peste hotare (respondenții aflați peste hotare, pe țări)?

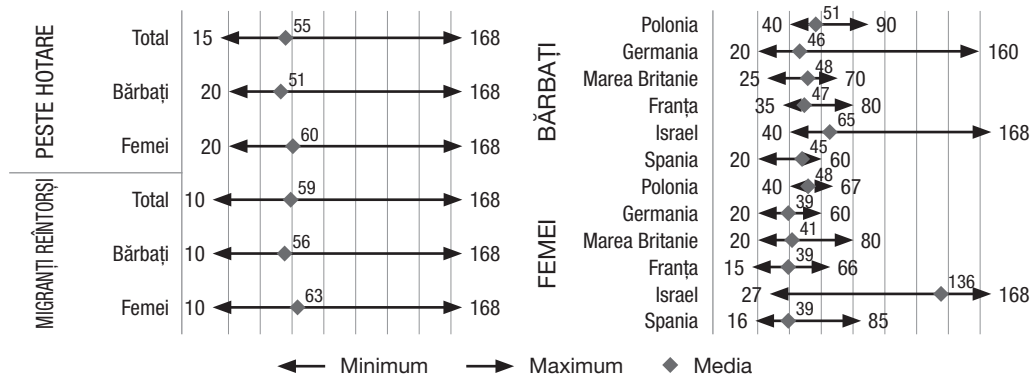
	Polonia		Germania		Marea Britanie		Franța		Israel		Spania	
	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei
Salariat	87%	86%	81%	79%	48%	78%	75%	76%	100%	96%	74%	79%
Angajator/patron	1%	3%	5%	2%	9%	3%	7%			1%	2%	2%
Lucrător pe cont propriu	4%	4%	12%	13%	40%	19%	5%	9%		1%	21%	11%
Ajutor familial neremunerat	1%			5%								2%
Muncitor ocazional/zilier	6%	6%	1%	2%	3%		13%	15%		2%	2%	7%
NS/NR	2%	1%										
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Săptămâna de muncă a respondenților peste hotare este diferită. În medie respondenții erau încadrați în muncă de la 51-56 ore bărbații și 60-63 ore femeile.

Maximum săptămâna de muncă poate dura până la 168 ore, ceea ce înseamnă că muncesc 24 ore din 24, 7 zile în săptămână. Acest lucru a fost declarat de persoanele care lucrează în gospodării, îngrijind de vârstnici sau persoane cu dizabilități.

Dacă să considerăm răspunsurile celor intervievați pe țări, aceste valori marginale sunt observate în cazul Israelului, bărbați și femei, de asemenea și în Germania a fost înregistrată valoarea maximă de 160 ore. În celelalte țări maximele observate sunt 60-90 ore în săptămână, iar media variază între 39-48 ore (Figura 65).

Figura 65. Câte ore lucrați/ați lucrat, de obicei, pe săptămână peste hotare?



Studiu calitativ a identificat că marea majoritate a migranților din RM aleg să muncească mai mult de 8 ore pe zi (vezi Caseta 6). Dacă li se oferă posibilitatea, aceștia acceptă să muncească și în zilele de odihnă. Mai mult ca atât, unii se revoltă atunci când nu pot să muncească mai mult pentru a-și spori veniturile.

Caseta 6. Ore suplimentare percepute ca o necesitate pentru suplinirea veniturilor

„Săptămâna aceasta am făcut cutii pentru carne gril și acolo erau comenzi mai multe și m-au întrebat dacă vreau să rămân până dimineața să lucrez. Fetele au lucrat până la orele 2.00 dimineața, dar eu până la orele 5.00 dimineața [câte 3 ore în plus]. Și este clar că vreau să lucrez, nu am venit aici să dorm. Iată săptămâna aceasta intrăm de la orele 6.00 dimineața în tură până la orele 16.00. Să rămânem până mai târziu nu avem dreptul. Vine altă tură și nu avem dreptul. Vin alți oameni ca și noi și ei tot au dreptul să lucreze. În zadar ei zic că putem face bani în plus aici, nu este posibil cu așa orar”. (F, 40 ani, Polonia, 2FG)

„Sâmbăta nu este obligator de lucrat, care vrea lucrează care nu vrea nu lucrează, dar fiecare dintre noi a venit aici pentru a câștiga bani, deaceea cei mai mulți vin să lucreze, și plus la aceasta când cumperi cartela de călătorit o cumpărăm pe o săptămână și deaceea noi venim și sâmbăta”. (B,46 ani, Marea Britanie, 10FG)

„Soțul asamblează mobilă, el este angajat pe cont propriu. Poate să vină acasă și la 21.00, și la 22.00, și la 23.00. El este selfemployment, mai pierde timp și pe drum, el trebuie să meargă în localități diferite. De fiecare dată are clienți diferiți. Aici nu se pune problema de ore suplimentare. La el se socot orele care a fost el în casă la omul acela. Poate să fie 5, 6, 8 ore pe zi în rest pierzi pe drum încă 7-8 ore”. (F, 39 ani, Marea Britanie, 9FG)

O situație specifică este cea a îngrijitoarelor din Israel, marea majoritate preferă să muncească și în ziua de Sabat, pentru ca să li se achite și aceste zile de muncă. Într-o situație mai dificilă sunt femeile cărora li se oferă zi liberă, dar nu li se permite să stea în locuință în această zi. Sunt femeile care muncesc fără zi liberă deja o perioadă îndelungată, de la câteva săptămâni, luni, până la câțiva ani. Deși inițial se bucurau de acest lucru, pentru că lucrând suplimentar aveau posibilitatea să câștige mai mulți bani, ulterior aceasta devine obositor atât fizic, dar mai ales psihologic.

„Tot lucrez fără zi liberă și este destul de greu. Am deja doi ani de când lucrez la ea, vreau și eu să merg să mai respir aer, să mă plimb, să beau o cafea. Îmi permite uneori și doar seara”. (F, 42 ani, Israel, 23FG)

„De 9 ani sunt în Israel și nu am fost nicăieri [să viziteze careva locuri], nici la Marea Moartă nu am ajuns, dacă lucrăm fără de zi liberă. Acum nici de ziua mea nu îmi permit să ies din casă. Mă întrebă, ce înseamnă de ziua ta să ieși afară, ce îți trebuie ție să ieși?!” (F, 50 ani, Israel, 23FG)

Marea majoritate a celor care muncesc în îngrijirea persoanelor la domiciliu (preponderent femei) percep că muncesc 24h din 24h, dat fiind faptul că locuiesc cu persoanele de care îngrijesc, majoritatea le acordă suport la necesitate. În mare parte femeile care muncesc în Israel beneficiază de 2 ore de pauză, între orele 14.00 -16.00, când pot ieși în afara locuinței. În aceste ore femeile se întâlnesc în spații publice (frecvent parcuri) cu alte conaționale și socializează. Acest răgaz este

apreciat de către femei și considerat important pentru sănătatea psiho-emoțională a acestora. În ultimii 2 ani, mai ales pentru persoanele nou venite, se promovează intens faptul că aceste 2 ore pentru îngrijitor se declară libere, dar persoana este obligată să stea în casă în această perioadă.

„Acum scrie [în contract] să te duci în casă și să stai în camera ta. Da, dar poate vreau și eu aer și am nevoie de ceva pentru mine, fiindcă sunt femeie. Stai 24/24 ore lângă ei”. (F, 50 ani, Israel, 23FG)

„O dată în lună am liber. Înainte îmi permitea câteva ore seara, apoi nu îmi mai permitea. Acum o dată în lună am o zi – 24 ore”. (F, 55 ani, Israel, 23FG)

Majoritatea migrantilor în scop de muncă muncesc peste hotare în bază de contracte. Astfel, o pondere de 78% intervieuați peste hotare (73% bărbați și 83% femei) dispun de contract de muncă, fie permanent fie temporar, astfel fiind asigurați în respectarea unor anumite drepturi în țara de destinație (Figura 66).

Dintre cei care dispun de contracte circa 2/3 (60% bărbați și 68% femei) au semnat aceste contracte în țara de destinație. Doar circa 1/3 (38% bărbați și 30% femei) au avut careva contracte semnate înainte de plecare, din aceștia jumătate de asemenea au mai semnat un alt contract și în țara de destinație (Figura 66).

Printre migrații reîntorși au avut careva contracte la ultimul loc de muncă peste hotare doar circa jumătate, 45% bărbați și 52% femei. Cealaltă jumătate au muncit în afara țării în baza unei înțelegeri verbale (Figura 67).

Figura 66. Ce tip de relații de muncă aveți/ați avut la actualul/ultimul loc de muncă peste hotare?

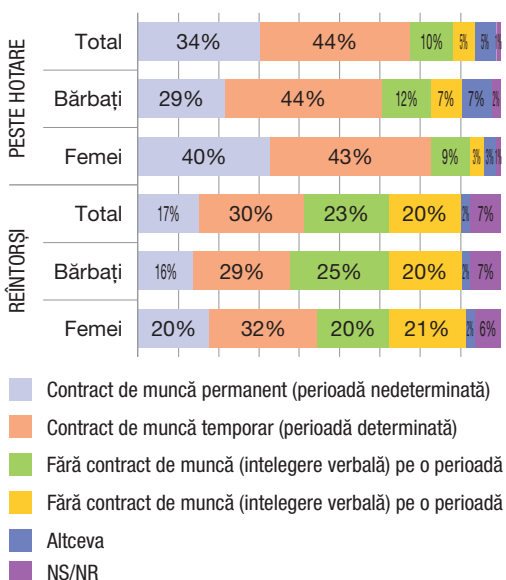
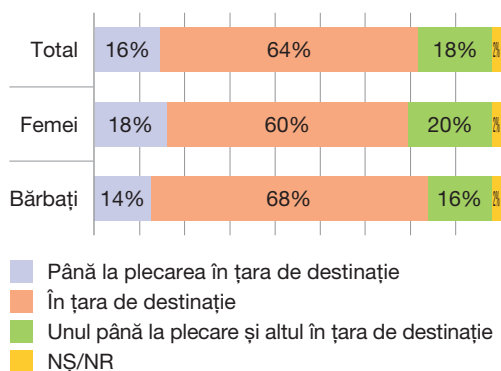


Figura 67. Când ați semnat contractul de muncă (respondenții aflați peste hotare)?



În baza de contracte muncesc toți bărbații și 98% femeile care sunt în Israel la muncă. În Polonia dispun de contracte peste 80% respondenți (80% bărbați și 87% femei), în Germania 84% femei și 73% bărbați, în Spania 77% bărbați și 79% femei. Mai puțin sunt angajați în bază de contracte cei care muncesc în Franța, doar 59% bărbați și 61% femei, precum și în Marea Britanie, unde dispun de contracte 40% bărbați și 72% femei.

Este practică semnarea contractelor înainte de plecare sau atât până la plecare cât și la destinație în Polonia și Israel, în celelalte țări, Germania, Marea Britanie, Franța, Spania, majoritatea respondenților, peste 90%, au menționat că contractele de muncă au fost semnate în țara de destinație (Tabelul 21).

Tabelul 21. Tipul de relații de muncă la ultimul loc de muncă al respondenților aflați peste hotare în funcție de țări de destinație

	Polonia		Germania		Marea Britanie		Franța		Israel		Spania	
	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei
CE TIP DE RELAȚII DE MUNCĂ AVEȚI/ATI AVUT LA ACTUALUL/ULTIMUL LOC DE MUNCĂ?												
Contract de muncă permanent (perioada nedeterminată)	10%	13%	45%	32%	28%	53%	45%	50%	27%	51%	47%	54%
Contract de muncă temporar (perioada determinată)	70%	74%	28%	52%	12%	19%	14%	11%	73%	47%	30%	25%
Fără contract de muncă (înțelegere verbală) pe o perioadă	6%	6%	16%	6%	32%	13%	16%	24%		2%	4%	12%
Fără contract de muncă (înțelegere verbală) pe o perioadă	10%	5%		5%	8%		16%	11%			9%	2%
Altceva	1%		9%	3%	19%	13%	7%	4%			11%	5%
NS/NR	4%	1%	1%	2%	1%	3%	2%					2%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
CÂND AȚI SEMNAT CONTRACTUL DE MUNCĂ?												
Până la plecarea în țara de destinație	30%	25%	2%	6%	3%	4%	3%		34%	23%	3%	
În țara de destinație	39%	51%	98%	90%	93%	96%	91%	100%	18%	37%	97%	100%
Unul până la plecare și altul în țara de destinație	28%	22%		4%	3%		3%		46%	35%		
NS/NR	3%	1%					3%		3%	5%		
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Participanții la discuțiile de grup au menționat că în unele țări (Israel, Franța, Germania) nu este obligatorie semnarea în scris a contractului de muncă cu angajatorul, înțelegerea verbală este o formă legal acceptată în această țară. Acesta este un dezavantaj – atunci când ți se încalcă anumite drepturi este dificil să demonstrezi și trebuie să identifice alte forme de a aproba (plățile efectuate, colegi care să confirme sau să infirme acest lucru etc.).

Totodată mai mulți bărbați care au plecat la muncă în Israel prin intermediul ANOFM, au recunoscut în cadrul focus grupurilor, că nu au citit contractele, deseori fără a putea oferi argumente plauzibile în acest sens. O bună parte din bărbații care muncesc în Israel au menționat că au semnat mai multe contracte, unul l-au semnat în RM la ANOFM, iar altul/altele cu agențiile/angajatorii din Israel. Pentru anumite aspecte, cum ar fi plata orelor suplimentare, oferirea concediului etc., prevederile din aceste contracte diferă. Iar unele mențiuni nu sunt respectate, chiar dacă sunt prevăzute în contract.

Câțiva participanți la discuțiile de grup au precizat că au avut dificultăți de înțelegere a contractului semnat în Israel, din cauza barierei lingvistice acesta fiind în ebraică. De asemenea, au fost relatate situații în care muncitorii migranți erau solicitați să semneze anumite acte în ebraică sub pretextul că au luat cunoștință cu informații privind tehnica securității sau alte aspecte informative. Majoritatea muncitorilor semnau aceste acte fără a cunoaște conținutul. Studiul a identificat și situații în care bărbaților care muncesc în Israel li s-a solicitat să semneze foi curate, fără careva text, iar cei care refuzau erau remunerați mai puțin sau schimbați să îndeplinească munci mai dificile decât cele pe care le făceau anterior.

„Am două contracte, unul din Moldova și altul de aici. În ambele este scris că aceste sărbători trebuie să fie achitate, dar noi acești bani nu îi vedem. Al doilea lucru la fel care este stipulat în contract, că orele suplimentare trebuie să fie achitate și noi iarăși nu îi primim. Și a treia problemă este că în contractul din Moldova este scris că concediul trebuie să fie achitat, iar în acesta de aici nu este scris [3 ani lucrează, nu a avut concediu plătit]”. (B, Israel, 21FG)

„Eu nu am semnat nici o foaie care era scrisă în limba lor [ebraică]. Mereu am cerut să fie tradusă în limba română sau rusă... De două ori ni s-a dat câte o foaie curată care trebuia să o semnăm. Eu personal nu am semnat, dar pentru aceasta mi s-a micșorat salariu de la 35 shekeli la 30 shekeli... Și am lucrat așa timp de un an... Din 10 persoane 9 au semnat, iar eu nu am semnat”. (B, 32 ani, Israel FG_migrant reîntors)

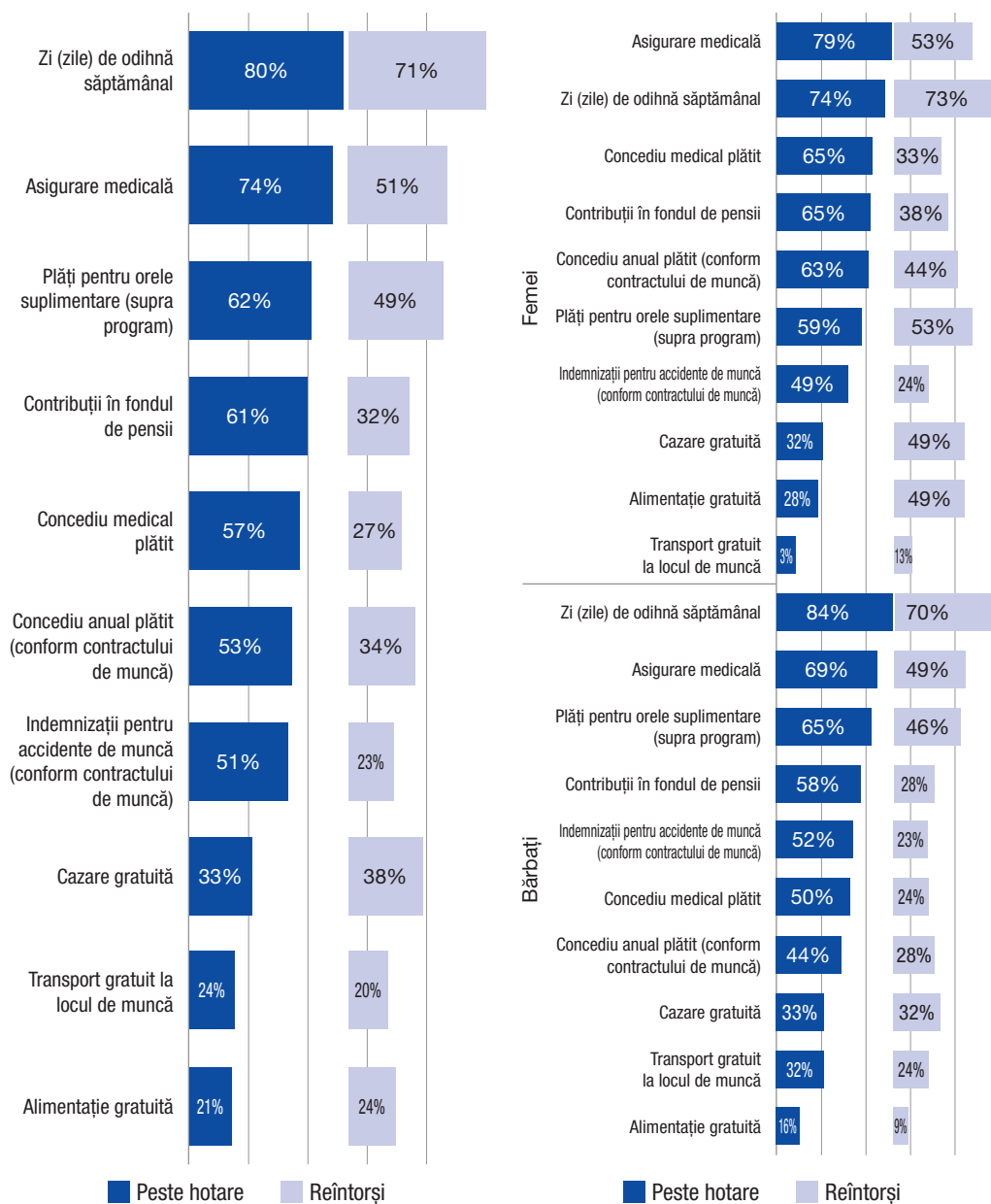
Respondenții studiului au menționat că peste hotare la locul de muncă beneficiază de anumite servicii și facilități. Astfel, la 80% li se oferă zile de odihnă săptămânal celor care muncesc peste hotare (71% au beneficiat cei reîntorși de la muncă), 74% – de asigurare medicală (51% cei reîntorși), câte circa 60% beneficiază de plăți pentru orele suplimentare, contribuții în fondul de pensii, concediu medical plătit, 33% – de cazare gratuită, circa 20% – transport gratuit la locul de muncă, alimentare gratuită.

Aproximativ aceleași tendințe se observă și în cazul migranților reîntorși, dor cu ponderi puțin mai mici ale afirmațiilor (Figura 68).

În cazul femeilor pe primul loc după ponderile răspunsurilor afirmative oferite se plasează asigurarea medicală (79%), zilele de odihnă săptămânale (74%), concediul medical plătit, contribuțiile în fondul de pensii, concediul anual plătit (circa 65%), plăți pentru orele suplimentare de muncă (59%). Mai puțin femeile beneficiază de transport gratuit la locul de muncă, explicat prin faptul că sunt angajate preponderent în gospodării.

Bărbații beneficiază preponderent de zile de odihnă săptămânal (84%), asigurare medicală (69%), plăți pentru orele suplimentare (65%), contribuții în fondul de pensii (58%), indemnizații pentru accidente de muncă (52%), concediu medical plătit (50%). Mai puțin bărbații beneficiază de alimentare gratuită (Figura 68).

Figura 68. La ultimul loc de muncă peste hotare ați beneficiat de următoarele?



Țările care asigură migranților moldoveni beneficii mai multe sunt Spania și Germania. În Spania doar de alimentație gratuită, cazare și transport gratuit migranții beneficiază în ponderi sub 20%, restul celor enumerate se acordă la peste 60% bărbați și femei. În Germania de asemenea sunt asigurate peste 60% beneficiile cu excepția cazării, alimentației și transportului gratuit pentru bărbați, pentru femei mai puțin de 50% de asemenea nu primesc plăți pentru ore suplimentare.

Mai puțin asigurați sunt cei care muncesc în Polonia, ponderi de peste 60% respondenți bărbați beneficiază doar de zile de odihnă săptămânale, plăți pentru ore suplimentare, cazare gratuita, femeile – doar de zile de odihnă săptămânale, plăți pentru ore suplimentare. De celelalte facilități beneficiază sub 60% respondenți, bărbați și femei. Bărbații se bucură de beneficii mai puțin în Marea Britanie, peste 60% au menționat că au zile de odihnă săptămânal și contribuții în fondul de pensii, de celelalte – sub 60% afirmații. În Franța, în cazul bărbaților, de asemenea doar două tipuri de beneficii au cumulat peste 60% răspunsuri afirmative, acestea fiind zile de odihnă săptămânal și plăți pentru ore suplimentare (Tabelul 22).

Tabelul 22. La ultimul loc de muncă peste hotare ați beneficiat de următoarele (țări de destinație, respondenții aflați peste hotare)?

	Polonia		Germania		Marea Britanie		Franța		Israel		Spania	
	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei
Asigurare medicală	58%	59%	76%	94%	55%	66%	55%	59%	95%	97%	94%	86%
Concediu medical plătit	32%	38%	69%	79%	25%	53%	59%	61%	61%	77%	85%	75%
Contribuții în fondul de pensii	21%	27%	69%	79%	67%	84%	57%	63%	89%	71%	89%	81%
Indemnizații pentru accidente de muncă (conform contractului de muncă)	32%	33%	70%	68%	37%	50%	55%	57%	61%	34%	87%	72%
Concediu anual plătit (conform contractului de muncă)	29%	26%	69%	79%	25%	63%	55%	63%	46%	79%	68%	72%
Zi (zile) de odihnă săptămânal	83%	82%	92%	92%	76%	81%	82%	80%	91%	46%	83%	84%
Plăți pentru orele suplimentare (supra program)	67%	78%	65%	48%	59%	63%	73%	65%	59%	39%	72%	68%
Cazare gratuită	61%	55%	7%	15%	3%	6%	16%	11%	64%	63%	6%	
Alimentație gratuită	31%	31%	9%	24%	5%	13%	11%	30%	12%	45%	11%	5%
Transport gratuit la locul de muncă	34%	21%	30%	23%	8%	9%	30%	7%	62%	14%	21%	

Unele femei care muncesc în Israel în domeniul prestării serviciilor de îngrijire a persoanelor, au menționat faptul că nu se respectă condițiile care le-au fost promise privind alimentația și oferirea propriei odăi pentru locuire. Unor femei li se fixează o oră anumită pentru igiena personală, baie, iar altele nu au acces la mașina de spălat haine.

Unii bărbați care muncesc în construcții, preponderent din Israel și Franța, au menționat că deși în contract este menționată plata suplimentară a orelor lucrate peste program sau în zilele de odihnă, acestea frecvent sunt achitate la aceeași rată cu orele din programul obișnuit. În unele situații respondenții au menționat că salariul oficial este achitat minim posibil pentru sectorul

dat în țara respectivă, iar diferența este achitată în plic. Dacă muncitorii încearcă să se revolte cu referire la această situație și să-și ceară respectarea drepturilor salariale, ei sunt ignorați sau chiar amenințați cu reducerea plății pe oră sau chiar demiterea.

Caseta 7. Neachitarea suplimentară a orelor muncite extra-program

„Noi nu primim nimic ceea ce este promis în contract. Ei trebuie să achite orele adăugătoare mai mult, când vine foaia scrie că el le achită, dar cum a promis 30-35 [shekeli] la oră, tot aceiași bani vin. Eu lucrez instalator, lucrez și până la orele 22.00 și când îmi vine foaia nu primesc un ban în plus așa cum ar trebui să fie. Am avut acum 310 ore și cum a fost prețul 35 [shekeli] așa și a rămas... Dar mie nu îmi achită mai mult de 35 [shekeli], cum mi s-a promis la început 35 [shekeli] că voi primi așa și primesc. Pe foi scrie că ne-au dat 100% și 125%, dar acei bani noi nu îi vedem... Plus merge 125% primele două ore, iar după primele două ore merge 150% achitare... Și când i-am zis ce scrie în contract mi s-a zis că pot să merg cu acel contract undeva mai departe”. (B, Israel, 21FG)

„Am discutat cu ei [agenția din Israel] și mi-au zis că dacă mă voi plânge prea mult îmi va scădea prețul pe oră ca la aceștia noi veniți și o să am câte 27 [shekeli] pe oră în loc de 30... Din aceste motive sunt nevoit să mă duc [caută alt angajator]. Nici sărbătorile nu se achită, nimic nu se achită ce este scris în contract, în afara de orele care noi doar le lucrăm și chiar și din ele nu se achită toate”. (B, Israel, 21FG)

În cadrul discuțiilor de grup, o bună parte din îngrijitoarele din Israel au menționat că se confruntă cu probleme atunci când trebuie să meargă în **concediu anual**. Femeile trebuie să-și caute persoană care să le înlocuiască pe perioada concediului, absenței acestora de la muncă și să achite persoanei „de schimb” remunerarea. Astfel, concediul lor nu este plătit, mai mult ca atât, persoanele care înlocuiesc frecvent solicită o sumă mai mare de bani comparativ cu plata lunară pe care o primesc îngrijitoarele. Unele îngrijitoare consideră că este argumentat ca ele să plătească diferența în cazul în care solicită o perioadă mai mare să se afle în concediu decât cea prevăzută în contractul de muncă, dar nu percep de ce nu au concediu plătit.

„Plătim pentru schimbul acesta de două ori mai mult decât concediul. Eu anul trecut am plătit două salarii din banii mei și numai un pic a achitat stăpâna, deoarece nu au vrut să îmi achite concediul. Agenția cu aceasta nu se ocupă. Anul acesta mă duc în septembrie și trebuie să achit un salariu de al meu și 1500 încă deasupra. Stăpâna nu vrea să îmi achite concediul, dar eu vreau acasă”. (F, 47 ani, Israel, 24FG)

„Fetele care vin să înlocuiască nu vin cu 4 000 dar 7 500 și achităm diferența. Ei nouă ne plătesc 5 000 și diferența aceasta noi o plătim... Deoarece noi ne ducem pe 3 săptămâni acasă și mai solicităm o săptămână și familia nu vrea să achite”. (F, 43 ani, Israel, 24FG)

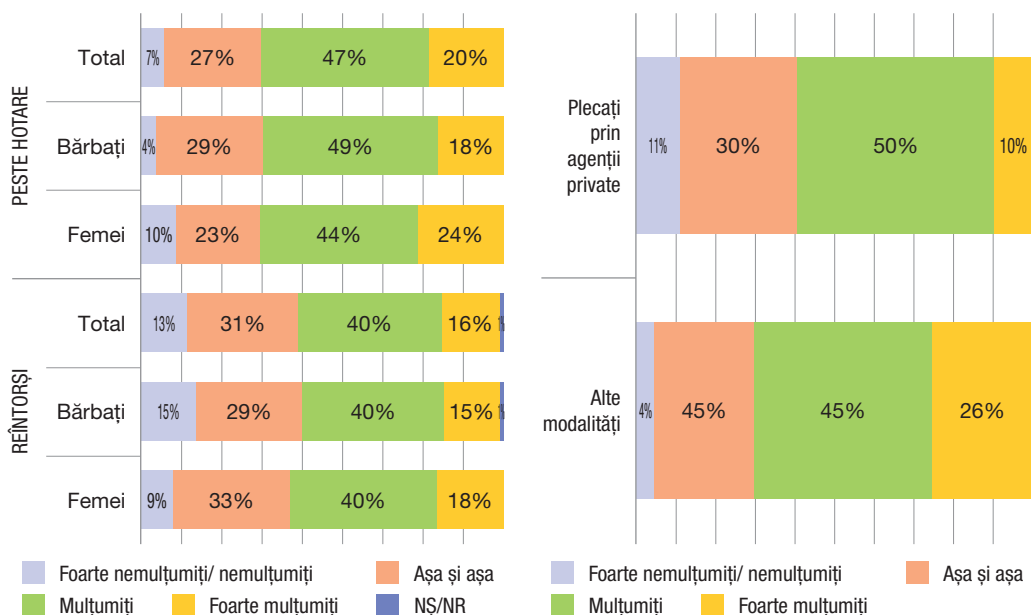
Alte îngrijitoare au remarcat faptul că ele doar discută cu familia unde lucrează despre perioada în care urmează să-și ia concediu, dar privind persoana care urmează să le înlocuiască și celelalte nuanțe se preocupă angajatorii – „am luat bilet și în perioada 14.09.2019 – 13.10.2019 nu o să fiu și ei singuri caută, eu nu caut nimic”; „la mine stă fiica cu ea cât eu nu sunt, dar maxim 2 săptămâni”.

III.2. CONDIȚIILE DE TRAI ȘI DE MUNCĂ ÎN ȚARA DE DESTINAȚIE

Gradul de mulțumire de condițiile de trai din țara de destinație a lucrătorilor migranți este destul de înalt, atât printre migranții care se aflau la momentul interviului peste hotare cât și printre cei reveniți. Circa 2/3 respondenți peste hotare, atât bărbații cât și femeile, au declarat precum că sunt *mulțumiți/foarte mulțumiți*. Răspunsurile respective au fost oferite și de 56% migranți reîntorși, 55% bărbați și 58% femei. Un grad de nemulțumire mai înalt este înregistrat printre bărbații reîntorși cu 15% răspunsuri *foarte nemulțumiți/nemulțumiți*, dar și printre femeile aflate peste hotare cu 10% atare răspunsuri.

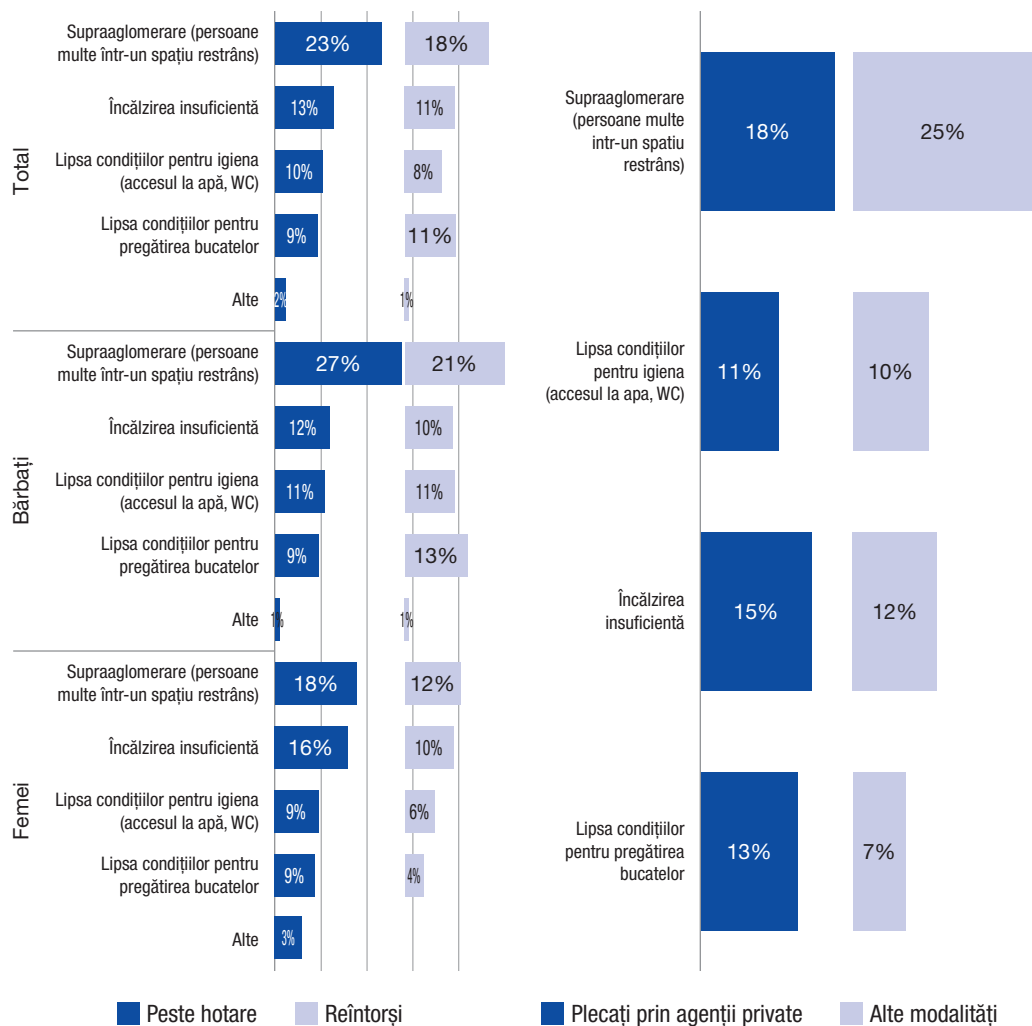
Se observă diferențe și în funcție de plasarea persoanelor peste hotare la muncă. Astfel, respondenții plecați la muncă peste hotare prin agențiile private, fie de peste hotare fie partenerii lor din țara de destinație, se declară mai puțin mulțumiți de condițiile de trai din țara gazdă în raport cu cei plecați prin alte modalități. Ponderea celor plecați prin agenții private, care au notat răspunsurile *foarte nemulțumiți/nemulțumiți* constituie 41% în raport cu 29% atare răspunsuri printre cei plecați prin alte modalități (Figura 69).

Figura 69. Cât de mulțumit ați fost de condițiile de trai din țara de destinație unde lucrați/ați lucrat?



Drept probleme majore au fost menționate supraaglomerarea, cu 23% afirmații și încălzirea insuficientă cu 13% răspunsuri afirmative. Respondenții plecați prin agenții private mai frecvent se confruntă cu *încălzire insuficientă* (în cazul Israelului – cu lipsa sistemelor de condiționare a aerului), cu lipsa condițiilor de pregătire a bucatelor, iar cu supraaglomerarea se confruntă ponderi mai pronunțate a celor plecați prin alte modalități (Figura 70).

Figura 70. La ultimul loc de muncă peste hotare ați beneficiat de următoarele?



Printre respondenții aflați peste hotare ponderi mai pronunțate ale celor nemulțumiți de condițiile de trai s-au înregistrat în cazul Israelului, cu circa 1/5 femei (21%) și 8% bărbați care au declarat că sunt *nemulțumiți/foarte nemulțumiți* de condițiile de trai din țara de destinație, dar și 8% femei aflate la muncă în Polonia. Cel mai înalt grad de mulțumire, exprimat prin răspunsurile *mulțumit/foarte mulțumit* s-a observat printre cei care muncesc în Spania, circa 92% femei și 89% bărbați, femeile aflate la muncă în Franța cu 83% atare răspunsuri și 81% bărbați aflați la muncă în Germania (Tabelul 23).

Cea mai mare problemă cu care se confruntă în raport cu traiul în țările de destinație este *supraaglomerarea*, peste 40% respondenți din Marea Britanie, peste 30% aflați în Franța, atât femei cât și bărbați au menționat acest lucru. În Israel aproape 30% bărbați se confruntă atât cu probleme privind *supraaglomerarea*, cât și cu *lipsa condițiilor de igienă*, iar femeile circa 1/5 – duc lipsă de aer condiționat, 1/4 – lipsa condițiilor pentru pregătirea bucatelor (Tabelul 23).

Tabelul 23. Gradul de mulțumire de condițiile de trai din țara de destinație și problemele cu care s-au confruntat (țări de destinație, respondenții aflați peste hotare)?

	Polonia		Germania		Marea Britanie		Franța		Israel		Spania	
	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei
CÂT DE MULȚUMIT SUNTEȚI DE CONDIȚIILE DE TRAI DIN ȚARA UNDE VĂ AFLAȚI?												
Foarte nemulțumit	1%				1%		2%		4%	8%	2%	
Nemulțumit	4%	8%	1%	5%	1%	6%	2%	7%	4%	13%		2%
Așa și așa	31%	31%	18%	16%	35%	31%	18%	11%	55%	34%	9%	7%
Mulțumit	59%	54%	54%	44%	37%	25%	63%	63%	26%	35%	49%	39%
Foarte mulțumit	5%	8%	27%	35%	25%	38%	16%	20%	11%	9%	40%	53%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
ÎN ȚARA DE DESTINAȚIE, V-AȚI CONFRUNTAT CU URMĂTOARELE PROBLEME PRIVIND CONDIȚIILE DE TRAI?												
Supraaglomerare (persoane multe într-un spațiu restrâns)	19%	14%	28%	21%	45%	41%	32%	33%	27%	8%	17%	11%
Lipsa condițiilor pentru igienă (accesul la apă, WC)	9%	4%	4%	3%	13%	6%	13%	11%	28%	19%	4%	2%
Încălzirea insuficientă/lipsa aer condiționat	13%	9%	7%	8%	12%	16%	7%	17%	12%	24%	11%	16%
Lipsa condițiilor pentru pregătirea bucatelor	11%	5%	11%	5%	11%	13%	4%	9%	11%	20%	4%	-
Alte	1%	-	5%	10%	-	3%	-	4%	3%	3%	-	-

Studiul calitativ a identificat, după modul de asigurare a muncitorilor cu spațiu locativ, două grupe de țări:

- 1) Preponderent asigurat de angajator: pentru Polonia și Israel.
- 2) Achitat de către migranți: Germania, Franța, Marea Britanie, Spania.

Condițiile din locuințele asigurate de către angajatori/agențiile de recrutare diferă mult de la caz la caz. Unii migranți se declară mulțumiți de condițiile oferite, alții le consideră inumane și au remarcat că acestea diferă semnificativ de ce li s-a promis în procesul de recrutare.

„Prima problemă este că paturile sunt cu două etaje. De exemplu, eu la vârsta mea am probleme să mă urc la etajul doi. De la firmă ni s-a zis că vom trăi câte două cupluri sau câte un cuplu într-o cameră. Și am întrebat câte seturi de lenjerii de pat să ne luăm și ne-au zis câte una, fiindcă vom dormi împreună într-un pat. Iar când am venit acolo s-a primit că sunt paturi cu două etaje și atunci cum trebuia să împărțim această lenjerie de pat?! Și soțul de 55 de ani trebuie să se urce la al doilea etaj. Și noi am dat patul de sus jos ca să le putem uni și să dormim împreună. Ne-au zis că dacă nu ne place să plecăm acasă”. (F, 49 ani, Polonia, 2FG)

„Locuiesc într-o casă cu 3 nivele și suntem 14 persoane în acea casă. Doar la bucătărie este aer condiționat. Am ridicat această întrebare că nu suntem niște animale și să rezolvăm problema, nimeni nu are treabă. Dacă nu îți place ceva poți pleca, așa mi-au zis în față”. (B, Israel, 21FG)

Unii bărbați care muncesc în Israel au menționat că nu se pot odihni noaptea din cauza locuințelor aglomerate și sau a căldurii, iar acest lucru le afectează productivitatea muncii, sănătatea, inclusiv îi expun la accidente de muncă din cauza oboselii.

„Ai ajuns seara acasă după muncă și vrei să te odihnești și nu poți să o faci, fiindcă sunt câte 3 persoane în cameră, unul vrea la WC, altul vrea să facă mâncare și tot așa. În acest timp nu te poți odihni și iarăși din nou e dimineață și trebuie să pleci la muncă. Dar tu ești obosit și nu vezi pe unde pășești. Și se întâmplă diverse cazuri tragice”. (B, Israel, 21FG)

În cazul femeilor angajate în îngrijirea persoanelor la domiciliu, cu referire în special la cazul Israelului, condițiile de trai diferă mult. În cadrul mai multor întruniri cu femeile ce muncesc în Israel au fost relatate situații percepute ca fiind inadecvate pentru trai.

Îngrijitorii din Israel, care rămân fără un loc de muncă se confruntă în mai multe cazuri și cu probleme de trai. În cadrul studiului au fost relatate mai multe situații când femeile au fost obligate să părăsească imediat familia, după decesul persoanei de care au avut grijă sau neînțelegeri cu familia la care lucrează. Aceste femei sunt pe cont propriu până își găsesc un alt loc de muncă sau își fac toate aranjamentele necesare pentru a pleca din țară. Femeile au menționat că acestea încearcă să se ajute reciproc, dar nu întotdeauna pot face acest lucru pentru că sunt și ele la rândul lor dependente de familia la care lucrează.

„O fată de-a noastră s-a dus acasă că i-a decedat mama. Până s-a întors ei au dat-o afară, iarna. Eu aveam un garaj la primul etaj, așa cum sunt casele la ei la primul etaj ei nu locuiesc, și ea a venit acolo la mine... Era la miez de noapte stăpânii au venit știți ca în filme, au aprins farurile și au alungat-o. Au pârât aceștia din casă că au văzut-o că ea venea și dormea acolo în garaj. Măcar vreun hotel ceva să fie pentru așa persoane. La mine a fost prima depresie care eu am avut-o atunci, că această fetiță Ana mă sunase pe mine, era cu gențile în spate, și eu am ieșit afară și stăpânii venise cu mașina, a fost foarte strașnic. Ana a sunat-o pe altă fată de-a noastră și bătrânii ei dormeau și a luat-o la ea, măcar pe o noapte ca să nu vadă stăpânii”. (F, 43 ani, Israel, 24FG)

„Am avut și eu așa situație, am stat 7 zile în casă [după decesul persoanei de care îngrijea] și după aceasta m-a dat afară. Am sunat-o pe o cunoscută și i-am spus care este problema și mi-a găsit la cineva unde să stau, dar tot cu frica ca să nu afle stăpânii casei unde eu stăteam”. (B, 37 ani, Israel, 24FG)

Pe de altă parte sunt unele femei care au menționat că s-au bucurat în experiența lor de familii grijulii, care le-au oferit încredere deplină, au fost tratate ca un membru al familiei. Acestea au relatat situații când au beneficiat de suportul acestor familii și după încetarea contractului de muncă.

„Am lucrat la o familie și pe urmă după ce a decedat bătrâna, m-am dus la alta și am stat 4 zile, nu mă puteam deprinde, nu-mi plăcea. Stăpânii vechi au venit m-au luat la ei acasă cu tot cu bagaj și m-au hrănit. M-au dus iar la apartament unde stătusem cu bătrâna, am stat acolo două săptămâni. Iar apoi mi am găsit de lucru la o bătrână și avea pretenții că nu am pus cum trebuie hainele în mașina de spălat și nu îi plăcea cum calc cearșafurile, m-a pus pe ploaie să îi spăl geamurile. Am lăsat de acolo și iar am venit la prima familie”. (F, 56 ani, Israel, 24FG)

În Germania și Marea Britanie se atestă o cerere mai mare de locuințe spre închiriere, decât oferta, iar acest lucru se răsfrânge atât asupra prețului înalt pentru chirie, cât și asupra condițiilor în care sunt oferite acestea. Una din problemele migranților care muncesc în Germania este cea a vizei de reședință obligatorii – „Anmeldung” pentru care se plătesc taxe neoficiale unice (100-250 euro) sau lunare (50 euro). În grupurile de pe rețelele sociale ale cetățenilor RM care muncesc în Germania practic fiecare a doua postare este privind – „Anmeldung”.

„Pentru a primi un job în Germania marea majoritate poate să se înregistreze ca firmă, ca agent economic, dar au nevoie de înregistrare la domiciliu. Și îmi pare foarte rău că așa din grupurile acestea care sunt prin rețelele sociale oferă Anmeldung [contra cost]... sunt persoane care beneficiază de nevoie celorlaltii”. (3IA, reprezentant asociație diasporală)

În unele orașe cererea mare de spații locative la un preț rezonabil din partea migranților a determinat apariția unor oferte imobiliare adresate exclusiv pentru migranți cum ar fi cămine, caravane etc. Acestea sunt ocupate în mare parte de bărbați, îi avantajează din perspectiva faptului că ei trăiesc compact și achită sume mai mici, însă raportate la condiții de trai oferite sumele achitate sunt relativ mari. Un alt beneficiu al acestor tipuri de locuințe se referă la faptul că aici sunt acceptate și persoane care nu au statut de ședere legal în țara dată.

„Câte 400 euro din start și apoi în fiecare lună achiți câte 300 euro chiria patului [în odaie cu 3-4 persoane] și când mergi acasă ți se întoarce 60 euro pentru cheie și lenjerie de pat”. (B, Germania, 7FG)

Deși în mai multe țări UE (Franța, Marea Britanie), administrația publică locală oferă locuințe sociale și/sau indemnizații pentru acoperirea unei cote din costurile chiriei, pentru persoanele, inclusiv migranți, care întrunesc anumite criterii, sunt mai multe bariere cum ar fi cele lingvistice, lipsa de informare, statutul ilegal de ședere etc., care împiedică accesul cetățenilor RM aflați la muncă peste hotare să acceseze aceste facilități.

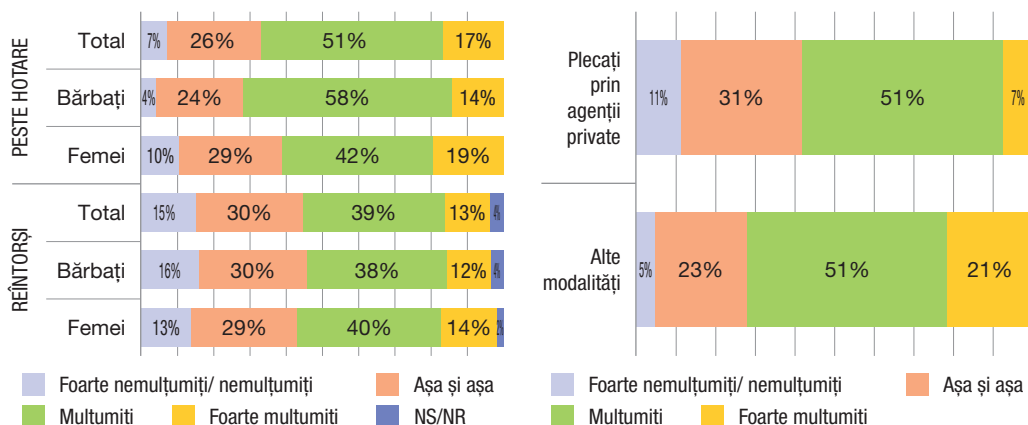
„Deci nu prea sunt cereri de locuință socială [din partea cetățenilor RM] din considerente că oamenii nu au actele necesare pentru așa ceva. Deci în localitate sunt 3 500 cereri depuse pentru locuințe și în fiecare an aproximativ 100-120 locuințe sunt libere”. (4IA, expert, țara gazdă)

Și gradul de mulțumire de condițiile de muncă este destul de înalt, circa 68% respondenți au menționat că sunt *mulțumiți/foarte mulțumiți*, mai mulțumiți par a fi bărbații, cu 72% atare răspunsuri în raport cu 61% femei, printre cei chestionați peste hotare. Printre migranții reîntorși aceste ponderi sunt mai mici, circa 52%, printre bărbați – 50%, printre femei 54%

Este necesar de menționat că gradul de nemulțumire este similar celui cu referire la condițiile de trai, fiind mai pronunțat, 10%, printre femeile aflate peste hotare. Printre migranții reîntorși mai nemulțumiți sunt bărbații, circa 16% în raport cu 13% femei care au menționat că în țara unde au muncit au fost *nemulțumiți/foarte nemulțumiți* de condițiile de muncă.

Se observă diferențe în acest sens în funcție de modalitatea de plecare la muncă peste hotare. Astfel, printre cei aflați peste hotare, mai puțin mulțumiți (*nemulțumiți/foarte nemulțumiți*) sunt 11% plecați prin agenții private, față de 5% plecați prin alte modalități (respectiv, afirmații cu conotație pozitivă, *mulțumiți/foarte mulțumiți*, circa 58% – prin agenții private, 72% – prin alte modalități) (Figura 71).

Figura 71. Cât de mulțumit ați fost de condițiile de muncă din țara de destinație unde lucrați/ați lucrat?



Principalele probleme menționate au fost conflictele la locul de muncă cu circa ¼ afirmații printre migranții aflați peste hotare, urmate de lipsa contractului de muncă (23%), condiții proaste de muncă (22%), ore suplimentare de muncă neplătite (21%). Și celelalte opțiuni au cumulat ponderi considerabile de 14%-19% răspunsuri.

De menționat că și printre migranții reîntorși sunt observate tendințe similare, cu excepția *conflictelor la locul de muncă*, care printre migranții chestionați acasă au cumulat 13% afirmații.

Este important de menționat că ponderi importante (circa 15% printre cei aflați peste hotare și 12% migranții reîntorși) au cumulat astfel de răspunsuri precum *discriminarea în bază de cetățenie* și *violența verbală și fizică* (15% printre cei de peste hotare și 12% printre reîntorși).

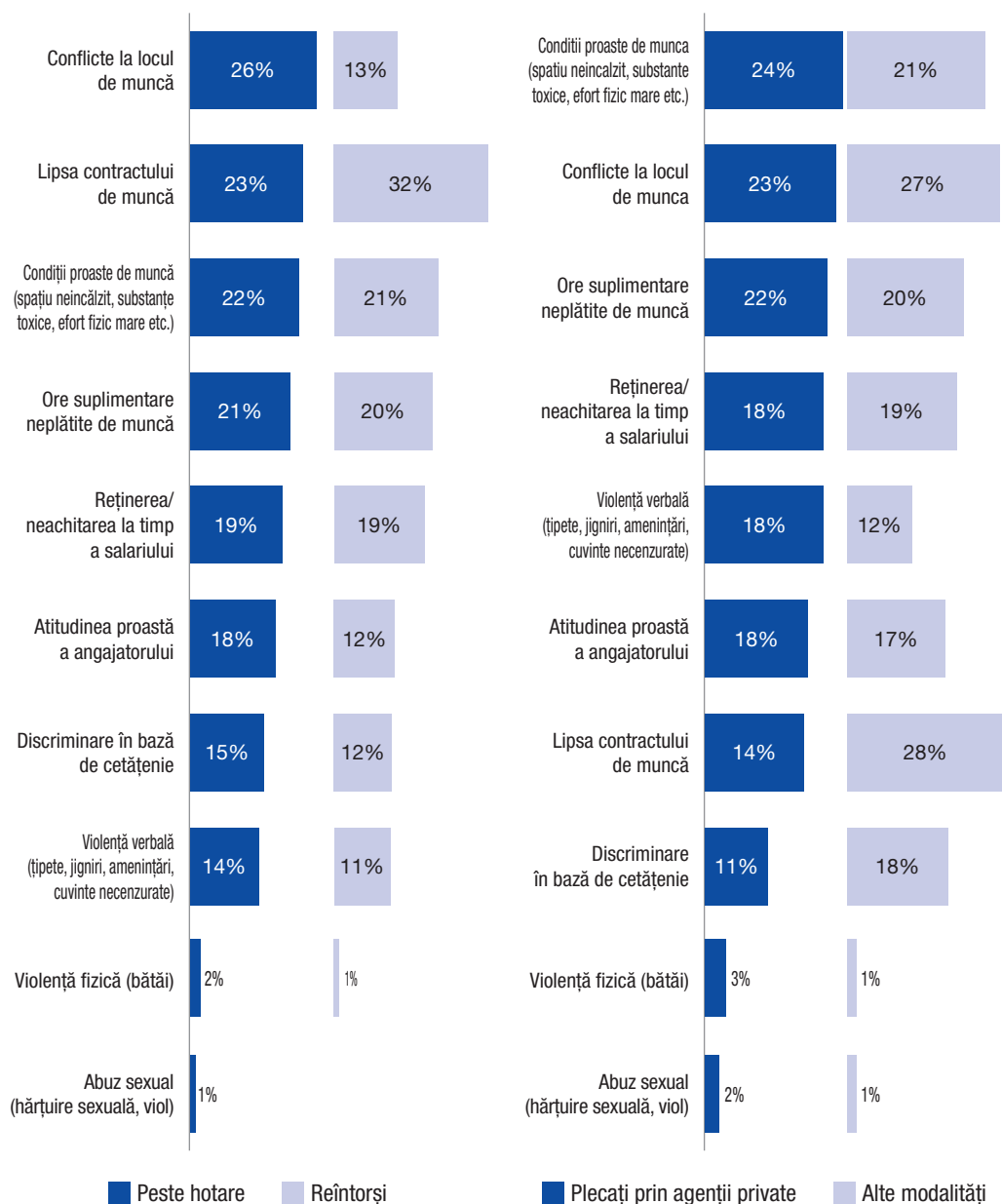
Ponderi mai pronunțate ale celor plecați prin agenții private s-au confruntat cu *condiții proaste de muncă*, *ore suplimentare neplătite de muncă*, *reținere/neachitarea la timp a salariului*, dar și cu situații mai frecvente de *violență verbală*, *atitudine proastă a angajatorului*. Totodată sunt declarate și cazuri de *violență fizică* și *abuz sexual* (Figura 72).

Se observă anumite diferențe în ceea ce ține tipul de probleme cu care s-au confruntat bărbații și femeile.

Astfel, printre bărbați cele mai mari ponderi au avut conflicte la locul de muncă (25% aflați peste hotare, 13% reîntorși), condiții proaste de muncă (23% atât cei de peste hotare cât și reîntorși), lipsa contractului de muncă (22% peste hotare, 35% reîntorși), reținerea/neachitarea la timp a salariului (22% peste hotare, 24% reîntorși). Alte opțiuni au cumulat sub 10% afirmații.

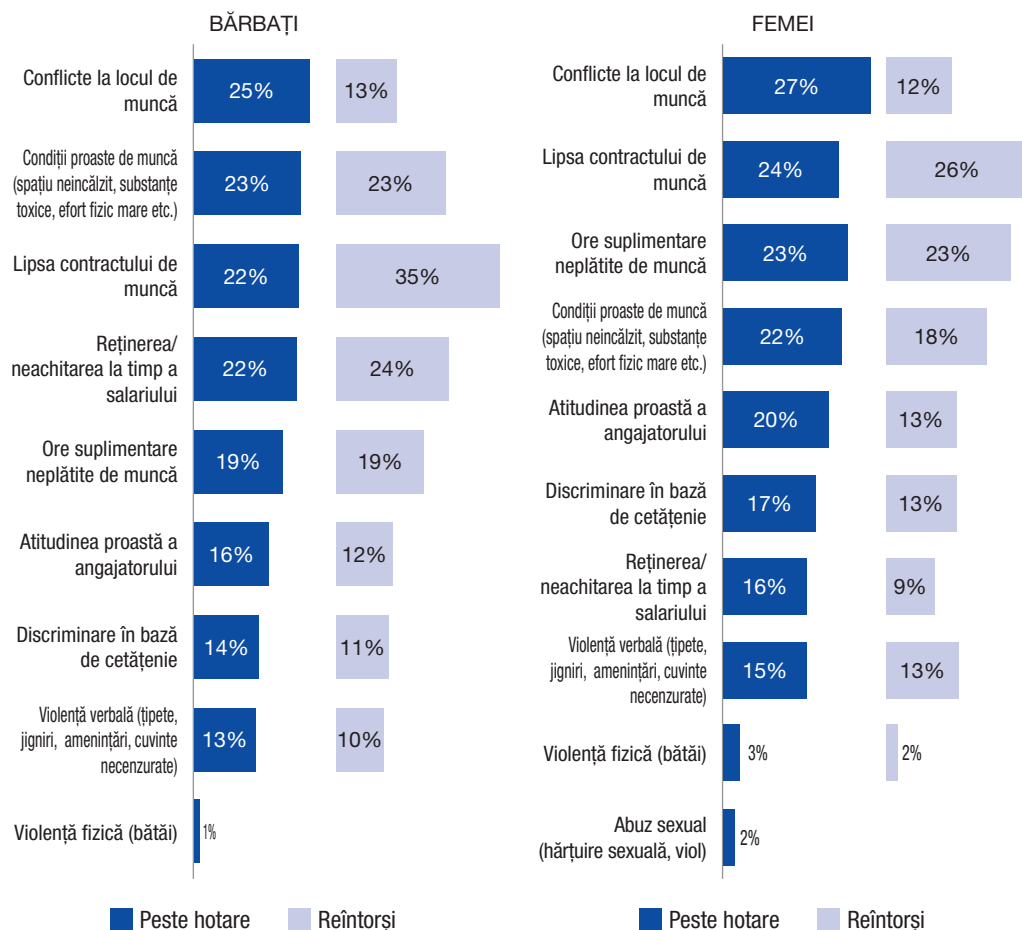
Printre femeile pe primul loc după ponderea răspunsurilor cumulate de asemenea se plasează conflictele la locul de muncă (27% peste hotare, 12% cei reîntorși), urmat de lipsa contractului

Figura 72. În țara de destinație v-ați confruntat la locul de muncă cu probleme privind...?



de muncă (24% peste hotare, 26% reîntorși), ore suplimentare neplătite de muncă (câte 23% afirmații printre cei de peste hotare și reîntorși), condiții proaste de muncă (22% peste hotare și 18% reîntorși), alte opțiuni au fost menționate de ponderi sub 20%. De menționat că cazurile de violență printre femei sunt mai frecvente, de asemenea au fost raportate și cazuri de violență fizică și abuz sexual (Figura 73).

Figura 73. În țara de destinație v-ați confruntat la locul de muncă cu probleme privind...? (Pe sexe)



Unele femei, care muncesc peste hotare, au menționat faptul că s-au confruntat personal sau cunosc cazuri când femeile au fost hărțuite sau chiar abuzate sexual la locul de muncă peste hotare. Dacă victimele se adresează la agenția prin care au fost angajate (cazul Israelului) de obicei se intervine, însă o bună parte din femei nu se adresează la nimeni din jenă, teamă că vor fi acuzate că au provocat agresorul, frica că își vor pierde locul de muncă.

„Când am venit aici am nimerit la un bătrân, el se dezbrăca gol și îmi zicea să pun mâna pe el, am mers la Agenție de trei ori și le-am zis că nu pot lucra acolo. Și deja după a treia tentativă m-au schimbat în altă familie”. (F, Israel, 23FG)

În opinia unor experți pe lângă rușine, persistă și lipsa persoanelor resursă care ar putea să le încurajeze, barierele lingvistice, modalitățile de raportare și alte provocări. Totuși una din cele mai mari bariere este problema financiară – datoriile și dependența de venitul oferit de abuzator, toate acestea fac ca femeile abuzate să se abțină de la denunțarea acestor situații.

„Sunt sigură că femeile care au trecut prin experiențe de abuz sau hărțuire sexuale, elementul de manipulare financiară a jucat un rol foarte mare în a nu raporta. Și în momentul acela în care ți se achită la sfârșitul lunii sau săptămânii acei bani pe care tu îi calculezi și încerci să economisești până și pe apă și pâine ca să poți achita datoriile, bineînțeles că tu nu ai să raportezi”. (71A, ONG)

Câteva femei care au muncit în Polonia au menționat că nu au beneficiat de concediu de maternitate și de îngrijire a copiilor, acestea declară că au fost angajate oficial până la nașterea copilului, dar li s-a refuzat plata indemnizației din motivul că aveau permis temporar de muncă.

„Când am născut a doua fiică, ni s-a promis că ne vor achita pentru naștere, dar așa cum noi nu aveam un permis de ședere permanent ei ne-au zis că nu ne pot oferi acești bani”. (F, 37 ani, Polonia, 1FG)

În mai multe discuții de grup s-a vociferat că migranții, nu doar cetățenii RM, sunt tratați diferit de către angajator comparativ cu băștinașii. Unii respondenți admit acest lucru ca fiind firesc – „ei sunt acasă, noi am venit în țara lor”. Ei declară că un migrant trebuie să muncească mult mai mult pentru a beneficia de aceleași drepturi ca și băștinașii.

În același timp practic în toate discuțiile de grup (mai puțin în Israel) participanții la studiu au menționat că angajatorii, dar și localnicii preferă cetățenii din RM comparativ cu cei din Ucraina sau România. Unii respondenți au menționat că se manifestă o atitudine discriminatorie mai mult în raport cu migranții care sunt într-un număr mai mare în acea țară de destinație. În acest context, deținătorii de cetățenie română care muncesc în baza acesteia, preferă să explice că sunt din Republica Moldova, dar au pașaport românesc și astfel beneficiază de o atitudine mai tolerantă din partea băștinașilor.

„Dacă ești într-un magazin și te aud că ai un accent ceva te întrebă deodată dacă ești din Ucraina. Acum e fluxul prea mare de ucraineni și s-au săturat... Și când le zici despre Moldova atunci se bucură și zic că e bine. Și pomenesc de vinurile noastre bune”. (F, 40 ani, Polonia, 1FG)

„La uzina de carton noi suntem ca forță de muncă ieftină. Cea mai ieftină forță de muncă și cea care face cea mai grea muncă. Polonezii îți spun: „nu vrei să lucrezi pleacă în Ucraina”. Eu le spun că nu sunt din Ucraina”. (B, 40 ani, Polonia, 3FG)

Participanții la discuțiile de grup au menționat că percepția angajatorilor este că cetățenii RM vin dintr-o țară foarte săracă, unde alimentația este precară, lipsesc tehnologiile etc.

„Ei [angajatorii din Israel] ne consideră pe noi atât de înapoiți. Când am venit în familia aceasta unde eu acum lucrez și au luat pește roșu și ei mă întrebau dacă eu știu ce este acesta și dacă la noi este poamă și multe alte întrebări de parcă aș veni din pădure”. (F, 56 ani, Israel, 24FG)

Un grad mai înalt de mulțumire de condițiile de muncă este observat printre respondenții care muncesc în Spania (92% bărbați și 75% femei care au oferit răspunsurile *foarte mulțumit/mulțumit*), din Marea Britanie (83% bărbați și 78% femei), Franța (80% bărbați și 74% femei), dar și 87% bărbați din Germania.

Cel mai înalt grad de nemulțumire este observat printre femeile din Israel cu 21% răspunsuri foarte *nemulțumit/nemulțumit*, precum și câte circa 8% printre femeile din Polonia și Germania. La locul de muncă, cu cele mai multe probleme se confruntă cei din Israel, atât bărbații cât și femeile, bărbații din Germania, dar și bărbații și femeile din Spania. De menționat că anume în Israel și Spania au fost înregistrate și cazuri de abuz sexual (Tabelul 24).

Tabelul 24. Gradul de mulțumire de condițiile de muncă din țara de destinație și problemele cu care s-au confruntat (țări de destinație, respondenții aflați peste hotare)?

	Polonia		Germania		Marea Britanie		Franța		Israel		Spania	
	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei
CÂT DE MULȚUMIT SUNTEȚI DE CONDIȚIILE DE MUNCĂ DIN ȚARA UNDE VĂ AFLAȚI?												
Foarte nemulțumit	0,7%	-	-	-	-	-	-	4,3%	-	8,1%	2,1%	-
Nemulțumit	4,9%	7,7%	5,4%	8,1%	1,3%	3,1%	1,8%	2,2%	4,1%	13,1%		5,3%
Așa și așa	30,3%	37,2%	8,1%	27,4%	16,0%	18,8%	17,9%	19,6%	52,7%	35,4%	6,4%	19,3%
Mulțumit	61,3%	48,7%	58,1%	29,0%	58,7%	50,0%	69,6%	50,0%	36,5%	36,4%	63,8%	43,9%
Foarte mulțumit	2,8%	6,4%	28,4%	35,5%	24,0%	28,1%	10,7%	23,9%	6,8%	7,1%	27,7%	31,6%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
ÎN ȚARA DE DESTINAȚIE, V-AȚI CONFRUNTAT CU URMĂTOARELE PROBLEME PRIVIND CONDIȚIILE DE TRAI?												
Reținerea/neachitarea la timp a salariului	16,2%	12,8%	27,0%	14,5%	10,7%	12,5%	23,2%	13,0%	35,1%	23,2%	25,5%	10,5%
Condiții proaste de muncă (spațiu neîncălzit, substanțe toxice, efort fizic mare etc.)	15,5%	6,4%	31,1%	16,1%	16,0%	28,1%	28,6%	15,2%	29,7%	41,4%	23,4%	17,5%
Ore suplimentare neplătite de muncă	10,6%	6,4%	31,1%	35,5%	4,0%	9,4%	16,1%	15,2%	28,4%	35,4%	38,3%	24,6%
Lipsa contractului de muncă	7,0%	9,0%	29,7%	24,2%	33,3%	12,5%	41,1%	39,1%	6,8%	19,2%	42,6%	45,6%
Atitudinea proastă a angajatorului	4,9%	2,6%	17,6%	11,3%	13,3%	12,5%	8,9%	17,4%	29,7%	38,4%	36,2%	26,3%
Violența verbală (țipete, jigniri, amenințări, cuvinte necenzurate)	7,0%	6,4%	18,9%	4,8%	4,0%	3,1%	7,1%	10,9%	29,7%	38,4%	17,0%	8,8%
Violența fizică (bătăi)	-	-	2,7%	-	-	-	-	2,2%	4,1%	10,1%	2,1%	-
Abuz sexual (hărțuire sexuală, viol)	-	-	-	1,6%	-	-	-	-	1,4%	5,1%	2,1%	5,3%
Conflicte la locul de muncă	12,7%	6,4%	52,7%	53,2%	20,0%	18,8%	12,5%	13,0%	32,4%	36,4%	25,5%	28,1%
Discriminare în bază de cetățenie	1,4%	3,8%	28,4%	25,8%	20,0%	34,4%	19,6%	26,1%	13,5%	14,1%	12,8%	14,0%
Alte	1,4%	2,6%	4,1%	1,6%	1,3%	6,3%	-	4,3%	1,4%	2,0%	-	-

În mare parte respondenții care ne-au povestit despre condiții dificile de muncă s-au referit la prima experiență de migrație, ulterior aceștia și-au schimbat locul de muncă, iar cel mai probabil aceștia au fost înlocuiți de alți migranți. De asemenea, respondenții au relatat condiții dificile de muncă a unor persoane din anturajul lor.

În fabricile din Polonia respondenții au menționat câteva aspecte care fac munca destul de dificilă și nu toate persoanele sunt capabile să reziste acestor condiții: temperatura scăzută în încăperi (cei care lucrează cu produse din carne), cerința de a sta în picioare toată ziua – „*nimeni nu se poate așeza, numai te-ai așezat, deodată te trimit acasă*”, să muncești 10 ore și mai mult etc.

Caseta 9. Condiții de muncă dificile

„Foarte greu, trebuia să mergi la lucru și pe ploaie și pe vânt... la cules sparanghel. Am stat o lună de zile și era imposibil de lucrat. Pe zi făceam câte 25 km și primeam bani pentru kg. Toată ziua făceam în jur de 5 kg de sparanghel pentru care ni se achita 1,3 zloți. Și apoi am zis că nu mai rezistăm acolo și ne-au mutat aici [întreprindere de prelucrare a cărnii]”. (F, 40 ani, Polonia, 2FG)

„La găini [fabrica de păsări] a fost mult mai greu și mult mai frig [față de fabrica de mezeluri unde muncesc acum]. Comportamentul era mai urât față de noi. Aruncau cu carne în noi și ne făceau curve... [Coordonatorul¹⁶] Mi-a zis să nu atrag atenția la așa ceva. La ei cuvântul curva înseamnă femeie spurcată”. (F, 49 ani, Polonia, 2FG)

„Este foarte greu, psihologic aici nu mai rezist, eu 24h din 24h stau [cu persoana de care îngrijește]. În RM este soțul, copiii deja au finalizat studiile. Am zi liberă, dar spatele mă doare, bătrâna nu se mai ridică, eu trebuie să o pun în cărucior să îi ridic piciorul. Vreau acasă”. (F, 56 ni, Israel, 24FG)

În Israel, mai mulți îngrijitori au menționat că deși sunt angajați pentru a avea grijă de un bătrân, în casa în care stau se află încă 1-2 persoane în etate pentru care acestea oferă suport, dar nu sunt remunerați pentru acest lucru. De asemenea, mai multe îngrijitoare au menționat că conform contractului ele trebuie doar să mențină curățenia, dar nu să facă curățenie generală pe care de multe ori o fac fie din propria inițiativă, fie la solicitarea angajatorilor.

„Am grijă de bătrân dar mai este și bătrâna, ea merge, dar o mai ajut și pe ea. Fac mâncare, spăl vesela și tot așa, totul pentru amândoi fac. Numai când sunt sărbători îmi mai dă câte ceva, dar așa primesc numai pentru bătrân. Mi-i jale de ei, dar pe an nu îmi achită nimic pe bătrân”. (B, 37 ani, Israel, 24FG)

„Noi lucrăm și facem așa ca acasă aceeași curățenie, dacă frigiderul este murdar eu îl spăl... Eu am avut o bătrână care a schimbat atâtea lucrătoare, dar de mine îi plăcea că eu făceam și curățenie, la plimbare o scoteam de 2 ore pe zi”. (F, 43 ani, Israel, 24FG)

În unele case, copiii/rudele îngrijitorilor instalează camere video pentru monitorizarea situației. Marea majoritate a celor intervievați au vociferat că nu sunt deranjați de camerele de

¹⁶ Persoană delegată de Agenția de recrutare pentru a soluționa problemele persoanelor angajate prin intermediul agenției.

supraveghere, mai degrabă se simt protejați în cazul în care sunt acuzați pe nedrept de anumite acțiuni sau inacțiuni, de asemenea este o formă de a demonstra membrilor familiei necesitățile, problemele cu care se confruntă în îngrijirea persoanei respective.

„Nu deranjează cu nimic aceste camere, chiar este mai bine, deoarece ei văd cum se comportă bătrânii. Eu mă duc la schimb duminică și acolo este o bătrână care are boala Alzheimer, este imposibil de lucrat cu ea, se ridică se încălță, se culcă înapoi. Important că are camere video și vine fiul ei și mă întreabă de ce doarme încălțată bătrâna. Ea sare la bătaie, lor le pare că noi dacă am venit aici chiar suntem de nimic, că așa și spune că eu sunt obligată că acesta este lucrul meu”. (F, 56 ani, Israel, 24FG)

Bărbații care muncesc în construcții au menționat că le este dificil atunci când obiectele la care muncesc sunt la o distanță mai mare unde trebuie să ajungă în 2-3 ore – „zece ore lucrăm, dar nu lucrăm aici alături, dar poate fi și la o distanță de 100 km și mai mult.”; „lucrul îl începi la 8.00, dar în fiecare dimineață te trezești la orele 5.00 și este foarte greu”.

Teama de a pierde locul de muncă îi determină în mare parte pe cetățenii RM să accepte unele abuzuri din partea angajatorului. În special cei care au avut dificultăți în găsirea unui loc de muncă și/sau au datorii sunt mai vulnerabili privind exploatarea în câmpul muncii. De asemenea, unele persoane care percep migrația ca fiind de scurtă durată – „am venit să fac un ban” – sunt mai predispușe să accepte condiții dificile de muncă.

„Când am venit eu în Israel, 4 ani nu am fost deloc acasă. Eu luam datorii că aveam business și credite și am ajuns la 40.000 de euro datorii la ProCredit în Chișinău. Timp de 4 ani de zile eu nu am avut nici o zi liberă, nu am avut concediu, am lucrat toți acești 4 ani zi de zi”. (F, 43 ani, Israel, 24FG)

Cetățenii RM aflați peste hotare care nu au un loc de muncă sau muncesc ocazional sunt frustrați și în același timp mai vulnerabili în acceptarea unor condiții de muncă și remunerare sub standardele din țara gazdă. Anxietatea acestora sporește dat fiind faptul că ei au venit în țara gazdă să acumuleze anumite resurse financiare și lipsa unui loc permanent de muncă îi determină să apeleze uneori la economii pentru a acoperi costurile de trai în țara gazdă. Astfel, unii respondenți au menționat că trec prin situații stresante, percepute de ei ca fiind umilitoare, doar ca să poată munci.

„Cel mai trist e când mergem să stăm toți în rând să ne de-a de lucru... De parcă am sta la vânzare pe marginea drumului... te-ai trezit dimineața la orele 5.00 și ai ieșit din casă, trebuie să îmbraci echipamentul special și să stai în fiecare zi la ora necesară la fabrică. Toți stau și se uită la tine cum aștepti și dacă nu au ce să îți dea de lucru te trimit acasă [persoanele sunt de rezervă, în cazul în care cineva nu iese la muncă]... zilnic aceeași procedură, e un stres mare”. (F, 49 ani, Polonia, 2FG)

Reprezentanții asociațiilor diasporale, dar și câțiva migranți au remarcat că multor cetățeni ai RM le lipsește cultura angajatului informat și care își poate solicita respectarea drepturilor. În opinia acestora acest comportament este și o consecință a modului cum sunt tratați muncitorii de către angajații din RM și chiar de autorități.

„Un muncitor care nu are nimic nu prea se gândește că le poate negocia, fiindcă în Moldova acești termeni nu se negociază. Angajatorii noștri moldoveni sunt exploataatori, inclusiv și statul este un exploataator care își tratează personalul ca pe niște sclavi... și la salarii și la sistemul medical, la educație, la infrastructură”. (21A, reprezentant Asociație diasporală)

Cultura juridică a populației este în general la un nivel redus, cetățenii deseori nu cunosc noțiuni elementare despre drepturi și cum îți revendici anumite drepturi atunci când ele au fost încălcate.

„Omului elementar nu i se achită anumite indemnizații sau lucruri care sunt dreptul lor, care trebuie să fie neapărat cerut de la stat și aceste lucruri se întâmplă în propria țară. Atunci, cum să ne așteptăm ca un moldovean care fiind într-o țară străină, fiind într-un mediu de comunicare în care el înțelege că el acolo se află ilegal sau semilegal. În momentul în care s-ar adresa la autorități mai există intermediarul care și îl amenință că dacă vor fi depuse plângeri el va avea probleme și va fi deportat din țară cu riscul de a nu se mai întoarce. Și este tendința aceasta de a gândi din perspectiva că e rău cu rău, dar mai rău fără de rău”. (71A, ONG)

Mai mulți experți intervievați au menționat că pentru a schimba situația privind adresabilitatea cetățenilor la instituții trebuie să ai o abordare foarte complexă, de la schimbarea unor stereotipuri – „capul plecat sabia nu-l taie” până la informarea și încurajarea adresării și nu în ultimul rând instituțiile statului să convingă cetățenii că ei activează în interesul cetățeanului.

Participanții la discuțiile de grup, dar și experții au vociferat că condițiile de muncă diferă în unele companii cu referire la băștinași și la lucrătorii migranți privind: remunerarea muncii, plata orelor suplimentare, asigurarea cu echipament de protecție, comportamentul angajatorului etc.

Caseta 10. Tratament diferit al lucrătorilor migranți comparativ cu cei băștinași

„Polonezii muncesc conform Codului Muncii din Polonia, tu lucrezi conform contractului de muncă cu agenția, sunt 2 chestii diferite. Dacă ar reuși să ne facă un contract «oficial», dar ei nu au niciun interes să ni-l dea acest contract oficial... ei lucrează 8 ore, noi 12, lor le plătește dublu sâmbăta și duminica, nouă – nu”. (B, 31 ani, Polonia, 4FG)

„Evident că cetățeanul străin primește mai puțin, pentru un polonez este dublu... Munca o îndeplinește uneori chiar și mai greu ca un polonez. Aici nu mă refer numai la moldoveni, aceasta ține și de ucraineni și toți alți migranții de aici. Angajatorul oferă migranților un salariu de două ori mai mic decât s-ar oferi unui polonez. Un polonez nu va merge să lucreze cu 12-15 zloți pe oră, dar minim 25 de zloți... [Moldovenii] de obicei lucrează în jur de 10-12 ore”. (11A, expert)

„Poate la un moment dat ei primesc tot atâta sau poate mai puțin sub medie decât primește un polonez, dar ei în schimb muncesc cu 4-5 ore mai mult zilnic decât un polonez obișnuit. La final adună aceiași bani, dar muncesc cu câteva ore în plus... Moldovenii mai au și o imagine foarte proastă care este repetată iar și iar în discursul polonez, că Moldova este cea mai săracă țară din Europa și respectiv toți așteaptă că moldovenii vor veni și vor lucra pe gratis și acest lucru este foarte problematic”. (2IA, reprezentant Asociație diasporală)

De asemenea, în special bărbații care muncesc în construcție în țările UE, au menționat că remunerarea și facilitățile oferite de companiile mari care au proprietari băștinași diferă de cele oferite de angajatorii migranți.

„La un spaniol nu ești fugărit așa de mult ca să lucrezi, ai un orar bine stabilit, dar dacă lucrezi la cineva care are lucrările lui el permanent te grăbește să lucrezi ca să primească banii mai repede. Pentru mine diferă... Eu am lucrat la diferiți, dar la spanioli mă simt mai liber”. (B, 28 ani, Spania, 28FG)

Acest aspect a fost confirmat și de antreprenorii moldoveni care activează în domeniul construcțiilor și au precizat că de obicei ei sunt sub-contractați de firme mai mari și/sau oferă prețuri mai mici în raport cu firmele deținute de băștinași pentru a câștiga licitații, contracte de muncă.

Un alt aspect vociferat atât de persoanele aflate peste hotare, cât și de cei reîntorși este **al epuizării profesionale, cel mai frecvent fizice prin muncă, dar și emoțională** în special în rândul femeilor care muncesc în gospodăriile casnice. Unii reprezentanți ai diasporei, dar și reprezentanți consulatelor au menționat necesitatea serviciilor de consiliere psihologică și suport pentru migranți.

„Am prieten care s-a sinucis în Paris, nu știu care este cauza, dar presupun că o bună parte este din cauza epuizării. Nu știu cum trăiesc ei și nu aș putea trăi așa. Eu am 40 de ani și nu mai pot așa, acasă trăiam mai bine. Cel puțin eram acasă liber și nu trebuia să merg să mă expun riscului să lucrez în toxine, puteam să mă plimb prin parc, mâncare mereu era, fiindcă puteai sădi în grădină câte ceva. Dar în țările, orașele mari industriale ca Londra și Paris sunt foarte mulți cerșetori români, polonezi, migranți. Efectiv ei își schimbă viața pe chestii mult mai proaste”. (2IA, reprezentant Asociație diasporală)

„O bună parte din aceste doamne [metaplet] au nevoie de consultația psihoterapeutului. Aici nu poate să se întâmple lucrul acesta, pentru că este foarte scump, din câte știu. Mai ales că chestiunile date nu intră în asigurarea medicală”. (6IA, expert)

În mare parte atât reprezentanții diplomați ai RM, cât și reprezentanții ONG-urilor din țara gazdă care activează în domeniul protecției lucrătorilor migranți încurajează cetățenii RM să se adreseze la organele competente atunci când le sunt încălcate drepturile, indiferent dacă statutul lor de angajare este legal sau ilegal. Deși în cazul muncii la negru este mai dificil să

se asiste persoana, în mare parte legislația europeană oferă protecție angajatului în opinia reprezentanților societății civile din țările gazdă.

Totuși sunt reprezentanți diplomatici care au remarcat că ei nu se pot implica în soluționarea situațiilor în care cetățenii noștri au încălcat legislația muncii din țara gazdă, acceptând să muncească ilegal.

„Dar cu ce Ambasada îi poate ajuta?... În primul rând ei toți sunt conștienți atunci când încalcă legislația. Apoi este frica că pentru muncă la negru este amendă de 5 000 zloți și «deport». Nu se știe cât va fi interdicția în spațiul UE. El acasă ce să facă? Și 5 000 de zloți de unde să îi achite? Și dacă nu îi va achita va fi dat un mandat de arest european. Și unde nu va merge apoi va fi arestat și transportat în Polonia să își ispășească pedeapsa”. (11A, expert)

Un alt aspect care se referă la traiul în țările de destinație este accesul la serviciile de sănătate. Circa 19% respondenți aflați peste hotare și 22% reînțorși au declarat că au avut probleme de sănătate dar nu s-au adresat la medic din diverse motive. În special cu probleme s-au confruntat femeile 33% printre cele reînțorșe și 20% aflate peste hotare (Figura 74).

Printre respondenții aflați peste hotare principalul motiv al neadresării la medic care a cumulat peste 40% răspunsuri a fost menționat *îngrijorarea de a pierde locul de muncă*, urmat de *lipsa asigurării medicale și am așteptat revenirea în Moldova*. În cazul celor reveniți accentele s-au schimbat, în special printre femei, care au plasat pe primul plan *serviciile medicale scumpe peste hotare* (Figura 75).

Figura 74. Spuneți-mi vă rog în țara de destinație ați avut probleme de sănătate, dar nu v-ați adresat pentru servicii medicale?

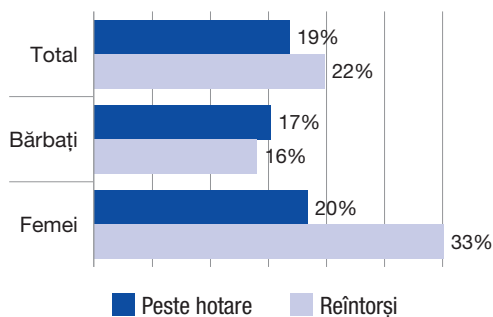
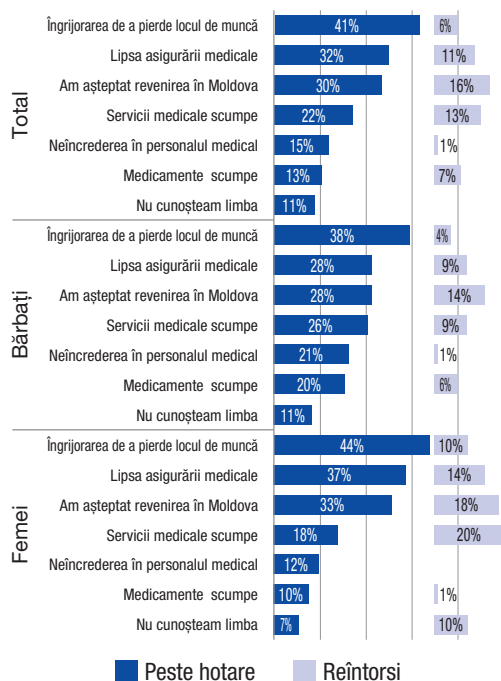


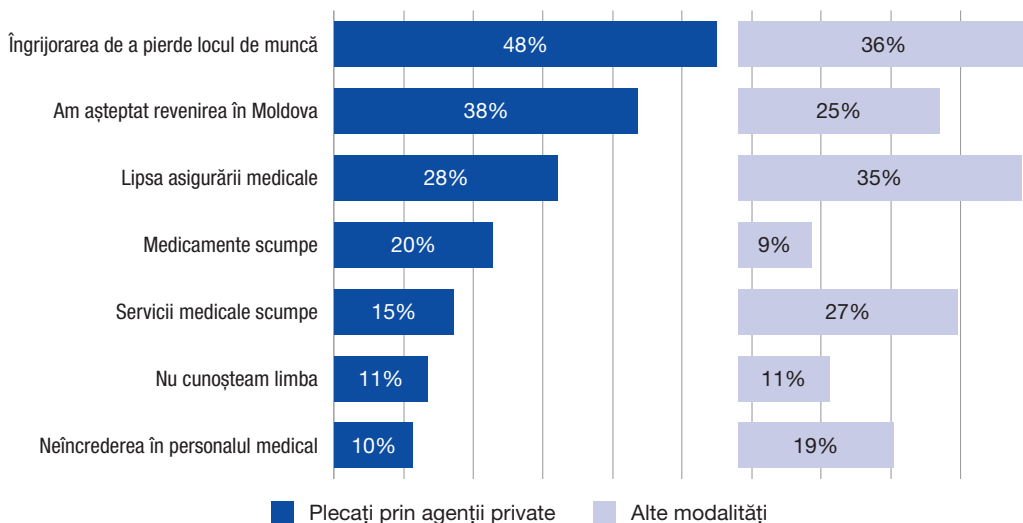
Figura 75. Din ce motive nu v-ați adresat la medic?



Dintre cei plecați prin agenții private 22% au avut probleme de sănătate, dar nu s-au adresat la medic (17% printre cei plecați prin alte modalități).

Dintre aceștia circa jumătate nu s-au adresat din îngrijorarea de a pierde locul de muncă, circa 38% au așteptat revenirea acasă, dar și din motivul medicamentelor scumpe, ponderile acestor afirmații depășesc ponderile celor care au plecat prin alte modalități (Figura 76).

Figura 76. Din ce motive nu v-ați adresat la medic?



Studiul calitativ a identificat mai multe situații în care persoanele cu probleme de sănătate nu se adresează la medic în țara gazdă. Principalele motive vociferate se referă la: teama de a nu pierde locul de muncă; cei achitați pe ore sau zi nu-și doresc să lipsească de la muncă; bariera lingvistică în comunicarea cu medicii; îngrijorări legate de costul serviciilor, în special pentru serviciile stomatologice.

„O cărămidă mi-a căzut pe umăr. Am pus o ceapă roșie cu spirt și a trecut. Dacă să merg la doctor el [angajatorul] îmi achită, dar pentru ce trebuie să pierd câteva zile de lucru... Este greu fiindcă, trebuie să cunoști limba. Eu cu această asigurare [medicală] pot merge toată Europa...” (B, Germania, 7FG)

Femeile din Republica Moldova care au născut în țările UE, în special cele care au avut și experiență anterioară de naștere în RM, au menționat că au rămas plăcut surprinse că au beneficiat în țara gazdă de servicii calitative fără să achite nimic suplimentar.

Cetățenii care muncesc peste hotare au evidențiat că în țările gazdă serviciile medicale în baza poliței de asigurare medicală obligatorie sunt oferite gratuit, cei asigurați medical pot beneficia de medicamente compensate comparativ cu situația din RM unde pentru serviciile medicale trebuie să achiziți indiferent dacă deții sau nu poliță de asigurare medicală.

De asemenea, s-a făcut trimitere la accesul copiilor la servicii medicale și medicamente compensate în țările gazdă. Se atestă o lipsă de informare a cetățenilor noștri privind asigurarea medicală a copiilor în RM¹⁷, confirmată și de studii dedicate acestui subiect¹⁸. Modul defectuos de implementare a politicilor de sănătate afectează imaginea sistemului de sănătate și percepțiile față de calitatea serviciilor medicale.

„Chiar medicina, aici tu plătești asigurarea și te duci și îți fac. Dar la noi vii și nimic nu îți face, singur cumperi și achiți... plătești asigurarea și apoi vii acolo și trebuie tot singur să plătești. Dar aici tu plătești un pic mai mult, dar tu te duci și tot ce trebuie ei îți fac, medicamente îți scriu și sunt medicamente cu reducere de 50% și îți scriu și îți vând așa. Dar la noi cine îți face reducere?! – nimeni. Cu copiii mergi la medic și 50% îți prescriu cu reducere. 50% tu plătești și 50% ei îți dau. Dar la noi 100% plătești peste tot”. (B, 43 ani, Polonia, 3FG)

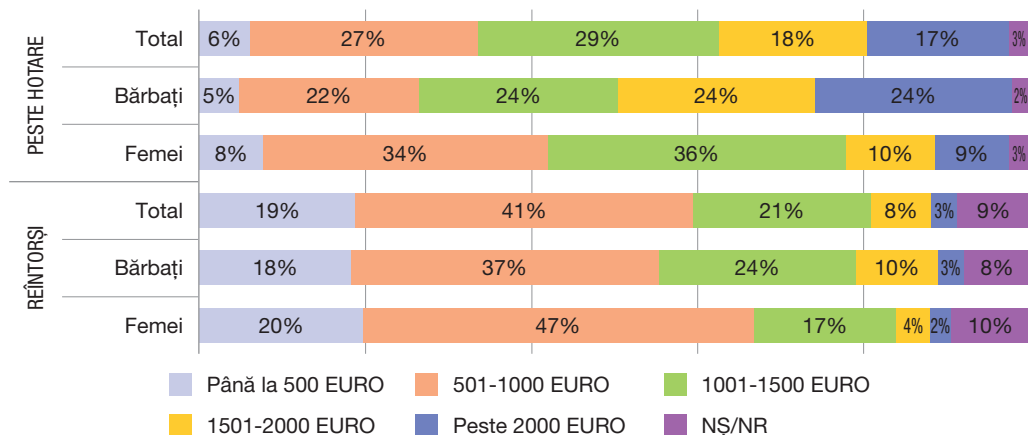
III.3. CÂȘTIGURILE DIN MUNCA PESTE HOTARE

Respondenții au declarat diferite mărimi ale câștigurilor bănești peste hotare.

Circa 1/3 respondenți aflați peste hotare au menționat că primesc până la 1 000 euro, circa 27% bărbați și 42% femei. Bărbații au declarat sume mai mari ale câștigurilor, circa 48% au declarat peste 1 500 euro lunar în raport cu doar 19% femei.

Migranții aflați peste hotare câștigă mai mult în raport cu cei care s-au reîntors. Printre cei reîntorși circa 60% câștigau până la 1000 euro, 55% bărbați și 67% femei. Sume de peste 1 500 euro câștigau doar 11% respondenți, 13% bărbați și 8% femei (Figura 77).

Figura 77. Care este mărimea medie a câștigului lunar obținut de dvs. peste hotare?

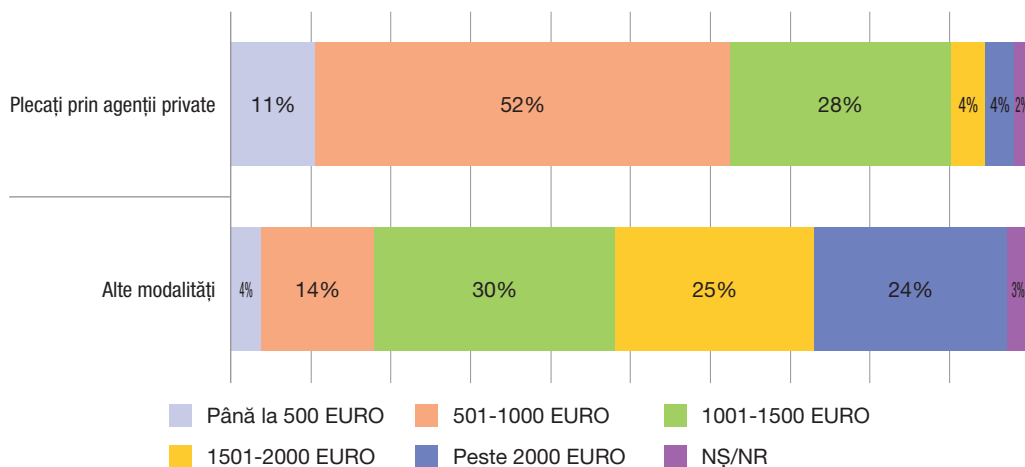


¹⁷ Copiii cu vârste de până la 18 ani beneficiază de medicamente compensate integral. - <http://cnam.md/?page=156&>

¹⁸ <http://pas.md/ro/PAS/Studies/Details/131> - Accesibilitatea la medicamente prin prisma listei medicamentelor compensate, pagina 100, Chișinău 2019

Cei plecați prin agențiile private au declarat câștiguri lunare mai mici în raport cu cei plecați prin alte modalități. Circa 63% câștigă circa 1 000 euro și mai puțin, dintre cei plecați prin alte modalități circa 80% primesc peste 1 000 euro (Figura 78).

Figura 78. Care este mărimea medie a câștigului lunar obținut de dvs. peste hotare?



Conform relatărilor celor intervievați, mai bine câștigă migranții de muncă din Marea Britanie, Franța, Germania. Câștigă mai puțin cei care muncesc în Polonia, în special femeile din Israel și Spania. Astfel, peste 1 500 euro lunar primesc 83% bărbați din Marea Britanie, 77% bărbați care muncesc în Franța, 66% – în Germania, precum și circa 47% femei care lucrează în Marea Britanie și Germania, 44% – în Franța.

De menționat că în Israel și Spania bărbații câștigă mult mai bine ca femeile, în Israel circa 53% bărbați și doar 1% femei au declarat că primesc peste 1 500 euro, în Spania 38% bărbați și 5% femei au declarat același lucru. Veniturile sunt în corelare cu sectoarele în care muncesc. Majoritatea bărbaților în aceste țări lucrează în construcții sau transport și comunicații, unde nivelul de salarizare este mai înalt, femeile muncesc în gospodării casnice, servicii hoteliere, comerț – sectoare cu remunerare mai joasă (Tabelul 19).

În Polonia sume de peste 1 500 euro au fost menționate de circa 8% bărbați și 4% femei, iar 75% bărbați și 78% femei au declarat că primesc până la 1 000 euro lunar (Tabelul 25).

Tabelul 25. Care este mărimea medie a câștigului lunar obținut de dvs. peste hotare?

	Polonia		Germania		Marea Britanie		Franța		Israel		Spania	
	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei
Până la 500 EURO	14,8%	23,1%		4,8%	2,7%			6,5%		2,0%		5,3%
501-1000 EURO	61,3%	55,1%	5,4%	16,1%	4,0%	9,4%		15,2%	6,8%	41,4%	4,3%	42,1%
1001-1500 EURO	14,1%	14,1%	27,0%	30,6%	6,7%	37,5%	23,2%	34,8%	37,8%	53,5%	55,3%	40,4%
1501-2000 EURO	7,7%	3,8%	31,1%	19,4%	24,0%	21,9%	42,9%	28,3%	36,5%	1,0%	17,0%	3,5%
Peste 2000 EURO			35,1%	27,4%	58,7%	25,0%	33,9%	15,2%	16,2%		21,3%	1,8%
NS/NR	2,1%	3,8%	1,4%	1,6%	4,0%	6,3%			2,7%	2,0%	2,1%	7,0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Studiul calitativ, de asemenea a constatat că posibilitățile de câștig financiar sunt diferite de la o țară la alta și în aceeași țară în funcție de domeniul de activitate. Remunerarea este diferită și de la un angajator la altul, precum și politica de salarizare pentru munca nocturnă, ore suplimentare este diferită.

„Este norma de 11,5 zloți pe oră. Dar este la alte uzine, eu lucrez ziua cu un preț, iar noaptea plata era mai mare, dar acum la noi exact 11,5 zloți și gata. Băieții merg și lucrează câte 12 ore, că altfel nu îți este convenabil”. (B, 38 ani, Polonia, 4FG)

Câteva îngrijitoare, care muncesc în Israel, au evidențiat că ele sunt remunerate de către „stat” mai mult, dar o parte din sumă o restituie familiei, dat fiind faptul că contractul lor cu agenția prevede o sumă mai mică față de suma oferită de către Bituach Leumi (Institutul Național de Asigurări din Israel)¹⁹ pentru îngrijirea persoanei la domiciliu – „*primesc 5 200 shekeli de la stat și eu întorc o parte înapoi familiei, de ce așa? Sunt orele mele care le lucrez... contractul e încheiat 4 800 și diferența trebuie să le o dau lor [familiei]*”. De asemenea, unii bărbați care muncesc în Israel sau au revenit de la muncă din această țară au menționat că au avut situații în care li s-a cerut să semneze că au primit o anumită sumă de bani de care ei de fapt nu au beneficiat. Achitarea unor plăți se târăgănează până la plecarea din Israel a lucrătorilor migranți, astfel ca acestora să le fie dificilă solicitarea ulterioară a banilor.

„În privința la concediu am și dovadă, acum când să mă întorc acasă mi-au scris că am primit la mână 5 800 de shekel și mi-au dat această foaie să o semnez, dar eu nu am primit în realitate acești bani. Am mers și pe la firmă și nu am mai rezolvat această problemă. Ei trebuiau să îmi ofere și această diferență, m-au ținut până în ultima zi ca să nu reușesc să îmi iau un avocat și eu nu am mai dorit să-mi schimb biletul... Sunt concedialele și concediul de boală”. (B, 40 ani, Israel, FG_migrant reîntors)

În sectorul construcției există similitudini între țări privind modul în care sunt angajați și remunerați migranții moldoveni. Astfel, în Marea Britanie (self-employment) și Germania (gewerbe) majoritatea celor antrenati în construcție sunt de fapt lucrători pe cont propriu/auto-angajați.

O bună parte din cetățenii RM, atunci când au de ales, preferă venituri informale mai mari, decât să fie asigurați medical, social etc. prin contribuții la sistemul de securitate socială. O practică răspândită pentru muncitorii în construcție este achitarea salariului minim oficial, iar restul banilor în plic. Unii din lucrătorii migranți din RM au vociferat că angajatorii au fost cei care le-au făcut anumite propuneri pentru a diminua impozitele, inclusiv pentru antreprenori.

Caseta 11. Argumente privind eschivarea de la plata impozitelor

„Mie nu îmi este convenabil să îmi dea totul oficial, fiindcă statul îmi oprește 800 euro și eu să primesc 8 9 euro curat la mână. Pentru ce mie așa?!... Caut să fie mai mult de jumătate la mână și restul oficial. Dar ce?! Nu vreau să o fac pe Merkel gospodină... sunt moldovean”. (B, Germania, 7FG)

¹⁹ <https://www.reutheshel.org.il/en/bituach-leumi-national-insurance-institute-of-israel-long-term-care-benefit-an-explanation/>

„Mi-au propus să îmi fac gewerbe că e mai convenabil așa, eu nu am știut ce este. Dacă am mai mult de 17 000 euro trebuie să achit la stat, dacă nu, primesc banii așa”. (B, Germania, 7FG)

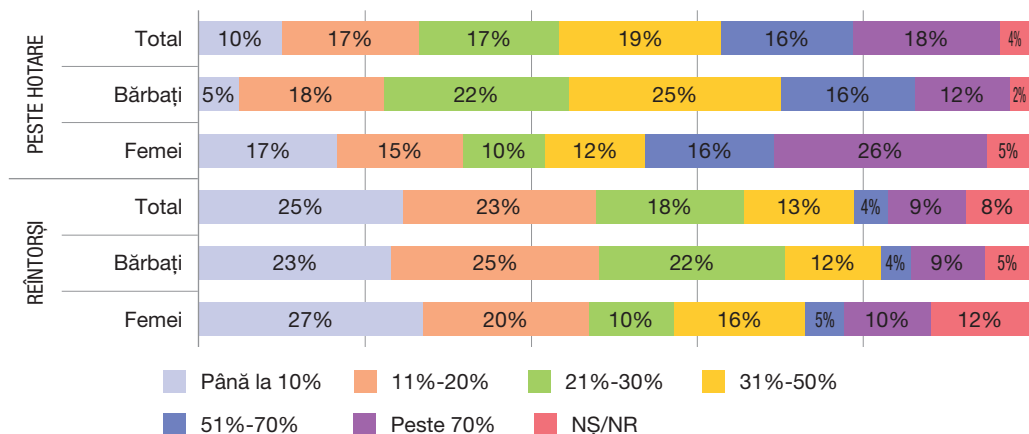
„Eu mereu tot cu de ai noștri vorbesc și ne găsim de lucru. Situația te pune să mergi la negru dacă nu ai venit stabil. Am băieți la muncă și deja cu fiecare în parte mă înțeleg cum să lucreze. Ori primesc mai puțin și stau legal, ori primesc mai mulți bani, dar sunt la negru... A-și putea să le achit totul, impozitele, plățile necesare, dar ar primi puțin”. (B, 43 ani, Spania, 28FG)

Persistența neîncrederii în instituțiile statului din RM pe care aceștia o extrapolează și la alte țări este confirmată și de alte studii. Astfel, conform Barometrului Opiniei Publice mai mult de jumătate din cetățenii RM nu au deloc încredere în guvern, parlament și justiție, iar peste o treime în poliție²⁰. Lipsa de încredere în instituțiile statului este o barieră semnificativă în contactarea serviciilor oferite de instituțiile publice, totodată aceasta exprimă și potențialul de speranță al cetățenilor în perspectiva dezvoltării unei țări.

Circa 1/3 dintre respondenți (circa 28% bărbați și 41% femei) din banii care îi câștigă lunar peste 50% îi utilizează pentru necesitățile din țara de destinație. Printre cei reîntorși, peste 50% venituri utilizau pentru necesitățile proprii în țara gazdă doar 13% bărbați și 15% femei.

Mai puțin de 20% venituri în țara de destinație foloseau pentru trai 27% respondenți aflați peste hotare, circa 23% bărbați și 32% femei. Printre migrații reîntorși puțin sub jumătate, bărbați și femei, utilizau sub 20% venituri pentru necesitățile de trai din țara gazdă (Figura 79).

Figura 79. Ce parte din banii câștigați peste hotare îi utilizați pentru necesitățile de trai în țara gazdă?



Pentru necesitățile de trai din țara gazdă din veniturile obținute mai puțin utilizează cei plecați la muncă în Israel și Polonia. Astfel, circa 73% femei din Israel și 30% bărbați utilizează sub 20% venituri, de asemenea ponderi de 49% bărbați și 44% femei folosesc sub 20% venituri pentru traiul în Polonia (Tabelul 26).

²⁰ <https://www.reutheshel.org.il/en/bituach-leumi-national-insurance-institute-of-israel-long-term-care-benefit-an-explanation/>

Tabelul 26. Ce parte din banii câștigați peste hotare îi utilizați pentru necesitățile de trai în țara gazdă?

	Polonia		Germania		Marea Britanie		Franța		Israel		Spania	
	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei
Până la 10%	9,2%	19,2%			1,3%	3,1%	3,6%	6,5%	8,1%	42,4%		1,8%
11%-20%	39,4%	24,4%	2,7%	1,6%	4,0%	12,5%	5,4%	6,5%	21,6%	30,3%	4,3%	
21%-30%	23,9%	21,8%	9,5%	3,2%	16,0%		19,6%	8,7%	52,7%	12,1%	4,3%	3,5%
31%-50%	16,2%	14,1%	27,0%	12,9%	50,7%	34,4%	37,5%	10,9%	6,8%	6,1%	25,5%	7,0%
51%-70%	3,5%	3,8%	37,8%	25,8%	22,7%	34,4%	21,4%	32,6%	2,7%	1,0%	23,4%	21,1%
Peste 70%	3,5%	7,7%	23,0%	54,8%	4,0%	12,5%	12,5%	32,6%	5,4%	4,0%	38,3%	57,9%
NS/NR	4,2%	9,0%		1,6%	1,3%	3,1%		2,2%	2,7%	4,0%	4,3%	8,8%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

III.4. MENȚINEREA RELAȚIILOR CU FAMILIA

Pentru migranții plecați la muncă peste hotare menținerea relațiilor cu familia, localitatea de baștină sunt importante, în special pentru cei care nu au intenția de a se stabili definitiv cu traiul în țările de destinație. Din diferite motive nu pot să vină acasă atât de frecvent cum și-ar dori, fiind limitați deseori de obligațiunile contractuale, din teama de a nu pierde locul de muncă, dar și cheltuielile legate de transport.

Majoritatea respondenților, 84%, au fost în Moldova în ultimii doi ani, 28% în 2018 și 56% în 2019. Nu se observă diferențe majore între bărbați și femei, însă aceste diferențe sunt vizibile pe țări de destinație ale migranților. Astfel cei din Franța, Germania și Marea Britanie majoritatea respondenților, bărbați și femei, au fost în Moldova în ultimii doi ani. Printre femeile din Spania circa 1/5 au fost în Moldova în 2017 ultima dată, iar 13% în 2016 și mai demult, printre bărbați, respectiv 13% în 2017 iar 15% până la 2016. În statul Israel situația este specifică, astfel femeile doar într-o pondere de 58% au avut posibilitatea de a vizita Moldova în ultimii doi ani, 2018 și 2019, iar 26% în majoritate nu au fost deloc acasă după venirea la muncă în țara dată. De menționat că în cazul femeilor, acestea nu pot să plece în vacanță dacă nu găsesc persoană care ar putea să le înlocuiască la locul de muncă în perioada care vor fi plecate. În cazul bărbaților situația e similară celorlalte țări. Se observă și în cazul Poloniei că ponderi semnificative de 10% femei și 15% bărbați de asemenea au menționat că nu au fost acasă în vizită, însă aici sunt cei care au venit recent la muncă în această țară (Figura 80).

Se observă că și migranții de muncă vizitează localitatea de baștină, familia în lunile aprilie-mai, la sărbătorile de primăvară, sau în luna august, în vacanță (Figura 81).

Aceste date sunt confirmate și de scopul vizitelor, menționate de către respondenți. Astfel, 61% migranți aflați în scop de muncă peste hotare ultima dată în Moldova au fost în vacanță, circa 1/3, – pentru anumite responsabilități familiale, 15% respondenți au avut necesitatea de a înregistra/pregăti anumite acte/documente, iar 5% au fost acasă din motive de sănătate.

Cu alte scopuri au fost în țară ponderi sub 5% ale respondenților, acestea fiind expirarea contractului/permisului de lucru, lucrul sezonier în care a fost încadrat peste hotare, condițiile proaste de muncă l-au impus să revină în țară, până a-și găsi un alt loc de lucru (Figura 82).

Au mai fost menționate și o serie de alte motive pentru care temporar au fost în Moldova, însă acestea au cumulat răspunsuri limitate: salarii mici, nu a găsit un loc de muncă, expulzare, exploatare/înșelare, inițierea unei afaceri în Moldova.

Figura 80. În ce an ați fost ultima dată în Moldova?

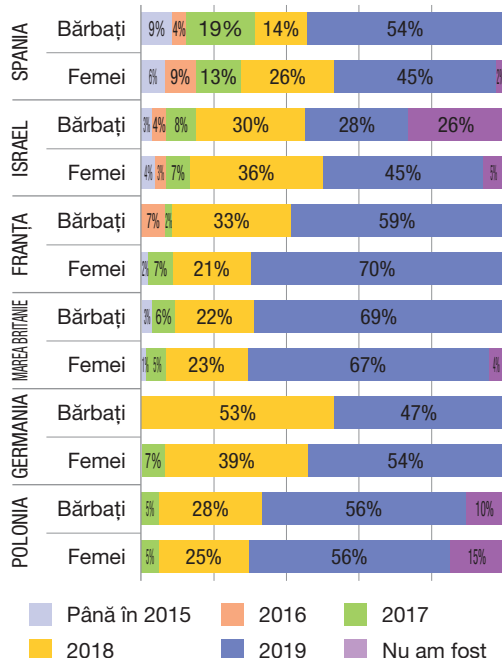
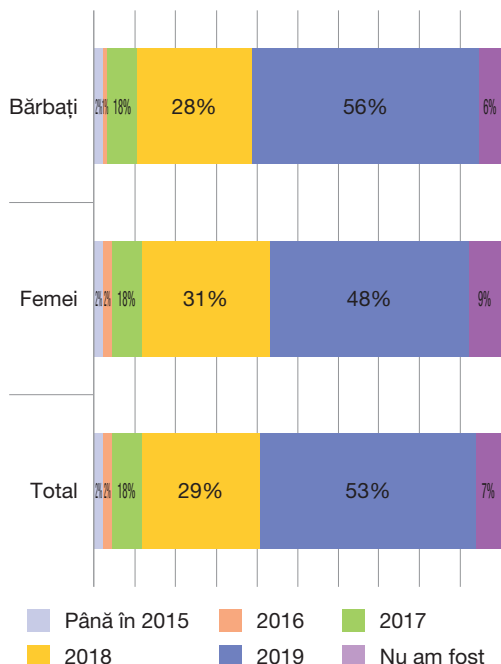


Figura 81. În ce an ați fost ultima dată în Moldova?

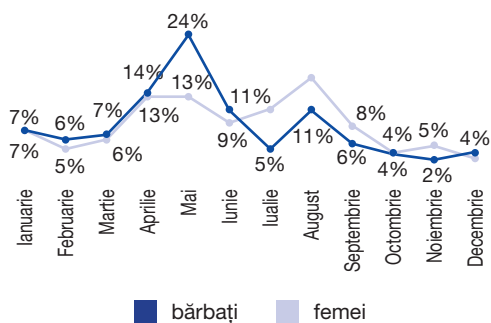
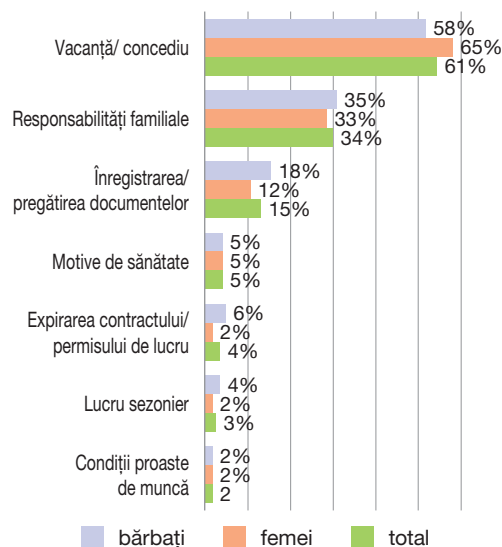


Figura 82. Cu ce scop ați fost ultima dată în Moldova (top 7 motive)?



Studiul a identificat și o categorie de migranți, preponderent bărbați care au un stil de viață specific, de care în mare parte sunt mulțumiți. Aceștia locuiesc în grupuri (în rulote, cămine, case), sunt celibatari sau au familii în RM, ziua muncesc, iar serile și weekend-urile le petrec împreună. Unii din ei declară că s-au obișnuit cu acest stil de viață, și au ani de zile, chiar zeci de ani de când trăiesc în acest mod. Câțiva respondenți au recunoscut că au încercat să-și aducă familia în țara gazdă, dar nu s-au putut adapta și au revenit la camarazii lor. O bună parte au argumentat faptul că financiar este mai rentabil ca ei să muncească peste hotare și familia să se afle în Republica Moldova.

Studiul calitativ a confirmat că revederea celor dragi, în special în perioada sărbătorilor, necesitatea perfectării actelor, evenimentele din familie (cumătrii, nunți etc.) dar și problemele din familie (îmbolnăvirea unui membru din familie sau necesități proprii de sănătate, comportamentul inadecvat al copiilor etc.) îi determină pe migranți să revină în RM. Marea majoritate au remarcat că revin cu drag acasă, însă o bună parte din respondenți au evidențiat că aceste vizite acasă le lasă un gust amar din cauza situației din RM. Următoarele aspecte au fost frecvent vociferate de către respondenți:

- starea deplorabilă a infrastructurii;
- situația din Chișinău (drumuri proaste, construcții neautorizate, lipsa unui plan urbanistic etc.);
- calitatea proastă a deservirii: „se uită urât”; „răspund urât”; „parcă le ești dator cu ceva”;
- oameni triști, înrăiți;
- sărăcia, în special în mediul rural.

Caseta 12. Resentimente privind vizetele în RM

„Unde nu te-ai duce în RM, că te duci la magazin, că te duci la o instituție publică în mare parte oamenii sunt răutăcioși, adică îți răspund urât. Dar aceasta nu costă bani. Probabil și societatea așa e crescută, noi venim aici și ne adaptăm după ei. Probabil așa reacționăm și noi dacă eram acolo”. (F, 39 ani, Marea Britanie, 9FG)

„Dar cu ce ne putem noi ocupa în țară?! Primul lucru trebuie să fie făcute toate drumurile ca lumea să poate comercializa. Infrastructura... cred că nu am unde merge acasă, fiindcă am fost odată și când am venit aici am reparat multe la mașina care era nouă”. (B, 43 ani, Spania, 28FG)

Cetățenii RM din unele țări (Polonia, Israel, Germania) au menționat că comparativ cu alte țări costurile la biletele de avion pentru deplasarea în RM sunt mari. Acest lucru îi determină să vină mai rar acasă, iar uneori, chiar în perioada concediului migranții aleg să rămână în țara gazdă pentru a economisi resurse.

În procesul de adaptare în țara gazdă, sentimentele față de țara de baștină se amplifică. Acestea se manifestă prin apropierea, aprofundarea față de obiceiurile și tradițiile de acasă prin aducerea unor obiecte naționale (oale de lut, covoare, prosoape etc.), portul iei, organizarea sărbătorilor în spiritul tradițional care să le ofere un confort sufletec și să le aline dorul.

„Într-o țară străină nu poți savura plăcerea sărbătorii. Sufletul vrea acasă de sărbători, aici sunt alte tradiții, au alte sărbători. Noi moldovenii care ne cunoaștem încercăm să ne ținem împreună, dar oricum acasă este mai bine”. (F, 37 ani, Germania, 6FG)

„Cel mai trist peste hotare, pe care l-am simțit, fiind proaspătă venită: sărbătoarea de Anul Nou și Paștele. Da, am pus un brad frumos, mare în casă. Am amenajat, stilul acesta, am pus cadouri. Zăpada lipsea în primul rând, căldura aceasta, colindul... părinții”. (F, 30 ani, Marea Britanie, 9FG)

III.5. INTEGRAREA ÎN ȚARA GAZDĂ

Este cunoscut faptul, că moldovenii aflați peste hotare tind să se integreze în țările de destinație, iar aceasta se referă și la migrații în scop de muncă. O bună parte din participanții la studiu au remarcat faptul că le-a fost foarte greu în **prima perioadă să se adapteze – „dorul de casă te macină”**.

„Oamenii aici sunt reci, sunt roboți care se duc la lucru și vin acasă... Vineri seara, când începe weekendul, vin acasă, trag obloanele, mai ies poate la cumpărături... Avem vecini că nu știm cum îi cheamă, este un absurd pentru societatea noastră”. (B, 40 ani, Franța, 16FG)

„Aici este prea multă lume, este mereu gălăgie, emoțional nu mă simt bine... În afară de lucru și casă nu mai avem nimic, ceea ce este foarte greu să trăiești în acest ritm”. (B, 42 ani, Marea Britanie, 10FG)

Cunoștințele limitate/necunoașterea limbii țării în care muncesc a reprezentat o barieră semnificativă în integrarea în țara gazdă, în special în prima perioadă. Pentru unii cetățeni ai RM aflați peste hotare aceasta continuă să fie o provocare chiar și după mai mulți ani de ședere în țara gazdă. Dat fiind faptul că aceștia muncesc împreună cu vorbitori de română și/sau rusă, ei nu fac progrese semnificative în cunoașterea limbii.

„Nu avem o comunicare 100% în limba poloneză, noi mai mult discutăm în limba rusă la serviciu. Dacă ar fi în fiecare zi câte jumate de zi să discutăm în limba poloneză ar fi mult mai ușor să o însușim, dar așa este greu”. (F, 37 ani, Polonia, 1FG)

De faptul că unii cetățeni ai RM au cunoștințe limitate de comunicare, scriere, profită intermediarii care percep taxe pentru a le oferi suport în relaționarea cu instituțiile statului.

Decizia migraților de a comunica cu copiii în limba maternă sau în limba țării gazdă este individuală, asumată de fiecare familie în parte. Fiecare, indiferent de decizia luată, consideră că aceasta este în avantajul copilului/copiilor. Pe de o parte cei care decid să comunice în familie în română după caz rusă au menționat că este foarte important ca copiii să-și cunoască originile,

să poată discuta cu buneii, rudele. Pe de altă parte cei care decid să comunice cu copiii în limba țării gazdă argumentează că astfel își ajută copiii să învețe mai ușor limba și să se integreze în societatea în care locuiesc. În unele țări, de exemplu Marea Britanie²¹, dar nu numai în această țară, cadrele didactice sugerează părinților să comunice cu copiii lor în limba maternă, precizând că este important ca aceștia să învețe limba de la persoane native, astfel vor vorbi corect limba pe care o învață.

„La noi acasă nu se vorbește limba poloneză. Fiica mea cunoaște trei limbi, să nu uite limba maternă. Nu este rău dacă cunoaște 100% la perfecție 3 limbi. Plus și profesoara de la școală ne-a zis ca să evităm stâlcirea limbii poloneze, fiindcă noi cu soțul nu o cunoaștem la perfecție. Mai bine să discutăm în limba maternă acasă și noi așa am decis. Am evitat faptul ca ea să nu învețe greșit limba poloneză”. (F, 40 ani, Polonia, 1FG)

Folosirea unui mijloc de transport propriu este o necesitate indispensabilă în unele situații, aceasta îți oferă confort, libertate de mișcare, economisire de timp. Mai mulți cetățeni aflați peste hotarele țării au menționat că o problemă cu care se confruntă și care a fost semnalizată și autorităților este cea a nerecunoașterii permiselor de conducere emise de Republica Moldova²². Autoritățile RM au menționat că subiectul recunoașterii permiselor de conducere este pe agenda discuțiilor bilaterale cu toate statele membre UE, însă acesta este un proces de durată și include mai multe analize aferente procesului de eliberare a permiselor de conducere în Republica Moldova, ponderea accidentelor rutiere, rata mortalității în accidente rutiere etc.

Totodată, aflându-se peste hotare, în alte medii și condiții de trai, se observă o distanțare de la ceea ce are loc în Moldova. Astfel, și eforturile statului privind protecția cetățenilor moldoveni aflați peste hotare în scop de muncă, spre exemplu acordurile bilaterale privind securitatea socială, migrația de muncă, politicile de reintegrare acelor reîntorși de peste hotare etc., sunt puțin cunoscute de către migrații de muncă.

Datele studiului denotă că circa 70% respondenți nu cunosc sau cunosc în mică măsură despre acestea, aproximativ în aceeași măsură nu cunosc nici bărbații, nici femeile. Circa 16% au menționat răspunsul așa și așa, și doar 13% au declarat că cunosc în mare măsură/totalmente despre politicile privind protecția moldovenilor aflați peste hotare (Figura 83).

Un alt moment ce ține de integrarea în țara de destinație este gradul de protejare a migraților în scop de muncă perceput de către aceștia. Circa 50% dintre respondenții studiului, aflați peste hotare în scop de muncă, au declarat că se simt în mare măsură/total protejați în țara de destinație, 1/3 au oferit răspunsul așa și așa. Totodată circa 18%, 16% bărbați și 19% femei, au menționat că se percep în mică măsură/deloc protejați (Figura 84).

²¹ Pentru Marea Britanie este o practică promovată de toate cadrele didactice, probabil face parte din protocolul de informare a părinților migrați.

²² RM are semnate tratate privind conversiunea permiselor cu Italia (27.11.2003) și Turcia (30.12.2019).

Figura 83. În ce măsură cunoașteți despre politicile statului privind protecția cetățenilor moldoveni aflați peste hotare în scop de muncă? (Sexe, respondenții aflați peste hotare)

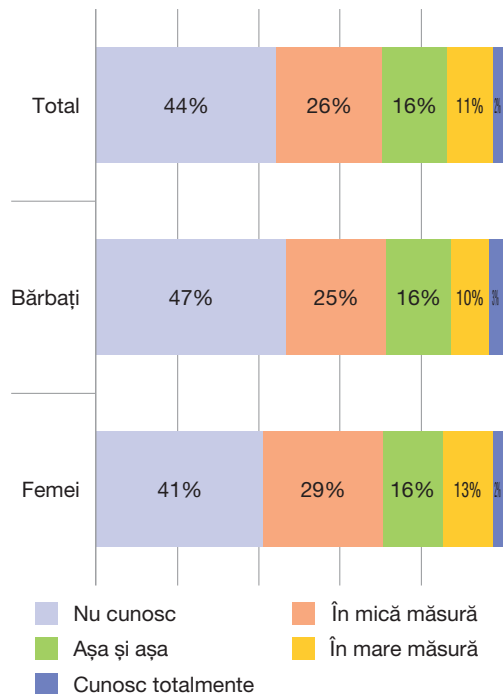
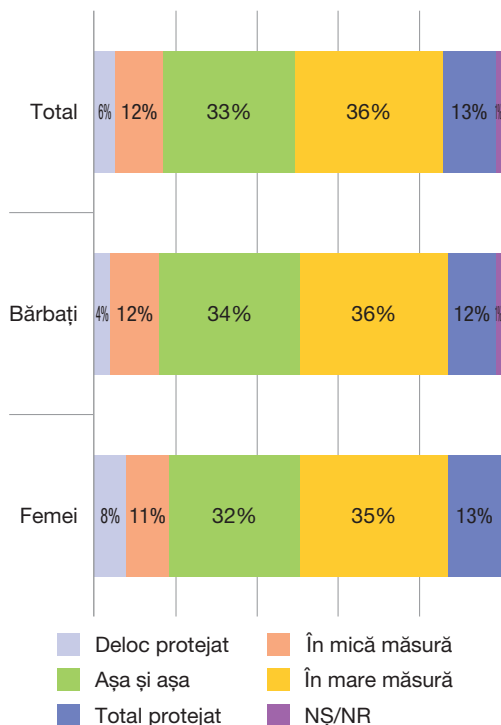
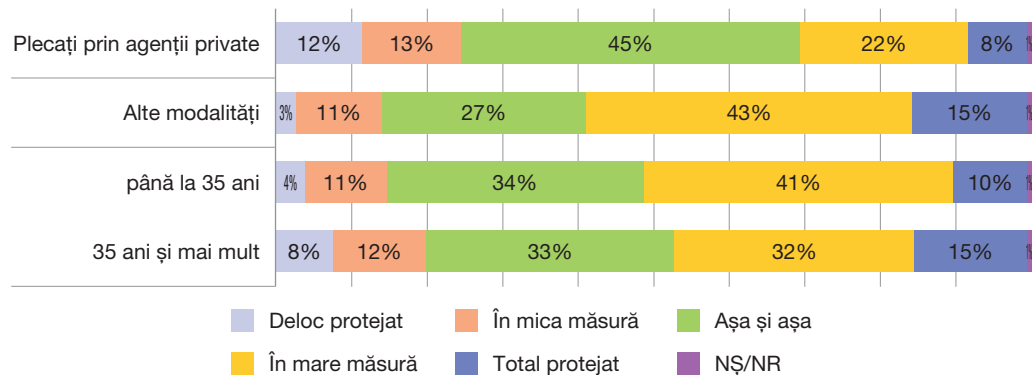


Figura 84. În ce măsură vă simțiți protejat în țara unde munciți la moment? (Sexe, respondenții aflați peste hotare)



Migranții plecați la muncă prin intermediul agențiilor private se simt mai puțin protejați în țara unde muncesc în prezent în raport cu cei plecați prin alte modalități. De asemenea mai puțin protejați se simt și persoanele mai în vârstă, de 35 ani și peste în raport cu cei mai tineri (Figura 85).

Figura 85. În ce măsură vă simțiți protejat în țara unde munciți la moment? (Modalitatea de plecare peste hotare, vârste)



În jurul protecției sociale a persoanelor care muncesc/au muncit peste hotare la reîntoarcere în țară planează informații incerte. Unii respondenți se așteaptă că la întoarcerea în RM vor beneficia de pensie fără a contribui la sistemul de protecție socială din Moldova. În baza unor zvonuri aceștia sunt convingeți că anii lucați peste hotare în care au contribuit la sistemul de pensie în țara gazdă vor fi echivalați în RM – „anii care îi lucrăm aici îi putem transfera în Moldova și ni se va oferi pensie, așa ni s-a zis”. Unii respondenți sunt conștienți că nu pot beneficia de pensie în RM dacă nu au contribuit și consideră că autoritățile din RM ar trebui să întreprindă măsuri pentru a semna acorduri bilaterale în acest sens – „Moldova de la noi nu primește nimic, pe de o parte este corect că nu trebuie să ne dea ea pensie... Eu nu de la Moldova cer pensie, dar de la Polonia, Moldova să facă acest acord cu Polonia”.

În Israel, la definitivarea contractului lucrătorilor migranți li se restituie plățile sociale la aeroport, atunci când părăsesc teritoriul Israelului în termenii prestabiliți. Întrebați dacă ar fi de acord ca plățile pentru sistemul de pensii să fie transferate în RM, majoritatea absolută a participanților la focus grupuri au menționat că nu-și doresc acest lucru pentru că nu au încredere în instituțiile statului din RM; nu sunt siguri nici că vor ajunge la vârsta de pensionare, așa că vor să beneficieze de bani „aici și acum”. În același timp unii respondenți se așteaptă ca la reîntoarcere în RM, anii muncii în Israel să fie recunoscuți ca stagii de cotizare.

„Nu avem încredere în stat. Cum poți avea încredere în ei, dacă până a ajunge la alegeri îți promite marea și sarea și apoi după ce ajunge la guvernare face cum vrea. Bani trebuie să fie cash la mână... nu trebuie nimic de schimbat”. (B, Israel, 21FG)

Pe țări de destinație ale migranților situația este diferită cu referire la gradul de cunoaștere despre politicile statului privind protecția cetățenilor moldoveni aflați peste hotare în scop de muncă, iar femeile sunt cele care au oferit răspunsuri afirmative în ponderi mai pronunțate. Astfel, răspunsuri cunosc în mare măsură/totalmente au oferit 23% femeile care se află la muncă în Germania, 22% – în Marea Britanie, 18% – în Spania, precum și câte circa 17% femeile și bărbații din Polonia.

Cea mai mică pondere a atare răspunsuri a fost observată printre bărbații din Franța, precum și femeile din Franța și Israel (Tabelul 27).

Tabelul 27. În ce măsură cunoașteți despre politicile statului privind protecția cetățenilor moldoveni aflați peste hotare în scop de muncă (acordurile bilaterale privind securitatea socială, migrația de muncă, reintegrarea etc.)? (Sexe, respondenții aflați peste hotare, țări de destinație)

	Polonia		Germania		Marea Britanie		Franța		Israel		Spania	
	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei
Nu cunosc	29%	28%	50%	39%	51%	34%	73%	43%	47%	63%	55%	26%
În mică măsură	25%	32%	27%	23%	28%	25%	13%	30%	23%	24%	30%	40%
Așa și așa	27%	23%	11%	16%	11%	19%	9%	20%	16%	6%	9%	16%
În mare măsură	15%	15%	9%	19%	11%	22%	5%	7%	5%	5%	4%	16%
Cunosc totalmente	4%	1%	3%	3%					8%	2%	2%	2%
NS/NR	1%											
Total	4,2%	9,0%		1,6%	1,3%	3,1%		2,2%	2,7%	4,0%	4,3%	8,8%

Anumite tendințe privind indicatorii respectivi se observă pe grupuri de vârste. Tinerii de până la 24 ani sunt cei care cunosc despre politicile de integrare cel mai puțin, doar 8% au menționat că cunosc *în mare măsură/totalmente* despre acestea, mai mult cunosc cei de 35-44 ani, aproape unul din cinci a menționat aceste opțiuni de răspuns (Figura 86).

Totodată tinerii sunt cei care se simt mai protejați în țara de destinație, alocând doar 8% răspunsurilor *în mică măsură/deloc protejat*. Se observă că percepția privind gradul de protejare în țara de destinație este corelat cu vârsta migranților de muncă, cu cel mai mare grad de protejare observat printre tineri (62% răspunsuri *în mare măsură/total protejat*) și cel mai mic printre cei de 45 ani și mai mult (cu circa 40% atare răspunsuri) (Figura 87).

Figura 86. În ce măsură cunoașteți despre politicile statului privind protecția cetățenilor moldoveni aflați peste hotare în scop de muncă? (Grupuri de vârste, respondenții aflați peste hotare)

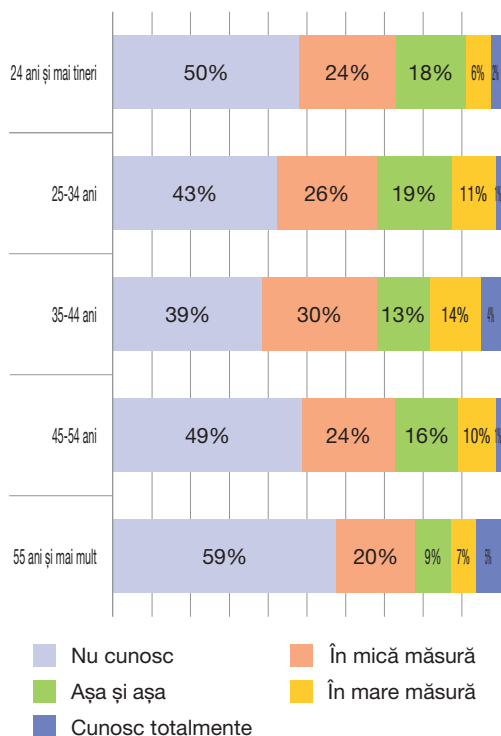
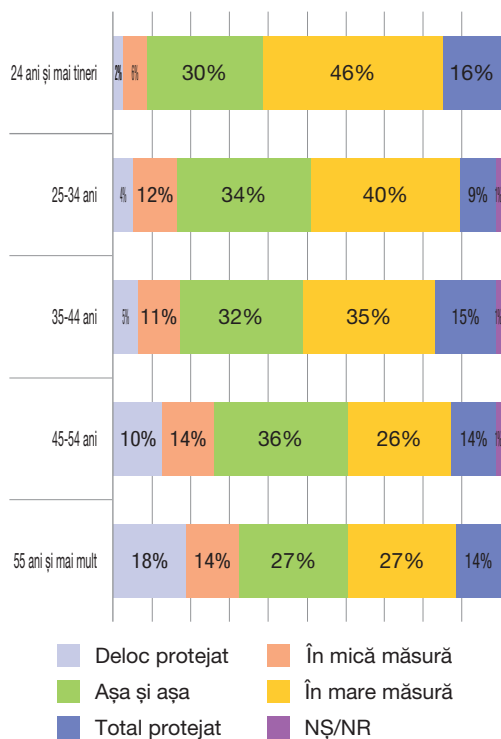


Figura 87. În ce măsură vă simțiți protejat în țara unde munciți la moment? (Grupuri de vârste, respondenții aflați peste hotare)



În funcție de țări, migranții se percep diferit protejați. Circa 33% femeii și 27% bărbații din Israel au menționat că se simt în mică măsură/deloc protejați, precum și 22% femeii din Franța și 21% bărbații din Polonia.

Mai protejați se percep migranții de muncă din Spania cu ponderi ale afirmațiilor total protejat/în mare măsură oferite de 79% bărbați și 80% femei, precum și atare răspunsuri observate pentru 66% bărbați și 68% femei din Germania (Tabelul 28).

Tabelul 28. În ce măsură vă simțiți protejat în țara unde munciți la moment?
(Grupuri de vârste, respondenții aflați peste hotare, țări de destinație)

	Polonia		Germania		Marea Britanie		Franța		Israel		Spania	
	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei
Deloc protejat	4%	3%	3%	3%	3%	-	4%	4%	5%	25%	4%	-
În mică măsură	17%	14%	11%	10%	9%	9%	5%	17%	22%	8%	-	7%
Așa și așa	39%	41%	20%	19%	43%	34%	39%	20%	38%	49%	17%	12%
În mare măsură	27%	37%	50%	37%	36%	44%	43%	48%	26%	13%	51%	54%
Total protejat	8%	4%	16%	31%	9%	13%	9%	11%	9%	4%	28%	26%
NS/NR	4%	1%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Câțiva participanți la studiu au menționat că unii funcționarii publici din țara gazdă (Polonia, Franța) au o atitudine discriminatorie față de migranți. Îi pot înjosi, le pot refuza oferirea anumitor acte sau leza anumite drepturi fără a le oferi careva explicații, iar dacă aceștia insistă pe un anumit subiect atitudinea devine și mai reticentă. Funcționarii publici le reamintesc atunci când le oferă anumite servicii că ei sunt veniți, străini în țările gazdă.

„Mie și copilului ne oferă acest permis de ședere, iar soțului îi refuză. La moment sunt singura care îi susține material pe toți trei, iar pe aceștia care împart permisele nu îi interesează. Deja durează în jur de un an. El a depus și a doua oară să primească permis de ședere... Ei nici nu explică de ce fac așa, aceasta este un mare minus în Polonia, la orice document poți să nu primești vreun răspuns. Nu ai dreptul să le scrii careva scrisori, fiindcă ei atunci se pot supăra rău pe tine”. (F, 37 ani, Polonia, 1FG)

Aceleași aspecte de integrare în țara de destinație se observă și prin prisma indicatorilor de adresabilitate la instituții/grupuri de suport, în cazul unor eventuale probleme la locul de muncă, în țara gazdă.

Adresabilitatea migranților pentru suport este relativ redusă. Circa jumătate dintre respondenți, atât bărbații cât și femeile, s-ar adresa la *autoritățile publice din țara gazdă*, 42% (41% bărbați și 44% femei) – la *ambasada/consulatul RM* din țara de destinație, circa 38% (40% bărbați și 37% femei) – la *cercul social apropiat* (rude, prieteni) din țara gazdă, dar și circa ¼ s-ar adresa și la *agenția privată din țara gazdă*.

Ponderi deosebit de mici dintre cei intervievați, 6% (7% bărbați și 4% femei) ar apela pentru ajutor la *autoritățile publice din Moldova*, precum și ponderi sub 15% ar apela la *agențiile private sau rudele, prietenii de acasă* (Figura 88).

Persoanele plecate prin agențiile private, în caz de necesitate, mai frecvent preferă să se adreseze la *ambasada/consulatul RM* în țara de destinație, la *agenția privată din țara gazdă* sau la cea din RM. Cei plecați prin alte modalități în primul rând s-ar adresa la *autoritățile publice din țara gazdă*, la rude, prieteni din țara unde muncesc. Aceleași opțiuni au menționat și tinerii până la 35 ani, în ponderi mai pronunțate în raport cu cei de 35 ani și mai mult (Figura 89)

Figura 88. Unde/la cine ați apela după ajutor în cazul în care ați avea careva probleme la locul de muncă în țara gazdă (neachitare salariului, agresiune, condiții proaste de muncă etc.)?

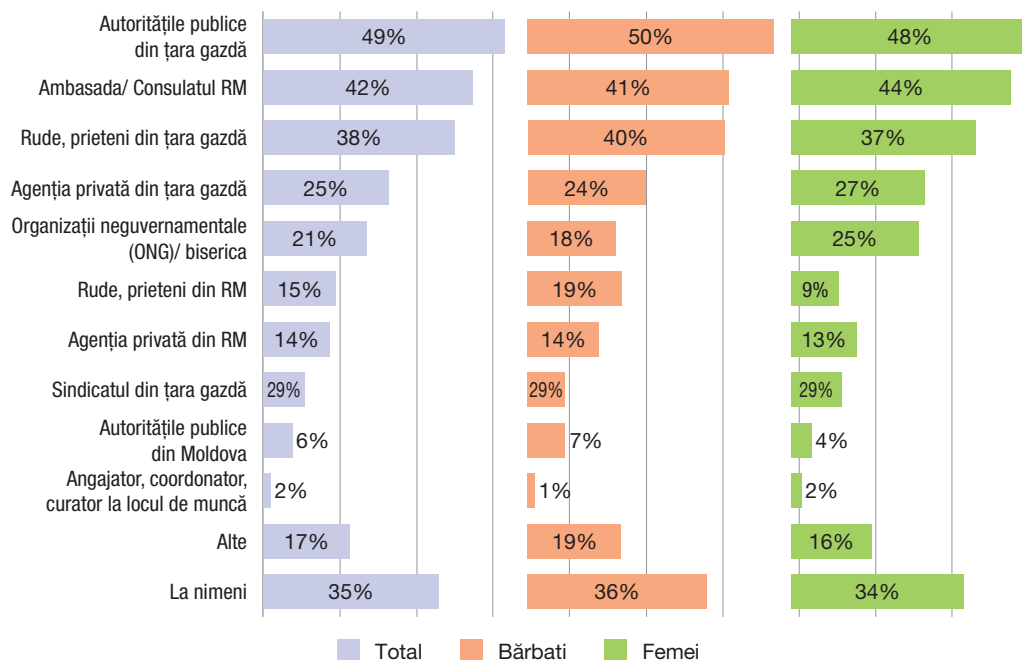
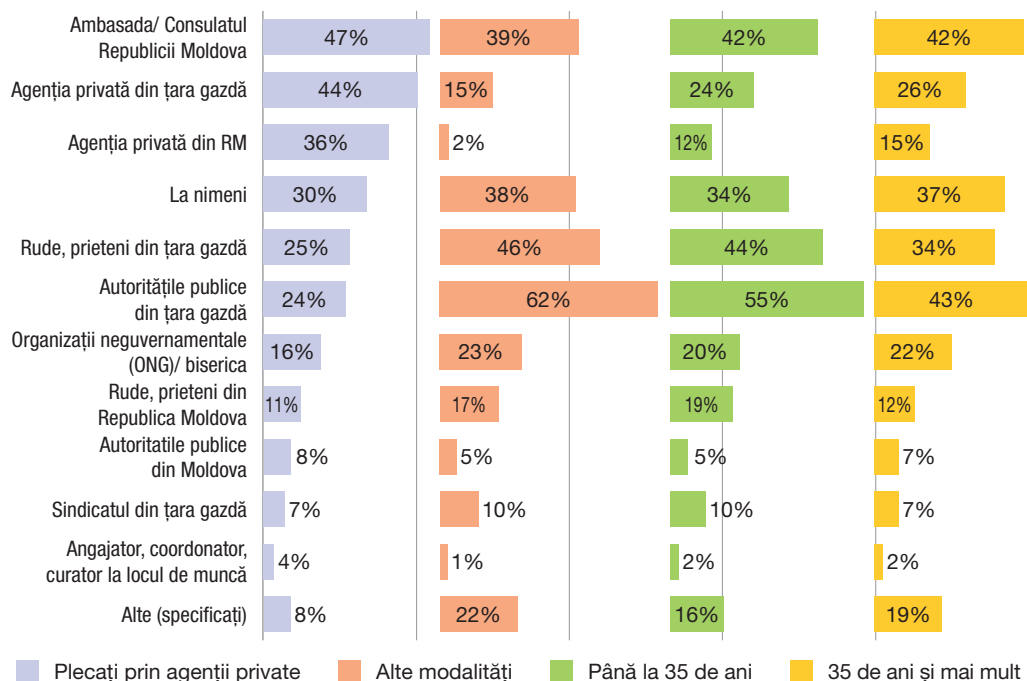


Figura 89. Unde/la cine ați apela după ajutor în cazul în care ați avea careva probleme la locul de muncă în țara gazdă (neachitare salariului, agresiune, condiții proaste de muncă etc.)?



Pe țări se observă anumite preferințe în ce privește adresarea după ajutor. Bărbații și femeile care muncesc în Polonia în proporții de peste 40% s-ar adresa la *ambasada/consulatul RM, și/ sau la agenția privată din RM*, femeile ar mai apela la *agenția privată din țara gazdă*.

Peste 40% a celor din Germania și Marea Britanie ar apela pentru suport la *autoritățile publice din țara gazdă și/sau la rudele, prietenii din țara gazdă*, femeile ar mai apela la *ambasada/consulatul RM*.

La *rudele, prietenii din țara gazdă și autoritățile publice din țara gazdă* ar apela peste 40% respondenții, bărbați și femei, din Franța și din Spania.

Respondenții din Israel, femeile și bărbații în proporții de peste 40% ar apela la *ambasada/consulatul RM*, la alte instituții ar apela ponderi sub 40% respondenți (Tabelul 29).

Tabelul 29. Unde/la cine ați apela după ajutor în cazul în care ați avea careva probleme la locul de muncă în țara gazdă (neachitare salariului, agresiune, condiții proaste de muncă etc.), (Respondenții aflați peste hotare, țări de destinație)?

	Polonia		Germania		Marea Britanie		Franța		Israel		Spania	
	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei
Ambasada/Consulatul RM	56%	50%	31%	50%	33%	44%	25%	33%	55%	45%	15%	35%
Organizații neguvernamentale (ONG)/biserică	25%	24%	12%	37%	16%	16%	25%	30%	12%	18%	9%	26%
Autoritățile publice din țara gazdă	33%	22%	78%	76%	61%	72%	41%	61%	39%	17%	62%	81%
Autoritățile publice din RM	13%	8%	8%	3%	5%	6%	4%		5%	5%		
Agenția privată din țara gazdă	33%	45%	9%	2%	20%	13%	4%	4%	36%	37%	28%	37%
Agenția privată din RM	44%	44%						2%	7%	12%		2%
Rude, prieteni din țara gazdă	20%	22%	59%	60%	51%	50%	63%	59%	18%	15%	55%	46%
Rude, prieteni din RM	18%	8%	22%	13%	24%	13%	36%	22%	7%	4%	9%	5%
Sindicatul din țara gazdă	1%	4%	14%	11%	17%	13%	5%	15%	4%	9%	11%	11%
Angajator, coordonator, curator la locul de muncă	5%	10%										
La nimeni	19%	22%	32%	24%	23%	38%	63%	39%	49%	49%	62%	32%
Alte (specificați)	4%	5%	31%	21%	16%	22%	21%	24%	16%	9%	51%	26%

Unii cetățeni ai RM sunt supărați pe situația din RM și declară că au fost forțați să plece într-o altă țară pentru a-și asigura un trai decent și ajung să-și nege originile prin schimbarea prenumelui, numelui de familie cu ceva similar din țara gazdă, critică dur autoritățile din RM, încearcă să adopte comportamente și să-și apropie cât mai mult stilul de viață de cel al persoanelor localnice astfel consideră că se vor adapta mai ușor în țara de destinație și vor evita discriminarea.

În discuții aprofunde cu persoanele din această categorie, se constată însă că ei tânjesc după statutul social pe care l-au avut în RM, activitățile desfășurate acasă, locurile, persoanele dragi și suferința lor este profundă în acest sens. Dar totodată sunt dezamăgiți că nu au fost apreciați la justa lor valoare pentru efortul depus în RM.

Migrația prin această complexitate a determinat un șir de fenomene, unele fiind arhicunoscute (brain drain, brain waste), altele sunt în proces de cercetare și înțelegere. Acest studiu a identificat câteva prototipuri de atitudini și comportamente ca urmare a experienței de muncă peste hotarele țării.

- **Fenomenul dezrădăcinării**, care se manifestă printr-o înstrăinare de RM, dar cu probleme de integrare, acomodare în țara gazdă. Acesta se manifestă prin pendularea între țara de origine și cea gazdă, atunci când se află peste hotare își doresc să revină acasă, iar când sunt acasă își doresc să plece cât mai curând posibil în țara unde muncesc. În mare parte migrații au această nostalgie de oamenii, locurile dragi, dar s-au obișnuit cu confortul, stilul de viață din țara gazdă. Sentimentul de provizorat le crează acestora în primul rând un disconfort psihologic.
- **Sindromul „Moscova”**. O bună parte din persoanele care au muncit mai mulți ani în Federația Rusă, în special în Moscova, și ulterior s-au reorientat către o altă țară de destinație au impregnate în subconștient teama de forțele de ordine, ca urmare a experiențelor negative cu miliția rusească, care estorca bani de la ei sub diferite pretexte. Chiar dacă se află legal în țările care muncesc în prezent persistă această teamă și încearcă să evite orice contact cu forțele de ordine, inclusiv îi ocolesc atunci când îi văd pe stradă. Deschiderea acestora de a se adresa la forțele de ordine pentru suport este redusă din cauza experiențelor anterioare din Federația Rusă. Se pare că femeile depășesc mai ușor această situație, acestea au recunoscut că în primul an de aflare în noua țară de destinație, după Federația Rusă, aveau și ele aceste sentimente, ulterior însă s-au obișnuit să privească poliția ca exponenți care asigură ordinea publică și nu ca organ de presiune.

Caseta 13. Sindromul „Moscova”

„Poliția mă oprea în jur de 5-6 ori pe zi. Și acest lucru era cel mai enervant. Deja prietenii glumeau că poată mă opreau să facă cunoștință, dar eu nu înțelegeam... Nu se întâmpla nimic, pur și simplu se verifica pașaportul ca să vadă dacă totul este legal și atât. Pur și simplu era obositor deja, fiindcă la orice pas, unde nu ai merge să te plimbi, poliția te oprea. Când am venit primul an în Polonia deja mă așteptam ca poliția să se apropie așa cum o făcea și în Rusia, dar nimeni nu mă verifica. Apoi deja m-am deprins, că dacă nu încalci nimic poliția nici nu se atinge de tine. Cred că aceasta este cea mai mare diferență”. (F, 44 ani, Polonia, 1FG)

„Diferența dintre poliția din Rusia și de aici, acolo dacă te vedeau în forma de muncă veneau deodată la tine după bani, dar aici nimeni nimic nu îți face”. (B, 32 ani, Spania, 28FG)

„Iată unde noi locuim la construcții, sectoristul știa unde suntem și unde muncim. Și el venea la fiecare două săptămâni când aveam salariu și achitam dijma și apoi aveam o chitanță de amendă care acoperea trei zile în calitate de turiști”. (B, 39 ani, Spania, 28FG)

- **Migrația impusă de contextul „pleacă toți trebuie să plec și eu”** – o parte din tineri recunosc că au plecat și se află peste hotare pentru că marea majoritate a semenilor lor au procedat la fel.

„Cred că toată această situație nu o putem schimba decât noi, generația tânără, doar să ne reîntoarcem noi acasă și așa să facem schimbarea. Mă uit la toți colegii mei, toți sunt în Europa: Suedia, Olanda, Spania etc. Când mă duc acasă, doar atunci ne vedem, în vacanțe, de sărbătorile de Paști, de Anul Nou... de sărbători sunt acasă. Eu m-aș reîntoarce doar în masă, să revenim toți, așa da...” (F, 25 ani, Marea Britanie, 8FG)

- **Vulnerabilitatea femeilor în procesul de migrație**

- **Riscul de a fi hărțuite, abuzate sexual;**

- Subiectul hărțuirii sexuale este în general unul tabu, pe care o bună parte din femei l-a evitat în cadrul studiului cantitativ. În discuțiile de grup și cele individuale mai multe femei au menționat situații în care ele personal sau alte femei din anturajul lor au fost victime ale hărțuirii sau chiar abuzului sexual.

- **Blamarea unor femei privind neglijarea copiilor;**

- Mamele care pleacă peste hotare având copii minori frecvent sunt blamate de societate că au ales să facă bani în detrimentul necesității copiilor de a le avea alături. Partenerii femeilor, dar și alte persoane (rude, cunoscuți) în grija cărora sunt lăsați copii profită de vulnerabilitatea mamelor și solicită să li se acorde mai mulți bani, produse pentru îngrijirea acestora.

- **Stereotipuri privind comportamentul, activitățile femeilor peste hotarele țării;**

- Mai multe femei antrenate în procesul de migrație ne-au relatat în cadrul studiului calitativ situații în care li s-au atribuit calificative și comportamente cu tentă sexuală discriminatorie, au fost blamate de partenerii din RM, condamnate de unii membri ai comunității că și-au refăcut viața în țara gazdă.

- **Stigmatizarea, etichetarea femeilor la reîntoarcerea în țară.**

- Unele femei au vociferat că la întoarcere în țară au fost etichetate de către unii membri din comunitate, rude sau chiar membri ai familiei că au avut un comportament frivol peste hotare, și-au înșelat partenerii, au prestat servicii sexuale etc.

IV.

ROLUL AGENȚIILOR PRIVATE ÎN PLASAREA LA MUNCĂ PESTE HOTARE

IV.1. ORGANIZAREA PLECĂRII PESTE HOTAREĂ

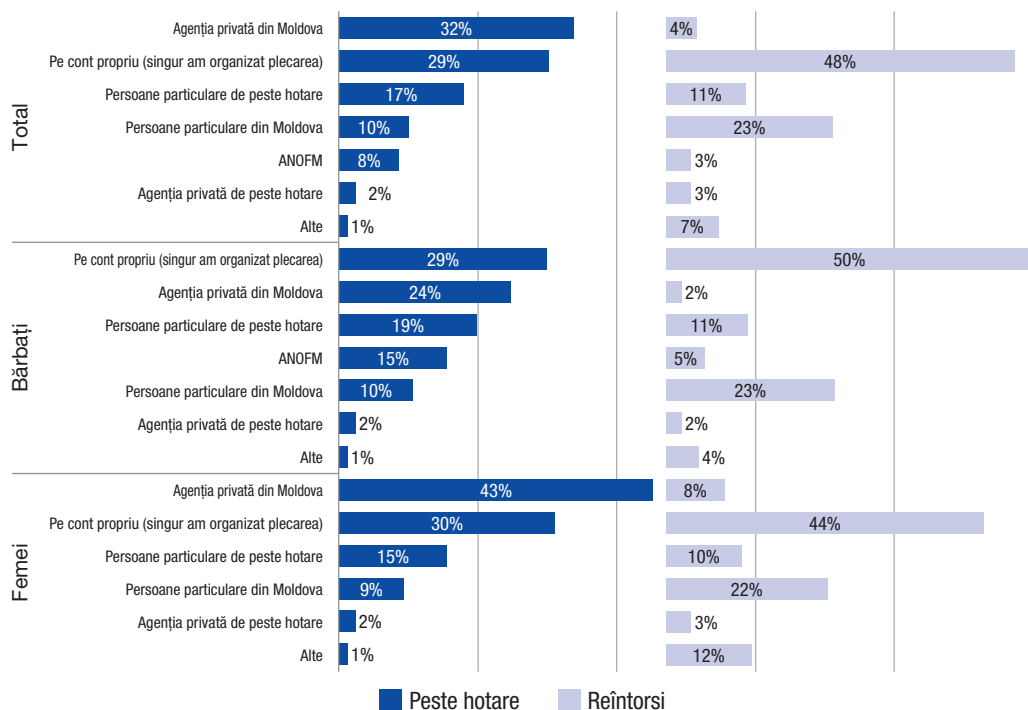
Printre actorii implicați în organizarea plecării la muncă peste hotare sunt agențiile private din Moldova care activează în domeniul respectiv, dar și partenerii acestora, agențiile private din țările de destinație ale migranților în scop de muncă.

Printre migranții care se află în prezent peste hotare circa 1/3 au plecat prin intermediul agențiilor private din Moldova, acestea au facilitat în special plecarea femeilor la muncă peste hotare. Se observă că circa 43% femei și 29% bărbați au apelat la serviciile agențiilor respective pentru a pleca peste hotare. Circa 29% din totalul celor aflați peste hotare și-au organizat singuri plecarea, respectiv 29% bărbați și 30% femei. Pe locul trei cu 17% răspunsuri afirmative se află persoanele particulare de peste hotare, aceștia fiind moldovenii fie stabiliți cu traiul peste hotare, fie care deja se aflau la muncă în țările de destinație. Persoanele particulare din țările de destinație, de obicei sunt un factor de atragere și facilitare a migrării în scop de muncă a potențialilor migranți, prin oferirea de informații privind posibilitățile de angajare, instruire, sfaturi, eventual și loc de trai temporar etc. De menționat că agențiile private de peste hotare, în opinia respondenților, au facilitat plecarea la muncă doar la 2% dintre cei intervievați, aflați la muncă peste hotare.

Printre migranții reîntorși principala modalitate de a se deplasa peste hotare a fost plecarea pe cont propriu cu 48% afirmații, respectiv 50% bărbați și 44% femei, precum și suportul persoanelor particulare din Moldova cu 23% răspunsuri afirmative, 23% bărbați și 22% femei. Se observă că anterior activitatea agențiilor private pare să nu fi avut nicio contribuție semnificativă în organizarea angajărilor moldovenilor peste hotare, de serviciile acestora au beneficiat doar 4% printre cei reîntorși din afara țării, 2% bărbați și 8% femei (Figura 90).

În funcție de țările de destinație se constată următoarele. Se observă că, plecarea în Polonia a fost organizată de diverse grupuri de persoane din țară sau de peste hotare, ponderi minore ale respondenților, 4% bărbați și 8% femei au plecat pe cont propriu. În celelalte țări, vizate de studiu, pe cont propriu au plecat ponderi semnificative, care variază între 32% și 75% respondenți, care singuri și-au organizat plecarea la muncă.

Figura 90. În țara unde vă aflați la moment/în ultima țară de destinație prin intermediul cui ați plecat?



De asemenea, circa 62% bărbați și 65% femei în Polonia, precum și aproape toate femeile în Israel, 99%, au plecat prin intermediul agențiilor private din Moldova. Și persoanele particulare din Moldova au oferit suport în organizarea plecării la muncă peste hotare, în special în Spania, Franța și Polonia, deseori acestea fiind afiliate agențiilor private, însă respondenții nu le-au asociat cu acestea. De menționat, că prin intermediul persoanelor particulare din Moldova au plecat 30% bărbați și 23% femei în Spania.

Un alt canal de suport în facilitarea plecării la muncă peste hotare sunt persoanele particulare aflate peste hotare, prin intermediul acestora au plecat 52% bărbați și 35% femei care se află în Franța, de asemenea și 32% bărbați în Germania (Tabelul 30).

Tabelul 30. În ce măsură vă simțiți protejat în țara unde munciți la moment?
(Grupuri de vârste, respondenții aflați peste hotare, țări de destinație)

	Polonia		Germania		Marea Britanie		Franța		Israel		Spania	
	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei
Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă din Moldova	3%	-	-	-	-	-	-	-	89%	-	-	-
Agencia privată din Moldova	62%	65%	3%	5%	11%	-	-	4%	11%	99%	11%	12%
Agencia privată de peste hotare	5%	3%	4%	10%	1%	-	-	-	-	1%	-	-

	Polonia		Germania		Marea Britanie		Franța		Israel		Spania	
	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	femei
Persoane particulare din Moldova	11%	12%	9%	8%	4%	3%	16%	13%	-	-	30%	23%
Persoane particulare de peste hotare	15%	12%	32%	23%	16%	22%	52%	35%	-	-	6%	16%
Pe cont propriu (singur am organizat plecarea)	4%	8%	47%	52%	68%	75%	32%	48%	-	-	51%	47%
Alte (specificați)	1%	1%	4%	3%	-	-	-	-	-	-	2%	2%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Studiul calitativ a constatat faptul că **recomandarea altor persoane** este principala modalitate de identificare a agenției de recrutare. Totuși, sunt persoane care au apelat la agenții în urma unor anunțuri (din stradă, mediul on-line). În mai multe situații persoanele din alte regiuni ale țării, preponderent mediul rural, nu au interacționat direct cu agenția de recrutare, dar prin intermediul unei persoane terțe din entourage-ul lor sau intermediar care i-au convins să plece la muncă peste hotare. Aceste persoane se ocupă de perfectarea actelor și îi anunță când urmează să plece.

Caseta 14. Surse de informare privind agențiile private

„Eu am telefonat după un anunț și am întrebat de la ce vârstă până la ce vârstă primesc la lucru. Fiindcă știu că pentru multe firme vârsta contează. Au zis că vârsta soțului merge de 55 ani și să ne apropiem cu pașaportul și buletinul la ei”. (F, 49 ani, Polonia, 2FG)

„Mie o cunoscută mi-a zis să merg la această companie să mă interesez... Această cunoscută a pozat documentele mele și le-a trimis la Chișinău, fiindcă nu am mers eu personal să le duc”. (F, 40 ani, Polonia, 2FG)

„M-am uitat pe internet, am sunat au zis dacă avem pașapoarte românești să venim la ei. Pe telefon nu ne-au spus multe... pe Makler sau 999.md nu mai știu unde am văzut... Peste 3 săptămâni eram în avion...” (B, 34 ani, Marea Britanie, 12FG)

Câțiva respondenți au menționat că au căutat informații pe internet unde pot verifica agențiile private de recrutare și au sunat ca să se intereseze privind activitatea acestora.

„Persoana care m-a trimis încoace, el m-a trimis la firma aceea. Eu am sunat și am aflat dacă este așa o firmă, dacă funcționează firma dată. Am întrebat ce o să fie dacă nu o să plătească. Mi-au spus că dacă nu va plăti atunci: «Vă adresați la noi.»” (B, 38 ani, Polonia, 4FG)

Respondenții au relatat mai multe situații în care intermediarii și/sau agențiile le-au promis anumite condiții, iar ulterior aceștia le-au oferit/înaintat altele. Persistă informarea insuficientă a persoanelor care pleacă în Polonia la muncă, începând de la modul în care va fi organizată plecarea până la condiții de trai și muncă în această țară.

Caseta 15. Informarea insuficientă privind condițiile de trai și muncă

„Nouă ne-au zis că de la 80-85 euro ne va costa drumul spre Polonia. Dar când am ajuns aproape de Varșovia șoferii ne-au dat câte un document și era scris că ni se va opri câte 550 zloți [aproximativ 130 euro] din primul salariu. Noi nici nu am avut bani cu ce să achităm acel drum, dar nici nu ni s-a zis cât concret va fi”. (F, 40 ani, Polonia, 2FG)

„Noi nu am venit în haine foarte groase de acasă și este cam rece [în secția de prelucrare a cărnii]. Nu am știut că acolo va fi așa de frig ca într-un frigider. Dar la polonezi li se oferă haine groase acolo, iar nouă nu... Și ucrainenii au scurte și veste mai groase. Noi am discutat cu coordonatorul și ni s-au oferit doar niște căciuli mai groase, dar în rest alte haine nu. Am întrebat și de veste și ne-au zis că nu se cuvine [sunt veniți pentru o perioadă scurtă de timp]”. (F, 49 ani, Polonia, 2FG)

„Soțul meu tot lucrează la frig și nimic nu i-au dat, dar înainte de a ne porni ne-au zis ca să nu ne luăm haine groase, fiindcă va fi cald în Polonia”. (F, 39 ani, Polonia, 2FG)

Mai mult ca atât în unele situații persoanele nu cunosc informații nici privind plata muncii, restanțele față de organizarea plecării, nu au semnat nici un fel de acord cu aceștia comparativ cu alți conaționali care au venit în Polonia prin intermediul altor agenții care primesc această informație în scris – „Noi nu cunoaștem nimic. Am vrea să avem o foaie ceva unde să ne scrie câte restanțe avem, câte ore lucrate sunt în total, dar așa nu știm nimic. Ce salariu avem și cât ni se oprește din el”.

Unele agenții de recrutare din RM pentru a se asigura că persoanele aduse de ei vor accepta condițiile de trai oferite, vor munci și în condiții mai dificile (temperatură scăzută, lucru în picioare etc.) prevăd în acordul semnat cu cetățenii RM o penalitate de 10 000 lei în cazul în care aceștia se reîntorc în RM înainte de termenul prestabilit. Iar în cazul unor agenții nu se garantează locul de muncă, dar această prevedere de achitare a sumei de 10 000 lei rămâne în vigoare.

„La agenția X așa e, dacă nu i-a plăcut de om nu îl pune la lucru. Dar iată cum în acest caz, a venit persoana și nu lucrează, e foarte greu, pentru ce îl mai țin acolo?! El în loc să plece acasă, este nevoit să achite 10 000 lei amendă”. (F, 40 ani, Polonia, 2FG)

Serviciile oferite gratuit de către agențiile private, ONG-uri sunt privite cu scepticism de către cetățenii noștri – „tot ce este gratuit, nu este bun, sigur, pot fi interese ascunse etc.”, iar plata pentru un anumit serviciu îți oferă o garanție în acest sens.

Unii reprezentanți diplomatici sunt empatici cu personalul din agențiile de recrutare și/sau angajatorii din țara gazdă, se poziționează în locul agențiilor de recrutare și consideră că în multe situații cetățenii RM nu sunt responsabili privind angajamentele asumate și totodată nu se informează pe deplin și astfel prin acțiunile lor își asumă riscuri (nu sunt asigurați medical și social, neachitarea salariului etc.) prin acceptarea muncii ilegale remunerate mai bine.

„Nu sunt corecți cetățenii noștri. Angajatorul îi face o viză de lungă ședere, plătește impozite pentru el, dar el nu realizează crezând că dacă a ajuns, gata poate să îl mintă și că i-a fost promis la altul mai mulți bani și el pleacă. Din moment ce nu mai lucrează angajatorul îi anulează viza și el nu mai achită nimic și el e deja la negru”. (11A, expert)

Nivelul scăzut de informare și educație al unor cetățeni ai RM care se reflectă atât în comportamentul acestora la locul de muncă, în societate, cât și îi fac vulnerabili în raport cu promisiunile intermediarilor, inclusiv în țara gazdă. De remarcat că limbajul folosit de unii reprezentanți diplomatici în raport cu cetățenii cu un nivel scăzut de studii este perceput de respondenți impropriu mandatului și poziției acestora și periclitează încrederea în autoritățile publice din RM.

„Lumea dacă nu este informată și necărturari, cred în tot felul de prostii care li se promet că li se va oferi mai bune condiții. Dar ei... nu înțeleg și cred că totul este în regulă dacă au viză pentru jumătate de an aplicată în pașaport. Da, un polițist simplu dacă se va uita va zice că totul este bine, dar dacă va fi un control riguros de la inspecția muncii imediat va verifica prin baza de date centrale și va identifica că se află ilegal în țară la muncă și atunci automat el riscă să nu mai poată intra în Polonia”. (11A, expert)

De asemenea, unii oficiali ai RM aflați în misiune peste hotarele țării au menționat că s-au intensificat solicitările directe ale angajatorilor către ambasade pentru facilitarea angajării cetățenilor RM. Se atestă o informare redusă a unor angajatori privind procedura de angajare a cetățenilor non-UE.

„Am avut câteva solicitări de la câteva agenții, acolo unde sectorul turistic este un sector mai solicitat, că ar vrea să recruteze muncitori moldoveni, lucrul cu cetățenii români implică anumite, probabil, inconveniențe pentru ei. Cetățeanul român are posibilitate să vină, ulterior să plece, transportul e mult mai ieftin pentru România, vine se duce, vine se duce. Ei au menționat că au nevoie de forță de muncă din Republica Moldova. Vin foarte multe companii interesate de a recruta cetățeni din Republica Moldova. Noi le explicăm care este toată procedura, ei nu prea cunosc foarte bine, asta înseamnă că companiile respective sunt niște diletanți... Companiile care se respectă întotdeauna cunosc ce presupune angajarea unui cetățean din afara UE și ei c-am renunță, eu explic care sunt procedurile și ei renunță”. (71A, expert)

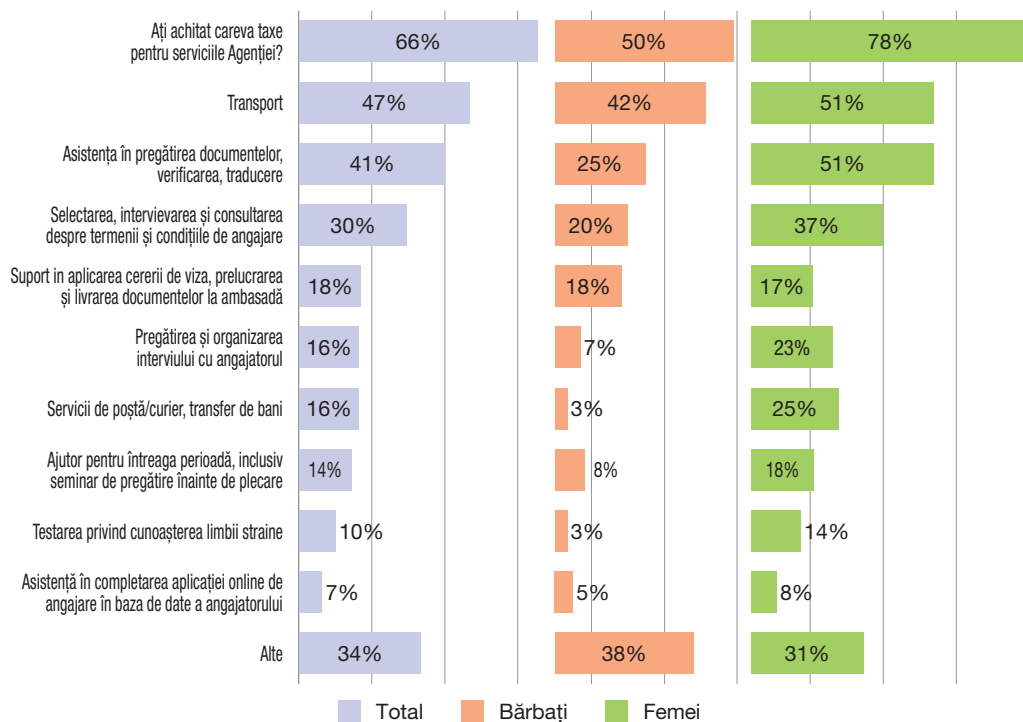
Pentru facilitarea plecării la muncă peste hotare agențiile private percep anumite taxe sub diferite forme și pentru diferite servicii. Dintre respondenții care au declarat că au plecat la muncă în afara țării prin intermediul agențiilor private din țară și de peste hotare circa 66% au declarat că au achitat taxe pentru serviciile oferite, 50% dintre bărbați și 78% dintre femei. Eșantionul nu permite de a oferi dezagregări ale indicatorului dat pe țări, totodată se observă că cei care au plecat prin intermediul agențiilor private în Spania, Israel, femeile în Franța, bărbații în Marea Britanie – toți, 100%, au achitat anumite taxe pentru serviciile agențiilor. În cazul Poloniei taxe au achitat circa 40% bărbați și 50% femei, al Germaniei – 40% bărbați și 45% femei.

Taxele au avut destinație diferită, cele mai mari ponderi ale respondenților, 47%, au plătit pentru transport, circa 41% pentru asistență în pregătirea documentelor de plecare, 30% pentru selectarea, interviuarea și consultarea despre condițiile de angajare. Celelalte opțiuni au cumulat cub 20% răspunsuri afirmative (Figura 91).

De asemenea au fost realizate și alte cheltuieli, pe lângă opțiunile oferite în chestionar, care fie respondenții nu au putut să le menționeze, fie nu au știut pentru ce anume au oferit bani, iar ponderea acestora este destul de semnificativă, circa 34% afirmații (38% bărbați și 31% femei).

Se observă că ponderi mai pronunțate ale femeilor în raport cu bărbații au achitat taxe pentru toată gama de servicii oferite, ori acestea s-au arătat a fi mai deschise în oferirea răspunsurilor privind cheltuielile realizate pentru pregătirea plecării la muncă peste hotare.

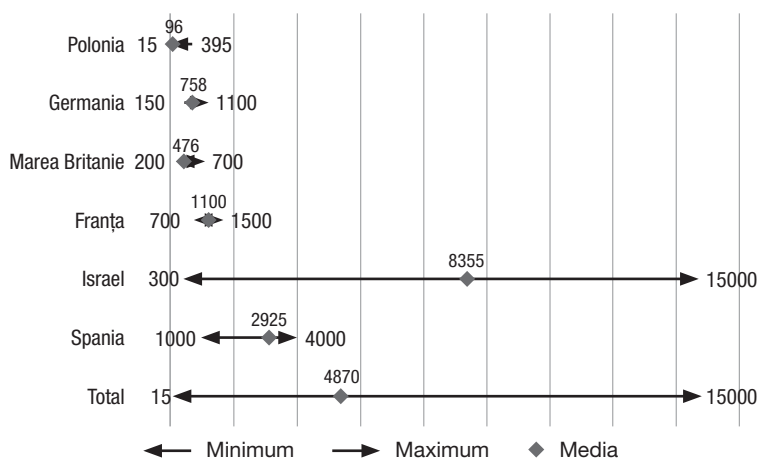
Figura 91. Ponderea respondenților plecați peste hotare prin intermediul agențiilor private (respondenții aflați peste hotare, țări de destinație)



Mărimea taxelor achitate agențiilor private de către respondenții aflați peste hotare variază în funcție de țara de destinație. Cele mai mari sume au fost achitate de persoanele aflate la muncă în Israel, cu minimum de 300 euro și maximum 15 000 euro, urmată de Spania minimum 1 000 euro, maximum 4 000 euro. Sume mai mici au fost declarate de cei plecați în Polonia – între 15 euro și 395 euro (Figura 92).

În cadrul discuțiilor de grup, migranții aflați în Polonia au menționat că **bani** pe care îi achită agențiilor private din Moldova diferă de la o agenție la alta. De asemenea, diferă argumentarea acestor costuri și perioada când acestea sunt percepute. Astfel, unele agenții percep o anumită taxă pentru organizarea plecării, taxa include toate costurile inclusiv perfectarea vizei și organizarea transportului, sunt agenții care percep o anumită taxă pentru organizare și alta pentru viză și transport, altele percep taxe doar pentru viză și transport și sunt agenții care oferă posibilitatea achitării ulterioare a acestor costuri în țara gazdă.

Figura 92. Sumele bănești achitate agențiilor private pentru diferite servicii (respondenții aflați peste hotare, țări de destinație), euro



Caseta 16. Plățile achitate agențiilor private

„Am mai fost printr-o firmă tot în Polonia și au luat câte 3 700 lei de om... am achitat 7 000 lei [reducere pentru că au venit împreună cu soțul] și când am venit nu era de lucru. Nici nu ne-au avertizat că vom lucra cu polonezi, noi nici limba nu o cunoșteam. Am stat cu soțul 3 luni și practic nu am lucrat nimic... Acum am achitat pentru drum și viză 65 euro pentru o persoană”. (F, 39 ani, Polonia, 2FG)

„Când am venit prima dată în Polonia am venit prin altă agenție, am dat 6 000 de lei, în afară de drum, bani în vânt. Am venit la lucru să lucrez la magazin, pe mine m-au pus într-o parte, pe soție în altă parte... Eu nu știu pentru ce mi-au luat 6 000 de lei”. (B, 42 ani, Polonia, 4FG)

„Am plătit 90 de euro drumul și 90 de euro aici pentru documente și o să le ia din primul salariu, gazda este gratis, mâncarea este a noastră, la serviciu ajungem pe jos – 3 km... mașină este dar nu este nimeni [din persoanele care locuiesc în casă] cu permis de conducere”. (B, 40 ani, Polonia, 4FG)

„M-a costat 8 500 de euro aceasta fără procente, eu bani nu am luat de la firma cu care am venit. Eu am luat de la un prieten jumătate de sumă și încă jumătate de la bancă și la 8 500 de euro am mai dat înapoi 8 000 de lei, am întors banii în 7 luni”. (B, 37 ani, Israel, 24FG)

Toți respondenții participanți la studiu care muncesc în Israel în domeniul îngrijirii persoanelor au menționat că au achitat plăți pentru organizarea plecării și angajarea în Israel. Pentru acest serviciu se achită jur de 6 000 euro. Plățile pot varia de la 4 000 până la 13 000 euro, pentru cei care iau bani cu împrumut restituind 10-15% persoanelor fizice. Cele mai multe persoane care pleacă să muncească în domeniul îngrijirii (metaplet) trebuie să lucreze în jur de un an ca să restituie datoria aferentă emigrării. Reprezentanții agențiilor de recrutare îi orientează spre împrumut către persoane fizice care sunt de obicei persoane din anturajul acestora (rude, cunoscuți). Unele persoane sunt conștiente că este o schemă care implică și plăți informale, prin modul în care au fost persoanele instruite să se comporte la ambasadă, frontieră etc., dar declară că nu aveau la moment alte oportunități sigure de câștig.

„Atunci când am mers la ambasadă ca să primim viza de lucru ni se zicea să nu recunoaștem nici într-un caz că ei fac acest lucru [iau bani]. Ne ziceau ce să zicem - că o vecină a venit din Israel și prin intermediul ei o familie avea nevoie de un alt îngrijitor ...” (F, Israel, 21 FG)

Unele femei au găsit locuința în schimbul banilor împrumutați de la intermediari, ulterior acestea au întors în jur de un an datoria. Aceste femei acceptă cele mai dificile condiții, acceptă umilirea, iar uneori chiar violență, abuz sexual din teama că vor pierde locul de muncă și astfel riscă să-și piardă și locuința.

„10 000 euro cu tot cu procente. Nu am achitat nimic la început [nu avea deloc bani], am pus casa în gaj... Eu timp de un an și o lună am achitat totul... Câte 800 euro achitam datoria, de tot primeam 1 000 euro și 200 care rămâneau trimiteam copiilor”. (F, 42 ani, Israel, 23FG)

Reprezentanții agențiilor private în mare parte sunt rezervați în a descrie mecanismul prin care sunt achitate pentru serviciile de recrutare/plasare în câmpul muncii a cetățenilor RM în străinătate. În unele situații s-a menționat că aceștia au o singură plată pentru orice angajat transmis agenției de recrutare din țara gazdă care muncește cel puțin 1 lună (2 luni²³). În alte situații agenția din RM este remunerată lunar cu un anumit procent/sumă care se negociază de la caz la caz, în funcție de mai mulți factori, cum ar fi: numărul de angajați, specializarea acestora (pentru specialiști remunerarea este mai înaltă), perioada pentru care aceștia muncesc etc.

„Moldovenii [recrutorii] doar îi aduc aici. Compania de angajare din țara gazdă în câmpul muncii așa și declară că dau lucrătorii în leasing. Migrantul este angajat la compania X și nu are nici o tangență cu firma de prelucrare a cărnii. Compania X are contract cu 25 de zloți pe oră, dar la moldoveni achită doar 13 zloți. Compania X de la fiecare angajat câștigă, aceasta am luat ca exemplu, așa e la toate companiile. Acesta este un model german, angajatorul nu dorește să aibă tangență cu lucrătorii, el preferă să aibă de afacere cu o persoană concretă care se ocupă de lucrători”. (11A, expert)

Pentru a putea percepe taxe, agențiile private din RM identifică diferite modalități, iar în unele situații au companii partenere care prestează anumite tipuri de servicii, cum ar fi: realizarea unor copii (Xerox), instruirii, traduceri etc.

„Persoana când vine face contract de consultație, îi citește lecțiile timp de 20 minute, îi explică cum să se ducă la lucru și aceasta se numește contract de consultație. Că i-au fost prestate serviciile de consultanță în angajarea muncii. El nu i-a angajat la muncă, dar i-a prestat serviciile de consultanță. Deja fiecare achită diferit câte 50-100 lei. De ce este interzis ca firma să îi găsească de muncă și nu are dreptul să ia pentru aceasta bani?... dar firma nu zice că se ocupă de recrutare, ei oferă variante de angajare”. (11A, expert)

²³ Perioada este diferită de la o agenție/angajator la alta/altul

„Noi înțelegem că o parte din agențiile private din RM cumva au o activitate, dacă putem zice, la limită. Fiindcă în esență foarte puține din ele au contracte reale/funcționale/lucrative cu angajatori de peste hotare. În care ei recrutează eventual muncitori pentru o muncă sau alta într-un stat anume și el asigură contract de muncă și toate cele necesar. Din păcate, marea majoritatea a agențiilor private mai degrabă sunt agenții care oferă informații sau intermediază și iau anumite taxe”. (71A, ONG)

Și unii reprezentanți ai instituțiilor de stat nu înțeleg sau unii nu vor să înțeleagă din ce motive statul RM trebuie să reglementeze angajarea cetățenilor RM pe teritoriul altui stat. Chiar și de unii angajați ai instituțiilor de stat se ignoră responsabilitatea pe care o are statul Republica Moldova în protejarea cetățenilor săi.

„Firma este poloneză și nu are nici o tangență cu Republica Moldova, faptul că acolo sunt moldoveni nu înseamnă că firma este înregistrată în Republica Moldova. A venit recrutorul în sate a încărcat microbuzul, i-a adus aici, apoi tot aici le-au perfectat actele și au încheiat contractele cu ei, le-au oferit un număr social, aici se achită impozitul. Totul se face aici, iar Moldova nu are nici o tangență... Ei toți vin în calitate de turiști. Fiindcă acordurile de legalizare de viză nu prevede că el merge la muncă, dar prevede că merge să călătorească pe termen scurt. Faptul că Polonia îi admite la muncă este doar Polonia, dar mai mult nimeni”. (11A, expert)

Studiu calitativ realizat în RM a identificat noi direcții de plecare temporară la muncă prin intermediul agențiilor private/intermediarilor, pentru muncile sezoniere, cum ar de exemplu: în agricultură în Țările de Jos (Olanda) sau în România în domeniul turistic.

Și migranții reîntorși, intervievați în Moldova, au fost întrebați dacă la plecarea peste hotare în ultima țară de destinație au achitat careva taxe. Pentru a pleca peste hotare circa 65% dintre migranții reîntorși au achitat pentru transport, 60% femei și 68% bărbați, alte cheltuieli au fost realizate de 29% respondenți, 35% din femei și 26% bărbați. Nu au realizat careva cheltuieli de transport circa 12% respondenți, alte cheltuieli – în jur de 20% respondenți (Figura 93).

Sumele achitate pentru transport au variat în cazul bărbaților între 30 - 4 000 euro, pentru femei 6 - 5 500 euro²⁴. Alte cheltuieli suportate de bărbați au fost între 10 - 2 000 euro, femei 20 - 7 550 euro (Figura 94).

O bună parte din agențiile private din RM recrutează cetățeni ai RM cu pașapoarte românești pentru a fi angajați în țările UE. Unele agenții oferă alternative de plecare în țările UE persoanelor care au doar pașaportul biometric, prin perfectarea vizei de muncă pentru o anumită țară (preponderent Polonia, Cehia), dar de facto persoanele merg să muncească în Germania. Această informație a fost confirmată în diferite contexte atât de către migranți, cât și de către experții intervievați.

²⁴ Unele prețuri pentru transport sunt relativ mici, migranții reîntorși au muncit în România, în localități limitrofe, iar prețurile s-au referit la perioada lor de migrație

Figura 93. Ați plătit integral pentru plecarea la muncă peste hotare (migranții reîntorși)?

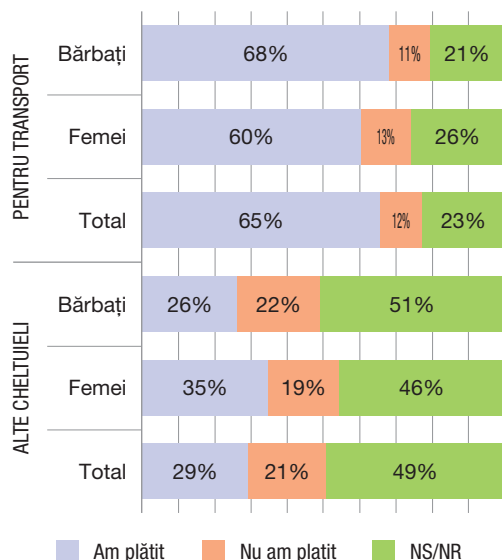
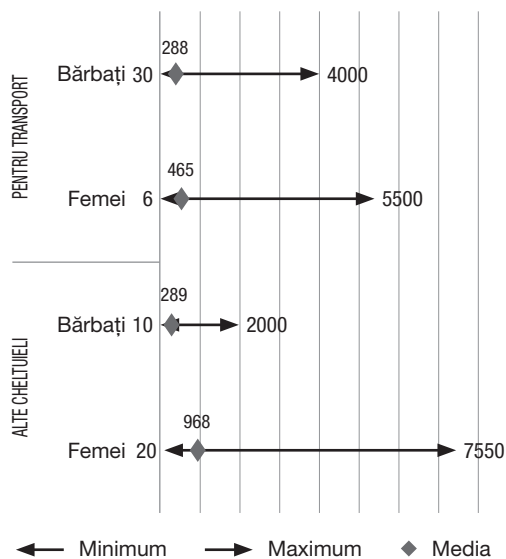


Figura 94. Cât ați plătit integral pentru plecarea la muncă peste hotare (migranții reîntorși)?



„O persoană care a mers cu mine prin firmă [agenție] și-a făcut viză pentru Polonia, dar a plecat în Germania. Cunosc două persoane din grupul nostru care aveau viză pentru Polonia, dar au plecat în Germania la lucru”. (F, 39 ani, Polonia, 2FG)

Agențiile private din RM, sunt percepute de unii experți, ca fiind mai mult o platformă de intermediere pentru solicitanții de peste hotare, în special pentru cei care solicită la angajare cetățenia română. Rolul acestor agenții fiind de a întruni cererea cu oferta, fără alte responsabilități, percepând deseori taxe atât de la cetățenii recrutați pe teritoriul RM, cât și de agenția/angajatorul din străinătate.

„Fiindcă în momentul în care agenția X de exemplu, are licență de angajare în câmpul muncii, fiindcă marea majoritate oferă consultanță, oferă informații și altele, dar nu angajare. Dar dacă noi vorbim de agenții care au licență să angajeze cetățeanul Republicii Moldova în țara Y, atunci ei apriori nu pot solicita de la cetățeanul Republicii Moldova un document al altui stat”. (71A, ONG)

Unii experți au remarcat că pentru a responsabiliza agențiile private este necesar să existe mecanisme clare de control și pedeapsă a celor care încalcă legea. Din acest punct de vedere se consideră că la moment legislația este permisivă și este dificil să documentezi și să sancționezi agențiile care se abat de la norma legală.

„Plus și legislația din Republica Moldova este una foarte permisivă cu aceste abordări la noi, nu există o reglementare foarte clară. La noi nu există niște penalități foarte dure în acest sens. Plus Inspekția muncii nu poate verifica aceste agenții, iar controalele inopinate nu sunt posibile... Deci, trebuie să existe cel puțin un proces penal, dar preferabil o cauză penală deja, ca ei să poată purcede la niște verificări mai minuțioase. Din momentul în care tu nu poți face controale inopinate timp de 72 ore agenția foarte frumos își curăță mâinile și când vii găsești totul corect ”.(71A, ONG)

IV.2. SUPTOR ÎN REMEDIEREA PROBLEMELOR MIGRANȚILOR PESTE HOTARE

În procesul de organizare de către agențiile private a plecării migranților la muncă în țările de destinație aceștia s-au confruntat cu diverse probleme de organizare. Peste ¼ dintre migranții aflați peste hotare, plecați prin intermediul acestora, au menționat acest lucru, mai frecvent femeile cu 27% afirmații în raport cu 14% dintre bărbați (Figura 95).

Pentru suport și remediere/soluționare a problemelor migrației s-au adresat în proporție de doar 37% la ambasada/consulatul Moldovei în țările respective, mai frecvent s-au adresat femeile – circa 48%. De asemenea femeile s-au adresat pentru remediere în proporție de 24% și la autoritățile publice din țara gazdă. Totodată din 24% au menționat că au apelat la cercul social apropiat (rude, prieteni) din Moldova, femeile cu 28% față de 12% bărbați. Bărbații au preferat să apeleze la rude, prieteni din țara gazdă în proporție de circa 24%. În general, bărbații din RM sunt mai reticenți în adresarea după ajutor atunci când se confruntă cu anumite probleme, asumându-și consecințele acțiunilor lor sau încercând să-și facă dreptate cu propriile forțe. Acest tip de comportament este determinat și de stereotipurile de gen precum că bărbații „nu cer ajutor, sunt orientați spre acțiune, sunt puternici”, „curajul și riscul definesc masculinitatea”. Inclusiv bărbații apelează într-o măsură mai mică la serviciile ONG-uri pentru solicitare de informații în vederea unei migrații sigure, au o încredere sporită în propriile puteri de a soluționa problemele.

Totodată, ponderi considerabile de 53% bărbați și 26% femei nu s-au adresat la nimeni pentru soluționarea problemelor cu care s-au confruntat în procesul de organizare de către agenții a plecării la muncă peste hotare, fie ca au soluționat singuri, fie ca s-au conformat cu situația creată (Figura 96). Neîncrederea că cineva le va oferi suport și că cei vinovați vor fi trași la răspundere, resemnarea că „de data aceasta nu mi-a mers”, dar și faptul că adresarea la instituțiile abilitate le va lua timp și resurse financiare sunt principalele motive din care o bună parte din migranții care au avut probleme în procesul de organizare a migrației aleg să nu se adreseze la nimeni. Unii participanți la discuțiile de grup au remarcat că „decât să umblu pe drumuri în zadar” mai bine lucrez și îmi asigur financiar familia, iar alții sunt mulțumiți că au reușit să depășească situația și nu vor să mai revină la acest aspect. Adresabilitatea redusă a populației RM la instituțiile abilitate este constatată și de un studiu realizat în

domeniu respectării drepturilor omului²⁵. Acesta a evidențiat că doi din zece respondenți nu s-ar adresa la nimeni dacă lor s-ar rudelor li s-ar încălca drepturile. În studiul menționat s-a remarcat că populația nu se adresează după suport pentru că nu are încredere în instituțiile statului; procedura birocratică, epuizantă și de durată; corupția; toleranța față de actele de abuz – percepția abuzurilor ca o normalitate pentru societate; lipsa exemplului pozitiv; teama de consecințe, care poate fi de la teama de necunoscut, fobia privind reacția comunității – „ce va zice lumea”, frica de abuzator etc.²⁶

Figura 95. V-ați confruntat cu careva probleme în procesul de organizare de către agenție a plecării dvs. la muncă peste hotare?

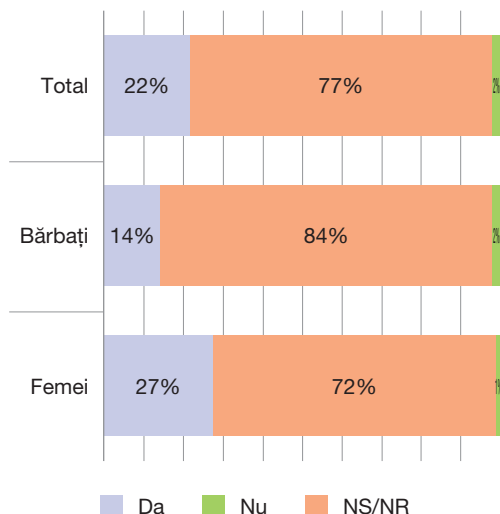
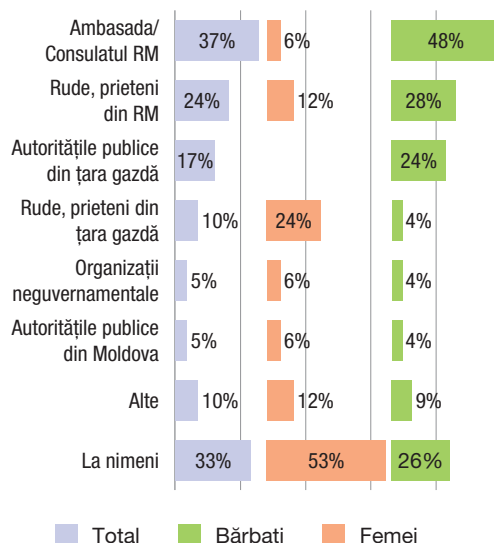


Figura 96. La cine ați apelat pentru remediere/soluționare?



În cadrul studiului calitativ, unii respondenți au menționat faptul că au încercat să identifice intermediarii, agențiile private prin intermediul unor persoane de încredere, care fie au apelat la serviciile acestora fie îi cunosc personal, astfel să se asigure că nu vor fi înșelați. Alți respondenți au încercat să obțină „garanții” de la intermediari prin supra-plată și/sau șantaj, aceștia se bazează pe forțele proprii și ale familiei/prietenilor, neavând încredere în instituțiile statului în atragerea la răspundere a persoanelor care comit ilegalități prin înșelăciunea persoanelor care le trimit la muncă peste hotare.

Pentru a gestiona mai bine situația migranților, agențiile de angajare din Polonia au persoane delegate, responsabile de grupurile de migranți veniți la muncă, pentru fiecare țară de origine. Astfel, acești coordonatori intervin atunci când apar dificultăți, probleme începând de la condiții de trai, conflicte între migranți, probleme de sănătate, până la relaționarea cu angajatorii. Avantajul acestor coordonatori este că ei cunosc de obicei limba migranților, specificul cultural și totodată stabilesc relații interpersonale cu lucrătorii migranți. Astfel, unii cetățeni ai RM care muncesc în Polonia au menționat că apelând la coordonatori li s-a soluționat problema – „avem încredere în coordonatori, în caz de ceva situații neplăcute avem la cine apela. Am telefonat în privința traiului și s-a rezolvat”.

²⁵ https://www.undp.org/content/dam/moldova/docs/Publications/ro-raport_do_final_pentru_tipar_03.12.pdf - Studiu percepții asupra drepturilor omului în Republica Moldova, 2016

²⁶ Ibidem

Puțini cetățeni ai RM care muncesc peste hotare apelează la serviciile oferite pentru migranți de instituții publice sau de către societatea civilă. Iar în cazurile în care se adresează, se referă cu precădere la neachitarea muncii prestate.

Migranții care anterior au muncit în Federația Rusă, au avut experiențe de neplată pentru munca prestată și adresările acestora la diferite instituții nu s-au soldat cu careva rezultate și în acest context s-a cristalizat ideea că „ești pe cont propriu”, „când pleci îți asumi riscul”, „peste hotare când îți merge, când nu”.

„Eu în Rusia de multe ori am fost din 2005 până în 2019 și contract am avut și înțelegeri, dar nu am primit ceea ce eu am semnat. Eu m-am adresat la ambasada noastră și la ambasada lor – nimic. Prin judecată – bani am cheltuit și nimic. La cine să ne adresăm?!” (B, 48 ani, Polonia, 4FG)

Mai mulți cetățeni ai RM intervievați în cadrul discuțiilor de grup și al interviurilor aprofundate au menționat că nu sunt mulțumiți de activitatea ambasadelor RM în țara în care muncesc. Cetățenii au evidențiat următoarele aspecte:

- Amplasarea incomodă a sediului ambasadei;
- Programul de primire neadaptat pentru cetățeni;
- Atitudinea neadecvată (arogantă, disprețuitoare, agresivă) din partea unor angajați ai ambasadei/consulatului;
- Percepția că ambasadele RM nu au pârghii, resurse să le ofere suport.

În mare parte cetățenii RM nu se adresează la ambasadele RM pentru suport în vederea soluționării problemelor cu care se confruntă, nu prea percep și/sau nu au încredere că reprezentanții acestora îi pot ajuta. O bună parte din cetățenii care muncesc în UE sunt angajați în baza pașaportului românesc, iar uneori autoritățile RM îi referă la ambasada României și viceversa. Inclusiv atunci când cetățenii RM cu dublă cetățenie sunt în situații dificile (accidente de muncă, procese de judecată etc.) autoritățile din țara gazdă refuză să le ofere informații suplimentare argumentând că sunt cetățeni ai României.

Reprezentanții diplomatici ai RM în țările gazdă au menționat mai multe provocări în acordarea asistenței cetățenilor RM. Cele mai frecvent menționate se referă la:

a) Instituționale

- Numărul redus de angajați, raportat la numărul cetățenilor care este în continuă creștere. Astfel este în continuă creștere solicitările serviciilor consulare, dar și alte servicii de suport cum ar fi asistența juridică, reprezentarea în instanțele de judecată etc.

„Noi simțim această creștere după prezența persoanelor care vin la ghișeu, evident că și după numărul acțiunilor consulare... 6 ani în urmă erau aproximativ 1 000 acțiuni consulare anual, au crescut undeva la 4 000 în prezent”. (3IA, expert)

- Lipsa resurselor pentru acoperirea unor facilități, necesități cu referire în special la cazarea cetățenilor aflați în dificultate și la asigurarea cheltuielilor de transport pentru reîntoarcerea în țară a acestora. Practic toți reprezentanții ambasadei, consulatelor intervievați au remarcat că se confruntă cu aceste dificultăți. Unii au încercat să identifice parteneriate cu ONG-urile din țara gazdă care oferă spațiu temporar de locuire, alții încearcă să ofere suport prin intermediul altor cetățeni care muncesc în această țară. Reprezentanții diplomatici au vociferat că deseori apelează la transportatori pentru ca cetățenii aflați în dificultate să poată reveni gratuit sau pe datorie în Republica Moldova.

În opinia unor reprezentanți diplomatici ar trebui ca statul RM să acorde anumite resurse financiare pentru reîntoarcerea în țară a cetățenilor săi, aflați în dificultate. Unii intervievați consideră că pentru a evita cheltuielile din banii publici și supra-solicitarea acestui serviciu ar trebui să se oblige cetățeanul RM, cel puțin cei care merg la muncă prin intermediul agențiilor, să aibă o sumă minimă pentru reîntoarcere pe care să nu o poată extrage din contul său decât la reîntoarcere în RM. Cu certitudine trebuie de elaborat un mecanism clar de repatriere a cetățenilor care să fie aplicat de reprezentanții diplomatici. Ca soluții vociferate de experții intervievați ar fi: un fond de stat disponibil pentru aceste necesități sau prin legislație să fie stipulat că la solicitarea ambasadei transportatorul, indiferent de forma de proprietate (de stat sau privat), să accepte pasageri aflați în dificultate prin recuperarea ulterioară a costului biletului aferent acestei călătorii.

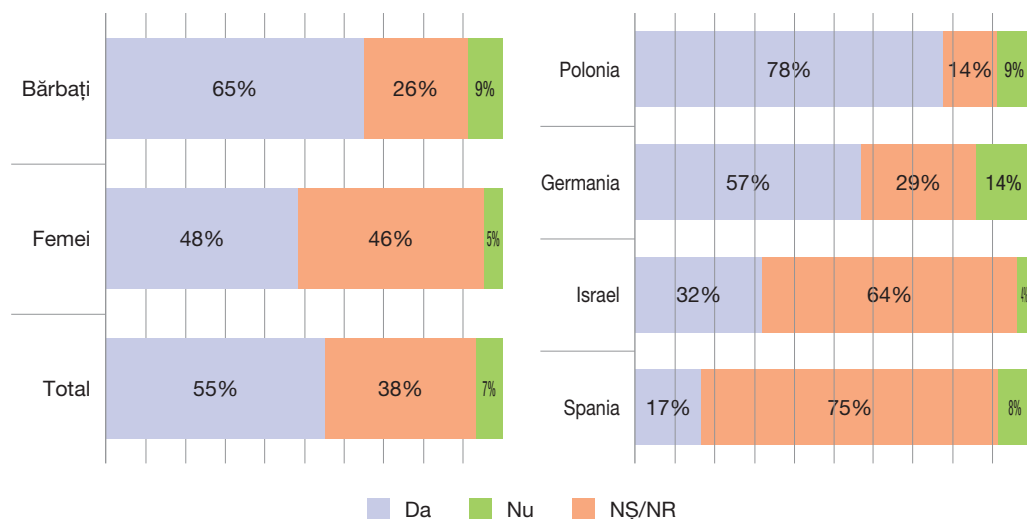
„Trebuie să aibă o rezervă de bani ca să îi fie garantată întoarcerea lui în Republica Moldova. Am discutat la ședință cu funcționarii consulatelor și am zis că este nevoie de elaborarea pentru fiecare țară în parte care este costul minim de reîntoarcere în Republica Moldova, pentru a evita aceste prostii că el nu are bani. De exemplu, el să aibă un depozit sau să fie o asigurare”. (11A, expert)

b) De interacțiune cu cetățenii

- Nivelul scăzut de educație al unor cetățeni ai RM se reflectă asupra comportamentului inadecvat al acestora, dar și în conștientizarea redusă a situațiilor riscante;
- Abuzul de alcool al unor cetățeni ai RM care se răsfărăge asupra comportamentului acestora la locul de muncă, în public etc.;
- Managementul defectuos al timpului (programări pe care cetățenii nu le respectă, solicitarea de a fi deserviiți fără programare pentru servicii care pot fi planificate din timp etc.);
- Încălări ale normelor de conduită sau chiar ale legislației care rămân nesancționate sau măsurile luate sunt nesemnificative și astfel încurajează comportamentul necorespunzător al migranților în țara gazdă.

Agențiile private într-o careva măsură sunt recunoscute drept facilitatori în organizarea plecărilor la muncă peste hotare. Cu toate problemele observate de către migranți în procesul de organizare a plecării peste hotare de către agențiile private peste jumătate dintre beneficiarii serviciilor acestora ar recomanda altor persoane agențiile private respective, mai frecvent ar recomanda bărbații, 65%, și 48% femeii. Dacă să examinăm distribuția răspunsurilor în funcție de țările de destinație ale migranților se observă că cel mai puțin mulțumiți de serviciile agențiilor sunt cei plecați în Spania (17% afirmații) și Israel (32%). Mai mulțumiți sunt cei din Polonia, circa 78% beneficiari de serviciile agențiilor private le-ar recomanda și altor persoane (Figura 97).

Figura 97. Ați recomanda serviciile agenției private altor persoane?



O bună parte din participanții la studiul calitativ care au plecat la muncă peste hotare prin intermediul agențiilor private și apreciază experiența ca fiind în mare parte pozitivă (nu s-a tergiversat plecarea și sunt remunerați așa cum li s-a promis) le recomandă și altor persoane din RM să folosească această cale de emigrare. Unii au precizat că solicitările vin din partea celor din RM care caută opțiuni de plecare peste hotare.

„Doi băieți din Moldova chiar se pregătesc să vină încoace. De ce i-am chemat? Ei m-au rugat. M-au întrebat ce și cum, eu le-am spus că le dau numărul de telefon și discutați cu persoana [intermediarul prin care a venit el] și veniți, singuri veți vedea. Pentru mine munca nu este nici grea nici ușoară, dar e puțin plătită”. (B, 48 ani, Polonia, 4FG)

Suma achitată pentru serviciile agențiilor private nu reprezintă o barieră în recomandarea acestora, plățile sunt percepute ca ceva firesc pentru organizarea plecării și oferirea unui loc de muncă.

Unii respondenți, care au plecat în Israel prin intermediul agențiilor private, au menționat că deși suma achitată de ei a fost una enormă, totuși sunt mulțumiți de oportunitatea care li s-a oferit pentru îmbunătățirea situației financiare.

„6 500 euro, dar eu toți banii am luat de la ProCredit Bank și achitam câte 13 procente. Nu pot să vă spun exact cât am întors înapoi, căci la suma de 6 500 am mai plătit și lecțiile 800 de lei, apoi comisia medicală, documentația ce a fost necesar cred că încă vreo 3 000 de lei – mult... Pe de altă parte aceste firme tot au făcut un bine pentru oameni, poate e prea scump, dar ei ne-au ajutat să venim aici să lucrăm și să câștigăm bani. Acasă ce să facem cu corupția ceea și toate ilegalitățile”. (F, 43 ani, Israel, 24FG)

V.

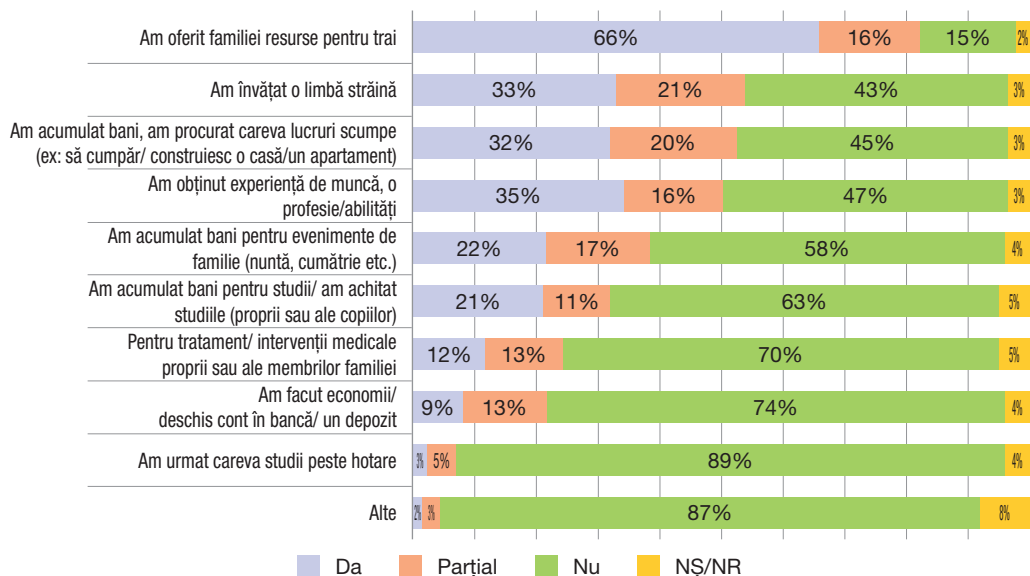
IMPACTUL MIGRAȚIEI ȘI PERSPECTIVE DE DEZVOLTARE

V.1. BENEFICII ȘI COSTURI SOCIALE ALE MIGRAȚIEI

Un alt aspect abordat de studiu a inclus evaluarea opiniilor migranților de muncă privind beneficiile și costurile sociale rezultate din munca peste hotarele țării.

În general, precum au demonstrat și alte studii în domeniul migrației, principalul beneficiu indicat de majoritatea dintre respondenți a fost cel de a oferi familiei resurse pentru trai, peste 66% au oferit răspunsul *da*, iar 16% *parțial*. Mai puțin migranții de muncă, doar circa 1/5 aceleași afirmații (33% *da*, 21% *parțial*), au făcut economii/au deschis cont în banca/un depozit (Figura 98).

Figura 98. După părerea dvs., care sunt beneficiile/realizările ce rezultă din munca de peste hotare (migranții reînțorși)?



Mai mulți cetățeni ai RM, aflați la muncă peste hotare, au menționat faptul că în RM la veniturile pe care le aveau nu-și puteau asigura necesitățile de zi cu zi. Aceștia au recunoscut că și în țara unde muncesc în prezent se confruntă cu anumite dificultăți (costul mare al chiriilor, bariere lingvistice, munca supra program etc.), însă, se pot bucura de o viață decentă pe care nu și-o puteau permite muncind în Moldova. Printre aspectele cel mai frecvent vociferate se referă la:

a) familia

- asigurarea unei alimentații echilibrate, care să includă fructe și legume pe tot parcursul anului, pește etc.;
- vacanță anuală;
- procurarea unui automobil.

b) anturajul

- infrastructură mai bună (trotuare, drumuri, transport public etc.);
- spațiu public mai bine amenajat (terenuri de joacă, locuri de agrement);

c) servicii calitative

- de sănătate;
- educaționale;
- de recreere.

Caseta 17. O viață decentă peste hotare

„Munceam în Moldova șef de depozit și aveam 5 000 de lei, 10-11 ani în urmă. Eu nu puteam să îmi permit să plec la mare. Acum eu 11 ani la rând merg în fiecare an la mare 10 zile”. (B, 41 ani, Polonia, 3FG)

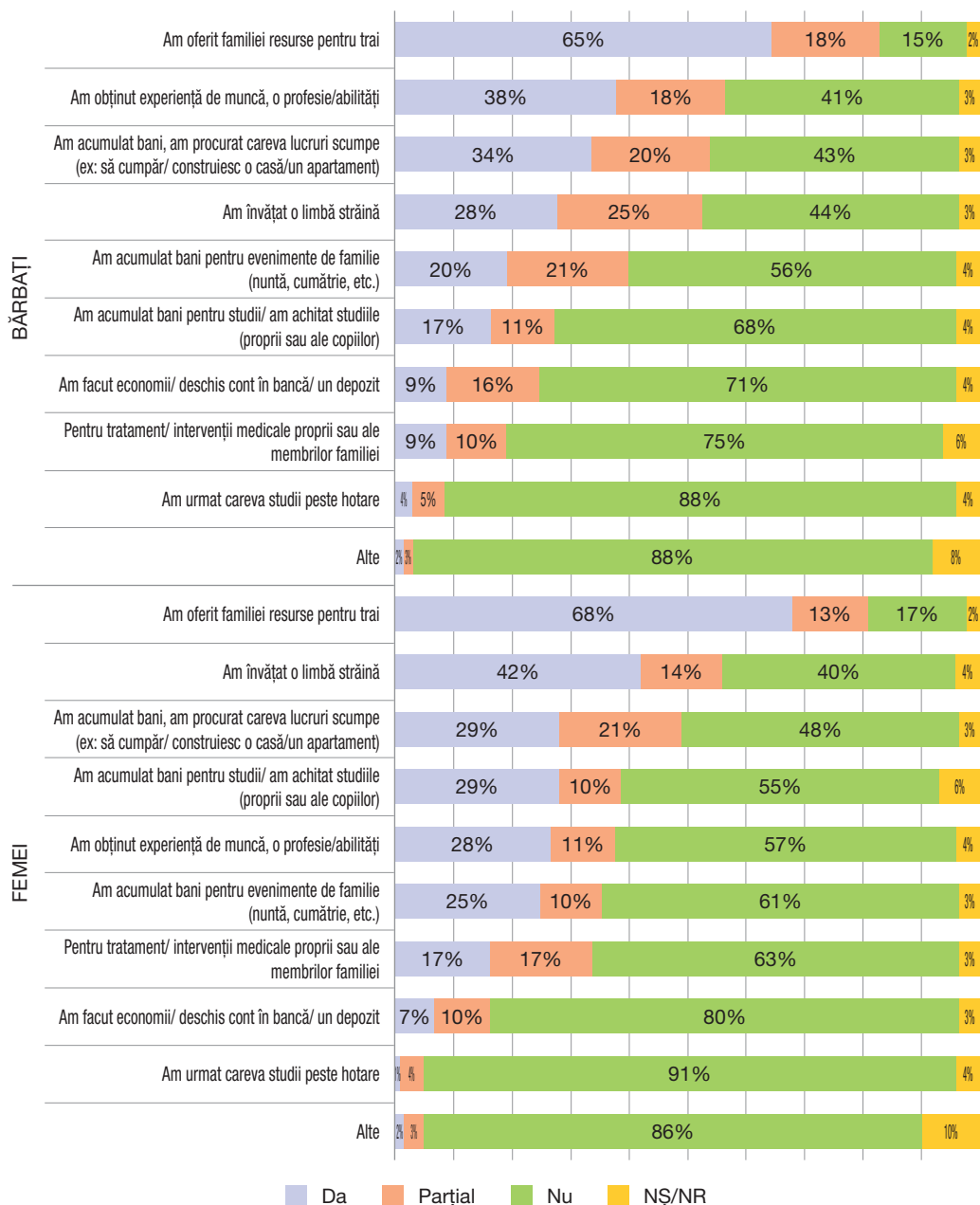
„Posibilitatea de a cumpăra mașină e mică în RM, aici poți să îți permiți. Nu costă atât cât la noi costă mașina, mai ales raportat la venit”. (B, 36 ani, Polonia, 3FG)

Se observă că percepțiile pozitive privind impactul socio-economic al migrației sunt mai pronunțate printre bărbații foști migranți. Totodată, pe primul loc, în ambele subeșantioane fiind considerată oportunitatea de a oferi familiei resurse pentru trai.

Bărbații pe locul doi au plasat faptul că au obținut experiență de muncă, o profesie/abilități (57% răspunsuri da, parțial), urmat de acumularea banilor pentru a procura careva lucruri scumpe (ex: să cumpere/construiască o casă/un apartament) (54% afirmații cu conotație pozitivă).

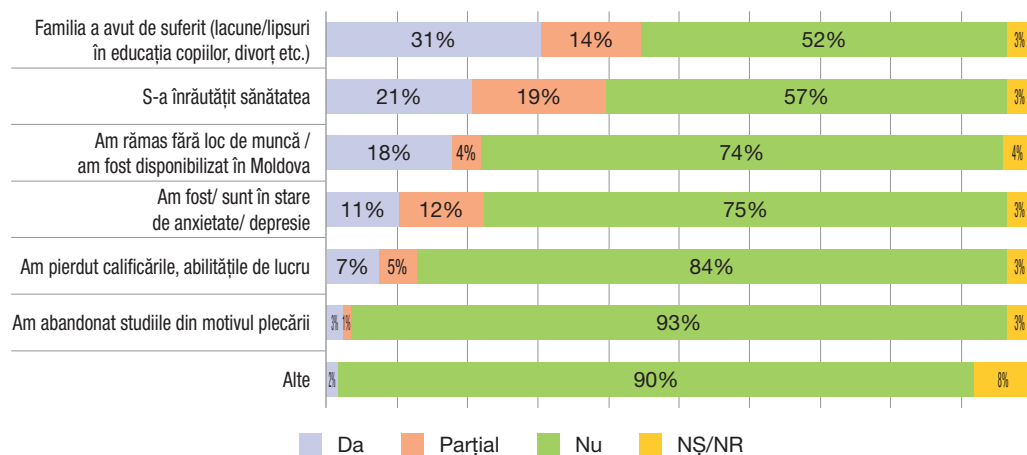
Femeile consideră drept beneficiu important (56% afirmații da, parțial) faptul că au învățat o limbă străină apoi faptul că au acumulat bani, pentru a procura careva lucruri scumpe (ex: să cumpere/construiască o casă/un apartament) (49% atare răspunsuri) și/sau pentru studiile proprii sau ale copiilor (40%). De asemenea ponderi mai mari ale bărbaților (25%) au menționat că au reușit să facă economii/deschidă cont în banca/un depozit în raport cu femeile (17%) (Figura 99).

Figura 99. După părerea dvs., care sunt beneficiile/realizările ce rezultă din munca de peste hotare (migranții reîntorși, pe sexe)?



În ceea ce ține de pierderile care rezultă din migrația peste hotare se observă că principalul este faptul că familia a avut de suferit (lacune/lipsuri în educația copiilor, divorț etc.) (45% afirmații, respectiv 31% da și 14% parțial), urmat de s-a înrăutățit sănătatea (40%, din care 21% da, 19% parțial)

Figura 100. După părerea dvs., care sunt pierderile dvs. ce rezultă din munca de peste hotare (migranții reîntorși)?



Pierderile care rezultă din migrația peste hotare sunt mai frecvent percepute de către femei, în toate cazurile ponderea femeilor care au oferit răspunsuri afirmative (da, parțial) este mai mare decât cea a bărbaților, iar diferențele sunt destul de semnificative, variind între 10-18 p.p.

În ceea ce ține de priorități, se observă că bărbații au plasat pe primul loc faptul că familia a avut de suferit (lacune/lipsuri în educația copiilor, divorț etc.) (41% răspunsuri afirmative), urmat de înrăutățirea sănătății (33%). Mai puțin bărbații sunt afectați de faptul că au pierdut calificările, abilitățile de lucru (9%) și de starea de anxietate/depresie (17% răspunsuri *da, parțial*).

Femeile percep mai acut pierderile din migrație prin faptul că *s-a înrăutățit sănătatea, familia a avut de suferit (lacune/lipsuri în educația copiilor, divorț etc.)*, alocând peste 50% răspunsuri afirmative acestor mențiuni *da, parțial*. Totodată una din cinci femei a menționat că a pierdut calificările, abilitățile de lucru (20% afirmații), iar una din patru a rămas fără loc de muncă în Moldova (24% răspunsuri *da, parțial*).

Pe lângă aspectele social-emoționale, în cazul femeilor în raport cu bărbații, se observă ca fiind mai acută pierderea calificărilor, abilităților de lucru, a locului de muncă. Acestea au loc pe fundalul contingentului mai instruit al femeilor migrante ceea ce accentuează fenomenul privind pierdea competențelor în rezultatul migrației de muncă (Figura 101).

Consecințele negative ale migrației asupra Moldovei în general sunt percepute printre migranții reîntorși de peste hotare de la muncă destul de pronunțat. Peste 70% respondenți, bărbați și femei, au menționat faptul că *tinerii pleacă din Moldova*, circa 2/3 respondenți, sunt îngrijorați de faptul că *copii rămân fără îngrijire părintească*, circa 60% percep că se distrug familiile, 55%, conștientizează că rămân vârstnicii fără ajutor, este considerat important de 46% respondenți și exodul de creieri din țară. De asemenea crearea dependenței membrilor familiilor de banii de peste hotare îi îngrijorează pe 37% dintre foștii migranți chestionați. Studiul calitativ a accentuat și consecințe aferente dependenței gospodăriei/unor membri ai gospodăriei de remitențe, accentuată de renunțarea celor rămași acasă să se integreze pe piața muncii, demotivarea acestora de a prelucra pământul etc.

Figura 101. După părerea dvs., care sunt pierderile dvs. ce rezultă din munca de peste hotare (migranții reîntorși, pe sexe)?

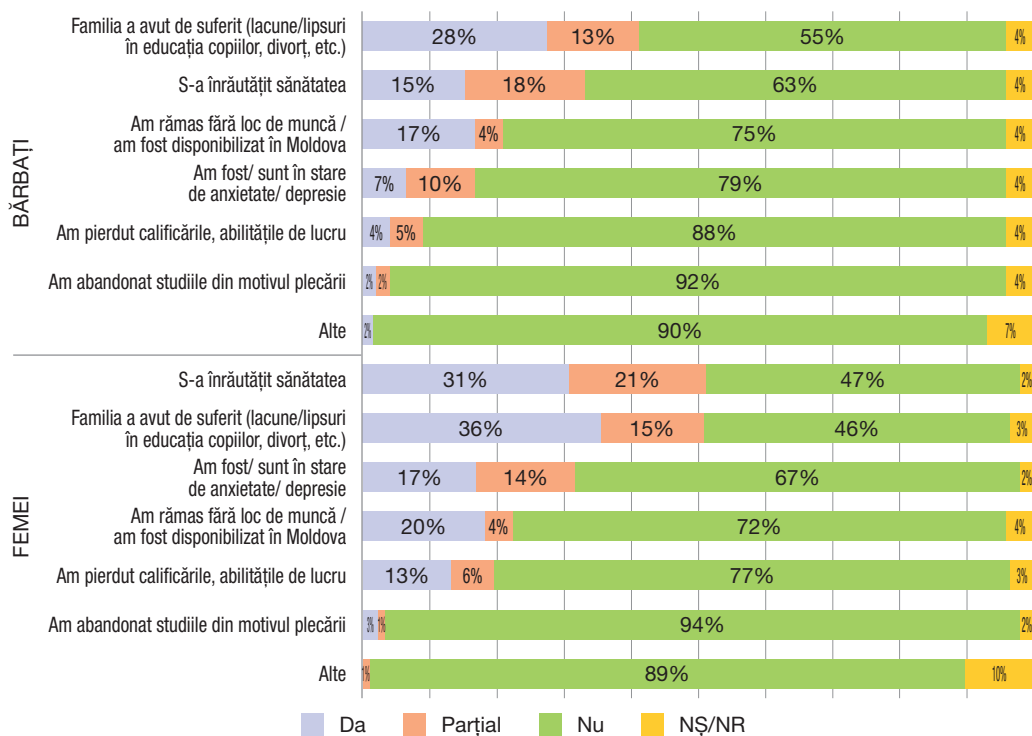
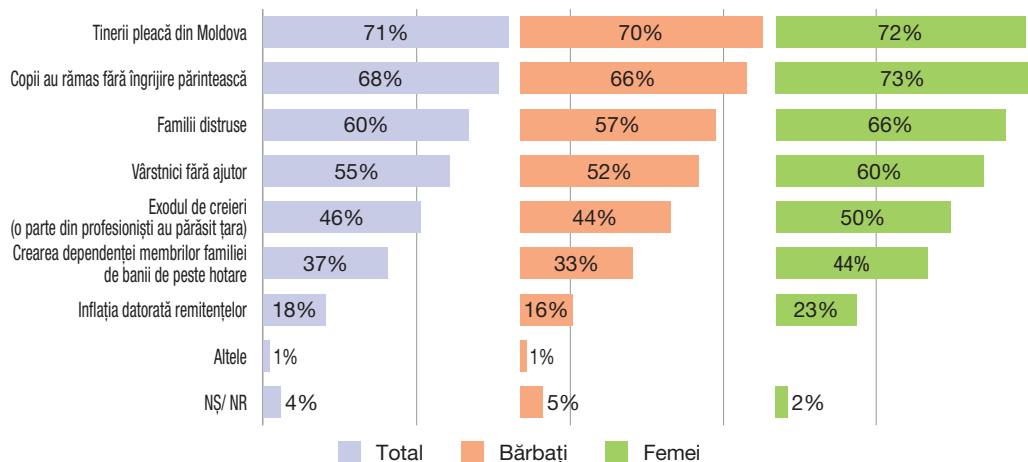


Figura 102. Care sunt principalele consecințe ale migrației pentru Moldova (migranții reîntorși, pe sexe)?



Aceleași tendințe se observă în funcție de sexul respondenților. De asemenea percepțiile privind consecințele migrației sunt mai pronunțate printre femeii în raport cu bărbații, cele mai mari fiind cu referire la dependența de remitențe (diferența de 11 p.p. în favoarea femeilor), familiile distruse (9 p.p.), vârstnicii fără ajutor (8 p.p.) (Figura 102).

În cadrul discuțiilor de grup atât cu persoanele care muncesc peste hotare, cât și cu migrații reîntorși s-a constatat că femeile sunt mai sensibile privind experiențele de emigrare prin care au trecut ele personal sau alți membri ai familiei. Majoritatea bărbaților evită aceste subiecte, chiar dacă unii din ei au avut experiențe dificile în procesul de emigrare și/sau de munca peste hotare. Pentru unele femei anume dorința de a păstra relațiile în familie, necesitatea de a îngriji copiii, părinții au reprezentat motive importante de reîntoarcere în RM. De asemenea, multe femei, în special în prima perioadă de emigrare, au făcut eforturi pentru a trimite cât mai mulți bani acasă pentru necesitățile familiei, copiilor lăsați în grija altor persoane, iar uneori în detrimentul asigurării minimumului necesar pentru ele. În unele situații aceste eforturi nu sunt apreciate la justa valoare de către unii membri ai familiei, iar femeile sunt constrânse să trimită tot mai mulți bani acasă.

Caseta 18. Trăirile, emoțiile femeilor din experiența plecării la muncă peste hotare

„Am lăsat copilul de 4 ani și când am venit avea mâini de bărbat și față matură, puneam mâna pe el și nu îmi venea să cred cât de mult a crescut. Îmi era totuna chiar dacă lumea se uita la noi în aeroport eu îi pupam mâinele... (plânge)”. (F, 35 ani, Spania, 29FG)

„Nu aveam bani pentru strictul necesar. Vorbeam permanent cu soțul pe telefon ce să fac dacă vine doamna de la care împrutasem acei bani [5 000 euro la procente] și el nu ieșea din așa vorbe. «Îmi vine să mă spânzur»... Erau fără de documente și nu aveau de lucru, era cu pașaportul nostru. Mai era cu un bărbat acolo. Mergeau pe la tomberoane și căutau mâncare... La început dormeau și prin parcuri pe scaune, stăteau doi bărbați pe o bancă îmbrățișați să se încălzească unul pe altul că să nu înghețe”. (F, 38 ani, Spania, 29FG)

„Copiii au rămas cu o persoană străină acasă care nu avea nimic comun cu noi, fiindcă ambii nu avem părinți. Fratele noaptea lucra la o firmă și el avea acolo o șefă, ea a fost singura persoană la care am găsit cui să lăsăm ambii copii... Acel mic avea un an și jumate și abia începuse să vorbească, eu când discutam cu el pe telefon din Spania nu înțelegeam nimic și ea îmi explica ce vorbea el. Pentru mine era un mare șoc, ce fel de mamă trebuie să fii ca să nu îți înțelegi copilul?! Dar cel mai dureros lucru care a fost, era că pe mine mă numeau mama, iar pe Viorica care avea grijă de ei, o numeau mămică...” . (F, 41 ani, Spania, 29FG)

„Câți bani nu trimeteam tot nu ajungeau. Cât trimeteam bani acasă eram bună, dar când veneam acasă mă făcea în tot felul, că nu știu pe unde umblu, că mi-a crescut copiii...” (F, 58 ani, FG_migrant reîntors)

V.2. CONTRIBUȚIA MIGRAȚIEI LA DEZVOLTAREA LOCALĂ

Este cunoscută contribuția migraților la dezvoltarea localităților de baștină, fie prin îmbunătățirea condițiilor de trai prin investirea în locuințe, calitatea locuirii prin conectarea locuințelor proprii la apă, canalizare, surse de energie etc., dar și prin contribuțiile la proiectele de dezvoltare locală, de infrastructură implementate de către primării.

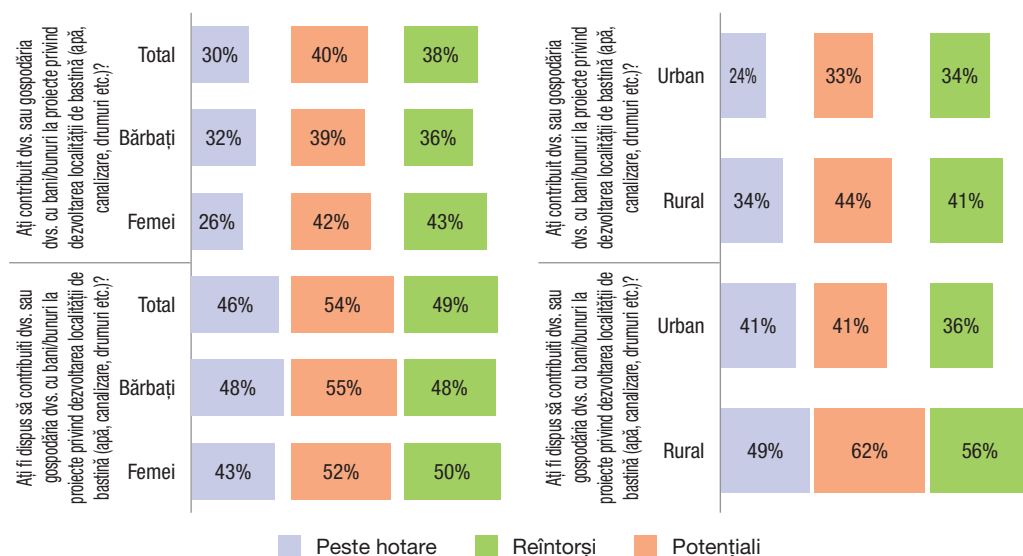
Dintre respondenții aflați peste hotare doar 30% au contribuit cu bani și/sau bunuri la dezvoltarea comunității de baștină, iar 46% ar fi dispuși să contribuie. Mai puțin au contribuit, dar și ar fi

dispușe să contribuie femeile, (circa 26% au contribuit, iar 43% ar fi dispuse) în raport cu bărbații (32% au contribuit, iar 48% ar fi dispuși să contribuie).

În cazul persoanelor intervievate în țară atât migranții potențiali cât și cei care deja au revenit de peste hotare, acestea optează mai mult pentru dezvoltarea comunității unde locuiesc, au contribuit deja la dezvoltarea comunității de baștină circa 38% dintre migranții potențiali și 40% din cei reîntorși. De asemenea, ar aloca resurse bănești sau bunuri în acest scop circa 49% potențiali și 54% din cei care s-au întors de peste hotare de la muncă.

Mai active sunt femeile, circa 42% reîntoarse și 43% potențial migrante au contribuit la proiecte comunitare, printre bărbați aceste ponderi sunt de 39% printre cei care au venit de peste hotare și 36% potențiali migranți. Pe viitor bărbații reîntorși sunt cei care în proporție de 55% ar oferi contribuții în acest scop în raport cu 52% femei, cei potențiali viceversa femeii ar contribui 50%, bărbați 48%. În funcție de medii de reședință a respondenților se observă că mai deschiși pentru a contribui la dezvoltare sunt locuitorii satelor, în toate grupurile ponderile răspunsurilor afirmative ale celor intervieuți din mediul rural depășesc substanțial cele ale respondenților din urban (Figura 103).

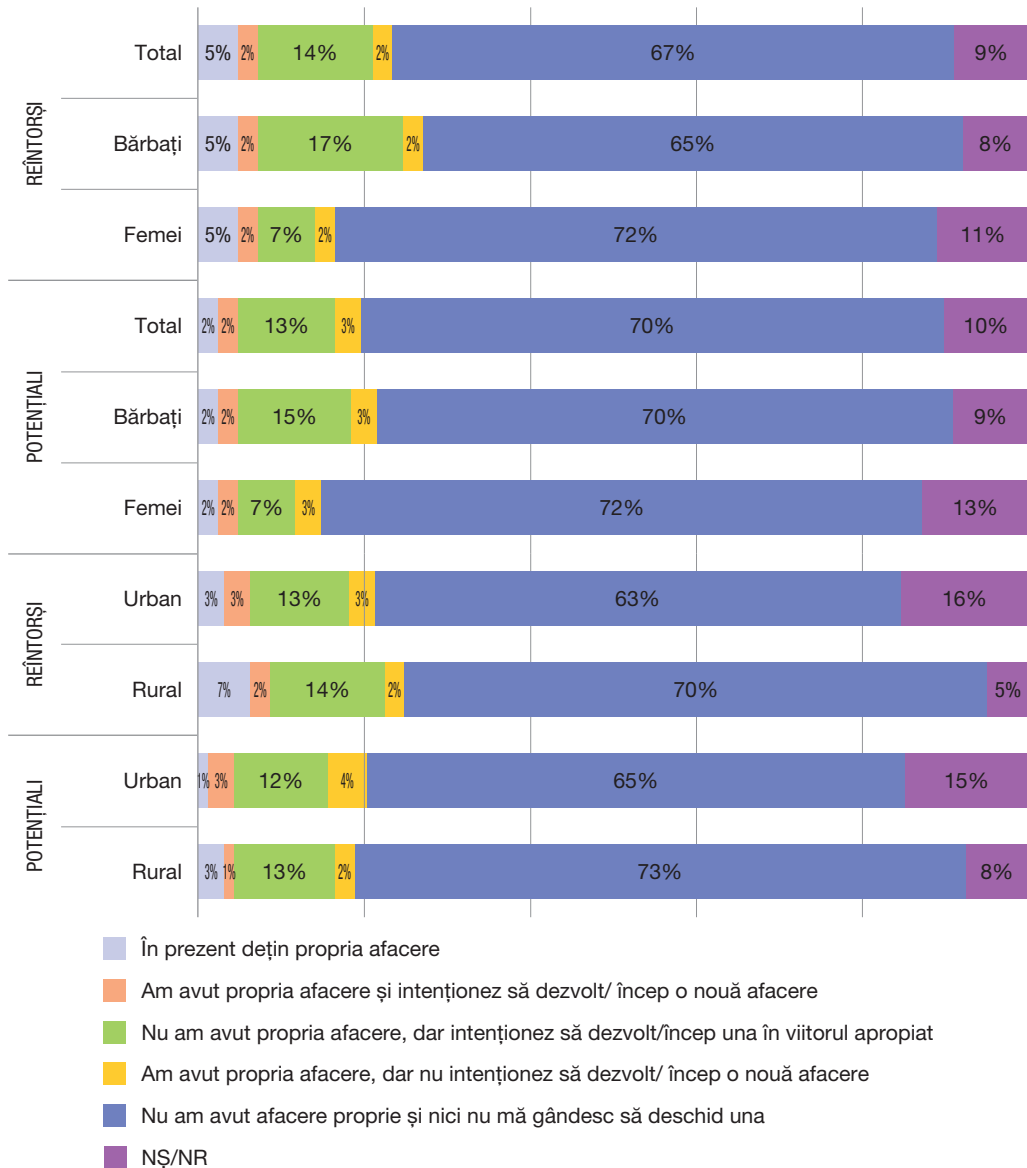
Figura 103. Intenții de a contribui la dezvoltarea comunitară



Un alt aspect ce ține de contribuția la dezvoltarea locală este dezvoltarea mediului de afaceri.

Mediul de afaceri printre migranți pare să nu fie atractiv. Majoritatea respondenților, migranți potențiali sau reîntorși, nu intenționează să deschidă careva afacere. Totuși, circa 21% migranți reîntorși au o afacere, sau intenționează să dezvolte una, cei potențiali în proporție de 17% au acest scop. Intenții mai pronunțate de a dezvolta o afacere se observă printre bărbați, mai puțin printre femei, în ambele grupuri: reîntorși și potențiali. Mai predispuși să investească într-o afacere sunt migranții reîntorși din mediul rural, care în proporție de 23% fie au o afacere, fie intenționează să dezvolte una, în raport cu 19% migranți reîntorși din orașe (Figura 104).

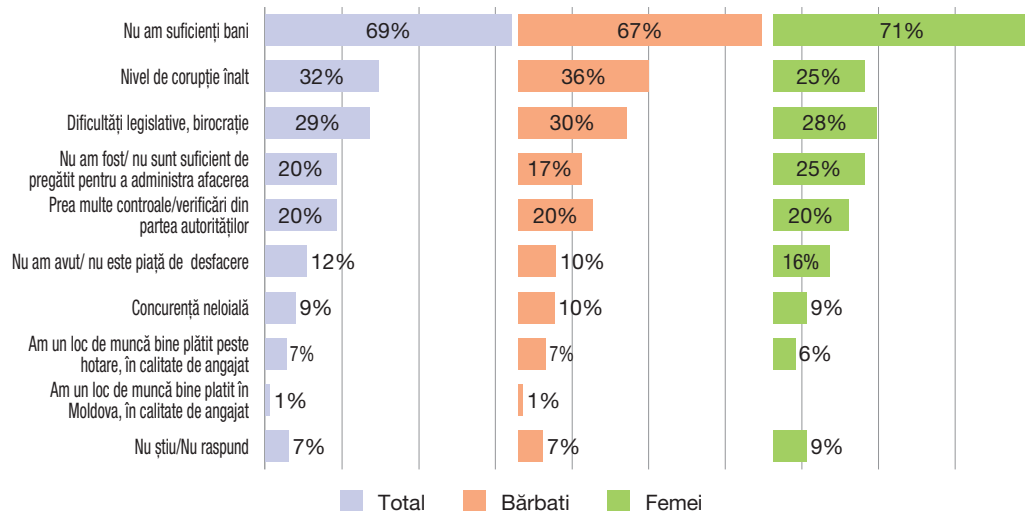
Figura 104. Ați avut propria afacere sau planificați să vă deschideți propria afacere în viitorul apropiat?



Principalul motiv de ce nu doresc să deschidă o afacere a fost indicat de circa 70% respondenți faptul că nu au suficienți bani, 1/3 din motivul nivelului înalt de corupție, circa 30% au indicat drept motiv dificultățile legislative/birocrația.

Aproximativ aceleași tendințe sunt observate printre femeii și bărbații, totuși cu anumite diferențe. Bărbații în ponderi mai pronunțate au indicat nivelului înalt de corupție și dificultățile legislative/birocrația, femeile au accentuat lipsa pregătirii suficiente în administrarea afacerii (25% femeii față de 17% bărbați) (Figura 105).

Figura 105. De ce nu doriți să deschideți o afacere?



Tendențele în a deschide o afacere printre cei care au oferit răspunsuri afirmative sunt sectorul agricol, comerț și construcții. Respectiv, bărbații ar deschide o afacere în agricultură, comerț, construcții, transport, iar femeile în comerț, activități recreative (Tabelul 31).

Tabelul 31. Dacă planificați să vă deschideți o afacere, care ar fi sectorul?

	bărbați		femei		Total	
	N	%	N	%	N	%
Construcții	9	18%			9	14%
Agricultură	15	29%	2	13%	17	26%
Servicii hoteliere și restaurante			1	7%	1	2%
Activități recreative, de agrement	1	2%	4	27%	5	8%
Comerț	10	20%	6	40%	16	24%
Transport	6	12%			6	9%
Industria alimentară	1	2%	1	7%	2	3%
Administrație publică	1	2%			1	2%
Tehnologii Informaționale și Comunicații	1	2%			1	2%
Turism	3	6%			3	5%
Salon de frumusețe			1	7%	1	2%
Managementul deșeurilor	1	2%			1	2%
NS/NR	3	6%			3	5%
Total	51	100%	15	100%	66	100%

Din perspectiva antreprenorială studiu calitativ a identificat următoarele categorii de respondenți:

- 1) Antreprenori actuali/Investitori – persoane care muncesc peste hotare pentru a-și susține/dezvolta afacerea din RM;
- 2) Antreprenori dezamăgiți – afaceri eșuate în RM;
- 3) Potențiali antreprenori – migranți care intenționează să dezvolte afaceri în RM;

4) Antreprenori de succes peste hotare, unii din ei au deschis sau intenționează să deschidă afaceri și în RM, fie că fac acest lucru din patriotism, pentru a oferi suport oamenilor dragi rămași acasă și/sau pentru că au identificat domenii cu perspectivă de dezvoltare.

În toate cele 6 țări de destinație, în cadrul discuțiilor de grup au fost respondenți care au vociferat că au încercat să dezvolte sau au avut afaceri în RM. Eșecul în afaceri a fost unul din motivele care i-au determinat să plece în străinătate sau în unele cazuri să revină peste hotare (banii câștigați anterior peste hotare i-au investit în afaceri care nu au avut succes), iar o bună parte din ei sunt nemulțumiți de condițiile care le oferă statul RM pentru dezvoltarea antreprenoriatului și protejarea investițiilor cetățenilor.

Domeniile în care au activat aceștia sunt foarte diferite, de la agricultură, comerț, servicii de agrement, transport până la cele din industria de prelucrare și producere. Studiul a identificat mai multe situații când cetățenii RM care muncesc peste hotare au plecat după ce au fost constrânși să „cedeze” afacerile lor altor persoane, iar unele din acestea situații s-au întâmplat relativ recent. Deși persoanelor le este dificil să vorbească la acest subiect, mai ales că o parte din ei au apelat la persoane care să-i „protejeze”, cu certitudine fenomenul există pentru că a fost vociferat în mai multe discuții de grup.

„Am avut banii din afacerea pe care am gestionat-o în Moldova. Am avut, dar am terminat-o, pentru că au vrut-o alții, cum se face la noi. Cum s-a făcut și cum o să se facă... vin controale, vin multe chestii din astea. Eu aveam pe cineva care mă apăra un timp, până nu și-a schimbat locul în altă parte. Cum la noi se face – «crâșă», un prieten care era în structură, un șef mare..., a luat altcineva afacerea, 8 ani am activat”. (B, 44 ani, Franța, 16FG)

În cadrul studiului au fost intervievați antreprenori din RM care au afaceri în țară, dar au plecat peste hotare pentru a câștiga suplimentar astfel ca să poată extinde afacerea, să procure utilaje mai moderne etc. În unele situații, cineva din membrii familiei gestionează afacerea din Moldova, iar ei continuă să trimită bani acasă pentru dezvoltarea afacerii în RM. Își doresc revenirea în țară, dar la moment nu văd perspective care ar putea să le permită să aibă venituri similare celor de peste hotare în țară.

Antreprenorii care și-au dezvoltat afaceri în țara gazdă au ocupat preponderent două nișe: construcții și servicii de agrement (restaurant, cafenea). Bărbații în mare parte și-au inițiat afaceri în construcții după ce au fost angajați o perioadă în acest domeniu. După extinderea afacerii, câțiva antreprenori au decis să investească și în RM în domenii cum ar fi agricultură; apicultură. Investițiile în Moldova în opinia celor intervievați poartă mai mult un caracter sentimental, dorința de a face ceva pentru cei rămași acasă, pentru țara de origine, păstrarea legăturilor mai intense cu familia, localitatea de baștină.

Membrii Asociațiilor Diasporale și unii experți ne-au relatat situații în care cetățenii ai RM au încercat să desfășoare activități antreprenoriale în țara gazdă, dar fără a-și legaliza statutul de antreprenor, iar o parte din ei nu au conștientizat gravitatea situației: neavând cunoștințe elementare în domeniu au încălcat legislația țării de destinație și au suportat consecințele de rigoare.

„Am avut un caz, a venit o familie de moldoveni, mama, tata și fiul de vreo 21 ani. Ei aveau o companie mică, tot ceva legat de construcție. Au angajat alți moldoveni și le-au procurat bilete de avion din Moldova, i-au cazat și verbal s-au înțeles... Li s-au calculat care erau cheltuielile pe fiecare în parte și cât trebuie în fiecare lună să întoarcă. Angajatul a început să primească salariul, antreprenorii cereau banii pentru cheltuielile pe care le-au avut și muncitorul nostru s-a dus la poliție și a zis că el este exploatat în muncă, nu are contract, i se estorchează banii. Poliția a venit, le-au sechestrat toate bunurile, telefoanele, mașinile, tot ce aveau și erau acuzați grav de exploatare în muncă. Ei au venit atunci la ambasadă și erau foarte sperați, iată ei s-au pornit să creeze o afacere, și elementar ei nu au avut cunoștințele ca să facă legal, ei s-au bazat pe buna încredere și discuții dintre oameni, ceea ce este ridicol, totul trebuie să fie documentat”. (3IA, expert)

În cadrul discuțiilor de grup din diferite țări mai mulți respondenți au menționat situații în care au avut dificultăți în dezvoltarea afacerilor în țara gazdă din cauza că s-au bazat în mare parte pe angajați din RM. Principalele dificultăți se referă la furturi din bunurile companiei, nerespectarea programului de lucru și lipsa responsabilității în raport cu angajamentele asumate. Și unii antreprenorii care au deschis localuri cu specific moldovenesc declară că se confruntă cu probleme de comportament al cetățenilor noștri, dacă aceștia fac abuz de alcool.

„Furau din pachete, unde erau telefoane și planșete... în fiecare zi furau, timp de o lună de zile de 18 000 euro au furat... din aceste motive și am cedat [a avut franciză pentru distribuirea coletelor]”. (B, 29 ani, Germania, 6FG)

„Sunt moldoveni care s-au mai civilizat de când sunt aici și aceia sunt foarte amabili, respectuoși, dar sunt moldoveni care nu îi schimbi cu nimic, se îmbată, au un comportament agresiv, se bat între ei. Aici este un sistem de securitate, dar nu este așa ca în Moldova – securitate privată, nu poți să deranjezi poliția de fiecare dată, ei vin, ei sunt obligați să vină. Este complicat deoarece dacă chem foarte des poliția, ei pot să închidă localul din motiv că sunt foarte des bătăi. Deaceia eu încerc să evit să chem poliția, încerc singur să rezolv cum pot aceste probleme”. (6IA, proprietar restaurant)

Cu toate acestea mai mulți antreprenorii de peste hotare, originari din RM, au remarcat că aceștia preferă să angajeze cetățeni din RM pentru că se pot mai ușor înțelege cu ei, sunt mai aproape din punct de vedere socio-cultural, sunt dispuși să muncească mai mult (ore suplimentare, mai multe zile pe săptămână). Totodată le este mai ușor să-și găsească persoane de încredere în rândul cetățenilor RM, mai ales că o parte din ei își fac afaceri de familie, atrează persoane din localitatea de baștină. Puțini sunt cei care recunosc deschis că forța de muncă din Moldova este mai ieftină și inclusiv din perspectivă financiară le este mai convenabil să angajeze cetățeni din RM. Cei mai mulți antreprenori menționează că angajarea cetățenilor RM în întreprinderile lor este un raport de câștig reciproc (win-win situation) în care își soluționează provocările legate de business și totodată își ajută conaționalii să-și îmbunătățească veniturile.

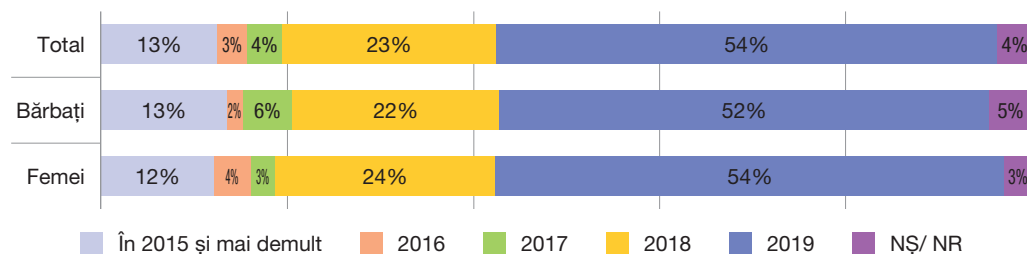
„Cred că avem același mod de gândire, noi încercăm la maxim să susținem producătorul autohton, concetățenii noștri, ei crescând, o să crească și țara. Mulți din ei au investiții în țară, au părinți, trimit remitențe. Dacă o să crească colegii noștri, o să pornească și ei afaceri în Moldova, dar și aici au o altă foame de muncă. Dacă le zic că trebuie să lucrăm 7 zile, noi lucrăm 7 zile, dacă pe șantier trebuie să accelerăm puțin și trebuie să lucrăm sâmbătă și duminică, zi/noapte, nu trebuie să vorbesc de multe ori pentru că ei înțeleg presiunea pe care o avem, înțeleg obiectivele care trebuie să le atingem”. (41A, antreprenor în domeniul construcțiilor)

O bună parte din antreprenorii din RM intervievați, care anterior au muncit peste hotarele țării, au menționat că deși se confruntă cu mai multe dificultăți privind piața de desfacere, resursele umane etc., totuși se simt mai liberi în RM, se simt mulțumiți de activitatea pe care o desfășoară și sunt mândri atunci când reușesc. Beneficiarii PARE 1+1²⁷ participanți la studiu au vociferat că programul în sine nu i-a motivat să inițieze o afacere, practic toți aveau acest scop anterior, dar programul a fost un stimulent pentru lansarea sau extinderea afacerilor.

V.3. REVENIRE, INTENȚII DE TRAI ȘI MUNCĂ ÎN MOLDOVA

Majoritatea migranților reîntorși ultima dată au fost peste hotare în ultimii doi ani, peste jumătate, femeii și bărbații, au fost în 2019, peste 1/5 – în 2018, mai devreme au fost circa 20% dintre intervievați (Figura 106).

Figura 106. Când ați fost ultima dată peste hotare la muncă (migranții reîntorși)?



Principalul motiv al revenirii în țară a fost cel emoțional, dorul de casă a fost menționat de peste 20% migranți reîntorși, în aproximativ aceleași proporții bărbații și femeile.

Un al doilea motiv după ponderile cumulate a fost menționat expirarea contractului/permisului de lucru, cu 21% afirmații, de asemenea și insistența familiei a avut un rol important pentru 19% intervievați, în special pentru femei.

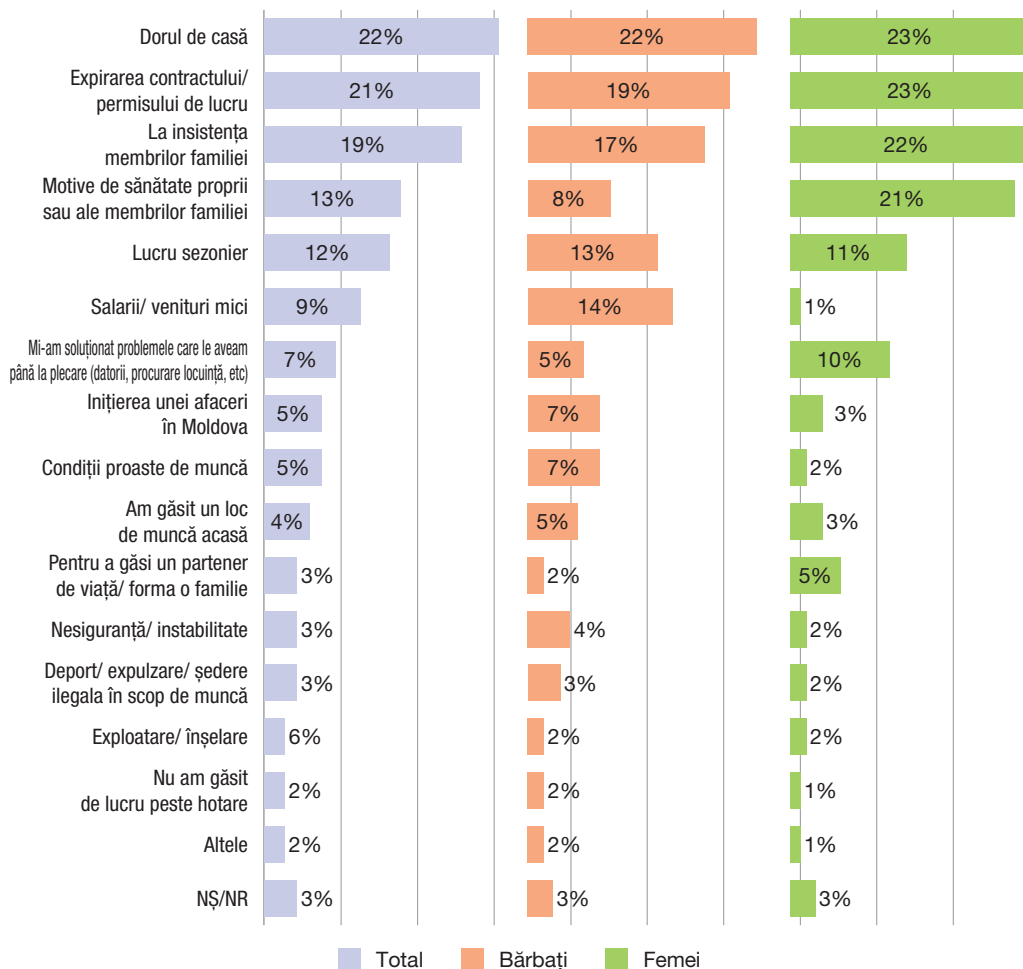
²⁷ <https://www.odimm.md/ro/programe-odimm/pare1>

Pentru femei, în cazul a circa 21% respondente ale studiului, drept motiv a servit și sănătatea proprie sau a membrilor familiei, precum și faptul că au fost angajate în lucru sezonier cu 11% afirmații, dar și soluționarea problemelor care le aveau pună la plecare (datorii, procurarea locuinței etc.).

Pentru bărbați, după motivele majore menționate, reîntoarcerea a mai fost condiționată și de salariile/veniturile mici, oferite în țara de destinație cu circa 13% răspunsuri, precum și angajarea în munci sezoniere, 14% afirmații.

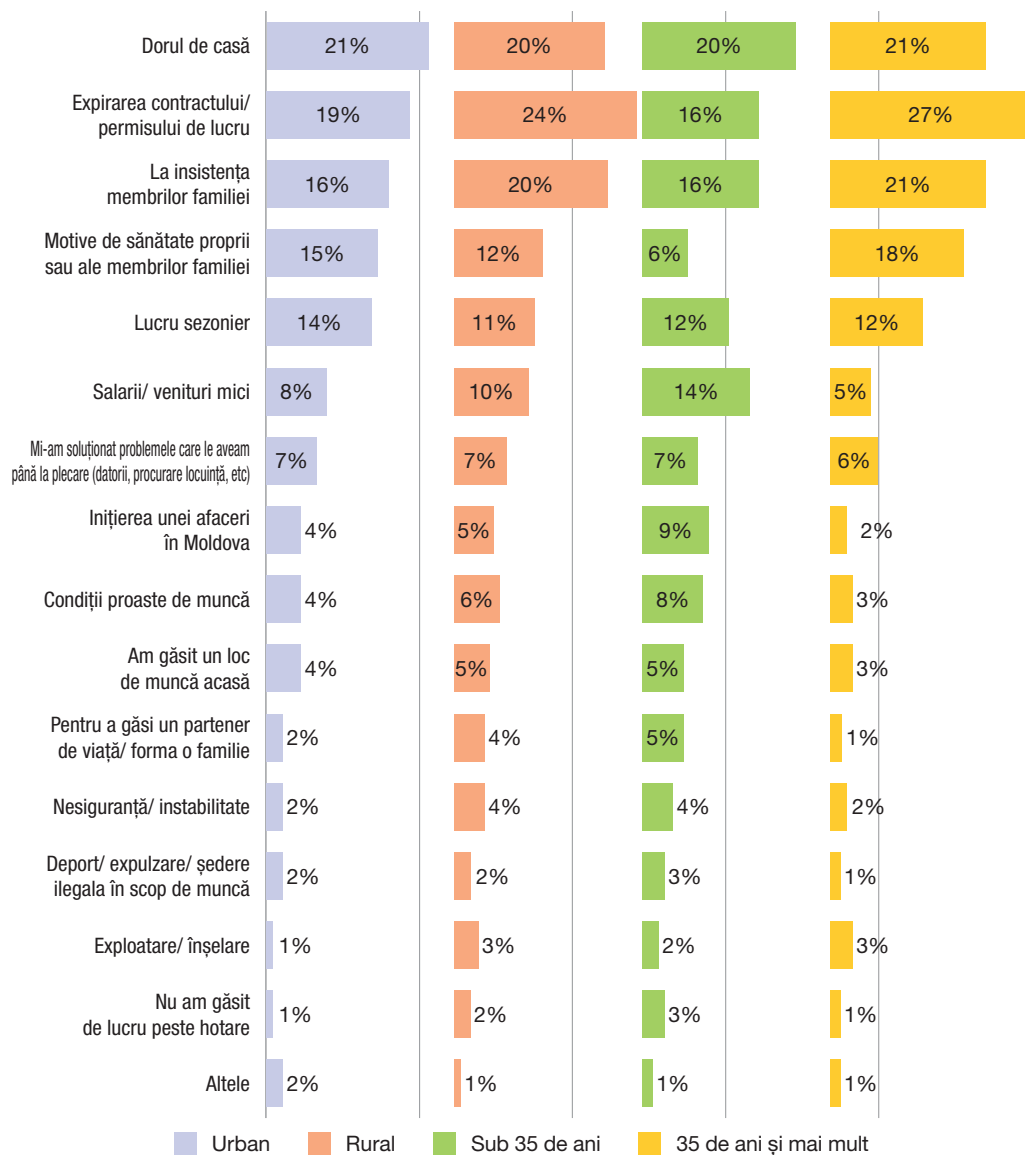
Alte opțiuni au cumulat sub 10% răspunsuri afirmative (Figura 107).

Figura 107. Din ce motive ați revenit în Moldova (pe sexe)?



În cazul respondenților din mediul rural și cei mai în vârstă mai important pare a fi dorul de casă, ca motiv al revenirii. Cei din mediul urban și tinerii sub 35 ani au motivat în proporții mai pronunțate expirarea contractului. De asemenea se observă că o pondere mai mare a celor de 35 ani și peste au fost motivați să revină acasă și de problemele de sănătate, cei mai tineri – de salariile/veniturile mici (Figura 108).

Figura 108. Din ce motive ați revenit în Moldova (pe medii de reședință, vârste)?



În funcție de nivelul de studii al respondenților se observă o oarecare diferențiere în motivația de a se reintoarce acasă. Pe lângă motivele majore, indicate de toate grupurile de respondenți ca fiind principale (expirarea contractului, insistența membrilor familiei, dorul de casă) se observă că cei cu nivel de studii mai jos (ponderi mai pronunțate) au indicat veniturile mici, cei cu nivel mai înalt de studii – sănătatea proprie sau a membrilor familiei, iar printre cei cu studii superioare circa 11% au menționat și inițierea unei afaceri în Moldova (Tabelul 32)²⁸.

²⁸ De menționat că reieșind din numărul relativ mic de cazuri aceste ponderi trebuie interpretate doar ca tendințe.

Tabelul 32. Din ce motive ați revenit în Moldova (pe nivel de studii)?

	Gimnaziale și mai jos		Liceale/medii de cultură generală (10-11 clase)		Secundar profesional (scoala profesională)		Medii de specialitate (Colegiu)		Studii superioare de licență	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Expirarea contractului/ permisului de lucru	19	24%	9	29%	17	19%	14	20%	12	15%
La insistența membrilor familiei	14	18%	6	19%	21	23%	10	14%	15	19%
Dorul de casă	13	16%	8	26%	15	17%	18	26%	23	29%
Lucru sezonier	12	15%	2	6%	11	12%	9	13%	8	10%
Salarii/venituri mici	10	13%	4	13%	10	11%	5	7%	3	4%
Motive de sănătate proprie sau a membrilor familiei	6	8%	3	10%	12	13%	12	17%	12	15%
Deport/expulzare/ședere ilegală în scop de muncă	4	5%			5	6%				
Condiții proaste de muncă	4	5%	2	6%	7	8%	1	1%	3	4%
Mi-am soluționat problemele care le aveam până la plecare	3	4%	2	6%	7	8%	5	7%	7	9%
Am găsit un loc de muncă acasă	3	4%			2	2%	4	6%	6	8%
Nu am găsit de lucru peste hotare	2	3%			1	1%	1	1%	2	3%
Inițierea unei afaceri în Moldova	2	3%	3	10%	1	1%	4	6%	9	11%
Pentru a găsi un partener de viață/ forma o familie	1	1%			1	1%	3	4%	6	8%
Nesiguranță/instabilitate	1	1%			4	4%	3	4%	3	4%
Exploatare/înșelare	1	1%	1	3%	2	2%	1	1%	2	3%
Altele			1	3%	2	2%			2	3%

După reîntoarcere circa 46% dintre persoanele care au fost peste hotare nu muncesc, sunt șomeri. Din motivul pierderii abilităților avute înainte de migrație femeile au mai mult de suferit la revenire, având și mai puține oportunități de încadrare în muncă în raport cu bărbații. Astfel, femeile șomere constituie 54%, iar 8% se autodeclară menajere. De menționat că ponderea bărbaților șomeri este cu 12 p.p mai mică și constituie 42%. Unele femei anterior implicate în procesul de migrație alături de parteneri aleg sau sunt nevoite să rămână în RM pentru a fi alături de copii și/sau să îngrijească de membrii familiei bolnavi, vârstnici, iar soții acestora continuă să plece la muncă peste hotare pentru a asigura financiar gospodăriile. Circa 23% bărbați muncesc în construcții, 8% în agricultură. În alte sectoare muncesc ponderi comparabile ale respondenților sub 8%, atât bărbați și femei (Tabelul 33).

Tabelul 33. În care sector munciți în prezent în Moldova?

	bărbați		femei		Total	
	N	%	N	%	N	%
Gospodării casnice (menajeră, îngrijitoare)	4	1,8%	10	8%	14	4%
Construcții	52	23%	1	1%	53	15%
Agricultură	18	8%	4	3%	22	6%
Activități recreative, de agrement			2	2%	2	1%
Comert	9	4%	6	5%	15	4%
Transport	9	4%			9	3%
Industria alimentară	3	1%	1	1%	4	1%
Industria ușoară	2	1%	1	1%	3	1%
Administrație publică	6	3%	10	8%	16	5%
Învățământ	2	1%	5	4%	7	2%
Sănătate și asistență socială	1	,4%	3	2%	4	1%
Tehnologii Informaționale și Comunicații	1	,4%	1	1%	2	1%
Altele	13	6%	9	7%	22	6%
Șomer, nu muncesc în Moldova	93	42%	68	54%	161	46%
Niciodată nu am lucrat în Moldova	8	4%	5	4%	13	4%
NS/NR	3	1%			3	1%
Total	224	100%	126	100%	350	100%

Dintre cei reîntorși care muncesc în Moldova circa 44% sunt salariați, circa 35% bărbați și 63% femei. De obicei femeile acceptă salarii mai mici, se angajează în funcții publice (educație, asistență socială), sectoare feminizate în Moldova. Alte 10% sunt angajatori/patroni, circa 12% bărbați și 6% femei. O pondere considerabilă de circa $\frac{1}{4}$ sunt lucrători pe cont propriu, bărbații constituie aproape 30%, femeile – 13% (Figura 109). O parte din bărbații reîntorși în RM prestează servicii în domeniul construcțiilor pentru persoane fizice în baza înțelegerilor dintre cele două părți, fără obligațiuni contractuale.

În Moldova mai persistă fenomenul de a se încadra în câmpul muncii prin intermediul persoanelor din cercul social apropiat. Astfel, un loc de muncă la reîntoarcere o pondere majoră de 44% dintre foștii migranți și-au găsit prin intermediul rudelor/prietenilor circa 16% s-au întors la locul anterior de muncă, ponderea femeilor care s-au reangajat după reîntoarcere la locul de muncă anterior este de 24%, dublă în raport cu bărbații. Și prin ANOFM s-au angajat în muncă circa 14% foști migranți, 15% dintre bărbați și 11% femei (Figura 110).

Loc de muncă în Moldova la reîntoarcere și-au găsit prin intermediul rudelor/prietenilor 49% dintre cei din mediul rural și 47% persoane tinere sub 35 ani, prin ANOFM circa 19% dintre cei de la orașe, de asemenea și cei mai tineri (Figura 111).

Figura 109. Care este statutul ocupațional în prezent în Moldova?

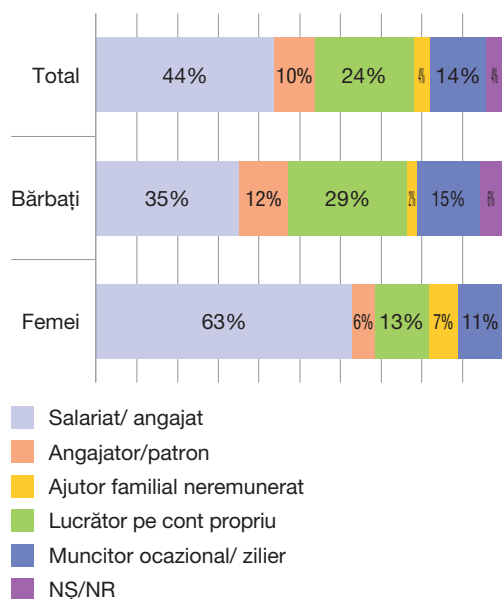


Figura 110. Cum ați găsit un loc de muncă în Moldova la reîntorcere?

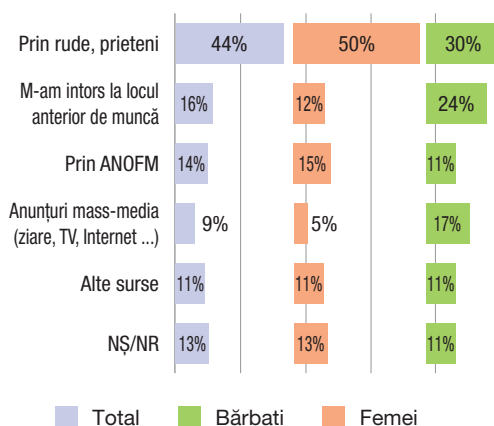
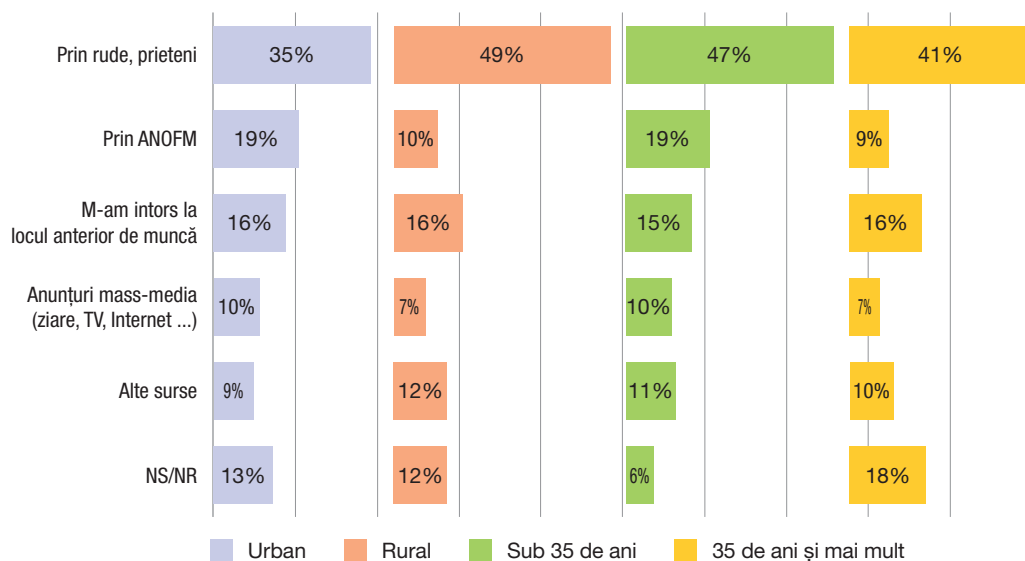


Figura 111. Cum ați găsit un loc de muncă în Moldova la reîntorcere?



Dintre migrații reîntorși, care muncesc în Moldova, doar 27% au menționat că calificările/experiența de lucru obținută peste hotare i-au ajutat să găsească un loc de muncă în Moldova, la reîntorcerea în țară, alte 27% consideră că le-au ajutat puțin, iar 34% – foarte puțin. Femeile mai puțin ca bărbații consideră că calificările/experiența de muncă le-au ajutat în acest sens la reîntorcere (Figura 112).

Dintre cei care sunt șomeri sau nu muncesc în Moldova circa 56% intenționează în următoarele 6 luni să plece din nou la muncă peste hotare, iar 27% – să caute un loc de muncă, 10% – să îngrijească un membru al familiei.

Dintre bărbați circa 70% intenționează să plece la muncă iar 24% – să caute un loc de muncă. Printre femei circa 34% urmează să migreze, 32% – să caute un loc de muncă acasă, iar 20% – urmează să îngrijească de membrii familiei (Figura 113).

Figura 112. În ce măsură calificările/experiența de lucru obținută peste hotare v-a ajutat să găsiți un loc de muncă în Moldova, la reîntorcerea în țară?

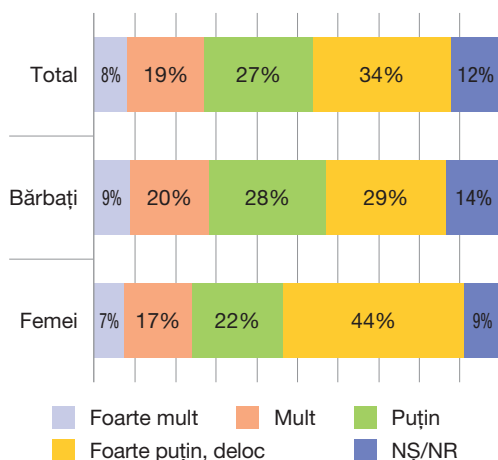
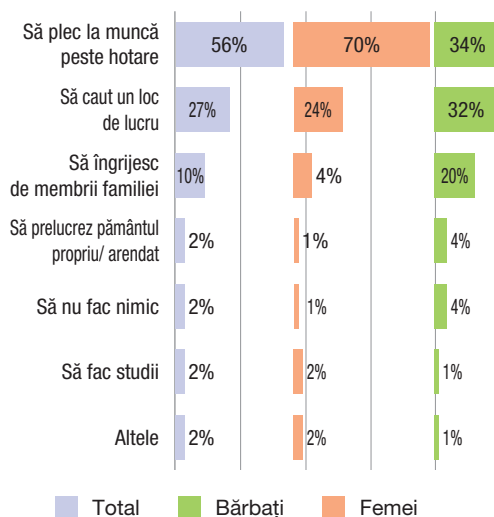


Figura 113. Cu ce intenționați să vă ocupați în următoarele 6 luni?



În cadrul discuțiilor de grup cu migranții reîntorși majoritatea celor care au vociferat că intenționează să plece din nou peste hotare, fie în aceeași țară în care au fost anterior, sau în altă țară de destinație, au **invocat veniturile mici în RM raportate la cheltuieli de zi cu zi**. În același timp o parte din femeile reîntorse în RM îngrijesc copiii mici sau părinți/socri bolnavi, iar soții au revenit peste hotare.

„Ambii să rămânem în țară nu, construcția nu o vom putem continua; să asigurăm pentru copii, tot așa să asigurăm toate celea necesare care le trebuie pentru vârsta lor și dezvoltarea lor – nu. Este nevoie ca el să activeze peste hotare, să strângă, să acumuleze niște bani și să vină aici să investim și să după aceea să găsească și un serviciu, ca să muncească aici”. (F, 38 ani, FG_migrant reîntors)

Unii migranți reîntorși au specificat în cadrul discuțiilor de grup că muncind peste hotare au reușit să-și procure locuință, percepută ca fiind principala problemă a familiei și vor încerca să muncească în RM pentru asigurarea necesităților de zi cu zi, dar admit că dacă nu vor reuși să facă față cheltuielilor vor pleca din nou la muncă peste hotare. Alții au specificat **că**

îi deranjează situația socio-economică din RM, calitatea serviciilor și persistența corupției în toate domeniile – „nu a-și sta în Republica Moldova pentru că eu nu am viitor, nici copiii mei nu au viitor”. Câțiva din cei care au muncit în Israel au remarcat că vor opta pentru o altă țară care să le ofere mai multă flexibilitate în a-și vizita familia în RM sau să le permită să-și ia familia cu ei în țara de destinație.

„Am să încerc să lucrez până când în Moldova, cred că tot în domeniul construcțiilor voi merge. Dacă timp de un an nu se stabilește nimic cred că voi pleca deja într-o altă țară numai nu în Israel. Ași pleca spre exemplu cu familia în Germania... Timp de 5 ani am fost departe de familie cu toate că am fost acasă și de 2-3 ori pe an, chiar și achitam numai să vin acasă. Dar oricum acestea sunt perioade grele. Dacă vrei să îți păstrezi familia cred că nu se merită nici un ban... Multe familii se despart din aceste motive”. (B, 45 ani, FG_migrant reîntors)

„În străinătate nu este corupția care aici persistă la orice pas. La grădiniță mai scump mă costă serviciile decât la școală, am copii și acolo și acolo. Încearcă să nu achiți, peste câteva zile copilul nu va mai dori să meargă la grădiniță... Eu caut variante unde să îmi pot lua și familia cu mine. Am câteva propuneri în Spania, Portugalia și Germania să merg”. (B, 42 ani, FG_migrant reîntors)

Alți bărbați, care au muncit în Israel au vociferat că își doresc să poată să mai muncească în Israel fiind mulțumiți de venituri și condiții, dar sunt impuși de situație²⁹ să caute alte alternative de emigrare pentru că oportunitățile care le au în RM nu le permit să acopere necesitățile gospodăriei. S-a accentuat de asemenea condițiile de muncă și respectarea securității în muncă.

„Ași dori desigur să plec undeva, nu pot sta acasă cu 4 copii, mai ales cu un salariu de 4 000-6 000 lei - Este imposibil... Cu mare plăcere ași merge înapoi, toate condițiile de trai mi le-am făcut cu mâna mea, am vopsit camera, am pus tablouri pe perete... trăiam bine, marea era la 300 metri de noi... Venituri bune, securitatea în muncă se respecta, la noi te temi și să lucrezi”. (B, 48 ani, FG_migrant reîntors)

De menționat că în prezent piața muncii din Moldova dispune de locuri de muncă, care ar putea să prezinte interes pentru cei care sunt în căutare de joburi. În acest context, reprezentanții ANOFM au declarat că la moment cele mai multe locuri vacante sunt pentru persoanele necalificate, în industria ușoară, construcții, brutari, bucătari, vânzători, chelneri, alimentația publică. De asemenea sunt solicitări pentru specialiști calificați care sunt dificil de identificat, spre exemplu în domeniul IT. Printre cei care caută un loc de muncă, sunt tineri fără experiență, o parte din ei cu studii superioare, dar cerințele salariale ale acestora depășesc ofertele financiare ale angajatorilor.

²⁹ În Israel nu pot reveni din cauza politicii migraționiste a acestui stat

Femeile care muncesc peste hotare ai căror copii sunt rămași în RM sunt deseori într-o luptă interioară - să revină lângă copii sau să stea alături de partener peste hotare. În cazul mamelor singure această alegere de a sta lângă copii în RM sau a munci peste hotare reflectă deseori alegerea între sărăcie și siguranța zilei de mâine.

„Vreau tot timpul să mă duc, să iau și copiii, dar soțul nu vrea, el acasă și acasă, chiar dacă se duce peste hotare de mulți ani. A fost la Moscova, tot așa mulți ani, încă nu aveam copii. Cum a apărut primul copil, eu am rămas acasă, el acolo. Venea, iarăși ne duceam și am zis hai acolo să ne stabilim, el n-a vrut... M-am dus și eu cu dânsul, tot cu gândul că tot să mă stabilesc și eu acolo și pe urmă o să iau și copiii, tot n-a vrut el. Am venit eu acasă că eu nu puteam cu copilul mai mic, 5 ani are și nu puteam să-l mai las, el zicea: «mama, mama», tot timpul... Soțul șede cât șede în RM și iarăși vrea să se ducă [la momentul realizării studiului era plecat în Germania]. Dacă se duce stă o lună, două și hai să vii la mine, și iar așa. Mă duc acolo, pe urmă copii vor ca să vin acasă și tot așa”. (F, 37 ani, FG_potențial migrant)

„Am fost că nu am avut încotro, mama bolnavă, 3 copiii și eu singură, salariu mic, nu aveam cu ce îmbrăca, hrăni copiii. Numai eu știu cât am plâns... cand mama s-a îmbolnăvit mai tare am venit acasa. Bani s-au cheltuit, copiii cresc le trebuie mai multe. Ce folos că lucrez?! cu 4 000 lei la atâtea suflețe”. (F, 48 ani, FG_migrant reîntors)

Neîncrederea în îmbunătățirea calității vieții în Moldova, speranța de a le oferi copiilor o educație de calitate, un viitor mai bun, dar și **gândul la o îmbătrânire decentă** îi determină pe cei care au muncit în alte țări și au văzut un alt stil de viață să-și dorească să plece peste hotare. Un alt factor este exemplul părinților în etate care au muncit o viață întreagă, iar la moment nu-și pot permite o viață decentă veniturile acestora fiind practic similare cu a celor care nu au contribuit la sistemul de protecție socială.

„Au muncit părinții câte 40 și ceva de ani și au ieșit cu pensia minimală care se acordă la noi la cei care nu au muncit deloc toată viața, atunci nu știu cum dacă ne-ar motiva pe noi munca noastră. Cred că cu timpul o să apară și la noi fondurile acestea de investiții, de pensii private. Și atunci merită să muncești acolo și să pui niște bani deoparte ca să știi că ești asigurat la bătrânețe”. (F, 44 ani, rural, FG_migrant reîntors)

Intenționează să plece peste hotare și unele persoane mai în vârstă, în mare parte **pentru a fi alături de copii și nepoți**. Unii din aceștia au vociferat că s-au întors acasă după ani munciți peste hotare, dar au conștientizat că s-au deprins cu stilul de viață în țara gazdă. Mai ales dacă sunt plecați și copii probabilitatea este mare ca persoanele în etate să revină în țara gazdă. Alți vârstnici au muncit în RM, dar s-au pomenit în situația că se simt singuri aici, dat fiind faptul că persoanele mai apropiate sunt plecate la muncă peste hotare.

„Ce mă motivează aici să mai rămân, dacă copilul meu e acolo și e stabilit acolo. Aici eu nu mai am pe nimeni. Nu mai ai nici o relație de rudenie care să te mai ție. Părinții nu mai sunt, sora e de parte, fratele tot e peste hotare, în Italia. Practic, aceea ce ar trebuie să te lege ar fi acei care sunt apropiați... Toți sunt împrăștiați. De aceea, aici nu te mai ține nimic, absolut... trebuie să-ți ajuți copiii tăi. Am nepot, poate o să mai fie încă nepoți. Adică trebuie de dus, de petrecut la școală, de întâlnit, una, alta. De acum eu trebuie să fiu de ajutor copiilor”. (F, 58 ani, FG_potențial migrant)

Doar ¼ dintre migrații reînțorși au declarat că au avut careva sprijin la reintegrare acasă, la reîntoarcere, circa 28% bărbați și 21% femei (Figura 114). Ponderi de aproape 60% dintre aceștia au avut acest suport de la ANOFM, 30% de la rude, prieteni, 10% din programele destinate în acest scop. Femeile au avut sprijin în ponderi mai pronunțate, 70%, de la ANOFM, 26% de la rude, prieteni, 19% de la asistenta socială. Bărbații – 52% de la ANOFM, 32% de la rude, prieteni, 23% – din programele destinate migraților reînțorși (Figura 115).

Figura 114. Ați obținut careva sprijin pentru reintegrarea dvs. în Moldova?

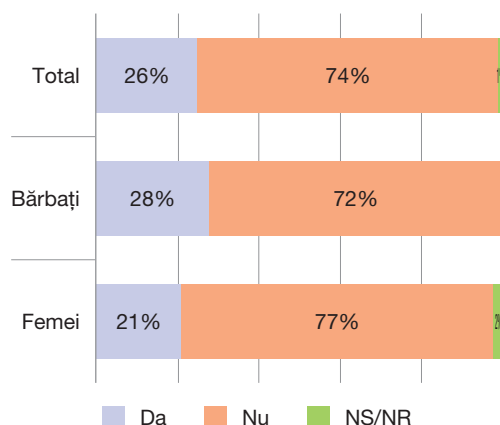
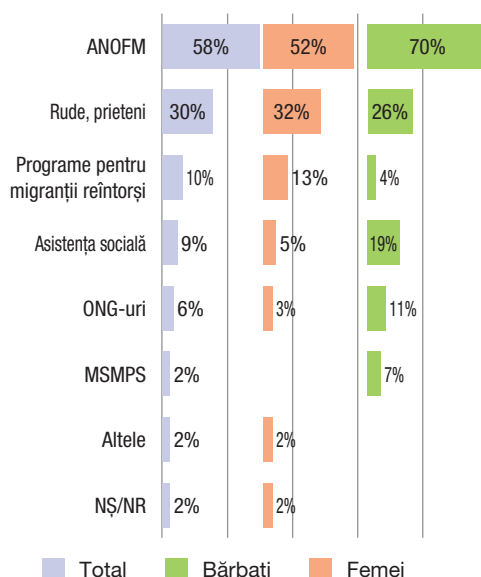


Figura 115. Din partea cui ați avut sprijin la reîntoarcere?



Se observă o informare redusă printre migrații reînțorși despre politicile statului privind reintegrarea la reîntoarcere a cetățenilor moldoveni aflați peste hotare în scop de muncă, doar 10% cunosc totalmente/în mare măsură despre acestea, bărbații sunt puțin mai informați, circa 12% au oferit aceleași răspunsuri, printre femei – 8% (Figura 116).

De asemenea de careva drepturi obținute în rezultatul muncii peste hotare beneficiază un număr limitat de persoane, circa 12% au oferit răspuns afirmativ, cu 9% printre bărbați și 17% printre femei (Figura 117).

Figura 116. În ce măsură cunoașteți despre politicile statului privind reintegrarea la reîntoarcere a cetățenilor moldoveni aflați peste hotare în scop de muncă?

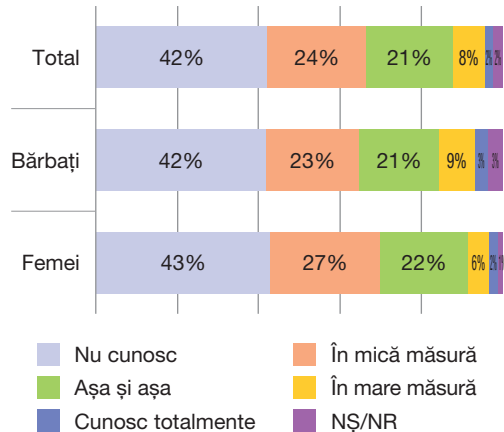
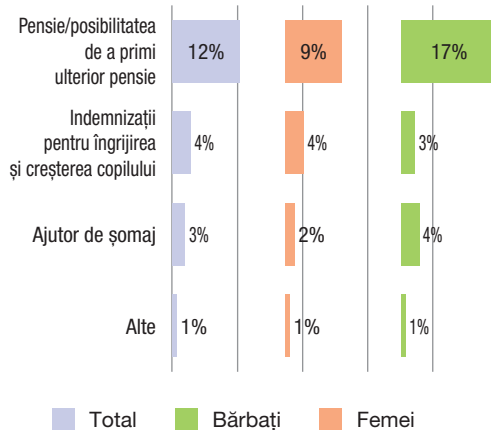
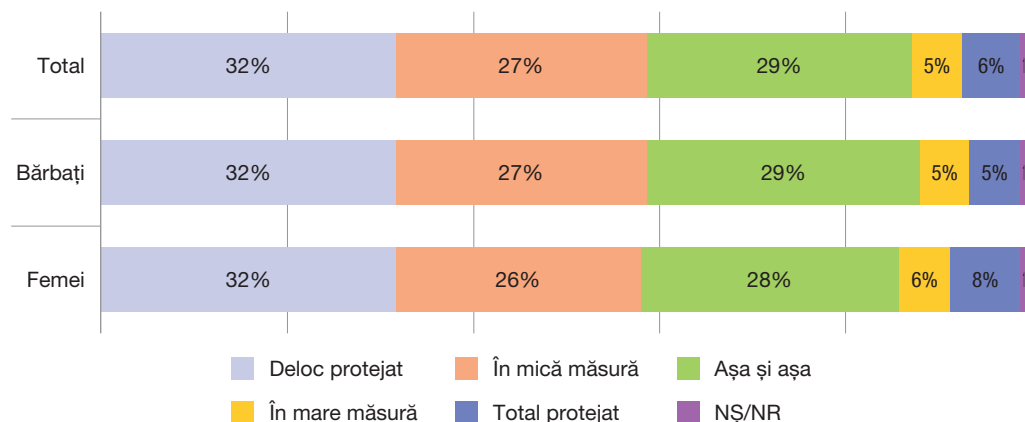


Figura 117. Beneficiați de careva drepturi obținute în rezultatul muncii peste hotare?



Percepțiile privind gradul de protejare a persoanelor revenite de peste hotare este destul de redus. Doar circa 11% dintre migranții reveniți se percep a fi *în mare măsură/total protejați*, la reîntoarcerea în Moldova. Printre bărbați ponderea acestora este de doar 10%, printre femei – puțin mai înalt, circa 14% respondenți, migranți reîntorși de peste hotarele țării (Figura 118).

Figura 118. În ce măsură vă simțiți protejat la reîntoarcerea în Moldova?



Revenirea în RM este o provocare pentru o pondere considerabilă a celor care s-au aflat o perioadă mai lungă peste hotarele țării. Readaptarea la situația din RM este dificilă și o parte dintre respondenți declară că au ales să migreze din nou pentru o viață mai bună pentru copiii lor. Pentru această categorie de respondenți revenirea repetată în RM va fi cu certitudine o decizie mai greu de asumat.

„Am stat timp de un an în Moldova și apoi ne-am săturat, fiindcă era dificil și am decis să plecăm din nou în Polonia. Cu toate că în Moldova trăiam bine, aveam mașină, unde locui, dar nu ne ajungea... Atunci când am fost timp de un an în Moldova, copilul încă nu era cu noi în Polonia. Noi atunci ne-am gândit să rămânem lângă ea, dar era insuportabil și am luat-o cu noi în Polonia... [în Moldova] Copilul venea în fiecare zi în lacrimi de la școală, ba cineva o supăra, ba erau adunări și de fiecare dată trebuia să le oferim bani. Noi lucrăm practic pentru școală și mâncare”. (F, 40 ani, Polonia, 1FG)

„Cât am fost acasă am lucrat, în jur de un an. Aveam de lucru mereu nu era probleme cu munca, dar cât de mult nu munceam mai mult de 10-12 lei nu strângeam. Permanent intram cu cheltuielile cap în cap și nu puteam nimic strânge”. (B, 32 ani, Spania, 28FG)

Respondenții aflați la muncă peste hotare diferă semnificativ de la o țară de destinație la alta, în funcție de intenția de revenire în RM. În cazul Poloniei, majoritatea sunt plecați pentru o perioadă determinată de timp și chiar dacă își prelungesc șederea, cei mai mulți se văd temporar în această țară. În cazul Israelului, practic toți știu cât timp pot sta în această țară, când expiră contractul. Unii așteaptă încheierea acestei perioade pentru a beneficia de restituirea taxelor și a se întoarce mai repede acasă, iar alții încearcă să găsească soluții pentru a-și prelungi șederea în țara gazdă. Situația celor care muncesc în celelalte țări (Germania, Marea Britanie, Franța, Spania) este mult mai complexă și volatilă privind intenția de revenire în țară. O parte își doresc reîntoarcerea în țară, dar consideră că în condițiile socio economice actuale din RM acest lucru este doar un deziderat pe termen lung. Cel mai frecvent au fost menționate următoarele condiții pentru reîntoarcerea în RM:

Salarii decente – percepțiile față de salariu decent sunt foarte diferite și reflectă mai multe referințe, cum ar fi mărimea salariului anterior primit în Moldova, nivelul de remunerare în țara gazdă, mediul de trai în RM. Astfel, cei care muncesc în Polonia, preponderent persoane fără studii, ar fi mulțumiți și cu un salariu de 5 000-7 000 lei. Însă majoritatea persoanelor care muncesc în celelalte țări consideră că salariu minim lunar ar trebui să fie 10 000-15 000 lei, în cazul bărbaților (aceștia fiind mai bine remunerați în domeniul construcțiilor) această sumă se ridică la 15 000-20 000 lei. Și unii experți intervievați au menționat că este important să oferim oportunități de angajare și salarii decente pentru cei reveniți de peste hotare înainte de ai îndemna să revină în RM.

„Dacă ar fi salariu minim 6 000 de lei în Moldova ca omul să poate trăi normal ar fi bine. Dar așa este foarte puțin plătit în Moldova, mie îmi ajung 6 000 de lei să stau acasă să nu umblu pe drumuri”. (B, Germania, 7FG)

„Nu trebuie să pornim cu așa slogane: «Întoarcem diaspora acasă», atât timp cât nu le putem oferi un loc de muncă cu un salariu competitiv, eu personal am cunoscuți care au încercat să se întoarcă în țară și nu și-au găsit de lucru și asta este trist”. (3IA, expert)

Servicii medicale și educaționale de calitate – vociferate în primul rând de respondenții cu copii.

„Eu am venit aici pentru studii, pentru copilul meu, deoarece am înțeles că copilul nu are cum să crească în Republica Moldova, ca să-și desfășoare studiile. Eu eram chemată la școală aproape în fiecare zi, deoarece copilul meu era mai special, el putea să se contreze cu profesorii, nu era de acord cu metoda veche de predare că copiii trebuiau să stea cumiți în bancă cu mâinile pe genunchi... Eu numai din cauza sistemului educațional am plecat din țară și cunosc foarte mulți părinți care anume din acest motiv au plecat din Republica Moldova. Eu am avut un job foarte interesant... salariu bun”. (F, 42 ani, Marea Britanie, 8FG)

„Eram gată să strângem bani ca să întoarcem datoria și să revenim acasă, dar cât stai aici se schimbă mentalitatea. Aici și totul este diferit. Sunt servicii mai bune. Aici poți avea un viitor bun dacă muncești. Noi am încercat să învățăm limba, sunt școli gratis unde poți să o studiezi”. (B, 43 ani, Spania, 28FG)

Îmbunătățirea infrastructurii – în special starea drumurilor și infrastructura transportului public. În țările gazdă cetățenii RM s-au obișnuit cu acest confort pe care nu-l regăsesc acasă.

„Am investit și am făcut o fermă, părinții mei au locuit la Cantemir până am venit eu în Germania. Iar acum i-am chemat la oraș [Chișinău] să aibă grijă de afacerea mea. Oricum de sărbători mă atrage să merg la Sud, fiindcă se organizează hore, dansuri, toate aceste tradiții frumoase... chiar dacă nu avem drumuri bune și este glod, dar eu merg acolo în ciubote”. (B, 29 ani, Germania, 6FG)

Creșterea nivelului de cultură, educație al populației și renunțarea la anumite obiceiuri considerate exagerate raportate la nivelul de trai din RM.

„Atunci când aș vedea că lumea este fericită, că oamenii nu au invidie la moldoveni, foarte multe chestii, care în ultimul timp chiar dacă au mașini luxoase toți sunt nefericiți. Eu ies în parc și mă bucur de orice, chiar și de acele lebede și sunt fericită. Lumea este tristă, și încă ceva, cu nunțile în Moldova, tinerii pe care îi mai cunosc eu, spun că este mai ieftin să faci nuntă în Londra decât în Moldova. La noi este foarte mult pafos, care este dezastruos. Faptul că gardurile cât sunt de înalte ca să ascundă castelele pe care le-au construit din banii furați în Moldova, aici nu au așa ceva, doar indică hoțarul dintre locuințe. Îmi pare rău ca trebuie să spun așa ceva”. (F, 42 ani, Marea Britanie, 8FG)

Redarea speranței, încrederii spre o viață mai bună – unii respondenți au vociferat că cel mai mult le lipsește cetățenilor RM speranța, încrederea în ziua de mâine și acest lucru devine contagios în societate. În momentul în care cei care sunt în țară vor simți și vor crede în prosperarea Moldovei acest mesaj va fi transmis și în afară.

„Eu nu pot să cred că RM nu poate să crească economic. Aceasta și mă determină pe mine să mă întorc în RM, speranța că cândva se va deschide porțile RM pentru piața europeană. Alt aspect, poate în viitorul apropiat se vor dezvolta acele ramuri care vor aduce profit economiei, aici nu vorbesc despre agricultură... IT” (B, 36 ani, Marea Britanie, 8FG)

Totuși în cazul unor migranți, motivele de reîntoarcerea în RM, cel puțin pentru o perioadă, se axează mai mult pe aspecte personale:

- identificarea partenerului de viață/căsătorie – menționată în special de tinerii din Marea Britanie și Germania;
- îngrijirea unui membru al familiei (soț/soție; părinți);
- probleme de sănătate – „*muncesc cât mai pot*”;
- atingerea obiectivului pentru care a plecat la muncă peste hotare – experiența altor migranți arată că acestea se reînnoiesc și se diversifică permanent.

Unii respondenți au menționat că așteaptă ca copiii lor crescuți în țara gazdă să-și facă studiile, să-și aranjeze viața și ulterior vor reveni în RM. Alții consideră că de fapt argumentul că copiii născuți, crescuți în afara țării nu se vor putea adapta la viața din RM este o scuză, o formă de justificare a unor cetățeni ai RM de a nu reveni acasă, unde mulți din ei și-au procurat/construit locuințe și nu toți recunosc că regretă această investiție. În opinia celor intervievați probabilitatea este mică ca această categorie de migranți, cu copii integrați, realizați în țările gazdă să revină în RM.

VI.

IMPACTUL COVID-19 ASUPRA BUNĂSTĂRII ȘI SIGURANȚEI LUCRĂTORILOR MIGRANȚI

• Metodologia cercetării și profilul respondenților

Pentru a înțelege mai bine cum și în ce măsură pandemia COVID-19 afectează bunăstarea lucrătorilor migranți originari din Republica Moldova și pentru a identifica principalele provocări, vulnerabilități, așteptări și necesități specifice ale migranților moldoveni în contextul pandemiei, echipa OIM Moldova a realizat în perioada aprilie – mai 2020 o evaluare rapidă a impactului COVID-19 asupra bunăstării migranților moldoveni din perspectiva vulnerabilităților, așteptărilor și a strategiilor de depășire a crizei.³⁰

Această analiză prezintă informații, opinii și comportamente ale migranților care reflectă necesități de intervenție pentru încercarea de a maximaliza efectele pozitive ale migrației și a proteja cetățenii RM, indiferent de locul aflării acestora și perioada socio-economică prin care trec ca urmare a unor situații speciale, cum este cea generată de pandemia COVID-19.

Dat fiind specificul perioadei, studiul privind COVID-19 a fost realizat on-line și a cuprins 10 țări de destinație (Portugalia, Spania, Italia, Germania, Franța, Irlanda, Marea Britanie, Polonia, Federația Rusă și Israel), iar datele au fost colectate în perioada aprilie – mai 2020 pe un eșantion de 1186 respondenți în cadrul sondajului on-line și 59 de interviuri semi-structurate.³¹

La această evaluare rapidă au participat 62% femei și 38% bărbați. Pe țări distribuția este diferită, în cazul Italiei, Israel, Portugalia distribuția pe sexe este de 3/4 femei și 1/4 bărbați, în cazul Poloniei invers, aproape 3/4 bărbați față de 1/4 femei. Și printre respondenții din Marea Britanie ponderea bărbaților depășește ponderea femeilor.

Cei mai mulți dintre respondenți au vârsta cuprinsă între 31-40 ani (37%), mai puțini peste 51 ani (15%). În Polonia, Germania și Franța participanții la studiu sunt mai tineri, cu 46%, 35% și respectiv 29% dintre respondenții cu vârsta cuprinsă între 18-30 de ani. Cei mai în vârstă

³⁰ Acest studiu a fost realizat în cadrul Proiectului intern al OIM Moldova „Evidențe empirice privind vulnerabilitățile și necesitățile migranților și diasporei Republicii Moldova în contextul COVID-19” / Manager proiect: Ghenadie Crețu; coordonator cercetare și analize date: dr. Vitalie Varzari; operatori date: Dorian Bulgac, Irina Arap, Irina Șerban, Maria Josan, Svetlana Digore, Valeria Huțuleac.

³¹ Pentru mai multe detalii privind metodologia utilizată și profilul detaliat al respondenților accesați studiul integral / https://moldova.iom.int/sites/moldova/files/documents/IOM%20Diaspora%20Survey%20Report-RO_FINAL.pdf

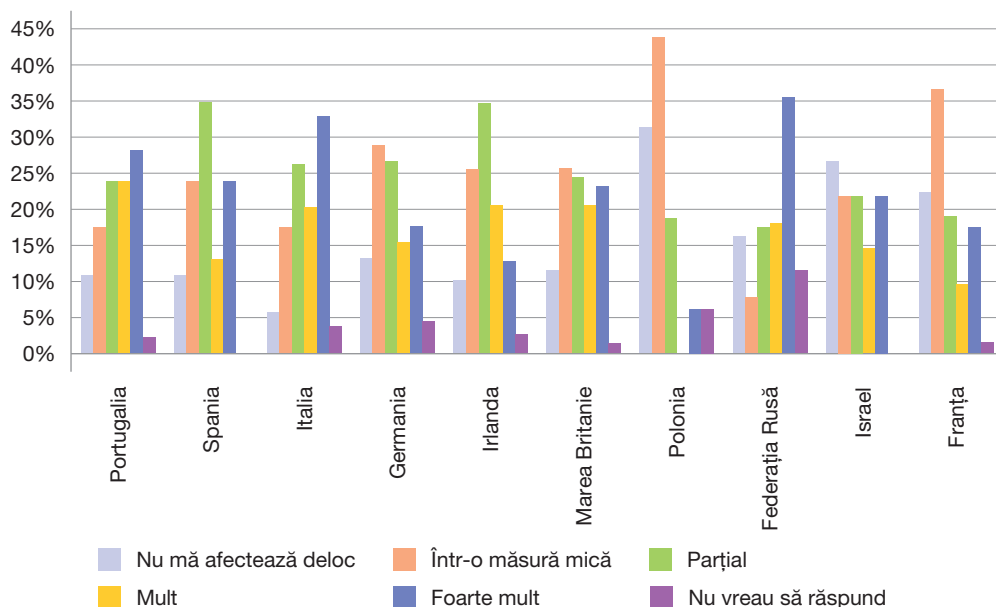
respondenți, peste 51 de ani, sunt în Italia (26% dintre respondenți), Federația Rusă (23%) și Portugalia (20%).

Majoritatea respondenților au indicat că sunt căsătoriți (64%) și au copii (74%). Cea mai mică pondere a celor căsătoriți (49%), dar și cea mai mare a celor divorțați este în cazul Israel (21%).

• Percepția generală a impactului COVID-19

La momentul efectuării studiului, **83% dintre respondenți au indicat că pandemia îi afectează direct**. Rugați să estimeze nivelul impactul COVID-19, asupra bunăstării, observăm că percepțiile sunt distribuite aproape uniform pe scara de evaluare propusă – de la „foarte mult” pentru 23% de respondenți, la „mult” (17%), „parțial” (24%) și „într-o măsură mică” (20%), doar 13% dintre respondenți indicând că nu sunt afectați „deloc” de criza medicală. Femeile au indicat că sunt afectate mai mult decât bărbații, astfel încât 87% dintre respondente indicând că sunt afectate de pandemie, (doar 9% indicând că nu sunt afectate deloc), pe când pentru bărbați acest procent este de 76% (iar rata celor care nu se consideră afectați în nicio măsură de criza medicală este de 19%). Cei mai afectați de COVID-19 au indicat că se simt respondenții din Italia cu 91% dintre cei intervievați indicând asupra impactului negativ resimțit asupra bunăstării și siguranței, urmați de conaționali lor din Spania (90% din respondenții din această țară) și Marea Britanie (88%). În Federația Rusă regăsim cea mai ridicată rată al respondenților (33%) care au evaluat impactul crizei asupra bunăstării și siguranței lor provocat de COVID-19 cu unul foarte mare, urmați de conaționali lor din Italia cu 31%.

Figura 119. Cât de mult vă afectează pandemia COVID-19 propria bunăstare și siguranță?



• Provocări la locul de muncă

Este de remarcat că **47% dintre respondenți au indicat că au continuat să lucreze pe durata pandemiei în același domeniu**, având însă de înfruntat anumite provocări relaționate

de lipsa măsurilor de siguranță și protecție la locul de muncă (pentru 4% dintre respondenți) sau frica că în ciuda măsurilor de protecție ei ar putea fi infectați cu virusul COVID-19 (pentru 17%). Cei mai expuși la sentimentul de frică de a fi infectați la locul de muncă au indicat că se simt respondenții din Irlanda (34%), urmați de respondenții din Franța (25%) și Marea Britanie, la polul opus cu cele mai mari rate de încredere că infecția cu noul virus va putea fi evitată în timpul muncii au fost manifestate de respondenții din Israel (46%), Polonia (38%) și Spania (29%). Aceștia din urmă se declară siguri că munca pe care ei o prestează ține cont de respectarea măsurilor de protecție și ei nu se vor îmbolnăvi.

• Impactul asupra veniturilor

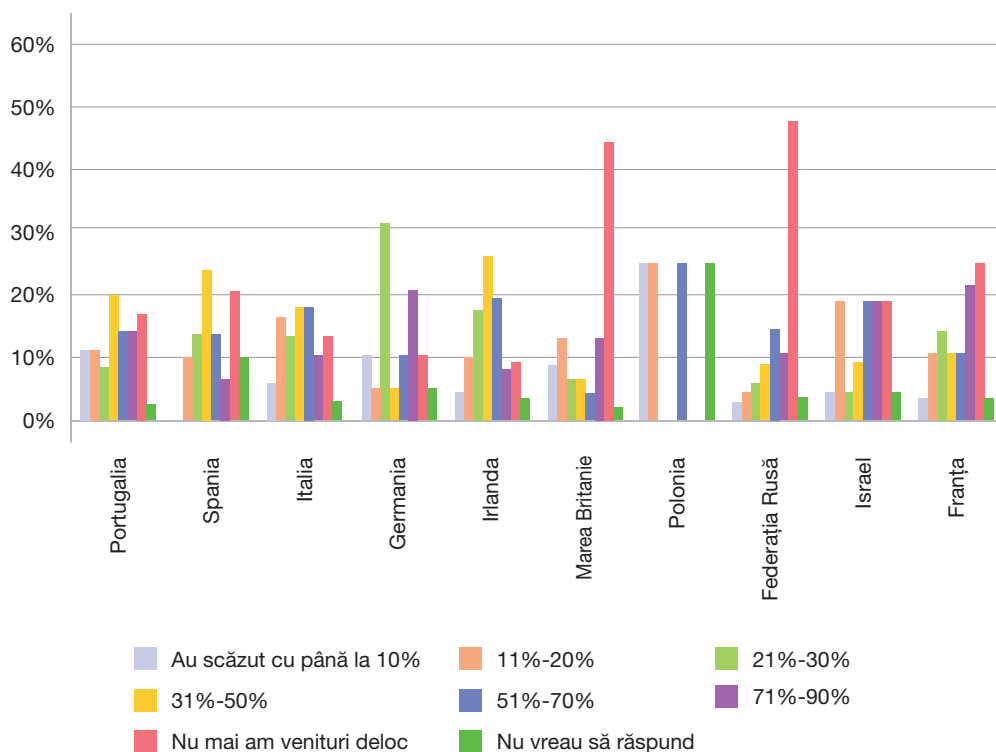
Totodată, pentru a evita răspândirea virusului, majoritatea dintre angajatorii, la indicația autorităților din mai multe țări gazdă, au sstat activitățile economice și, în consecință, pentru cea mai mare parte dintre respondenți veniturile obținute din prestarea muncii fie au scăzut fie s-au epuizat, aceștia fiind eligibili pentru suportul „de urgență” pe timp de criză oferit în formă de compensații direct angajaților sau angajatorilor pentru a descuraja concedierile în masă și creșterea exagerată a ratei șomajului. Totodată, un număr mare de lucrători migranți, în special cei iregulari, nu au fost incluși în politicile de protecție a muncitorilor pe timp de pandemie de către țările gazdă și rămânând fără nici o sursă de venit s-au pomenit în situația de a reveni cât mai urgent în Republica Moldova.

Așa cum ne indică datele cantitative, dar și cele calitative, pentru marea majoritate a respondenților una dintre consecințele imediate ale COVID-19 este suspendarea activității profesionale sau pierderea locului de muncă pentru 47% dintre respondenți, dintre care 57% au indicat că nu au primit nicio compensație din partea angajatorului sau statului gazdă pentru situația în care s-au pomenit (58% dintre femeile respondente și 56% dintre bărbați). Suspendarea activității profesionale au dus inevitabil la scăderea bruscă a veniturilor, astfel încât **62% din respondenți indicând că le-au scăzut veniturile lunare**, pentru 31% dintre aceștia, scădere în venituri fluctuează între 31-70%, iar **26% nu mai au venituri deloc**. Datele cantitative indică asupra faptului că femeile și bărbații migranți resimt impactul financiar al pandemiei în aceeași măsură (62% din femei vs. 63% din bărbați indicând că veniturile au fost afectate în sens negativ).

Cea mai mare parte a celor care au fost lipsiți de sursa de venit și nu au primit compensații pentru a se putea susține pe timpul crizei sunt respondenții fără contracte de muncă, care lucrează „la negru”, mulți în baza pașaportului biometric moldovenesc. Astfel, 43% dintre respondenții din această categorie nu mai au venituri de loc, în comparație cu 10% din respondenți care au indicat aceeași provocare dar care au contracte de muncă pe perioadă nedeterminată sau 33% dintre respondenții cu contracte pe perioadă scurtă și 27% dintre respondenții cu patente/contracte de prestare a serviciilor. Mai mult, dintre respondenții care și-au pierdut veniturile din cauza suspendării activității profesionale sau pierderii locului de muncă, cei mai afectați sunt muncitorii informali, care, dat fiind statutul lor, nu au fost eligibili pentru a primi ajutor de șomaj din partea țărilor gazdă.

În mare parte, respondenții care nu au avut acces la compensații pentru suspendarea activității profesionale sau pierderea locului de muncă au recurs la propriile economii (38%) pentru a putea supraviețui stării de urgență, pe când alții au apelat pentru ajutor la prieteni sau rude din țara gazdă sau din Moldova (17%). În același timp, 16% dintre respondenții rămași fără surse de venit au indicat că nu au de la cine solicita ajutor și că sunt la limita supraviețuirii. Alte 3% dintre respondenți au indicat că pierderea veniturilor i-au determinat să alunece spre sectorul informal, prestând muncă „la negru”.

Figura 120. Dacă veniturile au scăzut, vă rugăm să specificați cu câte procente?



Conform rezultatelor obținute, la etapa desfășurării cercetării de teren, respondenții din Federația Rusă au resimțit cel mai mult impactul financiar al pandemiei, astfel încât 77% dintre aceștia au indicat asupra scăderii veniturilor lor, urmași de respondenții din Portugalia (73%), Irlanda (68%) și Italia (63%). Pentru a face față scăderii și/sau pierderii surselor de venit, din numărul total de respondenți, 12% au fost nevoiți să-și schimbe domeniul de activitate, astfel încât îngrijirea casnică (26%) și sectorul construcțiilor (13%) sunt domeniile principale care au absorbit noi forțe de muncă din rândul migranților moldoveni. Cei mai afectați de scăderea veniturile sunt muncitorii care lucrează fără un contract de muncă, 85% dintre aceștia indicând că le-a scăzut veniturile, iar 43% nu mai au venituri deloc.

Sectoarele de activitate unde veniturile au scăzut cel mai mult sunt: cel al construcțiilor unde 76% dintre respondenții angajați în acest domeniu au indicat asupra scăderii veniturilor, urmat de cel al îngrijirii casnice cu 71% și cel hotelier și restaurante cu 70%. Conform datelor statistice acumulate, mai puțin au fost afectate sectoarele industriei ușoare cu 50% și comerț cu 57%.

• Provocări la locul de trai

Pentru marea majoritate a respondenților reducerea veniturilor a dus, ca o reacție în lanț, la apariția provocărilor legate de dificultatea sau imposibilitatea de a achita chiriiile apartamentelor, serviciile comunale și ratele la ipotecă. Deși autoritățile țărilor gazdă au implementat măsuri care interzic evacuarea locatarilor pe timp de criză medicală, facilități pentru re-echalonarea rambursării creditelor ipotecare și posibilitatea de a amâna achitarea serviciilor de închiriere

a locuințelor, urmare a interviurilor cu migranții și exponenții din diasporă, în moment ce veniturile au scăzut sau persoanele au fost concediate, aceste măsuri nu ajută decât pe moment, căci, odată cu finalizarea stării de urgență/carantină, aceste obligații financiare trebuie onorate oricum, chiar într-o măsură mai mare căci datoriile acumulate vor complementa ratele care și așa erau destul de dificil de rambursat pentru multe familii migrante. De asemenea, lucrătorii migranți iregulari, în lipsa unui contract de muncă și/sau locațiune înregistrată, de cele mai multe ori, nu au putut beneficia de prevederile de mai sus și au fost raportate cazuri când aceștia au fost evacuați din locuințele închiriate.

În acest context, 23% dintre respondenți au indicat că nu au bani suficienți pentru a acoperi cheltuielile de plată a ipotecii/chiriei, de întreținere și riscă să fie evacuați din locuință (26% bărbați vs. 20% femei), pe când 19% au convenit cu banca sau proprietarul locuinței să-și onoreze obligațiile financiare după ce trece criza (18% bărbați vs. 19% femei), alte 35% din respondenți au indicat că nu vor să răspundă la această întrebare.

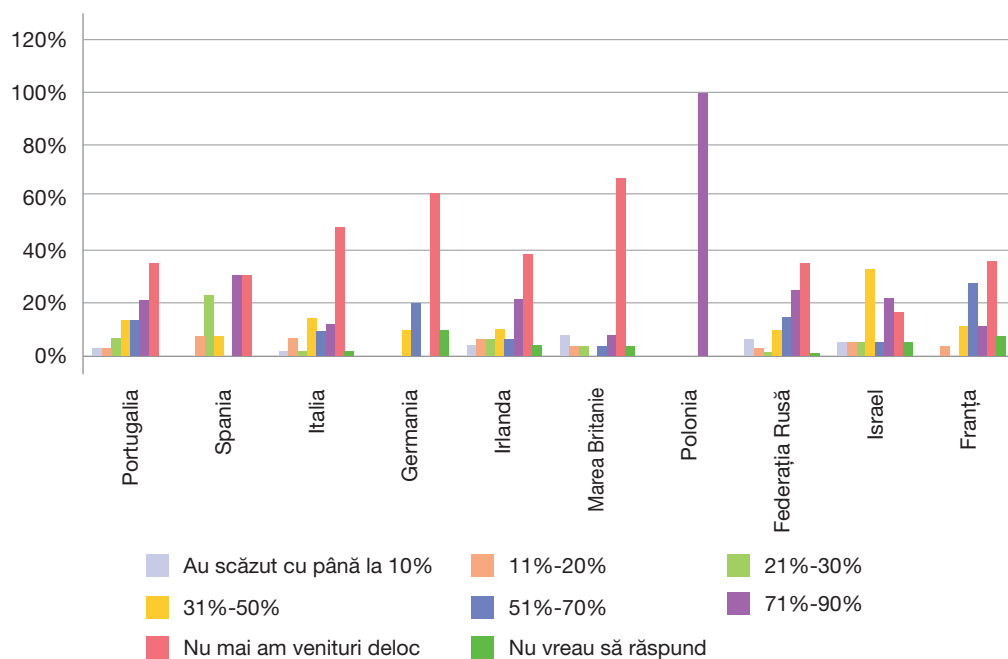
• Diminuarea volumului remitențelor

Diminuarea volumului remitențelor, ca și consecință directă a scăderii substanțiale a veniturilor remarcate mai sus, este una consistentă. Conform evidențelor empirice, 51% din toți respondenții au remis bani acasă înainte de criză (56% bărbați vs. 47% femei). Pentru majoritatea respondenților din Israel (81%), Portugalia (67%) Franța (59%) și Marea Britanie (57%) aceasta era o practică obișnuită până la criză, pe când mai puțin de jumătate din respondenții din Irlanda (46%), Federația Rusă (46%) Spania (39%), Germania (33%) și Polonia (29%) obișnuiau să remită bani acasă până la criză.

Urmare a crizei, 80% dintre respondenții (82% femei vs. 77% bărbați), care obișnuiau să remită anterior, au început să remită mai puțin în timpul pandemiei, iar 41% dintre aceștia nu mai remiteau deloc la data efectuării sondajului (40% femei vs. 42% bărbați). De asemenea 19% din respondenți au indicat că volumul remitențelor au scăzut cu 71%-90%, iar pentru 24% dintre respondenți acesta s-a diminuat cu 31%-70%. În timp ce distribuția pe sexe a acestor tendințe este uniform, totuși în unele țări impactul pare a fi mai mare, cei mai mult fiind afectați lucrătorii migranți din Federația Rusă cu 91% din respondenții indicând asupra reducerii remitențelor, urmată de Portugalia cu 90%, Spania cu 87% și Italia cu 84%. În Polonia observăm o situație diferită, 75% indicând că volumul remitențelor nu au scăzut, însă aceasta trebuie tratată cu precauție, dat fiind că la această întrebare un număr redus de respondenți din Polonia și-au oferit răspunsul. Ținând cont că impactul economic indus de criza pandemică va fi cel mai probabil unul de durată și care nu va fi resimțit imediat, am rugat respondenții să estimeze capacitatea lor de a remite pentru viitorul apropiat. Astfel încât, din numărul total al celor care încă continuau să remită la data realizării interviului, 18% dintre respondenți au estimat că vor înceta și ei să remită în timpul apropiat, 20% au estimat că volumul remitențelor ar putea scădea între 31%-70%, iar 13% dintre respondenți consideră că această scăderea ar putea atinge 71%-90%.

Deși în lunile mai-iulie 2020, volumul remitențelor au crescut cu 24% față de aceeași perioadă a anului 2019, totodată, trebuie să remarcăm faptul că această creșterea temporară se datorează ceșterii rate de utilizare a canalelor formale de transfer a remitențelor și scăderii utilizării canalelor informale datorită restricțiilor de călătorie asociate COVID-19 și suspendării multor rute de transport, ceea ce a fost reflectat în creșterea sumelor remise pe canale formale.

Figura 121. Cât de mult au scăzut sumele de bani remise acasă de dvs. în timpul pandemiei COVID-19?



• Profilul vulnerabilităților

Este de remarcant faptul că tendințele prefigurate de datele cantitative, privind impactul pandemiei asupra bunăstării și siguranței migranților, sunt susținute și de evidențele calitative care indică faptul că impactul pandemiei este resimțit neuniform de diferite grupuri de migranți, în dependență de mai mulți factori, precum este statutul legal în țara de destinație, sectorul de activitate, tipul de contract de angajare pe care au reușit să-l semneze cu angajatorul până la pandemie, existența politicilor de protecție implementate de țara gazdă și includerea migranților ca și beneficiari ai acestor politici, proceduri birocratice excesive pentru accesarea suportului guvernamental pe timp de criză etc. Astfel, conform acestor parametri am putut distinge 3 categorii principale ale migranților moldoveni, care vor fi afectate cu o intensitate diferită de pandemia COVID-19, în funcție de gradul de vulnerabilitate ale acestora.

Așa cum ne-au mărturisit reprezentanții din diasporă cu care am discutat și așa cum arată datele cantitative analizate mai sus, cea mai afectată categorie o reprezintă cei care au un statut iregular în țara lor de destinație. De obicei, această categorie de migranți au intrat în țările UE cu pașaport biometric și fie au depășit termenul legal de ședere sau lucrează „în schimburi“ (lucrează 3 luni în țara gazdă după care să se reîntorc înapoi în țara de origine, repetând acest ciclu de mai multe ori) sau și una și alta. Ei nu au contracte formale de muncă (de cele mai multe ori ei se bazează pe acorduri verbale cu angajatorii lor) și din prima zi de carantină (care suspendă activitatea lor profesională nedocumentată), aceștia rămân șomeri fără nicio sursă de venit, fără acces la prestații sociale oferite de țările gazdă în timpul crizei pentru cetățenii și lucrătorii migranți cu statut legal. În lipsa fondurilor și din cauza iregularității lor mulți dintre ei riscă să fie evacuați de proprietarul locuințelor închiriate. Excepție de la această regulă este Irlanda, unde suportul pe timp de criză este acordat de Guvern, indiferent de statutul legal al migrantului.

A doua categorie cuprinde cetățenii moldoveni cu domiciliul în străinătate care dețin pașaportul biometric moldovenesc sau al unei țări UE (mai ales român sau bulgar), sau au un permis de muncă eliberat de țara gazdă, dar lucrează în baza unor contracte de muncă precare, de obicei contracte de durată fixă/scurtă. Ei nu sunt afectați în același mod ca și migranții iregulari (ei nu riscă evacuarea din locuință, au acces la asistență în caz de șomaj forțat), dar, din cauza tipului de contract (pe termen scurt), aceștia riscă terminarea lui oricând în viitorul apropiat și respectiv pierderea sursei de venit/protecție.

Cei mai protejați sunt migranții moldoveni care au reușit să încheie contracte de muncă pentru o perioadă mai lungă/nedeterminată de timp. Aceștia beneficiază de aceleași beneficii și programe de sprijin în timpul crizelor ca și locuitorii din țara de origine și sunt, de obicei, protejați prin mecanisme care permit compensarea parțială a daunelor cauzate de pandemie. Prin urmare, discuțiile purtate au scos la iveală că, în contextul acestei crize de sănătate, în timp ce țările gazdă ale UE iau toate măsurile de protecție a lucrătorilor, inclusiv a migranților în scop de muncă, există totuși o parte importantă a migranților, care rămân fără protecție sau măsuri compensatorii din cauza statutului lor iregular în țara gazdă. Mai mult decât atât, discuțiile au arătat că vulnerabilitățile migranților (în special a celor cu un statut iregular și a celor cu contracte de muncă pe un termen scurt) sunt amplificate prin accesul limitat la surse de informații credibile (cei mai mulți dintre ei nu cunosc limba țării gazdă, în timp ce mesaje oficiale din partea autorităților țării de origine ajung doar într-o mică măsură la ei), și, prin urmare, se bazează, în mare parte, pe informațiile răspândite prin intermediul rețelelor sociale de alți conaționali, care, de multe ori, nu sunt cele mai veridice.

Constatările de mai sus sunt susținute și de mărturiile oferite de lucrătorii migranți care au remarcat faptul că în linii mari, în cazul în care ei au un statut regularizat în țara de destinație și au fost încadrați în câmpul muncii sau conduceau afaceri până la criză, țara gazdă îi protejează atât la locul de muncă prin compensarea pierderilor de venit survenite datorită crizei, dar și la locul de trai, prin interzicerea suspendării contractelor de locațiune și re-egalonarea achitării cheltuielilor de chirie și a creditelor la bancă pentru împrumuturile ipotecare. Totodată, există și unele experiențe mai puțin pozitive. Astfel, în timp ce Irlanda acordă compensații și ajutor pe timp de criză tuturor rezidenților, indiferent de statutul legal, în Federația Rusă procedurile birocratice exagerate creează impedimente angajatorilor să acceseze suportul pe timp de criză oferit de stat pentru a-și susține angajații care și au suspendat activitatea profesională. De asemenea, în Italia, unele profesii au fost tratate discriminatoriu în raport cu altele (îngrijitoarele casnice nefiind susținute de către stat în aceeași măsură ca și angajații din alte domenii), procedurile de obținere a suportului de șomaj fiind supra birocratizate, iar procedurile administrative pentru transferul la alt angajator a fost suspendate în Israel pe timp de criză ceea ce plasează în informalitate pe unii dintre îngrijitoarele casnice din această țară care au fost nevoite să se transfere la alt angajator în timpul pandemiei.

De asemenea, în urma interviurilor am putut nota că în unele țări activitatea profesională în anumite sectoare nu a fost suspendată, iar lucrătorii migranți au mărturisit în aceste cazuri că pandemia nu le-a afectat veniturile, ei au încredere în autoritățile țării gazdă și mai mult se arată îngrijorați de situația din Republica Moldova. Această situație este relevantă pentru majoritatea lucrătorilor migranți din Israel (domeniile construcții și îngrijire), din Germania și Spania (construcții pe șantiere) unde restricțiile de activitate în aceste sectoare au durat destul de puțin sau nu au fost instituite deloc.

„**Majoritatea domeniilor sunt afectate**, cu excepția industriei alimentare. Guvernul Irlandez din start a adoptat un set de măsuri de suport al angajaților prin acordarea tuturor celor care își pierd locul de lucru sau sunt plasați în șomaj tehnic suport pe timp de pandemie în sumă de 350 euro pe săptămâna pe timpul carantinei ceea ce este destul de OK în comparație cu venitul pe care îl au marea majoritatea moldovenilor din Irlanda.” (B, lider diasporă, Irlanda, 45 ani)

„Statul Italian a emis două decrete «Îngrijește Italia» și «Venitul de urgență», care de fapt au discriminat migrații moldoveni. Aceste decrete prevăd suport social în timp de criză pentru anumite pături sociale din Italia, începând cu oameni de afaceri, familiile italiene, autoangajați, doar **badantele nu au fost incluse în niciun fel**”. (F, lider diasporă, Italia, 44 ani)

„**Noi stăm fără de lucru de când s-a început carantina**. Eu am o mica companie de construcție. Datorită că am mai avut niște bani în cont am grijă de angajații mei ca să poată trăi. Sa nu fie nevoiți să plece acasă. Costurile pentru a pleca în Moldova sunt foarte mari. Toata lumea care lucrează la mine este angajată legal și nimeni nu dorește să plece acasă din motiv că în Moldova nu este stabilitate: nici lucru bine plătit și nici nu cred în ziua de mâine”. (B, lider diasporă, Federația Rusă, 41 ani)

„**Impactul maxim al pandemiei va fi resimțit atunci când această criză medicală se va transforma în criza economică** care va afecta țările de destinație, iar muncitorii care li se vor permite, în sfârșit, să revină la locul de muncă nu vor avea unde să revină, căci multe dintre întreprinderile unde lucrăm fie își vor reduce personalul sau/și vor reduce salariile la angajați sau vor da faliment. În aceste circumstanțe, cred că migrații vor avea de suferit în primul rând, căci vom fi primii care ne vom alege cu salarii mai mici și **vom fi primii care vor fi concediați** dacă angajatorul va reuși să-și continue activitatea și nu va falimenta”. (B, migrant, Franța, 36 ani)

„Persoanele care lucrăm legal în țară nu suferim. Suntem cazate în familie, mâncăm, lucrăm, suntem toate asigurate medical. **Probleme au mai multe persoane care lucrează ilegal**. Aceste persoane, de când s-a început pandemia nu lucrează, nu au unde să se cazeze și respectiv nu au bani. Aceste persoane erau la înlocuire, iar acum când nimeni nu pleacă acasă nu au pe cine înlocui. De asemenea, nu este posibilitatea pentru ele de a lucra ocazional la curățenie, cum făceau anterior, căci familiile se tem să aibă de afacere cu ele pentru a nu se infecta”. (F, migrantă. Israel, 56 ani)

„Domeniul construcției nu este afectat în niciun fel din cauza pandemiei sau carantinei. **Cum am lucrat până la criză, așa și continuăm să lucrăm**. Ni s-au dat permise de deplasare la locul de muncă în timpul carantinei, măști și mănuși de protecție însă continuăm lucru în același tempo. Veniturile nu au fost afectate”. (F, migrant, Israel, 38 ani)

„Din fericire, spitalul în care activez oferă maxim confort și siguranță atât pacienților cât și medicilor. **Dificultăți majore nu întâlnesc**, suntem echipați și lucrăm în regim normal. Practic nu au fost întrerupte serviciile medicale, chiar și cele care nu reprezintă o urgență”. (F, migrantă, Germania, 26 ani)

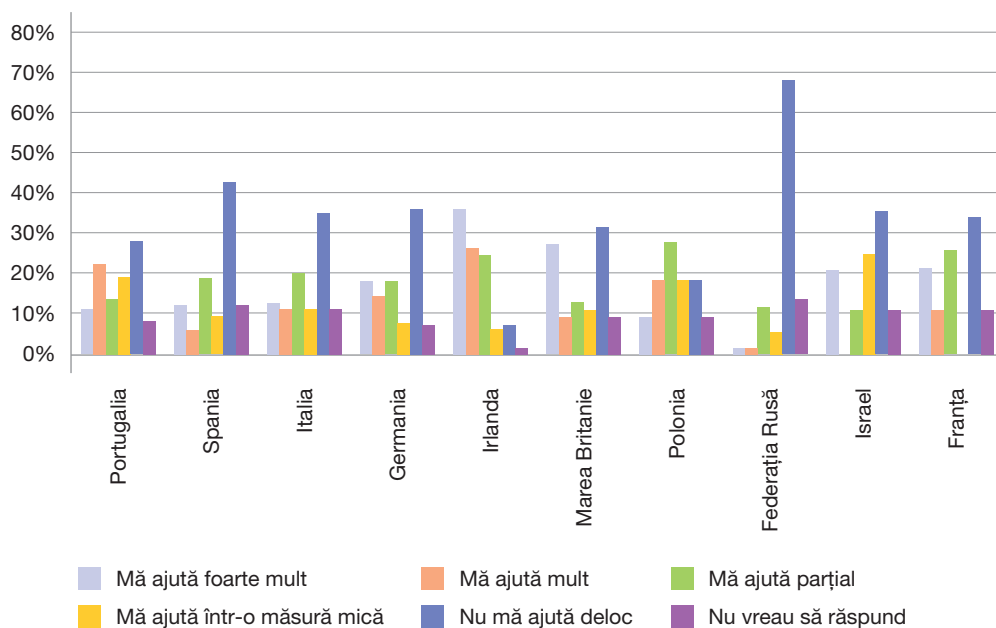
„Eu temporar nu lucrez, **trebuia să suspend contractul meu de muncă** deoarece nu aveam cu cine să las copiii având în vedere că instituțiile de învățământ și-au sistat activitatea. Soțul lucrează și asta cumva ne face să fim mai optimiști din toate punctele de vedere”. (F, migrantă, Germania, 34 ani)

„De când a venit epidemia patronul mi-a spus că firma s-a închis, dar că mă va ajuta să găsim de lucru în altă parte. Când am așteptat ajutorul de la fostul patron nu am avut bani, **am trăit două săptămâni în pădure, am mâncat ciuperci ca să supraviețuiesc**. Un prieten care tot era în Polonia m-a ajutat cu bani, un alt prieten mi-a găsit acum de lucru la construcție în Varșovia” (B, migrant, Polonia, 46 ani)

• Suport pe timp de pandemie

Totodată, conform datelor cantitative, 37% din respondenți au indicat asupra faptului că *autoritățile statului gazdă* îi ajută în diferite proporții în perioada pandemiei: 12% dintre respondenți au indicat că îi ajută foarte mult, 12% – mult, 17% – parțial, 8% – într-o măsură mică, pe când 34% au indicat că nu îi ajută deloc. Cei mai nemulțumiți de sprijinul oferit de autoritățile țării de destinație sunt respondenții din Federația Rusă, unde procentul celor nemulțumiți este de 67%, urmați de cei din Spania cu 42% și Germania cu 36%. Totodată, cel mai apreciat ajutor oferit de țara gazdă este în opinia respondenților ajutorul de șomaj (care variază între 30%-90% din salariul de bază a angajatului, sau până la 100% în cazul părinților cu copii), reșalonarea creditelor ipotecare și amânarea plăților la chirie și întreținere după finalizarea carantinei, prelungirea automată a valabilității tuturor actelor expirate în timpul carantinei, suport medical și psihologic gratuit, echipament de protecție gratuit (măști, mănuși dezinfectant), scutire de taxe, credite avantajoase pentru business-ul mic, bonuri pentru alimente gratuite pentru cei aflați în dificultate, alocații pentru copii etc.

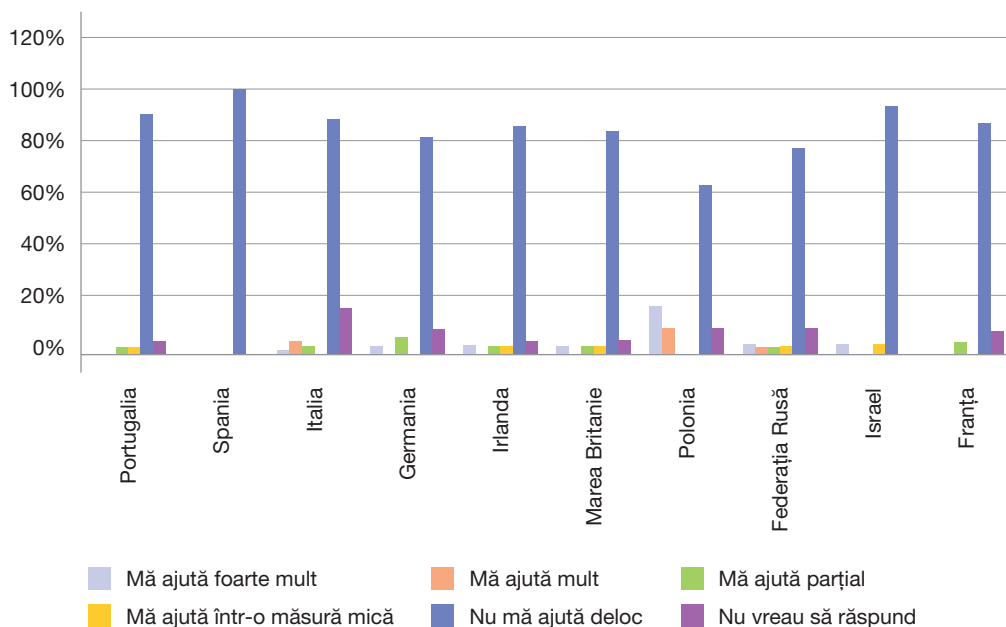
Figura 122. Cât de mult vă ajută acțiunile întreprinse de autoritățile țării unde vă aflați în această perioadă?



Întrebați despre suportul obținut de la autoritățile Republicii Moldova, 83% din totalul respondenților au indicat că nu au fost ajutați de către acestea. Rata cea mai mare a respondenților care au declarat că nu au fost ajutați de autoritățile țării de origine sunt în Spania cu 100%, urmați de respondenții din Israel cu 93% și Portugalia 89%. Ținând cont de contextul pandemiei și de faptul că autoritățile Republicii Moldova, au implementat doar câteva instrumente de suport în timpul pandemiei, destinate în special celor mai vulnerabili, aceste cifre trebuie interpretate cu precauție. Totodată, unii experți din diasporă au opinat că ambasadere și consulatere au fost suprasolicitate de către numărul mare al cererilor din partea migranților

moldoveni și, având în vedere resursele umane limitate pe care le-au avut la dispoziție, de multe ori au făcut cu greu față acestei situații. În același timp, a fost apreciată mult extinderea practicilor de comunicare on-line, prin rețelele sociale, a mai multor misiuni diplomatice ale Republicii Moldova cu migranții direct, inclusiv prin cooptarea liderilor din diasporă în calitate de persoane cheie pentru diseminarea mesajelor formulate de autoritățile Republicii Moldova.

Figura 123. Cât de mult vă ajută acțiunile întreprinse de autoritățile Republicii Moldova în această perioadă?



În urma discuțiilor cu reprezentanții din diaspora și cu lucrătorii migranți cel mai mult a fost apreciat suportul informațional și logistic al ambasadelor și consulatelor Republicii Moldova privind organizarea curselor charter pentru repatrierea migranților moldoveni aflați în dificultate. Totodată, mulți dintre cei cu care am discutat au punctat asupra câtorva elemente esențiale în procesul de organizare a acestora care se referă la numărul mic al curselor charter în comparație cu numărul mare de solicitări din partea cetățenilor moldoveni, necesitatea instituirii unor criterii de eligibilitate mai riguroase pentru susținerea repatrierii, în primul rând, a celor mai vulnerabili – a vârstnicilor, mamelor cu copii mici, persoanelor fără venituri, precum și a celor cu afecțiuni medicale severe, instituționalizarea unor măsuri mai stricte de limitarea răspândirii virusului după revenirea în Moldova. Constatând faptul că repatrierea în sine ar putea prezenta un risc ridicat de răspândire a virusului atât pentru cei de pe același zbor cât și pentru comunitățile locale de acasă, s-a sugerat aplicarea unor măsuri mai stricte de control al epidemiei, făcându-se referire specifică la screening-ul medical mai riguros la punctele de intrare în țară, de carantină instituționalizată pentru toate persoanele repatriate în timpul primelor 14 de zile de la revenire (hoteluri, pensiuni, alte facilități publice ar putea fi mobilizate), difuzarea de mesaje clare privind procedurile de revenire și măsurile de reintegrare existente acasă către un public mai larg al diasporei/migranților și a comunităților locale (pentru a evita stigmatizarea

după repatriere), oferirea de „pachete inițiale de reintegrare“, sub formă de subvenții sociale în timpul crizei de sănătate, dar și pachete de reintegrare mai complexe, în dependență de necesitățile specifice a celor reveniți, după finalizarea crizei medicale, pentru integrarea durabilă a celor reveniți în economia națională.

• Planuri post COVID-19

În urma discuțiilor cu migrații am putut constata că deși pentru majoritatea respondenților veniturile au scăzut simțitor, totuși mulți dintre aceștia sunt îngrijorați, în mod special, de perioada de după ridicarea restricțiilor, căci se anticipează că odată cu finalizarea crizei medicale multe autorități ale statelor gazdă vor suspenda suportul de urgență pentru compensarea pierderilor datorate suspendării temporare a muncii. Mulți dintre respondenți se întrebă dacă companiile la care lucrează vor fi capabile să facă față provocărilor economice post-criză medicală. Unii au indicat faptul că cel mai probabil cei care vor fi concediați în primul rând ar putea fi migrații, indiferent de naționalitatea acestora. Alții indică ca chiar dacă ei își vor păstra postul, mărimea salariului ar putea scădea, dat fiind vânzările mai mici, concurenței mai mari pe piața serviciilor (în special în domeniile îngrijirii casnice, HORECA, frumusețe), astfel încât vor avea trei opțiuni de precum, (i) schimbarea sectorului de activitate pe unul mai puțin afectat de pandemie, (ii) schimbarea țării gazdă și reorientarea spre o țară unde există o cerere mai mare a competențelor deținute de migrant și (iii) revenirea acasă.

Totodată, datele empirice privind profilul socio-demografic și, în special, faptul că mare majoritate dintre respondenți se află peste hotare împreună cu familia cu o experiență migrațională atât de longevivă ne sugerează că aceștia sunt în cea mai mare parte integrați în țările de destinație, aceștia au trecut cu succes peste etapa reîntregirii familiilor, iar pentru această categorie de respondenți opțiunea revenirii în Moldova forțate de impactul COVID-19 va fi ultima în prioritatea opțiunilor existente, care ar acționa drept o plasă de siguranță, fapt confirmat și de mărturiile din timpul interviurilor realizate în cadrul studiului.

O altă categorie de migrați, în majoritate iregulari și/sau circulari, veniți relativ recent în țara de destinație, care nu au reușit să se integreze în țara gazdă și care păstrează încă legături puternice cu țara de origine vor reveni cel mai probabil acasă pe măsură ce impactul economic al crizei medicale se va amplifica, însă decizia de rămână pe o perioadă mai lungă va depinde mult de oportunitățile de reintegrare socio profesionale în Moldova. De asemenea, exponenții diasporei contactați cred că criza actuală mobilizează și solidarități private³², ca o componentă structurală a grupurilor sociale. Prin urmare, profitând de această ocazie, unele grupuri de migrați aflați în condiții de precaritate vor încerca să-și prelungească șederea în țara-gazdă bazându-se pe solidaritate privată în cadrul comunității moldovenilor din diasporă.

*„Acum câteva zile în urmă când nu aveam nici ce mânca, normal ca voiam să mă întorc acasă în Moldova, nu aveam încotro, dar nu aveam nici bani de drum și nu m-am putut întoarce. Însă acum de când mi-am găsit de lucru în Varșovia la construcție mă duc să lucrez și am să văd ce fac pe urmă. **Nu vreau să mă întorc fără bani acasă. Ce să fac acasă fără bani?**”*
(B, migrant, Polonia, 46 ani)

³² A se vedea de exemplul inițiativa „Diaspora pentru diasporă” din Franța // <https://www.facebook.com/photo?fbid=2995983557133577&set=a.589403194458304> [accesat: 21.05.20]

„E foarte greu să îmi imaginez ce ar putea face autoritățile ca să revenim. Am aici o afacere pentru care am muncit, și acum culeg roadele. **Nu am cum să las tot și să o iau de la zero când știi care e situația în Moldova**”. (B, migrant, Italia, 42 ani)

„Categoric nu planific să revin, nu văd pentru ce. Am salariu și un loc de muncă, care ar fi rostul? Sper să fie tot ok și să îmi pot continua viața aici. E greu să răspund ce m-ar face să mă răzgândesc, pentru că din păcate cred că în următorii 30 ani, Moldova nu va fi ca Germania, dar **eu am o viață și tare nu vreau să o irosesc așteptând să fie bine în Moldova**”. (F, migrantă, Germania, 26 ani)

„Nu mă gândesc să mă întorc acasă nici măcar 25%. **Este dificil să accepți diferențele între două societăți una în care trăiești zi de zi și una în care doar te duci la lucru și te întorci acasă**”. (F, migrant, Portugalia, 34 ani)

„Acum este doar ca o vacanță, mulți au susținerea șomajului tehnic, însă când se va termina perioada de carantină și **oamenii vor fi concediați din cauză că afacerile vor trebui să se închidă** atunci va începe criza adevărată și atunci noi nu știm ce s-ar putea întâmpla, probabil o parte din moldoveni vor fi nevoiți să revină acasă”. (F, lider diasporă, Spania, 43 ani)

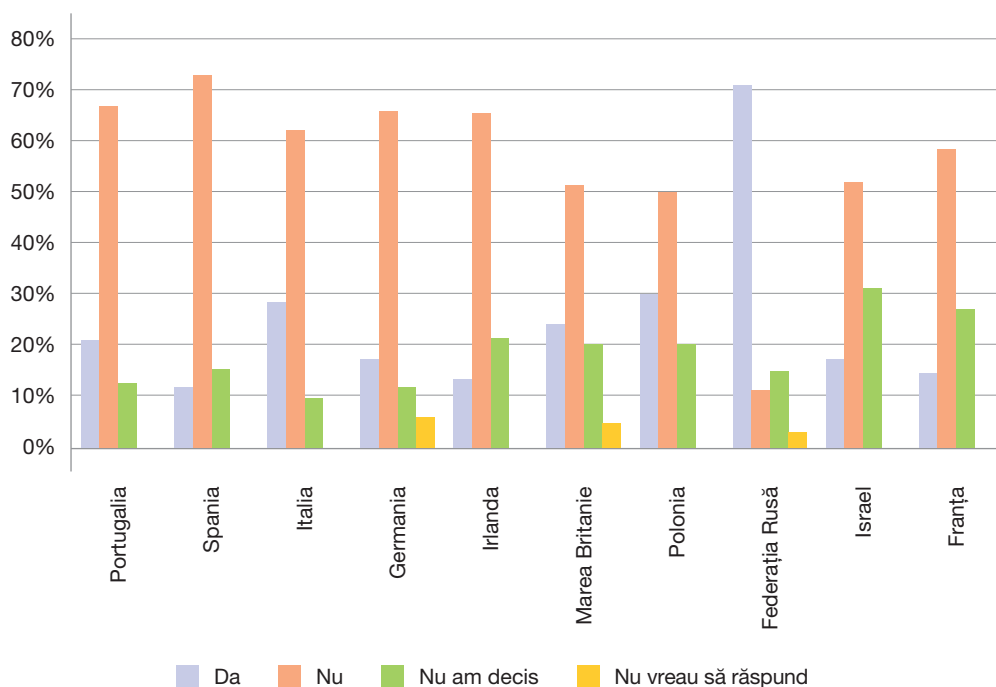
„Multe restaurante, pensiuni italiene unde lucrează moldovenii vor da faliment foarte curând și **conacșionarii noștri care au și copii de grădiniță/școală, cu ipotece pentru casele procurate și fără venituri pentru a-și susține existența vor fi nevoite să revină**”. (F, lider diasporă, Italia, 44 ani)

„Am venit la lucru în Polonia împreună cu soțul de 5 ani, copiii lucrează în Germania. Vrem să îi ajutăm să își termine casa, mai avem puțin și gata. **După ce adunăm banii ne întoarcem acasă, ajunge atâtea străinătăți**”. (F, migrantă, Polonia, 50 ani)

Considerentele de mai sus sunt susținute și de evidențele cantitative care ne arată că 50% dintre respondenți nu planifică să revină în Moldova influențați de impactul COVID-19. Totodată, 30% dintre respondenți intenționează să revină, dintre care 67% vor să revină cât mai curând posibil, iar 17% în 1-2 luni iar alte 18% nu s-au decis deocamdată în această privință. Bărbații sunt mai predispuși să revină decât femeile migrante (38% bărbați vs. 25% dintre respondente). Iar dacă dezagregăm intențiile de revenire în dependență de statutul legal al respondenților, observăm, că migranții care se află în țara de destinație în baza pașaportului biometric sunt cei mai decizi să revină, constituind 44% dintre toți respondenții, urmați de cei cu pașaportul UE (românesc/bulgar) cu 25% dintre respondenții. Dacă privim la tipul de contract de angajare al celor care intenționează să revină, atunci tendința remarcată mai sus se confirmă: cei mai susceptibili de a reveni sunt migranții iregulari cu 59% din exponenții acestui grup indicând că intenționează să revină, urmați de respondenții angajați în baza contractelor pe durată fixă/scurtă, dintre care 43% intenționează să revină, de două ori mai puțin și-au manifestat dorința de a reveni cei cu contracte de prestare a serviciilor/autoangajați cu 21% și doar 15% dintre cei cu contracte pe perioadă nedeterminată planifică revenirea.

Țara unde cea mai mare parte a respondenților au indicat intenții de revenire este **Federația Rusă: 71% dintre respondenții din această țară au indicat că vor să revină, dintre care 91% au indicat că vor să revină acasă cât de curând posibil**. În celelalte țări acest procent este de cel puțin două ori mai mic. Respondenții din Spania, Portugalia, Germania, Irlanda au indicat cele mai mari rate ale intențiilor de a rămâne în țara lor gazdă cu 73%, 67%, 66% și respectiv 65% dintre migranții intervievați, acestea fiind și țările cu cele mai inclusive politici de integrare socio-economică a migranți pre COVID-19, dar și programe de suport în timp de criză remarcate de respondenții studiului, ca și practici pozitive.

Figura 124. Ținând cont de impactul pandemiei COVID-19 asupra situației dvs. în țara gazdă, planificați revenirea în Moldova în timpul apropiat?

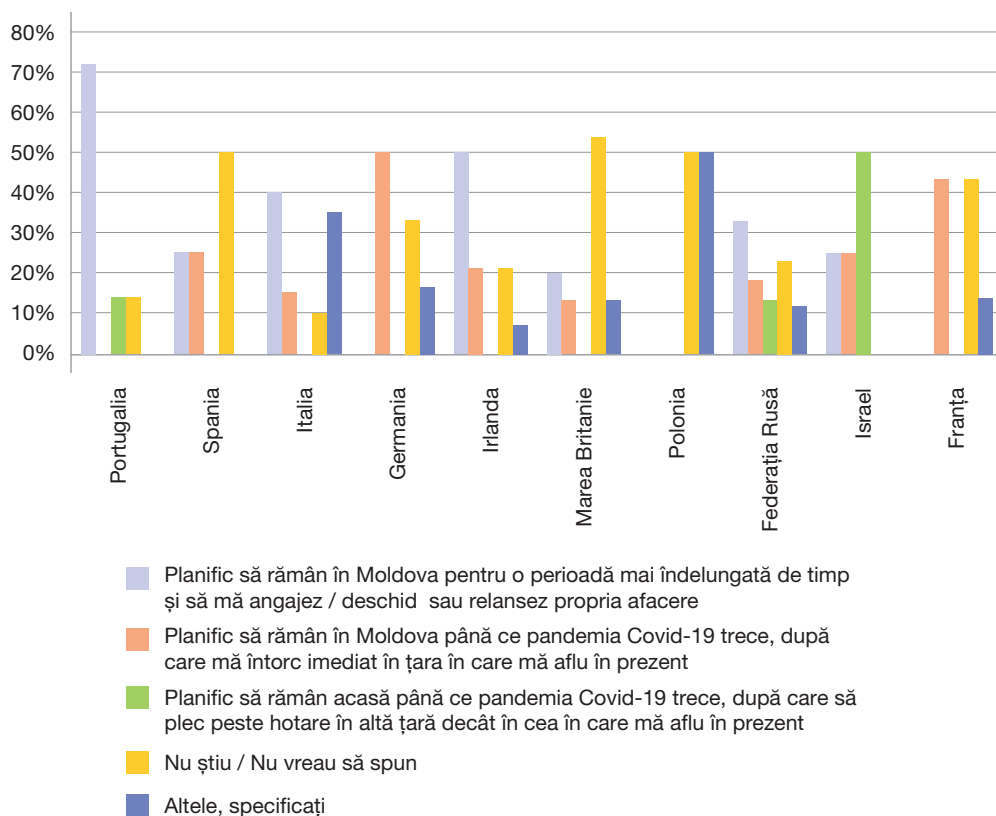


Pentru cei ce vor să revină acasă motivele principale sunt relaționate de pierderea locului de muncă pentru 26% dintre respondenți, suspendarea temporară a activității profesionale pentru 20% dintre respondenți, riscul de a fi evacuat din locuința închiriată pentru 14% dintre respondenți, dar și probleme de sănătate și frica de a se infecta cu COVID-19 pentru 12% dintre respondenți. Alte motive indicate de respondenți au fost cele legate de dorința de a fi alături de familie (în special părinți și copii) rămași acasă aflați în dificultate acasă, concediul planificat din timp, expirarea actelor de călătorie. Majoritatea dintre respondenți au indicat că ar prefera să revină pe calea aeriană (67%), în special pentru a ajunge în timp scurt acasă (pentru 50% dintre respondenți).

În perspectiva revenirii acasă respondenții au fost rugați să indice care cred că ar putea fi cele mai principale provocări pe care aceștia ar trebuie să le depășească la revenirea acasă. Din această perspectivă putem remarca provocări de termen scurt, organizaționale ale revenirii și provocări mai complexe, structurale ale reintegrării. Cele organizaționale indicate de respondenți vizează obligativitatea de a respecta carantina de 14 zile după revenirea acasă, restricțiile de mobilitate internă, lipsa asigurării medicale obligatorii moldovenești, frica de a fi infectat în Moldova datorită iresponsabilității colective. Când privește provocările mai complexe, cele mai frecvent potențialii migranți reveniți au făcut referire la potențiala criză economică, lipsa resurselor financiare pentru a supraviețui în Moldova, dificultatea de a se angaja după revenire, pensia și ajutorul social insuficiente, corupția la nivelul elitelor politice, dezinformarea deliberată și informația veridică greu accesibilă etc. O parte destul de importantă din respondenți au indicat că nu știu care pot fi provocările la revenire, pe când alții au menționat că nu contează care vor fi provocările, esențial este să ajungă acasă în siguranță.

Întrebați care sunt planurile personale după revenirea acasă, **32% dintre cei care vor să revină acasă, au indicat că planifică să rămână în țară pentru o perioadă mai îndelungată** să se angajeze sau să deschidă/relanseze o afacere, pe când 28% dintre acești respondenți planifică să se întoarcă imediat în țara în care se află în prezent sau în altă țară de destinație.

Figura 125. Care sunt intențiile și planurile dvs. după revenire?



Dintre respondenții care vor să revină pentru o perioadă mai îndelungată în Moldova și planifică să se angajeze sau să-și deschidă/relanseze propria afacere, 26% au indicat că ar avea nevoie de consultanță și asistență în inițierea/dezvoltarea afacerii și suport financiar în acest sens, 24% au indicat că ar avea nevoie de servicii de orientare în carieră și găsirea unui loc de muncă, 14% au indicat că ar avea nevoie de cursuri de calificare, recalificare sau perfecționare, 10% au indicat asupra necesității de recunoaștere a competențelor obținute peste hotare pentru a se integra cu succes pe piața muncii, iar 8% ar avea nevoie de suport financiar/umanitar/logistic pentru primele luni de afare în Moldova pentru a-și acoperi cheltuielile legate de chirie, medicină, hrană etc.

Respondenții care planifică să revină însă intenționează să plece peste hotare în scurt timp, ar putea examina oportunitatea de a rămâne în Moldova dacă ar fi create unele condiții care ar influența decizia lor. Așa încât, 42% dintre respondenții acestei categorii au punctat asupra necesității unui salariu competitiv și a unei calități a vieții asemănătoare cu cea în țara de destinație, alți 16% au indicat asupra accesului îmbunătățit la servicii publice calitative în domeniul

sănătății, educației etc. După ce criza medicală va lua sfârșit, marea majoritatea respondenților care nu planifică să revină acasă intenționează să-și continue activitatea profesională în țara în care se află (80%), dintre care 8% planifică să-și schimbe domeniul de activitate. Întrebați despre mărimea unui salariu competitiv din perspectiva unui migrant revenit, în timpul interviului în profunzime marea majoritatea a respondenților au indicat sume cuprinse între 9.000 și 14.000 lei moldovenești în dependență de mai mulți factori cumulativi cum ar fi, zona de reședință (rural – salariu mai mic/urban – salariu mai mare), vârsta, starea familială, existența sau nu a copiilor, existența sau nu a unei locuințe proprii, existența sau nu a creditelor la bancă etc.

De asemenea, pentru o reintegrare cu succes acasă migrații moldoveni au propus o multitudine de soluții prin care remarcăm cele de natură (i) instituțional-administrativă, precum: eradicarea corupției, reducerea barierelor birocratice, promovarea stabilității politice, comunicarea transparentă privind oportunitățile de reintegrare existente în țară; (ii) măsuri economice: atragerea investițiilor străine, implementarea eficientă a unor proiecte de dezvoltare economice noi care să țină cont de necesitățile specifice ale migraților reveniți, crearea locurilor de lucru pentru cei reveniți, susținerea micilor antreprenori, promovarea agriculturii locale și protejarea pieței locale de desfacere a produselor agro-alimentare, crearea oportunităților de reintegrare profesională acasă, diminuarea economiei tenebre; (iii) măsuri cu caracter social, precum: majorarea salariilor lucrătorilor din domeniul medical, susținerea financiară a păturilor vulnerabile, promovarea echității sociale. Top trei recomandări au fost cele ce țin de eradicarea corupției, crearea locurilor de lucru, susținerea antreprenorilor.

Rugați să identifice top trei domenii economice strategice/competitive care ar trebui susținute în primul rând pentru a contribui la relansarea socio-economică a țării, 73% au indicat agricultura, industria alimentară cu 39% și turismul rural, industria hotelieră cu 18%. De asemenea, domeniile sociale care au fost indicate ca fiind esențiale pentru relansarea economică, sunt medicina și sănătatea publică pentru 61% dintre respondenți, și învățământ, cultură și cercetare pentru 46% dintre participanții la studiu. În același context, participanții la studiu și-au exprimat viziune privind contribuția lor potențială la relansarea economică. Cele mai frecvente modalități de contribuție a migraților reveniți la relansarea economică a Republicii Moldova au vizat: împărtășirea experienței și know-how-ului obținut peste hotare în dezvoltarea sectoarelor strategice cum ar fi agricultura și învățământul, inginerie electronică, valorificare remitențelor sociale prin promovarea valorilor europene în schimbarea mentalităților învechite și soluționarea conflictelor, investiții în economia Moldovei prin deschiderea micilor întreprinderi cu condiția stabilității garantate de stat pe un termen de 15 ani, promovarea spiritului civic și a responsabilității personale în căutarea binelui, valorificarea remitențelor financiare, resetarea modului de gândire și valorificarea propriilor abilități, refuzul de a participa la actele de corupție.

O parte destul de semnificativă de respondenți au indicat că ei nu vor să contribuie la dezvoltarea țării, dat fiind că sunt decepționați de calitatea guvernantei, situația politică din țară și nu cred că ceva ar fi posibil de schimbat ceva în acest sens, alții au menționat că aceasta este responsabilitatea autorităților nu a migraților, pe când unii au indicat că nu știu cum ar putea contribui.

Conform interlocutorii noștri din diaspora, în viitorul apropiat, Moldova va trebui să gestioneze două șocuri majore ale pandemiei COVID-19: (1) șocul indus de presiunea asupra sistemului de sănătate caracterizat prin „amplitudinea maximă a crizei medicale/epidemiologice în Moldova”; (2) șocul migrațional al „fluxurilor extrem de ridicate ale lucrătorilor migrați moldoveni într-un timp foarte scurt, în timp ce economia moldovenească va intra în recesiune și cererea de muncă va scădea drastic în țară”. Prin urmare, în conformitate cu exponenții noștri din diasporă,

muncitorii migranți moldoveni așteaptă ca autoritățile Republicii Moldova să acționeze rapid și să aplice „o strategie pe termen scurt și mediu pentru a gestiona situația de criză și post criză” care ar trebui să fie centrată pe oameni, ținând cont de necesitățile migranților moldoveni și de vulnerabilitățile acestora și care ar trebui să includă trei elemente, după cum urmează: (i) o campanie de informare mai amplă care vizează diaspora/migranții, abordând în mod specific drepturile migranților moldoveni în țara de destinație în timp de criză, măsurile de protecție și de prevenire a infectării cu COVID-19, procedurile de repatriere pentru cei mai vulnerabili, instrumentele existente/linii verzi pentru susținerea imediată de la distanță; (ii) oferirea sprijinului umanitar, subvențiilor de reintegrare socială prin punerea în aplicare a programelor sociale pentru a acoperi nevoile de bază inițiale ale celor care au nevoie, la întoarcere, precum și abordarea nevoilor de sănătate specifice ale migranților reveniți; (iii) implementarea programelor de reintegrare, inclusiv prin programe de recalificare, recunoașterea competențelor informale, sprijin pentru întreprinderi mici etc.

CONCLUZII

Profilul migranților

Printre participanții la studiu, migranți actuali, reîntorși, potențial migranți, prevalează bărbații în raport cu femeile, raportul fiind de circa 60% bărbați față de 40% femei.

Contingentul de bărbați – migranți în scop de muncă este mai tânăr, jumătate dintre cei aflați peste hotare au vârsta sub 35 ani, în cazul femeilor doar aproape 40 la sută au vârsta respectivă.

Peste jumătate dintre persoanele implicate în procesul migrației au copii până la 14 ani, ceea ce conduce la concluzia că tendința părinților de a asigura financiar întreținerea și educația copiilor continuă să fie un factor de impulsie a migrației în scop de muncă.

Unul din zece migranți este divorțat, printre femei ponderea respectivă este dublă în raport cu bărbații, migrația având și un impact negativ asupra familiilor.

Femeile migrante sunt mai instruite decât bărbații, ponderea femeilor cu studii superioare depășește semnificativ cea a bărbaților. De asemenea, se observă că mai instruit este contingentul migranților din Germania și Marea Britanie.

Domeniile de instruire ale bărbaților și femeilor implicați în migrația de muncă diferă. Printre bărbați predomină cei care au făcut studiile în *inginerie și construcții* sau în *transport*. Printre femei predomină cele care au studiat *economie și finanțe*, în *educație/învățământ*, *sănătate și asistență socială*.

Peste jumătate dintre respondenții aflați la muncă peste hotare în Moldova au avut statut de angajat.

Înainte de plecarea peste hotare la muncă bărbații au fost încadrați în muncă preponderent în trei sectoare, respectiv în *construcții*, *transport și comunicații*, *agricultură*. Printre femei distribuția este destul de diversă, cu preponderența a celor care au lucrat în *comerț*, *învățământ*, *sănătate și asistență socială*.

Printre participanții la studiu prevalează originarii din mediul rural, atât printre cei aflați peste hotare, cât și cei reîntorși sau potențial migranți. În totalul participanților la studiu cea mai mare pondere a migranților în scop de muncă sunt din regiunea Centru, urmată de Nord.

Premisele migrației în scop de muncă

Principalele motive ale migrării în scop de muncă peste hotarele țării rămân și în continuare cele de ordin economic. Circa 80% dintre respondenți au menționat drept motiv al plecării la muncă peste hotare faptul precum că *existau oportunități de lucru și/sau venituri* în țările respective. În astfel de țări precum Marea Britanie, Germania, Spania circa jumătate dintre femei au plecat în scopul întregirii familiei, indicând drept motiv să *însoțească/urmeze soțul/soția/membru al familiei*.

Migrația ca *evadare* de la condițiile din RM de asemenea se evidențiază în cadrul studiului. Unii respondenți, cu precădere cei care aveau venituri decente în RM, au menționat că au plecat

din țara de origine pentru a-și schimba viața, pentru a scăpa de stres, presiune, nu mai rezistau din punct de vedere psihologic atmosferei încordate fie din familie, fie de la locul de muncă, a presiunilor din partea autorităților, a corupției. Alții erau îngrijorați de degradarea situației din țară, cu referire în special la serviciile medicale și educaționale, din dorința de a oferi copiilor perspective de trai și educaționale de o calitate mai înaltă.

Fluxurile migraționale pe parcursul anilor se mențin. Circa unul din cinci respondenți și-a început perioada de migrare înainte de 2005, acesta menținându-se și în anii următori.

Este observată reorientarea migranților de muncă care au muncit în Federația Rusă către o altă țară de destinație. Pentru peste jumătate dintre bărbații care se află peste hotare în aceste șase țări, dar și printre cei reveniți, țară unde pentru prima dată au plecat la muncă a fost Federația Rusă. De asemenea și pentru una din patru femei aflate peste hotare, precum și 1/3 femei-migrante reîntoarce această țară a fost prima țară de destinație.

Pentru majoritatea femeilor țara unde muncesc în prezent este prima țară de destinație, ponderea acestora variază între 41% pentru Polonia și 75% în cazul Spaniei. Bărbații dispun de experiență mai pronunțată, țara prezentă de destinație este prima pentru ponderi care variază între 13% în cazul Israelului și 44% – în al Marii Britanii.

În ultimii 10 ani circa 60% migranți aflați peste hotare au muncit cel puțin în două țări, iar 1/5 – în trei și mai mult țări. Mobilitatea bărbaților este mai pronunțată, circa 73% au muncit în două și mai mult țări, femeile – 45%.

Există cazuri când migrația în scop de muncă pentru perioade scurte rezultă într-o perioadă mai lungă de ședere sau în intenția de a se stabili în țara gazdă, reîntregirea familiei în țara gazdă reprezintă unul din motivele de bază. În unele situații angajatorii din țara gazdă oferă suport pentru reîntregirea familiei, pentru a-și păstra muncitorii de serviciile cărora sunt mulțumiți.

Munca ocazională peste hotare, „*la schimb*” sau „*în pereche*”, de asemenea este practică în special de femei în unele țări. Astfel femeile reușesc să fie prezente în familie și totodată să-și asigure familia financiar. Printre bărbați persistă și situații când muncesc ilegal peste hotare, identificându-se ca „*turiști*”. Aceștia intră legal în țara de destinație cu pașaportul biometric al RM, în baza acordului de liber schimb, încercând să respecte și regimul de ședere în țara gazdă „*trei luni stau aici și trei acasă*”.

Au fost identificate situații când persoanele sunt angajate de companii din unele țări, dar își desfășoară activitatea în altă țară. Aceste practici sunt utilizate în special pentru specialitățile unde este un deficit mare de resurse umane.

Cercul social apropiat (soț/soție, copii, părinți, rude) în mare parte este prezent în toate țările de destinație ale migranților. Cu excepția Israelului, cetățenii RM plecați peste hotare au grupul lor de interacțiune format din rude, prieteni, cumetri, vecini din RM. În Israel, rudele de gradul 1 (soți, copii) nu pot veni nici în vizită la persoanele care muncesc temporar, cu unele excepții atunci când se garantează vizita cu o anumită sumă de bani.

Aproape 1/4 migranți intenționează să se afle la muncă peste hotare 12 luni și mai puțin, iar intenția de a sta o perioadă mai îndelungată în țara de destinație este corelată cu prezența soțului/soției și/sau a copiilor în țara respectivă.

Persoanele apropiate sunt principala sursă de informare despre posibilitățile de a munci peste hotare. Totodată, pentru diverse informații/servicii câte circa 1/3 respondenți au apelat la

Agențiile private din Moldova, la persoane particulare de acasă sau de peste hotare, unul din zece la Agențiile private de peste hotare. Informația solicitată s-a referit la *informare cu referire la posibilitățile de muncă, ofertă de muncă, asistență în țara gazdă și/sau organizarea plecării în țara de destinație, negocierea contractului de muncă.*

Gradul de mulțumire față de serviciile oferite de către agențiile private este diferit. Astfel circa 1/4 respondenți au declarat că sunt *foarte nemulțumiți/nemulțumiți* de serviciile agențiilor private din Moldova în raport cu sub 1/5 ale celor de peste hotare. Principalele motive de nemulțumire ale migranților sunt *condițiile de muncă mai joase decât cele promise, salariile au fost mai joase decât cele promise, nu au fost respectate condițiile contractului de muncă.*

Dintre respondenții chestionați peste hotare circa 1/4 au participat înainte de plecare la careva instruire. Preponderent au participat la instruire cei care au plecat la muncă în Polonia și Israel. Instruirile au fost oferite de diferiți prestatori, cei care au plecat la muncă în Polonia au fost instruiți de către *agențiile private din Moldova* și din partea persoanelor particulare, cei din Israel bărbații au fost instruiți de ANOFM/subdiviziunile teritoriale ale ANOFM, femeile – de *agenții private din Moldova.*

Principalele instruirii de care au beneficiat respondenții au fost cele de orientare generală și cursuri de studiere a limbii. Circa 80% respondenți care au beneficiat înainte de plecare de instruire le-au considerat foarte utile/utile pentru a se încadra în muncă peste hotare.

Situația migranților în țara gazdă

În țara de destinație la momentul realizării studiului majoritatea celor intervievați, 9 din 10 persoane, dispuneau de un loc de muncă. Bărbații preponderent sunt angajați în *construcții, transport și comunicații*, femeile în *gospodăriile casnice, sănătate și asistență socială.*

În general, studiul atestă că persistă tendința de a fi angajați sub-calificați în țările gazdă. Studiul a identificat persoane calificate, precum primari, preoți aflați temporar la muncă în construcție peste hotare, dar și foști profesori, ingineri care au renunțat la meseriile lor și activează în alte domenii.

Statutul ocupațional, declarat de către respondenți, este cel de salariat în cazul a circa 80% respondenți, alți 10% – lucrători pe cont propriu.

Săptămâna de muncă a respondenților peste hotare este diferită și variază între 51-56 ore bărbații și 60-63 ore femeile. Maximum săptămâna de muncă poate dura 24 ore din 24, 7 zile în săptămână. Această durată a fost declarată de persoanele care lucrează în gospodării, îngrijind de vârstnici sau persoane cu dizabilități.

Majoritatea celor care muncesc peste hotare, circa 80%, dispun de contracte de muncă, permanent sau temporar, dintre acestea circa 2/3 au fost semnate în țara de destinație. Totodată studiul a identificat faptul că persoanele nu cunosc condițiile contractelor, majoritatea nici nu le-au citit.

Majoritatea respondenților studiului au menționat că la locul de muncă, conform contractelor, beneficiază de servicii și facilități, precum zile de odihnă săptămânal, asigurare medicală, plăți pentru orele suplimentare, contribuții în fondul de pensii, concediu medical plătit etc.

Totodată a fost menționat că nu întotdeauna orele suplimentare lucrate sunt achitate sau nu se respectă tarifele de plată. Femeile care muncesc ca îngrijitoare în Israel se confruntă cu

probleme atunci când solicită concediul anual, fiind obligate să-și caute persoană care să le înlocuiască pe perioada absenței și să achite persoanei „*de schimb*” remunerarea.

Gradul de mulțumire de condițiile de trai din țara de destinație a lucrătorilor migranți este destul de înalt, atât printre migranții care se aflau la momentul interviului peste hotare cât și printre cei reveniți. Totodată circa unul din zece migranți a menționat că se confruntă cu anumite probleme, iar printre cele mai mari au fost menționate supraaglomerarea, încălzirea insuficientă sau lipsa aerului condiționat (în Israel).

Și gradul de mulțumire de condițiile de muncă este destul de înalt, peste 2/3 respondenți au menționat că sunt *mulțumiți/foarte mulțumiți* de acestea. Cei nemulțumiți au relatat drept motive conflictele la locul de muncă, lipsa contractelor, condiții proaste de muncă, ore suplimentare neplătite. Au mai fost menționate și cazuri de discriminare în bază de cetățenie, violență verbală și fizică.

A fost identificată lipsa culturii juridice, de cunoaștere a noțiunilor elementare despre drepturi și modalitățile de revendicare a anumitor drepturi atunci când ele au fost încălcate, precum și necesitatea de informare, creșterea adresabilității cetățenilor la instituțiile statului, a sporirii încrederii în acestea, schimbarea de stereotipuri.

În țările de destinație adresabilitatea migranților în scop de muncă la serviciile medicale este redusă, circa unul din cinci respondenți a declarat că a avut probleme de sănătate dar nu s-a adresat la medic. Motivele menționate ale ne adresării au fost *îngrijorarea de a pierde locul de muncă, lipsa asigurării medicale*, cei achitați pe ore sau zi nu-și doresc să lipsească de la muncă; bariera lingvistică în comunicarea cu medicii; îngrijorări legate de costul serviciilor, în special pentru serviciile stomatologice.

Posibilitățile de câștig financiar sunt diferite de la o țară la alta și în aceeași țară în funcție de domeniul de activitate. Remunerarea este diferită și de la un angajator la altul, precum și politica de salarizare pentru munca nocturnă, ore suplimentare este diferită. Astfel, câștigurile bănești lunare declarate de către respondenții studiului variază între 500 euro și peste 2 000 euro. Mai bine câștigă migranții de muncă din Marea Britanie, Franța, Germania, mai puțin în Polonia, dar și femeile din Israel și Spania.

S-a constatat persistența angajării parțial informale, o bună parte dintre cei antrenați în construcție sunt de fapt lucrători pe cont propriu/auto-angajați, achitarea salariului minim oficial, iar restul banilor în plic, sunt preferate venituri informale mai mari, decât să fie asigurați medical, social etc. prin contribuții la sistemul de securitate socială.

Menținerea relațiilor cu familia, localitatea de baștină este importantă pentru migranții de muncă, în special pentru cei care nu intenționează să se stabilească definitiv peste hotare. Totodată restricțiile legislative, contractuale din țara gazdă (Israel), dar și costurile pentru deplasarea acasă îi determină să vină mai rar acasă, iar uneori, chiar în perioada concediului migranții aleg să rămână în țara gazdă pentru a economisi resurse.

Cunoștințele limitate/necunoașterea limbii țării de destinație reprezintă o barieră semnificativă în integrarea în țara gazdă, în special în prima perioadă de migrare, iar de aceasta profită intermediarii care percep taxe pentru a le oferi suport în relaționarea cu instituțiile statului.

A fost observată și o distanțare de la realitățile din Moldova. Eforturile statului privind protecția cetățenilor moldoveni aflați peste hotare în scop de muncă, spre exemplu acordurile bilaterale privind securitatea socială, migrația de muncă, politicile de reintegrare acelor reînțorși de peste hotare etc., sunt puțin cunoscute de către migranții de muncă, circa 70% respondenți nu cunosc sau cunosc în mică măsură despre acestea.

Așteptările privind posibilitățile de a beneficia de pensii la întoarcerea în Moldova sunt interpretate dual. O parte dintre respondenți se așteaptă că la întoarcerea în RM vor beneficia de pensie fără a contribui la sistemul de protecție socială din Moldova, alții sunt conștienți că nu pot beneficia de pensie în RM dacă nu au contribuit și consideră că autoritățile din RM ar trebui să întreprindă măsuri pentru a semna acorduri bilaterale în acest sens.

Rolul agențiilor private în plasarea la muncă peste hotare

Rolul agențiilor private din Moldova și al partenerilor acestora, agențiile private din țările de destinație, este important în organizarea și plasarea în câmpul muncii peste hotare. Unul din trei migranți de muncă care activează în țările vizate de studiu a plecat prin intermediul agențiilor private din Moldova, acestea au facilitat în special plecarea femeilor la muncă peste hotare. Circa 43% femei și 29% bărbați au apelat la serviciile agențiilor respective.

Recomandarea altor persoane este principala modalitate de identificare a agenției de recrutare, dar și anunțurile din stradă, mediul on-line. Persistă și situații când persoanele, preponderent din mediul rural, nu au interacționat direct cu agenția de recrutare, dar prin intermediul unei persoane terțe care le-au oferit informații despre posibilitățile de plecare la muncă peste hotare. De obicei aceste persoane se ocupă și de perfectarea actelor, organizarea deplasării.

S-au observat situații în care intermediarii și/sau agențiile le-au promis anumite condiții, iar ulterior ele nu au fost respectate, fiind oferite altele. Sunt înregistrate situații când persoanele nu cunosc informații privind plata muncii, cu referire la organizarea plecării, nu au semnat nici un fel de acord cu intermediarii sau agențiile respective.

Unele agenții de recrutare din RM pentru a se asigura că persoanele aduse de ei vor accepta condițiile de trai și muncă oferite, prevăd în acordul semnat cu cetățenii RM penalități semnificative în cazul în care aceștia se întorc în RM înainte de termenul prestabilit. În cazul unor agenții nu se garantează locul de muncă, dar această prevedere de achitare a penalității rămâne în vigoare.

Nivelul scăzut de informare dar și de educație a unor cetățeni ai RM se reflectă atât în comportamentul acestora la locul de muncă, în societate, cât și îi fac vulnerabili în raport cu promisiunile intermediarilor, inclusiv în țara gazdă. În unele situații cetățenii RM nu sunt responsabili privind angajamentele asumate, nu se informează pe deplin, își asumă riscuri prin acceptarea muncii ilegale remunerate mai bine.

Agențiile private percep diferite taxe pentru serviciile oferite, destinația acestora fiind diversă: asistență în pregătirea documentelor de plecare, selectarea, interviuarea și consultarea despre condițiile de angajare, transport etc. Mărimea taxelor achitate agențiilor private de către respondenții aflați peste hotare variază în funcție de țara de destinație, de la 300 euro la 15 000 euro.

Diferă argumentarea acestor costuri și perioada când taxele sunt percepute. Unele agenții percep o anumită taxă pentru organizarea plecării, care include toate costurile inclusiv perfectarea vizei și organizarea transportului, altele percep plăți pentru organizare și alte pentru viză și transport, altele percep taxe doar pentru viză și transport, de asemenea sunt agenții care oferă posibilitatea achitării ulterioare a acestor costuri în țara gazdă.

Reprezentanții agențiilor private în mare parte sunt rezervați în a descrie mecanismul prin care sunt achitate taxe pentru serviciile de recrutate și plasare în câmpul muncii a cetățenilor RM peste

hotare, având și ca partener agenția privată din țara gazdă. Pentru perceperea taxelor agențiile private din RM identifică diferite modalități, în unele situații au companii partenere care prestează anumite tipuri de servicii, cum ar fi: realizarea unor copii (Xerox), instruiți, traduceri etc.

În procesul de organizare de către agențiile private a plecării migranților la muncă în țările de destinație unul din patru migranți, plecați prin intermediul acestora, a menționat că s-a confruntat cu diverse probleme de organizare, în special în țara gazdă. Pentru remediere 1/3 s-au adresat la ambasada/consulatul Moldovei în țările respective, circa 1/5 – la autoritățile publice din țara gazdă, dar și la cercul social apropiat din țara de destinație.

Pentru a gestiona mai bine situația migranților unele agenții de angajare (ex. Polonia) au persoane delegate, responsabile de grupurile de migranți veniți la muncă, pentru fiecare țară de origine. Coordonatorii intervin atunci când apar diverse provocări și probleme începând de la condiții de trai, conflicte între migranți, probleme de sănătate, până la relaționarea cu angajatorii. De obicei coordonatorii cunosc limba migranților, specificul cultural, stabilesc relații interpersonale cu lucrătorii migranți. Respondenții care au apelat la coordonatori au menționat că problemele au fost soluționate.

Experiența privind relaționarea cu agențiile private este totuși apreciată pozitiv. Cu toate problemele relatate de către migranți privind procesul de organizare a plecării peste hotare de către agențiile private, peste jumătate dintre beneficiarii serviciilor acestora le-ar recomanda altor persoane. Plățile care sunt percepute de agenții sunt considerate ca ceva firesc pentru organizarea plecării și oferirea unui loc de muncă peste hotare. Deși suma achitată este considerată enormă, totuși cei care au beneficiat de serviciile agențiilor private sunt mulțumiți de oportunitatea oferită pentru îmbunătățirea situației financiare a familiei.

Impactul migrației și perspective de dezvoltare

Principalele beneficii ale migrației de muncă sunt cele conexe obținerii veniturilor. Majoritatea dintre respondenți au menționat drept atare beneficii *oferirea resurselor pentru trai familiei, acumularea de resurse pentru procurarea unor bunuri de lungă durată, pentru studiile proprii/ale copiilor, realizarea unor economii etc.*

Migranții moldoveni aflați la muncă peste hotare au menționat faptul că în RM cu veniturile pe care le aveau nu puteau să-și asigure necesitățile de zi cu zi, dar în țara unde muncesc în prezent, chiar dacă se confruntă cu anumite dificultăți (costul mare al chiriilor, bariere lingvistice, munca supraprogram etc.), se pot bucura de o viață decentă pe care nu și-o puteau permite muncind în Moldova.

Printre pierderile care rezultă din migrația peste hotare se observă că principalul este că *familia a avut de suferit (lacune/lipsuri în educația copiilor, divorț etc.)*, precum și faptul că *s-a înrăutățit sănătatea*.

Consecințele negative ale migrației asupra Moldovei sunt percepute destul de pronunțat printre migranții reîntorși de peste hotare de la muncă. Peste 70% respondenți, bărbați și femei, au menționat faptul că *tinerii pleacă din Moldova*, circa 2/3 respondenți, sunt îngrijorați de faptul că *copii rămân fără îngrijire părintească*, circa 60% percep că se distruge familiile, 55% conștientizează că rămân vârstnicii fără ajutor, de 46% respondenți este considerat important și exodul de creieri din țară.

Sunt percepute și alte consecințe aferente migrației, precum dependența membrilor gospodăriei de remitențe, care se exprimă în renunțarea celor rămași acasă să se integreze pe piața muncii,

demotivarea acestora de a prelucra pământul.

Cu resursele financiare obținute din munca peste hotare migranții contribuie la îmbunătățirea condițiilor de trai prin investirea în locuințe, calitatea locuirii prin conectarea locuințelor proprii la apă, canalizare, surse de energie etc., dar și prin contribuțiile la proiectele de dezvoltare locală, de infrastructură implementate de către primării. Aproape jumătate dintre participanții la studiu au menționat că au contribuit cu bani și/sau bunuri la dezvoltarea comunității de baștină, iar aproape jumătate s-au arătat dispuși să contribuie în viitor.

La dezvoltarea locală migranții contribuie și prin dezvoltarea mediului de afaceri, circa unul din cinci migranți fie ca deține o afacere, fie că intenționează să deschidă una în viitorul apropiat. Cei care nu doresc să deschidă o afacere au indicat următoarele motive majore: faptul că nu au suficienți bani, nivelului înalt de corupție, dificultățile legislative/birocrația.

Printre respondenți a fost vociferat și eșecul în afaceri, care i-a determinat să plece la muncă peste hotare, dar și nemulțumirea de condițiile care le oferă statul RM pentru dezvoltarea antreprenoriatului și protejarea investițiilor cetățenilor. Domeniile de activitate a celor care au avut afaceri sunt diferite: agricultură, comerț, servicii de agrement, transport, industria de prelucrare și producere.

Există cazuri când migranții au dezvoltat afaceri în țara gazdă, acestea fiind preponderent în construcții și servicii de agrement.

Dintre migranții reveniți de peste hotare peste jumătate s-au întors în 2019, iar alți 1/5 – în 2018. Principalul motiv al revenirii în țară a fost cel emoțional, *dorul de casă*, urmat de *expirarea contractului/ permisului de lucru*, unul din cinci s-a întors la *insistența familiei*, dar și din motive de sănătate proprie sau a membrilor familiei.

Doar unul din zece migranți reveniți este angajator/patron, iar circa 2/3 foști migranți de muncă sunt salariați. Jumătate dintre foștii migranți și-au găsit un loc de muncă la reîntorcere prin intermediul rudelor/prietenilor, circa 16% s-au întors la locul anterior de muncă, iar circa 14% – prin intermediul ANOFM și al subunităților teritoriale ale acesteia. În cazul a circa 1/4 dintre cei reveniți calificările/experiența de lucru obținute peste hotare i-au ajutat să găsească un loc de muncă în Moldova, aceasta se referă preponderent la bărbați.

La reîntorcere circa 1/4 dintre migranți au beneficiat de suport la reintegrare, oferit de ANOFM, rude, prieteni, dar și în cadrul programelor destinate acestui scop. Se atestă o informare deosebit de redusă printre cei reveniți în Moldova despre politicile statului privind reintegrarea la reîntorcere a cetățenilor moldoveni aflați peste hotare în scop de muncă, doar 10% cunosc totalmente/în mare măsură despre acestea.

Revenirea în RM este o provocare pentru majoritatea celor care s-au aflat o perioadă mai lungă peste hotarele țării. Percepțiile privind gradul de protejare a persoanelor revenite de peste hotare este destul de redus, doar circa unul din zece migranți reveniți au menționat a fi *în mare măsură/total protejați* acasă. Astfel, readaptarea la situația de acasă este dificilă, în rezultat o pondere importantă, aproape jumătate, dintre cei reveniți acasă nu muncesc, dintre aceștia peste jumătate intenționează să plece din nou peste hotare la muncă.

În termeni generali, reîntorcerea în țară a migranților de muncă este condiționată de următorii factori, identificați în cadrul studiului, precum: asigurarea unor salarii decente; îmbunătățirea infrastructurii; creșterea nivelului de cultură și educație al populației; redarea speranței, încrederii spre o viață mai bună acasă.

Aspecte specifice pe țările de destinație, vizate de studiu

Polonia

- Recrutarea muncitorilor din RM se face preponderent prin intermediul agențiilor private din RM și/sau a intermediarilor;
- În Polonia migranții din Moldova muncesc legal având pașaport biometric al RM;
- Polonia ca țară de destinație este atractivă pentru cei care au restricții de a pleca în Federația Rusă, pentru persoanele în așteptarea pașaportului românesc sau pentru cuplurile în care doar unul din parteneri are pașaportul românesc, de asemenea pentru cei care au peste 50 ani;
- Majoritatea celor care muncesc în Polonia sunt fără studii (absolvenți de gimnaziu);
- Deficitul forței de muncă din Polonia determină agențiile să identifice diferite metode de facilitare a plecării cetățenilor RM (oferirea cazării, achitarea ulterioară a cheltuielilor de transport etc.);
- Condițiile de muncă și de trai diferă de la un angajator la altul.

Germania

- Problema vizei de reședință obligatorii – „Anmeldung” pentru care se plătesc taxe neoficiale unce (100-250 euro) sau lunare (50 euro);
- Angajarea în construcție fără a fi asigurați social și medical – în baza „Gewerbe”. Persoanele trebuie să-și plătească singuri contribuțiile, dar mulți moldoveni aleg să nu facă acest lucru;
- Sindicatele se implică în protejarea drepturilor angajaților;
- Muncesc preponderent cei cu pașapoarte românești, dar și cu pașapoarte al RM, așa numiții „turiști”. Cei din urmă sunt cei mai vulnerabili ce țin de condiții de trai, remunerare mai mică, risc de a nu li se achita pentru munca prestată etc.;
- O parte din cetățenii RM au emigrat în Germania din alte țări unde se aflau la muncă (Rusia, Portugalia, Italia etc.);
- Mai multe cupluri tinere au părinții în Italia, iar ei muncesc în Germania. Astfel circulația acestora este mai frecventă între aceste 2 țări;
- Există practica de asigurare (anuală) privind serviciile de avocatură (litigiile de muncă, rutiere, de chirie a locuințelor).

Marea Britanie

- Contingent preponderent format din tineri, o bună parte cu studii superioare;
- Angajații din domeniile înalt calificate deși sunt mai bine remunerați sunt într-o pondere mai mare nemulțumiți de nivelul de trai din țara gazdă ei având cerințe mai mari față de spațiu locativ, modul de viață etc.;
- Pentru familiile cu copii mici, costurile pentru creșă, grădiniță sunt mari și de obicei mama stă acasă sau vine cineva din rude (de obicei bunicile) să stea cu copiii;
- Foarte ușor de găsit un loc de muncă și de avansat. Principala barieră în creșterea profesională este necunoașterea limbii;

- Printre factorii de bază care au determinat emigrarea este și instabilitatea din RM, neîncrederea în îmbunătățirea situației acasă. Apropierea BREXIT-ului a accelerat decizia pentru unii cetățeni în special cei care aveau deja în această țară partenerul, un membru al familiei;
- Opiniile privind reîntoarcerea în țară sunt dispersate. O parte au declarat că ar reveni în țară dacă ar exista oportunități mai bune de muncă și cunosc că ar reveni în RM și alte persoane din anturajul lor (foști colegi, prieteni etc.). Alții nu-și doresc revenirea în țară, se declară dezamăgiți, supărați, mai ales cei care au avut deja 1-2 tentative de revenire în țară. În cazul înrăutățirii situației în Marea Britanie vor căuta altă țară de destinație.

Franța

- Contingent preponderent format din tineri. O bună parte se află împreună cu familia. Unii bărbați singuri locuiesc în rulote, deși fenomenul este în scădere din cauza constrângerilor administrative;
- O parte din cetățeni muncesc cu pașaport biometric (o pondere mai mare comparativ cu alte țări Europene);
- Indiferent de statutul legal sau ilegal al șederii în Franța cetățenii sunt asigurați medical și își pot înscrie copiii la școală;
- Familiile cu copii de creșă, în special cei care au venituri medii, au menționat că le este foarte greu să aibă acces la aceste servicii;
- O bună parte din cetățenii RM, inclusiv cei cu pașapoarte românești muncesc ilegal sau „semilegal” (primesc oficial doar salariu minim), restul este oferit în plic. Cei care muncesc pe șantieri mari, în companii mai mari sunt de obicei angajați legal, cei care fac reparații interioare pot fi angajați ilegal;
- Biserica reprezintă mai mult decât un centru religios, oferă comunității din RM o rețea socială de comunicare, informare, interajutorare privind accesarea unor servicii, beneficii sociale, găsirea unui loc de muncă, spațiu locativ etc.;
- Unii migranți nu cunosc limba franceză nici după mulți ani de aflare în țara gazdă. Aceștia sunt cei mai vulnerabili la „servicii” contra cost oferite de intermediari pentru facilitarea interacțiunii cu autoritățile franceze. Deși unele primării din Franța oferă cursuri gratuite pentru migranți, perioada în care sunt organizate acestea (zilele de muncă) limitează accesul multor migranți. Dar se atestă și un dezinteres din partea acestora, mulți din ei muncesc, locuiesc cu vorbitori de română (cetățeni ai RM sau ai României);
- Mai mulți respondenți au vociferat problema nerecunoașterii permisului de conducere moldovenesc în Franța;
- Se atestă o puternică segregare pe zone, cea mai sesizabilă fiind în contextul școlarizării copiilor. Unii cetățeni ai RM aleg locuințe mai ieftine/cu chirii mai mici și respectiv sunt în cartiere predominant locuite de migranți.

Israel

- Cetățenii RM în Israel muncesc în 2 domenii: în construcții, exclusiv bărbați (plecați prin intermediul ANOFM) și în îngrijirea persoanelor (metaplet), preponderent femei (angajate prin intermediul agențiilor private, persoanelor fizice intermediare);

- Rudele de gradul 1 (soți, copii) nu pot veni nici în vizită la persoanele ce muncesc temporar în Israel, nu li se permite intrarea în țară, sunt unele excepții atunci când se garantează cu o anumită sumă de bani;
- Pentru cei care dețin viză de muncă pentru a părăsi Israelul și a intra ulterior în această țară este necesară inter-viza, iar pentru obținerea acesteia este solicitat acordul angajatorului. Unii angajatori condiționează oferirea acestui acord ca persoanele să poată merge acasă în concediu prin faptul, ca aceștia să-și găsească persoană care să-i înlocuiască, iar uneori chiar să acopere cheltuielile aferente privind lipsa acestora de la muncă.

a) Angajați în construcție

- La recrutare unii declară că li s-a cerut bani în RM pentru a trece cu brio examenul de angajare;
- O bună parte din cei intervievați recunosc că nu au citit contractul pe care l-au semnat;
- Nu în toate companiile se respectă plata orelor suplimentare, zilelor de sărbătoare și concediilor;
- Condițiile de trai oferite de angajator sunt precare în unele situații, iar unii angajatori refuză să le ofere suma pe care au garantat-o pentru locuință în cazul, în care persoanele aleg să locuiască în altă parte.

b) Angajați în serviciul de îngrijire a persoanelor

- Se achită plăți pentru organizarea muncii în Israel, în jur de 6 000 euro. Plățile pot varia de la 4 000 până la 12 000 euro, pentru cei care iau bani cu împrumut restituind 10-15% persoanelor fizice. Majoritatea femeilor trebuie să muncească în jur de un an de zile ca să restituie datoria pentru organizarea plecării și angajarea în câmpul muncii în Israel. Reprezentanții agențiilor de recrutare îi orientează spre împrumut către persoane fizice care sunt de obicei persoane din anturajul acestora (rude, cunoscuți);
- Au fost câteva situații în care persoanele au declarat că primesc de la „poștă” o anumită sumă de bani, dar o parte o restituie angajatorului pentru că inițial s-au înțeles la o sumă mai mică de bani;
- Marea majoritate a celor care muncesc în îngrijirea persoanelor la domiciliu percep că muncesc 24h din 24h, dat fiind faptul că locuiesc cu persoanele de care îngrijesc, majoritatea le acordă ajutor atât ziua cât și noaptea. Totuși în mare parte femeile beneficiază de 2 ore de pauză, între orele 14.00-16.00, când ele merg în afara locuinței. În ultimii 2 ani, mai ales pentru persoanele nou venite, se promovează intens faptul că aceste 2 ore pentru îngrijitor se declară libere, dar persoana este obligată să stea în casă în această perioadă;
- Unele femei care muncesc în îngrijire au precizat faptul că nu se respectă condițiile care le-au fost promise privind alimentația și oferirea propriei odăi. Unor femei li se fixează o ora anumită pentru igiena personală, baie, iar altele nu au acces la mașină de spălat haine;
- Mai multe femei au menționat că ele personal au fost și/sau sunt jignite, înjosite de către persoanele de care îngrijesc și/sau de membrii familiilor acestora. Au fost relatate și câteva cazuri de hărțuire sexuală. Dacă situațiile de agresiune verbală, suprasolicitare a femeilor sunt tolerate de agențiile de angajare, în cazul abuzurilor sexuale se intervine rapid;

- Mai multe respondente au vociferat situații în care ele personal sau cineva din cunoscuți îngrijesc de 2 bătrâni, dar sunt remunerate doar pentru unul, nu au nici un supliment la salariu. De asemenea, unele îngrijitoare au remarcat că pentru persoanele ținute la pat care sunt imobili ar trebui să fie oferit un salariu mai mare, dat fiind efortul suplimentar necesar;
- Îngrijitoarele preferă să muncească în ziua de Sabat (sâmbătă când oficial este zi liberă) pentru că sunt remunerate suplimentar. Unele femei care nu muncesc de Sabat au menționat că se pot afla în locuințe, dar câteva au menționat că nu au acest drept și au probleme unde să înnopteze în această zi;
- Cu probleme de locuință se confruntă și femeile care rămân fără un loc de muncă. În cazul decesului persoanei îngrijite au fost menționate situații când persoana care a îngrijit de aceasta este obligată să părăsească imediat familia, dacă nu găsește unde să trăiască până își găsește un alt loc de muncă sau fac toate aranjamentele necesare pentru a pleca din țară;
- Marea majoritate a femeilor care muncesc în domeniul îngrijirii persoanelor își doresc ca anii care îi muncesc în Israel să fie recunoscuți ca stagii de cotizare în Republica Moldova pentru a putea ulterior beneficia de pensie, însă foarte puține sunt gata să contribuie financiar în acest sens.

Spania

- Domeniile în care muncesc moldovenii în Spania sunt diverse. Bărbații fiind angajați preponderent în construcție, transport, agricultură. Femeile sunt angajate în menaj, servicii hoteliere, de deservire etc.;
- O parte din cei care muncesc în Spania au muncit anterior în Portugalia, Rusia. Câțiva participanți la discuțiile de grup au menționat că au muncit anterior în Spania, au avut o perioadă de ședere în Moldova, iar ulterior au revenit în Spania.
- Spania oferă un confort psiho-emoțional mai mare cetățenilor RM, comparativ cu alte țări incluse în studiu. Acest aspect determină cetățenii RM să revină în această țară după experiența de muncă în alte țări sau după reîntoarcere în RM;
- Unii părinți s-au arătat nemulțumiți de serviciile medicale și de calitatea studiilor pe care le fac copiii în această țară;
- Cei mai vulnerabili sunt migranții care muncesc în agricultură. Situația muncitorilor din acest domeniu este cunoscută de autoritățile din țara gazdă, dar în mare parte tolerată, pentru a menține acest sector competitiv.

Concluzii privind impactul COVID-19 asupra lucrătorilor migranți moldoveni

- Criza medicală globală a avut un impact disproporționat asupra bunăstării migranților moldoveni, în dependență de gradul de vulnerabilitate al migranților, care la rândul său este determinat de mai multe variabile, precum: statutul legal în țara de destinație, sectorul de activitate, tipul de contract de angajare pe care au reușit să-l semneze cu angajatorul până la pandemie, eligibilitatea migranților și procedurile existente pentru obținerea suportului pe timp de pandemie;
- Conform acestor parametri, am putut distinge un impact diferențiat al pandemiei asupra a 3 categorii principale ale migranților moldoveni: (i) migranții iregulari, majoritatea circulari, care se află în țara de destinație în baza pașaportului biometric moldovenesc; (ii) migranții care dețin pașaportul unei țări UE (mai ales român sau bulgar), sau au un permis de muncă

eliberat de țara gazdă, dar lucrează în baza unor contracte de muncă precare, de obicei contracte de durată fixă/scurtă; (iii) migranții moldoveni care se află în țara de destinație în baza pașaportului biometric moldovenesc sau UE, dar au reușit să încheie contracte de muncă pentru o perioadă mai lungă/nedeterminată de timp;

- Cea mai afectată categorie o reprezintă migranții care au un statut iregular în țara lor de destinație. Fără contracte formale de muncă, din prima zi de carantină aceștia au rămas șomeri fără nicio sursă de venit, fără acces la prestații de șomaj sau sociale oferite de țările gazdă în timpul crizei pentru cetățenii și lucrătorii migranți cu statut legal (excepție Irlanda). Astfel, 43% dintre respondenții din această categorie nu mai au venituri de loc, în comparație cu 10% din respondenți care au indicat aceeași provocare dar care au contracte de muncă pe perioadă nedeterminată sau 33% dintre respondenții cu contracte pe perioadă scurtă și 27% dintre respondenții cu patente/contracte de prestare a serviciilor. Această categorie de migranți a început procesul de revenire în Republica Moldova odată cu instituirea stării de urgență în majoritatea țărilor gazdă și va continua pe măsură ce economiile financiare ale acestor migranți se vor epuiza;
- Pentru celelalte categorii de migranți, suspendarea activității profesionale au dus inevitabil la scăderea bruscă a veniturilor, astfel încât 62% din respondenți indicând că le-au scăzut veniturile lunare, pentru 31% dintre aceștia, scădere în venituri fluctuează între 31-70%, iar 26% nu mai au venituri deloc;
- Conform datelor statistice cei mai afectați de consecințele pandemiei sunt lucrătorii migranți din Federația Rusă, 77% dintre aceștia au indicat asupra scăderii veniturilor, iar 71% dintre respondenții din această indicând că vor să revină acasă, dintre care 91% au indicat că vor să revină acasă cât de curând posibil.
- O consecință importantă a scăderii veniturilor, pentru marea majoritate a lucrătorilor migranți, este și scăderea remitențelor pentru 80% dintre respondenți. Această scădere se va accentua pe măsură ce criza economică va complementa criza medicală și va afecta sectoarele unde activează cei mai mulți dintre migranții moldoveni, în special cel al turismului, construcțiilor, comerțului, transportului și logisticii, dar și al îngrijirii casnice, afectând astfel nivelul de bunăstare al gospodăriilor dependente de remitențe și amplificând și mai mult nivelul înalt al sărăciei în Republica Moldova și forțând o parte dintre lucrătorii migranți să revină acasă;
- Deși pentru marea majoritate respondenților veniturile au scăzut simțitor în timpul pandemiei, totuși cei mulți dintre aceștia sunt îngrijorați, în mod special, de perioada de după ridicarea restricțiilor, căci odată cu demararea crizei economice, în scenariul cel mai bun, veniturile vor scădea simțitor pentru cei mai mulți, iar în scenariul cel mai negativ, mulți dintre migranți își vor pierde locurile de muncă;
- Migranții și exponenții diasporei au identificat câteva strategii posibile de supraviețuire pe termen mediu și lung pentru a face față unei posibile scăderi drastice a veniturilor sau pierderii locurilor de muncă precum: (i) schimbarea (temporară) a sectorului de activitate pe unul mai puțin afectat de pandemie, de exemplu, cel al agriculturii, (ii) schimbarea țării gazdă și reorientarea spre o țară unde există o cerere mai mare a competențelor deținute de migrant și (iii) revenirea acasă;
- Faptul că 51% dintre respondenți se află peste hotare împreună cu familia, iar majoritatea (57%) cu o experiență migrațională longevivă, ne sugerează că aceștia sunt în cea mai mare parte integrați în țările de destinație, au trecut cu succes peste etapa reîntregirii familiilor sau

se află în acest proces, iar pentru mulți opțiunea revenirii forțate de impactul Covid-19 va fi ultima în prioritatea opțiunilor existente;

- Totuși, ținând cont de imprezibilitatea amplitudinii recesiunii economice, revenirea unor fluxuri de migranți acasă, împreună cu familiile lor, nu este de neglijat. Totodată, este de remarcat că opțiunea revenirii, pentru mulți dintre respondenți, nu este finalitatea ciclului migrațional, ci doar o etapă de tranziție, de relansare, de identificare a unor noi oportunități pentru o viață mai bună, oriunde acestea ar fi;
- În același timp, majoritatea respondenților care și-au manifestat interesul de a reveni (30%) au indicat asupra faptului că la revenire vor avea nevoie de suportul autorităților Republicii Moldova pentru reintegrarea socială și profesională, inclusiv acces la servicii de orientare în carieră (24%), suport financiar și consultanță în deschiderea sau relansarea propriei afaceri (26%), cursuri de recalificare (15%), ajutor financiar, umanitar și logistic pentru primele luni de aflare în Moldova (8%).
- De asemenea, respondenții care planifică să revină, însă intenționează să plece peste hotare în scurt timp, au indicat că ar putea examina oportunitatea de a rămâne în Moldova dacă ar fi create unele condițiile care ar influența decizia lor de a sta în Moldova, precum locuri de muncă și salarii competitive, climat investițional prielnic, îmbunătățirea calității vieții și accesul la servicii publice calitative etc.

În acest sens, pentru a valorifica capitalul uman care ar revine acasă, autoritățile Republicii Moldova ar trebui să dezvolte și să implementeze programe de revenire și reintegrare complexe, centrate pe oameni, ținând cont de vulnerabilitățile migranților și țintite spre necesitățile specifice ale diferitor categorii de migranți.

RECOMANDĂRI

Schimbarea percepției asupra migrației ca cultură de reproducere a comportamentului altor persoane și ca modalitate de afirmare, sau chiar ca dovadă a maturității este o provocare majoră în diminuarea fenomenului migrației în Moldova. Pentru unii cetățeni ai RM, în special tineri, plecarea la muncă peste hotare este un stil de viață preluat de la semenii, membri ai comunității, rude.

Support orientat spre tineri. Contingentul migrant este preponderent tânăr și în acest sens RM are nevoie de politici orientate spre acest grup țintă prin oferirea oportunităților de dezvoltare pentru tineri, suport pentru încadrarea acestora în câmpul muncii prin stimularea angajatorului și/sau tinerilor, diversificarea și extinderea programelor antreprenoriale pentru tineri (ex. PNAET), care să includă o perioadă de instruire și mentorat etc.

Spațiu locativ. Unul din motivele de bază ce determină plecarea peste hotare la muncă a cetățenilor RM este necesitatea resurselor financiare pentru achiziționarea unei locuințe proprii. Programul guvernamental „Prima casă”³³ deși s-a îmbunătățit continuu prin lărgirea criteriilor de eligibilitate, din punct de vedere financiar rămâne a fi inaccesibil pentru o bună parte din familiile tinere. Un alt aspect ce necesită a fi reglementat și monitorizat se referă la chiria locuințelor, care trebuie să prevadă clar condițiile de majorare a plății chiriei, modalitățile de renunțare la contractul de chirie etc., astfel ca atât chiriașii, cât și cei care oferă chiria să fie protejați.

Copii. Peste jumătate dintre persoanele implicate în procesul migrației au copii până la 14 ani, astfel tendința părinților de a asigura financiar întreținerea și educația copiilor continuă să fie un factor de impulsie a migrației în scop de muncă. Republica Moldova nu are alocații pentru copii, iar acest lucru este parțial compensat de ajutorul social, în cazul copiilor din familii vulnerabile din punct de vedere economic. Totuși din perspectiva asigurării familiilor cu copii ar trebui să se identifice mecanisme de suport al acestora. De asemenea, este necesară o diversificare a oportunităților de plată a studiilor.

Relații de familie. Consecințele migrației asupra relațiilor în familie, precum părinte-copil, dar și relațiilor dintre parteneri este un element mai puțin abordat în societate, dar care în termen mediu și lung afectează familiile (divorțuri, relații distanțate între copii-părinți etc.). Este necesar să se ofere suport practic de menținere a relațiilor cu membrii familiei rămași în țară. Menținerea relațiilor în familie, dar și afirmarea din punct de vedere profesional în RM, ar putea fi elemente de bază în promovarea migrației circulare.

Infrastructura socială. Republica Moldova trebuie să ofere servicii educaționale și de sănătate calitative astfel ca să-și motiveze cetățenii să rămână în țară, inclusiv membrii familiilor care au persoane plecate la muncă peste hotare. Intenția de a se afla o perioadă mai îndelungată în țara de destinație este corelată cu prezența soțului/soției și/sau a copiilor în țara respectivă. Reunificarea familiei este un lucru firesc, iar la moment oportunitățile socio-economice de

³³ <http://primacasa.gov.md/node/2>

țara gazdă favorizează reîntregirea familiei în țara de destinație. De asemenea, dezvoltarea, îmbunătățirea infrastructurii este primordială în diminuarea plecării persoanelor peste hotare, dar și în decizia acestora să se reîntoarcă în RM.

Educație juridică. Este necesară sporirea culturii juridice, a cunoașterii noțiunilor elementare despre drepturi și responsabilități, privind modalitățile de revendicare a anumitor drepturi atunci când ele au fost încălcate.

Educația financiară a populației. Modul de gestionare a resurselor și stabilirea priorităților pentru cheltuieli. Strategii de obținere a veniturilor suplimentare și necesităților de investire. Diminuarea dependenței membrilor gospodăriei de remitențe, promovarea integrării pe piața muncii din RM a membrilor familiei rămași în RM. Populația trebuie să fie conștientă că incluziunea pe piața muncii nu trebuie analizată doar din perspectiva posibilelor câștiguri, dar și a dezvoltării, creșterii profesionale, a oportunităților, calificărilor, abilităților dezvoltate. Încurajarea prelucrării pământului din perspectiva asigurării alimentelor sănătoase pentru familie.

Capital uman. Migrația în scop de muncă schimbă și structura populației ocupate în RM. Pierderea capitalului uman în anumite domenii, cum ar fi educația, sănătatea, dar și în sectoare precum cel al construcțiilor, confecțiilor are impact considerabil asupra societății și economiei RM. Astfel, trebuie implementate, îmbunătățite programe, strategii specifice pentru aceste sectoare în vederea diminuării plecării peste hotare la muncă a specialiștilor din aceste domenii.

Educație civică. Cetățenii RM trebuie să conștientizeze că pentru a beneficia de pensie trebuie să contribuie la sistemul de protecție socială. Munca informală, salariul parțial achitat în plic percepute ca un beneficiu la moment, reprezintă un mare dezavantaj pe termen lung și mediu.

Redarea speranței și a încrederii în o viață mai bună în RM este primordială pentru cetățenii RM. Semnale de îmbunătățire a nivelului de trai, de progres sunt necesare atât pentru cei care intenționează să plece la muncă peste hotare, cât și pentru cei care intenționează să revină în țară.

Potențiali migranți

Informarea adecvată este unul din principalele deziderate în pregătirea plecării la muncă peste hotare. Persoanele care sunt puțin informate sunt și cele mai vulnerabile. Sunt necesare campanii de informare a populației, servicii consolidate de ghidare a persoanelor în vederea migrației sigure.

a) Asigurarea accesibilității informației privind organizarea migrației:

- Promovarea modalităților legale de angajare peste hotare, fie prin intermediul acordurilor bilaterale sau agențiilor private licențiate.
- Agențiile private licențiate, tipurile de servicii pe care le pot presta – informație ușor de accesat on-line și/sau la telefon.
- Informarea privind prevederile necesare (condițiile de muncă, remunerare etc.) și cele inadmisibile (penalități/plăți pentru renunțarea la locul de muncă) în contractele de muncă, distribuirea unor modele de contract. Necesitatea examinării atente a prevederilor contractuale.
- Cunoașterea unor informații generale despre țara de destinație privind: specificul socio-cultural, condițiile de locuire, salariu minim/mediu oferit pentru domeniul/domeniile

unde intenționează să muncească. De asemenea, este necesară o introducere generală în domeniul unde urmează să muncească cu prezentarea principalelor responsabilități, riscuri, un vocabular minim specific sectorului etc.

- Persoanele să aibă disponibilă o sumă minimă de bani la plecarea peste hotare și pe toată durata șederii în țara gazdă (calculată pentru fiecare țară de destinație în parte, în dependență de costurile necesare de deplasare și de trai în țara respectivă). Această sumă trebuie să-i permită traiul pentru 1-2 săptămâni și achitarea transportului pentru reîntoarcerea în RM.
 - Solicitarea ca toți cei care pleacă la muncă peste hotare să cunoască/să aibă la ei datele reprezentanței diplomatice a RM în țara gazdă.
- b) Instituțiile de stat (ANOFM), agențiile private licențiate care organizează plecarea la muncă peste hotare să informeze lucrătorii migranți privind condițiile de ședere, angajare și ieșire din țara gazdă odată cu expirarea termenului legal de ședere în scop de muncă. Pentru țările de destinație în care persoanele pleacă preponderent prin intermediul persoanelor fizice (rude, cunoscuți) oferirea acestei informații sub formă de broșură, fluturași, pliante distribuite în mijloacele de transport care operează curse în aceste țări, plasate în cadrul reprezentanțelor diplomatice și prin alte căi accesibile pentru migranți.
- c) Informarea privind posibilele riscuri personale, profesionale ale migrației în scop de muncă. Impactul migrației pe termen lung asupra relațiilor în familie. Pentru suportul financiar al familiei migrația circulară ar putea fi o soluție. Prezentarea avantajelor migrației circulare în raport cu migrația pe termen mediu sau lung trebuie să fie însoțite de programe/opportunități atractive în acest sens.
- d) Promovarea studierii limbii țării gazde, vocabularul de bază, înainte de plecarea la muncă peste hotare. Cunoștințe cel puțin elementare ale limbii vorbite în țara gazdă oferă avantaje la angajare, în interacțiunea cu autoritățile și protejează persoanele de eventualii intermediari care profită de vulnerabilitatea și lipsa cunoștințelor elementare a persoanelor nou venite.
- e) Relațiile sociale, dar și rețelele sociale le oferă potențialilor migranți informații, suport în aranjamentele privind șederea și angajarea în țara gazdă. În același timp oamenii trebuie învățați cum să verifice informația, în ce surse pot avea încredere, la ce trebuie să fie atenți pentru a nu fi victime ale escrocilor.
- f) O tendință generală, în special pentru lucrătorii migranți aflați pentru prima dată în țara de destinație este munca excesivă (ore peste program, două sau mai multe locuri de muncă), extenuantă (în condiții dificile, efort fizic etc.). În acest context, potențialii migranți trebuie preveniți privind riscurile pentru sănătatea fizică și mintală ale surmenajului.

Agenții private/intermediari

- a) Reglementări legislative clare privind serviciile prestate de către agențiile private și partenerii acestora. Asigurarea transparenței plăților efectuate aferente organizării plecării la muncă peste hotare.
- b) Responsabilizarea agențiilor de recrutare din RM privind angajarea persoanelor peste hotarele țării. Unele agenții private din RM își asumă rolul de recrutare și transportare a persoanelor în afara țării, ulterior declară că persoanele/agențiile din țara gazdă sunt responsabile de angajarea cetățenilor RM.

- c) Identificarea unui mecanism de reglementare și control al persoanelor recrutate pe teritoriul RM, chiar dacă aceștia sunt cetățeni și/sau ai altui stat. O parte din agenții/intermediari recrutează persoane care au cetățenia unui stat UE, preponderent cetățenia românească și nimeni nu monitorizează acest proces.
- d) Periodic (semestrial sau anual) ANOFM să verifice aleatoriu gradul de mulțumire al lucrătorilor migranți prin contactarea persoanelor care au plecat prin intermediul agențiilor private în baza contractelor înregistrate la ANOFM. Se recomandă următorii indicatori: *condițiile de muncă dacă corespund cu cele promise, condițiile salariale, dacă au fost mai joase decât cele promise, gradul de informare a lucrătorilor migranți privind drepturile și obligațiile acestora, nivelul de respectare a prevederilor contractuale de muncă etc.* În urma acestor evaluări ANOFM să vină cu recomandări pentru agențiile private.

Pentru persoanele aflate la muncă peste hotare

- a) Informarea și promovarea necesității de a munci legal în vederea conștientizării importanței asigurării medicale și sociale. Cetățenii trebuie să perceapă importanța beneficiilor ulterioare a achitării taxelor și impozitelor. Legalizarea statutului de angajat poate constitui și un mecanism de accesare a serviciilor sociale și suport, inclusiv la reîntregirea familiei și integrarea în țara gazdă.
- b) Identificarea unor mecanisme de monitorizare, de determinare a populației care muncește peste hotare să fie asigurată medical și social fie în țara gazdă, fie în RM (declarații pe propria răspundere, certificate de confirmare).
- c) Încheierea acordurilor bilaterale privind migrația de muncă și securitatea socială. Fortificarea eforturilor în vederea avansării în negocieri cu țările în care există un număr mare de cetățeni care muncesc, dar și țări care reprezintă noi direcții de migrare în scop de muncă (Polonia, Olanda).
- d) Informarea cetățenilor RM privind autoritățile din țara gazdă, instituții neguvernamentale unde se pot adresa în cazul în care le-au fost încălcate drepturile și/sau sunt în situații dificile.
- e) Oferirea serviciilor de consultare psihologică și/sau a informațiilor unde pot apela pentru suport emoțional și consiliere psihologică. Prima perioadă de adaptare este considerată ca fiind una din cele mai dificile din punct de vedere psiho-emoțional.
- f) Informarea și promovarea adresabilității la serviciile medicale în țara gazdă. Este necesară sporirea culturii sanitare a populației în vederea conștientizării importanței și utilității adresării la medic pentru prevenirea complicațiilor ulterioare ale problemelor de sănătate, dar și informarea privind dreptul acestora de a se adresa la medic fără consecințe asupra locului de muncă și remunerării, dacă aceștia muncesc legal în țara gazdă.
- g) Valorificarea grupurilor formale (asociații diasporale, ONG-uri, reprezentanți ai APL și ai structurilor care se ocupă de migranți) și informale (inclusiv celor on-line) în vederea informării din surse sigure a cetățenilor RM. Sunt anumite informații, servicii disponibile pentru migranții din alte țări care fie trebuie adaptate sau chiar preluate (informații disponibile în limba română, rusă).
- h) Menținerea legăturilor, relațiilor ale persoanelor plecate la muncă peste hotare cu localitatea de baștină prin intermediul APL, asociațiilor de băștinași. În acest sens, unele localități din RM reprezintă deja exemple pozitive de conlucrare, implementarea unor proiecte locale cu

implicarea persoanelor plecate peste hotare. Extinderea acestor experiențe este benefică pentru dezvoltarea localității, dar și pentru persoanele plecate la muncă peste hotare acestea fiind mai informate, conectate la realități din localitatea de baștină, iar din punct de vedere emoțional satisfacția că aceștia pot contribui la îmbunătățirea vieții oamenilor din satul/orașul unde s-au născut.

Migranții reîntorși

- a) Oferirea informației privind serviciile la care pot apela persoanele la reîntoarcerea în țară. Accentul pe oportunitățile de angajare și de dezvoltare a afacerilor. Sporirea încrederii în programele guvernamentale de suport în inițierea și dezvoltarea afacerilor, promovarea experiențelor pozitive.
- b) Cooperarea între antreprenorii mici și mijlocii în vederea formării asociațiilor de business pe anumite domenii (agricultori, apicultori, brutari etc.) și/sau la nivel teritorial (dintr-un anumit raion, regiune). Oamenii de afaceri prin intermediul asociațiilor vor putea să-și reprezinte și să-și promoveze mai bine produsele și interesele în raport cu instituțiile statului și potențiali parteneri.
- c) Persoanele care au revenit în contextul COVID-19 reprezintă o oportunitate pentru Moldova; mulți revin cu abilități și/sau sunt gata să investească. Programele naționale de angajare, procedurile de înregistrare și alte servicii trebuie să fie mai accesibile. Fructificarea experiențelor, calificărilor obținute peste hotare ale migranților reîntorși prin recunoașterea abilităților și calificărilor acestora. Extinderea mecanismelor de recunoaștere a competențelor și calificărilor profesionale acumulate în afara țării. Încurajarea migranților reîntorși să realizeze anumite activități, să implementeze anumite proiecte, să realizeze lucruri, care în opinia lor erau funcționale în țara gazdă și ar putea fi preluate, adaptate și în contextului din RM.
- d) Oferirea unui ghid/protocol de acțiune al specialiștilor la nivel local (APL, instituții de învățământ, instituții medicale, asistență socială) pentru a gestiona situația migranților reveniți în comunitate. Acesta trebuie să includă și aspecte etice și de comportament în raport cu persoanele reîntoarse.
- e) Combaterea stereotipurilor privind migrația, evitarea etichetării sociale a unor munci ca fiind destinate migranților, promovarea toleranței și respectului față de persoanele reîntoarse. Reîntoarcerea în RM nu reprezintă un eșec, dar o oportunitate de valorificare a experiențelor de peste hotare acasă.
- f) Programele de susținere a investițiilor direcționate către diaspora, precum PARE 1+1 a ODIMM, nu sunt suficient de mari pentru a satisface cererea viitoare. Programele de investiții /sprijinul pentru IMM-uri (de exemplu, cele obținute de BERD sau UE) ar trebui să devină accesibile pentru cei reveniți.
- g) Relativ puțini dintre cei chestionați au declarat că au nevoie de protecție socială în contextul COVID-19, însă programe actuale precum „Ajutorul social” va trebui să fie extinse pentru a răspunde cererii din partea celor reveniți.
- h) Dintre cei chestionați, mulți au declarat că vor emigra din nou atunci când situația pandemică se va normaliza. Prin urmare, aranjamentele pentru o migrație sigură și ordonată ar trebui să facă parte dintr-o abordare complexă pe termen mediu.

Diaspora

- a) Menținerea legăturii cu cetățenii RM stabiliți cu traiul în afara țării, stimularea păstrării conexiunii cu localitatea de baștină, cu realitățile din RM. Intensificarea colaborării dintre cetățenii noștri care muncesc peste hotare și cei stabiliți cu traiul în țările gazdă.
- b) Respectarea scopurilor și obiectivelor declarate de asociațiile diasporale. Evitarea supra-solicitării acestora cu aspecte, subiecte care depășesc atribuțiile, posibilitățile acestora. Solicitarea opiniei, permisiunii pentru antrenarea, implicarea asociațiilor diasporale în diverse activități. Unele asociații diasporale sunt deschise și au capacitatea să ofere suport concetățenilor prin oferire a consultațiilor, însă altele au scop și resurse umane direcționate spre aspecte culturale, suport oferit copiilor din RM, trebuie să se țină cont de aceste aspecte specifice.