



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

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



Organizația Internațională pentru Migrație (OIM)
Agenția ONU pentru migrație

PROFILUL ȘI PROVOCĂRILE ACTUALE ALE LUCRĂTORILOR MIGRANȚI MOLDOVENI (constatări de bază)

CHIȘINĂU, 2020



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

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



Organizația Internațională pentru Migrație (OIM)
Agenția ONU pentru migrație

PROFILUL ȘI PROVOCĂRILE ACTUALE ALE LUCRĂTORILOR MIGRANȚI MOLDOVENI (constatări de bază)

Rezultate ale studiului sociologic „Migrația în scop de munca a cetățenilor Republicii Moldova” și ale studiului „Evaluarea rapidă a OIM privind impactului COVID-19 asupra bunăstării migranților moldoveni: abordarea vulnerabilităților, așteptărilor și a strategiilor de depășire a crizei”.

CHIȘINĂU, 2020

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 migranților 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 migranților.

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	5
Introducere	6
Profilul migranților	9
Premisele migrației în scop de muncă	11
Situația migranților în țara gazdă	16
Rolul agențiilor private în plasarea la muncă peste hotare	23
Impactul migrației și perspective de dezvoltare	26
Impactul COVID-19 asupra migranților moldoveni	31
Concluzii și recomandări	36

LISTA FIGURILOR

Figura 1. Din ce motive intenționați să plecați la muncă peste hotare (migranții potențiali), (răspuns multiplu)?	11
Figura 2. Din ce motive ați venit la muncă în țara de destinație (respondenții aflați peste hotare), (răspuns multiplu)?	12
Figura 3. Ați apelat pentru careva informații/servicii în Moldova și/sau în țara în care vă aflați (respondenții aflați peste hotare)?	13
Figura 4. Indicați tipul de servicii de care ați beneficiat în Moldova și/sau în țara unde lucrați (respondenții aflați peste hotare)?	13
Figura 5. Ați fost mulțumit de serviciile oferite (respondenții aflați peste hotare)?	14
Figura 6. Cât timp intenționați să stați de această dată în țara de destinație?	19
Figura 7. Dvs. vă aflați peste hotare singur sau cu alți membri ai familiei/rude/cunoștințe (respondenții aflați peste hotare)?	20
Figura 8. Cât de mulțumit sunteți de condițiile de trai din țara unde vă aflați?	21
Figura 9. Cât de mulțumit sunteți de condițiile de muncă din țara unde vă aflați?	21
Figura 10. Prin intermediul cui ați plecat în țara unde vă aflați la moment/în ultima țară de destinație?	23
Figura 11. Ați recomanda altor persoane serviciile agenției private?	25
Figura 12. După părerea dvs., care sunt beneficiile/realizările ce rezultă din munca de peste hotare (migranții reîntorși)?	26
Figura 13. Care sunt pierderile dvs. ce rezultă din munca de peste hotare (migranții reîntorși)?	27
Figura 14. Care sunt principalele consecințe ale migrației pentru Moldova (migranții reîntorși, pe sexe)?	27
Figura 15. Intenții de a contribui la dezvoltarea comunitară	28
Figura 16. Cât de mult vă afectează pandemia COVID-19 propria bunăstare și siguranță?	32
Figura 17. Cu ce provocări vă confrunțați în prezent la locul de muncă din cauza pandemiei COVID-19?	33
Figura 18. Ținând cont de impactul pandemiei COVID-19 asupra situației dvs. în țara gazdă, planificați revenirea în Moldova în timpul apropiat?	34
Figura 19. În cazul în care planificați să rămâneți în Moldova și să vă angajați în câmpul muncii/să deschideți sau să relansați propria afacere, de ce tip de suport pentru reintegrare ați avea nevoie din partea autorităților Republicii Moldova?	35

LISTA TABELELOR

Tabelul 1. Profilul socio-demografic al participanților la studiul „Migrația în scop de muncă a cetățenilor Republicii Moldova”	9
Tabelul 2. Profilul socio-demografic al participanților la studiul „Evaluarea rapidă a OIM privind impactului COVID-19 asupra bunăstării migranților moldoveni: abordarea vulnerabilităților, așteptărilor și a strategiilor de depășire a crizei”	10
Tabelul 3. Care a fost prima țară de destinație (țara în care ați migrat pentru prima dată), pe sexe și țări de destinație?.....	13
Tabelul 4. Distribuția migranților în scop de muncă pe domenii de instruire și sectoarele în care muncesc în țările de destinație, pe sexe	16
Tabelul 5. 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	18

INTRODUCERE

Migrația este un fenomen complex și intens în Republica Moldova. Un număr impresionant de imigranți (majoritatea fiind migranți reînțorși) 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 mii imigranți au (re) venit în Moldova și aproape 160 mii emigranți au părăsit țara, formând o migrație netă negativă de aproximativ 50 mii persoane în anul respectiv¹.

Aproape un sfert din populația țării locuiește în prezent în străinătate fie temporar, fie pe o perioadă lungă de timp cu intenția de a reveni în Moldova sau de a rămâne permanent în țara gazdă. Deși, cel mai frecvent, experiențele de muncă peste hotare sunt pozitive, mulți dintre cetățenii Moldovei aflați în străinătate se confruntă cu anumite dificultăți, o bună parte nu-și cunosc drepturile și devin vulnerabili la riscurile migrației ilegale și exploatarei prin muncă, lipsei protecției în situații excepționale, cum este cea generată de pandemia COVID-19.

În termeni majori, migrația afectează economiile atât ale țărilor de origine, cât și ale celor de destinație. Eforturile de management ale 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 migrare. În contextul mondial nou, configurat de pandemie, cei mai afectați au fost și sunt cetățenii moldoveni implicați pe termen scurt în procesul de migrație și familiile acestora, dependente de remitențe. Totodată, diferite evaluări² estimează faptul că pandemia COVID-19 va avea un impact socio-economic considerabil pentru Republica Moldova și în următorii ani, în perioada post-pandemie. În acest context s-au evidențiat patru probleme-cheie: (i) nivel ridicat de șomaj datorat COVID-19 în rândul unei treimi a cetățenilor moldoveni care locuiesc și muncesc în străinătate, ceea ce duce la creșterea ratei de revenire a lucrătorilor migranți moldoveni, care drept urmare creează o presiune suplimentară pe piața internă a forței de muncă; (ii) tendințele migraționale din Moldova au creat un grup de cetățeni vulnerabili, separați de membrii familiilor lor plecați la muncă peste hotare, care sunt lipsiți acum și de remitențe, în calitate de sursă principală a veniturii disponibile; (iii) provocările importante în retenția cadrelor esențiale pentru piața forței de muncă interne a Moldovei, cum ar fi profesioniștii din domeniul sănătății și educației, ceea ce va avea un impact major în recuperarea timpurie post COVID-19; (iv) creșterea economică a Republicii Moldova este parțial datorată consumului, care la rândul lui este susținut de remitențele financiare, ceea ce contribuie și la veniturile fiscale. Este posibil ca aceste fluxuri financiare (aproximativ 16% din PIB în 2019) să scadă datorită impactului socio-economic al COVID-19.

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>

² Evaluarea impactului socio-economic (PNUD); Evaluarea impactului COVID-19 asupra educației (UNICEF); Efectele crizei COVID-19 asupra femeilor (UN Women); Evaluarea rapidă a necesităților pentru organizațiile care sprijină persoanele cu HIV (UNAIDS); Cartografierea rapidă a vulnerabilităților economice ale Moldovei în contextul provocărilor pe care le prezintă pandemia COVID-19 (evaluare macroeconomică) (RCO); Consultări cu reprezentanții diasporii din Spania, Franța, Germania, Polonia cu privire la impactul COVID-19 asupra situației migranților moldoveni (OIM)

Această analiză reflectă principalele constatări ale două cercetări ample realizate în perioada 2019-2020 privind situația cetățenilor Republicii Moldova care muncesc peste hotare, datele integrale ale cercetărilor pot fi accesate pe pagina web a OIM Moldova³.

Primul studiu „*Migrația în scop de muncă a cetățenilor Republicii Moldova*”⁴ a fost realizat pentru a oferi suport Guvernului Republicii Moldova în îmbunătățirea procesului de elaborare a politicilor care să asigure protecția drepturilor femeilor și bărbaților din Republica Moldova la toate etapele migrației. Acest studiu a fost implementat 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). În studiu sunt reflectate principalele provocări ale migranților moldoveni și ale nevoilor lor specifice pe parcursul întregului ciclu de migrație, respectiv relatează asupra experiențelor migranților moldoveni în timpul recrutării, aflării peste hotare, precum și la reîntoarcerea în Moldova.

Al doilea studiu „*Evaluarea rapidă a OIM privind impactul COVID-19 asupra bunăstării migranților moldoveni: abordarea vulnerabilităților, așteptărilor și a strategiilor de depășire a crizei*”⁵ a fost realizat de către echipa OIM Moldova ca răspuns la pandemia COVID-19 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 acestei crize.

Această analiză 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 și perioada socio-economică prin care trec ca urmare a unor situații speciale, cum este cea generată de pandemia COVID-19.

ASPECTE METODOLOGICE. Ambele cercetări au cuprins metode cantitative (sondaj de opinie) și calitative de cercetare (focus grupuri și interviuri în profunzime). Studiul „*Migrația în scop de muncă a cetățenilor Republicii Moldova*” s-a desfășurat în 6 țări de destinație (Polonia, Germania, Marea Britanie, Franța, Israel, Spania) și în Republica Moldova, iar datele au fost colectate „*față în față*”. 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).

Studiul cu migranții în scop de muncă a fost desfășurat în lunile mai – decembrie 2019, pe un eșantion de 1 344 participanți la sondajele de opinie, 46 de interviuri în profunzime și 308 respondenți în cele 41 focus grupuri realizate. În cazul studiului online, datele au fost colectate în perioada aprilie – mai 2020 pe un eșantion de 1 186 respondenți în cadrul sondajului on-line și 59 de interviuri semi structurate.

LIMITĂRI. Constatările acestor studii prezintă fenomene, tendințe, explică comportamente – acestea nu trebuie generalizate, dar analizate cu referire la persoanele intervievate.

³ <http://moldova.iom.int/publications>

⁴ Studiu sociologic realizat în șase țări de destinație și în Republica Moldova, autori Natalia Vladicescu și Maria Vremiș

⁵ Acest studiu a fost realizat în cadrul Proiectului intern al OIM Moldova „*Evidențe empirice privind vulnerabilitățile și necesitățile migranților și diasporii 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.

În Republica Moldova datele cantitative au fost colectate prin intermediul ANOFM și subdiviziunilor teritoriale 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 calificați⁶, eșantionul potențialilor migranți este supra-reprezentat de bărbați care intenționează să plece în Israel.

De asemenea, colectarea on-line a datelor cantitative și calitative are unele limitări metodologice privind accesul limitat la instrumentele de comunicare electronică a unor grupuri de migranți, precum cei iregulari, care, în general, au acces limitat la mijloacele de comunicare on-line sau evită să participe la sondaje din precauție, necunoaștere sau frică; dar și dexteritate digitală redusă a unor grupuri de respondenți care nu sunt obișnuiți cu chestionarea auto-administrată on-line ceea ce a dus la calitatea scăzută a unor chestionare.

⁶ 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.

PROFILUL MIGRANȚILOR

Structura eșantionului cercetării „Migrația în scop de muncă a cetățenilor Republicii Moldova” denotă un tablou similar cu referire la profilului socio-demografic al migranților de muncă, relatat de majoritatea studiilor realizate în domeniu.

Astfel, printre participanții la studiu, în total, prevalează bărbații în raport cu femeile, raportul fiind de circa 60% bărbați față de 40% femei. Totodată se observă că în cazul Poloniei și Marii Britanii ponderea bărbaților este aproape dublă în raport cu femeile, iar printre participanții la studiu din Israel și Spania ponderea femeilor este mai mare decât cea a bărbaților.

Peste 3/4 dintre migranți sunt sub 45 ani. 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. Distribuția pe grupuri de vârste și sexe în funcție de țara de destinație este diferită, fiind explicată de oferta de muncă și specificul țării de destinație.

Majoritatea migranților, peste 65%, sunt căsătoriți sau trăiesc în cuplu. Unul din 10 migranți este divorțat, printre femei ponderea respectivă este dublă în raport cu bărbații. Peste jumătate dintre persoanele implicate în procesul migrației au copii până la 14 ani.

Aproape 1/3 dintre respondenții din țările de destinație au studii superioare, iar 20% – studii medii de specialitate. Mai instruit este contingentul migranților din Marea Britanie, circa 64% au studii superioare, urmat de Germania cu 47% și Spania cu 45% persoane care au declarat că dispun de atare studii. Femeile migrante sunt mai instruite decât bărbații, ponderea femeilor cu studii superioare depășește semnificativ cea a bărbaților.

Printre participanții la studiu prevalează originarii din mediul rural al Moldovei, atât printre cei aflați peste hotare, cât și cei reîntorși sau potențial migranți.

Tabelul 1. Profilul socio-demografic al participanților la studiul „Migrația în scop de muncă a cetățenilor Republicii Moldova”

		Țara de destinație/realizării chestionarului						Total în țările de destinație	În Moldova
		Polonia	Germania	Marea Britanie	Franța	Israel	Spania		
Sexul respondentului	Masculin	65%	54%	70%	55%	43%	45%	56%	64%
	Feminin	35%	46%	30%	45%	57%	55%	44%	36%
Grupe de vârste	15-24 ani	9%	7%	7%	10%	-	4%	6%	6%
	25-34 ani	35%	43%	63%	53%	25%	27%	39%	39%
	35-44 ani	38%	38%	15%	22%	32%	43%	33%	27%
	45-54 ani	17%	10%	12%	11%	29%	18%	17%	17%
	55 ani și mai mult	0%	2%	3%	5%	14%	8%	5%	11%
Starea familială	Celibatar (ă)	26%	24%	17%	20%	13%	11%	19%	18%
	Căsătorit (ă)	42%	57%	68%	60%	50%	71%	55%	61%
	Concubinaj	15%	7%	7%	12%	6%	12%	10%	8%
	Văduv (ă)	2%	1%	1%	3%	10%	1%	3%	3%
	Divorțat (ă)	15%	10%	7%	6%	20%	6%	12%	11%

		Țara de destinație/realizării chestionarului						Total în țările de destinație	În Moldova
		Polonia	Germania	Marea Britanie	Franța	Israel	Spania		
Existența copiilor	nici un copil cu copii	46%	45%	49%	53%	53%	50%	49%	44%
		54%	55%	51%	47%	47%	50%	51%	56%
Ultimul nivel de studii finalizate	Gimnazial/ Studii medii incomplete și mai jos	32%	7%	4%	14%	20%	5%	16%	23%
	Liceale/medii de cultura generală	24%	8%	8%	11%	14%	12%	14%	9%
	Secundar profesional	19%	11%	11%	22%	23%	18%	18%	25%
	Medii de specialitate	15%	27%	13%	17%	26%	20%	20%	19%
	Studii superioare	10%	47%	64%	37%	17%	45%	32%	24%
Mediu de reședință în Moldova	Urban	48%	62%	57%	34%	38%	36%	46%	39%
	Rural	52%	38%	43%	66%	62%	64%	54%	61%
Total		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

La studiul „Evaluarea rapidă a OIM privind impactului COVID-19 asupra bunăstării migranților moldoveni: abordarea vulnerabilităților, așteptărilor și a strategiilor de depășire a crizei” au participat 62% femei și 38% bărbați. Pe țări distribuția este diferită, în cazul Italiei, Israelului, Portugaliei 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 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 Israelului (21%).

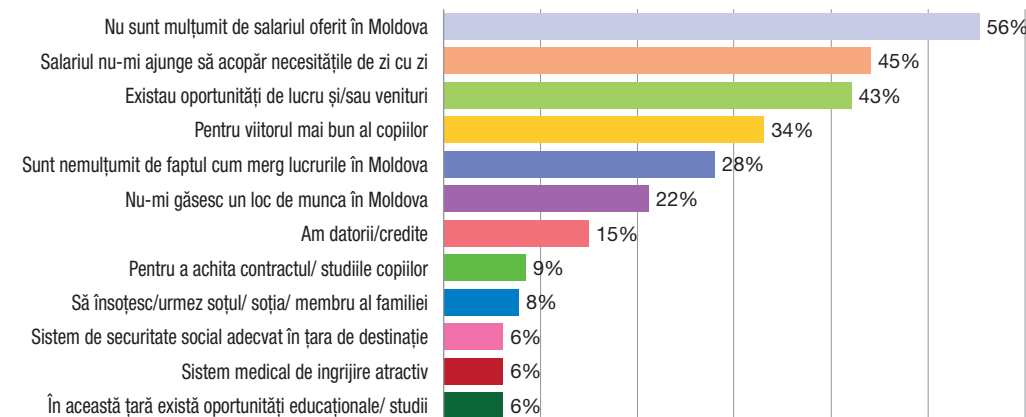
Tabelul 2. Profilul socio-demografic al participanților la studiul on-line al OIM

		Federația Rusa	Franța	Germania	Irlanda	Israel	Italia	Marea Britanie	Polonia	Portugalia	Spania	Total
		Sexul	Masculin	55%	55%	63%	69%	74%	74%	46%	29%	74%
	Feminin	45%	45%	37%	31%	26%	26%	54%	71%	26%	38%	38%
Grupe de vârste	18-30 ani	23%	29%	37%	28%	12%	16%	29%	46%	28%	23%	25%
	31-40 ani	29%	46%	37%	48%	41%	26%	42%	21%	37%	40%	37%
	41-50 ani	24%	19%	18%	18%	29%	32%	22%	25%	15%	24%	23%
	Peste 51	24%	6%	8%	6%	18%	26%	8%	8%	20%	14%	16%
Starea familială	Celibatar (ă)	15%	22%	23%	12%	18%	14%	24%	25%	12%	13%	16%
	Căsătorit (ă)	67%	57%	58%	73%	49%	59%	63%	58%	68%	64%	64%
	Concubinaj	3%	14%	10%	8%	8%	7%	8%	13%	9%	10%	7%
	Văduv (ă)	4%	-	2%	1%	3%	7%	-	-	2%	-	3%
	Divorțat (ă)	11%	7%	8%	6%	21%	14%	6%	4%	9%	14%	10%
Existența copiilor	nici un copil cu copii	79%	57%	60%	78%	76%	81%	61%	71%	79%	75%	74%
	cu copii	21%	43%	40%	22%	24%	19%	39%	29%	22%	25%	26%
Total		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

PREMISELE MIGRAȚIEI ÎN SCOP DE MUNCĂ

Principalele motive ale migrației în scop de muncă. Migrația în scop de muncă este dictată de o îmbinare a factorilor de împingere și de atracție atât de ordin economic cât și social. Aceștia sunt exprimați prin nemulțumirea față de salariul oferit în Moldova, dificultatea de a găsi un loc de muncă în Moldova, acumularea de datorii/credite, oportunități de lucru/venituri mai mari peste hotare, nemulțumirea față de cum merg lucrurile în Moldova, nemulțumirea față de calitatea serviciilor publice din Moldova (medicină, învățământ), reîntregirea familiei și cele ce vizează studiile, inclusiv peste hotare.

Figura 1. Din ce motive intenționați să plecați la muncă peste hotare (migranți potențiali), (răspuns multiplu)?

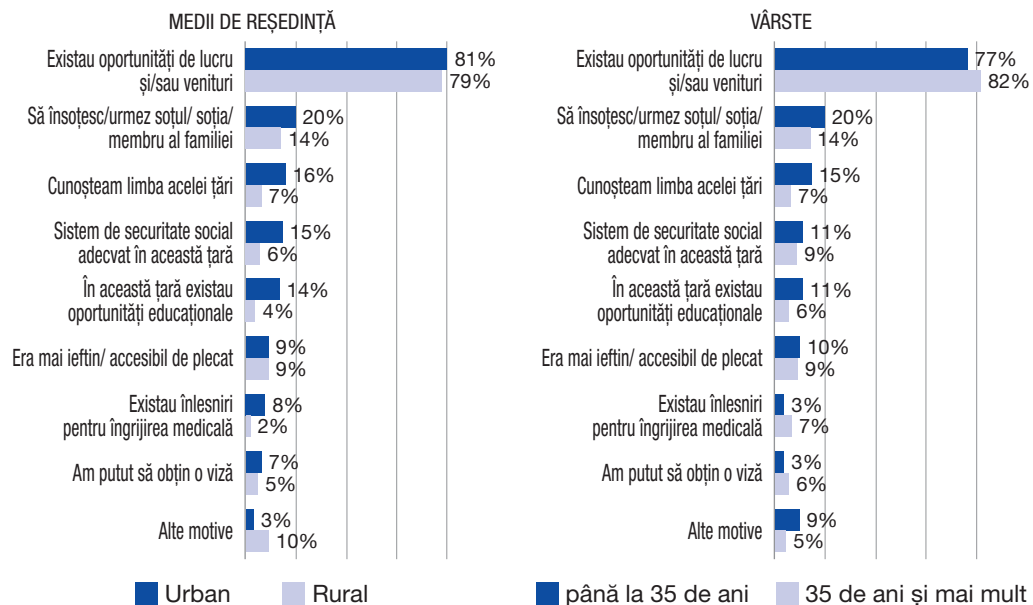


Totodată, principalele motive ale migrației în scop de muncă peste hotarele țării rămân și în continuare cele de ordin economic. Circa 80% dintre respondenți au menționat drept motiv al plecării la muncă peste hotare faptul precum că *existau oportunități de lucru și/sau venituri* în țările respective.

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.

Se conturează și migrația ca *evadare* de la condițiile de trai și de muncă din Moldova. 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. În aceste grupuri sunt mai pronunțate ponderile celor care au menționat securitatea socială, oportunitățile educaționale, motivând plecarea și prin dorința de a oferi copiilor perspective de trai și educaționale de o calitate mai înaltă. În astfel de țări precum Marea Britanie, Germania, Spania circa jumătate dintre femei au plecat în scopul întregirii familiei.

Figura 2. Din ce motive ați venit la muncă în țara de destinație (respondenții aflați peste hotare), (răspuns multiplu)?



Istoria de migrare. Fluxurile migraționale pe parcursul anilor se mențin. Circa unul din cinci respondenți și-a început perioada de migrare înainte de 2005, iar fluxul continuă cu o ascendență observată în perioadele următoare.

O pondere de circa 40% dintre respondenții aflați peste hotare și peste jumătate dintre cei reînțorși, aflați în Moldova au declarat că prima experiență de migrare a fost în Federația Rusă. 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 în Polonia, Franța, Israel, țară unde pentru prima dată au plecat la muncă a fost Federația Rusă. De asemenea și ponderi considerabile ale femeilor aflate în Israel (44%) și Polonia (36%), au menționat că această țară a fost prima țară de destinație.

Pentru ponderi destul de pronunțate ale migranților prima țară de destinație în scop de muncă a fost cea unde se aflau în perioada chestionării, iar distribuția în funcție de țări este diferită. Astfel, 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 cel al Marii Britanii. 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 construcțiilor⁷.

Mobilitatea migranților în scop de muncă este destul de pronunțată. În ultimii 10 ani circa 60% migranți aflați peste hotare au muncit cel puțin în două țări, iar 1/5 – în trei țări și mai mult. Mobilitatea bărbaților este mai pronunțată, circa 73% au muncit în două țări și mai mult, femeile – circa 45%.

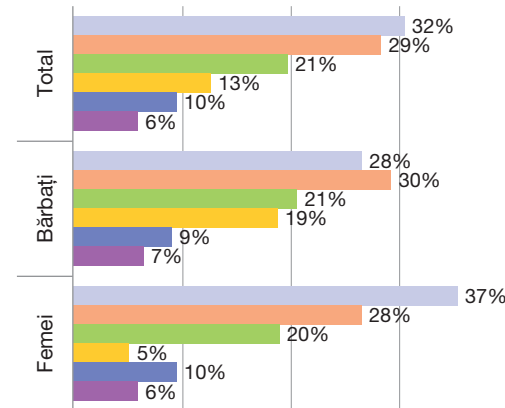
⁷ <http://www.anofm.md/Israel>, acordul a intrat în vigoare la 6 ianuarie 2013, prelungit până la 5.01.2024

Tabelul 3. 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%	10,6%	5,3%
Portugalia	2,1%	1,3%	5,4%						1,4%			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%

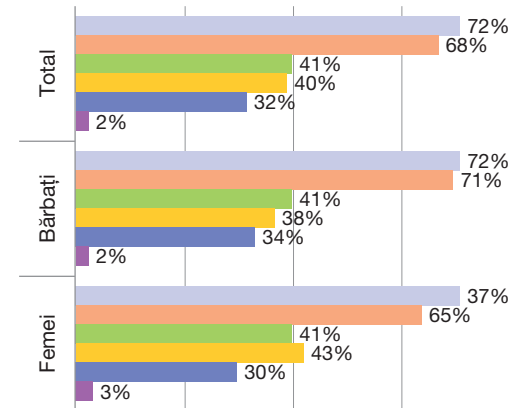
Pregătirea pentru plecarea la muncă peste hotare. Cercul social apropiat este principala sursă de informare despre posibilitățile de a munci peste hotare, pentru circa 60% – familia și prietenii care se aflau în țara respectivă, iar pentru circa 1/5 – familia/prietenii din Moldova. Totodată, pentru diverse informații/servicii circa 1/3 respondenți au apelat la agențiile private din Moldova, unul din zece – la agențiile private de peste hotare. Informația solicitată s-a referit la *informarea cu referire la posibilitățile de muncă, oferta de muncă, asistența în țara gazdă și/sau organizarea plecării în țara de destinație, negocierea contractului de muncă*. De menționat că la agențiile private, de obicei, se adresează persoanele care pleacă în Polonia sau Israel.

Figura 3. 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 4. Indicați tipul de servicii de care ați beneficiat în Moldova și/sau în țara unde lucrați (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

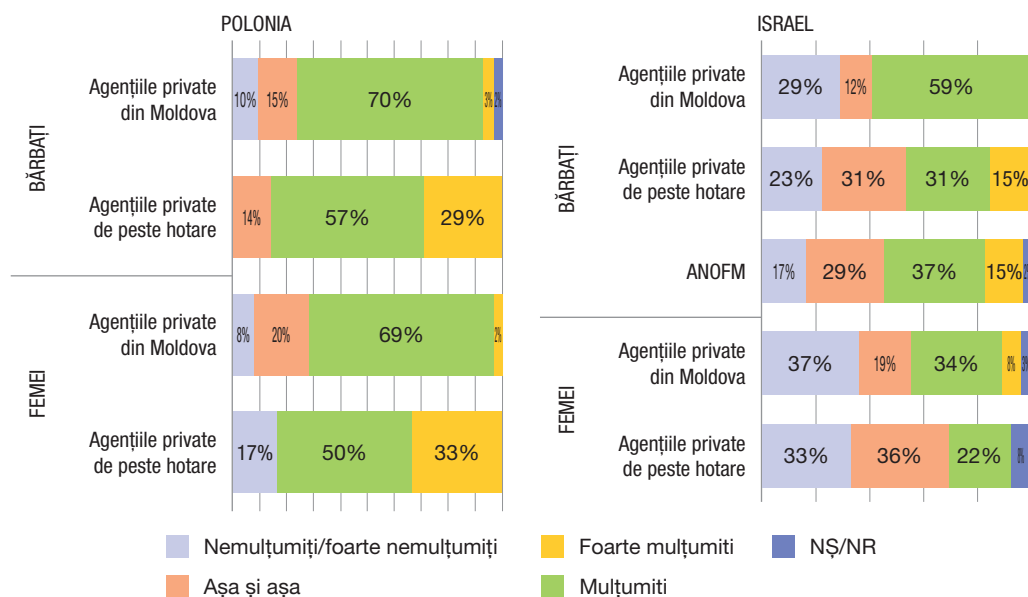
Gradul de mulțumire de serviciile oferite de către agențiile private este diferit. Astfel circa 1/4 respondenți au declarat că sunt *foarte nemulțumiți/nemulțumiți* de serviciile agențiilor private din Moldova în raport cu sub 1/5 ale celor de peste hotare. În general, principalele motive de nemulțumire ale migranților sunt *condițiile de muncă mai joase decât cele promise, salariile mai joase decât cele promise, nu au fost respectate condițiile contractului de muncă*.

Este necesar de menționat că migranții în scop de muncă aflați în Polonia au relatat un grad de mulțumire destul de înalt față de serviciile de care au beneficiat. Astfel, de serviciile agențiilor de peste hotare au fost mulțumiți/foarte mulțumiți 83% femeii și 86% bărbații, iar ale celor din Moldova – 62% femeii și 73% bărbații.

Situația este diferită în raport cu serviciile acordate în cazul celor aflați în Israel. Datele denotă că circa 37% femeii și 29% bărbații s-au declarat nemulțumiți/foarte nemulțumiți de serviciile agențiilor private din Moldova, iar circa 1/3 femeii și 1/4 bărbații – de serviciile agențiilor private din Israel. De asemenea se observă și circa 17% bărbații nemulțumiți de serviciile ANOFM.

Principalele motive de nemulțumire ale migranților atât în cazul Poloniei cât și al Israelului sunt *condițiile de muncă mai joase decât cele promise*. Se observă și anumite diferențe în funcție de țări de destinație ce ține de prioritizarea motivelor de nemulțumire. În ponderi mai pronunțate (pe locul doi) în cazul Poloniei s-a menționat nemulțumirea cu referire la faptul că *salariile au fost mai joase decât cele promise, migranții aflați în Israel s-au referit la nerespectarea condițiilor contractului de muncă*.

Figura 5. Ați fost mulțumit de serviciile oferite (respondenții aflați peste hotare)?



din Israel, bărbații, au fost instruiți de ANOFM/subdiviziunile teritoriale ale ANOFM, iar femeile – de *agențiile 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 instruirii le-au considerat *foarte utile/utile* pentru a se încadra în muncă peste hotare.

Ponderi semnificative ale migranților au beneficiat de instruirii și în țările de destinație. Circa 43% respondenți aflați la muncă peste hotare și 23% dintre migranți reîntorși au declarat că în țara de destinație au beneficiat de anumite instruirii, cu ponderi mai pronunțate ale bărbaților instruiți în raport cu femeile. Mai mulți beneficiari de instruirii peste hotare au fost observați în cazul celor aflați la muncă în Marea Britanie (63%), mai puțini în Polonia (27%). Instruirile preponderent fie au fost oferite de angajatorul din țara de destinație (42% afirmații), fie achitate de acesta (22% afirmații), fiind orientate spre studierea/deprinderea unor profesii/competențe.

Dintre respondenții chestionați peste hotare circa 1/4 au participat în Moldova înainte de plecare la careva instruirii. Preponderent au participat la instruirii 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. Migranții

SITUAȚIA MIGRANȚILOR ÎN ȚARA GAZDĂ

Angajarea în muncă peste hotare. În țara de destinație, la momentul realizării studiului, majoritatea celor intervievați, 9 din 10 persoane, dispuneau de un loc de muncă. Totodată este necesar de menționat fenomenul de erodare a calificărilor profesionale, persistă tendința de angajare sub-calificată a migranților 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.

Astfel, indiferent de domeniul de instruire și calificările obținute acasă, sectoarele principale unde muncesc bărbații preponderent sunt *construcții, transport și comunicații*, femeile lucrează în *gospodăriile casnice, sănătate și asistență socială*. Analiza situației în funcție de domeniul de pregătire/instruire denotă că în construcții lucrează circa 57% dintre bărbații cu pregătire în agricultură, 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.). Printre femei se observă o diversitate mai mare a sectorului de angajare în funcție de domeniul de instruire, totuși în sectoarele relevante domeniului de instruire muncesc ponderi mici de femei, respondente ale studiului.

Tabelul 4. Distribuția migranților 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 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
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%	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 de asemenea denotă discrepanțe semnificative. Cu excepția construcțiilor unde 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.

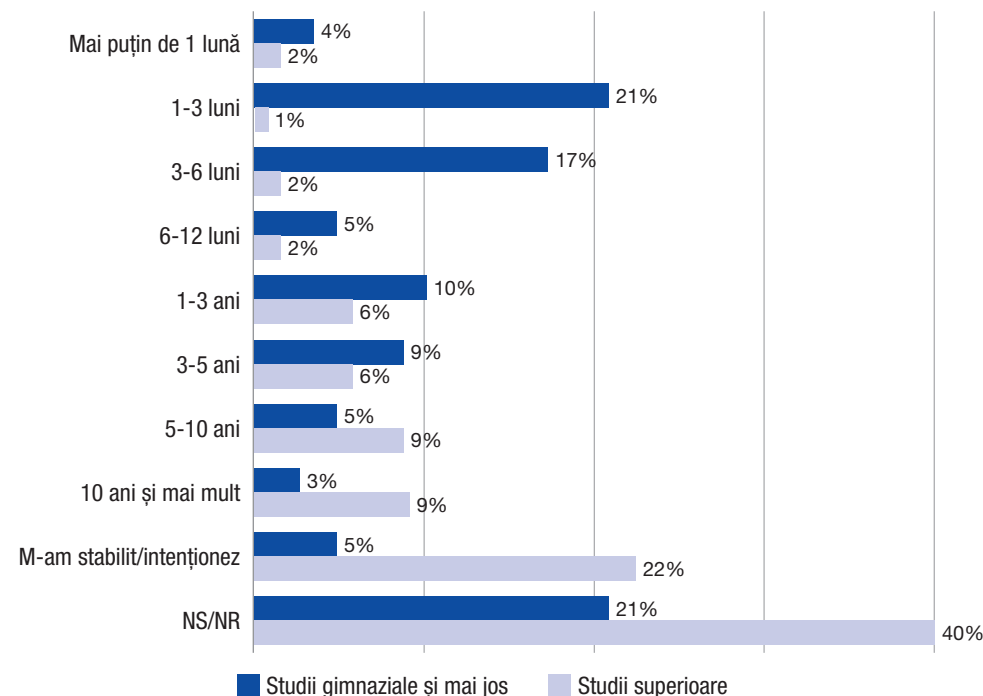
Printre femei circa 59% care au fost acasă încadrate în gospodării casnice și peste hotare muncesc în același domeniu. Distribuția privind angajarea în alte sectoare variază de la 39% – în sănătate și asistență socială la 12% în transport și comunicații, ponderi ale respondentelor care activează în aceleași 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. În această situație se poate concluziona că 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.

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 mii locuitori, a fost identificată o comunitate de peste 15 medici originari din Moldova. Vârsta, experiența profesională a acestora, domeniul de specializare sunt diferite (stomatolog, chirurg, cardiolog, imagist etc.). De menționat că 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 Moldovei care au plecat peste hotare la munci necalificate și percepeau/percep munca lor în afara țării ca temporară, ceea ce vorbește și despre fenomenul „exodului de creieri”.

Tabelul 5. 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%	9%	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%	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%

Figura 6. Cât timp intenționați să stați de data aceasta în țara de destinație?



Sunt înregistrate și 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 reprezentând unul din motivele de bază ale acestei decizii. În unele situații angajatorii din țara gazdă oferă suport pentru reîntregirea familiei, pentru a-și păstra muncitorii, de serviciile cărora sunt mulțumiți.

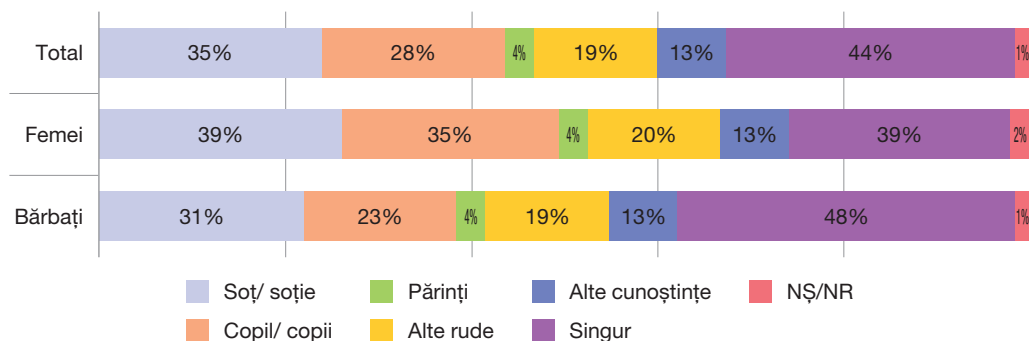
Munca ocazională peste hotare, „la schimb” sau „în pereche”, de asemenea este practică în special de femei în unele țări. Astfel femeile reușesc să fie prezente în familie și totodată să-și asigure familia financiar. Printre bărbați persistă și situații când muncesc ilegal peste hotare, identificându-se 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.

Familia și cercul social al migranților. Cercul social apropiat (soț/soție, copii, părinți, rude) în mare parte este prezent în toate țările de destinație ale migranților. Cu excepția Israelului, cetățenii Moldovei plecați peste hotare au grupul lor de interacțiune format din rude, prieteni, cumetri, vecini din RM.

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.

Figura 7. Dvs. vă aflați peste hotare singur sau cu alți membri ai familiei/rude/cunoștințe (respondenții aflați peste hotare)?



Totodată, studiul denotă impactul negativ al migrației asupra familiilor, unul din 10 migranți este divorțat, printre femei ponderea respectivă este dublă în raport cu bărbații. Cazul Israelului este unul specific, 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. 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. De asemenea și posibilitățile moldovenilor de a reveni în Moldova în vacanță este condiționată de o serie de restricții din partea angajatorului.

Statutul ocupațional și relațiile de muncă. Majoritatea respondenților peste hotare, circa 80%, au statut de salariat, alți 10% – lucrători pe cont propriu. Săptămâna de muncă a respondenților peste hotare variază între 51-56 ore printre bărbați și 60-63 ore printre femei. 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. Dacă să considerăm răspunsurile celor intervievați pe țări, aceste valori marginale sunt observate în cazul Israelului, bărbați și femei, de asemenea și în Germania. În celelalte țări maximele observate sunt 60-90 ore în săptămână, iar media variază între 39-48 ore.

Ponderea majoră a 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. Preponderent lucrează în bază de contracte respondenții care muncesc în Israel, Polonia, Germania, Franța, mai puțin cei din Franța și Marea Britanie. Totodată, studiul a identificat faptul că persoanele nu cunosc condițiile contractelor, nici nu le-au citit, motivul major fiind bariera lingvistică.

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. Țările care asigură migranților moldoveni mai multe beneficii sunt Spania și Germania, mai puțin asigurați sunt cei care muncesc în Polonia.

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.

Condiții de trai și de muncă. Gradul de mulțumire de condițiile de trai din țara de destinație al lucrătorilor migranți este destul de înalt, atât printre migranții care se află la momentul interviului peste hotare cât și printre cei reveniți. 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). De menționat că spațiul locativ preponderent este asigurat de angajator în Polonia și Israel, în Germania, Franța, Marea Britanie, Spania majoritatea migranții se asigură cu condiții de locuire pe cont propriu.

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. În funcție de țările de destinație se observă că la locul de muncă, cu cele mai multe probleme se confruntă migranții din Israel, atât bărbații cât și femeile, bărbații din Germania, dar și bărbații și femeile din Spania. În Israel și Spania au fost declarate și cazuri de abuz sexual.

Este necesar de menționat că respondenții plecați la muncă peste hotare prin agențiile private din Moldova, fie prin partenerii lor din țara de destinație, se declară mai puțin mulțumiți de condițiile de trai și de muncă din țara gazdă în raport cu cei plecați prin alte modalități. De asemenea, ponderi mai pronunțate ale celor plecați prin agenții private au declarat că s-au confruntat cu *condiții proaste de muncă, ore suplimentare neplătite de muncă, reținerea/neachitarea la timp a salariului, dar și cu situații mai frecvente de violență verbală, atitudine proastă a angajatorului.*

Figura 8. Cât de mulțumit sunteți de condițiile de trai din țara unde vă aflați?

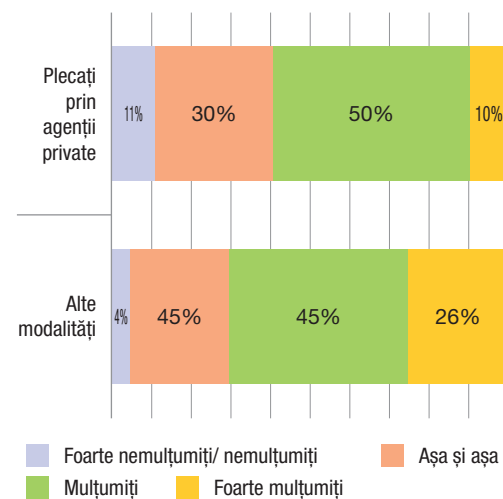
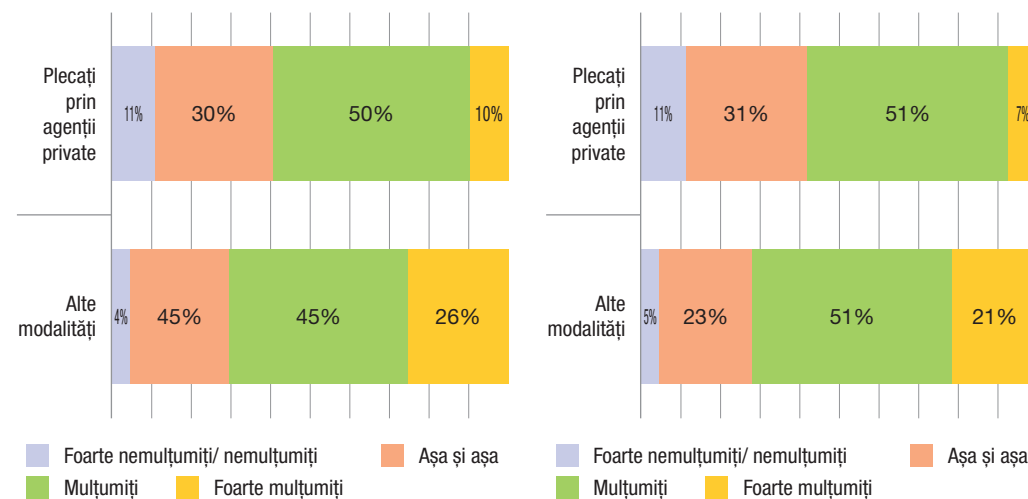


Figura 9. Cât de mulțumit sunteți de condițiile de munca din țara unde vă aflați?



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 neadresării 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.

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.

Câștigurile bănești ale migranților. 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 2000 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, cu achitarea salariului minim oficial, iar restul banilor în plic. Astfel, mulți migranți preferă venituri informale mai mari, decât să fie asigurați medical, social etc. prin contribuții la sistemul de securitate socială.

Relaționarea cu baștina. 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. Se observă că migranții de muncă vizitează localitatea de baștină, familia în lunile aprilie-mai, la sărbătorile de primăvară, sau în luna august, în vacanță.

Totodată restricțiile legislative, contractuale din țara de destinație (ex. Israel), teama de a pierde locul de muncă, 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. 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 când vor fi plecate.

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 a celor reîntorși 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 reîntorcerea în Moldova sunt interpretate dual. O parte dintre respondenți se așteaptă că la întoarcerea în Moldova vor beneficia de pensie fără a contribui la sistemul de protecție socială din Moldova, alții sunt conștienți că nu pot beneficia de pensie în Moldova dacă nu au contribuit și consideră că autoritățile din Moldova ar trebui să întreprindă măsuri pentru a semna acorduri bilaterale în acest sens.

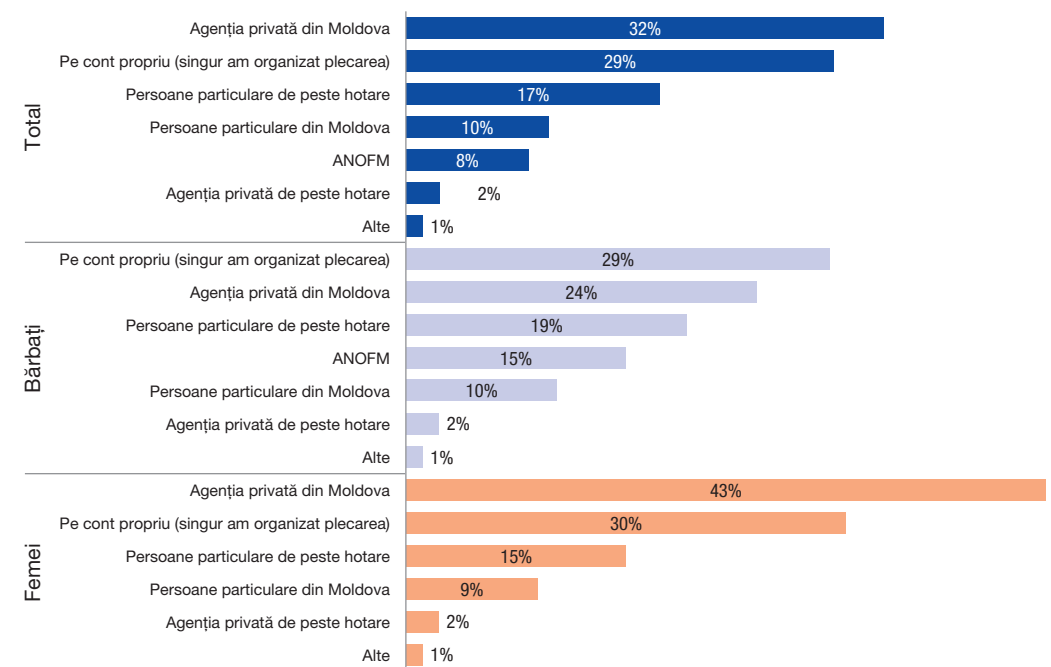
ROLUL AGENȚIILOR PRIVATE ÎN PLASAREA LA MUNCĂ PESTE HOTARE

Rolul agențiilor private din Moldova și al partenerilor acestora, al agențiilor 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, preponderent, plecarea femeilor la muncă peste hotare.

Circa 43% femei și 29% bărbați au apelat la serviciile agențiilor respective. De serviciile agențiilor private au beneficiat în special migranții plecați în Polonia și Israel, cu 62% bărbați și 65% femei în Polonia, precum și aproape toate femeile în Israel, 99%.

Și persoanele particulare din Moldova au oferit suport în organizarea plecării la muncă peste hotare, mai ales în Spania, Franța și Polonia, deseori acestea fiind afiliate agențiilor private, însă respondenții nu le-au asociat cu acestea.

Figura 10. Prin intermediul cui ați plecat în țara unde vă aflați la moment/în ultima țară de destinație?



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 promisiunile 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. Persistă informarea insuficientă a persoanelor care pleacă în Polonia la muncă, începând de la modul în care urmează a fi organizată plecarea până la condiții de trai și muncă în această țară.

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 penalități semnificative în cazul în care aceștia se reîntorc în Moldova înainte de termenul prestabilit (10 mii lei). În cazul unor agenții nu se garantează locul de muncă, dar prevederea de achitare a penalității rămâne în vigoare.

Nivelul scăzut de informare, dar și de educație a unor cetățeni ai Moldovei 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 Moldovei 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, intervierea 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 mii 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 recrutare și plasare în câmpul muncii a cetățenilor Republicii Moldova peste hotare, având și ca partener agenția privată din țara gazdă. Pentru perceperea taxelor agențiile private din Moldova identifică diferite modalități, în unele situații au companii partenere care prestează anumite tipuri de servicii, cum ar fi: realizarea unor copii (Xerox), instruire, 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.

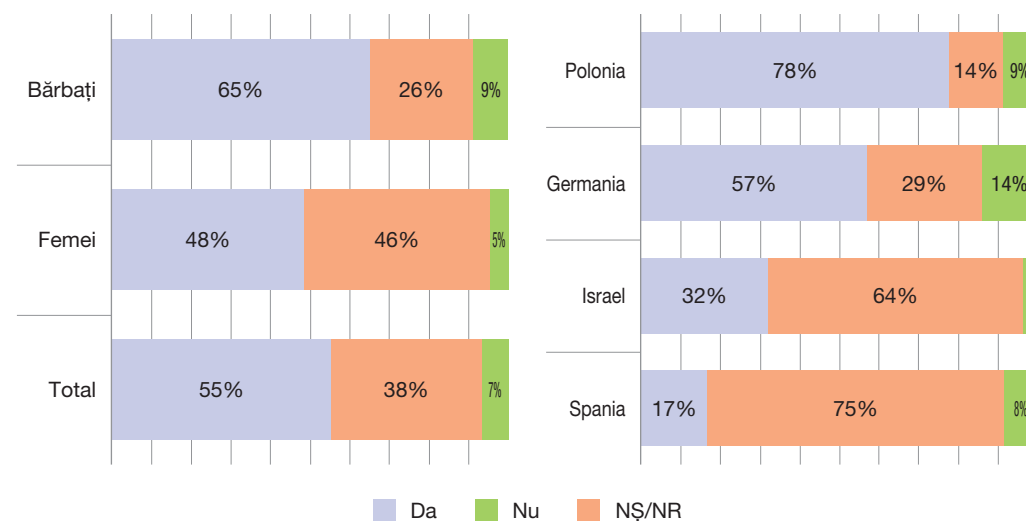
Ponderi considerabile de 53% bărbați și 26% femei nu s-au adresat la nimeni pentru soluționarea problemelor cu care s-au confruntat în procesul de organizare de către agenții a plecării la muncă

peste hotare, fie ca au soluționat singuri, fie ca s-au conformat cu situația creată. 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 sunt neîncrederea că cineva le va oferi suport și că cei vinovați vor fi trași la răspundere, toleranța și resemnarea, dar și faptul că adresarea la instituțiile abilitate le va lua timp și resurse financiare.

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 inter-personale 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, fiind într-o anumită măsură recunoscute drept facilitatori în organizarea plecării la muncă peste hotare. 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 și altor persoane, mai puțin cei plecați în Spania și Israel.

Figura 11. Ați recomanda altor persoane serviciile agenției private?

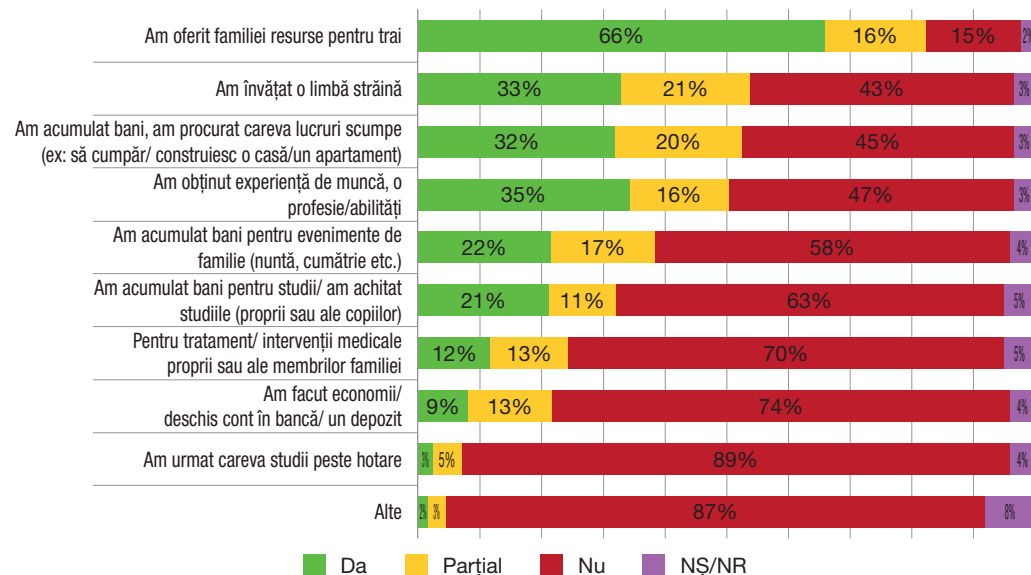


Plățile, percepute de agenții, sunt considerate ca ceva firesc pentru organizarea plecării și oferirea unui loc de muncă peste hotare. Deși suma achitată este considerată enormă (ex. Israel), totuși cei care au beneficiat de serviciile agențiilor private sunt mulțumiți de oportunitatea oferită pentru îmbunătățirea situației financiare a familiei.

IMPACTUL MIGRAȚIEI ȘI PERSPECTIVE DE DEZVOLTARE

Beneficiile și pierderile ca rezultate ale migrației. 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. Totodată ponderi considerabile ale respondenților au menționat și alte beneficii cu referire la cunoștințe, abilități, precum învățarea unei limbi străine, obținerea experienței de muncă, a unei profesii, abilități.

Figura 12. După părerea dvs., care sunt beneficiile/realizările ce rezultă din munca de peste hotare (migranții reîntorși)?



Migranții moldoveni aflați la muncă peste hotare au menționat faptul că în Moldova 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 supra-program etc.), se pot bucura de o viață decentă pe care nu și-o puteau permite muncind în Moldova.

Printre pierderile principale care rezultă din migrația peste hotare se remarcă familia a avut de suferit (lacune/lipsuri în educația copiilor, divorț etc.), precum și faptul că s-a înrăutățit starea de sănătate.

Consecințele negative ale migrației asupra Moldovei în general 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 că copii rămân fără îngrijire părintească, circa 60% percep că se distrug familiile, 55% conștientizează că rămân vârstnicii fără ajutor, iar 46% dintre respondenți consideră important și exodul de creieri din țară.

Sunt percepute și alte consecințe aferente migrației, precum dependența membrilor gospodăriei de remitențe, care rezultă în renunțarea celor rămași acasă de a se integra pe piața muncii, demotivarea acestora de a prelucra pământul.

Figura 13. Care sunt pierderile dvs. ce rezultă din munca de peste hotare (migranții reîntorși)?

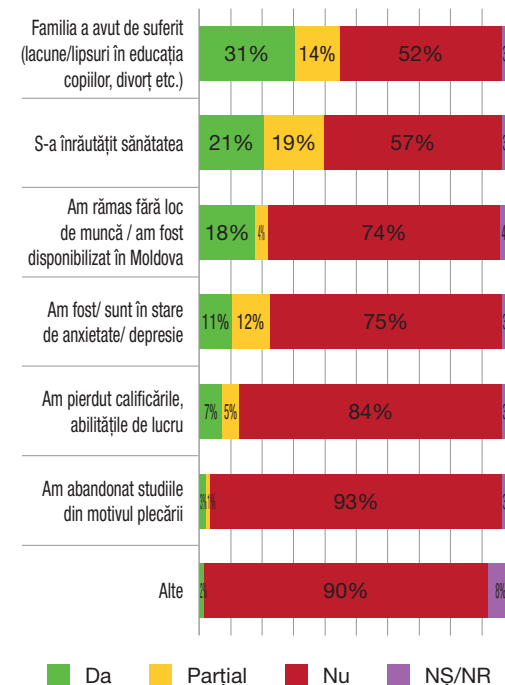
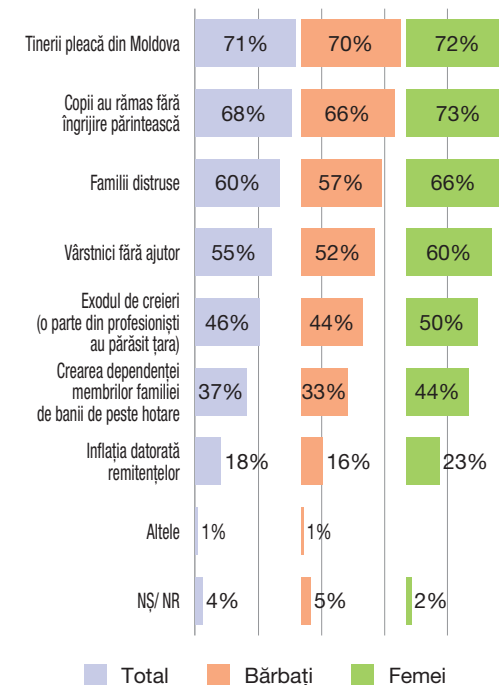


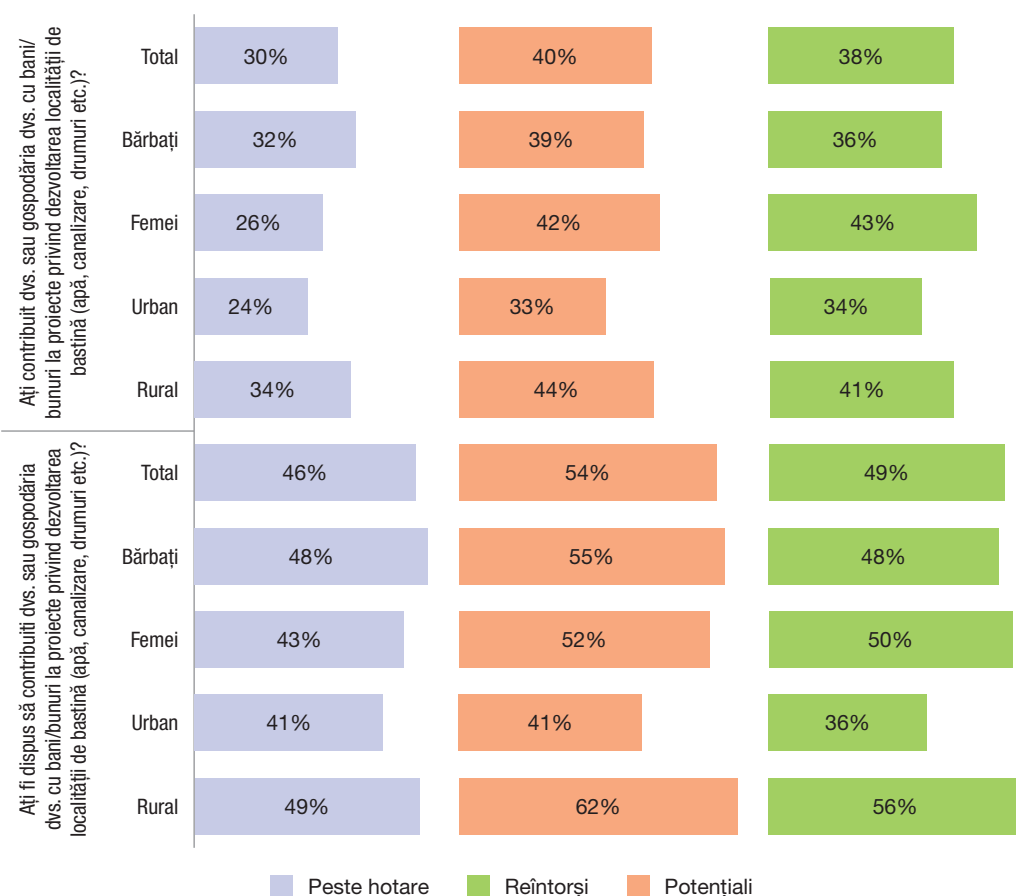
Figura 14. Care sunt principalele consecințe ale migrației pentru Moldova (migranții reîntorși, pe sexe)?



Migrația și dezvoltarea. 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.

Circa 30% dintre participanții la studiu aflați peste hotare au declarat că au contribuit în acest scop cu bani sau bunuri și aproape jumătate s-au arătat dispuși să contribuie în viitor. Mai mulți optează pentru dezvoltarea comunității unde locuiesc persoanele interviewate în Moldova, atât migranții potențiali cât și cei care deja au revenit de peste hotare. Astfel, circa 38% dintre migranții potențiali și 40% din cei reîntorși au contribuit deja la dezvoltarea comunității de baștină, iar circa 49% migranți potențiali și 54% din cei reîntorși au afirmat disponibilitatea de a aloca resurse bănești sau bunuri în acest scop.

Figura 15. Intenții de a contribui la dezvoltarea comunitară



La dezvoltarea locală migrații contribuie și prin dezvoltarea unor afaceri, totuși mediul de afaceri din Moldova pare să nu fie foarte atractiv pentru migrați. Doar circa unul din cinci migrați fie că 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.

Din perspectiva antreprenorială studiu calitativ a identificat următoarele categorii de respondenți:

- *Antreprenori actuali / Investitori* – persoane care muncesc peste hotare pentru a-și susține/ dezvoltă afacerea din Moldova;
- *Antreprenori dezamăgiți* – afaceri eșuate în Moldova;
- *Potențiali antreprenori* – migrați care intenționează să dezvolte afaceri în Moldova;
- *Antreprenori de succes peste hotare*, unii din ei au deschis sau intenționează să deschidă afaceri și în Moldova, fie că fac acest lucru din patriotism, pentru a oferi suport celor apropiați rămași acasă și/sau pentru că au identificat domenii cu perspectivă de dezvoltare.

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 de origine pentru dezvoltarea

antreprenorialului și protejarea investițiilor cetățenilor. Domeniile de activitate ale afacerilor sunt diferite: agricultură, comerț, servicii de agrement, transport, industria de prelucrare și producere. Respectiv, bărbații se orientează spre afaceri în agricultură, comerț, construcții, transport, iar femeile – în comerț, activități recreative.

Există cazuri când migrații au dezvoltat afaceri în țara gazdă, acestea fiind preponderent în construcții și servicii de agrement.

Revenirea și reintegrarea. Respondenții reveniți din migrație au menționat că 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.

Dintre persoanele care s-au reîntors și muncesc în Moldova circa 44% sunt salariați, circa 35% bărbați și 63% femei. Jumătate dintre foștii migrați și-au găsit un loc de muncă la reîntoarcere prin intermediul rudelor/prietenilor, circa 16% s-au întors la locul anterior de muncă, iar circa 14% – prin intermediul ANOFM și al subdiviziunilor 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 reîntoarcere circa 1/4 dintre migrați au beneficiat de suport la reintegrare, oferit de ANOFM, rude, prieteni, dar și de programe destinate acestui scop. Se atestă o informare deosebit de redusă printre cei reveniți în Moldova 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.

Revenirea în Moldova 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 migrați reveniți a menționat a fi *în mare măsură/ total protejat* 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, reîntoarcerea în țară este condiționată de următorii factori, identificați în cadrul studiului, precum: asigurarea unor salarii decente; îmbunătățirea infrastructurii; creșterea nivelului de cultură și educație a populației; redarea speranței, încrederii spre o viață mai bună acasă.

Atitudini și comportamente. Migrația prin complexitatea acesteia a determinat un șir de fenomene, unele fiind arhicunoscute, precum exodul de creiere și irosirea creierilor („*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 Moldova, 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 față de oamenii, locurile dragi, dar s-au obișnuit cu confortul, stilul de viață din țara gazdă. Sentimentul de provizorat le creează acestora în primul rând un disconfort psihologic.

- **Sindromul „Moscow”.** 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 estorcau bani de la ei sub diferite pretexte. Chiar dacă se află legal în țările care muncesc în prezent, persistă această teamă și ei 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.
- **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.
- **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 copiilor.
 - *Stereotipuri privind comportamentul, activitățile femeilor peste hotarele țării*
Mai multe femei antrenate în procesul de migrație au relatat în cadrul studiului calitativ situații în care li s-au atribuit calitative 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.

IMPACTUL COVID-19 ASUPRA MIGRANȚILOR MOLDOVENI

Provocările cu care se confruntă migrații moldoveni peste hotare, în special migrații de muncă, sunt aprofundate și de pandemia COVID-19. Studiul „*Evaluarea rapidă a OIM privind impactul COVID-19 asupra bunăstării migranților moldoveni: abordarea vulnerabilităților, așteptărilor și a strategiilor de depășire a crizei*” a identificat o serie de determinanți ai vulnerabilității migranților moldoveni, precum: statutul legal în țara de destinație, sectorul de activitate, tipul de contract semnat cu angajatorul, eligibilitatea migranților și procedurile existente pentru obținerea suportului pe timp de pandemie.

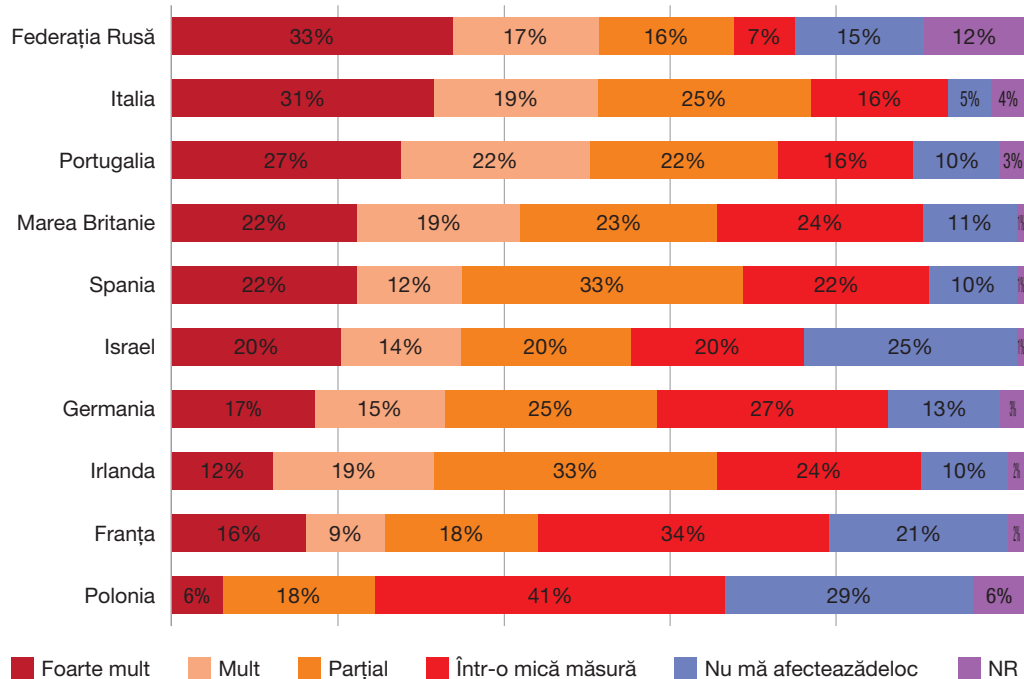
În funcție de vulnerabilitățile menționate și a impactului diferențiat al pandemiei COVID-19 studiul menționează trei categorii majore ale migranților moldoveni: (i) migrații iregulare, majoritatea circulare, care se află în țara de destinație în baza pașaportului biometric moldovenesc; (ii) migrații care dețin pașaportul unei țări UE, sau au un permis de muncă eliberat de țara gazdă, dar lucrează în baza unor contracte de muncă precare, de obicei contracte de durată scurtă/fixă; (iii) migrații 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 migrații care au un statut iregular. Aceștia 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 fără loc de muncă și surse de venit, fără acces la prestații sociale oferite de țările gazdă în timpul crizei pentru cetățenii și lucrătorii migranți cu statut legal. În lipsa economiilor financiare 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.

Vulnerabilitățile migranților, în special ale celor cu un statut iregular și ale 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, astfel încât mesajele 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.

În general, circa 83% respondenți au declarat că sunt afectați direct de pandemie, totodată nivelul impactului COVID-19 asupra bunăstării și siguranței a fost evaluat în ponderi relativ comparabile: 23% – foarte mult, 17% – mult, 24% – parțial, 20% – într-o mică măsură, 13% – deloc. Se observă că percepțiile respondenților sunt diferite în funcție de țara de destinație a acestora. Cea mai mare pondere, circa 50%, a celor afectați *foarte mult/mult* de COVID-19 este observată printre respondenții din Federația Rusă și Italia, și 49% – din Portugalia, mai puțin afectați se simt cei din Polonia cu 6% atare afirmații și cu 29% declarații precum că *deloc nu sunt afectați*.

Figura 16. Cât de mult vă afectează pandemia COVID-19 propria bunăstare și siguranță?



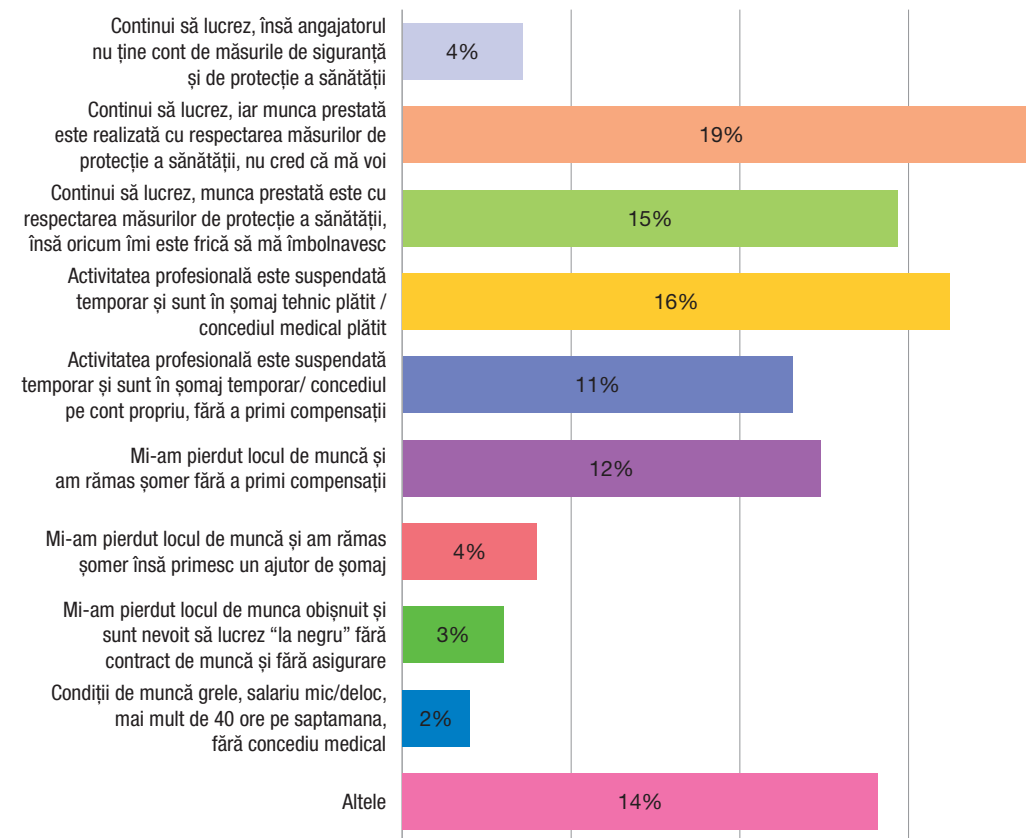
Aceste percepții sunt bazate pe situația migranților la locul de muncă, măsurile întreprinse de angajatori, dar și de accesul migranților la programelor de suport pe timp de pandemie implementate de țările de destinație.

Una dintre consecințele imediate ale COVID-19 este suspendarea activității profesionale sau pierderea locului de muncă pentru aproape jumătate din respondenți (46%). Dintre aceștia 57% au indicat că nu au primit nici o compensație din partea angajatorului sau statului gazdă (58% dintre femeile respondente și 56% dintre bărbați). 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, 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 menționat că nu au de la cine solicita ajutor și că sunt la limita supraviețuirii, iar alte 3% dintre respondenți au declarat că pierderea veniturilor i-a constrâns să muncească „la negru”. De menționat, că cele mai mari ponderi ale respondenților care continuă să muncească, în diferite condiții, se regăsesc printre migranții din Israel (69%) și din Polonia (62%).

Suspendarea activității profesionale a dus inevitabil la scăderea bruscă a veniturilor, astfel încât 62% din respondenți indicând că le-au scăzut veniturile lunare. Pentru 31% dintre aceștia, scăderea în venituri fluctuează între 31-70%, iar 26% nu mai au venituri deloc.

Diminuarea veniturilor a afectat semnificativ și remitențele, astfel 80% dintre respondenții (82% femei vs. 77% bărbați), care obișnuiau să transmită bani acasă 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). Totodată, 19% din respondenți au indicat că volumul

Figura 17. Cu ce provocări vă confrunțați în prezent la locul de muncă din cauza pandemiei COVID-19?



remitențelor au scăzut cu 71%-90%, iar pentru 24% dintre respondenți acesta s-a diminuat cu 31%-70%.

De menționat că conform evidențelor empirice, 51% din toți respondenții remiteau 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 până la criză generată de pandemia COVID-19.

În mare parte migranții care au un statut regularizat în țara gazdă se simt protejați de către autoritățile statului dat, 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 eșalonarea achitării cheltuielilor de chirie și a creditelor la bancă pentru împrumuturile ipotecare.

Practici mai puțin pozitive sunt observate în următoarele state. 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.

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-birocratizat. În Israel procedurile administrative pentru transferul la alt angajator au fost suspendate pe timp de criză, astfel îngrijitoarele casnice care au fost nevoite să se transfere la alt angajator în timpul pandemiei muncesc ilegal.

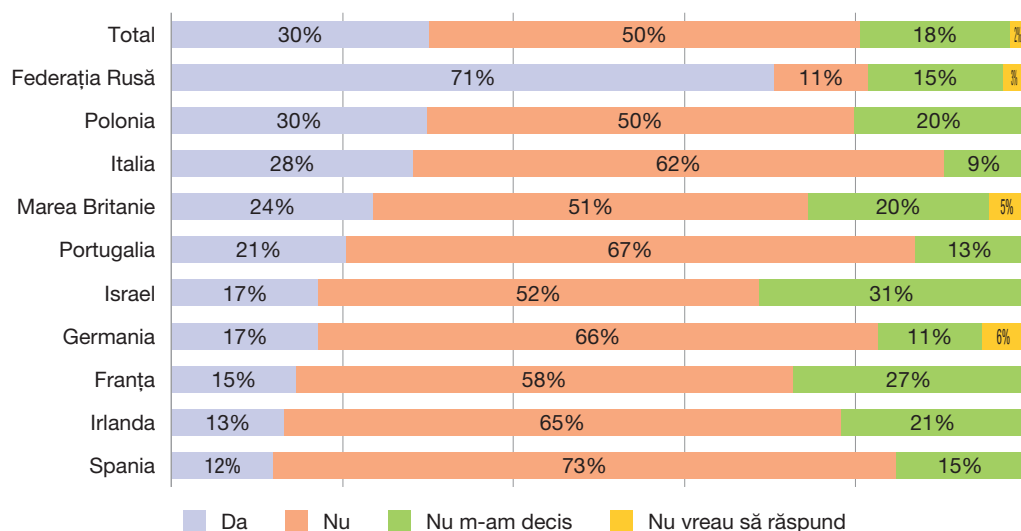
De menționat că în contextul pandemiei COVID-19 autoritățile Republicii Moldova, au implementat doar câteva instrumente de suport pentru cetățenii Republicii Moldova aflați în afara țării, acestea fiind destinate în special celor mai vulnerabili. Astfel 83% din totalul respondenților au indicat că nu au fost ajutați de către acestea. Totodată, a fost apreciat suportul informațional și logistic al ambasadelor și consulatelor Republicii Moldova privind organizarea curselor charter pentru repatrierea migranților moldoveni aflați în dificultate.

Cei mai mulți migranți sunt îngrijorați de perioada de după ridicarea restricțiilor, deoarece se anticipează că odată cu finalizarea crizei medicale multe autorități ale statelor gazdă vor suspenda suportul de urgență, iar o parte din cetățenii moldoveni aflați peste hotare sunt alarmați că își vor pierde locul de muncă și/sau li se vor diminua semnificativ veniturile. În această situație studiul evidențiază trei strategii posibile de supraviețuire pentru migranții moldoveni în contextul COVID-19: (i) schimbarea sectorului de activitate în favoarea unui 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.

În cadrul studiului jumătate dintre respondenți au declarat că nu planifică să revină în Moldova ca urmare a impactului COVID-19. Totuși, 30% dintre respondenți intenționează să revină, dintre aceștia 67% vor să revină cât mai curând posibil, iar 17% în 1-2 luni.

Bărbații sunt mai predispuși să revină decât femeile migrante (38% bărbați vs. 25% dintre respondente). Migranții din Federația Rusă sunt cei care și-au manifestat într-o pondere mare intențiile de revenire: 71%, dintre care 91% au indicat că vor să revină acasă cât de curând posibil. În celelalte țări ponderea acestora este de cel puțin două ori mai mică.

Figura 18. Ținând cont de impactul pandemiei COVID-19 asupra situației dvs. în țara gazdă, planificați revenirea în Moldova în timpul apropiat?



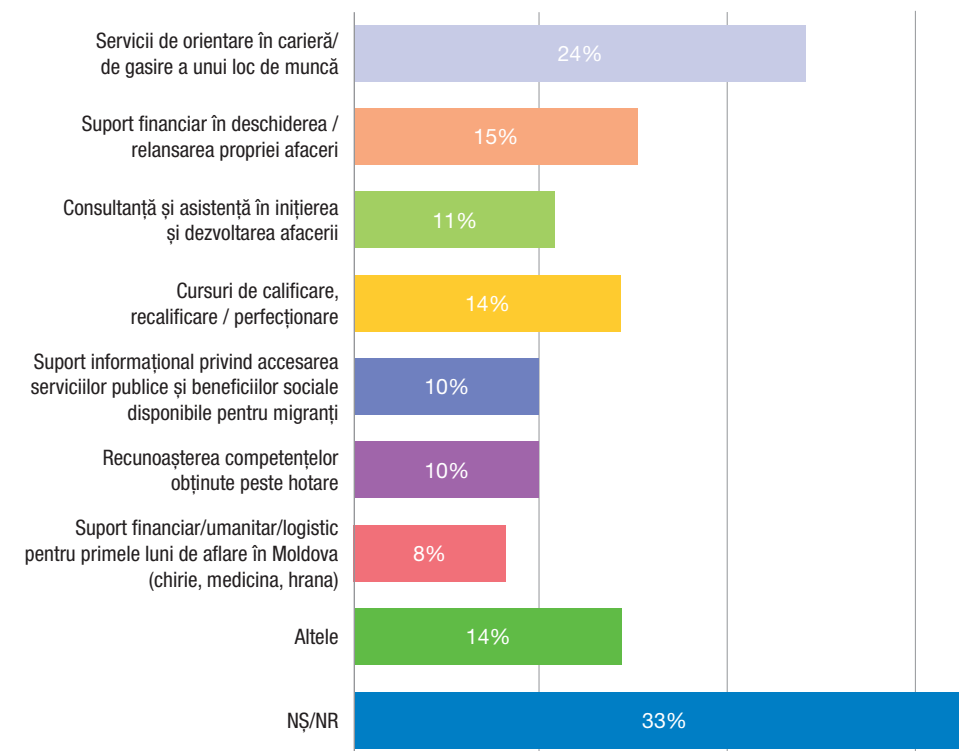
În perspectiva revenirii acasă, cetățenii Republicii Moldova aflați la muncă peste hotare au remarcat provocări pe termen scurt, organizaționale ale revenirii și provocări mai complexe, structurale ale reintegrării.

Cele organizaționale, pe termen scurt, indicate de respondenți, se referă la 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.

Printre provocările complexe, de lungă durată identificate, sunt potențiala criză economică, lipsa resurselor financiare pentru a supraviețui în Moldova, dificultatea de a se angaja în câmpul muncii după revenire, mărimea mică a pensiei și a prestațiilor sociale, dar și corupția, dezinformarea etc.

Cei care intenționează să revină în Republica Moldova au indicat asupra faptului că la revenire ar 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 (14%), suport financiar, umanitar și logistic pentru primele luni de aflare în Moldova (8%).

Figura 19. În cazul în care planificați să rămâneți în Moldova și să vă angajați în câmpul muncii/să deschideți sau să relansați propria afacere, de ce tip de suport pentru reintegrare ați avea nevoie din partea autorităților Republicii Moldova?



Totodată, este de remarcat că opțiunea revenirii, pentru o parte dintre respondenți, nu este finalitatea ciclului migrațional, ci doar o etapă de tranziție, de relansare, de identificare a unor noi oportunități pentru un viitor mai bun.

CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

DE ORDIN GENERAL

Capitalul uman. Migrația în scop de muncă schimbă 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 ratelor mari de emigrare peste hotare a specialiștilor din aceste domenii.

Politici pentru tineri. Oferirea oportunităților de dezvoltare pentru tineri, suport pentru încadrarea acestora în câmpul muncii prin stimularea angajatorilor și/sau tinerilor, diversificarea și extinderea programelor antreprenoriale pentru tineri, care să includă și o perioadă de instruire și mentorat etc. Republica Moldova are nevoie de politici orientate spre tineri, contingentul migrant fiind preponderent tânăr.

Suport pentru 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 oferă 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 susținerii 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.

Spațiu locativ. Unul din motivele de bază ce determină plecarea peste hotare la muncă a cetățenilor Republicii Moldova este necesitatea resurselor financiare pentru achiziționarea unei locuințe proprii. Programul guvernamental „Prima casă”⁸, 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.

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

⁸ <http://primacasa.gov.md/node/2>

în țara de destinație este corelată cu prezența soțului/soției și/sau a copiilor în țara respectivă. Reunificarea familiei este un lucru firesc, iar oportunitățile socio-economice limitate din țara de origine 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 civică. Cetățenii Republicii Moldova 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 de moment, reprezintă un mare dezavantaj pe termen lung și mediu.

Sporirea încrederii în asigurarea unui trai decent în RM. Redarea speranței și a încrederii într-o viață mai bună în Republica Moldova este primordială pentru cetățenii RM, iar eradicarea corupției fiind esențială în acest sens. 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. În contextul studiului COVID-19, o bună parte din respondenți au manifestat încredere în autoritățile din țara gazdă și mai mulți s-au arătat îngrijorați de situația din Republica Moldova, inclusiv cea post-pandemie.

GRUPURI ȚINTĂ

Potențiali migranți. *Campanii de informare, servicii consolidate de ghidare a persoanelor în vederea migrației sigure.* Informarea adecvată este unul din principalele deziderate în pregătirea plecării la muncă peste hotare. Persoanele care sunt puțin informate sunt și cele mai vulnerabile.

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.

Respondenți potențiali migranți, dar și o parte din cei reîntorși în RM, inclusiv cei reveniți din cauza situației generate de COVID-19, au declarat că vor emigra din nou. Prin urmare, aranjamentele pentru o migrație sigură și ordonată ar trebui să facă parte dintr-o abordare complexă pe termen mediu.

Promovarea modalităților legale de angajare peste hotare, fie prin intermediul acordurilor bilaterale sau agențiilor private licențiate. Instituțiile de stat (ANOFM), agențiile private licențiate care organizează plecarea la muncă peste hotare ar trebui să informeze lucrătorii migranți privind condițiile de ședere, angajare și ieșire din țara gazdă. 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, ar putea fi plasate în cadrul reprezentanțelor diplomatice și prin alte căi accesibile pentru migranți. În contextul nou de mobilitate internațională ca urmare a măsurilor de stopare a pandemiei, Ministerul Afacerilor Externe ar trebui să ofere informații accesibile populației în timp util, destinată cetățenilor Republicii Moldova care intenționează să plece peste hotare, iar această sursă oficială să fie promovată intens.

Potențialii migranți trebuie preveniți privind riscurile pentru sănătatea fizică și mintală ale surmenajului. 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.).

Reglementări legislative clare privind serviciile prestate de către agențiile private și partenerii acestora. Asigurarea transparenței plăților efectuate aferente organizării plecării la muncă peste hotare. Responsabilizarea agențiilor de recrutare din Republica Moldova privind fața de lucrătorii migranți plasați la muncă peste hotarele țării. Unele agenții private din Republica Moldova își asumă rolul de recrutare și transportare a persoanelor în afara țării, ulterior declară că persoanele/agențiile din țara gazdă sunt responsabile de angajarea și situația cetățenilor Republicii Moldova peste hotare.

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.

Pentru persoanele aflate la muncă peste hotare. *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. Vulnerabilitatea muncitorilor iregulari în perioada pandemiei COVID-19 accentuează necesitatea promovării muncii legale.*

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 lucrători migranți moldoveni, dar și cu țările care reprezintă noi direcții de migrare în scop de muncă (Polonia, Olanda).

Îmbunătățirea comunicării și conlucrării reprezentanțelor diplomatice ale Republicii Moldova cu cetățenii. Extinderea practicilor de comunicare on-line, prin rețelele sociale, a mai multor misiuni diplomatice ale Republicii Moldova cu migranții direct în perioada COVID-19, a fost apreciată de respondenți și ar putea fi exemplu de bune practici.

Oferirea serviciilor de consultare psihologică și/sau a informațiilor unde migranții 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. Este importantă informarea cetățenilor Republicii Moldova privind responsabilitățile/atribuțiile autorităților din țara gazdă, instituțiilor neguvernamentale unde se pot adresa în cazul în care le-au fost încălcate drepturile și/sau sunt în situații dificile.

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, promovarea adresabilității la serviciile medicale în țara gazdă.*

Menținerea legăturilor, relațiilor ale persoanelor plecate la muncă peste hotare cu localitatea de baștină prin intermediul Autorităților Publice Locale, Asociațiilor de Băștinași. În acest sens, unele localități din Republica Moldova 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 satisfăcute că pot contribui la îmbunătățirea vieții oamenilor din localitatea unde s-au născut.

Migranții reîntorși. *Oferirea informației privind serviciile la care pot apela persoanele la reîntoarcerea în țară. Accentul pe oportunitățile de angajare și de dezvoltare a afacerilor. Este importantă sporirea încrederii în programele guvernamentale de suport în inițierea și dezvoltarea afacerilor, promovarea experiențelor pozitive. Persoanele care au revenit în contextul COVID-19 reprezintă un potențial pentru Republica Moldova. O parte din migranți revin cu abilități și/sau sunt dispuși să investească. Programele naționale de angajare, procedurile de înregistrare și alte servicii trebuie să fie accesibile și motivante pentru aceștia.*

Programele de susținere a investițiilor direcționate către diaspora, precum PARE 1+1 a ODIMM, nu sunt suficiente pentru a satisface cererea viitoare. Programele de investiții/sprijin pentru IMM-uri ar trebui să devină accesibile pentru migranții reveniți în RM.

Cooperarea între antreprenorii mici și mijlocii în vederea formării asociațiilor de business (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.

Fructificarea experiențelor, calificărilor de 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 care în opinia lor erau funcționale în țara gazdă și ar putea fi preluate, adaptate și contextului din RM.

Oferirea unui ghid/protocol de acțiune a 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.

Combaterea stereotipurilor privind migrația, evitarea etichetării sociale a unor munci ca fiind destinate migranților, promovarea toleranței și respectului față de persoanele reîntoarse. Reîntoarcerea în Republica Moldova nu reprezintă un eșec, dar o oportunitate de valorificare acasă a experiențelor dezvoltate peste hotare.

Diaspora. *Menținerea legăturii cu cetățenii Republicii Moldova 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.*

Respectarea scopurilor și obiectivelor declarate de Asociațiile din diasporă. Evitarea supra-solicitării acestora cu aspecte, subiecte care depășesc atribuțiile, posibilitățile acestora. Solicitarea opiniei, permisiunii pentru antrenarea, implicarea Asociațiilor din diasporă în diverse activități. Unele Asociații din diasporă sunt deschise și au capacitatea să ofere suport concetățenilor prin oferire 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.

Identificarea liderilor din diasporă în calitate de persoane-cheie pentru diseminarea mesajelor formulate de autoritățile Republicii Moldova. Această practică a fost utilă în perioada COVID-2019 și ar putea fi extinsă în vederea informării din surse sigure a persoanelor aflate în afara țării.

