

**UNIVERSITATEA DE STAT DIN MOLDOVA**

Cu titlu de manuscris  
CZU: 331.105.44:316.42(043.3)

**NICOLAESCU IRINA**

**STRATEGII SINDICALE INTERNAȚIONALE ÎN CONDIȚIILE GLOBALIZĂRII:  
IMPLICAȚII PENTRU REPUBLICA MOLDOVA**

**562.03 – PROBLEME ȘI STRATEGII ALE DEZVOLTĂRII GLOBALE ȘI  
REGIONALE**

**Teză de doctor în științe politice**

**Conducător științific:**



**TEOSA Valentina,**  
dr. habilitat în științe politice,  
profesor universitar

**Autorul:**



**CHIȘINĂU, 2024**

**© Nicolaescu Irina, 2024**

## CUPRINS

<b>ADNOTARE</b> (în română, engleză, rusă)	5-7
<b>LISTA ABREVIERILOR</b>	8
<b>INTRODUCERE</b>	9
<b>1. STRATEGII SINDICALE INTERNAȚIONALE ÎN CONDIȚIILE GLOBALIZĂRII CA OBIECT AL CERCETĂRII ȘTIINȚEI POLITICE</b>	17
1.1. Evoluția cercetării strategiilor sindicale internaționale în condițiile globalizării	17
1.2. Contribuția organizațiilor internaționale în abordarea contemporană a strategiilor sindicale internaționale: aspecte evolutive	30
1.3 Concluzii la Capitolul 1	43
<b>2. BAZELE TEORETICO-CONCEPTUALE ȘI METODOLOGICE ALE CERCETĂRII STRATEGIILOR SINDICALE INTERNAȚIONALE ÎN CONTEXTUL GLOBALIZĂRII</b>	45
2.1. Strategii sindicale internaționale contemporane: abordări teoretico-conceptuale și metodologice	45
2.2. Mecanism de implementare a strategiilor sindicale internaționale la etapa actuală a globalizării	63
2.3. Concluzii la capitolul 2	75
<b>3. CONTRIBUȚIA ORGANIZAȚIILOR INTERNAȚIONALE ÎN FORMAREA STRATEGIILOR DE SOLUȚIONARE A PROBLEMELOR GLOBALE DIN SFERA MUNCII DIN REPUBLICA MOLDOVA</b>	77
3.1. Strategii ale organizațiilor internaționale în sfera muncii: aspecte instituțional-funcționale	77
3.2. Fundamentul politico-juridic internațional de implementare a strategiilor sindicale la nivel național	88
3.3. Concluzii la capitolul 3	101
<b>4. DIMENSIUNI INTERNAȚIONALE ALE ACTIVITĂȚII SINDICATELOR DIN REPUBLICA MOLDOVA ÎN CONDIȚIILE GLOBALIZĂRII</b>	104
4.1. Particularitățile și problemele activității sindicale din Republica Moldova privind contracararea noilor provocări globale	104
4.2. Implementarea strategiilor sindicale antidiscriminatorii în sfera muncii din	119

Republica Moldova	
4.4. Concluzii la capitolul 4	133
<b>CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI</b>	135
<b>BIBLIOGRAFIE</b>	141
<b>ANEXE</b>	159
Anexa 1. Tipurile strategiilor internaționale sindicale	159
Anexa 2. Reglementarea statală a mișcării muncitorești	162
Anexa 3. Metodologia cercetării prin invent-analiză (Ghid)	163
Anexa 4. Rezultatele metodei de cercetare prin invent-analiză privind elaborării și implementării strategiilor sindicale internaționale	134
Anexa 5. Convențiile adoptate de Organizația Internațională a Muncii ratificate de Parlamentul Republicii Moldova	171
Anexa 6. Ședințele Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, a comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial	173
Anexa 7. Promovarea negocierii și încheierii convențiilor colective și a contractelor colective de muncă (perioada 2017-2021)	175
Anexa 8. Încrederea populației Republicii Moldova în sindicate	176
Anexa 9. Migrația forței de muncă din Republica Moldova în anii 2000-2018	177
<b>DECLARAȚIA PRIVIND ASUMAREA RĂSPUNDERII</b>	178
<b>CV-ul autorului</b>	179

## ADNOTARE

la teza de doctor în științe politice *Strategii sindicale internaționale în condițiile globalizării: implicații pentru Republica Moldova*, autor **Nicolaescu Irina**

**Specialitatea 562.03 – Probleme și strategii ale dezvoltării globale și regionale**, Chișinău, 2024

**Structura tezei:** introducere, patru capitole, concluzii generale și recomandări, bibliografia din 294 titluri, anexe, 140 pagini de text de bază. Rezultatele tezei de doctorat au fost expuse în 19 articole publicate în culegeri și reviste din Republica Moldova și internaționale.

**Cuvinte cheie:** strategii sindicale, parteneriat social, provocările sociale globale, globalizare, politica socială, sfera muncii, protecția socială, piața forței de muncă, Republica Moldova.

**Scopul lucrării** constă în abordarea teoretico-conceptuală, metodologică și analitico-empirică a strategiilor sindicale internaționale în condițiile globalizării și în examinarea implementării acestora în activitatea sindicală din Republica Moldova privind provocările și obiectivele dezvoltării globale la etapa contemporană.

**Obiectivele cercetării:** identificarea aspectelor evolutive ale cercetării strategiilor sindicale internaționale în condițiile globalizării; analiza aspectelor istoriografice ale impactului organizațiilor internaționale în abordarea contemporană a strategiilor sindicale internaționale; interpretarea abordărilor teoretico-conceptuale și metodologice ale strategiilor sindicale internaționale contemporane; investigarea mecanismelor de implementare a strategiilor sindicale internaționale la etapa actuală a globalizării; examinarea aspectelor structural-instituționale și funcționale ale organizațiilor internaționale în sfera muncii; specificarea fundamentului politico-juridic internațional de implementare a strategiilor sindicale la nivel național; identificarea particularităților și problemelor activității sindicale din Republica Moldova privind contracararea noilor provocări globale; cercetarea procesului de implementare a strategiilor sindicale antidiscriminatorii în sfera muncii din Republica Moldova.

**Noutatea și originalitatea științifică** constă în conceptualizarea strategiilor sindicale internaționale ca bază a mecanismului complex și multinivellar al activității sindicatelor din Republica Moldova de implementare a obiectivelor de dezvoltare și contracarare a provocărilor globale; determinarea particularităților activității sindicale la nivel național în condițiile globalizării prin promovarea strategiilor internaționale din sfera muncii și experienței europene implementate în politicile naționale de dezvoltare.

**Rezultatul care contribuie la soluționarea unei probleme științifice importante** în lucrare constă în importanța implementării strategiilor sindicale internaționale la nivel național pentru dezvoltarea democratică, socială și economică, fapt ce a determinat necesitatea creșterii contribuției activității sindicale din Republica Moldova la dezvoltarea în vederea aplicării strategiilor internaționale și experienței europene în actualizarea obiectivelor și mecanismelor adecvate pentru stabilirea soluțiilor și răspunsurilor la amenințările globale din sfera muncii, precum și determinarea activității sindicatelor în procesul de integrare europeană a Republicii Moldova.

**Semnificația teoretică** se manifestă în determinarea conceptuală a relevanței, locului și rolului strategiilor sindicale internaționale și a experienței mecanismelor sociale europene din sfera muncii, de implicarea lor în soluționarea sarcinilor de dezvoltare sustenabilă pentru Republica Moldova în condițiile globalizării, în calitate de factor al extinderii direcțiilor și domeniilor tradiționale ale activității sindicatelor naționale, includerea lor eficientă în procesele politice, sociale și economice la etapă de europenizare a statului în cadrul procesului integraționist.

**Valoarea aplicativă** este reflectată în recomandările formulate de autor privind implementarea strategiilor sindicale internaționale în activitatea sindicatelor din Republica Moldova pentru eficientizarea participării lor în cadrul parteneriatului a dialogului social tripartit, atingerea standardelor europene la etapa de negocieri și măsurile de contracarare a provocărilor în condițiile globalizării. Rezultatele pot fi utilizate la elaborarea unei baze metodologico-didactice în procesul pregătirii profesionale a studenților, masteranzilor și doctoranzilor de la diferite facultăți adiacente.

**Implementarea rezultatelor științifice.** Rezultatele cercetării sunt reflectate în tezele conferințelor naționale și internaționale și în articole publicate în reviste de specialitate din țară și de peste hotare. Drept aprobare a rezultatelor servește și activitatea didactică al autorului în cadrul Departamentului Relații Internaționale, FRIȘPA, USM.

## ANNOTATION

to the doctoral thesis in the field of political science entitled: *International trade unions strategies in context of globalization: implications for Republic of Moldova*, by Irina NICOLAESCU, the specialty 562.03 – Problems and strategies of global and regional development, Chisinau, 2024

**The structure of the dissertation** includes: an introduction, three chapters divided into subchapters, general conclusions and recommendations, a 294-entry bibliographical list, annexes, 140 pages of the basic text. The scientific results have been published in 19 scientific papers.

**Keywords:** trade union strategies, social partnership, global social challenges, globalization, social policy, the sphere of work, social protection, the labor market, Republic of Moldova.

**The purpose of the work** consists in the theoretical-conceptual, methodological and analytical-empirical approach of international trade union strategies in the conditions of globalization and in the examination of their implementation in trade union activity in the Republic of Moldova regarding the challenges and objectives of global development at the contemporary stage.

**The objectives of the research:** identifying the evolutionary aspects of the research of international trade union strategies under the conditions of globalization; the analysis of the historiographical aspects of the impact of international organizations in the contemporary approach to international trade union strategies; the interpretation of the theoretical-conceptual and methodological approaches of contemporary international trade union strategies; investigating the mechanisms for implementing international trade union strategies at the current stage of globalization; examining the structural-institutional aspects of international organizations in the labor sphere; specifying the international political-legal foundation for the implementation of trade union strategies at the national level; identifying the particularities and problems of trade union activity in the Republic of Moldova regarding countering the new global challenges; researching the process of implementing anti-discriminatory trade union strategies in the sphere of labor in the Republic of Moldova.

**The scientific novelty and originality** consists in the conceptualization of international trade union strategies as a basic complex and multilevel mechanism of the trade unions' activity in the Republic of Moldova for the implementation of development objectives and countering global challenges; determining the particularities of trade union activity at the national level under the conditions of globalization by promoting international and European experience implemented in national development policies.

**The result that contributes to the solution of an important scientific problem** in the paper consists in the importance of the implementation of international trade union strategies at the national level for democratic, social and economic development, a fact that determined the need to increase the contribution of trade union activity in the Republic of Moldova to their development in order to apply international strategies and European experience in updating the objectives and appropriate mechanisms for establishing solutions and responses to global threats in the labor sphere, as well as determining the activity of trade unions in the European integration process of the Republic of Moldova.

**The theoretical significance** is manifested in the conceptual determination of the relevance, place and role of international trade union strategies and the experience of European social mechanisms in the sphere of work, their involvement in solving the tasks of sustainable development for the Republic of Moldova in the conditions of globalization, as a factor of the expansion of directions and the traditional fields of the activity of national trade unions, their effective inclusion in the political, social and economic processes at the stage of Europeanization of the state within the integrationist process.

**The applicative value of the work** is reflected in the recommendations formulated by the author regarding the implementation of international trade union strategies in the activity of the trade unions in the Republic of Moldova for the efficiency of their participation in the tripartite social dialogue partnership, the achievement of European standards at the stage of negotiations and the measures to counter the challenges in the conditions of globalization. The results can be used to develop a methodological-didactic basis in the process of professional training of students, masters and doctoral students from different faculties.

**Implementation of the scientific results.** are reflected in the theses of national and international conferences and in articles published in specialized magazines from the country and abroad. The didactic activity of the author in the Department of International Relations, FRIȘPA, USM, also serves as approval of the results.

## АННОТАЦИЯ

диссертации на соискание ученой степени кандидата политических наук *Международные профсоюзные стратегии в условиях глобализации: последствия для Республики Молдова*, автор

**Николаеску Ирина**

**Специальность 562.03 – Проблемы и стратегии глобального и регионального развития,**

Кишинёв, 2024.

**Структура диссертации.** Работа состоит из введения, четырёх разделов, общих выводов и рекомендаций, библиографии включающей 294 источников, приложения, 140 страниц основного текста. Результаты исследования были изложены в 19 научных статьях, опубликованных в национальных и международных журналах.

**Ключевые слова:** профсоюзные стратегии, социальное партнерство, глобальные социальные вызовы, глобализация, социальная политика, сфера труда, социальная защита, рынок труда, Республика Молдова

**Цель работы** состоит в теоретико-концептуальном, методологическом и аналитико-эмпирическом подходе международных профсоюзных стратегий в условиях глобализации и рассмотрении их реализации в профсоюзной деятельности Республики Молдова относительно целей и задач глобального развития на современном этапе.

**Задачи исследования:** выявление эволюционных аспектов исследования международных профсоюзных стратегий в условиях глобализации; анализ историографических аспектов влияния международных организаций на современный подход к международным профсоюзным стратегиям; интерпретация теоретико-концептуальных и методологических подходов современных международных профсоюзных стратегий; исследование механизмов реализации международных профсоюзных стратегий на современном этапе глобализации; рассмотрение структурно-институциональных аспектов деятельности международных организаций в сфере труда; определение международной политико-правовой основы для реализации профсоюзных стратегий на национальном уровне; выявление особенностей и проблем профсоюзной деятельности Республики Молдова в сфере противодействия новым глобальным вызовам; исследование процесса реализации антидискриминационных стратегии профсоюзов в сфере труда в Республике Молдова.

**Научная новизна и оригинальность исследования** заключается в концептуализации международных профсоюзных стратегий как сложного и многоуровневого механизма деятельности профсоюзов Республики Молдова для реализации целей развития и противодействия глобальным вызовам; в определении особенностей профсоюзной деятельности на национальном уровне в условиях глобализации путем продвижения международных и европейских стратегий в политику национального развития.

**Результат, способствующий решению важной научной проблемы** в работе, заключается в важности реализации международных профсоюзных стратегий на национальном уровне для демократического, социального и экономического развития, что определило необходимость увеличения вклада в профсоюзную деятельность в Республике Молдова для их развития с целью применения международных стратегий и европейского опыта в обновлении целей и соответствующих механизмов для определения решений и ответов на глобальные угрозы в сфере труда, и определения деятельности профсоюзов в процессе европейской интеграции.

**Теоретическая значимость** проявляется в концептуальном определении актуальности, места и роли международных профсоюзных стратегий и опыта европейских социальных механизмов в сфере труда, их вовлечении в решение задач устойчивого развития Республики Молдова в условиях глобализации, как фактор расширения направлений и традиционных сфер деятельности национальных профсоюзов, их эффективного включения в политические, социальные и экономические процессы на этапе европеизации государства в рамках интеграционного процесса.

**Практическая ценность** отражено в сформулированных автором рекомендациях по реализации международных профсоюзных стратегий в деятельности профсоюзов Республики Молдова для эффективности их участия в трехстороннем партнерстве социального диалога, достижения европейских стандартов. на этапе переговоров и мерах по противодействию вызовам в условиях глобализации. Результаты могут быть использованы для разработки методико-дидактической основы в процессе профессиональной подготовки студентов, магистрантов и докторантов различных факультетов.

**Внедрение научных результатов.** Конкретные разработки по теме исследования были изложены на международных и национальных конференциях, в опубликованных статьях и нашли практическое применение в читаемых курсах на факультете Международных Отношений, Политических и Административных Наук, МолдГУ.

## **LISTA ABREVIERILOR**

ACTRAV - Biroul pentru activitatea muncitorilor  
BM – Banca Mondială  
CISC - Confederația Internațională a Sindicatelor Creștine  
CISL - Confederația Internațională a Sindicatelor Libere  
CMM - Confederația Mondială a Muncii  
CNCNC - Comisia națională pentru consultări și negocieri colective  
CNSM – Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova  
CSI - Comunitatea Statelor Independente  
CSR – Responsabilitatea socială corporativă  
ETUC - Confederația Sindicală Europeană  
ETUF – Federația Sindicală Europeană  
ETUI – Institutul European al Sindicatelor  
FMI- Fondul Monetar Internațional  
FSI - Federația Sindicală Internațională  
FSM - Federația Sindicală Mondială  
GUF – Federații sindicale globale  
ICFTU – Congresul Mondial al Confederației Internaționale a Sindicatelor Libere  
ITUC – Confederația Sindicală Internațională  
ODD – Obiectivele de Dezvoltare Durabilă  
OIM – Organizația Internațională a Muncii  
OIaM – Organizația Internațională a Migrației  
OMC – Organizația Mondială a Comerțului  
ONU- Organizația Națiunilor Unite  
SIC - Secretariatul Internațional Creștin  
SPI - Secretariate Profesionale Internaționale  
SSI - Secretariatul Sindical Internațional  
UE – Uniunea Europeană  
UIS - Uniunea Internațională a Sindicatelor



## INTRODUCERE

**Actualitatea și importanța problemei abordate.** În condițiile actuale ale proceselor de globalizare și integrare europeană este net necesar de a revizui acțiunile tuturor actorilor procesului social-politic privind contribuția lor la dezvoltarea țării. Dintre acestea, sindicatelor din Republica Moldova îi aparține un loc deosebit conform prevederilor internaționale de dezvoltare.

Procesul de globalizare are implicații politice, sociale și economice profunde. Apariția noilor amenințări globale duce la excludere pentru o mare parte a populației lumii, probleme grave ale șomajului și la decalajul crescând între salarii și profit. Globalizarea a dus, de asemenea, și la o anumită pierdere a controlului de către instituțiile democratice asupra politicilor economice și de dezvoltare. Globalizarea, care are ca impact apariția unor noi amenințări în domeniul sferei muncii, a impus în agenda internațională necesitatea reconsiderării rolului, misiunii, programelor și strategiilor sindicatelor în realizarea obiectivelor de dezvoltare, elaborate în cadrul Adunării Generale a ONU. Noile Obiective de Dezvoltare Sustenabilă ale Agendei 2030 sunt construite pe cele opt Obiective de Dezvoltare ale Mileniului, stabilite la Summit-ul Mileniului din anul 2000 și revizuite în cadrul Summit-ului de Dezvoltare Durabilă în anul 2015. În aceste condiții este net necesară conștientizarea rolului sindicatelor naționale în procesele de democratizare și a contribuției acestora la dezvoltarea societății prin răspunsul adecvat la noile provocări și amenințări.

Răspunsurile organizațiilor sindicale la provocările globalizării contra sărăciei au fost înrădăcinate în tradiția și mandatul lor. Misiunea sindicatelor este axată pe îmbunătățirea calității vieții oamenilor prin promovarea unor standarde de bunăstare, justiție socială pentru toți și respectarea drepturilor omului. Așa cum au fost esențiale în abordarea exceselor revoluției industriale, a devastării postbelice și a luptei pentru independență politică și în campaniile împotriva regimurilor dictatoriale și a apartheidului, sindicatele se angajează astăzi în aceeași luptă pentru a apăra angajații și pentru a promova justiția socială. Astfel, în condițiile actuale, acestea au un rol important în abordarea provocărilor globale. Ele dispun de un instrument important în epoca globalizării, și anume: de capacitatea de a mobiliza și solidariza lucrătorii spre susținerea implementării strategiilor internaționale. Pe de alta parte, în condițiile globalizării a crescut rolul sindicatelor în cadrul parteneriatului social al mecanismului tripartit constituit pe platforma democratică din actori politici: reprezentanții ai statului, organizațiilor angajaților, angajatorilor și ale societății civile

În Republica Moldova, stat candidat de aderare la Uniunea Europeană, este necesar de a alinia situația socială și economică din țară la standardele și criteriile mediului social european, precum și de a aborda provocările dezvoltării socio-umane în contextul secolului al XXI-lea. Dimensiunea sindicală a politicii sociale la nivelul Uniunii Europene constă în democratizarea sferei muncii, includerea activă a sindicatelor în eliminarea provocărilor globale și contribuția eficientă la dezvoltarea prin îmbunătățirea condițiilor de muncă, egalitatea șanselor, promovarea incluziunii sociale etc. În acest scop, se urmărește o armonizare comună a politicilor sociale din sfera muncii la nivelul tuturor țărilor-membre din Uniunea Europeană prin implicarea activă a sindicatelor naționale în mecanismele tripartite de dialog social și a strategiilor europene de dezvoltare. Pentru sindicatele din Republica Moldova, ca parte componentă a organizațiilor sindicale europene, este important de a racorda standardele sociale europene, de a democratiza relațiile din sfera muncii și de a se implica eficient în procesul de dezvoltare națională prin implementarea strategiilor internaționale respective.

Importanța acestui studiu este determinată de faptul că organizațiile sindicale internaționale și strategiile sindicale au devenit obiect de cercetare în știința politică, economică, socială și juridică, oferindu-i fenomenului dat o analiză interdisciplinară. Atenție deosebită acordă problemei în cauză cercetătorii occidentali G.Esping-Andersen [171], R.Titmuss [236], F.Castles [149], S.Leibfried, P.Pierson [194], L.Dick [161], N.Barr [272].

Pentru a înțelege procesele și tendințele sindicalismului din Republica Moldova este important de a studia lucrările cercetătorilor români, în care sunt puse pe tapet apariția și istoricul sindicatelor române, tendințele de dezvoltare integrare pe piața societății românești și evoluția rolului lor activ pe piața muncii în contextul social european. Printre autorii acestora sunt de menționat F.Dragne[39], M.Albici și V.Dorneanu[2], I.Popescu, I.Albu și G.I.Năstase[85].

Totodată diferite aspecte ale problemei date își găsesc reflectare și în lucrările savanților din spațiul post-sovietic. Drept exemplu pot servi lucrările autorilor V. Speranski [277], E.Holostova [286], I. Olimpieva [269], N.Volghin [253] ș.a.

Cercetători autohtoni din domeniul științei politice ca V.Moșneaga[283], V.Teosa[280], G.Rusnac[281], L.Roșca[100], P.Varzari[128], V.Saca[101], G.Pîrțac[82]; din domeniul dreptului - N.Romandaș, E.Boișteanu[99]; din știința economică - A.Rojco[98], D.Vaculovschi[126], A.Bîrcă[145], și alții se axează pe problematica politicilor sociale din sfera muncii, analizează politicile includerii sindicale sub aspect interdisciplinar normativ-juridic, politico-juridic și social-economic.

Studiul istoriografic demonstrează că tema anunțată nu a fost suficient cercetată din perspectiva studiilor globale și regionale sub prisma analizei schimbării rolului sindicatelor naționale în depășirea problemelor globale, atingerea scopurilor dezvoltării sustenabile, precum și a contribuției lor la procesul de europeanizare a Republicii Moldova.

**Scopul și obiectivele tezei.** *Scopul* cercetării constă în abordarea teoretico-conceptuală, metodologică și analitico-empirică a strategiilor sindicale internaționale în condițiile globalizării și în examinarea implementării acestora în activitatea sindicatelor din Republica Moldova privind provocările și obiectivele dezvoltării globale la etapa contemporană.

În vederea realizării scopului propus au fost formulate următoarele *obiective*:

- identificarea aspectelor evolutive ale cercetării strategiilor sindicale internaționale în condițiile globalizării;
- analiza aspectelor istoriografice ale impactului organizațiilor internaționale în abordarea contemporană a strategiilor sindicale internaționale;
- interpretarea abordărilor teoretico-conceptuale și metodologice ale strategiilor sindicale internaționale contemporane;
- investigarea mecanismelor de implementare a strategiilor sindicale internaționale la etapa actuală a globalizării;
- examinarea aspectelor structural-instituționale și funcționale ale organizațiilor internaționale din sfera muncii;
- specificarea fundamentului politico-juridic internațional de implementare a strategiilor sindicale la nivel național;
- identificarea particularităților și problemelor ale activității sindicale din Republica Moldova privind contracararea noilor provocări globale;
- cercetarea procesului de implementare a strategiilor sindicale antidiscriminatorii în sfera muncii din Republica Moldova.

**Ipoteza de cercetare** a tezei de doctorat susține că strategiile sindicale internaționale în condițiile globalizării reprezintă baza pentru eliminarea provocărilor globale și atingerea scopurilor globale de dezvoltare la toate nivelurile, implementarea mecanismului internațional de parteneriat tripartit în politicile regionale și naționale respective pentru realizarea obiectivelor naționale de dezvoltare, depășirea riscurilor globale și integrarea europeană a Republicii Moldova.

**Sinteza metodologiei de cercetare și justificarea metodelor de cercetare alese.** Drept

rezultat al cercetării istoriografiei și determinărilor teoretico-conceptuale ale mișcării sindicale internaționale, supunem analizei reperate metodologice esențiale, care permit identificarea și analizarea particularităților strategiilor sindicale internaționale. Un rol important în acest sens revine caracterului multidisciplinar al cercetării. Baza metodologică a cercetării o constituie legile dialecticii și analiza sistemico-structurală, care au delimitat logica teoretico-analitică a investigației obiectului de studiu și trecerea ascendentă de la abstract la concret, de la general la particular și de la particular la general, de la global la local și de la local la global.

Drept instrumente de studiu au fost utilizate și integrate diverse metode de cercetare atât generale, cât și specifice pentru științele sociale, dar, în primul rând, acelea ce vizează direct științele politice contemporane, valorificându-se anumite principii metodologice care, în ansamblul lor, constituie suportul metodologic multidimensional adecvat științei contemporane.

În scopul cercetării subiectului propus – strategiile sindicale internaționale în condițiile globalizării – au fost aplicate metodele general-logice: metoda inductivă, deductivă, logică, analitică. Metoda inductiv-deductivă constă în cunoașterea realității procesului de globalizare pornind de la singular și ajungând la general, dar și descoperirea singularului având ca punct de plecare generalul. Aceasta este metoda care se bazează pe raportul de cauzalitate și a fost aplicată pentru a cerceta factorii, strategiile și mecanismele utilizate de către organizațiile sindicale internaționale, dar și de către OIM în calitate de fundament al politicilor naționale. Metoda inductiv-deductivă a facilitat procesul de generalizare a faptelor și formularea principalelor concluzii. De asemenea metoda analizei și sintezei a oferit posibilitatea de a examina obiectivele și provocările dezvoltării globale la etapa contemporană. Datorită acestei metode s-a reușit de a analiza și cadrul multinivelar politico-juridic al implementării strategiilor naționale.

Pentru cercetarea politologică au fost aplicate metodele general-științifice, cum ar fi metoda istoriografică, istorică, metoda descriptivă, comparația. Metoda istoriografică a fost utilizată pentru realizarea cercetării bibliografice a strategiilor sindicale internaționale, drept suport informativ servind analiza resurselor științifice: monografiile, studiile analitice, articolele, rapoartele etc. Pentru a explica evoluția mișcării sindicale internaționale, dar și a celei internaționale, precum și problemele cu care s-au confruntat acestea la diferite etape s-a recurs la metoda istorică. Apelând la metoda istorică a fost posibilă cercetarea diverselor procese atât în spațiu, cât și în timp. Una dintre cele mai des aplicate metode în domeniul științelor sociale este metoda descriptivă care presupune descrierea situației și a evenimentelor prezente sau care au avut loc. Metoda descriptivă ne-a oferit posibilitatea

de a analiza mai complex influența proceselor de globalizare asupra dezvoltării. Dintre metodele specifice a studiului politologic important de menționat metoda structural-funcțională aplicată în analiza strategiilor elaborate și mecanismelor propuse de organizațiile internaționale și europene. Metoda studiului de caz, a fost axată pe analiza activității sindicatelor din Republica Moldova privind implementarea obiectivelor și răspunsul la provocările dezvoltării globale la etapa contemporană

Printre metodele particulare din disciplinele adiacente aplicate în cercetare putem numi metoda complexă politico-juridică, care, fiind o abordare integrativă a permis caracterizarea implementării strategiilor sindicale internaționale la nivel național, iar metoda de prognozare a fost utilizată pentru a determina impactul strategiilor internaționale asupra dezvoltării și modernizării societății. Utilizarea acestor metode de cercetare ne-a permis să realizăm scopul și obiectivele înaintate spre cercetare și au contribuit la o mai bună conceptualizare a subiectului cercetat. Metoda analizei sociologice indirecte a fost utilizată pentru a determina gradul de atitudine a populației Republicii Moldova față de sindicate în baza studiului comparat a rezultatelor sondajelor ale Barometrului de Opinie Publică din Republica Moldova.

**Aprobarea rezultatelor.** Concepțiile și concluziile principale formulate în lucrare reprezintă rezultatul cercetărilor realizate de autor. Rezultatele și pozițiile de bază ale lucrării au primit aprobare practică în cadrul a 12 conferințe naționale și internaționale științifico-practice. Printre acestea putem evidenția: Conferința internațională *Redefining European Security in a Post COVID 19 World* (9 May 2023, Targu Mures, Romania); Conferință științifică cu participare internațională „*Știința politică și societatea în schimbare*” dedicată celei de-a 20-a aniversări a Facultății Relații Internaționale, Științe Politice și Administrative a Universității de Stat din Moldova (13 noiembrie 2015); Conferința științifică cu participare internațională consacrată aniversării a 65-a a USM „*Creșterea impactului cercetării și dezvoltarea capacității de inovare*” (Chișinău, 21-22 septembrie 2011); Conferința științifică internațională „*Știința politică în Republica Moldova: realizări și perspective*”, consacrată aniversării a 15 ani de la fondarea Facultății Relații Internaționale, Științe Politice și Administrative (Chișinău, 15-16 octombrie, 2010); Conferința științifică a masteranzilor și doctoranzilor „*Cercetare și inovare – perspective de evoluție și integrare europeană*”, dedicată aniversării 65 de la fondarea USM (Chișinău, 23 septembrie 2009). Majoritatea tezelor de bază ale investigației au constituit subiectul abordat în 16 articole publicate în literatura științifică de specialitate din Republica Moldova și 3 de peste hotare (România: Sibiu, Iași, Târgu Mureș).

De asemenea, lucrarea se bazează pe studiile și analizele efectuate în cadrul stagiilor de studii și anume: vizita la Universitatea Tartu, Estonia, în cadrul proiectului „*Integration of Georgian, Moldavian and Ukrainian universities into the Transition Studies Network*” (21-28 august 2010) și stagiul pe o perioadă de trei luni la Universitatea de Stat din Tbilisi, Georgia în cadrul proiectului FP7, Marie Curie Acțiuni (IRSES) „*Posibilități și limite, provocări și obstacole de transfer al celor mai bune practice și experiențe de pre-aderare a statelor Europene Centrale și de Est în UE pentru procesul de pre-aderare a Republicii Moldova și Georgiei*”, (1 mai - 1 august 2013).

**Sumarul compartimentelor tezei.** Pentru atingerea scopului propus și a obiectivelor cercetării științifice stabilite de către autor, lucrarea este compusă din introducere, patru compartimente, concluzii generale și recomandări, bibliografie, anexe, adnotări și lista abrevierilor.

În **INTRODUCERE** se argumentează actualitatea și importanța temei studiate, sunt formulate scopul și obiectivele lucrării, se specifică noutatea științifică a rezultatelor obținute și problema științifică soluționată de către autor, se evidențiază importanța teoretică și valoarea aplicativă a tezei, aprobarea rezultatelor obținute, precum și se efectuează o descriere succintă al compartimentelor tezei.

În primul compartiment – **STRATEGII SINDICALE INTERNAȚIONALE ÎN CONDIȚIILE GLOBALIZĂRII CA OBIECT AL CERCETĂRII ȘTIINȚEI POLITICE** – autorul efectuează o analiză a unui șir întreg de materiale teoretice și analitice atât de peste hotare, cât și autohtone. Situația din domeniul cercetării este reflectată prin două mari segmente. Primul fiind prezentarea teoretică a savanților și experților în domeniu din diferite perioade. O atenție deosebită se atrage publicațiilor din ultimii ani. Cel de al doilea reprezintă o abordare caracteristică teoriei proceselor globale și regionale, și anume: analiza contribuțiilor organizațiilor internaționale la dezvoltarea studiilor teoretico-analitice ale strategiilor sindicale internaționale, care se dezvoltă și evoluează odată cu organizațiile internaționale din sfera muncii.

În primul subcompartiment – ***Evoluția cercetării strategiilor sindicale internaționale în condițiile globalizării*** - se scot în evidență anumite concluzii care constituie un argument în plus în favoarea necesității cercetării subiectului dat, se formulează problema spre cercetare și direcțiile de soluționare a acesteia. În urma analizei istoriografice se conturează ideea că cercetările în domeniul dat nu sunt suficiente ceea ce denotă importanța studiului în cauză. Se evidențiază actualitatea acestei teme în condițiile Republicii Moldova, stat ce se confruntă cu probleme legate de tematica

respectivă, prin formularea scopului și obiectivelor cercetării. Cel de-al doilea subcompartiment – ***Contribuția organizațiilor internaționale în abordarea contemporană a strategiilor sindicale internaționale: aspecte evolutive*** este dedicat contribuției organizațiilor sindicale din sfera muncii în era globalizării, fiind delimitate acele strategii care necesită a fi elaborate și realizate în condițiile globalizării.

În cel de-al doilea compartiment – **BAZELE TEORETICO-CONCEPTUALE ȘI METODOLOGICE ALE CERCETĂRII STRATEGIILOR SINDICALE INTERNAȚIONALE ÎN CONTEXTUL GLOBALIZĂRII** – este prezentată metodologia cercetării problematice în cauză, sunt explicate metodele utilizate, se cercetează diverse abordări ale organizației sindicale internaționale și ale strategiilor acesteia în condițiile globalizării. Este determinat rolul acesteia în condițiile globalizării, precum și interdependența dintre provocările globalizării și răspunsul organizației sindicale internaționale prin activitatea ei în corespundere cu sarcinile și provocările globale.

În primul subcompartiment – ***Strategii sindicale internaționale contemporane: abordări teoretico-conceptuale și metodologice*** sunt determinate teoretico-conceptual strategiile sindicale internaționale și abordările metodologice ale cercetării strategiilor sindicale internaționale în condițiile globalizării. Astfel, abordările și metodele de investigație științifică utilizate și descrise aici au contribuit la fundamentarea teoretico-aplicativă a obiectului de studiu. În cel de-al doilea subcompartiment – ***Mecanism de implementare a strategiilor sindicale internaționale la etapa actuală a globalizării*** este relevată reconsiderarea ideilor și valorilor pe care se fundamentează sindicatele la toate nivele în baza abordărilor conceptuale și accentelor practice de implementare ale lor, înaintate de organizațiile internaționale universale și celor ale sindicatelor, reieșind de contextul global.

În cel de-al treilea compartiment – **CONTRIBUȚIA ORGANIZAȚIILOR INTERNAȚIONALE ÎN FORMAREA STRATEGIILOR DE SOLUȚIONARE A PROBLEMELOR GLOBALE DIN SFERA MUNCII DIN REPUBLICA MOLDOVA** – sunt examinate locul organizațiilor internaționale în formularea și implementarea strategiilor internaționale. Organizații, cum ar fi ONU și OIM contribuie la dezvoltarea strategiilor internaționale care vizează soluționarea problemelor mondiale și atingerea Strategiile sindicale internaționale dezvoltate de organizațiile sindicale sunt adesea formulate pe baza strategiilor globale stabilite de organizațiile internaționale.

În primul subcompartiment – *Strategii ale organizațiilor internaționale în sfera muncii: aspecte instituțional-funcționale* sunt supuse analizei strategiile organizațiilor internaționale în sfera muncii sunt esențiale pentru promovarea drepturilor muncitorilor, îmbunătățirea condițiilor de muncă și asigurarea echității sociale la nivel global. În cel de-al doilea subcompartiment – *Fundamentul politico-juridic internațional de implementare a strategiilor sindicale la nivel național* se cercetează acel complex de reglementări, tratate și convenții internaționale care stabilesc cadrul în care sindicatele își pot exercita activitatea și pot influența politica muncii în diferite țări. Acest fundament asigură că drepturile muncitorilor sunt respectate la nivel global și că strategiile sindicale sunt coerente cu standardele internaționale.

În al patrulea compartiment – **DIMENSIUNI INTERNAȚIONALE ALE ACTIVITĂȚII SINDICATELOR DIN REPUBLICA MOLDOVA ÎN CONDIȚIILE GLOBALIZĂRII** este evaluată activitatea sindicatelor din Republica Moldova în contextul globalizării, care include diverse dimensiuni internaționale. Aceste dimensiuni ale activității sindicatelor sunt esențiale în promovarea drepturilor lucrătorilor, atât pe plan național, cât și internațional. Particularitățile și problemele apărute în contextul noilor provocări globale impun sindicatele să se adapteze și să dezvolte strategii eficiente pentru a proteja drepturile muncitorilor și a promova justiția socială.

În primul subcompartiment – *Particularitățile și problemele activității sindicale din Republica Moldova privind contracararea noilor provocări globale* sunt abordate strategiile internaționale și direcțiile de activitate a sindicatelor din Republica Moldova precum și integrarea acestora în spațiul sindical internațional ca răspuns la provocările globalizării și ca factor care contribuie la democratizarea lor. În cel de-al doilea subcompartiment – *Implementarea strategiilor sindicale antidiscriminatorii în sfera muncii din Republica Moldova* se evidențiază implementarea strategiilor sindicale antidiscriminatorii în sfera muncii din Republica Moldova care este importantă pentru a asigura un mediu de lucru echitabil și incluziv. În contextul provocărilor legate de discriminare pe criterii de gen, vârstă, dizabilități, etnie, orientare sexuală și alte aspecte, sindicatele joacă un rol esențial în promovarea egalității și combaterea discriminării la locul de muncă.

În compartimentul *Concluzii și recomandări* sunt prezentate rezultatele cercetărilor conceptual-teoretice și analitico-aplicative; sunt elaborate recomandări și evidențiate perspectivele de cercetare ale problemei științifice.



# **1. STRATEGII SINDICALE INTERNAȚIONALE ÎN CONDIȚIILE GLOBALIZĂRII CA OBIECT AL CERCETĂRII ȘTIINȚEI POLITICE**

Globalizarea a avut un impact profund asupra științei, aducând schimbări semnificative în modul în care cercetările sunt efectuate și aplicate. În context interdisciplinar, s-a dezvoltat o direcție de cercetare care integrează cunoștințe din diverse domenii pentru a aborda problemele globale și regionale. Aceste cercetări interdisciplinare permit o înțelegere mai cuprinzătoare a riscurilor asociate globalizării și contribuie la formularea unor soluții inovatoare și sustenabile. Globalizarea a influențat profund sfera muncii, determinând noi abordări și teorii care sunt explorate în cercetările din diverse regiuni, inclusiv occidentul, spațiul românesc, post-sovietic și cel autohton. Aceste cercetări analizează impactul globalizării asupra muncii și adaptează conceptele tradiționale la noile condiții impuse de schimbările globale.

Un rol semnificativ în această evoluție îl au diferite organizații internaționale (de tip general, cum ar fi ONU, specializate OIM, OIaM, UNESCO, UNICEF etc. și cele de profil, cum ar fi ITUC) care contribuie la formularea noilor abordări și strategii în domeniul muncii. Aceste organizații nu doar monitorizează și analizează schimbările, dar și generează idei și viziuni inovatoare care influențează politicile globale în sfera muncii. Prin propunerea de noi strategii internaționale, ele creează cadrul necesar pentru adaptarea la noile provocări aduse de globalizare, inclusiv în ceea ce privește drepturile angajaților, condițiile de muncă, mobilitatea forței de muncă și digitalizarea muncii. Aceste noi viziuni și strategii sunt esențiale pentru dezvoltarea unor politici care să răspundă eficient la schimbările rapide din sfera muncii, contribuind astfel la crearea unui mediu de lucru mai echitabil și sustenabil la nivel global.

## **1.1. Evoluția cercetării strategiilor sindicale internaționale în condițiile globalizării**

Pentru cercetarea problematicii strategiilor sindicale internaționale în condițiile globalizării, au fost supuse analizei un spectru larg și divers de surse științifice din diferite arealuri geografice: occidental, punând accent pe cercetătorii din România, spațiul post sovietic (Georgia, Ucraina, Rusia) și o atenție deosebită a fost analiza lucrărilor din spațiul autohton.

În literatura occidentală, o contribuție deosebită la cercetarea problemelor privind strategiile sindicale internaționale au avut-o lucrările cercetătorilor A.Neal[206], S.Leibfried și P.Pierson[194]. Acești autori au analizat diverse aspecte legate de activitatea organizațiilor sindicale, problemele și

politicile sociale, dreptul la muncă, lupta privind ocuparea forței de muncă, istoria și apariția organizațiilor sindicale europene, precum și formarea și integrarea sindicatelor.

Un loc aparte, în contextul investigațiilor autorilor occidentali J.M.Servais, L.Martin, S.Ohtsu, P.Moreau Defarges, J.C.Javillier, D.Maul preocupați de problema dată, îl ocupă cercetarea rolului și impactului OIM în domeniul studiului sindicale internaționale și implementării strategiilor la nivel național. Astfel, J.M.Servais [224], în lucrarea sa, analizează specificul dreptului internațional al muncii în strânsă corelație cu activitățile OIM. Autorul menționează că standardele de muncă cuprind un cadru necesar pentru dezvoltarea economică și socială echilibrată. În ciuda acestui fapt, se constată că o astfel de dezvoltare echilibrată, la nivel global, nu a avut loc, chiar dacă atestăm existența unui organism riguros a dreptului internațional a muncii care a fost activ și în creștere de optzeci ani. Această legislație trebuie să fie pusă în aplicare de către state, dar multe din ele nu au realizat acest lucru. Se ajunge la concluzia că pentru a lua măsuri serioase și a găsi un remediu pentru această situație, este necesar de inițiat un studiu aprofundat, bine documentat și de a efectua o analiză complexă a legislației existente în domeniul muncii internaționale, a surselor sale, a conținutului său, a dezvoltării sale istorice pentru a putea înlătura barierele existente.

În lucrările dedicate OIM, autorul L.Martin [198 și 199] prezintă o serie de abordări teoretico-conceptuale și analitico-empirice referitoare la specificul funcționării organizațiilor internaționale. Autorul, descrie activitatea OIM, prezentând teoriile existente în dreptul muncii, specificând faptul că, inițial, contractul individual de muncă și alte ramuri, consecințe ale activității dreptul muncii, au fost reglementate de dispozițiile Codului civil, considerându-se a se afla la originea activităților OIM. Același autor, într-un alt volum, descrie amănunțit problemele și analizează criticile aduse activității organizației, printre care scoatem în evidență interacțiunile dintre angajați și angajatori care au loc într-un mediu ce cuprinde mai mulți factori, jucând un rol cheie în determinarea rezultatului acestor interacțiuni. Se constată că mediul interacțiunii, fiind politic, social-cultural, economic, tehnologic, constituie motivul apariției conflictului de interese și disputelor dintre angajat și angajator.

Una dintre problemele permanente cu care se confruntă în activitatea sa OIM, este migrația internațională a forței de muncă, și chiar dacă aceasta variază de la țară la țară, în mare parte de fiecare dată ea are aceleași consecințe. Politicile, strategiile, factorii și direcțiile de activitate sunt luate în vizor de cercetătorul occidental S.Ohtsu care în lucrarea sa [211] studiază reformele organizației, prezintă sondaje și statistici cu privire la standardele acesteia. În lucrare, analizele sunt

efectuate dintr-un punct de vedere al economiei politice și din perspectiva demografică și financiară, punând accent, în mare parte, pe cazul Rusiei și unele state din spațiul CSI.

Una dintre lucrările cercetătorului francez P.Moreau Defarges [65] analizează o problemă permanentă a activității OIM, și anume relația dintre patron-angajat. Autorul afirmă că delegația fiecărui stat este compusă din patru membri, doi reprezentanți ai puterilor publice, unul al patronilor și unul al muncitorilor salariați. Lucrarea este veritabilă prin faptul că descrie amănunțit, enumeră punctele slabe ale activității OIM.

Activitatea OIM a fost analizată pe larg de cercetătorii J.C.Javillier, B.Gernigon și alții în lucrarea lor [250], oferind un studiu amplu al legislației muncii. Autorul pune accentul pe evoluția și dinamica acestei discipline juridice în corelație cu contextul său economic și social. În mod similar, se arată relevanța dreptului internațional, fiind accentuat, în special, dreptul european al UE.

Un alt autor D.Maul, conferențiar la Universitatea din Oslo cercetează activitatea OIM din punct de vedere a evoluției sale istorice timp de 100 de ani. Domeniul său central fiind conceptul de politică socială globală, care cuprinde nu numai politica socială în dimensiunile sale naționale și internaționale, ci și politica de dezvoltare, comerțul mondial, migrația internațională și drepturile omului. În lucrare [200] autorul se concentrează asupra rolurilor OIM ca actor cheie în dezbaterile privind sărăcia, justiția socială, distribuția bogăției și mobilitatea socială și ca forum global pentru abordarea acestor probleme. Studiul pune în perspectivă multiplele moduri în care OIM a contribuit la structurarea acestor dezbateri și a adus – prin stabilirea de standarde, cooperarea tehnică și nenumăratele de alte activități – contribuții practice la lumea muncii și la politica socială globală.

În realizarea strategiilor OIM trebuie de luat în considerație noile tendințe contemporane de digitalizare. Acestea se referă și la noile roluri și funcții ale sindicatelor care ca răspuns oferit noilor provocărilor globale. Problemele legate de schimbările tehnologice, digitalizare și globalizare la care trebuie să se adapteze sindicatele și să găsească modalități de a proteja drepturile angajaților în fața noilor tehnologii au fost analizate de profesorii D.Vaughan-Whitehead, Y.Ghellab and R.Muñoz de Bustillo. În cercetarea [243] acestora se analizează actorii din lumea muncii care se confruntă cu un număr tot mai mare de provocări, inclusiv automatizarea și digitalizarea, noi tipuri de locuri de muncă și forme mai diverse de angajare. Autorii examinează răspunsurile angajatorilor și angajaților, provocările și oportunitățile de dialog social, precum și rolul partenerilor sociali în guvernarea lumii muncii. Prin interviuri, sondaje și exemple de bune practici, volumul oferă dovezi despre modul în care dialogul social poate face față acestor provocări, cum partenerii sociali pot

deveni mai străini și mai reprezentativi și ce rol pot juca ei și dialogul social în ceea ce privește digitalizarea. Volumul abordează, de asemenea, schimbările demografice, fluxurile de migrație, managementul lanțului global de aprovizionare și obiectivele de mediu.

Una dintre transformările majore din lumea muncii în ultimul deceniu a fost apariția platformelor digitale online de muncă. Această nouă formă de muncă nu numai că a perturbat modelele de afaceri existente, ci și modelul de angajare pe care s-au bazat aceste modele de afaceri. Munca pe platformele digitale oferă angajaților oportunitatea de a lucra din orice loc, în orice moment și de a ocupa orice loc de muncă li se potrivește. Cu toate acestea, există și anumite riscuri în ceea ce privește angajarea într-o astfel de muncă în ceea ce privește statutul lor de angajare, dacă primesc venituri adecvate, protecție socială și alte beneficii. Oportunitățile și riscurile cu care se confruntă lucrătorii ridică întrebări cu privire la ceea ce îi motivează pe acești lucrători să întreprindă această formă de muncă. Aceste motivații variază în diferite părți ale lumii. Și care sunt consecințele pentru lucrători angajarea în această formă de muncă. Pentru a investiga unele dintre aceste probleme, Departamentul de Cercetare al OIM a efectuat două anchete în 2015 și 2017. Pe baza rezultatelor sondajului, autorii J.Berg, M.Furrer, E.Harmon, U.Rani și M.Six Silberman au elaborat unul dintre primele studii comparative [144] ale condițiilor de muncă pe platformele online. Studiul prezintă caracteristicile de bază și motivațiile lucrătorilor pentru a-și îndeplini aceste sarcini și găsește atât punctele comune, cât și diferențele dintre lucrătorii din nordul global și din sudul global. De asemenea, analizează condițiile de lucru pe aceste platforme de micro-sarcini și determină o serie de principii pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă pe platformele digitale de muncă.

La fel dedicat digitalizării este și raportul [142] elaborat de către autorii V.Basualdo, H.Dias, M.Herberg, S.Schmalz, M.Serrano and K.Vandaele în care se analizează noile forme de muncă digitală care restructurează relația de putere dintre capital și muncă, consolidând tendințele în curs de informalizare a muncii și o scădere a standardelor de muncă. Autorii au investigat modul în care sindicatele din întreaga lume se confruntă cu noua lume digitală a muncii. Sindicatele sunt cele care trebuie să fie inițiatoare a unor inițiative de bază și vor trebui să își combine resursele de putere pentru a putea negocia condiții decente de muncă într-o economie digitală și a platformelor. Lupta poate deține forme diferite: pot fi defensive, unde scopul este în primul rând apărarea standardelor de muncă existente sau ofensive, prin organizarea unor proteste care ar duce la stabilirea și extinderea drepturilor de bază ale lucrătorilor.

O mare parte din lucrările analizate sunt dedicate relațiilor de muncă ceea ce duce la îmbunătățirea politicilor de implementare a strategiilor internaționale. Autorii R.Traub-Merz și T.Pringle în lucrarea *Sindicatelor în tranziție – de la economia planificată la cea de piață* [239], analizează relațiile de muncă care se află în centrul societăților în tranziție. Acesta a fost cazul când societățile agrare s-au industrializat, când societățile industriale s-au transformat în economii bazate pe servicii și, mai recent, când economiile planificate au tranzitat către economii bazate pe piață în statele post-socialiste. În timp ce contextul, viteza și limitele spațiale ale transformărilor variază, toate sunt caracterizate de luptă, deoarece relațiile sociale existente se confruntă cu posibilitatea de a fi înlocuite – sau cel puțin rearanjate. Tranziția de la economiile planificate la economiile post-socialiste bazate pe piață a fost adesea încadrată ca o dublă tranziție: revenirea la întreprinderi private și la modelul democratic de guvernare politică. Ambele arene ale schimbării sunt alăturate teoretic de un angajament față de aplicarea regulilor de concurență ca mod cheie de alocare a resurselor economice și politice. Experiența din ultimele trei decenii a dovedit că „dubla tranziție” este un model inadecvat, chiar și ca tip ideal. În schimb, putem vedea trei modele distincte în curs de dezvoltare, conectând guvernanta economică și politică în moduri izolate. Studiul se face privind dinamica sindicalismului în trei grupuri de țări: Rusia/Ucraina, China/Vietnam și Polonia/Ungaria/Slovacia.

De menționat că lucrările din anii 2020-2023 au fost dedicate unui aspect important al problemelor globale – pandemiei, studiată din diferite perspective ale muncii. A.Indoitu analizează întoarcerea acasă aproximativ a o treime dintre migranți veniți din regiunea Parteneriatului estic provocată de pandemia de COVID-19. Documentul de politică afirmă că pandemia de COVID-19 a exacerbat vulnerabilitățile preexistente ale economiilor și piețelor muncii din regiune [186]. În cercetare se subliniază că COVID-19 a relevat o dependență semnificativă de lucrătorii migranți din Parteneriatul estic în sectoarele esențiale ale economiei din statele membre ale UE. Fluxurile de migrație nu vor mai fi niciodată la fel ca urmare a pandemiei de COVID-19, dar nu este probabil ca anii de *exod de creiere* din țările Parteneriatului estic să fie inversați. În cazul Parteneriatului estic, unii migranți care nu s-au întors în țara gazdă ar fi pregătiți să emigreze într-o altă țară a UE după COVID-19. Astfel, guvernele Parteneriatului estic ar trebui să îmbunătățească programele de migrație circulară pentru a proteja premisele *muncii decente*, pentru a maximiza beneficiile migrației sezoniere bine organizate și pentru a proteja migrații de exploatarea pe piețele străine ale muncii.

Un interes deosebit pentru problema cercetată prezintă studii ale sindicatelor din România, care au cunoscut un complex proces reformativ, iar procesul de restructurare s-a desfășurat pe baza principiilor și strategiilor atât ale OIM, cât și ale organizațiilor sindicale internaționale ITUC și ale celor regionale, precum ETUC. Pentru a înțelege procesele și tendințele sindicalismului din Republica Moldova este important de a studia lucrările cercetătorilor români, în care sunt puse pe tapet apariția și istoricul sindicatelor române, tendințele de dezvoltare integrare pe piața societății românești și rolul lor activ pe piața muncii și evoluția rolului lor activ pe piața muncii în contextul social european. În lucrarea scrisă de F.Dragne [39], se specifică faptul că organizația sindicală a moștenit o anumită mentalitate legată de sindicalism. Această moștenire veche a organizației sindicale consistă în faptul că cetățenii, au fost marcați de ideea că sindicatul se reduce la obiectivele principale asumate înainte de 1989. Atunci, sindicatul era conceput ca o formă de organizare pentru ieșire la munci voluntare, sâmbăta sau duminica, în zilele libere, sub cupola Partidului Comunist. Autorul remarcă că, în perioada post comunistă, se atestă o evoluție fundamentală în structura sindicală în comparație cu acel moment.

O altă viziune asupra sindicatelor propun cercetătorii M.Albici și V.Dorneanu [2], demonstrând, în studiul său că sindicatele trebuie să asigure unirea conștientă a tuturor oamenilor muncii în activitatea de dezvoltare economico-socială a țării și, totodată, să acționeze pentru întărirea controlului organizat desfășurat de clase muncitoare, de comunitatea muncii asupra felului cum se aplică legile și hotărârile de stat și de partid, asupra conducerii tuturor domeniilor de activitate. Iar autorii I.Popescu, I.Albu și G.I.Năstase subliniază, în publicația [85], că sindicatele s-au născut din necesitatea apărării drepturilor salariaților atunci când acestea au fost amenințate de abuzuri și încălcări din partea patronilor. Ele reprezintă o formă de apărare atât colectivă, cât și individuală, adică oferă protecție pentru fiecare în parte în raport cu patronatul. Se ajunge, astfel, la concluzia că sindicatele nu sunt o creație artificială și nu răspund tendințelor unor reprezentanți.

Sindicatele în perioada de tranziție au fost studiate și de către autorii B.Ștefan, C.Ș.Liță, A.Mihalcea. În cercetarea lor [117] se analizează situația sindicatelor românești, evidențiindu-se viziunea sindicaliştilor despre provocările pe care acestea au trebuit să le depășească în perioada de trecere spre alt tip de societate, estimând în același timp șansele lor de redresare sau fortificare. Se face o prezentare a dificultăților sindicale pe plan mondial, în scopul de a observa în ce măsură se poate sau nu vorbi de un declin sindical sau mai degrabă de o renaștere sindicală în perioada de tranziție.

În perioada actuală autoarea D.L.Zirra analizează problemele ocupării forței de muncă din perspectiva ideilor neoliberale [133]. Subliniind existența unei game largi de idei de origine neoliberală despre două dintre cele mai importante probleme cu care se confruntă economiile contemporane, indiferent de nivelul lor de dezvoltare. Datorită diversității deosebite a preocupărilor experților în domeniu, cercetătoarea se concentrează pe dezvăluirea punctelor de vedere mai semnificative cu privire la modalitățile de măsurare și prognoză a evoluției șomajului sau de analiză a relației dintre condițiile existente de angajare și satisfacția în muncă, influența exercitată de creșterea mobilității forței de muncă asupra sferei ocupațional-profesionale etc.

Diferite aspecte ale problemei date își găsesc reflectare și în lucrările savanților din spațiul post-sovietic, care prezintă un interes deosebit pentru Republica Moldova, atât ca spațiu istoric tradițional sindicalist, dar și ca membri ai aceleiași regiuni din cadrul OIM. Acești autori analizează un șir de probleme ca prezintă interes atât pentru tema cercetată, cât și pentru sindicatele din Republica Moldova. Astfel, în lucrările E.Holostova [286 și 287] sunt analizate o multitudine de probleme ale politicilor sociale în sfera muncii sub aspect teoretico-analitic, evidențiindu-se printr-un nivel superior de analiză structural-funcțională a principiilor, direcțiilor prioritare de dezvoltare și strategiilor acesteia. Aceeași problemă este analizată și de autorii N.Tsyganenko și I.Fomichev [290] care identifică un set funcțional de scopuri și obiective ale sferei sociale și muncii, pe care organizațiile sindicale și l-au stabilit și determină importanța sindicatului în procesele de formare a spațiului social, a valorilor universale și socio-culturale.

Autorii ruși S.Smironov și T.Sidorina, în studiul său [276], se sprijină pe abordarea funcțională a politicilor sociale, acordând o atenție deosebită unor probleme ce se află la nivel de bifurcare a direcțiilor de realizare a politicilor. Aceștia analizează sfera muncii și a relațiilor de muncă în epoca post-industrială și arată că civilizația industrială ca civilizație a muncii devine un lucru al trecutului [273 și 275]. Sfera muncii în sine și ca structură profesională se schimbă. Viața încetează să fie în întregime orientată spre muncă. Apar noi grupuri sociale ale căror metode de muncă sunt solicitate în civilizația postindustrială. Au fost studiate procesele de egalizare a forțelor pe piața muncii, schimbările în stereotipurile tradiționale de viață și formarea de noi stiluri de viață. Sfera relațiilor de muncă în Rusia modernă este caracterizată de o combinație de practici formale și informale. Primele sunt inerente sectorului public al economiei, companiile cu participare de stat, cele din urmă se manifestă pe diverse scări atât în întreprinderile mari din sectorul non-statal, cât și

în întreprinderile mici. Analiztii străini ajung și ei la concluzii similare, care sunt evidente pentru cercetătorii ruși.

Implementarea politicilor OIM și a unor strategii ale organizațiilor sindicale internaționale a început încă din anii 1990. Perioada de tranziție a avut un impact considerabil în acest sens, cercetarea căreia prezintă un interes deosebit. Astfel, cercetătorul E.Turunțev [2843] încă în anii 1990 a pus accentul în cercetările sale pe multitudinea problemelor din perioada de tranziție și a analizat efectele acesteia asupra mediului social, integrării sociale, potențialului resurselor umane și a proiectat sfera muncii ca areal de realizare a potențialului uman. Autorii S.Korotaev, O.Șcaratan, și E.Gasiukova [264] demonstrează factorii care au determinat direcția reformelor în politica socială în anii 90. în Rusia, în principal în sfera muncii: aceasta este prezența inerției politicii sociale din epoca sovietică, împreună cu influența acelor modele de stat social care au fost implementate în țările occidentale. Se arată că trecerea de la relațiile de muncă cvasi-piață din perioada post-sovietică timpurie la cele de piață reală a fost agravată de lupta cercurilor conducătoare, care au încercat să direcționeze cursul politicii sociale în direcția cea mai benefică pentru înșiși. În această etapă, formatul contractului social, natura construcției pieței muncii, gradul de competitivitate a acesteia, gradul de dependență de birocrăție, au fost supuse ajustării, ceea ce a presupus instituirea, mai degrabă, unui stat monopolist, capitalist, corporatist.

O altă direcție importantă este piața forței de muncă și provocările cu care se confruntă politica socială în acest domeniu. Autorii E.Pahomova [270] și N.Tihonova[282] cercetează piața forței de muncă și pun accent pe analiza unora dintre provocările cu care se confruntă politica socială a statului rus, anume acele care afectează anumite domenii ale vieții societății ruse. Pe baza datelor de cercetare empirice de la Institutul de Sociologie al Centrului Federal de Cercetare Științifică al Academiei Ruse de Științe, se arată că una dintre provocările cheie este necesitatea de a forma noi condiții-cadru pentru relația dintre angajatori și angajați, iar asimetria acestor relații a crescut brusc în ultimele două crize economice. Se pune accent pe ce tactici de comportament în muncă și modalități de apărare a drepturilor și intereselor sunt alese de muncitorii ruși, cum își evaluează astăzi nivelul capacității de a influența luarea deciziilor manageriale la locul de muncă, capacitatea de a influența îmbunătățirea condițiilor de muncă.

Aceste probleme devin și cele mai importante provocări pentru politica socială a statului rus. Sunt luate în considerare și provocările asociate cu reducerea investiției populației în potențialul uman și potențialul uman al copiilor acestora, precum și cu privarea de locuințe a populației, etc. Se



observă că dezvoltarea în continuare de succes și durabilă a Rusiei necesită un răspuns adecvat nu numai la acestea, ci și la multe alte provocări. În condițiile moderne, relațiile sociale și de muncă din Rusia nu sunt încă un mediu favorabil dezvoltării competențelor profesionale și de calificare, muncii productive și eficiente. Dificultățile în realizarea drepturilor de muncă ale cetățenilor, atunci când posibilitatea legală de a le apăra fie nu este realizată, fie este blocată, pot duce la radicalizarea anumitor grupuri de cetățeni.

Autorii N.Grițenco[255] și N.Volghin [253] manifestă un interes deosebit față de aspectele conceptuale ale problemei în cauză, subliniază rolului statului în economie, analizează specificul statului social, dialogului social și al politicilor sociale în sfera muncii. Autorii descriu logic și coerent bazele metodologice ale sistemului modern de recrutare a personalului și al prezentării ofertei de muncă în țară și organizații profesionale de muncă. Ei compară sindicatele cu o versiune a gildelor medievale-asociații de oameni care practicau aceeași meserie. Se ajunge la ideea că sindicatele s-au dezvoltat pentru a proteja interesele materiale ale muncitorilor din mediile industriale din care fac parte, creând solidaritate, dar în care ei dețin o putere formală scăzută.

Impactul globalizării asupra organizațiilor sindicale internaționale a fost cercetat de către profesorii S.Zubcov și G.Kraynov, care în monografia [259] lor examinează aspectul internațional al dezvoltării organizației sindicale moderne ca instituție de protecție socială și parte integrantă a societății civile globale. O serie de probleme de actualitate se remarcă în sistemul modern de organizare și activitate a sindicatelor la nivel național și internațional în contextul globalizării. Se subliniază rolul sindicatelor în dezvoltarea unei societăți civile globale, a unui stat social și a unei economii de piață orientate social în contextul globalizării. Sunt analizate provocările mișcării sindicale globale din partea corporațiilor transnaționale, provocările moderne ale digitalizării, criza globală de mediu etc.

În știința contemporană socială din Republica Moldova, problematica politicii sociale din sfera muncii a devenit obiect de cercetare politologică, sociologică, economică, filosofică în investigațiile cercetătorilor, fiecare abordând această problemă reieșind din specificul investigațiilor sale.

O viziune distinctă asupra sferei muncii, politicilor sociale și parteneriatului social o prezintă cercetătorii V.Anichin [252], I.Cojocar [19] și P.Varzari [127 și 128]. Autorii examinează unele probleme sociale ale muncii în contextul dezvoltării umane durabile. O deosebită atenție se acordă schimbării valorice a societății, refacerii condițiilor sociale de trai și de muncă ale salariaților,

realizării unei politici active de stat în domeniul protecției sociale a populației. Analizează crearea unui noi institut social, cel al parteneriatului social tripartit, ca un moment pozitiv pentru dezvoltarea societății moldovenești. De asemenea este analizată politica socială în domeniul muncii în contextul practicilor sociale europene și al strategiilor naționale ale reformelor sociale întreprinse în țara noastră. Abordarea multidimensională a acestei categorii de politici publice este determinată de rolul politicii sociale în sfera relațiilor de muncă. Acestea și altele sunt examinate prin opțiunea europeană a Republicii Moldova.

Autorii V.Saca și S.Saca în lucrarea lor [101] analizează rolul politicii sociale în activizarea și transformarea factorului uman și constată faptul că acest lucru diferă de la etapă la etapă, de la societate la societate, fapt generat de condițiile concrete istorice, caracterul regimului politic și nivelul bunăstării societății, al culturii civice și politice etc. Iar întreaga gamă a problemelor sociale în condițiile Republicii Moldova este rezultanta deficiențelor politicii sociale a statului, atât la capitolul fundamentării cât și a promovării ei. Pentru a face față noilor exigențe e necesar a elabora o politică socială de tip nou, cu mecanisme bine conturate, cu priorități adecvat ierarhizate, bazată pe principiile asigurării oportunităților egale tuturor categoriilor sociale etc.

Acestei abordări, dar cu tentă sociologică accentuată, se alătură și cercetătorii autohtoni M.Bulgaru și O.Bulgaru, lucrările cărora se bazează pe analiza problemelor sociale, evaluarea politicilor sociale, proiectarea propriu-zisă a politicilor sociale, altele [14].

Printre puținele lucrări autohtone, dedicate direct cercetării politicilor sociale din sfera muncii, un loc deosebit aparține monografiei aparține monografiei elaborate de V.Teosa, doctor habilitat, profesor universitar [280], în care se conceptualizează rezultatele cercetărilor realizării practice a politicilor sociale în așa domenii ca promovarea relațiilor gender, ocuparea forței de muncă, combaterea sărăciei etc. Autoarea suprapune experiența reformelor sociale în sfera muncii din Republica Moldova asupra practicilor europene și internaționale în ansamblu. Este de menționat că interesul cercetătoarei față de politicile practice a permis determinarea problemelor și tendințelor de realizare a strategiilor sociale din sfera muncii în Republica Moldova, totuși lăsând necercetate multe aspecte ale politicii sociale, inclusiv aspectul politico-juridic.

Important de subliniat că V.Teosa propune o analiză politologică a politicilor privind problemele din sfera muncii și relațiilor de muncă. Cercetarea teoretico-analitică a fundamentat o nouă abordare a conceptului de politici sociale practice și a demonstrat locul și rolul sindicatelor naționale în realizarea lor. Pe plan aplicativ, s-a efectuat o transpunere a strategiilor internaționale a

Organizației Internaționale a Muncii și a modelului social european asupra reformelor sociale autohtone, au fost evaluate problemele, tendințele și perspectivele realizării politicilor sociale practice în sfera muncii din Republica Moldova, inclusiv subliniate implicarea activă în parteneriatul social a sindicatelor din Republica Moldova pentru atingerea obiectivelor de dezvoltare și soluționare a unor probleme globale. Această lucrare a scos în evidență rolul sindicatelor în sistemul politic democratic în calitate de partener social și politic a statului, actor social și politic important și a format baza abordării științei politice ulterioare a rolului sindicatelor în procesul de integrare europeană în teza de doctor a lui I.Cojocaru, care a afirmat: ”Dialogul între parteneri sociali – sindicate, patronate și factorii guvernamentali reprezintă un mecanism politic de participare a societății în soluționarea contradicțiilor și conflictelor cu caracter social-economic pe calea pașnică, în mod civilizată” [19].

Cercetătorii D.Vaculovschi, A.Lipciu [126], I.Cojocaru și V.Postolachi [21] propun o viziune diferită asupra politicilor sociale, inclusiv a celor din sfera muncii, acordând prioritate aspectului politico-economic. Autorii realizează o cercetare amplă conceptuală și definitivează unele noțiuni de bază, precum: dialogul social, dialogul tripartit, sistemul de dialog social, piața muncii și parteneriatul social.

În lucrarea lui I.Guțu [47], sunt expuse componentele de bază ale procesului de reformare a economiei și sferei sociale, sunt efectuate analize și sunt prezentate aprecieri fundamentale politicilor sociale ale statului în perioada de tranziție. Autorul atrage atenția asupra problemelor ce țin de reformele economice în noile condiții, efectele privatizării, politicile pe piața forței de muncă etc., dezvăluind consecințele lor în sfera socială, în sistemul de pensionare, în domeniul educației și științei. Deseori rolul și funcțiile actorilor politici în politica socială, sub aspectul politico-juridic al reformelor în sfera socială sunt abordate în tradiția viziunilor specifice perioadei socialiste sau din punct de vedere idealist, și nu reflectă condițiile și mecanismele democratice ale sistemului politic contemporan.

N.Romandaș și E.Boișteanu [99] abordează problematica în cauză din punct de vedere normativ-juridic, cercetând multiple aspecte ale politicilor sociale în sfera muncii. Astfel autori evidențiază abordările dreptului muncii, specific caracterul și regimul normativ-juridic al dialogului social, evidențiază bazele juridice de funcționare a parteneriatului social, specifică principiile, drepturile și libertățile de asociere în sfera muncii. Ținem să specificăm, în acest context faptul că tema cercetată, sub acest aspect, în totalitatea ideilor sale, posedă un grad relativ redus de elaborare,

din simplul motiv că lucrări fundamentale sub aspect politico-juridic în acest domeniu sunt elaborate odată cu creșterea interesului față de procesul de integrare în structurile europene a diferitelor țări.

Politica socială este analizată și în dependență de procesul de integrare în structurile europene de V.Moșneaga, A.Coman și Gh.Rusnac [268] în lumina proceselor migraționiste a potențialului uman din Moldova, iar L.Roșca [100] analizează dimensiunea socială a integrării europene care este reflectată prin obiectivele politicii sociale și justificată și de conținutul Cartei Sociale Europene.

Un aspect important este și modernizarea societății care a fost analizată de diverși cercetători din diferite aspecte. Putem menționa articolul dlui A. Solcan, în care se menționează Proiectul de modernizare politică a societății din Republica Moldova este strict dependent de rezolvarea problemelor de dimensiune socio-economică. Moldova pleacă prin perioada de tranziție economică cu dificultăți. Ritmurile insuficiente de creștere economică s-au reflectat direct asupra standardelor de viață ale populației. Incertitudinea politică și fraudele din sistemul bancar pe fondul scăderii nivelului de trai al populației au determinat o amplificare a spiritului de protest în societate. Cea mai mare amenințare la adresa democrației în Republica Moldova constă în acumularea de probleme în domeniul socio-economic [105]. Prin urmare, instituirea unei democrații funcționale și a asigurarea bunăstării a populației în Republica Moldova este direct proporțională cu realizarea reformelor modernizatoare. Iar modernizarea politică a Republicii Moldova depinde astăzi în mare parte de soluționarea problemelor pe dimensiunea socio-economică.

O altă lucrare importantă pentru cercetarea de față poate servi studiul autoarei L.Postan elaborat și publicat în cadrul Institutului muncii [86]. Lucrarea este o continuare a studiului asupra provocărilor ce însoțesc racordarea activității sindicatelor din Republica Moldova la rigorile Uniunii Europene, inițiat în anul 2014. Fenomenele etice, politice și economice cu care se confruntă Republica Moldova, în perioada anilor 2014-2016 au amplificat și acutizat criza socială, care avea până acum un caracter relativ latent. În arhitectura modernă a relațiilor social-economice, un loc important se atribuie dialogului social, concertării tripartite și parteneriatului social. Vizibilitatea acestor resurse instituționalizate, de acțiune concertată, în vederea dezvoltării politicilor social-economice, ce urmăresc realizarea protecției sociale și a bunăstării, le plasează în centrul responsabilității pentru evoluția și regresul stării de fapt a bunăstării populației și a securității sociale. Studiul are drept obiect de cercetare Modelul Social European și modelele statelor europene ca exemple naționale de construcție a politicilor sociale. De asemenea, studiul oferă o perspectivă de

reflecție asupra sistemului social național, în procesul dezvoltării sale până la parametrii unui model, având în vedere cel puțin una dintre caracteristicile modelelor, cea de a servi drept sursă pentru reproducere (nu doar în sensul de copie sau imitare, ci și în sensul de reinventare și perpetuare calitativă). Studiul este însoțit de un glosar referitor la domeniul social-economic, examinat din perspectiva parteneriatului social.

Cercetătoarea M.Iațco în articolele sale [79; 182 și 183] analizează diferite aspecte ale pieții muncii, șomajul, ocuparea tinerilor, migrația forței de muncă etc. Una dintre cele mai complexe și responsabile părți ale analizei structurale a pieței muncii este analiza ocupării tinerilor. Datele statistice și evidențele legate de obiectivele de dezvoltare durabilă pot contribui la re proiectarea politicilor de ocupare a forței de muncă și la flexibilitatea forței de muncă, pentru a găsi soluții viabile pentru combaterea migrației în vederea susținerii dezvoltării durabile în țară. Analiza realizării egalității și migrației pe piața muncii în Moldova identifică factorii care afectează ocuparea forței de muncă, creșterea șomajului și determinarea populației active de a emigra în străinătate. Șomajul fiind un dezechilibru pe piața muncii.

Odată cu aderarea Republicii Moldova la Agenda 2030 pentru Dezvoltare Durabilă, aceste teme au devenit priorități pentru țară. În acest context este necesară analiza inegalităților în raport cu piața muncii din perspectiva asigurării capitalului uman cu oportunități și acces egal la educație, formare și inserție pe piața muncii și modul în care acest proces este văzut pe ambele maluri ale Nistru. Dezvoltarea durabilă înseamnă nu doar reducerea sărăciei și a inegalităților majore, care afectează stabilitatea economică a ambelor maluri, ci și asigurarea unui acces egal la piața muncii adecvată nevoilor populației, prevenirea discriminării etnice, de gen sau vârstă, respectarea drepturilor omului, precum și promovarea bunei guvernări a pieței muncii în mod echitabil de ambele părți

Viziunea de *generalizare* asupra evoluției abordărilor științifice privind situația obiectului de studiu demonstrează că au fost elaborate o multitudine de lucrări din diferite domenii științifice care au drept scop analiza aprofundată a diverselor aspecte ale problematicii în cauză, din perspectiva analizei istorice, economice, juridice. Abordarea politologică a acestui subiect a trecut prin evoluție în corespundere cu cerințele perioadei istorice: de la argumentarea rolului social-economic a sindicatelor, până la o conceptualizare nouă în contextul global, când a crescut semnificativ rolul organizațiilor internaționale, ca răspuns la cerințele și provocările globalizării și a devenit actuală

pentru statele independente noi inclusiv Republica Moldova în cadrul studiilor de dezvoltare și integrare europeană în secolul XXI.

Astfel putem menționa că cercetarea istoriografică a evidențiat existența unui număr de lucrări ale autorilor din diverse regiuni, dedicate studiului activității organizațiilor globale și a diferitelor aspecte ale domeniului muncii. Aceste lucrări reflectă o preocupare larg răspândită pentru înțelegerea modului în care organizațiile internaționale influențează politicile și practicile din sfera muncii. Dar în același timp activitatea organizațiilor internaționale îndreptată spre determinarea scopurilor, mecanismelor și acțiunilor în domeniul muncii din perspectiva teoriei proceselor globale și regionale nu este suficient analizată. Pentru Republica Moldova este necesară o analiză cuprinzătoare a conținutului, caracteristicilor, formelor și metodelor de activitate a sindicatelor la etapa actuală, precum și a strategiilor și mecanismelor de implementare a acestora, care ar contribui la dezvoltarea durabilă a statului în condițiile globalizării.

## **1.2 Contribuția organizațiilor internaționale în abordarea contemporană a strategiilor sindicale internaționale: aspecte evolutive**

În epoca globalizării, organizațiile internaționale au devenit actori esențiali care modelează noi viziuni teoretico-conceptuale asupra multiplelor aspecte și probleme generate de acest proces. Ele nu doar reacționează la globalizare, ci și contribuie activ la conturarea direcției acesteia, prin formularea de obiective și strategii globale, promovând dezvoltarea democratică și oferind soluții inovatoare la factorii (comerțul internațional, piața liberă, tehnologizarea și digitalizarea) și provocările complexe ale globalizării. Prin acest rol, ele contribuie semnificativ la modelarea unei ordini mondiale mai echitabile și sustenabile. Astfel provocările de a asigura o muncă decentă, condiții sigure de muncă, salarii decente, securitate socială de bază, egalitate de gen, democratizarea sferei muncii necesită formularea și aplicarea strategiilor internaționale în sfera muncii.

Provocarea globalizării nu se rezumă la încercarea de a o face să dispară sau de a pretinde că nu există, dar de a găsi modalități de administrare a schimbării și reglementării structurii globalizarea astfel încât să se supună voinței populare, să sprijine drepturile fundamentale și să aducă prosperitate poporului cât de mult posibil. Misiunea globală a sindicatelor trebuie să fie orientată către politica internațională, să convingă guvernele și întreprinderile să-și asume responsabilitățile globalizării și să se angajeze în solidaritate practică și eficientă.

Studiul politicii globale de protecție a muncii necesită luarea în considerare a abordărilor OIM, care implementează strategia de dezvoltare a ONU în practică și își orientează activitățile spre

dezvoltarea și promovarea bazelor socio-filozofice și valorice ale muncii decente, susținând conținutul politic al muncii, formarea politicii de protecție a muncii în corelație cu strategiile și tehnologiile politice, mecanismele politice democratice din sfera muncii. Sindicatele sunt instituții cheie ale societății civile în majoritatea țărilor democratice. Într-o lume care se globalizează rapid, provocarea de a asigura o muncă decentă, condiții sigure de muncă, salarii decente, securitate socială de bază, egalitate de gen și distribuție echitabilă a veniturilor necesită o guvernare globală mai bună și aplicarea strategiilor internaționale în sfera muncii. De la crearea sa, sindicatele au considerat OIM ca o instituție esențială pentru promovarea protecției lucrătorilor prin dialogul social global și stabilirea standardelor și mecanismelor internaționale.[138]

Fundamentul succesului implementării sale practice constă în funcționarea eficientă a instituției politice și a mecanismului de promovare a politicii OIM privind protecția muncii care reprezintă *o structură tripartită unică a parteneriatului social*, a cărei analiză detaliată este necesară pentru a determina conceptul și fundamente politice și juridice, actorii, potențialul democratic și factorii de eficacitate a tripartismului.[180]

Reieșind din faptul că, în contextul noilor condiții ale globalizării, semnificația socio-umanitară a justiției sociale devine o componentă a politicii de dezvoltare, promovarea valorilor universale și democratice în lumea muncii este nucleul, fundamentul și obiectivul strategiei globale de protecție a muncii. Moto-ul enunțat în Preambulul Constituției OIM, adoptată în 1919, rămâne la fel de relevant și la începutul secolului XXI: „Pacea generală și de durată nu poate fi stabilită decât pe baza dreptății sociale” [27]. Bazele socio-filosofice și valorice ale politicii sociale în sfera muncii a OIM determină principiile de poziționare a problemelor sferei muncii în politica comunității mondiale, direcțiile și fundamentele strategiilor globale și regionale precum și programele țintă.

O caracteristică deosebită a abordării OIM este aceea că definește munca într-un mod mai larg decât activitatea sau ocupația și îi subliniază rolul socio-politic. Munca ca mijloc de asigurare a vieții și de satisfacere a nevoilor de bază ale unei persoane este un factor care îi determină perspectivele de viață. Dar este și o activitate prin care fiecare persoană se afirmă atât în ochii lui, cât și în ochii celor din jur. Ea joacă un rol decisiv în ceea ce privește alegerea individuală, bunăstarea familiilor și stabilitatea societății [226, p. 23].

Bazele politice ale strategiilor moderne ale OIM au fost conturate în perioada 1995-1998, când s-a ajuns la un consens internațional asupra standardelor fundamentale ale muncii care asigură baza socială pentru economia globală [280, p. 78]. Un loc special printre actele politice din ultimul

deceniu al secolului al XX-lea l-a ocupat Declarația OIM din 1998 „Cu privire la principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă” [158], formată pe baza a 8 convenții centrale ale OIM adoptate în momente diferite. și actualizat pentru politica de protecție a muncii în secolul XXI. Declarația adoptată a pus bazele ideologiei muncii, a definit mecanismul și instrumentele capabile să promoveze progresul social, atât în țările individuale, cât și în economia globală.

Cercetătorul politicilor sociale pe piața muncii N. Barr remarcă marea importanță a convențiilor OIM, care oferă o definiție largă a condițiilor de angajare pentru a proteja interesele individuale ale lucrătorilor, ajută statul să dezvolte un sistem de stimulente pentru lucrători, angajatori, agenții și o *strategie de adaptare*, fără a interfera cu acțiunea forțelor pieței [272, p. 55].

Scopurile politice și obiectivele strategice ale OIM în forma cea mai generală pot fi formulate astfel: „promovarea progresului socio-economic, realizarea justiției sociale, îmbunătățirea condițiilor de muncă și a bunăstării oamenilor, protejarea drepturilor omului” [267, p. 2]. Strategiile OIM în contextul globalizării se bazează pe definirea obiectivelor sociale globale, dezvoltarea unor politici sociale practice internaționale bazate pe studii analitice și comparative în curs de desfășurare pe probleme specifice, generalizarea și diseminarea prin intermediul rețelei informaționale a experienței sociale de succes a țărilor. și partenerii sociali.

*Strategiile politice* ale OIM sunt construite pe baza scopurilor și obiectivelor OIM identificate anterior, a căror prioritate depinde de condițiile economice, sociale și politice. În acest context, OIM evidențiază o serie de probleme acute care agravează situația muncii și reduc calitatea potențialului uman și anume: munca copiilor și frecvența școlară, șomajul în rândul tinerilor, inegalitatea de gen, veniturile scăzute în munca agricolă, munca neprotejată în sectorul economiei informale, sănătate precară și riscurile la locul de muncă, asigurări minime pentru lucrătorii în vârstă, insecuritatea migranților ilegali de muncă etc.

Conceptul de *muncă decentă*, este, fără îndoială, o strategie prioritară în activitățile OIM, reflectând valorile și nevoile umane universale, formează baza socială și umanitară a aspirațiilor personale și sociale în secolul XXI: un obiectiv personal pentru oameni și un obiectiv de dezvoltare pentru țări. În al doilea rând, conceptul de *muncă decentă* pune bazele politice pentru politicile practice în lumea muncii: în domeniul dreptului muncii, al dialogului social și al protecției sociale cu extinderea și dezvoltarea agendei tradiționale a OIM, prin integrarea problemelor de ocupare a forței de muncă și antreprenariat, discriminării și egalității de gen, oportunități de muncă împotriva răspândirii sărăciei. Această nouă viziune a *obiectivelor strategice ale OIM* sugerează posibilitatea



unei abordări coerente a problemelor din lumea muncii. Astfel, conceptul de *munca decentă* este și o metodă de organizare a programelor și activităților, de coordonare și organizare a celor patru strategii echivalente ale OIM, nucleul sistemului de tehnologii politice al OIM [176].

După cum putem observa, conceptul de muncă decentă, întruchipând sensul umanitar al activităților OIM, este și un mijloc de exprimare a obiectivelor de dezvoltare din punctul de vedere al factorului uman, atât îmbunătățirea calității vieții oamenilor în termeni a veniturilor și consumului, precum și în oportunitățile de a-și realiza propriile aspirații și libertăți. Pe de altă parte, OIM promovează ideea că munca decentă poate fi productivă prin îmbunătățirea condițiilor de muncă, îmbunătățirea participării lucrătorilor, dialogul social, protecția socială și securitatea socială, eliminarea inegalităților de gen prin acordarea angajaților și tuturor cetățenilor anumite libertăți democratice. În acest proces, elementele de protecție a muncii sunt transformate în profit al muncii decente și pot contribui la stabilitatea creșterii economice. Asta nu înseamnă că relațiile luate în considerare sunt foarte simple, ele sunt mai des complexe și indirecte. Cu toate acestea, dacă instituțiile, instrumentele și mecanismele politice sunt alese corect, atunci eficiența economică și socială se completează reciproc.

Universalitatea conceptului de *muncă decentă* ca element central al *strategiei de dezvoltare rezidă* în posibilitatea aplicării acestuia în rezolvarea problemelor care există în economia informală și în întreprinderile mici. Aici sunt create majoritatea locurilor de muncă și și anume aici angajarea la locul de muncă contribuie eforturilor de combatere a sărăciei. Dar și aici apar cele mai grave probleme în domeniul protecției sociale, al reprezentării și al exercitării drepturilor lucrătorilor. Întrucât lucrătorii din sectorul informal reprezintă, în definiția OIM „majoritatea tăcută a economiei mondiale” [214, p.21], OIM definește munca în sectorul informal ca un domeniu al muncii neprotejate și consideră sarcina de a-i proteja printre cele mai înalte priorități.

*Strategia OIM împotriva discriminării* are ca scop asigurarea accesului egal la sistemul educațional, asigurarea șanselor egale în sfera muncii și realizarea carierei pe toată durata vârstei active a persoanei, inclusiv reprezentanți ai unor astfel de grupuri de risc social precum persoanele cu dizabilități, persoanele cu HIV/SIDA [170]. Căutarea modalităților eficiente de extindere a sferei de protecție socială împotriva sărăciei în rândul vârstnicilor, femeilor, precum și altor grupuri vulnerabile ale populației se extinde adesea la angajații din sectoarele reale și informale, migrații de muncă, pentru care sunt relevante salariile decente și condițiile de muncă decente. Extinderea acoperirii sistemelor de securitate socială la cele mai sărace segmente ale populației din țările în curs

de dezvoltare, indiferent de sex, vârstă, etnie, necesită o utilizare integrată a diverselor sisteme care pot fi extinse treptat pe măsură ce capacitatea administrativă și resursele economice cresc.

*Strategia de ocupare a forței de muncă* a fost formulată pentru prima dată în *Raportul mondial privind ocuparea forței de muncă* în anul 2001 și îi determină prioritate ca parte a unei abordări cuprinzătoare a muncii decente la nivel național și local [235]. Acțiunile practice în această direcție sunt ghidate de implementarea anchetelor naționale privind munca decentă în vederea diseminării cunoștințelor, informațiilor și recomandărilor de politici ale OIM; extinderea oportunităților pentru transferul obiectivelor de muncă decentă către economia informală, sprijinirea unei campanii de microcreditare; introducerea unui sistem de angajare a tinerilor ca răspuns la apelul Adunării Mileniului; eliminarea barierelor din calea dezvoltării afacerilor și a antreprenorialului social; creșterea capacității angajatorilor și a lucrătorilor de a îndeplini obiectivele Agendei pentru muncă decentă; promovarea creșterii numărului de femei lideri care participă la dialogul social și la politica socio-economică, care este un instrument pentru a răspunde acestor nevoi.

Un alt program OIM care este relevant pentru dezvoltarea globală o reprezintă *strategia de eliminare a sărăciei* care ar trebui, conform recomandărilor OIM, să fie, de asemenea, legată în mod logic de conceptul de *muncă decentă*, de *strategia de ocupare a forței de muncă* și de *strategia împotriva discriminării* și să includă domenii cheie precum [180, p. 80]:

- educația și formarea profesională ca parte centrală și fundamentală a politicilor de dezvoltare a resurselor umane, însă absența acestor secțiuni este o trăsătură caracteristică a majorității strategiilor de reducere a sărăciei;
- răspunsul la provocările legate de creșterea migrației forței de muncă, pe care deciziile celei de-a 92-a sesiuni a Conferinței Internaționale a Muncii din 2004 le-au legat de crearea cu oportunitățile muncii decente și strategiile de depășire a sărăciei;
- construirea capitalului social și sistemului de finanțare care sunt văzute de OIM ca o oportunitate de reducere a sărăciei prin trei metode: crearea locurilor de muncă, prin investiții mici în active fixe și furnizarea de capital de lucru micilor și microîntreprinderilor care contribuie la crearea de locuri de muncă în comunitățile sărace; reducerea sărăciei, prin economiile, împrumuturile pe termen scurt și asigurările care contribuie la stabilizarea nivelurilor veniturilor și la reducerea vulnerabilității persoanelor care trăiesc la limita nivelului de subzistență; delegarea împuternicirilor, prin formarea de grupuri și dezvoltarea altor metode de asistență în finanțare care

dezvoltă simțul responsabilității, întărește capitalul social și împuternicește pe cei săraci, în special femeile. În formarea capitalului social, cooperativele ar trebui să joace un rol de model de dezvoltare locală care să deschidă noi oportunități muncitorilor săraci de a lupta pentru drepturi politice, reprezentare și resurse economice în cadrul strategiei de dezvoltare.

Analizând activitatea și metodologia de lucru a OIM putem scoate în evidență următoarele componente obligatorii ale activității de politico-organizaționale ale OIM: formarea unui cadru politic, juridic și instituțional, unui set de instrumente politice și mecanisme sociale democratice, definirea principiilor, relațiilor și interdependențelor în verticala/orizontală temporală și spațială a activității de organizare politică.

Cadrul politico-juridic se formează pe tot parcursul activităților normative ale OIM, care a fost și rămâne principala formă de lucru a organizației, în același timp reprezintă un instrument principal și necesar cu ajutorul căruia scopul principal al organizației în secolul XXI - munca decentă ar trebui să devină realitate.

În primul rând, activitatea normativă ajută la clarificarea termenului de muncă decentă: normele oferă un răspuns autorizat la întrebarea ce înseamnă exact munca decentă în ceea ce privește condițiile prealabile (principii și drepturi fundamentale), conținutul acesteia (munca care îndeplinește anumite criterii de calitate și stabilitate) și procesul prin care se poate realiza (dialogul social) [158].

În al doilea rând, activitatea normativă ajută la asigurarea implementării practice a Agendei pentru munca decentă și a altor programe ale OIM: standardele sunt un indicator dur al progresului către obiectivele OIM, iar mecanismul de supraveghere al OIM este cel mai progresiv mijloc de monitorizare a aplicării convențiilor ratificate și încurajarea respectării recomandărilor.

Și în al treilea rând, are un efect pozitiv asupra consolidării rolului convențiilor OIM ca norme juridice internaționale de reglementare obligatorii. La sfârșitul secolului al XX-lea - începutul secolului al XXI-lea, subiectul și limitele lor de acțiune au fost extinse semnificativ, datorită adoptării Declarației [159]. Au fost create standarde internaționale de muncă privind libertatea de asociere și dreptul la negociere colectivă, privind abolirea tuturor formelor de muncă forțată, privind interzicerea muncii copiilor, prevenirea discriminării în domeniul muncii și îmbunătățirea condițiilor de muncă, securitatea socială și multe altele. În discuțiile OIM s-a acordat multă atenție problemelor legate de ocuparea forței de muncă, depășirea șomajului și reducerea sărăciei, care precede și contribuie la elaborarea documentelor relevante de stabilire a standardelor și strategiilor.

Cadrul și structurile politice și instituționale, în conformitate cu care sunt construite tehnologiile OIM, potrivit lui N. Barr, sunt asociate în primul rând cu procesele democratice generale și instituțiile de parteneriat social, precum și cu includerea structurilor sectorului privat și asigurării administrative [272].

În vederea coordonării și armonizării acțiunilor, se formează structuri executive specifice, se determină responsabilitățile instituțiilor și agențiilor care participă la acest proces, care își construiesc activitățile ținând cont de resursele și structurile existente (de exemplu, sindicatele). Este posibil să se creeze noi structuri, cum ar fi organizațiile patronale sectoriale și naționale (patronate), sau comisii specializate (de exemplu, Comisiile Republicane/Naționale de Negociere Colectivă) și agenții de dezvoltare (de exemplu, grupuri de lucru multilaterale/tripartite/bilaterale).

În condițiile democratizării sferei muncii, instituția drepturilor omului devine un instrument instituțional și instrumental eficient, actualizând valoarea instituțională și organizând potențialul sistemului de drepturi în sfera muncii, a drepturilor sociale, a dreptului personal la securitate și protecție socială. OIM a reușit, ca urmare a unui dialog sistematic, să ducă discuții la nivel internațional pentru a obține un consens larg în determinarea statutului și a rolului calitativ nou al instituțiilor socio-politice în lumea muncii.

Programele propuse de OIM pentru implementarea practică a strategiilor în lumea muncii nu sunt altceva decât un model de politici sociale practice și includ măsuri de reglementare, măsuri de politică activă, un sistem de pârghie, instrumente de monitorizare a implementării și evaluarea performanței. În sistemul măsurilor de reglementare un loc central se acordă lucrărilor de armonizare a legislației pentru asigurarea eficacității legislației adoptate în luptă cu discriminarea dar și necesității existenței unor instituții eficiente de monitorizare și acordare a asistenței.

Combinarea dintre Declarație și noua abordare a standardelor integrate pe care Consiliul de conducere a adoptat-o în mod pilot în noiembrie 1999 asigură, după cum sa menționat mai devreme, integrarea abordărilor OIM în lumea muncii [247]. În Declarație se vorbește despre oferirea lucrătorilor posibilitatea de a-și exprima poziția colectiv sau individual și, prin urmare, de a influența alegerea publică, deci legislativ este fixat mecanismul democratic de participare a majorității lucrătorilor la formarea strategiilor și politicilor sociale în sfera muncii [217].

O abordare complexă urmărește să consolideze coerența normelor prin gruparea lor în jurul celor patru elemente ale muncii decente oferă, de asemenea, un cadru și determină criteriile pentru o analiză sistematică a impactului acestora asupra construcției lanțului de stabilitate socială și de

ofertă de locuri de muncă, fundamentează alegerea socială responsabilă pe piața muncii, oferind sprijin inițiativelor private [158].

Resursele politicilor sociale practice, fiind unele dintre cele mai importante componente ale arsenalului politic al OIM, stau la baza politicii moderne, determină potențialul dezvoltării acesteia și rezerva oportunităților strategice. După cum arată practica OIM, acestea pot și ar trebui să fie implicate la diferite niveluri și etape ale politicii sociale în funcție de sarcini și condiții. Eficacitatea strategiilor, programelor, planurilor de politici sociale practice depinde în mare măsură de utilitatea setului lor și de capacitatea de a le utiliza. Ca resurse pentru politica din sfera muncii OIM identifică componente care pot fi sistematizate în funcție de caracteristica esențială a conținutului lor și organizate în trei grupe [280, p. 90].

Primul îl reprezintă resursele de natură substanțial-materială - baza financiară și materială a programelor și proiectelor, granturi și asistență tehnică, activități comerciale sub formă de servicii, activități de informare și educație, mass-media. Inovația OIM este introducerea conceptului de „responsabilitate socială corporativă”, asociat cu inițiativele voluntare luate de întreprinderi în depășirea obligațiilor legale [156]. Responsabilitatea socială corporativă completează și nu înlocuiește reglementările guvernamentale sau politica socială, realizând responsabilitatea socială ca parte integrantă a activității de afaceri: crearea de parteneriate pentru inițiative sociale la nivel local. Acestea sunt conduse de propriile practici etice de afaceri, precum și de presiunea organizațiilor neguvernamentale, sindicatelor, investitorilor etici și consumatorilor conștienți din punct de vedere social.

A doua grupă este formată din resurse de natură spirituală, educativă și creativă. Este imposibil să nu acceptăm poziția OIM, care afirmă că „resursele nu înseamnă doar bani. Este, de asemenea, un angajament pentru acțiune, o convingere... este un sentiment de solidaritate, este o decizie de a abandona indiferența morală față de soarta celorlalți” [146, p. 50]. Cu alte cuvinte, resursele sunt, în primul rând, valori spirituale și oameni care le urmăresc, propun inițiative pe teren, formează strategii naționale și internaționale, descoperă noi cunoștințe.

Și în sfârșit, un grup de resurse cu caracter structural-instituțional se bazează pe indicatori ai muncii decente, egalității etc. O analiză a cauzelor încălcării dreptului la muncă, a discriminării în sfera muncii, a sărăciei ajută la identificarea obiectivelor cheie ale politicilor sociale practice, formează structurile necesare și identifică sarcini pentru instituțiile existente și noi.

În cadrul Programului ITUC din 2006, s-a discutat și s-a adoptat decizia de a minimiza riscurile globalizării în domeniul muncii și a face disponibile beneficiile globalizării atât pentru muncitori, șomeri, cât și pentru cei săraci. Pentru realizarea obiectivelor Confederației sunt esențiale politicile pieții libere, deficiențele și incoerența vădită a comunității internaționale în ceea ce privește procesul actual de globalizare, care permit partenerilor sociali din cadrul guvernării globale, să implementeze strategiile organizației sindicale internaționale contra amenințărilor globale contemporane, printre care menționăm [212]:

- combinarea celor trei piloni ai dezvoltării durabile – economic, social și de mediu;
- garantarea respectării drepturilor fundamentale ale muncitorilor;
- generarea unei munci decente pentru toți;
- distrugerea sărăciei în masă și reducerea substanțială a inegalității între oameni și națiuni;
- promovarea creșterii și distribuirea echitabilă a veniturilor.

Printre principalele strategii ale organizațiilor sindicale internaționale în cadrul procesului de globalizare putem evidenția crearea condițiilor în care majoritatea lucrătorilor ar avea o șansă reală de a deveni membru de sindicat [292, p. 228]. Nivelul de acoperire a sindicatelor este mai mic de 13% (163 milioane membrii de sindicat din 13 miliarde salariați). Dacă adăugăm lucrătorii din sectorul neformal, se dovedește că procentul de membri de sindicat este de două ori mai mic. În aceste condiții apare necesitatea de lărgire a organizațiilor sindicatelor internaționale ca o componentă esențială a democratizării globale și creșterii rolului acesteia în lupta pentru drepturile sociale și munca decentă la nivel global. În această direcție ar fi eficientă colaborarea cu organizațiile care luptă pentru drepturile omului (Amnesty International, Human Rights Watch, Liga Internațională pentru Drepturile Omului), devenind o componentă indispensabilă a unei astfel de strategii.

*O altă strategie a organizației sindicale internaționale, la fel de importantă, o constituie formarea parteneriatului internațional la diferite nivele.* Pentru realizarea acesteia este necesar nu doar de a uni organizațiile existente, dar și de a centraliza resursele și de a diversifica capacitatea de acțiune. Nu este vorba doar de o cooperare transfrontalieră, dar și de crearea organizațiilor care să nu țină seama de hotarele existente.

Totuși, crearea unor organizații sindicale internaționale care acționează în lumea globală, nu este unica soluție. Pentru coordona acțiunile acesteia, este necesară existența unei mișcări sociale,

care să fie o contrapondere credibilă la ordinea existentă. Aici putem să ne referim la multitudinea organizațiilor societății civile: mișcarea pentru protecția drepturilor omului, organizațiile de solidaritate, mișcările femeilor, mișcările pentru protecția mediului ambiant, mișcarea minorităților naționale, lucrătorii din sectorul neformal etc.

Toate acestea conduc la o globalizare care constituie o provocare pentru lucrătorii și sindicatele lor. Există o presiune asupra guvernelor pentru a promova de reglementarea și, în mod crescând, pentru reducerea rolului acestuia. Un sistem centrat pe națiune, cu politici sociale naționale și economice, a ajutat la crearea unui grad de justiție socială și echitate economică. Această abordare, întemeiată pe național a fost pusă sub semnul întrebării. Datorită micșorării rolului instituțiilor naționale, s-a produs o anumită schimbare la nivel mondial, dar fără crearea unui cadru internațional și a unor instituții în funcțiune care să poată să se ocupe efectiv cu chestiunile dreptății și echității.

O sarcină suplimentară pentru sindicate este natura schimbătoare a patronatului. Într-o lume unde capitalul este mult mai mobil decât lucrătorii, au fost create diferite forme de organizații și relații de afaceri, care pot schimba relațiile de angajare și amenință relațiile de negociere colectivă. Au fost stabilite forme noi ale organizării muncii, precum și schimbări în sistemul de angajare. Se pot da numeroase exemple privind subcontractările, contractele de muncă și alte forme deficitare de angajare. Globalizarea a ajutat, de asemenea, la extinderea pieței bunurilor, produse sub forme extreme ale exploatării, precum munca copiilor sau munca forțată.

Globalizarea influențează continuu toate domeniile vieții sociale și impune actorii relațiilor internaționale parteneri în cadrul dialogului social la nivel global (guvernele, organizațiile internaționale de business și organizațiile sindicale internaționale) să răspundă consecvent la factorii și riscurile rezultate din procesul de globalizare a muncii. Astfel, apare necesitatea utilizării potențialului democrației în promovarea strategiilor internaționale de elaborate de către organizațiile internaționale și implicarea sindicatelor internaționale în cadrul acestui proces.

Organizațiile sindicale internaționale încearcă să umanizeze relațiile de muncă în condițiile globalizării prin introducerea în practică a unor reguli, la nivel internațional care vor proteja drepturile muncitorilor. Pentru aceasta este necesar ca în dezbaterile internaționale a guvernării globale cu privire la drepturile muncitorilor, problemele sociale și responsabilitățile globalizării să participe activ și eficient corporațiile, guvernele și organismele internaționale.

Încă în anul 1996, Congresul Mondial al Confederației Internaționale a Sindicatelor Libere a avut ca temă principală pentru discuții provocările globalizării [230]. Pe parcursul următorilor ani au fost abordate problemele muncitorilor într-o lume în continuă schimbare, printre care enumerăm: nesiguranța locului de muncă, salariul, creșterea intensității muncii, managementul autoritar, discriminarea, munca copiilor, condițiile periculoase și nesănătoase de muncă și dificultatea de a răspândi eficient informația. Toate acestea probleme, constituind subiectul de referință a organizației sindicale internaționale, totodată necesită să fie abordate și din punct de vedere al globalizării.

Un factor semnificativ al globalizării este comerțul internațional. Dar globalizarea se caracterizează printr-o interdependență care depășește simpla extindere a comerțului internațional, aceasta constituind specificul internaționalizării economiei în trecut. Ea include integrarea producției în afara granițelor naționale, cu creșteri semnificative ale investițiilor internaționale de către întreprinderile multinaționale. Mai mulți factori au jucat un rol important în expansiunea recentă a comerțului, integrarea crescândă a economiilor și contribuția tot mai mare a comerțului la dezvoltare. Acestea includ liberalizarea tarifelor vamale și a altor bariere în calea comerțului; investiții străine directe prin negocieri și acorduri comerciale și investiționale; reforme structurale autonome unilaterale; inovații tehnologice în transport și comunicații; solidaritate internațională prin măsuri de susținere (cum ar fi preferințele comerciale); și utilizarea strategică a politicilor, experimentarea și inovarea. Globalizarea bazată pe comerț se manifestă și în geografia în schimbare a economiei mondiale de astăzi. Caracteristicile sale cheie includ apariția unui Sud dinamic ca un motor suplimentar (pentru Nord) pentru comerțul mondial și noi investiții și o expansiune a comerțului Sud-Sud cu bunuri, servicii și mărfuri [178].

Cu toate că globalizarea se află în strânsă legătură cu schimbările tehnologice și de altă natură care au permis stabilirea unor legături mondiale mult mai strânse, totuși, există elemente ideologice care au influențat puternic dezvoltarea sa. De exemplu, apariția conceptului de piață liberă care, într-o anumită măsură, exagerează înțelegerea și rolul piețelor, a actorilor acestora, în cadrul societății umane.

Ca urmare globalizarea aduce la apariția riscurilor provocând probleme grave legate de șomaj, fenomenul de marginalizare și excluderi pentru o mare parte a populației lumii și decalaj crescând între salarii și profit. Devine tot mai dificil de elaborat o politica economică și reguli de comportament corporativ pe o bază pur națională. Globalizarea a adus și o anumită pierdere a controlului de către instituțiile democratice ale politicii economice și de dezvoltare.



Există o certitudine crescândă în cadrul organizațiilor sindicale internaționale și al comunității globale că trebuie luate măsuri proactive pentru a preveni rezultatele negative asociate cu escaladarea proceselor globale și regionale. Acest sentiment se reflectă în mai multe inițiative și strategii care vizează abordarea provocărilor emergente și minimizarea riscurilor asociate cu globalizarea și alte procese complexe. De-a lungul anilor, ICFTU și ITUC au realizat multe propuneri de măsuri pentru a preveni aceasta, în principal, prin a căuta să introducă noi reglementări internaționale eficiente ale acelor procese.

În anii 2020, odată cu declanșarea războiului din Ucraina și în contextul în care lumea încă resimțea impactul profund al pandemiei de COVID-19, sfera muncii s-a confruntat cu provocări fără precedent. Aceste evenimente au accentuat vulnerabilitățile existente și au generat noi dificultăți pentru muncitori și organizațiile sindicale, punând presiune asupra acestora pentru a găsi noi abordări și soluții adaptate la noile realități globale. Războiul are efecte dincolo de imediata sa vecinătate, provocând o criză a costului vieții care afectează miliarde de oameni din întreaga lume, cu creșterea prețurilor la energie și alimente reducând veniturile reale și agravând stresul datoriei[248]. Aproape fiecare parte a lumii are forma sa proprie de acord sau grup regional de comerț liber, inclusiv UE în Europa, SADC în Africa, Mercosur și Pactul Andin în America de Sud, NAFTA în America de Nord, ASEAN în Asia de Sud Est sau APEC pentru țările asiatice și americane pe ambele părți ale Pacificului. Nu există nici o îndoială că accelerarea integrării a condus la relații și realități noi. Producția internațională a devenit o caracteristică structurală centrală a economiei lumii.

Un factor de risc important este piața liberă, iar pentru susținătorii acesteia, globalizarea a servit ca un pretext pentru a pune la încercare rolul statului. Aceasta a zdruncinat echilibrul care a existat între sectorul public și cel privat și care era parte integrantă a unui consens din perioada de după Cel de-al Doilea Război Mondial în țările dezvoltate. Totodată, a fost enorm de mult abordată problema diminuării bunăstării sociale a statului, unii respingându-l și susținând că este inefficient. Odată cu reforma sistemelor de securitate socială pentru a întruni cererile pentru flexibilitate din întreprinderile private, un număr de țări au introdus modificări privind rolul Statului ca prestator unic al serviciilor publice. În unele țări, administrarea programelor sociale de ultimă instanță a fost încredințată sectorului privat.

În acest context, organizațiile sindicale internaționale propun o nouă viziune asupra politicilor economice și sociale, subliniind necesitatea de a depăși abordările tradiționale care pot fi

deconectate de realitățile concrete ale pieței muncii și economiei. Această nouă abordare subliniază importanța unei analize economice care să fie ancorată în realitatea economică și socială a angajaților și a comunităților. Acest concept al funcționării economiei este bazat pe premiza falsă că există un sistem de activități de creare a bogăției, pe de-o parte (sectorul privat), care finanțează un sistem de activități non-comerciale (sectorul public), pe de altă parte. Dacă această linie de raționament este urmată, înseamnă că formarea profesională, de exemplu, care este în general o activitate a sectorului public, va fi considerată neproductivă [137, p.50].

Un alt factor esențial care a globalizarea în ultimele decenii este avansul rapid al tehnologizării și digitalizării, catalizat de revoluția tehnologică în prelucrarea informației, comunicații și transport. Aceste transformări au facilitat crearea unui lanț global de producție și rețele de distribuție, transformând modul în care companiile operează la nivel mondial. Utilizarea tehnologiilor noi, precum e-mail, internet și video-conferințe, reduce problema distanței, precum și modul în care companiile mari fac afaceri. Tehnologia și software-ul care vine cu aceasta, fac posibilă comercializarea serviciilor care înainte nu puteau fi comercializate. Un bun exemplu este învățământul, unde suntem martori la apariția de universități virtuale care se conectează cu studenții lor prin internet sau alte tehnologii de învățare de la distanță [137, p.68].

Utilizarea tehnologiei nu facilitează doar lucrul în afara granițelor, ci aduce, de asemenea, schimbări în relațiile de muncă. Din ce în ce mai mulți oameni lucrează acasă sau în call-centre. Tehnicile de producție se schimbă de asemenea. Sistemele vechi pentru producția în masă a produselor standard sunt înlocuite cu metode care permit producții limitate a mai multor produse.

În programul elaborat de ITUC în anul 2006, sindicatele oferă un răspuns cuprinzător la provocările tehnologice contemporane, recunoscând modul în care acestea influențează și transformă rapid fluxurile de capital la nivel mondial. ITUC subliniază că, deși tehnologia facilitează dezvoltarea economică și integrarea globală, ea aduce și riscuri semnificative, în special pentru muncitori și pentru echitatea socială. Faptul că transferurile financiare internaționale se pot face în câteva secunde nu schimbă doar felul în care companiile se comportă, dar încurajează de asemenea speculația financiară și instabilitatea. Această flexibilitate și mobilitate a producției poate crea o presiune mare asupra lucrătorilor. Ea creează sarcini noi pentru sindicate, pentru a se adapta acestui mediu nou și a regândi abordări și strategii. Una dintre modalitățile de adaptare a sindicatelor este de a se folosi de aceste tehnologii noi, pentru a se apropia de viteza și eficiența companiilor cu care ei fac afaceri. Astfel de tehnologii oferă posibilitățile pentru comunicație, ceea ce este vital

pentru solidaritatea internațională, și fac culegerea de informație mult mai accesibilă pentru multe sindicate (de exemplu, există website-uri care se specializează în a da zilnic actualizări la știrile privind companiile mari) [212].

Generalizând rezultatele studiului al evoluției strategiilor sindicale internaționale contra amenințărilor globale contemporane, cum ar fi șomajul, fenomenul de marginalizare și excluderi factorilor de risc care agravează situația din sfera muncii putem menționa că scopurile fundamentale ale sindicatelor sunt apărarea și reprezentarea drepturile sociale ale angajaților și stabilirea unor standarde comune regionale/europene în condițiile de globalizare a muncii.

Organizațiile sindicale internaționale încorporează în cadrul procesului de globalizare strategii, politici și programe care servesc fundament ale abordărilor naționale la riscurile globale în construirea relațiilor democratice pe piața muncii, promovarea drepturile lucrătorilor, justiției sociale, ocupării depline și condițiile muncii decente. Provocare la care sunt supuse sfera muncii și organizațiile muncitorilor în era globalizării. În acest context, organizațiile sindicale elaborează și implementează strategii care sunt cruciale pentru protejarea drepturilor lucrătorilor, asigurarea unor condiții de muncă echitabile etc.

### **1.3. Concluzii la Capitolul 1.**

1. Din analiza istoriografică a cercetărilor din domeniul științelor politice a strategiilor sindicale internaționale în condițiile globalizării au arătat știința contemporană nu doar răspunde riscurilor globalizării, ci și joacă un rol esențial în modelarea unor teorii noi precum cea a cercetărilor globale și regionale. În lucrările cercetătorilor din diferite regiuni, cum ar fi cel occidental, spațiul românesc, spațiul post sovietic, și cel autohton se analizează impactul globalizării asupra muncii și se adaptează conceptele tradiționale la noile condiții impuse de schimbările globale. Pentru statele independente din spațiu post-sovietic inclusiv Republica Moldova, a devenit actuală și importantă cercetarea activității sindicatelor la toate nivele (global, regional, național) în cadrul studiilor de dezvoltare și integrare europeană în secolul al XXI-lea prin prisma implicării strategiilor internaționale și europene la nivel național.

2. Studiul istoriografic a demonstrat apariția lucrărilor dedicate provocărilor globale care influențează relațiile de muncă în condițiile globalizării, evidențiază riscurile și factorii de agravare a situației din sfera muncii și analizează obiectivele și experiența sindicatelor în acest context. De asemenea, are loc lărgirea a abordărilor și viziunilor cercetătorilor: de la analiza a intereselor

economice a angajaților la formularea cerințelor social-economice, și la fortificarea aspectului politic prin aplicarea strategiilor internaționale și regionale la nivel național.

3. În contextul nou al globalizării cercetările studiate au supus analizei dialogul social ca mecanism democratic (parteneriat egal al guvernelor naționale, organizațiile sindicale și organizațiile de business) din sfera muncii ca factor important de dezvoltare al relațiilor de muncă și au accentuat rolul și locul acestui mecanism în procesul de integrare europeană.

4. Examinând locul organizațiilor internaționale din sfera muncii s-a argumentat rolul acestora în elaborarea strategiilor sindicale internaționale, care reprezintă un aspect crucial pentru înțelegerea modului în care aceste organizații contribuie la răspunsul global la provocările contemporane și la implementarea strategiilor la nivel regional și național.

5. Analiza situației din domeniu demonstrează că strategiile internaționale elaborate de organizații precum ONU, OIM și subdiviziunile acestora constituie baza strategiilor sindicale, influențând modul în care sunt formulate și implementate acestea la diferite direcții și nivele. Aceste organizații contribuie la stabilirea standardelor internaționale, promovarea dialogului social, oferirea de suport tehnic și resurse, și adaptarea strategiilor pentru a răspunde provocărilor globale și regionale. Cu scopul de a alinia politicile și practicile locale la standardele internaționale și regionale, organizațiile sindicale naționale joacă un rol crucial în ratificarea și implementarea convențiilor internaționale și regionale.

## **2.BAZELE TEORETICO-CONCEPTUALE ȘI METODOLOGICE ALE CERCETĂRII STRATEGIILOR SINDICALE INTERNAȚIONALE ÎN CONTEXTUL GLOBALIZĂRII**

Analiza strategiilor sindicale internaționale în condițiile globalizării ca obiect al cercetării globale și regionale are la bază o abordare metodologică interdisciplinară în scopul determinării metodelor de cercetare ale obiectivelor înaintate spre susținere, verificării ipotezei.

Prin urmare, primul paragraf este dedicat determinării teoretico-conceptuale și definirii conținutului strategiilor internaționale în condițiile globalizării precum și abordărilor metodologice ale cercetării strategiilor sindicale internaționale în condițiile globalizării. Astfel, abordările și metodele de investigație științifică utilizate și descrise aici au contribuit la fundamentarea teoretico-aplicativă a obiectului de studiu.

Al doilea paragraf analizează mecanismele de implementare a strategiilor sindicale internaționale la etapa actuală a globalizării prin cercetarea reperelor esențiale, care permit identificarea și analiza particularităților de implementare a lor la nivel național. Precum și modul în care sindicatele internaționale influențează și sunt influențate de schimbările economice și politice în țările lor, cum acestea se adaptează la noile condiții.

### **2.1 Strategii sindicale internaționale contemporane: abordări teoretico-conceptuale și metodologice**

Determinarea abordărilor teoretico-conceptuale și metodologice ale strategiilor sindicale internaționale presupune un set de concepte și idei care sunt la bază cercetării în cauză, identificarea aparatului categorial al problemei investigate, argumentarea aplicării abordărilor, principiilor, și metodelor de cercetare. Cu acest scop important de definitivat contextul de globalizare care a format precondiții ale extinderii funcțiilor sindicatelor și a devenit factorul esențial de formarea strategiilor internaționale corespunzătoare acestei perioade de dezvoltare globală.

Strategiile sunt un instrument important în relațiile internaționale. Ele sunt folosite pentru a modela și ghida comportamentul statelor în interacțiunile lor unele cu altele. Strategiile pot fi folosite pentru a promova cooperarea, gestionarea conflictelor și promovarea intereselor naționale. Ele pot fi folosite și pentru a gestiona efectele globalizării și apariția noilor puteri, dar și pentru a modela mediul internațional, pentru a influența comportamentul altor state și pentru a proteja interesele naționale. Strategiile sunt esențiale pentru gestionarea cu succes a relațiilor internaționale.

Internaționalizarea sau globalizarea atinge fiecare aspect al societății umane, extinzându-se mult dincolo de relațiile economice la domenii precum structurile sociale, modelele de muncă și de petrecere a timpului liber, răspândirea cunoștințelor, preocupările legate de mediul natural, de cauzele și soluționarea conflictelor armate. Ca răspuns la aceste și multe alte domenii în care lumea s-a dezvoltat în mod complex, acum vorbim de obicei despre Satul Global.

În cea mai generală formă, în știința relațiilor internaționale, *strategia*, alături de diplomație, este prezentată ca o formă de activitate internațională care reflectă și stabilește o corespondență între scopuri și mijloace. Definiția și conținutul strategiei s-au schimbat în idei, concepte și teorii pe parcursul dezvoltării teoriei și practicii relațiilor internaționale, așa cum demonstrează definițiile lui J.Rosenau, B.G.Liddell Hart, V.Murray, M.Grimmsley și alți teoreticieni celebri ai secolului trecut.

La etapa actuală, termenul *strategie* și-a moștenit natura complexă, și-a extins semnificativ conținutul în plan valoric, esențial, practic. Strategiile moderne sunt inseparabile de activitățile actorilor internaționali, de formatul diplomației multilaterale, de obiectivele dezvoltării globale și de păstrarea păcii. Clasificarea stabilită a strategiilor în relațiile internaționale implică marea strategie, sinonimă cu conceptul de politică externă, strategii de gestionare a crizelor și de soluționare a conflictelor, strategia pentru pace, fiecare dintre acestea având, la rândul lor, o structură complexă[291, p. 30].

Studiul *marii strategii* este un domeniu de analiză care urmărește să înțeleagă dinamica complexă a politicii internaționale și strategiile și tacticile folosite de state pentru a-și atinge obiectivele. Marea strategie este o abordare holistică a politicii externe care ia în considerare întreaga gamă de instrumente diplomatice, economice, militare și de altă natură disponibile unui stat. Este un mod de a gândi despre lume și despre modul în care statele își pot urmări cel mai bine interesele. Marea strategie este adesea folosită pentru a analiza comportamentul marilor puteri, dar poate fi aplicată și statelor mai mici. Studiul strategiei mari este interdisciplinar, bazându-se pe istorie, științe politice, economie și alte domenii. Este un instrument important pentru înțelegerea dinamicii politicii internaționale și a strategiilor utilizate de actorii internaționali pentru a-și atinge obiectivele [196].

În cadrul relațiilor internaționale conceptul de strategie este strâns legat de cel de actor internațional, care este un participant activ, colectiv sau individual în politica mondială, și care are capacitatea, datorită resurselor reale și potențiale de care dispune și a capacității de a le utiliza în mod eficient, în mod independent, în conformitate cu propria înțelegere a intereselor sale, să ia

decizii și să implementeze o strategie, având un impact semnificativ și de durată asupra sistemului internațional, recunoscută ca atare de alți participanți și luată în considerare de aceștia în luarea propriilor decizii [163].

Unii cercetători ai teoriei relațiilor internaționale subliniază că statele sunt principalii actori în relațiile internaționale, iar organizațiile interguvernamentale sunt subiecte derivate ale guvernării globale și nu au suficientă independență, iar înțelegerea obiectivelor actorilor neguvernamentali și privați este imposibilă fără înțelegerea scopurilor, mijloacelor și strategiilor statelor. Prin urmare cercetătorii studiază cel mai adesea strategiile statelor. Cu toate acestea, E. Klocihin dă un exemplu de independență a unei astfel de organizații precum ONU: discursurile Secretarului General sunt citate adesea în mass-media și într-o anumită măsură chiar joacă un rol de legitimare, justificând sau condamnând anumite acțiuni ale statelor. Prin urmare, este nejustificată excluderea organizațiilor internaționale din numărul actorilor independenți din politica mondială [262, p. 101].

Indiferent de strategiile statelor individuale, instituțiile și organizațiile pe cont propriu vor fi întotdeauna concentrate pe soluționarea colectivă a tuturor problemelor sau pe o altă strategie care este competitivă față de cele ale statelor. Astfel putem afirma cu certitudine că în condițiile globalizării strategiile sunt un product al organizațiilor internaționale.

Analizând managementul strategic al sindicatelor profesorul A.Line în cercetarea sa menționează că există puține definiții în ceea ce privește strategiile internaționale sindicale făcând referire la definiția cercetătorului sindical T.Hannigan care menționează că printr-o strategie sindicală putem înțelege politici, programe și proiecte care oferă direcții de funcționare pentru sindicate, ținând cont de obiectivele acestora [195, p. 42]. Astfel o putem adapta pentru a defini *strategiile sindicale internaționale* ca fiind acele politici, programe și proiecte ale Organizațiilor internaționale/regionale cum ar fi OIM, ITUC sau ETUC care determină direcțiile de activitate implementate de sindicate reieșind din obiectivele acestora.

Analizând strategiile sindicale internaționale în contextul globalizării, putem identifica mai multe tipuri de strategii utilizate de sindicatele internaționale pentru a aborda provocările contemporane și a promova drepturile muncitorilor (vezi Anexa 1). Acestea includ: 1. Strategii de cooperare: Acestea se referă la dezvoltarea relațiilor bilaterale și multilaterale între actorii internaționali și partenerii sociali, în vederea promovării intereselor comune și a schimbului de informații și tehnologii. 2. Strategii de dezvoltare: Acestea se referă la promovarea dezvoltării economice și sociale în țările membre, prin intermediul asistenței financiare, tehnice și de altă

natură. 3. Strategii de securitate: Acestea se referă la asigurarea securității și stabilității în domeniile în care există conflicte și tensiuni, precum și la prevenirea și gestionarea crizelor. 4. Strategii de mediu: Acestea se referă la protejarea mediului și la prevenirea poluării, prin implementarea de măsuri și politici de protecție a mediului. 5. Strategii de comunicare: Acestea se referă la promovarea schimbului de informații și a schimburilor culturale și educaționale între parteneri.

Strategiile OIM, de obicei, sunt fixate în Planul strategic care este documentul de planificare pe termen mediu al OIM. Este expresia orientării strategice a organizației, ceea ce își propune să realizeze și cum. Acesta descrie obiectivele generale care sunt urmărite până la sfârșitul perioadei de planificare, stabilește prioritățile pe termen mediu, așa cum sunt identificate de constituenții tripartiti ai OIM și oferă un cadru în cadrul căruia sunt definite documentele de program și buget bienale și sunt evaluate progresele. Acest cadru de rezultate conduce asistența OIM pentru constituenți și formează o bază coerentă pentru cooperarea cu partenerii OIM și pentru conceperea programelor OIM de cooperare pentru dezvoltare. Scopul general al strategiilor OIM este de a spori capacitatea constituenților de a acorda valoare membrilor și potențialilor lor parteneri și să aibă capacitatea de a se angaja în suportul bazat pe politici, astfel încât aceștia să poată aduce contribuția maximă posibilă la rezultatele muncii decente. Elementele cheie ale strategiilor OIM au fost încapsulate în trei domenii de rezultate interdependente: (a) să îmbunătățească prestarea activităților de dezvoltare a capacităților; (b) extinde parteneriatele și abordările inovatoare pentru dezvoltarea capacităților; (c) să integreze pe deplin dezvoltarea capacității instituționale în cadrele de politici globale ale OIM[185].

Cercetătorii relațiilor internaționale definesc globalizarea drept un proces al dezvoltării istorice, o soluție integratoare pentru rezolvarea crizelor, rezultate dintr-o disipare excesivă a sistemului luării deciziilor la nivel mondial, o consecință a noilor tehnologii de comunicație, o necesitate pentru creșterea economică și socială, un rezultat al multiculturalizării sau toate acestea, luate împreună [147]. În concepția specialiștilor Clubului de la Roma, globalizarea este generată de adâncirea interdependențelor dintre state și națiuni și de revoluția informațională, ea cuprinzând atât economia cât și cultura, deci, întregul bloc de relații umane și impunând reconsiderarea rolului statului național în economie și societate și permeabilitatea frontierelor statale [3, p. 9].

Globalizarea este percepută în două moduri, în primul rând, ca un nou concept care repotentează continuitatea modalităților de control al variabilelor unor probleme generale și în al doilea rând, ca o soluție așteptată la blocajele de înțelegere a limitărilor accesului la putere în



sistemul internațional. În prima variantă globalizarea este acreditată drept o formulă ce prezervă în chip anistoric configurația lumii, în timp ce a doua variantă este destinată să eternizeze funcțiile sistemului internațional. Dacă nu ar acoperi o zonă consistentă statistic a preferințelor, cele două moduri de încărcare a conceptului de globalizare ar fi simple speculații [36, p.17].

Cele mai complete și articulate definiții ale globalizării sunt oferite de către organizațiile economice internaționale, avându-se în vedere dimensiunea economică a acestui proces. Într-un studiu publicat în 1997, Comisia Europeană oferă o definiție a globalizării economice din perspectiva trecutului, ca fiind comerțul cu bunuri și fluxurile de capital, iar din perspectiva prezentului, ca fiind un fenomen este din ce în ce mai mult bazat pe cunoaștere, sub efectul evoluțiilor tehnologice rapide [37].

Unele abordări extrem de interesante ale globalizării le găsim la analiștii PNUD, care rezidă în următoarele:

a) procesul globalizării semnifică o deschidere externă crescândă a țărilor, care duce la integrarea lor în economia mondială și dispariția frontierelor naționale;

b) omenirea are nevoie astăzi nu de orice fel de globalizare, ci de una cu față umană, adică una în care beneficiile să fie împărțite echitabil între națiuni, pe plan internațional și între oameni, pe plan național;

c) pentru a așeza globalizarea pe valorile echității și justiției sociale, sunt necesare reforme și noi reguli de comportament în cadrul instituțiilor de guvernanță globală: FMI, BM, OMC [3, p.10].

Astfel, putem deduce faptul că globalizarea este folosită drept sinonim pentru a exprima continuarea internaționalizării activităților politice, economice, culturale etc., sub forma aprofundării integrării și interdependențelor. Aceste definiții implică extinderea și adâncirea interacțiunilor internaționale deja existente, subliniind, totodată, că globalizarea nu reprezintă un concept complet nou, dar a căpătat valențe noi odată cu sfârșitul confruntării Est – Vest și colapsul sistemului economic socialist, extinzându-se și asupra unei părți a lumii care s-a autoizolat o bună perioadă de timp. Globalizarea cuprinde, de asemenea, din ce în ce mai mult, grupul țărilor în dezvoltare sau nealiniat care, navigând în trecut între Est și Vest, au pierdut în mare măsură șansa de a deveni actori reali ai acestui proces. Dezvoltarea globală în prezent nu poate avea loc mai ales fără o dezvoltare respectivă la nivel local. Mai mult ca atât, anume dezvoltarea locală a devenit o tendință majoră a secolului XXI. Nici o țară, nici o regiune nu poate în prezent să se dezvolte, să se încadreze

în procesele de dezvoltare globală, dezvoltare la nivel internațional, mondial, dacă nu se dezvoltă la nivel local, dacă nu rezolvă problemele care sunt la acest nivel, problemele locale. [132, p.205]

Alți autori explică globalizarea ca un proces deosebit de dinamic al creșterii interdependențelor dintre statele naționale, ca urmare a extinderii și adâncirii legăturilor multilaterale în tot mai largi și variate sfere ale vieții economice, sociale, politice și culturale[80, p.215]. Această definiție se explică prin faptul că problemele devin tot mai mult globale decât naționale și rezolvarea multor probleme naționale presupune negocierea multilaterală a acestora, cu participarea a mai multor țări.

Așadar, globalizarea poate fi văzută ca un proces centrifug, stimulat cel mai adesea de actori microeconomici. În lumea contemporană, mișcările formelor corporale și, mai ales, necorporale ale capitalului – activele financiare, tehnologia, și proprietatea sau controlul patrimoniului – reprezintă factorii cei mai importanți. Comportamentul și strategiile întreprinderilor sunt principalele forțe motrice.

Prețul pe care trebuie să-l plătească o societate în momentul în care traversează o perioadă de transformări politice și economico-sociale de tipul celei care marchează istoria ultimilor ani în Republica Moldova, este și unul de natură terminologică. Dispariția unei epoci aduce, inevitabil, după sine, renunțarea parțială sau totală la tot ceea ce ar putea face trimitere, chiar și indirect, la realitatea anterioară – legi, instituții, sisteme de norme și valori, personalități, laolaltă cu reprezentări, simboluri, sărbători, ritualuri etc. Îndeosebi științele sociale sunt cele unde modificarea lingvistică devine mai vizibilă și mai profundă, deoarece fiecare perioadă istorică, fiecare regim, au o serie proprie de termeni consacrați, prin care își definesc cât mai exact și mai sugestiv identitatea.

Conceptul de mișcare muncitorească, trecut după 1990 în categoria ”de evitat” [67, p.22], este unul dintre cele mai interesante exemple de instrumente de manipulare a analizei istorice și sociale. Literatura istorică de după 1947, asociază ideea de mișcare muncitorească cu cea de mișcare socialistă, pe care o identifică, la rândul ei, cu cea comunistă, legitimând-o pe cea de a doua prin prima și stabilindu-i implicit niște limite de natură ideologică. În schimb, literatura de specialitate din spațiul ex-comunist nu repetă această greșală, făcând distincții clare și pertinente între mișcarea muncitorească, mișcarea sindicală, doctrina social-democrată, socialistă și cea comunistă.

Termenul de *mișcare*, așa cum îl definește Dicționarul enciclopedic, are înțeles de acțiune care antrenează un număr mare de oameni în sprijinul unei idei, al unui scop comun [34, p.88]. Putem vorbi, astfel, de mișcare culturală, religioasă, artistică, ecologistă, liberală, conservatoare etc.

Așadar, mișcarea muncitorească este o realitate istorică ce nu poate fi contestată, cu o existență mare în timp.

În ceea ce privește *sindicatelor*, ele reprezintă niște organizații, constituite în scopul apărării și promovării intereselor profesionale, economice, sociale, culturale și sportive ale membrilor lor și a drepturilor acestora, prevăzute în legislația în vigoare.

Diversitatea și multitudinea relațiilor de muncă, precum și complexitatea lor justifică faptul existenței unui șir de organe care sunt chemate să supravegheze desfășurarea procesului de producere și a raporturilor de muncă în cadrul unității. Aici putem menționa și mondializarea muncii, pierderea încrederii în posibilitatea oferirii unui nivel de viață mai bun, incapacitatea progresului social etc. Procesul complex și inedit al tranzacției la economia de piață s-a confruntat cu mari dificultăți, urmate de incalculabile costuri sociale. Situația s-a agravat mai mult în condițiile crizei economice mondiale, însoțită de reducerea puterii de cumpărare, a veniturilor și consumului populației, cu implicații directe asupra unor domenii vitale pentru existența unui popor: sănătate, educație, cultură și respectarea ordinii de drept [69, p.57].

În cadrul tendințelor de integrare europeană, una din cerințele comune față de statele candidate este armonizarea propriei legislații cu principiile fundamentale ale drepturilor omului, în modul în care acestea au fost reflectate atât în normele juridice, cât și în practica organismelor juridice europene. S-a pus accentul permanent pe protecția salariaților, aflați nu în raporturi juridice de subordonare ca drept al muncii, dar în raport juridic de egalitate, ca parteneri sociali, alături de patronate și de stat.

În perspectivă, reglementarea juridică de a întemeia și a se afilia la un sindicat, prezintă o importanță deosebită, mai ales, pentru țările care aspiră de a se integra în UE, printre care și Republica Moldova, care vor trebui să treacă de la realitățile statelor cu o democrație în formare, provenită din renunțarea la sistemul totalitar, la realitățile statelor cu o democrație europeană consolidată, de la modul tradițional de aplicare a drepturilor colective, la viziunea europeană din acest domeniu. În prezent, libertatea de a constitui și a se afilia la sindicate, este analizată și nuanțată de politicile sociale ale statului în conformitate cu legile economiei de piață, având drept scop punerea imediată sub un numitor comun al intereselor partenerilor sociali, și ca finalitate, asigurarea unei păci sociale necesare dezvoltării societății și a principiilor statelor moderne, în general și a componentei fundamentale a acestora, omul, în special [112, p.3].

Pentru Republica Moldova sindicatele au un rol esențial, încercând să generalizeze experiența căpătată din trecut și să o adapteze la noile condiții, prin elaborarea strategiilor și fundamentarea noilor politici sindicale. Procesul de globalizare, de asemenea, influențează continuu sfera de activitate a sindicatelor, internaționalizând sfera muncii, fapt ce presupune necesitatea utilizării potențialului organizației sindicale. În acest context, pentru Republica Moldova devine necesar studiul aprofundat al OIM, al practicii organizației sindicale internaționale și a potențialului sindical european. În majoritatea statelor lumii există știința despre sindicate care cercetează practica de colaborare internațională a sindicatelor existentă, determină succesele și insuccesele problemelor și evaluează tendințele mișcării sindicale contemporane din diferite regiuni și state.

Analizând atribuțiile sindicatelor putem menționa că acestea sunt în drept să exercite un control general asupra respectării legislației muncii, precum și dispun de atribuții speciale în vederea exercitării controlului asupra respectării diferitor aspecte de realizare a relațiilor de muncă. Necesitatea elaborării concepției este dictată de importanța pe care o are organizația sindicală în societate, de impactul acesteia în afirmarea principiilor general-umane și democratice de echitate și demnitate a membrilor de sindicat și de rolul de apărător al intereselor omului muncii în procesul de producție.

A.C.Neal menționează că sindicalismul este o teorie care s-a dezvoltat din mișcarea forței de muncă practice anglo-saxone, care, de fapt, nu are în programul său, în teorie sau în practica, răsturnarea capitalismului, ci numai folosul condițiilor în cadrul sistemului capitalist [206, p.342]. În esență, sindicalismul se concentrează pe apărarea și promovarea intereselor lucrătorilor în cadrul relațiilor lor cu angajatorii. Iar sindicalismul a luat mai multe forme de-a lungul timpului, de la sindicatele industriale care reprezentau toți muncitorii dintr-o anumită industrie, până la sindicatele de meserie, care reprezentau lucrătorii cu aceleași abilități sau ocupații. În viziunea Confederației Europene a Sindicatelor Independente, un sindicat este expresia solidarității și a interesului comun al salariaților. Solidaritatea cuprinde în mod egal și pe cei ce sunt în căutarea unui loc de muncă. ETUC subliniază că sindicatele sunt organizații profesionale și orice membru al profesiei având libertatea de a aparține sau de a nu aparține la un sindicat constituit, ca și de a se retrage când dorește [238]. Un aspect important al acestei viziuni este libertatea de asociere sindicală. Acest principiu se referă la dreptul fiecărui membru al unei profesii sau unei industrii de a alege să facă parte sau să nu facă parte dintr-un sindicat. De asemenea, membrii au libertatea de a se retrage din sindicat atunci când doresc, fără constrângeri sau repercusiuni.

*Organizația Internațională a Muncii este o organizație specializată a ONU care deține o competență generală în domeniul muncii și securității sociale [84, p.5]. Astfel, sindicatele participă prin reprezentanții proprii, în condițiile legii, la negocierea și încheierea contractelor colective de muncă, la tratative sau acorduri cu autoritățile publice și cu patronatele, precum și în structurile specifice dialogului social.*

Mișcarea sindicală internațională a fost studiată încă de la apariția acesteia. I. Popescu, I.Albu, G.I. Năstase menționează că sindicatele, federațiile și confederațiile sindicale, denumite în continuare organizații sindicale, sunt profesionale, economice și sociale, precum și al apărării drepturilor individuale și colective ale acestora, prevăzute în contractile colective și individuale de muncă [85, p.8-12]. Sindicatele participă prin reprezentanții proprii, în condițiile legii, la negocierea și încheierea contractelor colective de muncă, la tratate sau acorduri cu autoritățile publice și cu patronatele, precum și în structurile specifice dialogului social.

Conform cercetătorului F.Păsculița, sindicatele efectuează controlul obștesc asupra respectării legislației muncii în unități, indiferent de forma juridică de organizare și de tipul de proprietate, de subordonarea departamentală sau ramurală și sunt în drept să ceară eliminarea neajunsurilor depistate [124, p.118]. În acest context, trebuie de menționat că un control efectuat de sindicate diferă de unul de stat, efectuat de organele abilitate în domeniu, cea mai importantă diferență constând în imposibilitatea sindicatului respectiv de a-l sancționa, în mod direct, pe angajatorul care nu respectă legislația muncii. Sindicatele sunt în drept să exercite controlul și în domeniul protecției muncii, să participe la elaborarea programelor sociale în vederea ocrotirii sănătății, a politicii de stat în domeniul protecției muncii și mediului înconjurător, a programelor de îmbunătățire a condițiilor care să asigure o viață decentă și dezvoltarea liberă a personalității, să realizeze măsuri de protecție sociale ale lucrătorilor și să efectueze controlul obștesc asupra îndeplinirii la timp a acțiunilor programate în acest domeniu.

Cercetătorii D.Șandru și V.Naumov definesc mișcarea sindicală drept o forță motrice, un factor de progres care, în scopul creșterii eficienței demersurilor sale, a abordat cele mai variate metode de activitate [293, p.114]. În rândul acestora se pot identifica atât mijloace amiabile de promovare și salvagardare a intereselor și drepturilor salariaților, cât și mijloace conflictuale care, în timp, au devenit adaptate modului de manifestare a activității sindicale (demonstrația, mitingul, greva).

Profesorii V.Barbăneagră și D.Strah prezintă câteva concepte cu referire la sindicate[4, p.15]. În primul rând, ei vorbesc despre parteneriatul social, care este un tip de relații sociale, caracteristice unei societăți civilizate a economiei de piață. Parteneriatul social este și o metodă civilizată de soluționare a conflictelor sociale și de muncă, un mecanism predestinat garantării unei evoluții pașnice a societății. În al doilea rând, contractul colectiv de muncă ce reprezintă convenția dintre patroni și salariați în persoana organelor lor reprezentative, prin care se stabilesc, în limitele prevăzute de lege, clauze privind condițiile de muncă, salarizarea și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă. În al treilea rând, dialogul social ce caracterizează sistemele democratice. În acest sens, societatea civilă este un sistem de instituții și relații sociale de sine stătătoare care sunt chemate să asigure condiții pentru autorealizarea fiecărui individ și a colectivelor de indivizi, pentru realizarea intereselor și a necesităților personale.

Istoria și practica politică a organizației sindicale internaționale confirmă faptul că sindicatele sunt o instituție socială și politică necesară în societatea modernă. În literatura de specialitate, la începutul secolului XXI s-a acordat o mare atenție activităților de cercetare ale sindicatelor din Republica Moldova [64, p.254].

Art. 1 al Legii sindicatelor, adoptată la 7.07.2000, modificată prin legea nr.482 din 4.12.2003 și intrată în vigoare la 1.01.2004, definește o serie de concepte specifice, sindicatele fiind definite ca niște organizații obștești din care fac parte, pe principii benevole, persoane fizice, unite după interese comune și constituie în scopul apărării drepturilor și intereselor profesionale, economice, de muncă și sociale colective și individuale ale membrilor lor [59].

Mai mult ca atât, alin. (4) specifică că sindicatele exercită controlul asupra realizării contractelor colective de muncă și au dreptul de a cere destituirea funcționarilor vinovați de încălcarea legislației în acest domeniu. Sindicatele sunt parte componentă a societății civile. Sindicatul este considerat o instituție a societății civile pe lângă organizațiile asociației profesionale, organizațiile politice, cluburi, organizații filantropice.

Legea sindicatelor este principalul act legislativ care reglementează raporturile sociale ce apar în legătură cu realizarea de către cetățeni a dreptului constituțional de a întemeia și de a înscrie în sindicate. Aceasta stabilește cadrul juridic al întemeierii și garanțiile activității sindicatelor, reglementează relațiile lor cu autoritățile publice, patronii și cu asociațiile acestora. Legea sindicatelor ar avea mai multă valoare în cazul în care legislația ar fi racordată în măsură deplină cu

actele internaționale la care Republica Moldova a aderat. Ca argument îl constituie faptul că sindicatele sun un pilon al societății civile.

Constituția Republicii Moldova stipulează prin art.42 alin. (1) că orice salariat are dreptul de a întemeia și de a se afilia la sindicate pentru apărarea intereselor sale, în timp ce alin (2) al aceluiași articol arată că sindicatele se constituie și își desfășoară activitatea potrivit cu statutele lor, în condițiile legii. Ele sunt necesare pentru apărarea intereselor profesionale, economice și sociale ale salariaților [28].

Codul Muncii, la fel, este un document important care face referință la sindicate și reglementează totalitatea raporturilor de muncă[18], cuprinzând 14 titluri care reglementează colectivele de muncă, controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, jurisdicția muncii, precum și alte raporturi legate nemijlocit de muncă. Potrivit art. 217, alin. (1) din Codul Muncii, sindicatele sunt persoane juridice independente, fără scop patrimonial, constituite în scopul apărării și promovării drepturilor colective și individuale, precum și a intereselor profesionale, economice, sociale, cultural și sportive ale membrilor lor.

Conform art. 87 al Codului Muncii, salariatul nu poate fi concediat fără acordul organului sindical, aceasta devenind o obligație a organului sindical de a interveni în fiecare caz de concediere a unui salariat, care este membru de sindicat. Deci, concedierea salariaților membri de sindicat poate avea loc doar cu acordul preliminar al organului sindical din unitate în următoarele cazuri: reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate; constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate din cauza stării de sănătate, în conformitate cu certificatul medical; încălcarea repetată, pe parcursul a unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior au fost aplicate sancțiuni disciplinare.

În noile modificări din Codul Muncii a fost concretizată noțiunea de ”tânăr specialist”[18]. Astfel, art.19 stipulează că se consideră tineri specialiști absolvenții instituției de învățământ superior, mediu de specialitate sau secundar profesional în primii trei ani după absolvirea acesteia; În art. 27 se specifică că dreptul de a participa la negocierile colective, de a semna convențiile colective în numele salariaților aparține sindicatelor. În cazul în care, la nivel național, ramural, teritorial, există mai multe organe sindicale, se creează un organ reprezentativ unic pentru desfășurarea negocierilor și încheierea Convenției, în baza principiului reprezentării proporționale a organelor sindicale, în funcție de numărul membrilor de sindicat. În lipsa unui acord privind crearea

organului reprezentativ unic, dreptul de a desfășura negocierile colective revine sindicatului care întrunește cel mai mare număr de membri.

Organizațiile sindicale se constituie în virtutea dreptului la asociere, principiu garantat constituțional de toate regimurile democratice din lume. În acest context vom adăuga că în calitate de organizații profesionale, sindicatele sunt indispensabile în societățile democratice pentru realizarea echilibrului între diferitele forțe care acționează pe piața muncii, în societate în general, și pentru promovarea justiției sociale. Adunând sub steagul lor un număr mare de oameni și bucurându-se de autonomie organizatorică, în țările democratice, sindicatele sunt cu adevărat o forță redutabilă.

Libertatea de expresie și asociere reprezintă unul dintre principiile fundamentale care stau la baza activității Organizației Internaționale a Muncii, principii expuse atât în partea a XIII-a a Tratatului de la Versailles [210] din 28 iunie 1919, cât și în Declarația de la Philadelphia [184], privind scopurile și obiectivele OIM. Oricare dintre cele 188 de state membre ale acestei organizații sunt obligate să asigure cadrul legal necesar constituirii și funcționării structurilor care reprezintă interesele salariaților și ale angajatorilor, în cazul organizațiilor patronale.

Așadar, putem menționa următoarele *principii* care stau la baza organizării și funcționării sindicatelor, care reprezintă muncitorii:

a) libertatea sindicală ce se manifestă atât în plan individual, prin recunoașterea dreptului unui salariat să adere în mod liber la un sindicat, să se retragă atunci când dorește, cât și în plan colectiv, recunoscându-se posibilitatea pentru anumite grupări sindicale de a se asocia sau a se afilia la o altă grupare sindicală;

b) pluralismul sindical ce derivă din libertatea sindicală, asigurând posibilitatea de a se constitui mai multe sindicate în aceeași ramură, în același domeniu de activitate sau chiar în aceeași unitate [40, p.56];

c) independența sindicatelor ce se manifestă față de organele statului, fiind interzisă orice intervenție din partea autorităților publice de natură a limita ori a împiedica exercitarea drepturilor și libertăților sindicale, față de partidele politice, sindicatele fiind organizații fără caracter politic, precum și față de orice alte organizații ale societății civile [108, p.51].

După cum menționează I.Cojocaru[20] în lucrarea sa oricare ar fi definițiile date organizațiilor sindicale, acestea nu sunt decât expresii sintetice ale modalităților diferite de înțelegere a rolului pe care îl au sindicatele în sistemul de relații patronat – sindicate – stat într-o



anumită societate. Dacă analizăm felul în care s-au dezvoltat și funcționează organizațiile reprezentative ale salariaților în diferite țări, vom vedea că se poate vorbi chiar de modele ale sindicalismului. Acestea primesc, inevitabil, amprenta particularităților economice, politice, sociale, culturale și istorico-geografice ale fiecărei țări, dând naștere la forme specifice de sindicalism.

O primă interpretare a rolului sindicatelor vede în acestea o ”voce colectivă” care exprimă punctele de vedere ale salariaților cu privire la condițiile de muncă, salarii etc., prin intermediul căreia se negociază, iar în caz de nemulțumire, se protestează prin mijloace specifice [45, p.15]. Aceasta înseamnă că se creează și se mențin canale de comunicare bidirecționale între organizațiile sindicale și management, în principal, dar și între acestea și anumite instituții ale statului, astfel încât să existe un schimb permanent de opinii pe problemele de interes ale lucrătorilor.

Cea doua interpretare este cea a ”sindicatelor ca pol de contracarare”. Rolul principal al reprezentanților salariaților este, în acest caz, acela de a echilibra obiectivele managementului unității economice, centrate în special pe profit, cu cele proprii, de esență socială, astfel încât să se ajungă la o distribuție ”echitabilă” a rezultatelor activității economice. Astfel, depinde de capacitatea sindicatelor să contrabalanseze profitul și echitatea, fără ca statul să fie nevoit să recurgă la măsuri de reglementare [220, p.6].

Cea de a treia perspectivă privește organizațiile sindicale, alături de cele patronale, ca pe niște ”actori politici” ai societății, care reprezintă interesele economice și sociale ale membrilor lor, inclusiv prin participarea la elaborarea proiectelor de acte normative având ca obiect domeniile de interes sindical [68, p. 90]. Aceasta presupune organizarea în sistem tripartit a structurilor sindicat – patronat – Guvern/ alte instituții administrative ale statului și recunoașterea legală a posibilității de intervenție a primelor doua în activitatea normativă, cu titlu consultativ sau nu numai.

Ca efect al globalizării economiei, se conturează o nouă posibilitate de abordare a rolului organizațiilor sindicale, acela de negociator colectiv transnațional. Apariția companiilor multinaționale, care funcționează pe principiul descentralizării, respectiv unități de producție și/sau servicii răspândite în mai multe țări, cu grad mai mic sau mai mare de autonomie decizională, a dus la o reacție relativ similară din partea sindicatelor. Reieșind din faptul că organizațiile sindicale reprezintă niște *actori* ai pieței muncii, acestea pot fi apreciate fie ca factor de echilibru, fie dimpotrivă, ca un element de perturbare a evoluției normale a pieței muncii, dar în nici un caz ignorați.

Legislația internațională și națională conferă organizațiilor sindicale o serie de drepturi: dreptul să negocieze și să încheie contracte colective de muncă, să intervină în activitatea normativă la nivel național, având rol consultativ, să se pronunțe, consultativ, asupra programelor angajatorului care antrenează concedieri colective și să apere interesele membrilor lor, ce decurg din lege și din contractele colective de muncă, în fața instanțelor judecătorești și a altor organe de stat și obștești, prin apărători proprii sau aleși etc.

Luându-se în considerație atribuțiile conferite prin lege, în esență, rolul organizațiilor sindicale pe piața muncii poate fi analizat pe câteva coordonate: corectivă, de presiune, consultativă și de parteneriat. Rolul corectiv se realizează în special prin intermediul calității organizațiilor sindicale de a negocia contractele colective de muncă, începând de la nivelul național până la cel de unitate. Coordonata corectivă a sindicatelor funcționează în strânsă legătură cu cea de presiune. În condițiile unor diferențe vizibile între diferitele ramuri de activitate, în strânsă legătură cu numărul de membri, forța materială și financiară, calitatea și pregătirea liderilor, relația acestora cu angajatorii, organizațiile sindicale sunt capabile să exercite presiuni semnificative pentru a obține pe termen scurt, mediu sau lung acele drepturi pe care le consideră favorabile membrilor pe care îi reprezintă.

Asumându-și rolul consultativ și de parteneriat, liderii organizațiilor sindicale reprezintă interesele salariaților într-o serie de organisme consultative, bipartite sau tripartite, create astfel încât să existe un cadru instituționalizat în care partenerii sociali să-și exprime punctele de vedere cu privire la măsurile legislative, strategiile și programele ce vizează domeniile economice și sociale[45, p.55].

Globalizarea economiei are ca efect scăderea forței sindicatelor a căror arie de influență se limitează, de cele mai multe ori, la un segment limitat de profesii și la teritoriul unei țări. Ori, resursele financiare sporite de care dispun companiile multinaționale, capacitatea de a muta producția în altă țară, posibilitatea de a transfera forța de muncă dintr-o zonă în alta, prezența centrelor decizionale care, uneori, nu se află pe teritoriul țării respective sunt tot atâtea motive de amenințare pentru forța de negociere și de impunere a organizațiilor sindicale. Reacția acestora din urmă nu a întârziat să apară, iar soluția preconizată este înființarea federațiilor sindicale internaționale și a secretariatelor de ramură care să ajungă, în final, să constituie un sistem de negociere colectivă transnațională. În paralel, confederațiile naționale și internaționale colaborează cu OIM [154], cu alte organisme politice internaționale sau regionale, pentru a determina adoptarea

unor reglementări care să ofere posibilități de limitare a avantajelor companiilor multinaționale în relația cu sindicatele și angajații de pe teritoriul țărilor unde activează.

Este greu de spus dacă modelul sus-numit va funcționa deoarece există o serie de bariere precum: diferențele de natură economică și social-culturală dintre țări; diferențele de legislație în ceea ce privește raporturile de muncă; reținerea unor lideri sindicali care percep apariția structurilor sindicale regionale sau internaționale ca pe un transfer de putere de la nivel național către exteriorul țării și implicit ca pe o slăbire a forței organizațiilor din interiorul țărilor; percepția preponderent negativă a salariaților străini la nivelul lucrătorilor aparținând țării respective.

O altă abordare, etichetată drept marxistă, consideră sindicatele drept ”promotoare ale luptei de clasă”, respectiv organizații care, alături de altele, reprezintă interesele clasei subordonate în lupta contra celei exploatoare, în procesul de evoluție către o ordine socială mai bună [103, p.88]. Sindicatele trebuie să soluționeze probleme de natură socială, pe de o parte, iar pe de alta, să desfășoare o activitate politico-educativă intensă, pentru conștientizarea membrilor de sindicat asupra rolului pe care îl au în instaurarea, sau, după caz, consolidarea noii societăți. Această interpretare pierde din ce în ce mai mult teren, datorită noului context politico-economic, instalat în Europa de Sud-Est după căderea sistemului comunist.

Toate modelele nu se exclud ci reprezintă, mai degrabă, fațete ale rolului pe care îl îndeplinesc organizațiile sindicale din diferite țări, în acest moment, cu excepția celui explicativ, care nu este caracteristic unui regim democratic.

Astfel, pentru sindicaliști, evoluția fenomenului sindical, la scară națională și activitatea sindicală corespund doar parțial așteptărilor. Totuși, în ciuda slăbiciunilor lor și ale liderilor, sindicatele reprezintă pentru aderenți singura organizație capabilă să le apere drepturile și să-i protejeze social. În schimb, pentru mulți manageri, sindicatele sunt o sursă de disfuncții inutile. Privit din perspective liderilor sindicali, indiferent de afiliere, doctrină sau simpatii politice, sindicalismul în Republica Moldova este slab, datorită, în principal, implicării reduse a aderenților în acțiunile sindicale, marginalizat, manipulat.

Caracterului multidisciplinar al cercetării este plasat în baza metodologică a cercetării și constituie abordarea obiectului de studiu prin prisma multidimensională de cercetare, bazându-se pe legile dialecticii și analiza sistemico-structurală, care au delimitat logica teoretico-analitică a investigației obiectului de studiu și trecerea ascendentă de la abstract la concret, de la general la particular și de la particular la general, de la global la local și de la local la global au fost aplicate

abordările de cercetare politologică în combinație cu principii de cercetare științifică care aparțin ramurei de științe sociale precum și metode din alte domenii de cercetare, ca ex., istorie, sociologie, statistică și alte.

Drept instrumente de studiu au fost utilizate și integrate diverse metode de cercetare atât generale, cât și specifice pentru științele sociale, dar, în primul rând, acelea ce vizează direct științele politice contemporane, valorificându-se anumite principii metodologice care, în ansamblul lor, constituie suportul metodologic multidimensional adecvat științei contemporane.

Putem identifica următoarele principii de bază ale metodologiei științei politice contemporane, care au fost valorificate în lucrare:

*Principiul științific* care reprezintă un proces creativ-formativ în continuă dezvoltare, a permis studierea și însușirea științei politice, a categoriilor acesteia, în baza noilor descoperiri ale științei contemporane și stabilirea modalității de desfășurare a proceselor politice, aducându-se argumente științifice în sprijinul afirmațiilor noastre.

*Respingerea dictatului și monopolului ideologiei de partid asupra adevărului științific* care constituie un principiu cu orientare conceptuală în cercetarea diverselor probleme din domeniul științelor socio-umanistice.

*Principiul libertății academice proprii gândirii democratice*, conform căruia cercetătorul are dreptul și datoria de a căuta adevărul oriunde îl conduce cercetarea liberă de restricțiile politice, religioase sau de altă natură. Libertatea academică este recunoscută ca element major al unei societăți libere.

În procesul elaborării lucrării autorul s-a condus, de asemenea, de principiul determinismului, de principiul abordării sistemice și de principiul abordării structural-funcționale.

La cercetarea temei și realizarea lucrării au fost implementate, în primul rând, *metodele generale științifice*: analiza, sinteza, inducția, deducția, compararea, metoda logică. Acestea au facilitat analiza și sinteza opiniilor diferitor savanți privitor la conceptul mișcare sindicală și strategii sindicale internaționale. Anume prin metodele generale științifice s-a identificat cadrul conceptual al problemei analizate pentru fundamentarea cât mai solidă a argumentelor viitoare, dar și a conturării fenomenului organizației sindicale internaționale, însoțite de aspectele teoretico-conceptuale. În al doilea rând, au fost folosite *metodele generale teoretice*: politologică, normativă, istorică, instituțională, comparativă, empirică, sistemică.

*Analiza politologică* a permis cercetarea aspectelor instituțional-valorice și structural funcționale ale organizației sindicale internaționale și naționale, în vederea delimitării axelor, instrumentelor și tehnologiilor care au contribuit la implementarea strategiilor și programelor internaționale, la nivel național, orientate spre soluționarea problemelor sferei muncii și democratizării acesteia.

*Metoda sociologică* a fost utilizată la stabilirea aspectului empiric al lucrării, care îl constituie cercetarea condițiilor de formare și manifestare a raporturilor de muncă, formare a comportamentului atitudinal al salariaților față de noile condiții impuse pe piața forței de muncă, stabilirea gradului de satisfacție a salariaților de nivelul de ocupare, salarizare, locul de muncă, interesului față de organizațiile sindicale.

*Metoda instituțională* a servit la stabilirea structurii instituționale și a nivelurilor de implementare a strategiilor sindicale internaționale în sfera muncii.

*Metoda analizei sociologice indirecte* a fost utilizată pentru efectuarea analizei statistice a Barometrului de Opinie Publică din Republica Moldova pentru a determina gradul de neîncredere a populației Republicii Moldova în sindicate.

*Metoda analizei formal-juridice*, fundamentată pe studierea bazelor legislative la diferite niveluri, a permis realizarea investigației normativ-juridice a strategiilor sindicale în implementarea normelor internaționale în domeniul muncii, la nivel național.

*Analiza contextuală* a permis examinarea impactului implementării strategiilor sindicale internaționale în Republica Moldova în contextul globalizării și influența acesteia asupra dezvoltării și democratizării statului nostru.

*Metoda istorică* a fost utilizată pentru compararea diferitor caracteristici ale obiectului cercetării în anumite perioade. Astfel, această metodă ne-a fost utilă pentru analiza diferitor surse științifice din diferite perioade, care au contribuit la stabilirea situație existente în domeniul de studiu și la formularea problemei de cercetare și a direcțiilor de soluționare a acesteia. Metoda a prezentat importanță și pentru evidențierea noului rol al organizației sindicale internaționale în calitate de actor pe arena internațională dar și ca actor în dialogul tripartit la nivel național.

*Invent analiza*, monitorizarea evenimentelor sau metoda de analiză a datelor despre evenimente, urmărește procesarea informațiilor publice care arată „cine spune sau face ce, în legătură cu cine și când”. Pentru a monitoriza evenimentele, elaborarea documentelor precum și colaborarea între actorii participant la elaborarea și implementarea strategiilor sindicale

internaționale au fost analizate site-urile web ale principalelor organizații OIM, ITUC, ETUC și CNSM, autorul a elaborat o metodologie pentru acest studiu, care a făcut posibilă analiza strategiilor în perioada menționată 2018-2022. (Vezi Anexa 3)

Scopul realizării monitorizării este în înregistrarea și analizei sistematice atât a evenimentelor, elaborarea și adoptarea documentelor care se referă la strategiile implementate precum și colaborarea internațională în domeniul muncii. În calitate de sursă de cercetare pentru baza de date au fost folosite site-urile oficiale pe trei nivele: internațional – 2 (OIM, ITUC); regionale – 1 (ETUC), național – 1 (CNSM). Forma pentru o monitorizare structurală include evenimentele, documentele și cooperarea în domeniul elaborării și implementării strategiilor sindicale internaționale. Evenimentele analizate pot fi simple sau complexe (format din subevenimente, o serie de evenimente). Putem presupune că în timpul monitorizării vom înregistra adesea evenimente complexe. (vezi Tabel A4.1, Tabel A4.2 și Tabel A4.3)

*În generalizare* putem menționa că aparatul categorial este divers și multidimensional, autorii acordând atenție diverselor concepte ce țin de problema de cercetare sunt: strategie, strategii internaționale, strategii sindicale internaționale, globalizare, sindicate, mișcare sindicală, codul muncii etc. Menționăm că definirea strategiilor internaționale contemporane în condițiile globalizării sunt complexe, multidimensionale, cu caracter constructiv. Acestea susțin promovarea intereselor, atingerea scopurilor globale și de integrare europeană și organizează protecția sindicală în soluționarea problemelor contra riscurilor și provocărilor globale.

În urma analizei teoretico-metodologice ale cercetării strategiilor sindicale internaționale în condițiile globalizării sunt depistate următoarele subiecte înaintate spre susținere:

- (1) mecanismele de implementare a strategiilor sindicale internaționale la etapa actuală a globalizării;
- (2) aspectele structural-instituționale ale activității sindicatelor în condițiile globalizării și specificarea cadrului politico-juridic de implementare a strategiilor sindicale internaționale;
- (3) particularitățile și problemelor ale activității sindicale din Republica Moldova privind contracararea noilor provocări globale;
- (4) monitorizarea implementării strategiilor sindicale antidiscriminatorii în sfera muncii din Republica Moldova.

## **2.2 Mecanism de implementare a strategiilor sindicale internaționale la etapa actuală a globalizării**

Globalizarea a pus noi accente în activitățile comunității internaționale: a propus sarcina de a actualiza vechile principii care s-au format deja, dar nu și-au pierdut semnificația, și a introdus și subliniat altele noi. În primul rând, a devenit evidentă nevoia de a întări fundamentele etice ale organizării sociale, de a reda sensul valorii pierdute unor concepte precum munca, justiția socială, egalitatea și solidaritatea. Globalizarea a adus cu sine și o mai mare responsabilitate pentru actorii internaționale care trebuie să se asigure că vor respecta standardele internaționale și vor lua măsuri pentru a proteja drepturile omului și a promova o mai mare egalitate între ei în comunitatea internațională. De asemenea, trebuie să se asigure că vor respecta și vor promova principiile de bază ale dreptului internațional, precum și să se angajeze în cooperare internațională pentru a rezolva problemele globale.

O analiză obiectivă și cuprinzătoare a proceselor de globalizare a arătat că, în contextul internaționalizării economiei mondiale, s-a acutizat și o altă problemă - politica internațională modernă nu este capabilă să răspundă în mod adecvat provocărilor care apar în procesul globalizării. Măsurile de deschidere a piețelor, precum și considerentele financiare și economice, au prioritate față de aspectele sociale. Drept urmare, în ciuda potențialului uriaș, oportunitățile și beneficiile globalizării nu ajung la toată lumea [135].

Riscurile sociale și umanitare ale globalizării includ în primul rând agravarea situației muncii și răspândirea sărăciei. Globalizarea din poziția de muncă este criticată pentru crearea de bunăstării și bogăției fără a crea locuri de muncă adecvate, pentru standardele scăzute de muncă și de mediu în țările în curs de dezvoltare, pentru creșterea sărăciei prin marginalizarea șomerilor, creșterea excluziunii sociale, exploatarea prin muncă a copiilor, femeilor, migranților, lucrătorii din economia sectorului informal, discriminarea la locul de muncă. Într-un cuvânt, pentru privarea unei părți semnificative și active a umanității de cel mai important dintre drepturile sociale ale omului - dreptul la muncă [170].

Provocările globale din lumea muncii au necesitat elaborarea de strategii și programe de acțiuni practice comune, orientate și coordonate, pe mai multe niveluri, în multe domenii, în interesul angajaților și al societății în ansamblu. Răspunsul la aceste solicitări ale dezvoltării globale au fost politicile și practicile Organizației Internaționale a Muncii care plasează munca în centrul

eforturilor de politică globală pentru promovarea drepturilor muncii, creșterea calității locurilor de muncă, protecția socială și dialogul social.

Organizația Internațională a Muncii, aceasta se deosebește prin activitatea ei, și chiar prin întregul său mecanism de funcționare. Principalul fiind de a contribui la stabilirea unei păci durabile prin promovarea justiției sociale și a stabilității economice și sociale, iar prin acțiuni internaționale îmbunătățirea condițiilor de muncă și a nivelului de viață al muncitorilor. Munca nu este considerată o marfă. Motto-ul organizației fiind: „Sărăcia în orice loc constituie un pericol al prosperității peste tot” [229, p.8]. Toate ființele umane, indiferent de credință, rasă sau sex, au dreptul de a realiza, în libertate și demnitate, dezvoltarea spirituală și progresul material, pentru securitatea economică, cu șanse egale. În acest context, libertatea de expresie și de asociere este o condiție indispensabilă a unui progres susținut.

În acest scop, Organizația Internațională a Muncii elaborează la nivel internațional instrumente juridice și politice, precum și programe, sprijinind, în același timp eforturile statelor lumii în favoarea ameliorării condițiilor de producție și de muncă. Standardele internaționale de muncă, sunt convențiile convenite de către actorii internaționali, care rezultă dintr-o serie de judecăți de valoare, stabilite pentru a proteja drepturile fundamentale ale lucrătorilor, de a randamente siguranța locului de muncă a lucrătorilor, și de a îmbunătăți condițiile de muncă la global. Scopul acestor standarde, este crearea unui nivel minim la nivel mondial de protecție de la practicile de muncă inumane, prin adoptarea și punerea în aplicare a acestor măsuri [266, p.33]. Din punct de vedere teoretic, acestea au fost păstrate, din motivele eticii, pentru că există anumite drepturi fundamentale ale omului, care au fost și rămân a fi universale. Astfel, scopul standardelor internaționale de muncă este de a înlocui agresiune, intimidare, discriminare sau inegalitate de gen la locul de muncă cu drepturi de gen: diversitate, democrație la locul de muncă și responsabilizare[266, p.41].

Încă de la crearea sa, organizația, a conceput un sistem de norme internaționale ale muncii care să acopere toate problemele legate de muncă: convenții și recomandări internaționale elaborate de către reprezentanți ai guvernelor, angajatorilor și lucrătorilor din toată lumea. Ceea ce fondatorii organizației au recunoscut în 1919, este că economia mondială avea nevoie de reguli precise pentru ca progresul economic să fie sinonim cu justiția socială, prosperitatea și pacea tuturor [5, p.30].

Pentru extinderea procesului de democratizare a sferei muncii, OIM a propus și dezvoltat bazele conceptuale, politice și juridice ale tripartitismului și dialogului social, a fundamentat locul și



funcțiile partenerilor sociali în mecanismul cooperării tripartite, a identificat factorii de eficacitate în creșterea potențialului democratic al tripartismului. Luarea în considerare a aspectelor conceptuale și practice ale tripartismului ca mecanism social practic la nivel internațional și regional în activitățile OIM și implementarea modelului european ne va permite să comparăm problemele actuale ale dezvoltării acestuia cu situația din Republica Moldova[208, p.275].

Principiul tripartismului, care este o valoare unificatoare, un element structural și funcțional al politicii OIM, stă la baza conceptului de cooperare tripartită, care este prezentat în sens larg ca unificarea eforturilor statului, muncitorilor și angajatorilor în dezvoltarea și implementarea politicilor economice și sociale. Termenii „cooperare tripartită”, „relații tripartite”, „tripartism”, „parteneriat tripartit”, „acțiuni tripartite” sunt utilizați în documentele și rapoartele OIM ca sinonime [205]. Trebuie remarcată complexitatea obiectivă și inconsecvența principiului tripartismului, prezența unor interese diferite și, uneori, opuse între participanții tripartiti OIM, ca o reflectare a nevoilor concurente de muncă și capital la locul de muncă. Recunoașterea și luarea în considerare a acestor diferențe și abordări naturale face posibilă utilizarea procesului de armonizare a acestora ca mecanism constructiv pentru implementarea programelor și strategiilor OIM și ca bază pentru acțiuni comune.

Există mai multe argumente în favoarea tripartismului, printre care principalele se numără nevoia de a echilibra necesitățile dezvoltării economice și justiției sociale; posibilitatea extinderii reale a fundamentelor democratice ale politicii sociale în domeniul relațiilor de muncă prin coordonarea intereselor de moment (populiste) ale participanților la dialogul social, atât cu interesele strategice proprii, cât și cu interesele partenerilor sociali; în sfârșit, capacitatea reală de a menține pacea socială.

Acest mecanism politic recunoscut în practica OIM minimizează inegalitatea efectivă a cetățenilor în sfera socio-economică, contrar egalității declarate prin lege, este mai eficient dacă grupurile de interese instituționalizate stau și acționează în spatele lor, făcând lobby interesele lor. Tripartismul promovează democrația, incluzând straturi largi în soluționarea problemelor semnificative din punct de vedere social. Democrația este garantată de faptul că scopul tripartismului ca mecanism este de a asigura relațiile de muncă la toate nivelurile, participarea unor părți sociale atât de importante precum muncitorii și angajatorii la luarea deciziilor economice și sociale, ceea ce înseamnă că politica tripartismului trebuie susținută, începând de la nivelul cel mai de jos, adică cu colectivele de muncă ale unităților economice.

Faptul că aceștia sunt reprezentați de grupuri de interese care nu sunt responsabile politic, așa cum se presupune că ar fi statul, limitează într-o anumită măsură democrația. În acest context se pune problema influenței statului, democrației și pieței pe nivelurile tripartit – bipartit al dialogului social. În relațiile bilaterale, statul sau cealaltă parte este reprezentată formal, dar participă invizibil. Într-o altă formă de relații bilaterale, activitatea în grupuri ad-hoc create în cadrul unor structuri de cooperare într-o anumită direcție, de exemplu, probleme de angajare, migrație etc., este permisă și absența unuia dintre parteneri.

Tripartismul ca mecanism este promovat de OIM, atât în cooperare formală, cât și informală. Baza cooperării este prezența a trei părți independente și dorința de a coopera în cadrul dialogului social. Poziția OIM: Convenția nr. 98, 1949 privind negocierile colective tripartite sprijină încheierea voluntară a contractelor colective, care este adesea efectuată pe baza bipartismului. Acestea din urmă, care sunt însă rezultatul negocierilor bilaterale, nu ar trebui să le anuleze pe cele dintâi, întrucât aici se află posibilitatea unor dictate ale pieței, care ar trebui depășite la nivelul unui compromis tripartit [152].

Factorul de eficacitate democratică a mecanismului de parteneriat tripartit: puterea partidelor, confirmată la nivel legislativ și organizatoric și susținută de sprijinul de jos ca bază a echilibrului partidelor. De asemenea, mecanismul cooperării tripartite are nevoie de un sistem decizional centralizat care să permită depășirea contradicțiilor din sistemul de relații dintre tripartit și bipartit: între cele mai înalte niveluri, sectoriale și de producție. Ieșirea este în centralizarea anumitor aspecte ale procesului de negociere, care permite, dar limitează descentralizarea și ne întoarce la principiul uitat al centralismului democratic.

În primul rând, această cooperare vizează implementarea standardelor internaționale ale muncii la nivel național: Recomandările fundamentale privind Acordul nr. 113 (nivel sectorial și național) din 1960, care obligă autoritățile să negocieze cu organizațiile de muncitori și angajatori pentru să ajungă la acorduri pe probleme sociale și economice care îi interesează; negocieri tripartite și Convenția (standarde internaționale de muncă) nr. 144 din 1976; alături de Recomandările nr.152 din 1976. – dedicate în mod special aprobării standardelor; Comentariile la Acordul nr. 113 au atras atenția asupra necesității de înțelegere și respect reciproc și de elaborare a unor documente similare la nivel național [153].

Convenția nr. 176 și Recomandarea nr. 183 au articulat în mod clar că cooperarea trilaterală nu este o acțiune, ci baza și nucleul activităților OIM [30]. Această abordare a fost implementată în

practica ulterioară a OIM, care a dezvoltat metode, obiecte, principii de cooperare tripartită. Astfel, s-a format un mecanism politic de parteneriat social la nivel internațional și național, care a devenit o componentă esențială a activităților OIM, bazat pe principiile democrației, pragmatismului și luând în considerare particularitățile implementării sale naționale, care ajută la depășește problemele și contradicțiile emergente.

Obiectivul unui parteneriat este acela de a oferi sau de a pune la dispoziție mai mult decât suma a ceea ce este oferit de fiecare parte. Parteneriatul social este indisolubil legat de noțiunea de autonomie social, prin care se înțelege împuternicirea uniunii salariaților și a celei a angajatorilor de a rezolva independent, fără imixtiunea statului, o serie de problem sociale. Anume din aceste considerente, parteneriatul social poate să existe numai în condițiile unei autonomii sociale ale partenerilor. Parteneriatul social ameliorează antagonismul dintre muncă și capital. Astfel, interesele divergente ale muncii și ale capitalului sunt readuse prin cedări și compromisuri făcute într-un echilibru acceptabil. Totul depinde de disponibilitatea părților de a merge spre consens, de a respecta parteneriatul și de a respecta consensul la care s-a ajuns. Deci, parteneriatul social reprezintă mai degrabă un fenomen social decât o instituție juridică [77, p.265].

La sesiunea Consiliului de conducere al Biroului Internațional al Muncii din noiembrie 2002, s-a hotărât elaborarea unui plan de acțiune ca răspuns la rezoluția privind dezvoltarea și consolidarea tripartismului și dialogului social, adoptată la cea de-a 90-a sesiune a Conferința internațională a grupului din iunie 2002 [218]. Un astfel de program de mobilizare și canalizare a resurselor, acțiunilor și potențialului prezentat de constituenții OIM pentru eradicarea sărăciei, creșterea ocupării forței de muncă și consolidarea poziției muncii decente la nivel global a fost prezentat într-un raport special al OIM, care dezvăluie o strategie pentru partenerii sociali să obțină drepturi, garanții de protecție și reprezentare socială a lucrătorilor.

Conform conceptului OIM, toate sunt implementate prin dialog social. Formele sale sunt diferite: consultări, negocieri, al căror scop este de a ajunge la acorduri specifice pe probleme socio-economice specifice și de actualitate. Iar aceste acorduri politice stau la baza consensului social. Următoarele forme de interacțiune sunt normative și administrative, asigurând implementarea acordurilor la care au ajuns toți participanții la procesul de negociere.

Interes reprezintă și problema actuală a eficacității mecanismului de cooperare trilaterală, în funcție de sistemul politic, politicile de partid și poziția ideologică a partidului de guvernământ. Dacă politicienii susțin linia social-democratică și a sindicatelor, dialogul devine mai ușor. Există și

alți factori de influență. Cele mai importante dintre aceștia sunt aspectele instituționale și procedurale ale asigurării activităților sale, precum și sprijinul statului.

Astfel, managementul pieței muncii este responsabilitatea comună a guvernelor și a instituțiilor slab organizate ale angajatorilor și lucrătorilor. Termenul *dialog social* este mecanismul prin care trei părți stabilesc, modifică și aplică regulile privind munca și chestiunile conexe. În majoritatea țărilor, dialogul social este într-o oarecare măsură instituționalizat și se desfășoară cu participarea organizațiilor reprezentative ale angajatorilor și lucrătorilor, așa numiții *parteneri sociali*, care cooperează cu guvernele prin instituții tripartite de diferite tipuri pentru a crea un mediu favorabil pentru discuții și negocieri. În multe țări, gama de probleme discutate prin mecanismele de dialog social a fost extinsă, dar în orice caz, problemele de politică economică și socială sunt de așteptat să fie luate în considerare într-o formulare diferită, dar foarte clară și specifică.

Pentru a asigura calitatea acestor relații tripartite, interesul tuturor partenerilor sociali pentru rezultatele negocierilor, conștientizarea lor cu privire la importanța cooperării comune în interesul bunăstării tuturor membrilor societății, este de o importanță capitală. Prin urmare, conceptul OIM de parteneriat social definește limitele de responsabilitate ale fiecăruia dintre parteneri, rolul și funcțiile acestuia și, de asemenea, stabilește obiectivele, regulile și procedurile cele mai generale de interacțiune [204].

Statul ocupă un loc aparte în rândul partenerilor sociali, deoarece el este cel care are dreptul exclusiv de a forma cadrul legislativ și instituțiile dialogului social. Funcția organizatorică a statului este implementată în două direcții: reglementarea politică și juridică a cooperării tripartite și crearea condițiilor legale favorabile organizațiilor muncitorilor și structurilor patronale. Pe de altă parte, statul, reprezentat de autorități politice, legislative, executive și administrative, ar trebui să formeze și să susțină structuri și instituții de dialog social care protejează drepturile muncii, promovează ocuparea forței de muncă și răspândirea *muncii decente*, combate discriminarea și sărăcia față de izolare, precum și pentru asigurarea securității și protecției sociale.

Potrivit OIM, guvernele trebuie să abordeze provocările numeroase și variate ale deficitului de muncă decentă în țările lor, dezvoltarea resurselor umane și provocările globalizării în lumea muncii. De fapt, politicile publice trebuie să joace un rol fundamental pentru ca economia globală să asigure unitatea progresului social și economic, a dezvoltării sociale și umane. Un domeniu special de activitate a statului în contextul globalizării este stabilirea cooperării la nivel internațional pentru elaborarea de reguli, norme și standarde de bază comune în domeniul muncii, care să primească

sprijin la nivel mondial și să fie respectate de către toate OIM. țările membre. Sarcina statului este de a asigura eficiența, competența, încrederea și răspunsul la solicitările cetățenilor privind asigurarea dreptului la muncă, la condiții și salarii decente, la dezvoltarea umană.

Structurile de afaceri internaționale și naționale joacă un rol important în mecanismul cooperării tripartite. Organizația Internațională a Angajatorilor este un membru privilegiat care promovează atât principiile guvernantei corporative, cât și ale responsabilității sociale corporative. Rolul acestei organizații este actualizat semnificativ în contextul globalizării și este văzut în strategiile OIM ca participarea afacerilor la managementul globalizării prin diseminarea de informații, educație și discuție asupra acestor probleme importante. Organizația Internațională a Angajatorilor, prin participarea la inițiative precum Pactul Global, este chemată să „funcționeze ca un centru global de inițiativă care ajută la limitarea și armonizarea creșterii economice și a dezvoltării sociale, precum și la promovarea dialogului social” [260].

Organizațiile angajatorilor susțin în mare măsură Pactul Global, care reunește obiectivele la care au contribuit ei înșiși, deoarece include elementele de bază ale Declarației OIM privind principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă, pe lângă alte probleme legate de drepturile omului și de mediu. Principala problemă acum este de a transforma Global Compact într-un set de principii care se vor reflecta în procesul de management zilnic responsabil din punct de vedere social al întreprinderilor din întreaga lume. „În cele din urmă, aceasta este o întrebare care atinge însăși temelia sistemului de întreprindere privată, deoarece reflectă cerințele de bază impuse de societate asupra celor care doresc să se bucure de libertățile economice pe care acesta le oferă”, se arată în raportul Secretarului General al OIM [271, p.135].

OIM leagă dezvoltarea prospectivă a activităților organizațiilor patronale cu nevoia de a transfera sectorul informal al economiei în sectorul real, de a promova protecția muncii informale și legalizarea antreprenorialului informal. La nivel național, Organizația Internațională a Angajatorilor, își unește forțele cu OIM pentru a promova dezvoltarea unei structuri cu mai multe fațete a organizațiilor patronale, oferindu-le o reprezentare motivată și responsabilă în dialogul social. Situația contradictorie a Organizației Internaționale a Angajatorilor la nivel internațional este aceea că globalizarea și contururile în schimbare ale economiei globale, prin intensificarea concurenței pentru cotele de piață și represiunea muncii, devin amenințări la adresa dezvoltării sociale și a cooperării triumfiulare, care sunt necesare pentru dezvoltare durabilă.

Sindicatul în conceptul și mecanismul cooperării tripartite ale OIM ocupă a priori un loc

semnificativ. Fără îndoială, secolul XXI a extins această sarcină pentru sindicate printr-o formulare mai clară a rolului lor de actor în politica socio-economică și de partener cheie în dialogul social, dar a păstrat principalul abordări anterioare ale OIM - recunoașterea de relevanța funcției politice și a rolului sindicatelor într-o societate organizată democratic.

Cu toate acestea, poziția și eficacitatea lor depind direct de rolul pe care îl joacă în sistemul politic. În Republica Moldova, acesta este un proces ambiguu și contradictoriu. Formarea sistemului politic al Moldovei independente a fost însoțită de formarea unor mituri, aduse la viață de dorința de depolitizare și de-ideologizare totală, înțelese și prezentate distorsionat ca elemente constitutive ale proceselor democratice. Printre astfel de fenomene mitologizate se numără, în opinia noastră, reprezentarea sindicatelor ca organizație exclusiv apolitică și accentul pus pe caracterul apolitic al activităților sindicale în exercitarea funcțiilor lor reprezentative pentru protejarea intereselor lucrătorilor. Mai mult, aceste declarații în perioada post-sovietică au devenit tipice atât pentru liderii sindicali înșiși, cât și pentru oponenții lor.

Această abordare a dus la pierderea sindicatelor a poziției lor de actori importanți în politica socio-economică, precum și la minimizarea rolului lor de partener cheie în mecanismul politic al dialogului social. Pe de altă parte, odată cu transformarea sindicatelor în același grup social de interese, care sunt multe în țară (pescari, vânători etc.), un instrument și mecanism puternic de democratizare a fost retras din sfera relațiilor de muncă, iar munca a devenit și mai dependentă de interesul economic [119, p.165].

În plus, depolitizarea activității sindicatelor, într-o anumită măsură, contravine politicii OIM și politicii sociale a Uniunii Europene, ale căror principale principii sunt formarea unui mecanism politic eficient bazat pe tripartism. , democratizarea sferei muncii pe baza stabilității sociale, unității sociale și dezvoltării sociale. Relațiile industriale sunt o sferă de interacțiune a intereselor, reflectând relațiile de putere. Negocierea colectivă este scopul tuturor organizațiilor muncitorilor, ai căror reprezentanți, participând la dialog la nivel național și sectorial, precum și la nivelul unităților economice, nu numai că își apără propriile interese, ci chiar modelează politica socială în lumea muncă [271, p.139].

Inițial, în conceptul de muncă și strategiile politice ale OIM, dezvoltarea democrației muncii și a negocierii colective la nivel național au reprezentat un mecanism important pentru creșterea productivității și asigurarea unor rezultate echitabile în lumea muncii. Sindicatele, ca organizație reprezentând interesele lucrătorilor, ocupă istoric un loc central în procesul de dialog politic pe

probleme de muncă, extinzându-și agenda de-a lungul anilor cu propuneri de abordare a aspectelor sociale ale politicii economice și ale politicii sociale orientate spre piața muncii.

OIM atrage atenția asupra faptului că globalizarea plasează organizațiile lucrătorilor nu numai cu noi scopuri și obiective, ci și cu cerința de a lucra într-un mod nou. Condițiile economice, sociale și politice în care sindicatele organizează și reprezintă lucrătorii se schimbă dramatic în întreaga lume, forțând sindicatele să își regândească rolul și strategiile. „Era producției de masă concentrată se apropie de sfârșit, iar în viitor, sindicatele vor trebui să opereze în unități de producție mai mici și, din ce în ce mai mult, în sectorul serviciilor private. Este posibil ca negocierile colective să devină din ce în ce mai descentralizate” [271, p.78].

Ca răspuns la provocările din economia informală, sindicatele dezvoltă și implementează noi metode organizaționale pentru a răspunde nevoilor lucrătorilor atipici și a-i ajuta să-și câștige drepturile. În noua economie flexibilă, unele sindicate oferă noi servicii, cum ar fi dezvoltarea competențelor și protecția socială, deoarece lucrătorii din aceste întreprinderi nu se pot baza pe lege sau agențiile de securitate socială.

O altă provocare a globalizării este proliferarea corporațiilor transnaționale și agravarea situației muncii. Sindicatele, așa cum sunt definite de OIM, trebuie să dezvolte noi strategii, cum ar fi „încercarea de a aplica coduri de conduită pentru a crea oportunități de reunire a lucrătorilor și de reprezentare a intereselor acestora în corporațiile transnaționale, în sistemele lor de producție și de servicii” [244].

Extinderea resurselor politice a sindicatelor este asociată de către OIM cu o sarcină deosebit de dificilă - crearea de noi organizații ale lucrătorilor din sectorul informal și companii transnaționale, unde există obstacole uriașe, adesea din cauza incapacității organelor de stat. pentru a proteja activiștii sindicali din cauza caracterului temporar al majorității locurilor de muncă și a unui sistem contractual rigid. Cu toate acestea, un număr imens de tot felul de organizații comunitare și profesionale se formează acolo și multe dintre ele merită sprijinul sindicatelor de renume, autorităților statului și comunității internaționale. Aceasta este calea atât pentru creșterea productivității muncii, care ar trebui să motiveze angajatorii, cât și pentru o trecere treptată la condițiile domeniului juridic și a structurii instituționale. În caz contrar, având în vedere amploarea economiei informale, răspândirea corporațiilor internaționale, migrația forței de muncă, decalajul dintre munca protejată și cea informală va deveni nu numai cea mai gravă cauză a existenței unei scindări în societate, ci și o frână a dezvoltării. a capitalului uman și, în cele din urmă, o amenințare

la adresa securității sociale.

OIM propune, printr-un parteneriat tripartit, strategii comune de consolidare a capacității lucrătorilor și angajatorilor de a contribui la implementarea Agendei Muncii Decente. De exemplu, pe baza Centrului din Torino, a structurii educaționale a OIM, a unei pregătiri extinse a activiștilor sindicali și a angajatorilor cu privire la problemele cheie ale managementului organizațional și politic necesar în implementarea principiilor și drepturilor fundamentale în lumea muncii, în promovarea politicii de gen, a strategiilor pentru economia informală și în dobândirea altor abilități de participare practică la rezolvarea problemelor politicii sociale care vizează realizarea muncii decente [271, p.79].

Aici, în cadrul formării privind bazele politicii anti-discriminare la locul de muncă și în domeniul relațiilor de muncă, partenerii sociali vor dezvolta programe de acțiune comune care să permită, prin negociere colectivă, să se introducă condiții de egalitate, formând atmosferă socio-psihologică de cooperare și egalitate în întreprinderi.

Provocările cu care se confruntă sindicatele depășesc locul de muncă și reflectă multe alte nevoi ale membrilor lor în serviciile pe care le oferă. Astfel, una dintre principalele provocări cu care se confruntă sindicatele este legată de politica de gen a OIM și este de a găsi noi modalități de a oferi locuri de muncă productive și cu venituri decente, indiferent de sexul lucrătorului.

Ca bază ideologică a tuturor activităților politice ale sindicatelor în socializarea politicii economice a oricărei țări, sunt acceptabile afirmațiile lui R.Marshall în raport cu situația din SUA: Sindicatele trebuie să continue să apere o politică. menită să facă din SUA o țară cu salarii mari, o economie echitabilă și ocupare deplină a forței de muncă. În primul rând, acest lucru va necesita dezvoltarea unor instituții mai democratice, școli publice eficiente și procese de tranziție de la școală la muncă și la locul de muncă. sisteme de formare a personalului de producție. Sindicatele trebuie să își modernizeze politicile, metodele și structurile pentru a răspunde mai bine cerințelor membrilor lor, pentru a obține un sprijin public mai mare, trebuie să demonstreze că sunt o instituție importantă, economică, și nu un grup cu interese înguste, deoarece activitățile lor contribuie la întărirea întregii economii [197, p.42]. Se pare că acest accent pe latura economică a activităților sindicatelor în acest context, strâns legată atât de sarcinile lor sociale, cât și de formele politice de muncă, este relevantă și pentru economiile în curs de dezvoltare precum Republica Moldova.

În condițiile formării unei economii de piață în Republica Moldova și a unei democrații în curs de dezvoltare, sarcina este de a păstra organizația sindicală ca participant efectiv și real la



politica socială pe piața muncii, participant la procesul de democratizare. a relațiilor sociale și de muncă de piață, reprezentând într-un complex interesele celei mai masive părți - angajații.

Există o relație strânsă, directă și complexă între democrație, tripartism și piață. Pe de o parte, aceasta este aplicarea principiilor democratice și de piață în sfera relațiilor industriale, pe de altă parte, tripartismul nu poate exista în afara democrației și a pieței. Democrația este garantată de faptul că scopul tripartismului ca mecanism este de a asigura relații de muncă la toate nivelurile cu participarea unor părți sociale atât de importante precum muncitorii și angajatorii la luarea deciziilor economice și sociale, ceea ce înseamnă că se presupune că politica a tripartismului trebuie susținută, începând de la nivelul cel mai de jos, adică de la colectivitățile de muncă ale unităților economice.

Faptul că sunt reprezentați de grupuri de interese care nu poartă responsabilitate politică, în măsura în care acest lucru se cere statului, limitează într-o anumită măsură democrația. În acest context, problema interacțiunii dintre stat, democrație și piață se pune la nivelul tripartismului – bipartismului. În relațiile bipartite, statul sau cealaltă parte este reprezentată formal, dar participă invizibil. Într-o altă formă de relații bilaterale, în lucrul în grupuri ad-hoc create în cadrul unor structuri de cooperare într-o anumită direcție, de exemplu, probleme de angajare, migrație etc., este permisă și absența unuia dintre parteneri.

Noile tendințe de dezvoltare și noile politici din sectoarele public și privat merită o atenție specială. Se știe că rolul statului în procesele de integrare mondială este mai mare ca niciodată, deși eficacitatea acestuia va depinde de coordonarea la nivel internațional. Pe lângă guverne, apar noi instituții și apar noi modele de comportament care încorporează anumite valori sociale ale economiei globale. Sunt în vigoare noi acorduri internaționale și diverse tipuri de reglementări. Normele etice au un impact din ce în ce mai mare asupra activității economice a companiilor, consumatorilor și investitorilor.

Impactul dialogului social depinde de eficacitatea parteneriatelor dintre constituenții OIM care lucrează împreună pentru a analiza problemele din lumea muncii și a găsi soluții [271, p.85]. Factorii interni care îmbunătățesc calitatea acestei cooperări sunt:

- puterea partidelor, confirmată la nivel legislativ și organizatoric și susținută de sprijinul de jos ca bază a echilibrului partidelor;
- un sistem centralizat de luare a deciziilor care să permită depășirea contradicțiilor în sistemul de relații dintre tripartism și bipartism: între cele mai înalte niveluri, sectoriale și de

producție;

- limitarea descentralizării părților individuale la procesul de negociere și revenirea la principiul centralismului democratic în procesul de implementare a deciziilor;

- extinderea sferei de cooperare triunghiulară prin participarea democratică a organizațiilor și structurilor societății civile face posibilă depășirea limitărilor corporative existente ale parteneriatului tripartit internațional, completând îndeplinirea funcțiilor reprezentative ale sindicatelor și organizațiilor patronale în cadrul a dialogului social;

- includerea într-un parteneriat internațional tripartit și identificarea zonelor comune de cooperare cu autoritățile, pe lângă acele organisme care sunt direct implicate în problemele muncii, pentru a aborda probleme comune în aspectul muncii și în sfera economică și culturală a societății.

Printre stimulentele externe pentru succesul tripartismului la nivel național, fără îndoială, primul loc este ocupat de faptul că țara s-a alăturat mișcării globale de implementare a principiilor Declarației Mileniului, Pactului Global și Declarației OIM privind drepturile la locul de muncă.

Al doilea loc ca importanță în sistemul factorilor externi îl revine apartenenței active la sistemul multilateral al OIM, care îmbogățește tripartismul și face posibilă înțelegerea obiectivelor altor parteneri sociali care acționează la nivelul comunității internaționale, corelarea acestora cu valorile muncii decente. Politica de parteneriat strategic în conceptul de sistem multilateral al OIM extinde sfera și posibilitățile dialogului social. Structurând un sistem multilateral și multinivelar al mecanismului politicii sociale în lumea muncii, OIM îndeplinește o funcție extrem de importantă de coordonare a acțiunilor altor actori ale căror politici afectează direct sau indirect situația muncii sau pot contribui la rezolvarea problemelor muncii, conferă diverselor lor obiective, acțiuni și programe o orientare socială și umanitară.

Filosofia de parteneriat a OIM presupune nu numai munca în comun, ci și o participare interesată la implementarea obiectivelor altor organizații. De exemplu, OIM ia în considerare necesitatea unor politici macroeconomice solide în abordările sale, la fel cum instituțiile de la Bretton Woods ar trebui să ia în considerare munca decentă ca parte a obiectivelor lor fondatoare[216]. Angajamentul tuturor organizațiilor din sistemul multilateral de politici sociale al OIM de a promova munca decentă ca obiectiv major de dezvoltare și instrument de combatere a sărăciei nu este numai benefic pentru toți constituenții, ci contribuie și la extinderea agendei politice a altor organizații.

Generalizarea studiului Mecanisme de implementare a strategiilor sindicale internaționale la

etapa actuală a globalizării aduce la înțelegere că tripartismului reprezintă baza politică a politicilor sociale practice. Conceptul OIM de parteneriat social tripartit, utilizează mecanismul democratic, determină limitele de responsabilitate ale fiecăruia dintre parteneri, rolul și funcțiile acestora și stabilește obiectivele, regulile și procedurile cele mai generale pentru interacțiune. OIM formează cadrul instituțional și politico-legal pentru cooperarea pe mai multe niveluri: globală, regională și națională. La fiecare dintre niveluri, la rândul său, se construiește propria interacțiune politică verticală și orizontală a partenerilor sociali.

OIM susține principiul priorităților naționale în alegerea strategiilor de politică socială și plasează responsabilitatea reală a conducerii politice în aceste probleme asupra guvernelor, ceea ce înseamnă că statul este actorul organizator și responsabil în sistemele internaționale și strategiile sociale naționale. Întărirea capacității de politici la nivel național și local se realizează prin stabilirea unui sistem de parteneriat cu mai multe părți interesate care integrează relații bipartide și tripartite. Calitatea instituțiilor publice și private se realizează în activitățile lor comune care contribuie la dezvoltarea potențialului inovator al piețelor, oferind în același timp lucrătorilor un nivel acceptabil de protecție socială, ceea ce face posibilă depășirea dificultăților din lumea muncii prin aplicare a măsurilor specifice și adoptarea de sancțiuni, eficientizarea regulilor procedurale și îmbunătățirea eficienței în munca organelor inspectoratelor de munca.

Această experiență de cooperare stă la baza unui dialog multilateral care implică societatea civilă și organizațiile comunității internaționale în cadrul sistemului multilateral pe care îl conturează OIM. Tocmai pentru că toate programele OIM sunt integrate și interconectate, oferă o bază pentru dialog și parteneriate și sunt baza și instrumentul pentru implementarea strategiilor globale de protecție a muncii în politicile sociale naționale în lumea muncii.

### **2.3. Concluzii la capitolul 2**

1. Aparatul categorial este divers și multidimensional, autorii au tras atenția la multitudinea aspectelor ce aparțin problemei de cercetare și au axat la diferite criterii de definire și conținutul categoriei de strategie, în general, strategie internațională, în particular și strategie sindicală internațională, ca categorie specifică cercetării problemei supuse investigației. Astfel, definim strategiile sindicale internaționale ca fiind acele politici, programe și proiecte ale organizațiilor internaționale/regionale cum ar fi OIM, ITUC sau ETUC care determină direcțiile de activitate implementate de sindicate reieșind din obiectivele acestora.

2. Strategii sindicale internaționale contemporane sunt elaborate de organizații internaționale – și structurile europene care au misiune și responsabilități ale activității sale de dezvoltare socială, democratică și umanitară a lumii globale, pentru realizarea drepturilor fundamentale ale omului în sfera muncii și implementarea principiilor de solidaritate, pentru minimizarea consecințelor și provocărilor globalizării, și racordarea la standardele și mecanismele europene prin includerea activă a sindicatelor în promovarea dialogului social ca nucleu al proceselor de democratizare și europeanizare.

3. Mecanismul de realizare a strategiilor sindicale internaționale este propus de OIM, ITUC, ETUC în documente de bază, care stipulează scopurile și obiectivele pentru parteneri sociale ale dialogului social, inclusiv sindicatele, și elaborează strategiile concrete pentru atingerea acestor scopuri în condițiile globalizării muncii. În primul rând tripartismului reprezintă baza politică a politicilor sociale practice. În al doilea rând mecanismul democrației, folosit de OIM, determină limitele de responsabilitate ale fiecăruia dintre parteneri, rolul și funcțiile acestora. Și în al treilea rând, impactul dialogului social depinde de eficacitatea parteneriatelor dintre constituenții OIM care lucrează împreună pentru a analiza problemele din lumea muncii și a găsi soluții.

4. Tezele înaintate spre susținere pentru soluționarea problemei științifice:

- investigarea mecanismelor de implementare a strategiilor sindicale internaționale la etapa actuală a globalizării;
- examinarea aspectelor structural-instituționale ale activității sindicatelor în condițiile globalizării și specificarea cadrului politico-juridic de implementare a strategiilor sindicale internaționale;
- identificarea particularităților și problemelor ale activității sindicale din Republica Moldova privind contracararea noilor provocări globale;
- efectuarea studiului privind implementarea strategiilor sindicale antidiscriminatorii în sfera muncii din Republica Moldova;

### **3. CONTRIBUȚIA ORGANIZAȚIILOR INTERNAȚIONALE ÎN FORMAREA STRATEGIILOR DE SOLUȚIONARE A PROBLEMELOR GLOBALE DIN SFERA MUNCII DIN REPUBLICA MOLDOVA**

Un loc deosebit în formularea și implementarea strategiilor internaționale îl au organizațiile internaționale. Organizații, cum ar fi Organizația Națiunilor Unite și Organizația Internațională a Muncii contribuie la dezvoltarea strategiilor internaționale care vizează soluționarea problemelor mondiale și atingerea Obiectivelor de Dezvoltare Durabilă, atât în domenii largi, cât și în cele specifice, cum ar fi sindicatele. Aceste strategii, aliniată cu ODD, acoperă o gamă largă de domenii, inclusiv sărăcia, educația, sănătatea, egalitatea de gen, și condițiile de muncă.

Strategiile sindicale internaționale dezvoltate de organizațiile sindicale sunt adesea formulate pe baza strategiilor globale stabilite de organizațiile internaționale. Aceste strategii sindicale sunt create pentru a proteja și promova drepturile lucrătorilor la nivel global, asigurându-se că principiile stabilite în cadrul ODD și alte inițiative internaționale sunt implementate eficient și la nivel național și regional.

Strategiile sindicale internaționale, elaborate pe baza unor scopuri, mecanisme și instrumente stabilite la nivel global de către OIM și ITUC, sunt adaptate și implementate la nivel local de sindicatele naționale, reflectând abordările naționale în soluționarea problemelor globale. Acest fapt, permite sindicatelor să abordeze eficient problemele globale prin acțiuni concrete la nivel național, contribuind la realizarea obiectivelor de dezvoltare durabilă și la îmbunătățirea condițiilor de muncă și adaptarea cadrului politico-juridic.

#### **3.1 Strategii ale organizațiilor internaționale în sfera muncii: aspecte instituțional-funcționale**

Strategiile organizațiilor internaționale în sfera muncii sunt esențiale pentru promovarea drepturilor muncitorilor, îmbunătățirea condițiilor de muncă și asigurarea echității sociale la nivel global. Aceste strategii implică atât aspecte instituționale, care se referă la structura și funcționarea organizațiilor internaționale, cât și aspecte funcționale, legate de implementarea și monitorizarea politicilor și programelor în domeniul muncii. Activitatea sindicală se bazează pe sistemul multinivellar de organizații sindicale, care include instituții și structuri de toate nivele: global, regional, național, local sau teritorial. La nivel global de implementarea strategiilor internaționale se ocupă ONU cu structurile sale specializate, iar de strategiile sindicale internaționale, așa structuri

cum OIM, ITUC. La nivel regional european sunt implementate de așa instituții precum ETUC, la nivel național, de așa instituții cum CNSM.

Organizației Internaționale a Muncii prin activitatea sa, prin principiile și abordările promovate de sindicatele internaționale, în contextul globalizării și al implementării strategiilor internaționale, consolidează rolul social al sindicatelor în practica vieții sociale a statelor democratice din lumea contemporană. OIM a fost creată în anul 1919, în baza tratatului de pace de la Versailles. La Conferința de Pace din 1919, la cererea sindicatelor din mai multe țări, a fost creată Comisia pentru Muncă care, după 10 săptămâni de dezbateri, a convenit asupra textului unui document, elaborat în baza unui proiect britanic. Cu unele amendamente, acest document a rămas până în prezent Carta fundamentală a OIM.

În preambulul său, Actul de Constituire a OIM declară că o pace universală și durabilă nu poate fi întemeiată decât pe baza dreptății sociale. În anul 1944, Conferința internațională a Muncii a adoptat Declarație, fiind anexa Actului de Constituire, care exprimă un concept destul de dinamic, proclamând dreptul tuturor persoanelor de a-și urmări atât bunăstarea materială, cât și dezvoltarea spirituală, în condiții de libertate și demnitate, de securitate economică și de șanse egale.

În 1946, aceasta a devenit prima și una din cele mai numeroase agenții specializate a ONU[265]. De atunci s-a dezvoltat un sistem de cooperare strânsă între organizațiile internaționale pentru soluționarea gravelor inechități și dezechilibre între diversele regiuni ale lumii. În domeniul politicii sociale, OIM joacă un rol activ în una din cele mai remarcabile schimbări din perioada postbelică: dezvoltarea pe scară largă a cooperării tehnice internaționale. Noi probleme continuă să apară ca rezultat al evoluțiilor tehnologice, economice și sociale. Chiar dacă îmbunătățirea condițiilor de muncă și viață, promovarea ocupării integrale a forței de muncă rămân preocupările centrale ale OIM, în prezent, ea se preocupă și de alte probleme, cum ar fi muncitorii migranți, corporațiile multinaționale, mediul ambiant, condițiile de muncă și consecințele reajustărilor structurale. OIM rămâne un organism de stabilire a unor normative în domeniul muncii, dar acum se impune un accent sporit pe programe operaționale și pe activități educaționale.

Scopul activității sindicatelor în implementarea strategiilor sindicale internaționale rămâne, în esență, constant de-a lungul timpului, chiar dacă metodele și provocările pot evolua în funcție de contextul social, economic și tehnologic. Această continuitate se bazează pe angajamentul fundamental al sindicatelor de a proteja și promova drepturile muncitorilor, de a asigura condiții de muncă decente și de a lupta pentru justiție socială. Iar dacă în anumite condiții speciale, conținutul

activității acestora este schimbat, acesta, de obicei, demonstrează doar denaturarea, esenței acestor organizații. Acest lucru îl demonstrează și acele documente din diferite domenii care sunt emise de aceste organizații în special cele din domeniul elaborării și implementării strategiilor sindicale internaționale. (vezi Tabelul A4.1)

OIM formulează principalele direcții și obiective de modernizare a activității partenerilor sociali, în statele în curs de dezvoltare, bazându-se pe principale postulate: piața muncii joacă un rol esențial în realizarea progresului economic și social; nivelul ocupării forței de muncă, reprezintă un factor al nivelului sărăciei, dar determină și politica de incluziune socială; piața muncii contemporană nu poate asigura crearea locurilor de muncă în sectorul legal al economiei. În realitate majoritatea elitei politice ignoră aceste postulate atât de cunoscute angajaților, sindicatelor, precum și într-o oarecare măsură și angajatorilor.

Modernizarea sindicatelor trebuie să ofere niște programe de activitate concrete, care ar face față noilor riscuri ale acestora în lupta lor pentru drepturile și interesele muncitorilor. Aceste riscuri sunt [279]:

- scăderea numărului de membri;
- necesitatea adaptării la condițiile noului mediu;
- lupta neeficientă pentru drepturile muncitorilor;
- caracterul defensiv al tacticii sindicatelor;
- structura ierarhică rigidă;
- soluționarea unor probleme care nu sunt actuale.

Doar niște sindicate noi, cu o structură flexibilă și strategii modernizate ar putea reprezenta și apăra interesele angajaților în cadrul unui dialog social eficient. Pentru sindicatele contemporane modernizarea reprezintă [279]:

- o nouă gândire, noi obiective și noi strategii;
- participarea activă la democratizarea relațiilor de muncă;
- consolidarea poziției angajaților în cadrul dialogului social;
- succesul și insistența în realizarea dreptului la muncă;
- deschiderea și politicile civice, care trebuie transformate în legități de activitate;
- răspunsul sindicatelor la riscurile și problemele muncii în condițiile globalizării și regionalizării;
- tehnologii sindicale inovative;
- schimbări structurale și organizaționale.

În epoca globalizării, sindicatele se confruntă cu provocări semnificative care fac adaptarea la noile condiții mai dificilă. Globalizarea, cu toate avantajele și oportunitățile sale, a adus schimbări rapide și complexe în structura pieței muncii, în relațiile de muncă și în dinamica economică globală, ceea ce a complicat eforturile sindicatelor de a-și îndeplini rolul tradițional de protejare a drepturilor muncitorilor. Deci acestea mai greu se adaptează la noile condiții în special în epoca globalizării. Din această cauză problema modernizării ne apare ca o problemă ce ar determina vectorul dezvoltării contemporane al acestei instituții sociale importante [278]. În același timp, modernizarea sindicatelor nu ar trebui să fie un proces pe termen scurt sau o reformă instituțională unică, ci o actualizare constantă a instituției, în conformitate cu dinamica și viteza schimbărilor mediului extern și necesitățile membrilor în apărarea drepturilor lor, ocuparea forței de muncă și condițiilor decente de muncă.

Implementarea strategiilor sindicale internaționale este influențată de slăbiciunea sindicatelor și inconsecvența formelor și metodelor de activitate a economiei contemporane, care inhibă dezvoltarea unor procese importante, cum ar fi formarea unui nou sistem de relații de muncă, dezvoltarea economiei de piață social orientate și a unui parteneriat social veritabil. Sistemul contemporan al relațiilor sociale și de muncă necesită o anumită structură instituțională. Astfel de instituții influente sunt asociațiile sindicatelor și patronatelor care asigură interacțiunea dintre capital și munca salariată, soluționează conflictele care apar în sfera muncii.

În relațiile de muncă contemporane funcțiile sindicatelor s-au extins considerabil. Ele au devenit o instituție socială importantă care și-a asumat responsabilitatea pentru rezolvarea problemelor social-economice cu caracter național, dar în esență, au rămas asociații voluntare, bazate pe principiul libertății de asociere. Cercetătorii identifică trei funcții ale sindicatelor: politice, economice și sociale [278].

În ceea ce privește funcția politică aici este vorba de reprezentarea și apărarea intereselor angajaților în cadrul instituțiilor legislative. Deși tradițional s-a constituit caracterul apolitic al sindicatelor, această reprezentare în cadrul instituțiilor este stabilită în cadrul actelor de constituire al acestora, în legislația națională, precum și convențiile internaționale. Funcția economică este una ce definește activitatea sindicatelor și presupune că acestea caută să crească (sau să nu micșoreze) salariile, să îmbunătățească (sau să extindă) ocuparea forței de muncă și condițiilor de muncă. Această funcție sindicatele o efectuează prin intermediul negocierilor colective și alte mijloace care se văd a fi eficiente. Iar funcția socială se referă la reprezentarea angajaților și intereselor acestora în



cadrul parteneriatului social și dialogului tripartit. Aceste funcții la fel sunt corelate cu procesul de modernizare și cu schimbările survenite în societate în cadrul proceselor de globalizare [78, p. 509].

Luând în considerație abordările, conceptele și strategiile Organizației Internaționale a Muncii, modernizarea sindicatelor trebuie să se bazeze pe standardele și principiile dezvoltării sociale regionale. Principalele probleme și riscuri menționate de către OIM în sfera muncii sunt – ocuparea forței de muncă, legătura cu dezvoltarea economică, distribuția și sărăcia, inclusiv și în statele dezvoltate. OIM menționează că analiza comparativă a politicii salariale, migrației și educației permite evidențierea problemelor și riscurilor, determinarea amenințărilor și obiectivelor securității muncii în practica partenerilor sociali. De asemenea, actuală a rămas problema eficacității instituțiilor pieții muncii și politicile acestora în concordanță cu schimbările care au loc pe piața muncii în cadrul statului.

Deci existența sindicatelor, acestea mai greu se adaptează la noile condiții în special în epoca globalizării. Din această cauză problema modernizării ne apare ca o problemă ce ar determina vectorul dezvoltării contemporane al acestei instituții sociale importante [279]. În același timp, modernizarea sindicatelor nu ar trebui să fie un proces pe termen scurt sau o reformă instituțională unică, ci o actualizare constantă a instituției, în conformitate cu dinamica și viteza schimbărilor mediului extern și necesitățile membrilor în apărarea drepturilor lor, ocuparea forței de muncă și condițiilor decente de muncă.

Pentru a evidenția rolul funcțional al instituțiilor sindicale în implementarea strategiilor internaționale, este esențial să analizăm evoluția istorică a acestora și transformarea lor în actori internaționali influenți. Această evoluție reflectă modul în care sindicatele au trecut de la organizații naționale sau regionale la entități globale capabile să influențeze și să contribuie la dezvoltarea strategiilor internaționale. Primele eforturi de regrupare a mișcărilor muncitorești naționale sunt, în esență, mai întâi politice. (Anexa 2) Drept exemplu poate servi Asociația Internațională a Lucrătorilor, numită Prima Internațională, ce a activat în ani 1864-1871. În carul acesteia, acțiunea sindicală a fost deplasată pe planul doi, dominante fiind aspectele politice, fapt ce a dus la eșuarea și destrămarea Primei Internaționale. Totuși, eforturile de consolidare a mișcării muncitorești au continuat și succesul lor s-a soldat cu crearea în 1889 a Internaționalei Muncitorești Socialiste ca a Doua Internațională (1889-1914) [4, p.60].

Pe plan strict sindical, unele inițiative de apropiere între organizațiile naționale, care au fost lansate de sindicaliștii englezi, au eșuat. Doar sindicatele scandinave reușesc să realizeze, începând cu 1886, o cooperare internațională.

Pe plan profesional, se lansează inițiative de colaborare între sindicatele din aceeași meserie sau aceeași industrie. Colaborarea lor are în vedere, în primul rând, acordarea ajutorului reciproc. Ea s-a concretizat prin instituirea de federații sau de Secretariate Profesionale Internaționale. Între 1889 și 1893 au fost create astfel de SPI de către muncitorii de la fabricile de tutun, pălărieri, cizmari, mineri, sticlari, croitori, metalurgiști.

Un prim efort de organizare sindicală interprofesională a avut loc la Copenhaga, în 1901. Participanții unei conferințe sindicale scandinave au convocat Conferința sindicală internațională și delegații naționali au decis să creeze Secretariatul Sindical Internațional care, în 1913, a fost transformat în Federația Sindicală Internațională. Activitatea FSI se limita doar la un schimb de informații asupra salariilor și a situației economice, asupra activității cotidiene a sindicatelor-membre și la organizarea ajutorului internațional pentru salariații care se aflau într-o grevă importantă.

Concomitent cu crearea celei de a Treia Internaționale (Comunistă) apare o sciziune între partidele care aderă la aceasta și cele care, în 1923, se vor uni cu Internaționala Socialistă. Mișcarea muncitorească are, din acel moment, două expresii politice concurente: socialismul și comunismul. Ruptura se produce paralel și în mișcarea sindicală cu tendință socialistă a epocii: alături de Federația Sindicală Internațională de tendință social-democrată apare, în 1921, Internaționala Sindicală Roșie, de tendință comunistă.

În 1945, la Congresul de la Paris, se constituie Federația Sindicală Mondială, care avea următoarele obiective: lupta pentru eliminarea oricăror forme fasciste de guvernare și a oricăror manifestări de fascism, lupta împotriva războiului, susținerea oricărei măsuri luate în vederea dezvoltării industriale și a utilizării integrale a resurselor țărilor în curs de dezvoltare.

FSM s-a dezmembrat rapid sub conjuncția a trei factori principali [4, p.64]:

- Acțiunile AFL, absentă din FSM, dar care duce o campanie puternică de opoziție împotriva acesteia;
- Refuzul SPI de a adera la FSM, deoarece se consideră că ea este un instrument al imperialismului sovietic;

- Divergențele radicale în legătură cu planul Marshall de ajutor american pentru reconstrucția Europei.

Din 1949, sindicalismul muncitoresc socialist a fost din nou divizat în două internaționale: Federația Sindicală Mondială și Confederația Internațională a Sindicatelor Libere.

Creată în 1949, la conferința de la Londra, Confederația Internațională a Sindicatelor Libere reunea 53 centrale naționale ”pentru pâine; pentru libertate în democrație economică și politică; pentru pace și libertate, dreptate și demnitate pentru toți” [245].

În 2001, după afilierea centrelor sindicale din Rusia, Georgia și Azerbaidjan, CISL întrunea 219 centre sindicale naționale, fiecare din ele întrunind sindicatele din țările lor. În anumite țări, pot exista mai mult de un centru național, afiliat la CISL.

CISL exprimă solidaritatea internațională a lucrătorilor, pregătind și conducând campanii privind probleme, cum ar fi: respectarea drepturilor sindicatelor și a drepturilor salariaților, lupta contra oricăror forme de discriminare, protecția muncii etc. CISL participă activ la acțiunile Organizației Internaționale a Muncii, este afiliată pe lângă ONU, precum și pe lângă diverse instituții specializate: CNUCED, ONUDI și FAO, Fondul Monetar Internațional, Banca Mondială, Organizația Mondială a Comerțului etc.

Pentru a-și îndeplini diversele sale sarcini, în principal pe cele referitoare la asistența activă pentru dezvoltarea sindicalismului în țările în curs de dezvoltare, CISL a creat organizații regionale, fiecare din ele fiind formată din afiliații din această regiune. Aceste organizații se bucură de o largă autonomie, dispun de propriile lor executive, președinți, secretari și birouri. Aceste organizații sunt[240]:

- Organizația Regională pentru Asia și Pacific, cu sediul la Singapore;
- Organizația Regională Africană;
- Organizația Regională Interamericană a Lucrătorilor, cu sediul la Caracas.

Pe continentul european, CISL colaborează strâns cu Confederația Europeană a Sindicatelor, sediul la Bruxelles, Belgia.

Fiind formată din centre naționale, CISL întreține și relații privilegiate cu Secretariatele Profesionale Internaționale, care recunoșteau că ”fac parte din aceeași mișcare sindicală internațională” [240]. Acestea întruneau, la nivel internațional, sindicate naționale, în funcție de profesii sau de industrii. CISL colaborează cu aceste federații și adesea este purtătorul de cuvânt al acestora în cadrul organismelor internaționale. Ea cooperează cu acestea în domeniile educației și al

organizării sindicaliste în țările în curs de dezvoltare. Reprezentanții SPI asistă la reuniunile Comitetului Executiv al CISL. Confederația Internațională a Sindicatelor Libere colaborează cu Federația Internațională a Lucrătorilor din Construcții și din Industria Lemnului; Federația Internațională a Funcționarilor, Tehnicienilor și Cadrelor; Alianța Universală a Muncitorilor care prelucrează diamantele; Secretariatul Internațional al Artelor, Mass-Media și Teatrului; Uniunea Internațională a Lucrătorilor din domeniul Alimentației, Agriculturii, Hoteluri – Restaurante, Industriei Tutunului și din ramurile conexe etc.

Paralel cu curentul socialist, la sfârșitul secolului al XIX-lea, în Europa, apare și se dezvoltă curentul care provine din ideologia creștină. Curentul sindicalist creștin, fenomen, în primul rând, catolic, se organizează atât pe plan național, cât și internațional, concomitent prin voință de separare și de înlăturare a celorlalte organizații, antisocialismul fiind una din trăsăturile caracteristice ale sindicatelor creștine. Sindicalismul creștin apare pe scena internațională mai târziu decât curentul socialist. În 1908, se creează la Zurich, Secretariatul Internațional Creștin, având drept sarcini organizarea și schimbul de informații între diferite centre naționale. În 1920, federațiile naționale germane, belgiene, franceze și olandeze ale sindicalismului creștin au creat Confederația Internațională a Sindicatelor Creștine. La început, sindicalismul creștin, pe plan național, s-a organizat din sindicate mixte, muncitori – patroni, sau pe bază de corporații în locul sindicatelor muncitorești.

Revigorată în 1945, CISC își continuă existența sa autonomă, deoarece FSM, iar mai apoi și CISL, impun condiții de aderare pe care ea le consideră inacceptabile și nu tinde prea tare să se afilieze la o altă organizație internațională. CISC se dezvoltă, acordând o atenție prioritară țărilor în curs de dezvoltare. La mijlocul anilor 60, ai secolului al XX-lea, CISC începe un proces de deconfesionalizare, care s-a terminat prin modificări fundamentale ale ideologiei sale și prin schimbarea denumirii în Confederația Mondială a Muncii în cadrul Congresului de la Luxemburg, din 1968 [240].

CMM și-a fixat obiectivele prioritare: lupta contra întreprinderilor multinaționale, politica dezvoltării, renovarea și reconstrucția organizațiilor internaționale și drepturile omului. Această confederație declară că are afiliate 86 de organizații naționale din 82 țări cu 15 milioane membri. Numărul de aderenți este cu mult mai mic decât al celorlalte două confederații mondiale, dar ea este singura care are mai mulți afiliați din țările în curs de dezvoltare, decât din cele industrializate. La ea

sunt afiliate doar câteva centrale sindicale din Europa, dintre care cea mai importantă este Confederația Sindicatelor Creștine din Belgia.

Ea a avut ca structuri profesionale 8 Federații Internaționale Profesionale, care sunt unite în cadrul Comisiei Mondiale de Acțiune Profesională , organism specializat pentru dezvoltarea acțiunii în domeniul profesional al CMM. Comisiei Mondiale de Acțiune Profesională dispune de un Secretariat Mondial de Acțiune Profesională, care este parte componentă a secretariatului CMM. Spre deosebire de SPI, care dispun de o foarte mare autonomie față de CISL, FIP sunt organe ale CMM: Congresul și Comitetul Confederal decid politica propusă de Comisia Mondială de Acțiune Profesională, ea însăși fiind compusă din câte un reprezentant al fiecărei FIP și câte doi reprezentanți ai fiecărei organizații regionale și din Biroul executiv al CMM.

La începutul anilor '90, ai secolului XX-lea, mișcarea sindicală era compusă din aproximativ 500-600 milioane persoane, ceea ce alcătuia 40-45% din muncitorii salariați [265, p.39]. În multe state industrializate ale Europei și Americii, sindicatele nu cuprindeau întreaga masă a muncitorilor salariați, inclusiv pe cei ocupați în ramurile tradiționale de prelucrare a produselor. Criza sindicală a fost legată de activitatea neadecvată a acestora în legătură cu schimbarea caracterului muncii în structurile ramurale, care s-au format ca rezultat al restructurării economiei și revoluției tehnico-științifice. De aceea există unele încercări de a lărgi domeniul de activitate a sindicatelor – de a trece de la apărarea intereselor muncitorului salariat la locul de muncă (problemele salariului, condițiile de muncă) la apărarea intereselor acestuia pe o arie mai largă (gestionarea producerii, timpul liber, educația). O dată cu intensificarea problemelor globale ale umanității, sindicatele din diferite state și, în special, centrele sindicale internaționale s-au aliniat activ la soluționarea acestora [265].

În anul 2006, 1700 de delegați din 156 de țări s-au întâlnit la Viena pentru un eveniment fără precedent în istoria sindicatelor internaționale. Ei au dizolvat două confederații internaționale care operau la nivel global și concurente – CISL și CMM – și au fondat ITUC, care cuprinde 304 federații afiliate în 156 de țări în care 168 de milioane de muncitori sunt organizate în întreaga lume. Delegații Congresului au fost ferm convinși că globalizarea instituțiilor politice și globalizarea afacerilor și a piețelor trebuie urmate de globalizarea sindicatelor[240].

Misiunea principală a ITUC este promovarea și apărarea drepturilor și intereselor lucrătorilor, prin cooperarea internațională între sindicate, campanie globală și advocacy în cadrul organizațiilor internaționale. Principalele sale domenii de activitate includ următoarele: sindicate și

drepturile omului; economie, societate și locul de muncă; egalitate și nediscriminare; și solidaritatea internațională.

ITUC aderă la principiile democrației și independenței sindicale. Este condusă de congrese mondiale de patru ani, un Consiliu General și un Birou Executiv. Organizațiile regionale ale ITUC sunt Organizația Regională Asia-Pacific), Organizația Regională Africană și Organizația Regională Americană. Acesta cooperează îndeaproape cu OIM și cu alte agenții specializate ale ONU.

Confederația Europeană a Sindicatelor este principala organizație sindicală care reprezintă lucrătorii la nivel european. În rolul său de partener social european, ETUC coordonează politicile naționale și sectoriale ale afiliaților săi în chestiuni sociale și economice, în special în cadrul proceselor instituționale ale UE. ETUC a fost fondată în anul 1973 și include în componența sa peste 90 de organizații sindicale, care cuprind peste 45 de milioane de membri de sindicat. ETUC este un actor economic și politic pe scena mondială. ETUC conlucrează cu sindicatele în țările și regiunile asociate cu UE, și în colaborare cu ITUC. Obiectivul său principal este de a se asigura că respectarea standardelor internaționale fundamentale de muncă și cadrul pentru bunăstarea socială și dezvoltare sunt incluse în toate acordurile de asociere, și în special în cadrul regimului comercial al UE. ETUC este reprezentată în cadrul ITUC, prin intermediul Consiliului Regional Pan-European (PERC). PERC a fost înființat oficial la adunarea de fondare de la Roma, la 19 martie 2007, prin adoptarea rezoluției de către Congresul de constituire a ITUC în noiembrie 2006, la Viena [71, p.252].

Un pas important a fost făcut în anul 2022 când CNSM a devenit membră a Confederației Europene a Sindicatelor. O decizie în acest sens a fost adoptată în cadrul Comitetului Executiv al ETUC [24]. De asemenea, ETUC sprijină aderarea Moldovei, Ucrainei și Georgiei la UE și speră să întâmpine în viitorul apropiat sindicatul georgian GTUC în ETUC [242].

Dacă e să vorbim despre nivelul național evidențiem că în prezent putem constata existența unor diviziuni interne ale sindicatelor din Republica Moldova, de jure este prezentă Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova iar de facto există 2 confederații: Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova și Federația Sindicatelor din Transnistria, care gestionează în baza propriilor statute reprezentarea și protejarea intereselor lucrătorilor la diferite nivele: de ramură, regional, politic [33]. Diferența dintre acestea constă în nivelul de instituționalizare și legalizare a rolului politic al sindicatelor care activează pe teritoriul Republicii Moldova.

Până la sfârșitul anului 2000 în republică a existat un singur centru sindical unic Federația Sindicatelor Independente din Moldova, care reunea 26 comisii de ramură a sindicatelor, care s-a

divizat în Confederația Sindicatelor din Republica Moldova (9 sindicate, cu un total de peste 450 mii membrii de sindicat) și Confederația Sindicatelor Libere din Republica Moldova „Solidaritate” (25 de sindicate cu până la 200000 membrii de sindicat) [111]. În anul 2007 se inițiază dialogul de unificare a acestor două confederații, care se sfârșește în luna iunie a aceluiași an, după lungi dezbateri cu constituirea Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova prin fuziunea a 2 centre sindicale național - interramurale: Confederația Sindicatelor din Republica Moldova și Confederația Sindicatelor Libere din Republica Moldova „Solidaritate”. Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova este constituită din 24 de centre sindicale național-ramurale, care întrunesc circa 550 mii membri de sindicat [107].

Sindicatul este o instituție esențială în implementarea strategiilor sindicale internaționale. Ele au un rol istoric important în protejarea drepturilor muncitorilor și contribuie la dezvoltarea și aplicarea standardelor internaționale. Într-o lume globalizată și în continuă schimbare, sindicatele continuă să fie necesare pentru asigurarea unei munci echitabile și pentru promovarea justiției sociale. Ele au existat și vor exista atâta timp cât există sistemul muncii salariate, care generează un conflict de interese obiective dintre patron (proprietarul mijloacelor de muncă) și muncitor (proprietarul forței de muncă). Rolul sindicatelor constă în aceea că ele nu permit patronului să micșoreze salariul muncitorilor și să acționeze după bunul lui plac în relațiile lui cu aceștia. Pentru aceasta sindicatele utilizează diferite forme și metode de apărare a intereselor muncitorilor salariați, care sunt realizate în cadrul diferitor evenimente. (vezi Tabelul A4.2)

După studierea evoluției acestora pe arena internațională, putem *concluziona* că sindicatele sunt prezentate pe scară largă ca actor care dezvoltă și implementează strategiile internaționale, prin intermediul structurilor pe mai multe niveluri care constituie dimensiunea instituțională multidimensională și complexă prezentate la toate nivelurile: global, regional, național. La nivel global, interesele angajaților sunt prezentate de OIM și ITUC. Structurile la nivel regional sunt ETUC. Sindicatul european este organizat instituțional din 90 de organizații sindicale, cuprinzând peste 45 de milioane de membri de sindicat.

La nivel național, sindicatele sunt organizate sub diferite forme, în funcție de țară. În unele țări, sindicatele sunt organizate ca o singură organizație, în timp ce în altele, sunt organizate în mai multe organizații. În ambele cazuri, sindicatele sunt responsabile pentru reprezentarea intereselor membrilor lor, negocierea contractelor colective și pledoaria pentru condiții de muncă și salarii mai bune.

Sindicatul au evoluat de-a lungul istoriei pentru a deveni actori internaționali esențiali în implementarea strategiilor internaționale. Ele continuă să joace un rol vital în protejarea drepturilor muncitorilor, influențarea politicilor globale și promovarea justiției sociale. Într-o lume globalizată și în continuă schimbare, importanța și relevanța sindicatelor rămân neîndoielnice, demonstrând necesitatea lor continuă în societatea civilizată.

### **3.2. Fundamentul politico-juridic internațional de implementare a strategiilor sindicale la nivel național**

Fundamentul politico-juridic internațional de implementare a strategiilor sindicale la nivel național se bazează pe un complex de reglementări, tratate și convenții internaționale care stabilesc cadrul în care sindicatele își pot exercita activitatea și pot influența politica muncii în diferite țări. Acest fundament asigură că drepturile muncitorilor sunt respectate la nivel global și că strategiile sindicale sunt coerente cu standardele internaționale. Sindicatele, ca parte componentă a societății civile, exprimă interesele celei mai numeroase pături sociale, a muncitorilor salariați, de aceea, pentru ei, democrația constituie o activitate fundamentală. Sindicatele sunt niște instituții democratice, deoarece pentru ele nu există o altă formă de funcționare efectivă și de lungă durată.

OIM a fost și rămâne centrul mondial al legislației social-muncitorești și al parteneriatului social, cu care colaborează practic toate sindicatele. Principalele scopuri ale OIM sunt contribuția la progresul social-economic, realizarea echității sociale, îmbunătățirea condițiilor de muncă și bunăstării populației, apărarea drepturilor omului. Pentru realizarea acestor obiective se utilizează, în primul rând, crearea și controlul implementării normelor internaționale de muncă, care sunt elaborate în calitate de convenții și recomandări, precum și întreaga activitate organizațională practică a instituției. Activitatea legislativă a OIM a fost și rămâne principala formă de activitate a organizației. De la creare și până în prezent, OIM a elaborat peste 200 de convenții și 200 de recomandări, care au căpătat caracter de normă a codului internațional al muncii Fundamentul politico-juridic internațional de implementare a strategiilor sindicale la nivel național [137, p. 14].

La sfârșitul secolului al XX-lea, conducerea OIM a tins să determine obiectivele de viitor, să mărească rolul și importanța organizației, în noul secol. Aceasta s-a referit, în primul rând, la activitatea legislativă a OIM, multe din convențiile căreia au fost ratificate de un număr mic de state și, astfel, nu erau de rigoare pentru alte state. În acest context, în 1998, la sesiunea Conferinței



Internațională a Muncii, a fost adoptată *Declarația OIM despre principiile și drepturile fundamentale în sfera muncii și mecanismele de realizare a acestora*, constituind un răspuns la globalizarea economiei. Declarația este obligatorie pentru toate statele membre ale OIM. În ea se declară despre recunoașterea a 8 convenții fundamentale, care trebuie respectate și implementate toate principiile lor de către toate statele membre, chiar dacă ele nu le-au ratificat, deoarece acest fapt reiese din calitatea lor de membru al OIM. Aceste principii sunt următoarele [158]:

- libertatea de asociere și recunoașterea efectivă a dreptului la negocierile colective;
- suprimarea tuturor formelor a muncii forțată sau obligatorie;
- interzicerea eficientă a exploatării muncii minorilor;
- interzicerea discriminării în domeniul muncii și profesiei.

Declarația a determinat principalele direcții de activitate ale OIM și mecanismul care asigură realizarea acestora.

Ocuparea în câmpul muncii, șomajul și munca destoinică sunt principalele scopuri ale OIM. Lupta pentru ocupația deplină și productivă și micșorarea șomajului sunt obiectivele fundamentale ale OIM. Conferința la nivel înalt în interesul dezvoltării sociale, din 1995, de la Copenhaga, în Declarația adoptată, a obligat șefii de stat și de guverne prezenți să contribuie la atingerea scopului de ocupație deplină în calitate de prioritate a politicii economice și sociale și să creeze pentru bărbați și femei posibilități sigure și stabile de a câștiga pentru viață prin intermediul muncii și serviciului ales [155].

Activitatea OIM, pe problemele ocupării în câmpul muncii, a început în primele zile de existență ale acesteia. Ca de exemplu, în declarația de la Philadelphia, adoptată în 1944, problemele ocupării în câmpul muncii au fost plasate pe primul loc. La această conferință s-a recunoscut obligația OIM în realizarea programelor, având drept scop ocuparea deplină în câmpul muncii și ridicarea nivelului de trai, de asemenea, ocuparea salariaților la așa servicii, unde ei pot să primească plăcere și să dea dovadă de experiență și aptitudini, precum și să contribuie la bunăstarea comună[27].

Trebuie de menționat că, în anul 1945, la inițiativa Uniunii Sovietice, în Carta ONU, a fost introdusă prevederea despre necesitatea atingerii ocupării depline. În anul 1948, la elaborarea în cadrul ONU, a Declarației Drepturilor Omului, delegația din URSS, a insistat asupra includerii a art. 23 care accentua că, fiecare om are dreptul la muncă, la alegerea liberă a serviciului, la condiții favorabile și echitabile de muncă și la apărarea de la șomaj. Astfel, pentru prima dată în istoria

dreptului internațional al muncii, în documentele ONU, a fost confirmat dreptul la muncă și apărarea de către stat a muncitorilor de la șomaj.

În următorii ani, OIM a elaborat și adaptat un șir de norme internaționale pe problemele ocupării în câmpul muncii [120, p. 136]. Cele mai importante (Anexa 5) sunt:

- Convenția № 122 și Recomandarea № 122, privind politica în domeniul ocupării forței de muncă (1964) [166];

- Convenția № 142, privind orientarea profesională în domeniul valorificării resurselor umane (1975) [181];

- Convenția № 158 și Recomandarea referitoare la acesta, cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa celui ce angajează, care prevede apărarea muncitorilor de la demiterea fără motiv, asigurarea veniturilor în cazul pierderii locului de muncă și fixarea procedurilor în cazul creării surplusului de forță de muncă (1982) [228];

- Recomandarea № 169, privind politica în domeniul ocupării forței de muncă (completări), unde pe larg și multilateral sunt examinate problemele privind ocuparea forței de muncă și căile posibile de soluționare a acestora (1984) [165];

- Convenția № 168 și Recomandarea № 176 la aceasta privind promovarea angajării și protecția contra șomajului, în care pe larg se examinează indemnizațiile de șomaj și alte forme de ajutor material pentru șomeri și membrii de familia a acestora (1988) [167];

- Convenția № 173 și Recomandarea № 180 la aceasta, privind apărarea cererilor muncitorilor în cazul incapacității de plată a întreprinderii, care determină drepturile muncitorilor la salariu și alte plăți în urma lichidării întreprinderii (1992);

- Convenția № 181 Recomandarea № 188 la aceasta, despre agențiile private de angajare în câmpul muncii (1997).

După părerea renumitului cercetător al OIM, L.A. Costin, convențiile și recomandările adoptate sunt puțin realizate de către statele membre ale organizației [265].

Libertatea asocierii și negocierile colective reprezintă o altă direcție de activitate de bază a OIM. În declarația OIM, din 1988, se menționează că statele membre sunt obligate să traducă în viață convențiile fundamentale, chiar dacă acestea nu au fost ratificate de către state.

Principiile libertății de asociere și recunoașterii efective a dreptului la negocierile colective, sunt expuse în Convenția privind dreptul la asociere și apărare a dreptului la organizare, în Convenția № 87 (1948) privind dreptul de asociere și la negocierile colective, precum și în Raportul

global al Directorului General al OIM „Votul dvs. în domeniul muncii”, prezentat, în conformitate cu mecanismul de realizare a Declarației OIM, la sesiunea 88 a Conferinței internaționale a muncii, în 2000.

Convenția № 87 menționează că muncitorii și patronii au dreptul să creeze organizații, precum și dreptul de a deveni membri a acestor organizații, cu o singură condiție: de a respecta statutul lor [174]. Aceste organizații au dreptul să elaboreze propriul statut și regulament, să aleagă reprezentanți, să organizeze activitatea și aparatul său de conducere și să formuleze programul de acțiuni. Reglarea litigiilor are loc prin intermediul negocierilor între părți sau a procedurilor, care garantează independența și imparțialitatea (așa ca medierea, arbitrajul, concilierea).

Trebuie de menționat faptul ca convențiile fundamentale, privind libertatea de asociere și de negociere colectivă, au fost ratificate de majoritatea statelor. Totuși, multe state dezvoltate nu au ratificat aceste convenții, de aceea prevederile Declarației din 1998, despre faptul că, indiferent dacă statul a ratificat sau nu, sunt obligate să îndeplinească aceste convenții, sunt atât de importante. Fundamental pentru întreaga activitate a OIM este tripartitismul, parteneriatul social care la întreprinderi și în instituții se manifestă în cadrul negocierilor colective (sindicate – patronat – stat). Totuși, libertatea de asociere și recunoașterea efectivă a dreptului la negocierile colective nu sunt respectate peste tot, având o influență negativă asupra situației muncii.

Suprimarea muncii forțate, de asemenea, reprezintă unul din obiectivele de bază ale OIM. Munca forțată în prezent este discutată destul de des. În ciuda acestui fapt, acest fenomen este pe larg răspândit în toate formele sale vechi și noi, variind de la simpla sclavie și sclavia bazată pe neachitarea datoriilor, până la comerțul cu oameni. Suprimarea muncii forțate este una din cele mai dificile probleme ale apărării drepturilor omului, de aceea, în Declarația OIM [257], din 1998, suprimarea tuturor formelor a muncii forțată sau obligatorie, este situată pe locul al doilea, printre obligațiile statelor membre de a respecta și a implementa toate principiile convențiilor fundamentale, chiar dacă ele nu le-au ratificat. Sunt două convenții pe această problemă Convenția № 29 (1930) și Convenția № 105 (1957).

Trebuie de menționat că cele mai vulnerabile grupe ale muncii forțate contemporane sunt femeile, imigranții, copiii și păturile sărace ale populației. De problemele muncii forțate, în prezent, se ocupă un șir de organizații internaționale, în colaborare cu OIM (UNICEF, OMC, UNIFEM etc.). Sindicatele multor state își exprimă preocuparea referitor la nivelul jos al salariilor, condițiilor de muncă și lipsa apărării sociale la întreprinderile private, al categoriilor menționate mai sus.

Majoritatea normelor internaționale de muncă ale OIM (convenții și recomandări) și activitatea ei practică se referă și se aplică egal la toți muncitorii salariați. În același timp, OIM oferă susținere păturilor slab protejate. Aceste categorii sunt copiii, tinerii, femeile și muncitorii-migranți.

Interzicerea eficientă a exploatării muncii minorilor și reglementarea strictă a muncii adolescenților, se află în permanență în atenția OIM. Chiar în preambulul Statutului OIM a fost inclusă prevederea despre apărarea minorilor și adolescenților de condiții nefavorabile de muncă. Începând cu 1919, Conferința internațională a muncii a ratificat un șir de convenții și recomandări, îndreptate spre lichidarea muncii minorilor și reglementarea muncii adolescenților referitor la:

- vârsta minimă de primire la serviciu;
- munca de noapte a adolescenților și tinerilor;
- examinarea medicală a copiilor și adolescenților;
- pregătirea și orientarea profesională a adolescenților;
- condițiile folosirii muncii adolescenților și tinerilor [265].

În activitatea sa de lichidare a muncii minorilor, OIM acționează conform următoarelor prevederi:

- copilăria este perioada, care trebuie dedicată obținerii cunoștințelor și pregătirii profesionale și nu muncii;
- munca minorilor în esență și conform condițiilor în care are loc, deseori, nu permite să devii muncitor eficient și membru de valoare al societății;
- în ciuda greutăților, această situație nu este imposibilă și, cu ajutorul întregii societăți și voinței politice, problema tineretului poate fi soluționată.

O importanță metodologică pentru soluționarea problemei muncii minorilor o are raportul Directorului general al OIM ”În viitor nu există loc pentru munca minorilor” [258], care a fost prezentat în conformitate cu realizarea Declarației OIM, privind principiile fundamentale și drepturilor în sfera muncii și discutarea acestuia în cadrul Conferinței internaționale a Muncii, în iunie 2002.

Protecția socială a femeilor se evidențiază datorită cauzelor cu caracter economic, fiziologic și social, reieșind din rolul femeilor ca continuatoare ale umanității, principalul suport al familiei și copiilor. În convențiile și recomandările și activitatea practică privind protecția socială a femeilor, OIM, ca agenție specializată a ONU, se bazează pe hotărârile acesteia și anume, pe Convenția ONU (1952), privind drepturile politice ale femeilor, Convenția ONU (1979), cu privire la lichidarea

tuturor formelor de discriminare față de femei, Declarația ONU (1993), privind lichidarea violenței față de femei și hotărârile Conferinței IV mondiale pe problemele femeilor (Beijing, 1995). OIM reiese din aceea că discriminarea femeilor, în domeniul muncii și situația lor socială, a existat și va exista încă mult timp, de aceea organizația oferă o importanță primordială egalității femeilor, sau cum ea este numită în documentele OIM, egalității gender.

Trebuie de menționat că un rol important în apărarea drepturilor femeilor revine sindicatelor. De exemplu, în raportul de activitate al cel de-al IV-lea congres al sindicatelor, președintele FSNR, M.V.Șmacov a menționat că majoritatea membrilor sindicatului sunt femei, dar prezența acestora, în organele sindicale de conducere, este foarte mic. Totuși, anume femeile se confruntă cu manifestarea inegalității față de plata muncii și angajarea la serviciu. Sindicatele sunt obligate să se ocupe de aceste întrebări. Pentru elaborarea propunerilor și realizarea măsurilor de asigurare a egalității femeilor, Consiliul General al FSNR, a creat Comitetul Permanent privind problemele egalității sociale a femeilor. Astfel de comisii au fost create și în organizațiile membre ale FSNR. De asemenea, s-a reușit intensificarea activității privind problemele gender și în sistemul parteneriatului social [261, p. 26]. Este destul de important de a obține traducerea acestui fapt în viață.

Muncitorii migranți, de rând cu femeile și copiii, reprezintă una din cele mai vulnerabile grupuri ale muncitorilor, la susținerea cărora sunt îndreptate multe norme social-muncitorești și activitatea OIM.

Migrația este un fenomen vechi. În ultimele două secole, migrația a căpătat proporții semnificative. În secolul al XIX-lea, mai mult de 50 milioane de europeni, au migrat în alte state sau continente. În secolul al XX-lea, migrația suferea schimbări permanente. Migrația populației are, ca și oricare alt fenomen social, o importanță cu caracter atât pozitiv, cât și negativ. Pentru statele exportatoare, ea micșorează presiunea asupra pieții muncii și nivelul șomajului, crește nivelul de trai a migranților, iar în cazul migrației de muncă, când muncitorii expediază banii familiilor, crește nivelul de trai al acestora.

Dar fenomenul migrației are și unele aspecte negative. Ca de exemplu, pentru statele importatoare putem menționa: presiunea asupra peții muncii și creșterea nivelului șomajului; agravarea condițiilor de trai și a infrastructurii orașelor și ale altor localități; posibila micșorare a nivelului salariilor, deoarece migranții sunt gata să lucreze pentru salarii mici; creșterea criminalității și înrăutățirea situației criminale, în regiunile de trai a străinilor, răspândirea printre imigranți a speculației, contrabandei și a altor încălcări; creșterea nivelului migrației de muncă

ilegală, aflarea nelegală a migranților după finisarea contractelor de muncă; protecția socială slabă a muncitorilor străini, ne respectarea convențiilor OIM, privind protecția muncitorilor migranți, precum și a legislației naționale de muncă.

Situația materială și socială complicată a migranților a fost discutată încă la prima sesiune a Conferinței generale a OIM, în 1919, când a fost primită recomandarea № 2 privind reciprocitatea în domeniul atitudinii față de muncitorii străini. Următoarea etapă, în această direcție, a fost Convenția № 66 (1939), privind muncitorii migranți, care și-a păstrat importanța până în zilele noastre [265].

În ciuda existenței convențiilor și recomandărilor OIM, care reglementează situația muncitorilor migranți, ea rămâne dificilă, deoarece normele menționate se respectă puțin sau nu se respectă deloc. Trebuie de menționat ca sindicatele atrag tot mai multă atenția asupra acestei probleme, examinând perspectivele de soluționare a acesteia prin conexiunea cu alte direcții de apărare a dreptului la muncă și răspândirea politicilor antidiscriminatorii în domeniul muncii și ocupării în câmpul muncii [280, p. 240].

Declarația OIM, privind principiile și drepturile fundamentale în sfera muncii din 1998, evidențiază nepermiterea discriminării în domeniul muncii și ocupării forței de muncă. Regulamentul fundamental, în acest domeniu, este Declarația de la Philadelphia din 1944, în care se menționează că toți oamenii, indiferent de rasă, religie, sex, au dreptul la realizarea bunăstării materiale și dezvoltarea spirituală, în condițiile libertății și demnității, stabilității economice și posibilităților egale.

În timp ce o mare parte din normele internaționale de muncă sunt aplicabile egal pentru toți muncitorii, există un șir de convenții, dedicate anumitor categorii de muncitori: copii și tineret, femei, muncitori migranți, invalizi etc., cu scopul de exclude discriminarea acestora. Activitatea legislativă a OIM, în acest domeniu, reiese din garantarea egalității posibilităților și tratamentului la educație, a ocupării în câmpul muncii, a promovării la serviciu, a participării în cadrul organizațiilor și în procesul de luare a deciziilor, precum și a egalității remunerării, indemnizațiilor, protecției sociale și a asigurării legăturilor cu activitatea de muncă.

Aceste probleme sunt prevăzute în Convenția № 111 (1958), privind discriminarea din sfera muncii și ocupării în câmpul muncii, și Recomandarea acesteia [162], Convenția № 100 (1951) privind remunerarea egală și Recomandarea № 90 [169], Convențiile № 82 (1947) și № 117 (1962) privind interzicerea discriminării din sfera muncii și ocupării în câmpul muncii [225] etc. Aceste

convenții și recomandări sunt fundamentale și necesită a fi respectate, indiferent dacă au fost sau nu ratificate de state.

O direcție importantă și practică a OIM este ajutorul statelor membre, în special, a celor în curs de dezvoltare, în pregătirea profesională și reciclarea cadrelor. OIM studiază aceste probleme mai larg, ca problemă a dezvoltării resurselor umane, inclusiv problemele dezvoltării guvernării, orientării profesionale, reciclării profesionale, pregătirea cadrelor sindicale, conducătorilor diferitor unități etc. Acest domeniu de activitate este una din cele mai costisitoare, dar și importante părți a activității OIM.

Această problemă este strâns legată cu ocuparea în câmpul muncii. Se poate afirma că muncitorul cu calificare înaltă, care dispune de câteva profesii, nu va rămâne mult timp fără serviciu. În toate statele, chiar și cu nivel înalt al șomajului, există locuri de muncă vacante pentru munca înalt calificată. OIM oferă ajutor direct și consultări guvernelor, privind intensificarea legăturilor domeniilor de pregătire profesională cu cerințele peții de muncă, crearea sistemului orientării profesionale, coordonarea pregătirii profesionale cu educația generală, organizarea de perfecționarea a cadrelor în cazul restructurărilor, inițiate de schimbările economice și tehnologice. În această direcție activitatea legislativă a OIM nu s-a dezvoltat activ. După părerea experților, în cadrul OIM, au fost adoptate un șir de convenții și recomandări, privind pregătirea și perfecționarea cadrelor care reflectau condițiile economice și sociale ale perioadei, care nu fac față condițiilor actuale.

Securitatea și igiena muncii, mediul de producție și ambiant, ca domenii de activitate a OIM, cuprind un spectru larg de probleme. Ele au fost temă de discuție la multe conferințe ale OIM și au fost reflectate în multitudinea de convenții și recomandări. Activitatea OIM, în acest domeniu, este îndreptată spre îmbunătățirea condițiilor comune ale organizației și protecției muncii, umanizarea muncii și creșterii satisfacției față de muncă, iar, în ultimii ani, spre protecția și îmbunătățirea mediului ambiant.

Această direcție de activitate ia în considerație urmările revoluției tehnico-științifice. Creând noi mașini și mecanisme, aplicarea noilor tipuri de materiale și tehnologii, producerea, deseori, nu reușește să asigure o securitate deplină. Este necesar ca, împreună cu utilizarea noilor materiale și tehnologii, de creat măsuri de protecție a muncitorilor de la influența dăunătoare a schimbării mediului de producere. schimbat.

Numărul normelor internaționale, privind aceste probleme este atât de impunător, că este imposibil de ale enumera, ne mai vorbind de a le examina. Totuși, putem menționa câteva destul de importante. La cererea unii șir de sindicate internaționale și naționale, în 1977, a fost adoptată Convenția № 148 privind mediul de producere (poluarea aerului, vibrațiile, zgomotul). În 1981, Conferința generală a muncii a adoptat Convenție № 155 și Recomandarea la aceasta, privind securitatea și igiena muncii care, pentru prima dată, la nivel internațional, au pus baza politicii naționale și sindicale, privind aceste probleme, care cuprind totalitatea muncitorilor, procesele de muncă și ramurile de activitate [209].

În Statutul OIM, în calitate de obiectiv fundamental, este proclamat atingerea garanției remunerării, care asigură condițiile satisfăcătoare ale vieții... recunoașterea principiului remunerării egale pentru muncă egală, însă activitatea OIM, în acest domeniu, a fost și rămâne destul de limitată. Cauza este puternica opoziție a grupului patronilor și a unor guverne. Fundamentul remunerării rămâne prețul forței de muncă, în baza costului acesteia [203].

Prețul forței de muncă, pe piața muncii, este exprimat, de obicei, de remunerarea muncitorilor salariați, fiind destul de importantă pentru vânzătorul forței de muncă, deoarece determină starea materială a muncitorului și familiei acestuia. Remunerarea, în mare măsură, atinge și interesele patronilor, deoarece constituie o parte importantă a cheltuielilor de producție și influențează mărimea venitului obținut. De aceea stabilirea prețului forței de muncă – remunerării – este un lucru dificil și contradictoriu, proces care nu se aseamănă cu stabilirea prețului pentru consum etc. Remunerarea influențează atât cererea, cât și oferta forței de muncă. Întreaga istorie a mișcării muncitorești este legată de lupta pentru mărirea remunerării, împotriva micșorării acesteia de la valoarea forței de muncă.

Primul act legislativ în domeniul remunerării a fost Convenția № 26 și Recomandarea № 30 (1928), privind crearea și primirea procedurii de stabilire a salariului minim [202]. Această convenție nu obligă, ci cheamă guvernele să stabilească salariul minim. Un loc important în stabilirea remunerării la avut Convenția № 94 (1949), privind articolele de muncă în contactele, încheiate de organele de stat [193]. Principalul scop al Convenției este garantarea normelor minime de muncă în cadrul realizării acordurilor, încheiate de organele de putere.

Obiectivele OIM, în domeniul asigurării sociale, au fost determinate în Statut ca necesitatea luptei cu șomajul, protecția muncitorilor de la boli, cele profesionale și accidente la locul de muncă;



protecția copiilor, adolescenților și femeilor; necesitatea asigurării cu pensii și indemnizații; apărarea intereselor muncitorilor, care activează peste hotare.

În Declarația de la Philadelphia aceste obiective au fost dezvoltate mai pe larg, unde se proclamă obligația OIM de a contribui la lărgirea sistemului de asigurare socială, cu scopul de a asigura venitul de bază a tuturor care au nevoie de o astfel de protecție și asigurarea medicală a acestora; protecția necesară a vieții și sănătății muncitorilor de diferite profesii; protecția bunăstării copiilor și mamelor.

Aceste obiective se realizează destul de lent, un mare număr de persoane sunt săraci, mulți fără asigurare medicală. În conformitate cu Statutul său, OIM efectuează o activitate destul de importantă în domeniul asigurării sociale. Aceasta se referă, în primul rând, la legislația în vigoare. Există mai mult de 30 de convenții și aproximativ 20 de recomandări privind aceste probleme, de asemenea, există și un șir de documente internaționale care le reflectă. În 1944, Conferința OIM a adoptat două documente importante Recomandarea № 67, privind asigurarea venitului și Recomandarea № 69, privind asigurarea medicală. Un document important de asemenea este și Convenția № 102, privind normele minime ale asigurării sociale. Acest document, pentru prima dată, în istoria dreptului internațional, a fixat principiul universalității asigurării sociale, care cuprinde toate păturile sociale și toate tipurile de asigurare și asistență socială. În domeniul asigurării sociale, OIM colaborează cu Organizația Mondială a Sănătății și Asociația internațională a asigurării sociale.[233, p 11]

În calitate de coordonator între Organizația Internațională a Muncii și sindicate a fost creat Biroul pentru activitatea muncitorilor (ACTRAV), care gestionează toate direcțiile de activitate legate de muncitori și organizațiile acestora la diferite nivele [137, p. 23]. Principalul scop al ACTRAV constă în menținerea legăturilor cu mișcarea sindicală din diferite state ale lumii, acordarea susținerii Biroului Internațional al Muncii pentru dezvoltarea, și extinderea influenței și activității acestuia în apărarea și promovarea intereselor și drepturilor muncitorilor, prin realizarea următoarelor obiective:

- asigurarea legăturii între Biroul Internațional al Muncii și muncitori, care constituie partea componentă de bază a acestuia;
- urmărirea ca problemele legate de sindicate să fie incluse în toate direcțiile de activitate ale Biroului Internațional al Muncii;
- organizarea utilizării pe deplin a potențialului Biroului de către organizațiile sindicale;

- asigurarea susținerii sindicatelor în promovarea și atingerea scopurilor.

Echitatea socială, drepturile fundamentale la locul de muncă, apărarea și lărgirea susținerii sociale, asigurarea cu locuri de muncă și egalitatea, reprezintă scopurile de bază ale OIM și sunt incluse în conceptul ”Demnitatea muncii”. ACTRAV activ conlucrează la realizarea acestor scopuri, susținând activitatea sindicală în următoarele direcții:

- promovarea drepturilor și principiilor fundamentale la locul de muncă;
- tratativele colective și dialogul social;
- lupta cu exploatarea muncii copiilor;
- lupta cu șomajul;
- educația și reciclarea, mai ales prin intermediul Centrului de educație a OIM;
- îmbunătățirea condițiilor de muncă și mediului ambiant.

ACTRAV se poziționează ca o echipă de sindicaliști, care reprezintă diferite regiuni ale lumii și au experiența solidarității sindicale internaționale, specialiștii căreia activează atât la sediul de la Geneva, cât și în birourile regionale în echipele multidisciplinare, contribuind la ”receptivitatea sindicală”, exercitând următoarele funcții [148]:

- pregătirea case-ului, care ajută reprezentanților muncitorilor să-și expună argumentele la Conferința Anuală a OIM, Consiliul Administrativ, conferințele regionale și sectoriale și în alte direcții de activitate;

- contribuția la participarea în aceste activități a delegațiilor muncitorilor;
- propunerea și examinarea problemelor sindicale în toate inițiativele și direcțiile de activitate, realizate de alte departamente și sectoare ale OIM;

- cercetarea și analiza evoluției mișcării sindicale, pe plan național, regional, ramural și internațional;

- utilizarea resurselor și expertizelor pentru consolidarea și dezvoltarea organizației muncitorilor [137, p. 22].

Activitatea ACTRAV include participarea activă la locul de muncă, educația și seminarele informaționale, proiecte de colaborare, briefing-uri, cercetări și publicații, toate acestea fiind îndreptate spre promovarea drepturilor fundamentale a muncitorilor salariați, valorilor echității sociale și conceptului de egalitate. ACTRAV întreprinde acțiuni concrete, pentru realizarea drepturilor muncitorilor salariați și sindicatelor, printre care evidențiem [232]:

- inițierea campaniilor internaționale de promovare a ratificării convențiilor;

- organizarea unor seminare și colocvii pe problemele de care sunt cointeresați muncitori salariați;
- expedierea mesajelor statelor membre ale OIM, cu scopul asigurării respectării și realizării obligațiilor acestora;
- asigurarea realizării proiectelor și colaborării tehnice în statele membre;
- organizarea instruirii liderilor sindicali;
- efectuarea programelor speciale pe problemele relațiilor de muncă.

Datorită legăturilor strânse cu organizațiile sindicale din întreaga lume, activității la locul de muncă în diferite regiuni și activității educaționale, ACTRAV este centrul rețelei informațional al sindicatelor. Această informație este folosită de Biroul Internațional al Muncii și de componentele acestuia, precum și de opinia publică prin intermediul mass-mediei, universități și ONG. Instrumentele de bază sunt următoarele [148]:

- revista Educația Muncitorilor, care este publicată în trei limbi (engleză, spaniolă și franceză), fiind dedicată analizei și promovării cercetărilor, care antrenează specialiști din întreaga lume pe problemele muncii;
- pagina web ACTRAV, care conține informații despre activitățile Biroului Internațional al Muncii;
- buletinul lunar on-line al activității ACTRAV – Drepturile omului în sfera muncii;
- comunicatul ACTRAV Info, despre activitatea Grupelor Muncitorilor la diferite foruri;
- diferite publicații, materiale, broșuri și ghiduri practice care cuprind întregul spectru de interese ale muncitorilor.

Aceste surse informaționale în diferite situații, în legătură cu accidentele la întreprindere în diferite regiuni ale lumii, contribuie la stabilirea legăturilor cu persoane competente în aceste cazuri, recomandări care vor ajuta la soluționarea problemelor și conflictelor create. Rețeaua ACTRAV cuprinde [232]:

- confederațiile sindicale internaționale de bază, acreditate pe lângă OIM;
- federațiile sindicale ramurale de bază (construcție, servicii, energeticii, metalurgiei, transportului, alimentației, agriculturii etc.);
- mai mult de 500 de organizații sindicale naționale;
- alte departamente și subdiviziuni specializate ale Biroului Internațional al Muncii;
- reprezentanții OIM și ACTRAV la locul de muncă;

- echipele multidisciplinare consultative;
- Centrul educațional din Torino.

Un alt principiu actual și important pentru viabilitatea sindicatelor este independența. Sindicatul trebuie să servească intereselor muncitorilor salariați, care l-au creat, și deci să se subordoneze doar acestora și să evite să fie influențat de interese din exterior, fie ale companiei, întreprinderii, guvernului, businessului, patronilor, partidelor politice, organizațiilor religioase sau a unor personalități.

Multe partide, care pretind la rolul de unici apărători ai clasei muncitoare, încearcă să impună patronajul său sindicatelor. Totuși, interesele partidului politic și ale sindicatului nu întotdeauna coincid, dar și în cazurile când ele se intersectează, principalul scop al sindicatului este asigurarea intereselor membrilor săi, iar a partidului este de a obține cât mai multe voturi ale alegătorilor, pentru a veni la putere.

În multe state, sindicatele au creat partide proprii, care dispun de susținerea celor care împărtășesc scopurile politice ale muncitorilor (micii fermieri, clasa de mijloc). Sindicatele mențin controlul asupra acestor partide și nu permit desființarea acestora din cauza sciziunilor interne. Aceste partide sunt cel mai eficient instrument pentru apărarea intereselor muncitorilor în organele reprezentative ale puterii, cu funcții legislative.

Drepturile sindicale de bază sunt dreptul de a forma sau a se alătura unui sindicat, dreptul la negociere colectivă și dreptul de a face grevă. Aceste drepturi de sindicat fac parte dintre drepturile omului și, ca toate drepturile omului, ele sunt universale și indivizibile. Drepturile generale pentru sindicaliști sunt consacrate în Declarația Universală a Drepturilor Omului, convențiile sale, precum și în majoritatea constituțiilor naționale și codurilor muncii. De exemplu, art. 23 al Declarației Universale a Drepturilor Omului, stipulează că oricine are dreptul să formeze și să se alătore sindicatelor pentru protecția intereselor lui [32].

De importanță deosebită pentru campaniile sindicale internaționale, sunt convențiile OIM. Acestea furnizează o posibilitate de a aborda disputele dintr-un alt unghi: prin presiune asupra Guvernelor țărilor membre OIM. Drepturile sindicale fundamentale sunt definite în convențiile OIM nr. 87, privind libertatea asocierii și nr. 98, privind dreptul la negociere colectivă. Organizațiile sindicale internaționale se luptă pentru a obține recunoașterea acestor drepturi de către toate guvernele și patronatele. Convențiile nr. 87 și nr. 98, constituie niște părți integrale ale activității de

combatere a exceselor globalizării, fiind un set important de standarde ale muncii care asigură drepturile principale ale muncii și care pot să fie utilizate pentru responsabilizarea actorilor sociali.

Republica Moldova ca stat membru al OIM din 1992 a ratificat 44 de convenții internaționale ale muncii și 1 protocol OIM, inclusiv toate cele zece convenții fundamentale. În prezent sunt în vigoare 42 de convenții ale OIM. Convenția privind violența și hărțuirea, 2019 (nr. 190) a fost ratificată în decembrie 2023 [231].

În această ordine de idei putem scoate la evidența *unele generalizări și concluzii* privind determinarea cadrului politico-juridic al implementării strategiilor sindicale internaționale. Organizarea normativ-juridică a implementării strategiilor sindicale internaționale implică o colaborare complexă între diferite niveluri ale autorităților statale și instituții relevante. Aceasta necesită implicarea și colaborarea mai multor niveluri și entități ale statului, fiecare având roluri specifice în protejarea și promovarea drepturilor muncitorilor. Aceasta asigură un cadru coerent și eficient pentru activitatea sindicală și pentru realizarea obiectivelor strategice la nivel internațional.

Preocuparea principală a organelor de stat pentru promovarea și protejarea drepturilor omului este esențială, iar dreptul la muncă reprezintă unul dintre drepturile fundamentale care trebuie garantat și protejat. Acest drept este reflectat în diverse instrumente juridice, atât naționale, cât și internaționale, asigurând astfel un cadru robust pentru protecția muncitorilor. Sistemul de promovare a politicilor sociale în sfera muncii creat de stat este complex și cuprinde o gamă largă de activități, cu verigi interdependente. Interacțiunea dintre aceste componente este esențială pentru asigurarea unui mediu de muncă echitabil, sigur și incluziv, contribuind la bunăstarea generală a societății. Baza normativ-juridică în domeniul muncii este dinamică și se modifică constant pentru a se alinia la standardele internaționale. Acest proces de armonizare este esențial pentru a asigura protecția drepturilor muncitorilor și pentru a promova condiții de muncă echitabile și sigure.

### **3.3. Concluzii la capitolul 3**

1. Sindicate sunt pe larg prezentate în calitate de actor în cadrul relațiilor internaționale contemporane de structurile multinivelare care constituie dimensiunea multidimensională și complexă instituțională al organizațiilor sindicale prezentată la toate nivele: global, regional, național. La nivel global interesele angajaților sunt prezentate de OIM și ITUC . Structurile la nivel regional sunt ETUC. Sindicatele europene sunt organizate instituțional din 90 de organizații sindicale, care cuprind peste 45 de milioane de membri de sindicat. Republica Moldova participă ca

membru a Confederației Internaționale a Sindicatelor în din februarie 2010, iar din octombrie 2022 CNSM a devenit membră a Confederației Europene a Sindicatelor – principala organizație sindicală care reprezintă lucrătorii la nivel european.

2. OIM aparține un loc deosebit în realizarea misiunii și atingerii ODD ale ONU în cadrul diferitelor structuri cu care nemijlocit colaborează organizațiile sindicale. Acesta fiind o agenție specializată a ONU, care se ocupă de promovarea și protejarea drepturilor și intereselor muncitorilor din întreaga lume. OIM oferă asistență tehnică și financiară pentru a ajuta statele membre să își îmbunătățească legislația și politicile privind muncitorii. De asemenea, OIM oferă asistență pentru a ajuta la dezvoltarea și implementarea de programe și proiecte care să ajute la promovarea și protejarea drepturilor muncitorilor. OIM colaborează cu structurile sindicale pentru a asigura că muncitorii sunt protejați și că sunt respectate drepturile lor. OIM oferă, de asemenea, asistență și consultanță pentru a ajuta la dezvoltarea și implementarea de programe și proiecte care să ajute la promovarea și protejarea drepturilor muncitorilor. Drepturile sindicale fundamentale sunt definite în convențiile OIM fiind un fundament important pentru activitatea sindicatelor la diferite etape istorice reușind din probleme evidențiate de ONU.

3. Dimensiunea juridică a activității acestor instituții la toate nivele este prezentată în statut, acte normative aprobate de fiecare organizație, acorduri încheiate, decizii și hotărâri – pachetul normativ-juridic aprobat de fiecare organizație care stabilește misiune și funcțiile acestor organizații și delimitează arealul de scopuri, obiectivele, mecanisme și mijloace ale activității în condițiile globale. Dimensiunea juridică a acestor instituții internaționale este esențială pentru a asigura respectarea drepturilor și libertăților fundamentale ale persoanelor, precum și pentru a proteja interesele statelor și ale popoarelor. Acestea sunt responsabile pentru aplicarea și respectarea dreptului internațional și a drepturilor fundamentale ale persoanelor, precum și pentru asigurarea unui mediu internațional sigur și stabil.

4. În condițiile lumii globale baza instituțional-juridică a activității sindicatelor ca actor internațional se regăsește în deciziile organizațiilor globale cu caracter universal – ONU, în cadrul căreia agențiile specializate, ca de exemplu Organizația Internațională a Muncii, Organizația Internațională pentru Migrație conlucrează în diferite aspecte cu organizațiile sindicale. Drepturile sindicale de bază sunt dreptul de a forma sau a se alătura unui sindicat, dreptul la negociere colectivă și dreptul de a face grevă. Aceste drepturi de sindicat fac parte dintre drepturile omului și, ca toate drepturile omului, ele sunt universale și indivizibile. Drepturile generale pentru sindicaliști

sunt consacrate în Declarația Universală a Drepturilor Omului, convențiile sale precum și în majoritatea constituțiilor naționale și codurilor muncii.

5. În condițiile contemporane rămân actuale convențiile privind libertatea asocierii (nr. 87) și privind dreptul la negociere colectivă (nr. 98). Organizațiile sindicale internaționale se luptă pentru a obține recunoașterea acestor drepturi de către toate guvernele și patronatele. Convențiile nr. 87 și nr. 98 sunt părțile integrale ale activității de combatere a exceselor globalizării. Un set important de standarde ale muncii asigurând drepturile principale ale muncii și care pot să fie utilizate pentru responsabilizarea actorilor sociali. Direcții noi de cooperarea eforturilor partenerilor sociali și respectiv activitatea sindicatelor de la toate nivelele sunt reflectate în următoarele: consolidarea rolului sindicatelor în negocierile colective; creșterea capacității sindicatelor de a-și reprezenta membrii; dezvoltarea și implementarea politicilor care promovează interesele lucrătorilor; promovarea dialogului social și a cooperării între partenerii sociali; consolidarea rolului sindicatelor în elaborarea politicilor sociale; încurajarea dezvoltării rețelelor sindicale internaționale și a solidarității.

## **4. DIMENSIUNI INTERNAȚIONALE ALE ACTIVITĂȚII SINDICATELOR DIN REPUBLICA MOLDOVA ÎN CONDIȚIILE GLOBALIZĂRII**

Activitatea sindicatelor din Republica Moldova în contextul globalizării include diverse dimensiuni internaționale, care joacă un rol esențial în consolidarea drepturilor lucrătorilor și în crearea unui cadru favorabil pentru protecția socială. Aceste dimensiuni ale activității sindicatelor sunt esențiale în promovarea drepturilor lucrătorilor, atât pe plan național, cât și internațional.

Particularitățile și problemele apărute în contextul noilor provocări globale impun sindicatele să se adapteze și să dezvolte strategii eficiente pentru a proteja drepturile angajaților și a promova justiția socială. Acestea trebuie să fie flexibile și inovatoare pentru a răspunde noilor realități și pentru a asigura că drepturile angajaților sunt respectate în fața schimbărilor rapide și complexe. Contracararea noilor provocărilor globale a devenit un punct important pe agenda sindicatelor acționând ca intermediari între angajați și angajatori pentru a asigura drepturile lucrătorilor și a îmbunătăți condițiile de muncă.

Implementarea strategiilor antidiscriminatorii contribuie nu doar la respectarea drepturilor angajaților, dar și la promovarea unui climat de muncă în care diversitatea este apreciată și protejată. Sindicatele joacă un rol crucial în dezvoltarea și aplicarea acestor strategii, iar succesul acestora depinde de colaborarea eficientă cu angajatorii, autoritățile și organizațiile non-guvernamentale, precum și de educația continuă și monitorizarea riguroasă.

### **4.1 Particularitățile și problemele ale activității sindicale din Republica Moldova privind contracararea noilor provocări globale**

În contextul provocărilor globale, sindicatele din Moldova s-au concentrat pe monitorizarea și cercetarea problemelor pentru a dezvolta soluții adecvate. În studiul politologic al sindicatelor din Republica Moldova se menționează că o caracteristică a activității sindicatelor după independență este utilizarea experienței vechi, elaborarea unor metode noi și, în cele din urmă, renunțarea la unele abordări vechi. Astfel pe baza acestei metodologii încă Confederația Sindicatelor din Republica Moldova și în prezent Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova desfășoară activități care vizează rezolvarea problemelor care nu erau cunoscute (dreptul la muncă și ocuparea forței de muncă), căutarea strategiilor corespunzătoare noilor condiții ale relațiilor de piață (dialogul cu angajatorul la toate nivelurile) [281, p. 116]. La îmbunătățirea eficienței tacticilor utilizate de către sindicale contribuie utilizarea potențialului democratic în promovarea dialogului social în cadrul



sindicatelor, experienței sindicatelor internaționale (protecția și legalizarea muncii neformale, politica gender și de tineret), și în cele din urmă, implicarea și utilizarea științei, resurselor informațional-tehnologice, mass-mediei în practica de zi cu zi a sindicatelor. Acestea sunt reflectate în cadrul Strategiei CNSM pentru anii 2022-2027 [109].

*Un obiectiv strategic important se referă la drepturile sindicale și dreptul muncii care a fost preluat încă de la CSRM. Aceasta, din cauza dificultăților care existau pe piața forței de muncă, și bazându-se pe situația creată în acest domeniu, la o întâlnire specială a Consiliului CSRM au discutat punerea în aplicare a rezoluției elaborate în cadrul al III Congres al FSIM Despre situația pieței forței de muncă [263, p.8]. Rezoluția adoptată de către Consiliu a fost trimisă partenerilor sociali pentru a lua măsurile necesare pentru îmbunătățirea situației pe piața forței de muncă.*

CNSM susține că drepturile sindicale și drepturile de muncă constituie drepturi fundamentale ale omului și se angajează să contribuie la apărarea lor prin toate formele de acțiuni, care nu contravin legislației și de asemenea întreprinde măsuri, potrivit atribuțiilor, în vederea asigurării respectării drepturilor și garanțiilor juridice ale salariaților-membri de sindicat, prevăzute de normele dreptului internațional, ale Uniunii Europene, Constituția Republicii Moldova, Codul muncii, Legea sindicatelor, precum și de alte acte normative din domeniul muncii și a drepturilor sindicale.

Un pas important pentru asigurarea drepturilor sindicale și drepturilor de muncă este lansarea proiectului Consiliului Europei Consolidarea dreptului la muncă în Republica Moldova, care este primul proiect cu drepturi depline implementat de către Consiliul Europei în domeniul dreptului la muncă în Republica Moldova. Proiectul face parte din Planul de Acțiune al Consiliului Europei pentru Republica Moldova 2021-2024 și este co-finanțat de către Agenția Austriacă de Dezvoltare și Consiliul Europei [26].

În condițiile globalizării eforturile sindicatelor din Republica Moldova sunt direcționate spre promovarea celor mai importante strategii pentru atingerea obiectivelor internaționale de dezvoltare durabilă și socio-umană – pentru muncă decentă și salarii decente. *Astfel următorul obiectiv strategic important se referă la una din cele mai importante dintre activități sindicaliste tradiționale protecția salariului și veniturilor angajaților, fiind o activitate extrem de relevantă pentru sindicate în condițiile de criză economică din țară. Sporirea continuă a veniturilor salariale, neadmiterea pierderii capacității de cumpărare ale acestora, stabilirea unor garanții minime în domeniul salarizării, care să acopere necesitățile salariaților și membrilor familiilor lor, fundamentarea unei*

munci productive și motivarea populației apte de muncă de a activa în țară, crearea unui sistem adecvat de impozitare a veniturilor salariale ș.a. sunt unele dintre prioritățile care urmează a fi asigurate de guvernare, inclusiv prin insistența sindicatelor.

Metodele utilizate pentru realizarea acestui principiu au fost diverse și destul de ample de la organizarea protestelor în diferite perioade, până la apelurile adresate guvernului și președintelui și elaborarea unor planuri de acțiuni concrete în acest domeniu. Dacă până în anul 2007 existau anumite disensiuni în acest domeniu chiar între cele două confederații sindicale care existau pe teritoriul Moldovei, atunci odată cu fuziunea acestora s-a reușit elaborarea unor acțiuni concrete în acest domeniu și anume [23]:

- colaborarea cu partenerii sociali și alte instituții și organizații din țară în problemele ce vizează protecția social-economică a salariaților și tineretului studios;

- îmbunătățirea politicilor salariale în sfera bugetară și sectorul real.;

- asigurarea respectării drepturilor și intereselor social-economice și de muncă ale salariaților-membri de sindicat;

- înaintarea propunerilor de modificare și completare a Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 pe parcursul anului 2022;

- înaintarea propunerilor în vederea asigurării coordonării, în mod obligatoriu, a proiectelor de acte normative din domeniul muncii și cel social-economic.

Astfel, de exemplu în anul 2023 CNSM a propus elaborarea unui proiect de Lege, în scopul asigurării respectării drepturilor și intereselor social-economice și de muncă ale salariaților-membri de sindicat, pentru modificarea art. 42 din Legea nr. 156/1998 privind sistemul public de pensii, care a fost înaintat Ministerului Muncii și Protecției Sociale, Casei Naționale de Asigurări Sociale și Comisiei parlamentare protecție socială, sănătate și familie[23].

*O altă strategie internațională importantă, promovată de OIM ocuparea și protecția pe piața forței de muncă, combaterea economiei informale*, a devenit extrem de importantă în condițiile actuale ale economiei de piață din Republica Moldova. Aceasta se bazează pe forța de muncă care continuă să fie crucială în asigurarea unei creșteri economice durabile și în crearea unui fundament economic pentru asigurarea bunăstării salariaților și familiilor acestora. Locurile de muncă neatractive, salariile mici, riscurile ridicate pentru sănătate la locul de muncă, discriminarea la angajare și pe parcursul activității de muncă, măsuri eficiente de reangajare a șomerilor, formarea profesională continuă, legalizarea relațiilor de muncă, asigurarea protecției pentru lucrătorii migranți

atât în țările de destinație cât și la reîntoarcere în țară etc., devine un punct important în agenda sindicatelor.

Economia informală și munca neprotejată au devenit subiecte de cercetare a sindicatelor încă de la începutul anilor 2000 [67]. Aceste aspecte au fost discutate pe larg în cadrul seminarelor, meselor rotunde, conferințelor științifice organizate de sindicate împreună cu Institutul Muncii, au fost reflectate în programele ramurale și în inițiativa CSRM din anul 2005: despre acțiunea sindicală națională, lucrările căreia au fost discutate în cadrul seminarului Munca legală – ție și țării, realizat pentru reprezentanții mass-media, patronat, ministere și departamente [254, p. 5].

În anul 2016 OIM a lansat o campanie de sensibilizare asupra economiei informale și a muncii nedeclarate în Moldova [122]. Obiectivul principal al acesteia a fost creșterea nivelului de conștientizare a grupurilor țintă cu privire la beneficiile și avantajele ocupării formale a forței de muncă și a declarării locului de muncă, promovând astfel o cultură a respectării și încurajarea trecerii la economia formală. În cadrul acestei acțiuni OIM a asistat Guvernul Republicii Moldova și partenerii sociali în promovarea formalizării ocupării informale și reducerea muncii nedeclarate, în conformitate cu Recomandarea OIM nr. 204 privind tranziția de la economia informală la economia formală [213].

În anul 2022 Ministerul Muncii și Protecției Sociale a lansat o campanie națională de informare Trecem pe alb și o inițiativă de elaborare a Planului național de combatere a muncii nedeclarate. Lipsa unei protecții sociale, imposibilitatea de a beneficia de concediu de îngrijire a copilului, lipsa unei pensii minime garantate de stat sunt doar câteva dintre problemele cu care se pot confrunta oamenii care lucrează „la negru”. Pentru a susține atât angajatorii, cât și angajații să muncească „pe alb”, Guvernul elaborează o serie de politici de susținere a tranziției spre munca legală. Politicile au fost puse în discuție la conferința internațională Moldova trece pe alb: soluții pentru încurajarea tranziției spre munca legală [123].

Expertizarea proiectelor de legi și altor acte normative cu caracter socio-economic, protecția și susținerea juridică. În scopul protecției drepturile profesionale, economice și sociale și intereselor membrilor de sindicat CNSM participă activ la elaborarea și expertizarea proiectelor de legi și altor acte normative privind asigurarea socială, salarizarea, domeniul sănătății și alte domenii de dezvoltare socio-economică. Astfel CNSM participă în cadrul comisiilor parlamentare și guvernamentale la examinarea proiectelor actelor normative ce țin de drepturile economice și

sociale ale populației înaintând propuneri și obiecții respective organelor administrației publice centrale [75, p. 66].

Pentru îmbunătățirea cadrului legal a fost adoptată Legea nr. 106/2018 pentru modificarea și completarea Legii nr. 245/2006 privind organizarea și funcționarea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, a comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial [57]. Prin această lege a fost introdus parteneriatul social la nivel ramural în format bipartit. De asemenea, a fost perfecționat mecanismului de luare a deciziilor în cadrul Comisiei naționale pentru a ridica statutul deciziilor luate de aceasta.

Se poate constata că Comisia națională pentru consultări și negocieri colective s-a caracterizat printr-un mecanism destul de eficient în procesul de armonizare a intereselor partenerilor sociali, atât în partea ce ține de elaborarea bazelor de reglementare a relațiilor de muncă cât și a relațiilor social-economice legate nemijlocit de acestea. În ultima perioadă, însă, CNCNC este mai puțin eficientă. Stagnarea dialogului social pe dimensiunea CNCNC a început în 2015, când, din cauza succesiunii mai multor guverne, s-a desfășurat o singură ședință a Comisiei pe parcursul întregului an [60]. CNCNC nu a fost funcțională nici în perioada ianuarie - octombrie 2019, motivele principale fiind alegerile generale parlamentare și locale, și multiplele remanieri guvernamentale, nici în perioada martie - decembrie 2020, motivul principal fiind pandemia COVID 19. (vezi Anexa 6)

OIM duce o politică aparte, implementând mai multe convenții și reforme, exemplu pot fi adusă Colecția de Convenții ale OIM ratificate de Republica Moldova, editată de către CNSM în cadrul proiectului „Dialogul social local pentru o mai bună guvernare a pieței muncii în Republica Moldova” [60]. Nu putem nega faptul că în Republica Moldova influența instrumentelor OIM a fost considerată redusă, deoarece Codul Muncii a fost apreciat ca reprezentând, de fapt, reglementări ce depășeau normele minime ale organizației. Dar cu toate acestea, există o colaborare între aceste două părți care nu doar face posibilă implementarea unor norme pe teritoriul țării noastre, dar care aduce rezultate și implementarea acestor norme continuă să aibă un flux puternic la nivel național [70, p.228].

CNSM promovează negocierea și încheierea convențiilor și a contractelor colective de muncă [29]. Astfel pe parcursul anilor 2017-2021 au fost negociate și încheiate: la nivel ramural 16 convenții; iar la nivel teritorial 2 convenții. În această perioadă erau în aplicare 15 convenții colective. De asemenea, în aceasta perioadă 2021 la nivel de unitate au fost încheiate în anul 3144

de contracte colective (informația cuprinde atât contractele colective de muncă, cât și acorduri adiționale la ele). (vezi Anexa 7)

Activitatea de elaborare a proiectului Legii bugetului de stat în fiecare an reprezintă un sistem de conlucrare a specialiștilor în diferite direcții (economisti, juriști, etc.). Acest fapt este preconizat atât în Legea sindicatelor[59] cât și în Strategia CNSM pentru anii 2022-2027 [109]. Astfel CNSM participă la formularea propunerilor la proiectul Legii bugetului asigurărilor sociale de stat și obținerea, prin negocieri cu autoritățile publice centrale, a majorării din an în an a mijloacelor pentru recuperarea capacității de muncă a angajaților prin organizarea tratamentului balneoclimateric și a odihnei de vară a copiilor. Precum și conlucrarea cu organele administrației publice centrale privind majorarea veniturilor Fondului asigurărilor obligatorii de asistență medicală din bugetul de stat, lărgirea volumului de asistență medicală, extinderea listei medicamentelor compensate[73, p.305].

*O direcție tradițională și importantă de protecție economico-socială a angajaților în condițiile relațiilor de piață este acțiunea pentru asigurarea sănătății și securității muncii, în care accentul principal se face pe îmbunătățirea sistemului de asigurări socială, aducându-l în concordanță cu realitățile moderne de pe piața forței de muncă, iar un obiectiv prioritar în acest sens este promovarea revizuirii legislației naționale vizând bolile profesionale și recunoașterea infectării cu COVID -19 drept boală profesională. Aceste abordări sunt, de asemenea, luate în considerare în monitorizarea anuală a proiectului de Lege a bugetului de stat (în conformitate cu articolele din Legea securității și sănătății în muncă) și examinarea proiectelor altor acte normative [58].*

Sub presiunea sindicatelor, în anul 2001, a fost adoptată Legea cu privire la Inspekția Muncii și create structurile Inspekției Muncii (la nivel național și regional) [56]. Deși anul 2012 activitatea Inspectoratului a căzut sub incidența Legii cu privire la activitatea de întreprinzător, CNSM permanent și-a manifestat dezacordul categoric față de diminuarea prevederilor legale care vizează supravegherea și controlul de stat asupra respectării actelor legislative și a altor acte normative care conțin norme ale dreptului muncii [125]. Totodată, datorită poziției ferme a Confederației, controlul de stat în domeniul securității și sănătății în muncă a revenit la Inspectoratul de Stat al Muncii cu care aceasta conlucrează în domeniul protecției muncii [1].

Sindicatelor la toate nivelele sau inclus activ în soluționarea crizei globale de pandemie cu care sa confruntat omenire în perioadă 2020-2022. Conform raportului OIM din 2021 cei mai afectați angajați sunt lucrătorii din domeniul sănătății care sunt din prima linie și reprezintă

categoriile de lucrători cele mai afectate de criza COVID-19 la nivel mondial [136]. O altă categorie afectată sunt lucrătorii din economia informală, lucrătorii care desfășoară activități independente și lucrătorii sezonieri. Cea de a treia categorie revine femeilor, tinerilor, lucrătorilor migranți, refugiaților și persoanele cu dizabilități.

Organizațiile sindicaliste au jucat un rol major în a se asigura că măsurile luate ca răspuns la efectele sociale și economice dramatice ale crizei COVID-19 vor sprijini o redresare economică echitabilă și vor consolida rezistența pentru a face față crizelor viitoare. În fața acestei crize, este mai important ca niciodată ca mișcarea sindicală internațională să fie solidară cu lucrătorii din întreaga lume[207].

În aceasta perioada rolul sindicatelor a fost stabilit de structurile internaționale reieșind din implicarea strategiilor și mecanismelor internaționale: sindicatele au fost chemate să rămână vigilente și să insiste asupra utilizării mecanismului de dialog social la toate nivelurile relevante pentru luarea deciziilor pe tot parcursul crizei și după. Pentru a face față crizei sunt necesare sindicate puternice, independente, informate și reprezentative, precum și o mai mare solidaritate pentru a asigura o redresare economică echitabilă cu muncă decentă pentru toți [136, p. 8].

Pe baza rezultatelor unor evaluări preliminare a impactului pandemiei elaborate de către OIM, se pot face următoarele observații cu privire la eficacitatea răspunsurilor cheie de securitate socială și locuri de muncă adoptate. Acestea se referă la: protecția socială a sănătății; subvenții salariale; subvenția sau amânarea contribuțiilor la asigurările sociale; indemnizații de boală în timpul izolării sau a carantinei; șomeri și indemnizații aferente; alte ajutoare pentru venituri în numerar și asistență socială; Indemnizații de concediu pentru îngrijirea copilului; sprijin suplimentar de venit pentru pensionari [140, p.11].

În ceea ce privește impactul pandemiei asupra pieții muncii, OIM estimează că 13% din toate orele de lucru au fost pierdute în Moldova în 2020, comparativ cu valoarea de referință (ultimul trimestru al anului 2019). Această scădere este mai mare decât cantitatea medie de ore de lucru pierdute în UE (8%) sau în regiunea Europa și Asia Centrală (9 la sută). Comparația indică faptul că pandemia a lovit în mod deosebit piața muncii din Republica Moldova. Numărul de ore de muncă pierdute în Moldova în 2020 corespunde unui echivalent a 130.000 de locuri de muncă cu normă întreagă [90].

Chiar înainte de criza COVID-19, provocările economice au afectat serios densitatea sindicatelor și capacitatea lor de a acționa. Acestea includ presiuni legate de niveluri scăzute de

creștere economică, niveluri ridicate de sărăcie, migrație intensă a forței de muncă, niveluri ridicate de ocupare informală și salarii scăzute. Aceste provocări au fost agravate și mai mult de conflictele politice. În mod tradițional, sindicatele au organizat lucrătorii în sectorul formal și, din cauza creșterii angajării informale și a migrației, sindicatele și-au limitat serios numărul de membri potențiali. În plus, salariile scăzute și scăderea densității sindicale contribuie la slăbirea capacităților financiare ale sindicatelor [48].

Pandemia COVID-19 a fost un test pentru sindicatele din toată lumea, dezvăluind nu numai punctele slabe existente, dar și creând un sentiment de urgență de a se mobiliza în jurul protecției membrilor și de a atenua impactul pandemiei asupra pieței muncii [66]. În Republica Moldova drepturile angajaților au fost afectate de COVID-19 în special din cauza setului de măsuri restrictive puse în aplicare începând cu martie 2020. Diferite ramuri ale economiei au fost afectate și, prin urmare, angajații din diferite unități fie și-au pierdut locurile de muncă, fie li s-au suspendat contractele de muncă, fie au primit salarii mai mici decât înainte. Guvernul a depus eforturi pentru diminuarea efectelor pandemiei și ale măsurilor restrictive, însă acestea nu au vizat toți angajații, și impactul negativ al pandemiei a persistat [15].

Pentru a răspunde adecvat la provocările globalizării din sfera muncii a fost actualizat sistemul de organizare, formare și recalificare a liderilor sindicali [61]. În acest scop, CNSM stabilește un sistem de lucru cu tineretul, direcționează eforturile pentru crearea noilor organizații sindicale la toate nivelurile. Pentru soluționarea acestor probleme au fost organizate diferite întâlniri și mese rotunde, grupuri de lucru și comisii, seminare pentru activiștii sindicali. Un proiect de succes în acest sens putem menționa Școala Sindicală din Moldova, care este implementat de CNSM, prin intermediul Institutului Muncii, din anul 2012. De atunci și până în prezent, peste o sută de reprezentanți ai CSNR au fost certificați ca absolvenți ai ȘSM [54].

CNSM a depus eforturi pentru consolidarea informativ-editorială și organizarea sistemului de formare sindicală. Informarea pe larg a societății despre scopurile și obiectivele organizației sindicale, despre activitățile întreprinse de sindicate necesită perfecționarea sistemului informațional al Confederației. Politica informațională și de formare a imaginii sindicatelor este orientată spre formarea unei opinii publice obiective despre instituția sindicală, ca pilon pe care se sprijină întregul edificiu de protecție a drepturilor sociale și de muncă ale salariaților. În acest scop CNSM editează diferite broșuri și buclete cu caracter informativ, utilizează mijloacele electronice, rețeaua Internet pentru difuzarea expeditivă în țară și peste hotare a unor informații scrise și vizuale despre acțiunile

întreprinse de sindicate, acordă susținerea necesară săptămânalului Vocea poporului, așa încât ziarul să poată acoperi o bună parte din spațiul informațional național.

CNSM a înaintat propunerea de modificare și completare a cadrului legal în vederea reglementării mecanismului de informare și consultare a lucrătorilor în conformitate cu directivele Uniunii Europene. Prin Legea nr. 155 din 20 iulie 2017, în Codul muncii, în scopul asigurării transunerii Directivei 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor, a fost introdus art. 42(1). „Informarea și consultarea salariaților”[63].

Activitatea sindicatelor la nivel național pentru crearea științei sindicale și elaborarea noilor strategii de dezvoltare a avut drept scop crearea științei sindicale, pe baza deschiderii în august 2000 a Institutul Muncii. Prin intermediul acestuia a fost implicată știința academică pentru cercetare independentă și obiectivă a problemelor pieței forței de muncă, relațiilor de muncă contemporane, care a permis sindicatelor să își direcționeze atenția și activitatea pentru soluționarea celor mai actuale și presante problemele.

Important de menționat că la începutul secolului al XXI-lea în căutarea noilor strategii sindicale pentru atingerea obiectivelor de dezvoltare și a răspunsurilor la amenințările globale sindicatele împreună cu OIM au depus primele eforturi de dezvoltarea a științei. La inițiativa liderilor sindicali Președinte ale CSRSM dl. I.Godonoagă și Vice-Președinte CSRSM dl. V. Barbaneagră a fost fondat Institutul Muncii (2001- prezent), Director General – Dl A.Șandru, Director pe Științe – Dr.V.Teosa, care a lansat studiul științifico-teoretic al pieței forței de muncă și dezvoltării sociale a Republicii Moldova coordonat de Dr.V.Teosa și realizat de Institutul Muncii (2000-2004) [94; 95; 175], efectuat la solicitarea sindicatelor și susținut de către OIM și Institutul Muncii din Grecia, nu includea doar studiul problemelor acute ale pieței forței de muncă, dar oferea, de asemenea, noi strategii sindicale de soluționare ale obiectivelor dezvoltării globale și contracarării provocărilor sociale în condițiile globalizării. Și-au găsit exprimarea și au fost traduse în programe concrete de activitate ale sindicatelor politicile gender și de tineret, politicile de angajare, în dialogul social. Toate acestea au fost generalizate și comunicate public la diferite niveluri ale forurilor sindicaliste. Pe parcursul anilor Institutul Muncii a devenit elementul de bază al sistemului educațional sindical și de formare a cadrelor sindicale al CNSM [106, p.3].

Această etapă, de reconceptualizare a activității sindicatelor și racordarea la strategiile globale internaționale, s-a caracterizat prin colaborarea strânsă a sindicatelor cu știința academică,



savanții din AȘM, USM, ASEM - Dr.E.Gorelova, Dr. A.Rojco, Dr.hab., prof. V.Moșneaga, Dr.V.Teosa, Dr.V.Țurcan, Dr. hab. P.Varzari, Dr. D.Vaculovschii și alții au contribuit la formarea viziunii noi sindicaliste asupra locului și rolului sindicatelor în societatea contemporană, precum și la soluționarea problemelor acute a dezvoltării pieții muncii și relațiilor de muncă. În proiectele de cercetare realizate de Direcție Științe a Institutului Muncii în perioada respectivă au participat mulți tineri – studenți, doctoranzi, lectori din diferite universități - care au crescut profesional și au căpătat spirit sindicalist și cel de cetățean trecând prin această școală de activitate social-științifică sindicală sprijinită de Organizația Internațională a Muncii (dna Dimitrina Dimitrova) și Institutul de cercetări economice din Grecia (dl V. Tacudis, dl. I. Marusis). Experiența obținută a fost dezvoltată în teze de viitori doctori în știință a Dr. I.Cojocar, Dr.A.Bîrca, Dr. E.Burdelinii, și Dr.habilitat în științe politice - Dna. V.Teosa, precum și în activitatea internațională lui Dr. R.Dimitriev, P.Cabacenco și activitatea profesională sindicală Dr. A. Șandru, Dr. L. Poștan, Dlui S.Iurcu, Dnei T.Colomoîțeva și mulți alți care au contribuit la modernizarea sindicatelor în condițiile contemporane de globalizare [87; 96; 251].

Astfel, CSRSM a obținut experiență reală în atragerea științei la cercetarea problemelor noi sindicale în condițiile globalizării, traducerea concluziilor în limbajul algoritmilor activității sindicale de modernizare, de informare, de mediatizare a programelor pentru protecția și legalizarea muncii neformale la nivel național. Această activitate a primit o atenție deosebită în mass-media, de asemenea, susținere din partea ITUC și OIM. În această direcție sub presiunea sindicatelor sunt forțați să se gândească atât partenerii sociali, cât și alte federații sindicale din țară la diferite nivele [280, p. 20].

De asemenea, o activitate importantă este colaborarea sindicală națională. Organizația care a făcut primii pași în acest domeniu a fost CSRSM, care a început colaborarea cu Federația Sindicatelor din Transnistria, organizând un șir de seminare și conferințe comune, susținute de organizații internaționale. Este de remarcat și prezența unor legături intersindicale la nivel de organizații primare de ramură, deși aparțin unor confederații diferite, aceasta poate constitui baza unor viitoarele strategii sindicale comune. Reprezentanții organizațiilor sindicale din Transnistria au participat la mai multe evenimente organizate în cadrul proiectelor de dezvoltare instituțională, de educație sindicală, de cercetare în domeniul politicilor socio-economice.

Cooperarea internațională a sindicatelor din Republica Moldova reprezintă un capitol important pentru implementarea strategiilor sindicale, fiind acel factor care exercită influență

asupra: impactul permanent și semnificativ privind democratizarea sindicatelor, cu privire la definirea obiectivelor, priorităților și strategiilor; alegerea tehnologiilor politice, metodelor și formelor de activitate a sindicatelor la diferite niveluri și, în sfârșit, studiul experienței internaționale ajută la pregătirea liderilor sindicali pentru a lucra în noile condiții.

Preocupările CNSM, în context internațional, după formare au constat în inițierea negocierilor cu ITUC, PERC din cadrul ITUC, VKP cu scopul de a fi integrată în aceste structuri sindicale internaționale [92]. E de menționat că politica CNSM în vederea integrării sale în circuitul sindical internațional este susținută de toate centrele sindicale național-ramurale. (Vezi Tabel A4.3)

Ranforsarea relațiilor de colaborare cu centrele sindicale naționale din spațiul CSI a fost axată pe raporturi ce au la bază principii și interese comune, pe racordarea acestora la valorile și imperativul timpului. În primele luni de activitate de la Congresul de constituire, o realizare destul de impunătoare și notorie a fost aceea că CNSM a devenit membru cu drepturi depline al VKP[274]. În ordinea de zi a Consiliului VKP a fost inclusă chestiunea cu referire la cererea CNSM privind integrarea sa în marea familie a Confederației cu sediul la Moscova. Cererea CNSM a fost examinată preliminar de către Comitetul Executiv al VKP, apoi a fost înaintată spre aprobare Consiliului VKP. Acesta din urmă a susținut propunerea Comitetului Executiv al VKP și a votat în unanimitate afilierea CNSM la VKP [294]. Trebuie de menționat că din anul 2023 CNS și-a sistat colaborarea cu această organizație pe o perioadă nedeterminată.

Într-o perioadă de timp relativ scurtă de la constituire CNSM a reușit realizarea primei etape de integrare, și anume, la nivel regional. Departamentul relații internaționale, mass-media și tehnologii informaționale și-a focalizat activitatea pe cea de-a doua fază a politicii externe a Confederației – încorporarea în rețeaua sindicală mondială. Prima vizită a ITUC în Moldova a avut loc imediat după fuzionare în luna noiembrie 2007, când a fost organizată o Întrunire de țară cu privire la Moldova în cadrul căreia, în baza informațiilor primite din partea organizațiilor afiliate ale ITUC referitor de evoluțiile din cadrul organizației sindicale din Moldova, s-a luat decizia organizării unei misiuni tehnice de informare a secretariatului ITUC în Republica Moldova [192].

Astfel în septembrie 2008, misiunea ITUC a efectuat o vizită de lucru cu scopul de a obține un tablou clar din cadrul organizației sindicale din Moldova; a evalua situația în domeniul drepturilor sindicale din țară și a evoluțiilor în legătură cu plângerea depusă la adresa Organizației Internaționale a Muncii; a identifica posibilele arii de cooperare cu sindicatele din Moldova [220].

Ținând cont de procesul de unificare, reprezentanții misiunii și-au exprimat respectul față de acțiunile care au fost întreprinse de CNSM după fuziune considerându-le drept realizări. Misiunea a exprimat opinia că înțelege foarte bine prin ce trec sindicatele din Moldova, deoarece însuși ITUC trecuse prin același proces de unificare, începând cu luna noiembrie 2006 [52, p. 3].

Din februarie 2010, CNSM a devenit membră a ITUC, care întrunește în rândurile sale 332 centre sindicale naționale din 163 de țări și regiuni, cu un total de 200 de milioane de membri [92]. Acest lucru îi permite să intensifice relațiile sindicale la nivel internațional, atât prin diferite întreveneri la nivel înalt, care permit discutarea perspectivelor de colaborare internațională, consolidarea relațiilor de parteneriat și de solidaritate în contextul reabilitării organizației sindicale pentru perioada post-pandemică [51]. Cât și prin participarea la diferite simpozioane, congrese ale ITUC și PERC susținute politicile și strategiile sindicatelor la nivel global și regional privind munca decentă, sănătatea și securitatea la locul de muncă, salariile și justiția socială, ocuparea și munca la distanță, redresarea și reziliența în contextul pandemiei de COVID-19 și perioada post-pandemică[92].

La modernizarea activității sindicale, racordarea obiectivelor la ordinea de zi a avut impact nemijlocit colaborarea CNSM cu Organizația Internațională a Muncii, organism specializat al Organizației Națiunilor Unite, sindicatele având deja tradiții de colaborare de mai mult de 30 ani. Practic, marea parte a activității internaționale a CNSM este dedicată acțiunilor și materialelor ce parvin din partea OIM. Evident că această colaborare s-a axat integral pe prestarea serviciilor de consultanță tehnică, instruire, conferințe de evaluare a Programului de Țară privind Munca Decentă (suntem deja la al cincilea program), întruniri în domeniile standardelor internaționale ale muncii, politicii salariale, combaterii sărăciei, migrației etc.

Guvernul Republicii Moldova, Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova, Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova și Organizația Internațională a Muncii au semnat în Octombrie 2021, Memorandumul de Înțelegere pentru implementarea Programului de Țară privind Munca Decentă pentru anii 2021-2024. Acesta este al patrulea de acest gen și stabilește vectorii pentru dezvoltare durabilă și muncă decentă și definește priorități, obiective, ținte și indicatori de performanță pentru măsurarea progresului. În următorii patru ani, suportul OIM pentru Republica Moldova va fi centrat pe crearea locurilor de muncă și angajarea pentru tineri, condiții de muncă sigure, respect pentru dreptul în muncă și un dialog social mai bun. De la o mai bună

governanță a pieței muncii și instituții eficiente până la o mai bună conformitate cu standarde internaționale de muncă, suportul OIM va fi centrat pe oameni și nevoile acestora [90].

O altă acțiune importantă din cadrul programului de cooperare cu OIM constă în demararea procesului legislativ de ratificare de către Parlamentul Republicii Moldova a OIM nr. 190 privind eliminarea violenței și a hărțuirii la locul de muncă. Recunoscând importanța acestei Convenții, CNSM a propus în repetate rânduri ratificarea și punerea în aplicare corespunzătoare a Convenției nr. 190 ca fiind iminentă pentru a combate flagelul violenței și hărțuirii în lumea muncii, în special a violenței de gen. Or, această Convenție stabilește pașii pe care guvernele și partenerii sociali le pot întreprinde pentru a atenua impactul violenței și hărțuirii la locul de muncă. Convenția nr. 190 este un instrument de referință. Este primul standard internațional al muncii care abordează violența și hărțuirea în lumea muncii. Împreună cu Recomandarea nr. 206 a OIM, oferă un cadru comun de acțiune și o oportunitate unică de a modela un viitor al muncii bazat pe justiția socială. Documentele au fost adoptate în 2019 în cadrul Conferinței Organizației Internaționale a Muncii, și au fost ratificate până în prezent de 23 de țări [88].

Pe parcursul activității Departamentul relații internaționale, mass-media și tehnologii informaționale al CNSM pregătește setul de materiale pentru activitatea de bază și participarea CNSM la lucrările Conferinței Internaționale a Muncii. Aceasta reprezintă, pentru CNSM, una din activitățile de bază la care ea participă cu regularitate în componența delegației tripartite a Republicii Moldova. Lucrările celei de a 110 sesiuni a Conferinței Internaționale a Muncii s-au axat pe probleme legate de munca decentă, economia socială și de solidaritate, inclusiv chestiuni legate de securitatea și sănătatea în muncă [31].

Pe lângă faptul că conducerea CNSM a participat la ședințele în plen, ea a avut ocazia să participe la o întrevedere cu Directorul General al OIM în cadrul căreia s-a discutat despre situația în domeniul parteneriatului social din Republica Moldova și evoluțiile înregistrate în procesul de negocieri, situația social-economică din țară și acțiunile partenerilor sociali în vederea susținerii populației afectate de criza economică, prevederile noului Program de țară privind munca decentă, încheiat între OIM și Republica Moldova pentru anii 2021-2024. De asemenea, s-a informat despre respectarea standardelor internaționale în domeniul muncii și curențele existente în acest proces, aportul sindicatelor la gestionarea crizei refugiaților din Ucraina, care au oferit spații de cazare la sanatoriile gestionate de CNSM și asistența necesară. Conducerea CNSM și-a exprimat recunoștința

pentru suportul oferit de OIM la gestionarea crizei refugiaților ucraineni, implementarea mai multor proiecte importante care vizează consolidarea parteneriatului social la nivel național și teritorial[53].

CNSM este într-o permanentă căutare de parteneri din exterior care sunt gata să sprijine Confederația. În urma multiplelor negocieri dintre Departamentele internaționale, s-a convenit asupra unei cooperări bilaterale privind sporirea protecției lucrătorilor moldoveni, aflați în România cu statut reglementat și a lucrătorilor români ce activează în Republica Moldova cu statut reglementat cu Confederația Națională a Sindicatelor din România „Cartel ALFA”. Astfel a fost semnat Acordul de cooperare între CNSM și Confederația Națională Sindicală „Cartel ALFA” din România [17].

Un alt acord de cooperare vizează sporirea protecției lucrătorii moldoveni aflați pe teritoriul României și a lucrătorilor români aflați pe teritoriul Republicii Moldova a fost semnat cu Blocul Național Sindical din România. Pentru ei vor putea fi acordate servicii de asistență și sprijin în domeniul muncii și vor putea fi desfășurate campanii comune de informare privind promovarea drepturilor la muncă. Prin intermediul parteneriatului, cele două confederații sindicale își asumă să conlucreze în vederea parcurgerii cu succes a procesului de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană. Acordul este valabil doi ani, timp în care va exista o monitorizare a obiectivelor îndeplinite. Prin intermediul parteneriatului, cele două confederații sindicale își asumă să conlucreze în vederea parcurgerii cu succes a procesului de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană. Acordul este valabil doi ani, timp în care va exista o monitorizare a obiectivelor îndeplinite[25].

*Obiectivele prioritare ale cooperării internaționale sindicale ale CNSM care sunt importante pentru realizare strategiilor sindicale în condițiile globalizării și europenizării sunt[109]:*

- promovarea integrării Confederației și a organizațiilor sale membre, la nivel european și internațional;
- utilizarea acțiunilor de solidaritate internațională pentru a consolida sindicatele din țară și evitarea dezintegrării organizațiilor sindicale pentru motive politice;
- cooperarea cu federațiile naționale și organizațiile sindicale din diferite țări din spațiul european și postsovietic pentru studiul și schimbul experienței de munca sindicală, organizarea seminarelor comune pentru a instrui activiștii sindicali, desfășurarea acțiunilor de solidaritate, susținerea sindicatelor și lucrătorilor din alte țări;

- cooperarea cu ITUC și Organizația Internațională a Muncii (OIM) pentru punerea în aplicare a principiilor OIM în domeniul muncii Republicii Moldova;

cooperarea cu organizațiile financiare internaționale pentru asigurarea progresului economic și social;

- integrarea internațională a organizațiilor CNSM, cum ar fi cele de tineret și organizațiile de femei, în rețeaua ITUC pentru Europa Centrală și de Est. (Tabel 4.3)

În generalizare, după examinarea strategiilor și direcțiilor de activitate a sindicatelor din Republica Moldova, trebuie de remarcat faptul că integrarea sindicatelor din Republica Moldova în spațiul regional și cel internațional a creat fundament pentru modernizarea activității sindicatelor naționale în condițiile globalizării și orientarea activității lor la atingerea scopurilor și obiectivelor globale: promovarea drepturilor și libertăților fundamentale ale lucrătorilor; promovarea și protejarea drepturilor și intereselor lucrătorilor în fața guvernelor și a patronatelor; - promovarea și susținerea dialogului social și a parteneriatului social; - promovarea și susținerea dezvoltării durabile și a echității sociale; promovarea și susținerea dezvoltării economice și sociale; - promovarea și susținerea egalității de gen și a drepturilor femeilor; promovarea și susținerea drepturilor copiilor; - promovarea și susținerea drepturilor persoanelor cu dizabilități; promovarea și susținerea drepturilor minorităților; promovarea și susținerea drepturilor și libertăților fundamentale ale omului; promovarea și susținerea dezvoltării și consolidării relațiilor internaționale; promovarea și susținerea dezvoltării și consolidării relațiilor economice și comerciale; promovarea și susținerea dezvoltării și consolidării relațiilor politice și culturale.

Pe de altă parte cooperarea internațională reprezintă factor eficient care contribuie la democratizarea sindicatelor și a sistemului de guvernare națională prin promovarea și întărirea mecanismului de dialog social la toate nivelele ale negocierilor tripartite din țara care contribuie la rezolvarea conflictelor pe calea compromisului și prin găsirea unor soluții comune. Partenerii sociali creează astfel un spațiu al interacțiunii și al luării deciziilor care oferă atât sindicatelor cât și patronatelor șansa de a juca un rol activ, instituționalizat și recunoscut în procesul elaborării politicilor guvernamentale din domeniul muncii și social, prin acorduri autonome și prin dialogul tripartit.

Totodată în situația de criză regională Confederația Europeană a Sindicatelor a sprijinit sindicatele din Ucraina și Moldova care adăpostesc mii de refugiați, a condamnat invadarea Ucrainei

de către Rusia și a cerut tuturor forțelor ruse să părăsească Ucraina. Sindicatele din Republica Moldova sa înlăturat la aceasta mișcarea europeană pacificatoare.

#### **4.2 Implementarea strategiilor sindicale antidiscriminatorii în sfera muncii din Republica Moldova**

Implementarea strategiilor sindicale antidiscriminatorii în sfera muncii din Republica Moldova este crucială pentru a asigura un mediu de lucru echitabil și incluziv. În contextul provocărilor legate de discriminare pe criterii de gen, vârstă, dizabilități, etnie, orientare sexuală și alte aspecte, sindicatele joacă un rol esențial în promovarea egalității și combaterea discriminării la locul de muncă.

În contextul globalizării și al evoluției drepturilor omului, strategiile antidiscriminatorii au devenit o prioritate pe agenda internațională și europeană. Aceste strategii sunt acum un punct central în discuțiile dintre partenerii sociali la toate nivelurile de dialog social și au fost integrate în activitățile organizațiilor sindicale din întreaga lume, inclusiv în Republica Moldova. Printre acestea putem menționa: egalitatea de șanse, aspectele de gen ale pieței muncii și ale relațiilor de muncă, situația tineretului pe piața muncii, protecția socială a muncii, procesele de migrație a forței de muncă și multe alte aspecte ale relațiilor de muncă. Eficiența strategiilor existente în domeniul protecției muncii pentru determină prezența fenomenelor de discriminare și necesită dezvoltarea unor politici practice antidiscriminare care vizează răspândirea ocupării forței de muncă, extinderea domeniului muncii decente și minimizarea unor fenomene precum inegalitatea de gen în lumea muncii, munca informală și neprotejată, șomajul și sărăcia.

Rezultatele unor cercetări privind fenomenul discriminării în R. Moldova, indică că deși Republica Moldova este parte la o serie de convenții ale Consiliului Europei și Națiunilor Unite de protecție a drepturilor omului, eforturile depuse în asigurarea efectivă a realizării acestora în spirit de egalitate, sunt deficitare, iar anumite grupuri de persoane sunt supuse cu regularitate relelor tratamente discriminatorii [102].

Organizația Internațională a Muncii, a fost prima instituție care a început să monitorizeze acest domeniu, adică domeniul pieței muncii. Astfel, cum problemele ce persistă astăzi își au rădăcinile în activitatea umană, una din primele preocupări ale OIM a reprezentat-o *sărăcia și șomajul* [27]. Sindicatele din Republica Moldova joacă un rol crucial în combaterea sărăciei și șomajului, două dintre cele mai mari provocări socio-economice cu care se confruntă țara. Prin

diverse metode și strategii, acestea încearcă să găsească soluții eficiente pentru a proteja drepturile lucrătorilor și pentru a promova un mediu de muncă echitabil.

Efectele sărăciei[140], impun o responsabilitate mai accentuată a fiecărui membru al societății, o schimbare substanțială a modului de abordare a realităților. În lupta împotriva sărăciei obiectivul politicii guvernamentale trebuie să fie coeziunea socială, ca un ansamblu de raporturi și legături care vor contribui la întărirea capacității societății, asigurarea durabilă a bunurilor necesare tuturor membrilor. Monitorizarea tuturor grupurilor vulnerabile, grupurilor defavorizate, precum și zonelor de concentrare a sărăciei este primul pas de recunoaștere oficială și de dimensionare a problemei. Măsurile de eradicare a sărăciei trebuie să cuprindă un sistem complex de strategii și instrumente, deoarece acest fenomen sintetizează un spectru larg de factori și influențe. Pentru eradicarea reală a sărăciei e necesar de a revizui abordarea teoretică și metodologică de măsurare a sărăciei, considerând metoda abordării sistemice, complexe și caracterul interdisciplinar al acestui fenomen. Experiențele și recomandările organismelor internaționale trebuie ajustate realităților naționale.

Un exemplu elocvent poate fi scala de echivalență propusă pentru monitorizarea sărăciei, care ține cont de particularitățile țării. Aceasta poate fi utilizată atât la evaluarea dimensiunilor sărăciei, cât și la stabilirea venitului mediu în cazul acordării ajutorului social păturilor considerate vulnerabile[97]. Pentru stabilirea măsurilor de intervenție în toate sferile social-economice, considerăm necesar de a identifica corect grupurile sociale dominante și a interdependențelor dintre ele. Înțelegerea modului în care măsurile propuse vor afecta interesele acestor grupuri este importantă și poate fi monitorizată prin utilizarea indicatorilor privind sărăcia și nivelul de trai, propuși de autor și apreciați în cadrul proiectului „Consolidarea Sistemului Statistic Național” implementat de PNUD Moldova.

Majorarea eficienței funcționării sistemului susținerii sociale prin reorientarea lui asupra grupelor sociale, aflate în situația de risc. Măsurile necesare sunt: cercetarea nivelului și condițiilor realizării legii Republicii Moldova cu privire la acordarea ajutorului social.

Considerarea recomandărilor privind utilizarea minimului de existență la efectuarea indexării veniturilor bănești ale cetățenilor, la determinarea mărimii minime a remunerării muncii în politica de ocupare a forței de muncă în Republica Moldova. Aceasta ar contribui la sporirea atractivității pieței muncii și reducerea inegalității în mărimea remunerării muncii și ar permite celor care prestează forța de muncă să asigure sie și familiei sale un trai acceptabil. De a se acorda o atenție



specială situației copiilor, întrucât copiii care cresc în sărăcie sunt antrenați într-un „ciclu” transmis de la o generație la alta cu consecințe grave pe termen lung, împiedicând dezvoltarea potențialului lor și amenințând dezvoltarea personală, educația și bunăstarea generală a acestora, măsuri evidențiate în proiectul științific instituțional.

În ultimele două decenii, Moldova a înregistrat progrese considerabile în ceea ce privește creșterea economică, cu o creștere medie a PIB de 6,6 procente anual în perioada 2014-2020 și reducerea sărăciei, cu rata sărăciei absolute în scădere de la 29,5 procente în 2014 la 24,5 procente în 2021 [91].

Sărăcia în Republica Moldova a scăzut în perioada 2014-2021 cu 5 puncte procentuale datorită evoluției economice pozitive și creșterii consumului, precum și remitențelor și cheltuielilor mai mari la pensii. Coeficientul Gini în perioada 2014-2021 a rămas la nivelul de 0,3. În ciuda scăderii ratelor sărăciei, disparitățile regionale au rămas puternice, cu sărăcia absolută în zonele rurale de trei ori mai mare decât cea înregistrată în zonele urbane și cu rate mai mari ale sărăciei în sudul țării comparativ cu media națională. Până în 2019, rata sărăciei absolute în sudul țării a ajuns la 40,4 %, de nouă ori mai mare decât rata înregistrată la Chișinău (4,4 %) [91].

Întru satisfacerea sistemului individual de nevoi și asigurarea bunăstării colective, atenție sporită trebuie acordată asupra faptului că abilitățile și dorințele de a iniția activitatea cotidiană se conțin în cultura economică transmisă prin educația financiară, educația economică, promovarea cunoștințelor și abilităților inițiată în familie și în cadrul unui mediu existențial în care urmează a se integra. Sărăcia poate fi depășită, prin cultură, învățătură, știință de carte și informare continuă.

Este bine cunoscută legătura dintre șomaj și sărăcie, însă, în plus la aceasta, în Moldova se conturează o relație puternică între sărăcie, pe de o parte, și șomajul tinerilor și migrațiune, pe de altă parte. Astfel, după cum a fost menționat, sărăcia în Moldova este în principal un fenomen rural. Șomajul printre tineri este mai ridicat în regiunile urbane (12 la sută, în anul 2022, în mediul urban: 9,5), în timp ce migrația provine mai ales din spațiul rural și cuprinde în mod esențial persoane tinere [42]. Formularea unor răspunsuri urgente pentru a soluționa această situație și pentru a evita extinderea rapidă a sărăciei este crucială și reprezintă esența provocărilor legate de realizarea Obiectivelor de Dezvoltare ale Mileniului, în particular, privind reducerea sărăciei.

Biroul Național de Statistică informează ca în anul 2022, forța de muncă (populația activă de 15 ani și peste) a Republicii Moldova, care include populația ocupată plus șomerii, a constituit 890,0 mii persoane, fiind în creștere cu 2,1% față de anul 2021 - 871,6 mii. Disparități importante pe sexe

și medii în cadrul persoanelor economic active nu s-au înregistrat: ponderea bărbaților (51,7%) a fost mai înaltă în comparație cu cea a femeilor (48,3%), iar ponderea persoanelor economic active din mediul rural a fost mai mare ca ponderea celor din mediul urban (54,1% și, respectiv, 45,9%). Rata de participare la forța de muncă a persoanelor cu dizabilități a constituit 15,9%, inclusiv 16,2% la bărbați, 15,6% la femei, 17,9% în mediul urban și 15,3% în mediul rural [42].

În ceea ce privește numărul șomerilor, estimat conform definiției Biroului Internațional al Muncii, a fost de 27,7 mii, fiind în ușoară descreștere față de nivelul anului 2021 - 28,2 mii. Șomajul a afectat într-o proporție mai mare bărbații, care au constituit 59,0% din total șomeri, și persoanele din mediul urban – în proporție de 52,8%. Rata șomajului (ponderea șomerilor BIM în vârstă de 15 ani și peste în forța de muncă de 15 ani și peste) la nivel de țară a înregistrat valoarea de 3,1%, fiind, practic, la nivelul anului 2021 - 3,2%. Rata șomajului la bărbați a fost de 3,5%, la femei de 2,6%, în mediul urban – 3,6% și în mediul rural – 2,7%. Printre persoanele cu dizabilități rata șomajului a fost de 4,6%, inclusiv 4,0% la bărbați și 5,3% la femei, 12,6% în mediul urban și 1,3% în mediul rural [42].

Pentru a dezvolta o strategie anti-sărăcie trebuie asigurată o dezvoltare substanțială a condițiilor de bază. O problemă esențială este aceea de-a ne concentra asupra producției și resurselor, ce ar trebui să acopere problemele demografice, sporirea sănătății și a educației, drepturile femeilor, rolul tinerilor a populației indigene și a comunităților locale, în asociere cu autoritățile existente. Aceste acțiuni împreună cu suportul internațional, creșterea economiei în țările slab dezvoltate și locuri de muncă mult mai numeroase plus noile programe de dezvoltare sunt principalele căi de eradicare a sărăciei. Obiectivele acestor probleme [49]:

- prevenirea căderii veniturilor sub un anumit nivel minim de viață;
- crearea locurilor de muncă, care să asigure bunăstarea materială personală;
- crearea și dezvoltarea capacităților de producere a bunăstării prin formare, menținere și dezvoltare a potențialului uman, în așa fel încât să se producă cu succes în noile contexte;
- monitorizarea și evaluarea situațiilor generatoare de sărăcie;
- asistarea și protecția grupurilor vulnerabile în sistemul economic, ceea ce semnifică asistarea profesională a salariaților cu calificări scăzute și sprijinirea inițiativelor din partea întreprinderilor mici și mijlocii.

Printre convențiile adoptate în materie de ocupare a forței de muncă trebuie de precizat că acestea sunt adoptate de către OIM în anii 60, mai exact în 1964, în plină expansiune economică a

țârilor industrializate, promovează ideea ocupării depline a forței de muncă ca un obiectiv politic de dorit și economic accesibil, în vederea stimulării creșterii și dezvoltării economice, a ridicării nivelului de trai, de a răspunde nevoilor forței de muncă și de a rezolva problema șomajului[38,p.21]. Politica de ocupare trebuie să țină seama de stadiul și de nivelul de dezvoltare economică a țării, precum și de raporturile dintre obiectivele de ocupare și alte obiective economice și sociale. De asemenea, ea trebuie să fie aplicată prin metode adaptate condițiilor și experiențelor naționale și în elaborarea cărora trebuie consultați reprezentanții mediilor interesate, și, în principal, cei ai salariaților și patronatului [35].

Un impact pozitiv asupra legislațiilor naționale a avut-o Convenția nr. 158/1982 asupra concedierii, prima în domeniu. Convenția nr. 158/1982 privind concedierea tinde să garanteze protecția lucrătorilor contra concedierii fără motive valabile, legate de aptitudinea sau de conduita lucrătorului ori fondate pe necesitatea unei bune funcționări a întreprinderii ori serviciului[175, p.6]. Convenția enumeră și motivele care nu pot justifica o concediere precum: afilierea sindicală, rasa, culoarea, sexul, starea civilă, responsabilitățile familiare, religia, opinia politică, ascendența națională și originea socială, absența de la muncă pe durata concediului de maternitate și absența temporară de la muncă ca urmare a unei boli sau unui accident etc. La lista acestor motive, Recomandarea nr. 166/1982 care reglementează aceeași materie adaugă vârsta, efectuarea serviciului militar obligatoriu și a altor obligații civice. De asemenea, convenția, pentru a evita ca sarcina probei să cadă exclusiv în sarcina lucrătorului prevede două posibilități de urmat în ceea ce privește procedurile aplicabile în caz de concediere, ca și căile de atac contra acesteia. Valorificând experiențele naționale, această convenție mai prevede și necesitatea formulării unui preaviz de o durată rezonabilă sau, în caz contrar, acordarea unei indemnizații corespunzătoare (cu excepția abaterii grave săvârșite de lucrător).

Piața muncii poate fi definită ca locul unde se întâlnesc, se confruntă și se negociază în mod liber cererea de forță de muncă (deținătorii de capital, în calitate de cumpărători) și oferta, reprezentată prin posesorii de forță de muncă, prin urmare ea se prezintă ca un sistem de relații și tranzacții care asigură prin mecanisme specifice echilibrarea ofertei și creării de forțe de muncă [89].

Piața muncii s-a format și funcționează în corelație cu rolul determinat al muncii în dezvoltarea economico-socială și cu exigențele generale ale teoriei pieței și prețului. Această piață relevă un complex de relații în care se regăsesc, în cea mai mare parte, raporturile dintre oameni și evoluția lor în timp și spațiu, punându-și amprenta pe tipul de civilizație.

Piața forței de muncă în economia de astăzi este un mecanism de auto reglementare, bazat pe raportul dintre numărul de angajați și cererea de forță de muncă de către angajatori. Cei care contribuie la funcționarea normală a acestui mecanism sunt instituțiilor naționale și internaționale relevante, și anume strategiile acestora, care de cele mai dese ori ocupă rolul de frunte în acest domeniu[46, p.211]. Una dintre cele mai importante organizații chemate să contribuie la dezvoltarea pieței muncii la nivel internațional este de Organizația Internațională a Muncii. Rolul OIM în independența RM a crescut în mod semnificativ, pe teritoriul RM au fost puse în aplicare 24 de proiecte OIM în valoare de peste 10 milioane dolari. RM ocupând un loc important în activitatea organizație, din motivul că este una din țările în curs de dezvoltare, pentru care OIM are o atenție deosebită [280, p.85].

Piața muncii în Republica Moldova este în continuă formare. Aici are loc dezechilibre care este manifestată prin creșterea șomajului, prin descreșterea productivității muncii, prin utilizarea inefficientă a forței de muncă, ceea ce are ca consecință directă reducerea salariilor reale. O mare parte a populației apte de munca nici măcar nu este prezentă pe piața muncii din Republica Moldova. Potrivit datelor Biroului Internațional al Muncii, numărul șomerilor din RM a constituit peste 117 mii persoane, pe lângă asta mai există o listă întreagă de problem cu care se confruntă piața forței de muncă în Republica Moldova, cum ar fi [89]:

- Lipsa unei analize aprofundate a proceselor de pe piața muncii, care ar putea sta la baza elaborării politicilor de ocupare a forței de muncă și formare profesională.
- Insuficiența locurilor de muncă libere în economia națională.
- Salariile mici oferite și obligațiile mari înaintate de către agenții economici pentru deținerea locurilor de muncă.
- Nivelul de calificare al persoanelor aflate în șomaj, care nu corespunde cererii pe piața muncii.
- Potențialul redus de angajare în câmpul muncii pentru tineret, femei, absolvenții studiilor superioare.
- Mărirea numărului persoanelor ocupate în sectorul neformal și exploatarea forței de muncă de agenții economici. Persoanele angajate neoficial, lucrează o luna sau doua, după care sunt concediate fără a fi remunerate. Odată cu crearea de la 01.01.2002 a Inspecției Muncii acest fenomen negativ va dispărea.
- Importanța scăzută a patronatului și al sindicatelor în realizarea politicilor pe piața muncii.

- Înclinația de reducere a forței de muncă. Scăderea numărului populației economice active și a populației ocupate în economie este un fenomen relativ normal în condițiile globalizării.

- Utilizarea insuficientă a capacității umane în perioada actuală este condiționată de scăderea cererii forței de muncă de calificare înaltă, fundamentat de schimbări structurale în economie, de nivelul scăzut al salariilor sau a lipsei locurilor de muncă.

Pentru piața forței de muncă o provocare este globalizarea și schimbările economice. Deoarece globalizarea duce la o creștere a concurenței și a mobilității forței de muncă și acest fapt duce la slăbirea puterii sindicatelor în fața angajatorilor [74, p.50]. În plus, schimbările economice, cum ar fi automatizarea și externalizarea, duc la pierderea locurilor de muncă și la schimbări în structura pieței muncii, ceea ce a afectat capacitatea sindicatelor de a reprezenta lucrătorii, dar și gradul de neîncredere a lucrătorilor în sindicate. Faptul că sindicatele din Republica nu întotdeauna răspund eficient la așa probleme ca sărăcia și șomajul, duce la creșterea neîncrederii populației în sindicate. Astfel potrivit sondajului realizat în august 2023 [13] doar 21,1 % din populație au încredere în sindicate. (Tabelul A8.1) Iar gradul de neîncredere se menține stabil mai sus de 50 % pe o perioadă mai bine de 15 ani. (Tabelul A8.2)

Deși în Republica Moldova există o lege privind asigurarea *egalității de șanse* dintre bărbați și femei, uneori prevederile legii se aplică formal[55]. Evidențierea și soluționarea problemelor în domeniul ocupării tinerilor rămâne una din principalele probleme ce persistă în Republica Moldova. O problemă principală constituie [121]:

- protecția asupra vulnerabilităților tinerilor pe piața muncii prin dezvoltarea capacităților și creșterea competitivității;
- evoluția demografică și socială care tensionează relațiile între generații;
- creșterea decalajului între femei și afacerile publice, care generează un deficit al populație.

Vulnerabilitatea tinerilor pe piața muncii, poate fi apreciată prin următoarele tendințe: rata de activitate și rata de ocupare a forței de muncă tinere (15-19 ani) sunt în scădere, tinerii sunt de două ori mai probabil șomeri față de cei adulți, tinerii suferă de sărăcie legată de statutul ocupațional. Tinerii sunt lipsiți de experiență dar ele tind să fie extrem de motivați și capabil să ofere idei noi sau perspective. Ei sunt șoferii de dezvoltare economică într-o țară și acesta constituie potențial economic, o resursă dar nu o pierdere economică și nu o problemă.

Așadar, aici necesită abordată și *problema genurilor* deoarece analiza situației femeii pe piața muncii trebuie privită în contextul statutului femeii în general într-o societate drept indice al

nivelului de dezvoltare al societății contemporane. În Republica Moldova, femeile constituie 52,1% din populație. Împreună cu bărbații, ele participă la viața socială, manifestându-și capacitățile intelectuale, înaltul profesionalism și asigurând circa 50% din produsul intern brut. Cu toate acestea, ele sunt private de șanse egale pentru a participa în diferite domenii și a fi investite cu putere. Atât timp cât concepția șanselor egale pentru femei și bărbați nu a devenit prioritară în politicile statului, majoritatea încălcărilor drepturilor femeii, în toate domeniile, inclusiv pe piața muncii, sunt comise în baza discriminării de gen.

Principalele probleme existente din acest domeniu sunt [110]:

- lipsa unui real interes din partea statului pentru asigurarea egalității genurilor;
- inexistența unei legi consacrate egalității genurilor;
- subreprezentarea femeilor în viața politică și în administrația publică locală;
- antrenarea femeilor în activități de calificare mai redusă și mai prost plătite;
- rata mai înaltă a șomajului printre femei;
- fenomenul violenței față de femei;
- fenomenul hărțuirii sexuale;
- inexistența unor reglementări juridice speciale cu privire la acest tip de discriminare.

Sindicatul din Republica Moldova promovează strategia internațională contra *discriminării gender* pe piața muncii. În Republica Moldova, procesul de democratizare se desfășoară în condiții de dominare a bărbaților, femeile constituind în organele și procesele decizionale o minoritate adesea invizibilă. Cu toate că în mai multe instituții mai mult din jumătate din personal îl constituie femeile, posturile mai înalte și mai bine plătite sunt ocupate practic toate de bărbați, iar în rândul funcționarilor publici, cu cât rangul funcționarilor este mai mare, cu atât numărul femeilor este mai mic. Indicele participării femeilor (participarea la luarea deciziilor politice, participarea la luarea deciziilor în sectorul economic și venitul distribuit în mod egal) la viața socială este de 0,511.

Conform legislației în vigoare, persoanele care ocupă aceeași funcție li se garantează prin lege același salariu, indiferent de sex. În medie însă salariul femeilor este mai mic, deoarece femeile, având aceeași calificare, mai frecvent dețin posturi cu un salariu mai mic. Salariul bărbaților este cu 40% mai mare, în ramura comerțului cu ridicata salariul femeilor constituie 901 lei sau cu 19% mai mic decât la bărbați, în ramura comunicațiilor salariul femeilor este de 698 lei sau cu 38% mai mic decât al bărbaților. Femeile alcătuiesc 54,9% în structura populației defavorizate, aproape 70% din

numărul persoanelor care nu au loc permanent de muncă. Foarte complicată e situația femeilor din zonele rurale [55].

În structura de vârstă a femeilor afectate de șomaj predomină categoriile cele mai productive (20-44 de ani), care constituie mai mult de 70 la sută din numărul de femei șomere înregistrate. Principalul motiv pentru care acestea au rămas fără lucru este lichidarea și reorganizarea întreprinderilor și unităților [110]. O formă nouă de exploatare pe piața muncii o constituie angajarea în masă a femeilor în industria comerțului stradal, în diverse firme private fără încheierea unui contract individual de muncă. Lipsite de protecție socială și juridică elementară, aceste persoane nu plătesc impozite și nu acumulează stagiul necesar decotizare pentru pensie, ele fiind din start sortite unei bătrânețe în sărăcie.

Piața muncii în Republica Moldova se caracterizează printr-o structură funcțională imperfectă. De-a lungul perioadei de tranziție, sursele oficiale atestă o reducere esențială atât a ocupării forței de muncă, cât și a numărului salariaților din economie. O trăsătură distinctivă a pieței muncii din Moldova este ineficiența în utilizarea forței de muncă, condiționată nu numai de efectele tranziției, ci și de specificul ocupării din Republica Moldova: excesul de ofertă a forței de muncă, fiind determinat de densitatea populației destul de mare, comparativ cu regiunile din imediata vecinătate; o parte impunătoare a populației ocupate în agricultură, ramură care nu poate asigura o creștere rapidă a productivității muncii și, prin urmare, o creștere a veniturilor reale ale populației active; un segment semnificativ al forței de muncă este ocupat în sectorul bugetar, unde salariile depind de posibilitățile limitate ale bugetului. Aceștia sunt, de regulă, lucrătorii sferei sociale: învățământ, ocrotirea sănătății, cultură etc.

În ciuda tendinței de creștere a creșterii economice în întreaga regiune de la începutul secolului, piețele forței de muncă nu au cunoscut îmbunătățiri în aceeași măsură. În urma acesteia, în ratele de ocupare a forței de muncă au rămas mai mici decât a statelor vecine sau a noilor state membre ale UE [141]. De exemplu, *situația de pe piața muncii a tinerilor*, este cumplită în întreaga regiune, șomajul în rândul tinerilor de multe ori este de două ori mai mare decât rata omologiilor a adulților. În acest caz, strategiile OIM joacă un rol important în statul nostru, reprezentând un furnizor de locuri de muncă, care conține lipse ulterioare de protecție și flexibilitate a relațiilor de muncă inerente pentru acest sector. În același timp, relațiile formale de muncă din sectorul dat au fost marcate și de creșterea flexibilității[143].

*Cea mai mare problemă a tineretului* din ziua de azi (mai sunt și excepții, foarte puține este adevărat) este aceea că aceștia nu pot fi „directi”, adică a se exprima mult mai liber, fără a se simți constrânși de eventualele urmări (ce, de altfel, în cele mai multe cazuri, sunt doar în mintea acelei persoane), a nu mai ține în ei toate gândurile ce îi neliniștesc. Această problemă afectează foarte mult relațiile cu familia, prietenii, colegii de serviciu și/sau colegii de școală. Deci, în consecință, această problemă afectează întreaga viață socială a unei persoane. Cercetării consideră că pe parcursul vieții sociale a unei persoane, aceasta acumulează în subconștient foarte multe gânduri (legate de școală, serviciu, familie, anturajul de prieteni); dacă acestea vor fi ținute în subconștient, în stare latentă, în continuare acestea vor tulbura visele (mai ales gândurile negative – tot ceea ce am văzut și auzit și ne-a cutremurat în viața cotidiană). Având multe gânduri negative, neliniștitoare, aceste persoane vor avea vise urâte (coșmaruri), haotice, și se vor trezi foarte obosite, neliniștite și cu o proastă dispoziție în ziua ce avea să înceapă.

Migrația și discriminarea sunt două fenomene interconectate care influențează profund viața muncitorilor migranți, inclusiv a celor din Republica Moldova. Pe măsură ce mulți moldoveni aleg să migreze în căutarea unor oportunități economice mai bune, ei se confruntă adesea cu diverse forme de discriminare în țările gazdă. În același timp, cei care rămân în Moldova pot resimți efectele migrației asupra comunităților și economiei locale. *Problema migrației din Republica Moldova* își are rădăcinile încă din perioada de tranziție, atunci când situația de pe piața forței de muncă sa înrăutățit de-a lungul întregii perioade. Începând cu anul 2000 până în 2008 Republica Moldova a pierdut 263 de mii de locuri de muncă [46, p.168]. Acesta a fost cel mai semnificativă contracție de locuri de muncă dintre toate țările din regiunea Europei de Sud-Est, precum și din Comunitatea Statelor Independente. Astfel, faptul că nu a asigurat venituri decente, populația a început să părăsească sectorul, mai ales atunci când posibilitățile de migrație au crescut. În 2022, doar 22,6% din populația ocupată a lucrat în sectorul agricol[41]. Chiar și acest număr este ridicat de standardele regionale și europene, prin urmare , ocuparea forței de muncă agricolă este încă pe un trend de scădere naturală.

Având în vedere înrăutățirea situației în majoritatea țărilor de destinație pentru emigranții moldoveni, unii dintre ei au pierdut locurile de muncă în străinătate și au fost forțați să se întoarcă în Moldova. Întrucât situația de pe piața internă a muncii, de asemenea, sa înrăutățit, mulți dintre migrații se întorc intrat în categoria șomerilor, denaturând chiar mai mult pe piața națională a muncii. Totuși migrația forței de muncă estimată în baza datelor Anchetei Forței de Muncă a arătat



creșterea de la 138,3 mii persoane în anul 2000 la 352,7 mii persoane în anul 2018. (Anexa 9) Principalele țări de destinație ale lucrătorilor migranți sunt Rusia, Italia, Turcia și Israel. Fluxurile migraționale în Rusia și Italia cuprind mai mult de o treime din migrația la muncă totală [44, p.108].

Munca copiilor este o problemă serioasă la nivel global, inclusiv în Republica Moldova, și reprezintă o formă gravă de discriminare și exploatare a minorilor pe piața muncii. OIM este una dintre principalele organizații care luptă pentru eliminarea muncii copiilor și promovează drepturile fundamentale ale copilului. În Moldova, acest fenomen persistă, mai ales în mediul rural, unde copiii sunt adesea implicați în activități agricole și alte forme de muncă care le afectează educația, sănătatea și dezvoltarea.

Se poate afirma că Republica Moldova este un stat deschis spre colaborare internațională și se străduiește să alinieze legislația națională la principiile și standardele internaționale și europene, inclusiv în domeniul antidiscriminării. Despre aceasta ne dovedește adoptarea de către statul moldovenesc a cursului de reformare juridică, inclusiv și în așa domenii ale drepturilor sociale, ca cel al muncii și cel de pensionare. Normele internaționale ale muncii au o influență semnificativă asupra dezvoltării legislației naționale a Republicii Moldova în domeniul muncii. Ceea ce încă o dată demonstrează că OIM are doar un impact pozitiv asupra pieței muncii din RM, și însuși a dezvoltării statului.

O dată cu extinderea sa, Uniunea Europeană și Moldova chiar de la începutul colaborării au fost determinate să utilizeze toate oportunitățile pentru a-și consolida relațiile și a promova stabilitatea, securitatea și bunăstarea[83]. Abordarea a fost fundamentată de parteneriat, proprietate comună și diferențiere. Aceasta a contribuit la dezvoltarea în continuu a parteneriatului strategic. Iar Politica Europeană de Vecinătate a Uniunii Europene stabilea obiective ambițioase bazate pe angajamente pentru valorile comune și implementarea efectivă a reformelor politice, economice și instituționale.

Republica Moldova fiind invitată să stabilească cu UE relații politice, de securitate, economice și culturale mai intense, să intensifice cooperarea transfrontalieră și să împărtășească responsabilitatea pentru prevenirea și soluționarea conflictelor. În vederea pregătirii pentru extinderea UE, ETUC s-a implicat într-o serie de activități pentru susținerea unor sindicate mai puternice, pentru dialog social și pentru negocierea colectivă la nivel național, precum și pentru servicii publice bine finanțate [179]. Scopul Grupului multidisciplinar pentru extinderea Uniunii

Europene, propus de această federație, a fost acela de a ajuta sindicatele în pregătirea lor spre aderarea în Uniunea Europeană.

ETUC a reunit sindicatele din administrația națională și din guvernarea locală la seminare, pentru a explora problemele cu care se confrunta sindicatele din țările în curs de aderare. Pe ordinea de zi cu privire la problemele sociale antidiscriminatorii se menționau următoarele teme[83]:

- Locuri de muncă mai bune și mai multe;
- Un nou echilibru între flexibilitate și siguranță locului de muncă;
- Noi perspective cu privire la sărăcie, excludere socială și protecție socială;
- Promovarea egalității între sexe în toate domeniile vieții;

Politicile antidiscriminatorii sunt incluse și în Strategia Europa 2030, privind ocuparea forței de muncă își propune să creeze locuri de muncă mai multe și mai bune pe tot teritoriul Uniunii Europene [83]. În acest scop, strategia încurajează măsurile menite să asigure atingerea, până în 2030, a 3 obiective majore:

- 75% din persoanele cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani să fie active pe piața muncii;
- Reducerea abandonului școlar la mai puțin de 10% și creșterea până la cel puțin 40% a ponderii absolvenților de studii superioare în rândul populației în vârstă de 30-34 de ani;
- Reducerea cu cel puțin 20 de milioane a numărului persoanelor care suferă sau riscă să sufere de pe urma sărăciei și a excluziunii sociale.

Problemele menționate de mai sus au nevoie de o asigurare și o stabilire a lor pe teritoriul Republicii Moldova. Implementarea strategiilor sindicale europene ca formă de reglementare a pieței muncii capătă mai multe scopuri [62, p.136]:

a) Scopuri economice – micșorarea șomajului, majorarea intrărilor financiare în țară, majorarea economiilor, etc.

b) Scopuri sociale – majorarea investițiilor în educație și instruire, majorarea salariilor și îmbunătățirea condițiilor de muncă a cetățenilor care lucrează peste hotare, etc.

c) Scopuri strategice – diversificarea țărilor angajatoare, influența asupra profilului profesional a lucrătorului migrant, micșorarea diferențelor salariale generate de extinderea pieței muncii, implementarea *politicilor antidiscriminatorii*.

În paralel cu procesul de extindere, UE și Republica Moldova au cooperat, de asemenea, pentru a-și consolida relațiile politice, economice și sociale inclusiv prin intermediul Parteneriatului estic. Începând din 2016 a fost în vigoare Acordul de asociere între UE și Republica Moldova, iar

partenerii lucrează în permanență la punerea sa în aplicare, pentru a aprofunda și mai mult asocierea politică a Republicii Moldova cu UE și integrarea sa economică în UE [93]. Acordarea statutului de candidat este un pas semnificativ în procesul de apropiere a Republicii Moldova de Uniunea Europeană. Sindicatele din Republica Moldova participă la diferite întruniri dedicate acestor evenimente în care se pun în discuție probleme importante ce vizează dezvoltarea capacităților și creșterea implicării sociale în procesul de integrare europeană. Putem menționa următoarele subiectele cheie pentru discuție: viitorul muncii și politici sociale; crearea agenției Erasmus+ în Moldova; combaterea fenomenului brain drain; educație de calitate și formare de competențe; parteneriate inter-generaționale și intersectoriale[43].

În cadrul reuniunii Platformei Naționale a Societății Civile UE-Moldova propunerile CNSM au fost [16]:

- continuarea eforturilor de majorare a salariului minim până la valoarea de 50% din salariul mediu pe țară, în conformitate cu prevederile Cartei Europene Sociale (revizuite) și Directivei UE privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană;
- continuarea perfecționării cadrului legal în domeniul salarizării în sectorul public și stabilirea unei valori de referință unice aplicate la stabilirea salariilor pentru toate categoriile de salariați din sectorul bugetar;
- asigurarea unui cadru legal adecvat și aplicabil ce vizează reglementarea salarizării în sectorul real;
- asigurarea respectării prevederilor contractelor colective de muncă și a convențiilor colective, în partea ce ține de garanțiile în domeniul salarizării în cazul unităților economice, organizațiilor și instituțiilor ce activează în condiții reglementate;
- necesitatea negocierii și încheierii unei convenții de nivel național privind mecanismul de informare a salariaților despre nivelul de salarizare în funcție de gen;
- discutarea inițiativelor de modificare a legislației muncii pe platforma Grupului de lucru tripartit creat sub egida Ministerului Muncii și Protecției Sociale, compus din reprezentanții partenerilor sociali (Guvern, Patronate, Sindicate);
- urgentarea implementării Registrului electronic al salariaților în toate unitățile economice din Republica Moldova;
- promovarea prevederilor Directivei UE privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană în partea ce ține de acoperirea a 80% din lucrători cu contracte colective de muncă;

- elaborarea și adoptarea cât mai urgentă a actelor normative necesare pentru implementarea prevederilor Convenției OIM nr. 161 ”Privind serviciile de sănătate ocupațională”;
- sporirea capacităților instituțiilor responsabile de gestionarea proceselor pe piața forței de muncă și sporirii eficienței acestora (Inspectoratului de Stat al Muncii, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și Inspectoratul General pentru Migrație);
- elaborarea și adoptarea unui document de politici în domeniul combaterii economiei informale;
- excluderea taxei pentru înregistrarea de stat a organizației sindicale pentru obținerea statutului de persoană juridică și elaborarea, cât mai urgentă, a unui act normativ în vederea excluderii impedimentelor în activitatea organizațiilor sindicale (cu statut de persoană juridică obținut în baza statutelor centrelor sindicale național ramurale).

Republica Moldova se dovedește a fi deschisă spre colaborare internațională și este angajată în adaptarea legislației sale la principiile și standardele internaționale și europene în domeniul antidiscriminării. Deși există încă provocări în ceea ce privește implementarea acestor legi, Moldova continuă să facă progrese în promovarea egalității de șanse și în lupta împotriva discriminării pe piața muncii și în alte sfere ale vieții sociale.

În generalizare, strategii sindicale antidiscriminatorii sunt adresate la soluționarea problemelor sociale, care esențial s-au agravat sub presiunea proceselor globale și a crizei economice europene și regionale legate de război între Federație Rusă și Ucraina. În acest context sindicatele și-au propus ca obiectiv implementarea unor strategii internaționale, dar și europene la nivel național. Sindicatele se arată îngrijorate de ritmul accelerat al îmbătrânirii populației și solicită autorităților implementarea unor politici și strategii care ar schimba situația țării. Implementarea unor condiții decente privind ocuparea forței de muncă, stabilirea de principii de creare a locuri noi de muncă, analiza impactului schimbărilor climatice asupra piețelor muncii, creșterea gradului de ocupare a forței de muncă în rândul tinerilor pentru a face față crizei actuale din țară. Tinerii joacă un rol esențial în realizarea acestor strategii, integrarea cu succes pe piața forței de muncă.

Realizarea egalității dintre femei și bărbați este considerată drept parte integrantă a procesului de constituire a unei democrații adevărate, conștiente și sensibile la dimensiunea de gen, având în calitate de premisă asigurarea participării tuturor membrilor societății, a femeilor și bărbaților, în toate domeniile vieții. Ținând cont de ameliorarea protecției sociale a celor săraci, orientarea este îndreptată spre crearea a noi locuri de muncă, asigurarea accesibilității serviciilor

medicale calitative, dezvoltarea învățământului și științei. Realizarea acestora deja poate fi posibilă menținerea ritmului înalt de creștere economică și stabilirea unor condiții perfecte. Strategiile sindicale antidiscriminatorii sunt orientate pentru promovarea politicilor de incluziune socială a diferitor pături și grupuri ale populației pentru atingerea scopurilor de dezvoltare conform obiectivelor globale și a condiționalităților europene în fața Republicii Moldova ca țara cu statut special de candidat în UE.

#### **4.3. Concluzii la capitolul 4**

1. După examinarea activității sindicatelor din Republica Moldova este evident faptul că în contextul globalizării integrarea sindicatelor din Republica Moldova în spațiul sindical internațional a influențat asupra procesului de reconceptualizare și democratizare a activității sindicale în spațiu național, formularea a unei agende specifice situației adecvate condițiilor de globalizare a muncii și a răspunsului respectiv la provocările globalizării manifestate pe piața muncii din Republica Moldova. Colaborarea internațională se realizează la toate nivelele structurale ale sindicatelor cum ar fi: național, ramural, teritorial-interramural și de organizațiile primare din cadrul unităților economice.

2. Strategiile și direcțiile prioritare ale activității sindicale ale CNSM sunt: promovarea integrării Confederației și a organizațiilor sale membre, la nivel european și internațional; utilizarea acțiunilor de solidaritate internațională pentru a consolida organizația sindicală din țară și evitarea dezintegrării organizațiilor sindicale din motive politice; cooperarea internațională și pentru studiul și schimbul experienței de munca sindicală, organizarea seminarelor comune pentru a instrui activiștii sindicali; cooperarea cu ITUC și OIM pentru punerea în aplicare a strategiilor și principiilor OIM în domeniu contracarării problemelor globale; integrarea internațională a organizațiilor CNSM, cum ar fi cele de tineret și organizațiile de femei, în rețeaua ITUC pentru Europa Centrală și de Est.

3. Strategiile sindicale antidiscriminatorii din Republica Moldova se concentrează din ce în ce mai mult pe abordarea problemelor sociale care s-au agravat în contextul presiunilor globale și crizei economice europene și regionale, agravate de războiul dintre Federația Rusă și Ucraina. În acest context, sindicatele din Moldova și-au stabilit ca obiectiv implementarea unor strategii internaționale și europene la nivel național pentru a proteja drepturile angajaților și a promova egalitatea de șanse.

4. Rolul sindicatelor naționale în contextul actual, stabilit de structurile internaționale și europene, este crucial pentru depășirea crizelor globale. Acestea sunt chemate să mențină vigilența și să promoveze dialogul social la toate nivelurile de decizie, contribuind astfel la răspunsul adecvat la riscuri și provocări globale. Sindicatele pot influența pozitiv redresarea economică, solicitând guvernelor măsuri urgente și propunând reforme sistemice inovatoare. Sindicatele își pot ajuta țările să iasă mai puternice din această criză, cerând acțiuni urgente din partea guvernelor și oferind propuneri noi și inovatoare pentru a transforma măsurile de criză pe termen scurt în reforme sistemice promovând solidaritate pentru a asigura o redresare economică echitabilă cu muncă decentă pentru toți.

## CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

**Problema științifică** importantă supusă cercetării și soluționată în lucrarea prezentată constă în abordarea strategiilor sindicale internaționale în condițiile globalizării și implementarea acestora în activitatea sindicatelor din Republica Moldova privind obiectivele și provocările dezvoltării globale la etapa contemporană din perspectiva teoretico-conceptuală și metodologică a aspectelor evolutive ale cercetării strategiilor sindicale internaționale în condițiile globalizării în vederea edificării aspectelor structural-instituționale și funcționale ale organizațiilor internaționale din sfera muncii și a mecanismelor propuse de implementare a strategiilor sindicale internaționale cu scopul de a elucida principalele probleme ale dezvoltării globale pentru identificarea strategiilor sindicale internaționale importante implementării la nivel național ca răspuns la provocările și riscurile globalizării în contextul integrării europene.

**Rezultatele obținute** au subliniat obiectivele și direcții principale de implementare a strategiilor sindicale internaționale la nivel național în Republica Moldova pentru a stimula dezvoltarea democratică, socială și economică la etapa actuală a globalizării precum și au edificat importanța mecanismului tripartit în atingerea acestor obiective la nivel național. În acest context au fost evidențiate particularitățile și problemele ale activității sindicale din Republica Moldova privind contracararea noilor provocări globale și cel al implementării strategiilor sindicale antidiscriminatorii în sfera muncii din Republica Moldova. De asemenea, lucrarea a explorat implementarea strategiilor sindicale internaționale ca factor important al activității sindicale în procesul de integrare europeană a Republicii Moldova, contribuind astfel la racordarea politicilor sociale și practicilor sindicale la standardele europene.

**Contribuția autorului** rezidă în realizarea unei cercetări științifice complexe asupra conceptualizării strategiilor sindicale internaționale ca un mecanism multiaspectual și multinivellar al activității sindicatelor din Republica Moldova. Sunt analizate și evaluate strategiile ca un instrument esențial pentru implementarea obiectivelor de dezvoltare și pentru contracararea provocărilor globale. În acest context, sunt determinate particularitățile activității sindicale la nivel național în contextul globalizării, evidențiind importanța promovării strategiilor internaționale și europene din sfera muncii în politicile naționale de dezvoltare. Concluziile și ideile prezente în lucrare reprezintă rezultatul cercetării autorului și sunt expuse în 19 de publicații științifice (1 - în reviste internaționale cu impact, 2 - în reviste internaționale, 1 - în reviste categoria B, 2 - în reviste categoria C, 12 - în

materialele conferințelor). Tezele cu referire la rezultatele obținute au fost prezentate în cadrul a 12 conferințe științifice naționale și internaționale.

**Semnificația teoretică** a lucrării constă în delimitarea conceptuală a relevanței, locului și rolului strategiilor sindicale internaționale în calitate de fundament politico-juridic, instituțional și funcțional al abordărilor naționale în cadrul mecanismului democratic tripartit, prin prisma experienței mecanismului social european din sfera muncii, în contextul globalizării. Caracterul inovator al acestei abordări permite autorului diversificarea direcțiilor tradiționale ale activității sindicatelor naționale prin includerea acestor strategii sindicale internaționale și mecanisme ale ONU contra provocărilor și dezvoltării globale pentru Republica Moldova. Prin accentuarea unei viziuni noi, autorul evidențiază importanța integrării eficiente a sindicatelor în procesele politice, sociale și economice în etapa de europeanizare a statului, ca parte a procesului de integrare europeană.

**Valoarea aplicativă** a lucrării se reflectă în recomandările formulate de autor privind implementarea strategiilor sindicale internaționale în activitatea sindicatelor din Republica Moldova. Aceste recomandări vizează eficientizarea participării sindicatelor în cadrul dialogului social tripartit, atingerea standardelor europene în etapele de negociere și implementarea măsurilor necesare pentru a face față provocărilor generate de globalizare. Rezultatele obținute pot fi, de asemenea, utilizate la dezvoltarea unei baze metodologico-didactice, care să fie integrată în procesul de pregătire profesională a studenților, masteranzilor și doctoranzilor din diverse facultăți adiacente.

**Rezultatele obținute au permis autorului să formuleze următoarele concluzii:**

1. Analiza istoriografică a cercetărilor din domeniul științelor politice referitoare la strategiile sindicale internaționale în contextul globalizării a evidențiat faptul că știința contemporană joacă și un rol esențial în modelarea unor teorii noi, cum ar fi teoria cercetărilor globale și regionale. Cercetătorii, din diverse regiuni, inclusiv din occident, spațiul românesc, spațiul post-sovietic și cel autohton, analizează în profunzime impactul globalizării asupra muncii. Aceste studii urmăresc adaptarea conceptelor tradiționale la noile realități impuse de schimbările globale, evidențiind modul în care globalizarea reconfigurează structurile și strategiile sindicale la nivel național și internațional. Studiul istoriografic a evidențiat apariția unor lucrări ce subliniază riscurile și factorii globalizării care pot agrava situația din sfera muncii și analizează obiectivele și experiența organizațiilor internaționale și sindicatelor în cadru provocărilor globale. Aceste lucrări pun accent pe modul în care sindicatele naționale își adaptează strategiile, mecanismele și



politicile organizațiilor internaționale și ale organizațiilor de profil pentru a face față acestor provocări, evidențiind atât riscurile din sfera muncii, cât și soluțiile propuse de parteneri sociali dezvoltate pentru protejarea drepturilor angajaților și asigurarea standardelor muncii decente în condițiile globalizării.

2. Examinând locul organizațiilor internaționale din sfera muncii s-a argumentat rolul acestora în elaborarea strategiilor sindicale internaționale, care reprezintă un aspect crucial pentru înțelegerea modului în care aceste organizații contribuie la răspunsul global la provocările contemporane și la implementarea strategiilor la nivel regional și național. Strategiile internaționale dezvoltate de organizații precum ONU, OIM și subdiviziunile acestora constituie fundamentul strategiilor sindicale. Organizațiile internaționale influențează modul în care strategiile sunt formulate și implementate la diferite nivele și direcții, contribuind astfel la stabilirea standardelor internaționale, promovarea dialogului social și oferirea de suport tehnic și resurse. Ele facilitează adaptarea strategiilor pentru a răspunde provocărilor globale și regionale. În acest context, organizațiile sindicale naționale au un rol crucial în alinierea politicilor și practicilor locale la standardele internaționale și regionale, fiind esențiale în ratificarea și implementarea convențiilor internaționale și regionale [208, p.275].
3. Analizând identificările conceptual-teoretice ale *strategiilor sindicale internaționale în condițiile globalizării*, menționăm multidimensionalitatea conceptului în contextul globalizării, evidențiind modul în care acestea trebuie să răspundă diverselor provocări și oportunități. În linii generale structura strategiilor sindicale internaționale, presupune o cercetare în complex – multidimensională și multinivelară, menționând impactul multiplu al fenomenului cercetat. Viziunea din punct de vedere al științei politice asupra strategiilor sindicale internaționale și regionale se evidențiază prin conturarea unui teren al confruntărilor dintre diferite curente ideologice și practici politice care au promovat fie creșterea rolului statului, fie reducerea implicării acestuia atât în economie cât și în intervențiile sociale [72, p.417].
4. Organizația Internațională a Muncii susține cu fermitate că strategiile de politică socială trebuie să fie aliniate cu prioritățile naționale, recunoscând în același timp rolul central al statului în coordonarea și implementarea acestor politici. Mecanismul tripartit al dialogului social de realizare a strategiilor sindicale internaționale este propus de OIM, și susținut și implementat de ITUC și ETUC în documentele lor fundamentale, care definesc scopuri și obiective pentru partenerii sociali în cadrul dialogului social, inclusiv pentru sindicate, și detaliază strategiile

specifice pentru atingerea acestor obiective în contextul globalizării muncii contra provocări. În primul rând, tripartismul este fundamentul instituțional-funcțional al politicilor sociale practice. În al doilea rând, mecanismul democratic tripartit utilizat de OIM determină limitele responsabilității, rolurile și funcțiile fiecărui partener. Și, în al treilea rând, impactul dialogului social depinde de eficacitatea parteneriatelor dintre instituțiile constitutive ale OIM care lucrează împreună pentru a analiza și a găsi soluții la problemele lumii muncii [70, p.228].

5. Strategiile sindicale internaționale sunt componenta structurală a mecanismului elaborat de substructurile ONU și îndreptate spre atingerea ODD ale ONU. OIM ca o agenție specializată dedicată promovării și protejării drepturilor și intereselor angajaților la nivel global, contribuie la: asigurarea respectării drepturilor angajaților și la protejarea acestora; dezvoltarea și implementarea de programe și proiecte menite să promoveze și să protejeze drepturile lucrătorilor; asistența tehnică și financiară pentru îmbunătățirea legislației și politicilor privind muncitorii în statele membre. Prin colaborarea cu structurile sindicale, OIM facilitează o mai bună integrare a acestora în cadrul sistemelor internaționale ale relațiilor de muncă [76, p. 120].
6. Dimensiunea juridică a activității instituțiilor internaționale, cum ar fi OIM și alte organizații similare, este bine definită și reglementată printr-un pachet normativ-juridic care include statutul, actele normative aprobate, acordurile încheiate, deciziile și hotărârile fiecărei organizații. Acest cadru normativ stabilește misiunea și funcțiile organizațiilor, delimitează scopurile, obiectivele, mecanismele și mijloacele activității lor în contextul global. Astfel, la nivel regional sau mondial, este clar că dacă drepturile de bază ale lucrătorilor nu sunt asigurate, acestea trebuie să fie integrate în acordurile privind integrarea economică [78, p.509].
7. Procesul de globalizare influențează continuu sfera de activitate a sindicatelor, internaționalizând sfera muncii. Aceasta duce la necesitatea utilizării potențialului organizațiilor sindicale internaționale în acest proces. În același rând, este necesar un studiu aprofundat al politicii OIM, al practicii organizațiilor sindicale internaționale în general, deoarece sindicatele Republicii Moldova sunt activ implicate în sistemul internațional al solidarității. Organizația sindicală din Republica Moldova în secolul al XXI-lea trece prin procesul de modernizare, care este un proces continuu ce necesită responsabilitatea tuturor părților implicate. În acest context, sindicatele nu au reușit să-și consolideze pe deplin poziția în cadrul dialogului social, să inițieze programe de acțiuni comune ale partenerilor sociali pentru optimizarea socială a remitențelor, să creeze garanții pentru stimularea activității investiționale particulare, rar organizând monitorizarea

situației migraționiste, să atragă statul și patronatele la colaborare și dezvoltarea domeniilor economice prioritare [73, p.308].

8. Strategiile sindicale antidiscriminatorii din Republica Moldova reflectă o preocupare crescută față de impactul presiunilor globale și crizelor regionale, în special în contextul războiului dintre Federația Rusă și Ucraina. Aceste strategii încearcă să răspundă provocărilor sociale care s-au agravat din cauza instabilității economice și politice din regiune. Acțiunile sindicale vizează protejarea drepturilor lucrătorilor și prevenirea discriminării în diverse forme, inclusiv pe criterii etnice, de gen, și economice, în încercarea de a menține coeziunea socială și stabilitatea în fața dificultăților economice și sociale curente. În acest context, sindicatele din Moldova și-au stabilit ca obiectiv implementarea unor strategii internaționale și europene la nivel național pentru a proteja drepturile angajaților și a promova egalitatea de șanse [75, p.66].

În baza studiului efectuat, rezultatelor obținute și a concluziilor deduse, autorul înaintează următoarele **recomandări**:

1. *Guvernului Republicii Moldova* – de a eficientiza implementarea strategiilor sindicale internaționale, în Republica Moldova în contextul globalizării prin revizuirea rolului și locului CNCNC prin includerea mecanismului tripartit al dialogului social în procesul de democratizare a sferei muncii și din Republica Moldova.
2. *Ministerului Muncii și Protecției Sociale* prin actualizarea și sistematizarea agendei de dezvoltare și de depășire a provocărilor globale, aprofundarea implicării active și deschiderii spre colaborare a partenerilor sociali din cadrul Grupului de lucru Tripartit pentru intensificarea implementării strategiilor UE în domeniul social-economic în condițiile procesului de negociere a Republicii Moldova cu UE.
3. *Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova, Confederației Naționale a Patronatelor din Moldova* – elaborarea unui mecanism eficient de informare a angajaților la nivel național despre procesul de implementare a strategiilor sindicale internaționale (OIM/ITUC) și regionale (UE/ETUC) pentru a sensibiliza și mobiliza organizațiile sindicale în vederea promovării drepturilor salariaților prin sprijinului integrării europene a Republicii Moldova.
4. *Ministerului Educației și Cercetării* – includerea tematică de cercetare a problemei sindicatelor, drepturilor sindicale și strategiilor sindicale internaționale și regionale și orientarea spre elaborarea disciplinelor și cursurilor la specialitățile respective și îndrumarea centrelor de

Ghidare în carieră la promovarea cunoștințelor și experienței practice în domeniul drepturilor omului în general și a celor la muncă în particular.

În baza studiului efectuat se recomandă următoarele direcții privind cercetările de perspectivă: potențialul democratic al mișcării sindicale din Republica Moldova; strategii sindicale din Republica Moldova în contextul integrării europene; politici internaționale de tineret al sindicatelor în contextul socializării.

## BIBLIOGRAFIE

### a) în limba română

1. *Acord de colaborare: Inspekția Muncii și Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova* [citată 23.10.2022]. Disponibil: <https://fscree.md/2021/07/05/astazi-05-iulie-2021-a-fost-semnat-acordul-de-colaborare-intre-inspectoratul-de-stat-al-muncii-si-confederatia-nationala-a-sindicatelor-din-moldova/>
2. ALBICI, M., DORNEANU, V. *Participarea sindicatelor la elaborarea și aplicarea legislației muncii*. București: Editura Politică, 1981, 112 p.
3. ARHILIUC, V. Problema dezvoltării dreptului internațional în condițiile globalizării. In: *Revista Moldovenească de Drept Internațional și Relații Internaționale*, 2015, nr. 2(36), pp. 9-12. ISSN 1857-1999
4. BARBĂNEAGRĂ, V., STRAH, D. *Rolul sindicatelor în societate*. Chișinău: CEP USM, 2002. 144 p. ISBN: 9975-70-122-1
5. BARBU, V. *Dreptul muncii*. București: Edit. Moroșan, 2017, 350 p. ISBN: 978-606-626-093-0
6. *Barometrul de opinie publică, 2016* [citată 23.04.2024]. Disponibil: [https://www.crjm.org/wp-content/uploads/2017/03/BOP\\_10.2016.pdf](https://www.crjm.org/wp-content/uploads/2017/03/BOP_10.2016.pdf)
7. *Barometrul de opinie publică, 2017* [online]. *IPP*, 2017 [citată 23.04.2024]. Disponibil: <https://ipp.md/2017-12/barometrul-opiniei-publice-noiembrie-2017/>
8. *Barometrul de opinie publică, 2018* [online]. *IPP*, 2018 [citată 23.04.2024]. Disponibil: <https://ipp.md/2018-12/sondajul-sociologic-barometrul-opiniei-publice-noiembrie-2018/>
9. *Barometrul de opinie publică, 2019* [online]. *IPP*, 2019 [citată 23.04.2024]. Disponibil: <https://ipp.md/2019-12/barometrul-opiniei-publice-decembrie-2019/>
10. *Barometrul de opinie publică, 2020* [online]. *IPP*, 2020 [citată 23.04.2024]. Disponibil: <https://ipp.md/2020-10/barometrul-opiniei-publice-octombrie-2020/>
11. *Barometrul de opinie publică, 2021* [online]. *IPP*, 2021 [citată 23.04.2024]. Disponibil: <https://ipp.md/2021-07/barometrul-opiniei-publice-iunie-2021/>
12. *Barometrul de opinie publică, 2022* [online]. *IPP*, 2022 [citată 23.04.2024]. Disponibil: <https://ipp.md/2022-12/prezentarea-rezultatelor-sondajului-sociologic-barometrul-opiniei-publice-noiembrie-2022/>
13. *Barometrul de opinie publică, 2023* [online]. *IPP*, 2023 [citată 23.04.2024]. Disponibil: <https://ipp.md/2023-09/barometrul-opiniei-publice-septembrie-2023/>
14. BULGARU, M., BULGARU, O. Politici familiale cu consecințe demografice. In: *Studia Universitatis Moldaviae (Seria Științe Sociale)*, 2017, nr. 3(103), pp. 3-14. ISSN 1814-3199
15. CALMIS, D. Impactul pandemiei COVID-19 asupra situației pe piața muncii din R. Moldova. În: *Ziarul de gardă* [online]. 2021, 12 iun. [citată 23.04.2023]. Disponibil: <https://www.zdg.md/stiri/impactul-pandemiei-covid-19-asupra-situatiei-pe-piata-muncii-din-r-moldova/>
16. Cea de-a 11-a ședință a Reuniunii Platformei Societății Civile UE-Moldova [online]. *CNSM*, 2023. [citată 16.02.2024]. Disponibil: <http://sindicat.md/2023/03/31/cea-de-a-11-a-sedinta-a-reuniunii-platformei-societatii-civile-ue-moldova/>
17. CNSM a semnat un Acord de cooperare cu Confederația „Cartel ALFA” din România privind drepturile lucrătorilor migranți [citată 23.05.2023]. Disponibil: <http://sindicat.md/2023/02/16/cnsm-a-semnat-un-acord-de-cooperare-cu-confederatia-cartel-alfa-din-romania-privind-drepturile-lucratorilor->



34. *Dictionar enciclopedic*, vol IV. Bucuresti: Editura Enciclopedica, 2008. 652 p. ISBN: 9789734503506
35. DIMITRIU, R. O perspectivă asupra dreptului colectiv al muncii. În: *Revista română de dreptul muncii*. 2010, nr. 7, p. 11.
36. DINU, M. Globalizarea și aproximările ei. București, 2004. 336 p. ISBN 973-709-060-8
37. Document de reflecție privind valorificarea oportunităților oferite de globalizare. [online]. *Comisia Europeana. Bruxelles*, 2017. 30 p. [citată 2.09.2022]. Disponibil: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0240&from=EN>
38. DORNEANU, V. *Dialogul social fundament al democrației economico-sociale*. Bucuresti: Lumina Lex, 2005. 222 p. ISBN 973-588-982-X
39. DRAGNE, F. *Mișcarea sindicală din România*. Vol. I. București: Politica, 1981. 602 p.
40. DRAGOMIR, C. *Sindicatele în cadrul dialogului social*. Bucuresti, 2003. 72 p.
41. *Forța de muncă în Republica Moldova: ocuparea și șomajul în trimestrul III 2022*. [citată 23.05.2023]. Disponibil: [https://statistica.gov.md/ro/print/forta-de-munca-in-republica-moldova-ocuparea-si-somajul-in-trimestrul-iii-2022--9430\\_60130.html](https://statistica.gov.md/ro/print/forta-de-munca-in-republica-moldova-ocuparea-si-somajul-in-trimestrul-iii-2022--9430_60130.html)
42. *Forța de muncă: ocuparea și șomajul în anul 2022* [citată 23.05.2023]. Disponibil: [https://statistica.gov.md/ro/forta-de-munca-ocuparea-si-somajul-in-anul-2022-9430\\_60383.html](https://statistica.gov.md/ro/forta-de-munca-ocuparea-si-somajul-in-anul-2022-9430_60383.html)
43. Forumul EUROSAT dedicat integrării europene a Republicii Moldova [online]. *CNSM*, 2023 [citată 16.02.2024]. Disponibil: <http://sindicate.md/2023/12/04/forumul-eurosafat-dedicat-integrarii-europene-a-republicii-moldova/>
44. GAGAUZ, O., BUCIUCEANU-VRABIE, M., PAHOMII I., et al. Populația Republicii Moldova la 30 de ani de independență: provocări principale și politici necesare. Coordonator: Olga Gagauz. Chișinău: INCE, 2021. 168 p. ISBN 978-9975-89-249-0
45. *Ghidul pentru dialog social și parteneriat din România*. Patronconsult, Institutul Internațional de Management și Marketing Manager, Editura Valahia, 1998. 89 p.
46. GORELOVA, E. *Piața muncii în Republica Moldova*. Chișinău: Inst. Muncii al CSRM, 2004. 374 p. ISBN: 9975-9594-7-4
47. GUȚU, I. *Republica Moldova: economia în tranziție*. Chișinău: Litera, 1998. 448 p. ISBN: 9975-74-209-2
48. Hotărâre cu privire la aprobarea unor măsuri de susținere a angajatorilor și salariaților în condițiile aplicării măsurilor de restricție pe perioada pandemiei de COVID-19: nr. 316 din 03 noiembrie 2021. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2021, nr. 273, art. 579. ISSN 2587-389X
49. IAȚCO, M. Studiul politicilor de reducere a sărăciei în Republica Moldova [online]. Chișinău, 2015 [citată 16.02.2019]. Disponibil: [http://www.viitorul.org/files/4885299\\_md\\_studiul\\_politi.pdf](http://www.viitorul.org/files/4885299_md_studiul_politi.pdf)
50. IAȚCO, M. Influența migrației și inegalităților sociale asupra politicilor pieții muncii în Republica Moldova. În: *Moldoscopie*, 2017, nr. 2(77), pp. 36-52. ISSN 1812-2566
51. Interviu cu Igor Zubcu, președintele Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova [citată 23.04.2023]. Disponibil: <http://sindicate.md/2022/06/01/interviu-cu-igor-zubcu-presedintele-confederatiei-nationale-a-sindicatelor-din-moldova/>
52. ITUC: coagularea Mișcării sindicale mondiale. În: *Vocea Poporului*, 2010, 19 martie, p.3.
53. Întrevederea cu Guy Ryder, Directorul General al Organizației Internaționale a Muncii [citată 23.05.2023]. Disponibil: <http://sindicate.md/2022/06/09/intrevederea-cu-guy-ryder-directorul-general-al-organizatiei-internationale-a-muncii/>
54. *Lansarea Școlii Sindicale din Moldova, ediția a VIII-a* [citată 23.10.2022]. Disponibil: <https://institutulmuncii.md/2020/02/lansarea-scolii-sindicale-din-moldova-editia-a-viii-a/>
55. Legea cu privire la asigurarea egalității de șanse dintre femei și bărbați, nr. 121 din 25.05.2012. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2018, nr. 255. ISSN 2587-389X

56. Legea cu privire la Inspectoratul de Stat al Muncii: nr. 140 din 10 mai 2001. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2018, nr. 462-466, art. 774. ISSN 2587-389X
57. Legea privind organizarea și funcționarea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, a comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial: nr. 245 din 21-07-2006. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2018, nr. 277-284 art. 415. ISSN 2587-389X
58. Legea securității și sănătății în muncă: nr. 186 din 10 iulie 2008. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2018, nr. 462-466, art. 774. ISSN 2587-389X
59. Legea sindicatelor, nr. 1129 din 07 iulie 2000. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2023, nr. 134-137, art. 213. ISSN 2587-389X
60. LUNGU, A. Dialogul social în Republica Moldova. Situația actuală și recomandări pentru îmbunătățire [online]. *Friedrich-Ebert-Stiftung*, 2020. [citat 16.02.2023]. Disponibil: [https://moldova.fes.de/fileadmin/user\\_upload/2019/Dialog\\_social\\_RO.pdf](https://moldova.fes.de/fileadmin/user_upload/2019/Dialog_social_RO.pdf)
61. Mișcarea sindicală și-a propus să dezvolte capacitățile reprezentanților săi în teritoriu. [online]. *CNSM*, 2023 [citat 20.06.2023]. Disponibil: <http://sindicat.md/2022/09/16/miscarea-sindicala-si-a-propus-sa-dezvolte-capacitatile-reprezentantilor-sai-in-teritoriu/>
62. MOLDOVAN, D. *Economia Moldovei în capcana globalizării și tranziției*. Chișinău: ARC, 2004. p. 296 p. ISBN: 9975-61-32-76
63. MOLDOVANU, I. Realizarea dreptului salariaților la informare și consultare. În: *Vocea poporului*, 2018, nr. 13 [citat 05.04.2023]. Disponibil: <https://vocea.md/realizarea-dreptului-salariatilor-la-informare-si-consultare/>
64. MORARU, A., PORCERSCU, Gh. *Istoria sindicatelor din agricultura și industria prelucrătoare din Republica Moldova*. Chișinău: Evrica, 2001. 365 p.
65. MOREAU DEFARGES, P. *Organizații Internaționale Contemporane*. Iași: Institutul European, 1998. 112 p. ISBN 9735861801
66. *Munca inegală pe timp de pandemie. Analiza inegalităților de gen pe piața muncii în timp de pandemie*. Chișinău: UN Women, 2021. 37 p. [citat 05.04.2023]. Disponibil: [https://progen.md/wp-content/uploads/2021/02/Studiu\\_Impact\\_COVID\\_corectat.pdf](https://progen.md/wp-content/uploads/2021/02/Studiu_Impact_COVID_corectat.pdf)
67. *Munca neprotejată: strategia și tactica sindicatelor: materialele conferinței științifico-practice*. 24-25 octombrie 2002. Chișinău, 2002, 204 p. ISBN 9975-9732-3-X
68. MUNGIU-PIPIDI, A. *Doctrină politică – concepte universale și realități românești*. Iasi: Editura Polirom, 1998. 274 p. ISBN: 9736830527
69. NEGRU T., SCORȚEANU C. *Dreptul muncii*. Chișinău: Labirint, 2010. 320 p. ISBN: 978-9975-943-19-7
70. NICOLAESCU, I. **Implementarea strategiilor organizației internaționale a muncii (ILO) în Republica Moldova și Georgia. În: *Integrare prin cercetare și inovare: Științe juridice și economice*, 10-11 noiembrie 2015, Chișinău: CEP USM, 2015, pp. 226-229. ISBN 978-9975-71-703-8**
71. NICOLAESCU, I. **Mișcarea sindicală europeană: provocări și perspective. În Știința politică în Republica Moldova: realizări și perspective. Materialele conferinței științifice internaționale dedicate celei de a 15-a aniversare FRISPA, Chișinău: CEP USM, 2011, p. 239-248. ISSN 1857-1336.- ISBN 978-9975-70-011-5**
72. NICOLAESCU, I. **Mișcarea sindicală în condițiile globalizării În: Creșterea impactului cercetării și dezvoltării capacității de inovare, Conferința științifică cu participare internațională consacrată a 65-a aniversare a USM, 21-22 septembrie 2011. Rezumatele comunicărilor. Chișinău: CEP USM, 2011, p. 415-418.**



73. NICOLAESCU, I. Particularitățile și problemele mișcării sindicale din Republica Moldova. În: *Țările post-sovietice între UE și Federația Rusă - analiza circumstanțelor specifice și tendințelor politice: Conferință științifică internațională, 27 Septembrie, 2016/ V. Teosa [et al.]. Chișinău: CEP USM, 2016, pp. 301-309. ISBN 978-9975-71-829-5*
74. NICOLAESCU, I. Provocări sociale globale asupra mișcării sindicale: înțelegerea identității, ideologiei și scopului. În: *Știința politică și societatea în schimbare: [materialele conferinței științifice internaționale]: Ediția a 2-a / coordonatori: Natalia Putină, Alexandru Solcan; comitetul științific: Valeriu Moșneaga [et al.]. Chișinău: Editura USM, 2024, pp. 48-56. ISBN 978-9975-62-736-8*
75. NICOLAESCU, I. Rolul sindicatelor în implementarea valorilor sociale europene în sfera muncii din Republica Moldova. În: *Științe politice, relații internaționale și studii de securitate, 2011, vol. 1, p. 62-68.*
76. NICOLAESCU, I., TEOSA, V. Globalizarea ca factor de influență a mișcării sindicale internaționale. În: *Dezvoltarea cercetării științifice, promovarea și cultivarea creativității și a inovării în procesul instruirii academice 5 mai 2010, rezumatele comunicărilor, Chișinău CEP USM, 2010, p. 119-120.*
77. NICOLAESCU, I., TEOSA, V. Parteneriatul social tripartit – mecanism de realizarea a valorilor europene. În: *Interferențe universitare – integrare prin cercetare și inovare. Conferință cu participare internațională, 25-26 septembrie 2012. Chișinău: CEP USM, 2012, p. 265-267. ISBN 978-9975-71-703-8*
78. NICOLAESCU, I., TEOSA, V. Procesul de modernizare a sindicatelor: lecții pentru Republica Moldova. În: *Știința politică și societatea în schimbare: Materialele conferinței științifice internaționale dedicate celei de-a 20-a aniversări a Facultății Relații Internaționale, Științe Politice și Administrative, 13 noiembrie 2015, Chișinău: CEP USM, 2015, pp. 506-509. ISBN 978-9975-71-721-2*
79. Organizația Mondială a Muncii: Europa stă pe o bombă cu ceas din cauza șomajului în rândul tinerilor. În: *Economica.net* [online]. 2013, 05 sept. [citat 2.09.2022]. Disponibil: [https://www.economica.net/organizatia-mondiala-a-muncii-europa-sta-pe-o-bomba-cu-ceas-din-cauza-somajului-in-randul-tinerilor\\_61123.html](https://www.economica.net/organizatia-mondiala-a-muncii-europa-sta-pe-o-bomba-cu-ceas-din-cauza-somajului-in-randul-tinerilor_61123.html)
80. PALIU-POPA, L. Globalizarea economiei și internaționalizarea afacerilor. În: *Analele Universității “Constantin Brâncuși” din Târgu Jiu* [online]. 2009, Seria Economie, Nr. 3, pp. 211-222. [citat 2.09.2022]. ISSN 2344-3685 Disponibil: [https://www.utgjiu.ro/revista/ec/pdf/2009-03/16\\_LUCIA\\_POPA\\_PALIU.pdf](https://www.utgjiu.ro/revista/ec/pdf/2009-03/16_LUCIA_POPA_PALIU.pdf)
81. Patru din 10 copii din satele Moldovei trăiesc în sărăcie. În: *Vocea Basarabiei* [online]. 2023, 28 Decembrie. [citat 16.02.2024]. Disponibil: <https://voceabasarabiei.md/patru-din-10-copii-din-satele-moldovei-traiesc-in-saracie/>
82. PÎRȚAC, G. Modernizarea social-politică a Republicii Moldova în contextul extinderii procesului integraționist european. În: *Revista de Filosofie, Sociologie și Științe Politice*, Institutul de Cercetări Juridice și Politice, nr.1 (179), 2019, pp. 249-253. ISBN 1857-2294
83. *Planul de Acțiuni Uniunea Europeană – Republica Moldova*: Ghid. Ch.: Gunivas, 2006. 80 p. ISBN 978-9975-908-05-4
84. POPESCU, A., VOICULESCU, N. *Drept social European*. București: Fundatiei Romania De Maine, 2006. 308 p.
85. POPESCU, I., ALBU, I., NĂSTASE, G. I. *Sindicatelor și dialogul social*. București: Tensor, 1997. 103 p. ISBN 973-98203-1-X

86. POSTAN, L. Modelul social european și sistemul social național: provocări ce însoțesc racordarea activității sindicatelor din Moldova la rigorile UE: Studiu. Chișinău:[s. n.], 2016. 98 p. ISBN 978-9975-87-152-5
87. Procesul de Globalizare: provocări și soluții: Conferința științifică internațională, Chișinău, 2003. resp. de ed.: Valentina Teosa. Chișinău: CEPO-USM, 2004. 408 p. ISBN: 9975-70-392-5
88. Procesul de ratificare a Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 190/2019, demarat de Parlamentul Republicii Moldova [citată 23.05.2023]. Disponibil: <http://sindicat.md/2023/04/04/procesul-de-ratificare-a-conventiei-organizatiei-internationale-a-muncii-nr-190-2019-demarat-de-parlamentul-republicii-moldova/>
89. Profilul național privind securitatea și sănătatea în muncă în Republica Moldova, 2012 [online]. ILO, 2023 [citată 20.06.2023]. Disponibil: [https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_208238.pdf](https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_208238.pdf)
90. Programul de Țară privind Munca Decentă, pentru anii 2021-2024. [citată 23.04.2023]. Disponibil: <https://social.gov.md/wp-content/uploads/2021/12/Programul-de-țară-privind-Munca-Decentă-pentru-anii-2021-2024.pdf>
91. Programul Național pentru Ocuparea Forței de Muncă 2022-2026 [citată 23.05.2023]. Disponibil: <https://social.gov.md/wp-content/uploads/2023/04/Programul-national-de-ocupare-a-forței-de-munca-2022-2026.pdf>
92. Provocările mișcării sindicale la nivel regional, abordate de PERC [citată 23.04.2023]. Disponibil: <http://sindicat.md/2022/06/21/provocările-miscării-sindicale-la-nivel-regional-abordate-de-perc/>
93. Relațiile UE cu Republica Moldova [online]. Consiliul UE, 2023 [citată 16.02.2024]. Disponibil: <https://www.consiliium.europa.eu/ro/policies/eastern-partnership/moldova/Relațiile UE cu Republica Moldova>
94. *Republica Moldova - 2000: piața muncii și dezvoltarea socială*: 1-ul anuar economic și social. Resp. de ed. V. Teosa/ Inst. Muncii al FGSRM Chișinău: 2000. 412 p. ISBN: 9975-9551-5-0
95. *Republica Moldova în sec. XXI: viziunea tineretului*: Materialele conferinței științifico-practice, Chișinău 31 mai 2002. Coord.: Valentina Teosa. Chișinău: Institutul Muncii, 2002. 192 p. ISBN: 9975-9732-1-3
96. Republica Moldova: două decenii pe calea democrației și independenței. Coord. V. Teosa, V. Moșneaga, et al. Iași, Pan-Europe, 2009. 256 p.
97. ROJCO, A. Instrumentele de măsurare a sărăciei și particularitățile de utilizare a lor în programele asistenței sociale. În: *Economie și sociologie*. 2004, nr. 1, p. 33-42
98. ROJCO, A., STREMENOVSCAIA, Z., IVANOV, Situația actuală a pieței forței de muncă din Republica Moldova. În: *Analele Institutului Național de Cercetări Economice*, 2018, nr. 1, pp. 61-67. ISSN 1857-3630
99. ROMANDAȘ, N., BOIȘTEANU, E. Reflecții privind suspendarea contractului individual de muncă prin prisma Codului Muncii al Republicii Moldova. În: *Conferința "Teoria și practica administrării publice"*, 22 mai 2020. Chișinău, Republica Moldova. pp. 226-230. ISBN 978-9975-3240-9-0
100. ROȘCA, L. Dimensiunea socială a integrării europene: abordare teoretico-conceptuală. În: *Relații internaționale. Plus*, 2018, nr. 1(13), pp. 19-31. ISSN 1857-4440
101. SACA, V., SACA, S. Politica socială în condițiile Republicii Moldova: deficiențe de fundamentare și promovare. În: *Moldoscopia*, 2002, nr. 1(18), pp. 105-115. ISSN 1812-2566
102. SCHIDU, I. Prevenirea și combaterea discriminării în RM: cadrul legislativ și percepție socială [online]. APE, 2019 [citată 16.12.2023]. Disponibil: [http://www.ape.md/wp-content/uploads/2019/03/Policy-Memo\\_Legea\\_antidiscriminare\\_Ion-Schidu\\_2012.pdf](http://www.ape.md/wp-content/uploads/2019/03/Policy-Memo_Legea_antidiscriminare_Ion-Schidu_2012.pdf)
103. SIMON, I. *Civilizația salariului*. București: Editura Eficient, 1997. 294p. ISBN 9739758142.

104. Situația privind sărăcia în Moldova s-a îmbunătățit, dar există riscuri mari pentru viitor [online]. *UN Moldova*, 2018 [citată 16.02.2019]. Disponibil: <https://moldova.un.org/ro/12879-situația-privind-sărăcia-în-moldova-s-îmbunătățit-dar-există-riscuri-mari-pentru-viitor>
105. SOLCAN A. Modernizarea politică a Republicii Moldova: aspecte socio-economice. În: *Știința politică și societatea în schimbare*. Conferința științifică internațională, Chișinău, 13 noiembrie. 2015. Chișinău: CEP USM, 2015, p. 187-194. ISBN: 978-9975-71-721-2.
106. STANCIU, S. Institutul Muncii, un centru de excelență în perfecționarea liderilor sindicali. În: *Vocea Poporului*. 2015, 23 dec., p.3.
107. *Statutul Confederației naționale a sindicatelor din Moldova* [citată 23.04.2022]. Disponibil: <http://sindicate.md/download/statutul-confederatiei-naționale-a-sindicatelor-din-moldova/>
108. STEFANESCU, I. *Dreptul muncii*. București: Editura Lumina Lex, 2000. 664 p. ISBN: 973-588-285-X
109. *Strategia Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova pentru anii 2022-2027* [citată 23.04.2023]. Disponibil: <http://sindicate.md/download/strategia-confederatiei-naționale-a-sindicatelor-din-moldova-pentru-anii-2022-2027/>
110. Strategia pentru Asigurarea Egalității între Femei și Bărbați 2017-2021. Evaluare Finală [online]. *Ministerul Muncii și Protecției sociale*, 2022 [citată 20.06.2023]. Disponibil: [https://social.gov.md/wp-content/uploads/2022/07/Raport\\_Evaluare\\_FINAL\\_StrategiaEgalitateGen2017-2021.pdf](https://social.gov.md/wp-content/uploads/2022/07/Raport_Evaluare_FINAL_StrategiaEgalitateGen2017-2021.pdf)
111. SURUCEANU, N. Sindicatele în dialogul social. In: *Guvernare și democrație în Moldova* [online]. 2003, nr. 15, 23 sept. [citată 23.04.2023]. Disponibil: <http://www.e-democracy.md/e-journal/20030923/#41>
112. ȘANDRU, D. Efectele aplicării legii sindicatelor: Conf.șt-practică, 28 iun.2011, Chișinău: Crio SA, 2011. 37 p. ISBN 978-9975-4242-3-3
113. *Ședința Comisiei Naționale pentru Consultări și Negocieri Colective în anul 2017* [citată 23.04.2024]. Disponibil: <https://www.cnpm.md/evenimente/sedinta-comisiei-naționale-pentru-consultari-si-negocieri-colective-20/>
114. *Ședința Comisiei Naționale pentru Consultări și Negocieri Colective în anul 2018* [citată 23.04.2024]. Disponibil: <https://www.cnpm.md/evenimente/sedinta-comisiei-naționale-pentru-consultari-si-negocieri-colective-15/>
115. *Ședința Comisiei Naționale pentru Consultări și Negocieri Colective în anul 2020* [citată 23.04.2024]. Disponibil: <https://www.cnpm.md/evenimente/sedinta-comisiei-naționale-pentru-consultari-si-negocieri-colective-10/>
116. *Ședința Comisiei Naționale pentru Consultări și Negocieri Colective în anul 2021* [citată 23.04.2024]. Disponibil: <https://www.cnpm.md/evenimente/sedinta-comisiei-naționale-pentru-consultari-si-negocieri-colective-24/>
117. ȘTEFAN, B., LIȚĂ, C. Ș., MIHALCEA, A. *Organizațiile sindicale și dilemele tranziției*. București: BCS C.P., 2001, 297 p. ISBN 973-85278-8-0
118. TEOSA V. Relațiile de muncă pe piața muncii a Republicii Moldova: viziune sociologică. În: *Munca neprotejată: strategia și tactica sindicatelor*. Coord. V.Teosa / Materialele conferinței șt.-practice, 24-25 oct. 2002. Chișinău: CSR-M-ILO-Inst-Muncii, 2002. 26 p. ISBN 9975-9732-3-X
- 119. TEOSA V., NICOLAESCU I., Legăturile politice și activitatea politică a sindicatelor din Moldova: nivelul național (din experiența CSR-M) În: *Analele științifice ale Universității de Stat din Moldova. Seria „Științe socio-umaniste”*. 2005, Vol.II. CEP USM, p. 163-168.**
120. TEOSA, V., COJOCARU, I. Libertatea asocierii sindicale: reflecții istorice și practici contemporane. In: *Moldoscopie*, 2009, nr. 2(45), pp. 134-140. ISSN 1812-2566.

121. TOMCEAC, A. Aspectul social al situației tinerilor pe piața forței de muncă în RM. In: *Analele Institutului de Economie, Finanțe și Statistică*. 2011, pp. 171-176.
122. Tranziția Moldovei la economia formală [online]. *International Labour Organization (ILO)*, 1996-2023 [citat 23.04.2023]. Disponibil: [https://www.ilo.org/budapest/information-resources/press-releases/WCMS\\_443291/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/budapest/information-resources/press-releases/WCMS_443291/lang--en/index.htm)
123. Trecem „pe alb”! Soluțiile Guvernului pentru încurajarea tranziției spre munca legală, discutate la o conferință dedicată [online]. *"Expert-Grup"*, 04 Noiembrie 2022 [citat 23.10.2022]. Disponibil: <https://www.expert-grup.org/ro/activitate/comunicate-de-presa/item/2416-trecem-„pe-alb”-soluțiile-guvernului-pentru-încurajarea-tranziției-spre-munca-legală-discutate-la-o-conferință-dedicată>
124. ULIAN, G, POSTOLACHI, V. *Parteneriatul social în contextul transformărilor sistemico-economice*. Col. red.: Galina Ulian [et al.]; Proiectul "Consolidarea capacității Moldovei de gestionare a pieții muncii și de reîntoarcere a migranților" în cadrul parteneriatului. Chișinău: CEP USM, 2011. 124 p. ISBN: 978-9975-71-178-4
125. *Va fi elaborată o foaie de parcurs pentru a eficientiza sistemul de securitate și sănătate în muncă din Republica Moldova* [citat 23.10.2022]. Disponibil: <http://sindicate.md/2022/07/14/va-fi-elaborata-o-foaie-de-parcurs-pentru-a-eficientiza-sistemul-de-securitate-si-sanatate-in-munca-din-republica-moldova/>
126. VACULOVSCHI, D., LIPCIU, A. Dialogul social și anumite valențe doctrinare. În: *Analele Științifice ale Academiei de Studii Economice din Moldova*, nr. 10, 2012. P. 32-34. ISSN 1857-1433
127. VARZARI P. Dreptul la muncă și utilizarea forței de muncă a populației. În: *Revista de filozofie și drept*, nr. 3 (104), p. 74-80. ISSN 1957-2294
128. VARZARI, P. Politica socială și protecția socială a populației: interconexiuni, direcțiile promovării, eficiență. În *Munca neprotejată. Strategia și tactica sindicatelor*: Materiale conf. șt.-practice, 24-25 oct. 2002. Chișinău: Biznes-Elita, 2003, pp. 139-142. ISBN 9975-9732-3-X
129. VARZARI, P. Politica socială și strategia dezvoltării umane. În: *Anale științifice ale Universității de Stat din Moldova: Seria "Științe socio-umane"*. 2000, Vol. 2, pp. 254-257. ISSN 1857-2081
130. VARZARI, P. Unele probleme sociale ale utilizării forței de muncă a populației. În: *Revista de filozofie și drept* 1991, nr. 1 (96). ISSN 1857-2294
131. VARZARI, P., COJOCARU, I. Politica socială în sfera muncii din perspectiva integrării europene a Republicii Moldova. In: *Revista de Filosofie, Sociologie și Științe Politice*, 2008, nr. 2(147), pp. 82-88. ISSN 1957-2294
132. VASILESCU, G. Inegalități în dezvoltarea umană în sec. XXI: tendințe și soluții pentru Republica Moldova. În: *Știința politică și administrativă: provocări globale, soluții locale*, 13 noiembrie 2020, Chișinău. Chișinău: Tipografia "Fox Trading", 2021, pp. 204-210. ISBN 978-9975-3459-7-2
133. ZIRRA, D. L. *Paradigma neoliberală și ocuparea forței de muncă*. București: Institutul Național de Cercetări Economice "Costin C. Kirițescu", 2013. 191 p. ISBN 978-973-618-354-6

#### **b) în limba engleză**

134. 5th ITUC World Congress - Emergency Resolutions [online]. ITUC, 2022 [citat 04.05.2014]. Disponibil: <https://www.ituc-csi.org/5co-emergency-resolutions-en>
135. *A fair globalization: Creating opportunities for all*. Geneva: ILO. 2019. 190 p. ISBN 9221154262
136. *A Global Trend Analysis on the Role of Trade Unions in Times of COVID-19*. Geneva: ILO, 2021. 32 p. ISBN: 978-92-2-034037-0
137. *A trade union guide to globalization*. 2nd ed. Brussels: International Confederation of Free Trade Unions, 2004. 172 p.

138. Activities of the ILO: 1998-1999 [online]. *Report of the Director-General, Part 2* [citat 04.05.2014]. Disponibil: <https://webapps.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc88/rep-1a-i.htm>
139. Action "End the cost-of-living crisis Increase wages, tax profits" [online]. *ETUC*, 2022 [citat 04.05.2023]. Disponibil: <https://etuc.org/en/event/action-end-cost-living-crisis-increase-wages-tax-profits>
140. Assessment of the Social Security Responses to COVID-19: Lessons from the Western Balkans and Eastern Europe during the first stage of the pandemic. Budapest: ILO, 2021. 74 p. ISBN 9789220343494
141. BASSIN, B. Reform of the economic and social aspects of the UN system. În: *The Finnish Yearbook of International Law*. 1998, Volume IX. pp. 415-430.
142. BASUALDO, V., DIAS, H., HERBERG, M., SCHMALZ, S., SERRANO, M. and VANDAELE, K. *Building workers' power in digital capitalism. Old and new labour struggles* [online]. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2021. 23 p. ISBN 978-3-96250-708-4 [citat 2.09.2022]. Disponibil: <https://library.fes.de/pdf-files/iez/18325.pdf>
143. BÉGUIN, B. ILO and the tripartite system [online]. New York: Carnegie Endowment for International Peace, 1959. 33 p. [citat 2.09.2022]. Disponibil: <http://www.ilo.org/public/libdoc/nonigo/1959/307998.pdf>
144. BERG, J., FURRER, M., HARMON, E., RANI, U. și SIX SILBERMAN, M. *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*. International Labour Office – Geneva, ILO, 2018. 160 p. ISBN: 978-92-2-031024-3
145. BÎRCĂ, A. Labour market in the Republic of Moldova: reality and challenges. În: *Theoretical and Applied Economics*. Bucharest: Romania, 2019, Special Issue, Volume XXVI, p. 253-264. ISSN 1841-8678
146. Boosting unions' participation to guarantee quality transitions and employment to young people in Europe [online]. *ETUC*, 2018 [citat 23.04.2023]. Disponibil: <https://etuc.org/en/publication/boosting-unions-participation-guarantee-quality-transitions-and-employment-young-0>
147. BRAUTIGAM, D., WOOLCOCK, M. *Small States in a Global Economy: the Role of Institutions in Managing Vulnerability and Opportunity in Small Developing Countries* [online]. Discussion Paper 2001/037. Helsinki: UNU-WIDER, 2001. 31 p. [citat 2.09.2022]. Disponibil: <https://www.wider.unu.edu/sites/default/files/dp2001-37.pdf>
148. Bureau for Workers' Activities (ACTRAV) [online]. *ILO*, 2023 [citat 20.06.2023]. Disponibil: <https://www.ilo.org/actrav/about/lang--en/index.htm>
149. CASTLES, F. *The Social Democratic Image of Society*. Routledge & Kegan Paul, 1978. 180 p. ISBN 9780415561150
150. *Children in hazardous work: What we know, what we need to do*. ILO, 2011. 106 p. ISBN 978-92-2-124918-4
151. Collective bargaining and social dialogue in the public services. An overview of recent reports [online]. *Labour Research Department*, 2014 [citat 16.02.2017]. Disponibil: [https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Collective\\_bargaining\\_and\\_social\\_dialogue\\_in\\_the\\_public\\_services.pdf](https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Collective_bargaining_and_social_dialogue_in_the_public_services.pdf)
152. *Collective bargaining. A policy guide*. Geneva: ILO. 2015. 106 p. ISBN 978-92-2-129232-6.
153. *Convention concerning Tripartite Consultations to Promote the Implementation of International Labour Standards* [online]. Geneva, 61st session, 1976 [citat 02.09.2020]. Disponibil: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C144](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C144)

154. Cooperation and partnership [online]. *ILO*, 2023 [citat 23.04.2023]. Disponibil:[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---lab\\_admin/documents/genericdocument/wcms\\_856565.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/genericdocument/wcms_856565.pdf)
155. Copenhagen Declaration on Social Development [citat 2.10.2019]. Disponibil: <http://www.un-documents.net/cope-dec.htm>
156. Corporate Social Responsibility (CSR) [online]. *ILO*, 1996-2017 [citat 23.04.2017]. Disponibil: [https://www.ilo.org/empent/Informationresources/WCMS\\_101253/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/empent/Informationresources/WCMS_101253/lang--en/index.htm)
157. D'ACHON, E. *Two decades of national employment policies 2000-2020: Lessons from the Past, Policies for the Future*. Geneva: ILO. Employment Policy Departm., 2021. 87 p. ISBN 978-92-2-035121-5
158. *Declaration on fundamental principles and rights at work and its follow-up*. International Labour Conference, 86th Session, 1998. (Annex revised 15 June 2010). Geneva: ILO. 2010. 18 p. ISBN 978-92-2-124803-3
159. Democracies for people [online]. *ITUC*, 2023 [citat 29.04.2023]. Disponibil: <https://www.ituc-csi.org/democracies-for-people-change-the>
160. Democracy in crisis as brutal repression used to silence age of anger [online]. *ITUC*, 2023 [citat 30.04.2023]. Disponibil: <https://www.ituc-csi.org/RI19>
161. DICK, L. *Guide to the European Union*. Wiley: 10th edition, 2010. 352 p. ISBN-13 978-1846681721
162. Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) [online]. *ILO*, 2023 [citat 23.04.2023]. Disponibil: [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312256](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312256)
163. DREZNER, D. W., KREBS, R. R., SCHWELLER, R. The End of Grand Strategy. In: *Foreign Affairs* [online]. 2020, May-June [citat 05.04.2021]. Disponibil: <https://www.foreignaffairs.com/articles/world/2020-04-13/end-grand-strategy>.
164. Emergency Resolution on Turkey's Incursion into Syria [online]. *241th ITUC General Council* [citat 23.04.2023]. Disponibil: <https://www.ituc-csi.org/21gc-resolution-turkey>
165. Employment Policy (Supplementary Provisions) Recommendation, 1984 (No. 169) [online]. *ILO*, 2023 [citat 23.04.2023]. Disponibil:[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:R169:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R169:NO)
166. Employment Policy Convention, 1964 (No. 122) [online]. *ILO*, 2023 [citat 23.04.2023]. Disponibil:[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312267#:~:text=With%20a%20view%20to%20stimulating,productive%20and%20freely%20chosen%20employment](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312267#:~:text=With%20a%20view%20to%20stimulating,productive%20and%20freely%20chosen%20employment)
167. Employment Promotion and Protection against Unemployment Convention, 1988 (No. 168) [online]. *ILO*, 2023 [citat 23.04.2023]. Disponibil:[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C168:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C168:NO)
168. Engaging young people in Trade Unions [citat 23.06.2023]. Disponibil: <https://etuc.org/en/publication/engaging-young-people-trade-unions>
169. Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) [online]. *ILO*, 2023 [citat 23.04.2023]. Disponibil:[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312245:NO%20](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312245:NO%20)
170. *Equality at work: The continuing challenge*. Report of the director-general, International Labor Conference, 100th Session, 2011. Geneva: ILO, 2011. 86 p. ISBN 978-92-2-123091-5

171. ESPING-ANDERSEN, G. The Three Political Economies of the Welfare State. In: *International Journal of Sociology*, 1990, vol. 20, no. 3, pp. 92–123. ISSN 0020-7659
172. ETUC action programme 2023-2027 together for a fair deal for workers [online]. *ITUC*, 2017 [citat 16.12.2023]. Disponibil: [https://www.etuc.org/sites/default/files/2023-06/ETUC%20Action%20Programme\\_Together%20for%20a%20Fair%20Deal%20for%20Workers.pdf](https://www.etuc.org/sites/default/files/2023-06/ETUC%20Action%20Programme_Together%20for%20a%20Fair%20Deal%20for%20Workers.pdf)
173. ETUC Revised Statement on the second Covid-19 wave: Emergency measures and Recovery strategy [citat 16.10.2023]. Disponibil: <https://etuc.org/en/document/etuc-revised-statement-second-covid-19-wave-emergency-measures-and-recovery-strategy>
174. Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) [online]. *ILO*, 2023 [citat 23.04.2023]. Disponibil: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312232](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232)
175. Gender, Poverty and Employment: Moldova National Study. - Budapest, ILO-CEET, 2001.
176. GHAI, D. Decent work: Concept and indicators. In: *The International Labour Review* [online]. 2003, nr. 2(142), pp. 113-145 [citat 05.04.2017]. ISSN 1564-913X. Disponibil: <https://www.ilo.org/public/english/revue/download/pdf/ghai.pdf>
177. *Global Employment Trends 2014: Risk of a jobless recovery?* Geneva: ILO, 201. 120 p. ISBN 978-92-2-127485-8
178. *Globalization for development: the international trade perspective* [online]. © United Nations [citat 23.11.2022]. Disponibil: [https://unctad.org/system/files/official-document/ditc20071\\_en.pdf](https://unctad.org/system/files/official-document/ditc20071_en.pdf)
179. HALL, D. The EU and Eastern Europe and Central Asia (EECA) [online]. *PSIRU*, 2012. [citat 16.02.2017]. Disponibil: <https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/final-ENP2012.pdf>
180. History of the ILO [online]. ILO, © 2023 [citat 23.04.2023]. Disponibil: <https://libguides.ilo.org/history-en/home>
181. Human Resources Development Convention, 1975 (No. 142) [online]. *ILO*, 2023 [citat 23.04.2023]. Disponibil: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:::12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:31228](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:::12100:P12100_INSTRUMENT_ID:31228)
182. IAȚCO, M. Labour Market and Its Interaction with Sustainable Development Goals: Analysis of the situation on both banks of the Dniester. In: *Războiul de pe Nistru din 1992: 30 de ani după... Materialele Conferinței Științifice Internaționale*, Ed. 1, 4-5 martie 2022, Chișinău. Chișinău: Editura Pontos, 2022, pp. 70-79. ISBN 978-9975-72-713-6
183. IAȚCO, M. The realities of employment policies of young people in the context of migration processes in the Republic of Moldova. In: *Moldoscopie*, 2019, nr. 2(85), pp. 90-105. ISSN 1812-2566
184. ILO Declaration of Philadelphia [online]. *ILO*, 2023 [citat 23.04.2023]. Disponibil: <https://www.ilo.org/static/english/inwork/cb-policy-guide/declarationofPhiladelphia1944.pdf>
185. *ILO-wide strategy for institutional capacity development*. International Labour Conference, 335th Session, 2019 [online]. Geneva: ILO, 2019. 11 p. [citat 02.09.2020]. Disponibil: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_673016.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_673016.pdf)
186. INDOITU, A. *Impact of COVID-19 on labour migration from EaP countries to the EU. EaP CSF COVID-19 POLICY PAPER* [online]. Brussel 2021. 67 p. [citat 5.10.2022]. Disponibil: <https://eap-csf.eu/wp-content/uploads/Impact-of-COVID-19-on-labour-migration-from-EaP-countries-to-the-EU.pdf>
187. ITUC frontline campaigns and four pillars for 2022 action [online]. *ITUC*, 2022 [citat 5.10.2022]. Disponibil: <https://www.ituc-csi.org/ituc-frontlines-pillars-2022-en>

188. ITUC Global Rights Index 2022 [citat 5.10.2023]. Disponibil: [https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/2022\\_ituc\\_rights\\_index\\_exec\\_summ\\_en.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/2022_ituc_rights_index_exec_summ_en.pdf)
189. ITUC Global Rights Index 2021: COVID-19 pandemic puts spotlight on workers' rights [citat 15.10.2023]. Disponibil: <https://www.ituc-csi.org/2021-global-rights-index>
190. ITUC Global Rights Index 2020: The World's Worst Countries for Workers [citat 5.10.2023]. Disponibil: [https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc\\_globalrightsindex\\_2020\\_en.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc_globalrightsindex_2020_en.pdf)
191. ITUC Global Rights Index 2019: The World's Worst Countries for Workers [citat 5.10.2023]. Disponibil: <https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/2019-06-ituc-global-rights-index-2019-report-en-2.pdf>
192. ITUC report on activities 2006 – 2009 [citat 20.02.2017]. Disponibil: <http://www.ituc-csi.org/report-on-activities.html>
193. Labour Clauses (Public Contracts) Convention, 1949 (No. 94) [online]. *ILO*, 2023 [citat 20.06.2023].  
Disponibil: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100\\_P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312239:NO%20](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312239:NO%20)
194. LEIBFRIED, S., PIERSON, P. *European social policy: between fragmentation and integration*. Washington DC: The Brookings Institution, 1995. 492p. ISBN 0 815 75248 2
195. LINE, A. Strategic management of trade unions: necessity and potential. In: *7<sup>th</sup> New dimensions development society proceedings* [online]. 2011, 6-7 oct., pp. 42-49 [citat 16.12.2023]. ISBN: 978-9984-48-052-7. Disponibil: [https://llufb.llu.lv/conference/new-dimensions-develop/2011/7th-New-dimensions-development-society-proceedings\\_2011-42-49.pdf](https://llufb.llu.lv/conference/new-dimensions-develop/2011/7th-New-dimensions-development-society-proceedings_2011-42-49.pdf)
196. LISSNER, R. F. What Is Grand Strategy? Sweeping a Conceptual Minefield [online]. In: *TNSR*, 2018, Vol 2, Issue 1 [citat 02.09.2020]. Disponibil: [https://repositories.lib.utexas.edu/bitstream/handle/2152/73735/TNSR\\_Vol\\_2\\_Issue\\_1\\_Lissner.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repositories.lib.utexas.edu/bitstream/handle/2152/73735/TNSR_Vol_2_Issue_1_Lissner.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
197. MARSHALL, R.S. The Future Role of Government in Industrial Relations. In: *Industrial Relations*. 1992, nr. 31, pp. 31-49. ISSN 0019-8676.
198. MARTIN L. *International Organization*. Vol. I. Cambridge: Center for International Affairs, 2005. 327 p. ISBN 978-0262632232.
199. MARTIN L. *International Organization*. Vol. IV, Cambridge: Center for International Affairs, 2006. 350 p. ISBN 978-0262632232
200. MAUL, D. *The International Labour Organization*. 100 Years of Global Social Policy. Berlin: Walter de Gruyter GmbH, 2019, 303 p. ISBN 978-3-11-061588-3
201. Minimum Age Convention, 1973 (No. 138) [online]. *ILO*, 2023 [citat 20.06.2023]. Disponibil: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=normlexpub:12100:0::no::P12100\\_ilo\\_code:C138](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=normlexpub:12100:0::no::P12100_ilo_code:C138)
202. Minimum Wage-Fixing Machinery Convention, 1928 (No. 26) [online]. *ILO*, 2023 [citat 20.06.2023]. Disponibil: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312171:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312171:NO)
203. Mission and impact of the ILO [online]. *ILO*, 2023 [citat 20.06.2023]. Disponibil: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--en/index.htm%20>
204. MOSLEY, H., KELLER, T., SPECKESSER, S. The role of the social partners in the design and implementation of active measures. Geneva: ILO, 1998. 95 p. ISBN 92-2-111287-X
205. *National tripartite social dialogue*. An ILO guide for improved governance. Geneva: ILO. 2013. 306 p. ISBN 978-92-2-127996-9
206. NEAL, A.C. *European Labour Law and Policy: Cases and Materials*. 2. ed. Kluwer Law International 2002. 656 p. ISBN 9789041119179
- 207. NICOLAESCU, I. Solidarity of the international trade union movement in the post COVID 19 era. In: *EU Law and Politics at the Crossroads: Navigating the Complexities of AI***



*Digitalization, Data Protection, Security, and Radicalization. L'Europe unie/ United Europe. Special volume, No 20, 2023 / coord.: dr. Mihaela Daciana Natea, dr. Simion Costea. Cluj-Napoca: Napoca Star, 2023. ISBN 978-606-062-762-3*

208. NICOLAESCU, I. **The democratic potential of the trade unions in the context of globalization (the case of the Republic of Moldova).** In: *Studia Universitatis Moldaviae (Seria Științe Sociale)*, 2023, nr. 8(168), pp. 262-271. ISSN 1814-3199
209. Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155) [online]. *ILO*, 2023 [citat 23.06.2023]. Disponibil: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312300:NO%20](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312300:NO%20)
210. Official Bulletin [online]. *ILO*, 2023 [citat 23.04.2023]. Disponibil: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---jur/documents/genericdocument/wcms\\_441862.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---jur/documents/genericdocument/wcms_441862.pdf)
211. OHTSU S. Changing Characteristics of International Labor Migration in Northeast Asia: With a Focus on the Russo-Chinese Border. În: *Slavic Eurasia's Integration into the World Economy and Community*, 2005, pp. 365-388 [citat 02.04.2020]. Disponibil: [https://src-h.slav.hokudai.ac.jp/coe21/publish/no2\\_ses/5-2\\_Ohtsu.pdf](https://src-h.slav.hokudai.ac.jp/coe21/publish/no2_ses/5-2_Ohtsu.pdf)
212. Programme of the ITUC [online]. *ITUC-CSI* [citat 20.04.2022]. Disponibil: [www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Programme\\_of\\_the\\_ITUC.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Programme_of_the_ITUC.pdf)
213. *Recommendation concerning transition from the informal to the formal economy*. Geneva, 2015, Jun. 12 [citat 23.04.2022]. Disponibil: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R204](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R204)
214. *Reducing the decent work deficit: a global challenge*. Report by the Director General, International Labor Conference, 89th Session, 2001. Geneva: ILO, 2001. 79 p. ISBN 92-2-111949-1
215. Reforming the IMF for a resilient recovery [online]. *ITUC*, 2023 [citat 23.06.2023]. Disponibil: <https://www.ituc-csi.org/reforming-the-imf>
216. Report of the Committee on Employment and Social Policy. GB.270/10 and Corr. 270th Session. Geneva, November 1997 [online]. *ILO*, 2023 [citat 23.04.2023]. Disponibil: <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb270/gb-10.htm>
217. *Report of the World Summit for Social Development Copenhagen*, 6-12 March 1995. NY, UN, 1996. 134 p. ISBN 92-1-130176-9
218. *Resolution concerning tripartism and social dialogue* [online]. Record of decisions of Governing Body GB.285/7/1. Geneva, 285st session, 2002 [citat 02.09.2016]. Disponibil: <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/refs/pdf/rod285.pdf>
219. Resolution on Extreme-Rights Attempts to Subvert Trade Unions [online]. *24th ITUC General Council* [citat 23.04.2023]. Disponibil: [https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/24gc\\_e\\_12\\_a\\_-\\_resolution\\_extreme\\_right\\_v2.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/24gc_e_12_a_-_resolution_extreme_right_v2.pdf)
220. ROTHMAN, M., BRISCOE, D., NACAMULLI, R. *Industrial relations around the world: labor relations for multinational companies*. New York, 1993. 419 p. ISBN: 3110125471
221. Rules of the game: An introduction to the standards-related work of the International Labour Organization. Geneva: International Labour Office, 2019. 130 p. ISBN 978-92-2-132185-9.
222. Safe maternity and the world of work. International Labour Organization 2007. 34 p. ISBN 978-92-2-120403-9
223. Scorecards: NDCs - JustTransition for ClimateAmbition [citat 23.04.2023]. Disponibil: <https://www.ituc-csi.org/scorecards-ndcs>

224. SERVAIS J. M. *International Labour Organization*. Wolters Kluwer: 5th edition, 2017, 402 p. ISBN-13 978-9041189097
225. Social Policy (Basic Aims and Standards) Convention, 1962 (No. 117) [online]. *ILO*, 2023 [citat 23.04.2023]. Disponibil: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312262:NO%20](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312262:NO%20)
226. STANDAERT, J.-M. *The Effective Employers' Organization*. Complete set of 4 guides: Budapest: International Labour Office, 2005. 60 p. ISBN 92-2-117403-4
227. Stop Gender Based Violence at work! Support an ILO Convention! [online]. ITUC, 2019 [citat 23.04.2023]. Disponibil: [https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/stop\\_gender\\_based\\_violence\\_at\\_work\\_en\\_final-2-2.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/stop_gender_based_violence_at_work_en_final-2-2.pdf)
228. Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158) [online]. *ILO*, 2023 [citat 23.04.2023]. Disponibil: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C158](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158)
229. *The End to Poverty Initiative: The ILO and the 2030 Agenda*. Geneva: International Labour Office, 2016, 26 p. ISBN 978-92-2-129703-1
230. The global market - trade unionism's greatest challenge [online]. *Sixteenth World Congress of the ICFTU* [citat 20.04.2022]. Disponibil: <http://library.fes.de/fulltext/netzquelle/01306.html#GlobalizationChallenge>
231. The ILO and the Republic of Moldova [citat 23.10.2022]. Disponibil: <https://www.ilo.org/budapest/countries-covered/moldova/lang--en/index.htm>
232. The ILO Bureau for Workers' Activities (ACTRAV) [online]. *ILO*, 2023 [citat 20.06.2023]. Disponibil: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms\\_111434.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_111434.pdf)
233. The ILO: what it is, what it does. Geneva: ILO, 2004. 57 p. ISBN: 92-2-114947-1
234. The ILO's Strategic Plan for 2022–25 [online]. *ITUC*, 2020 [citat 16.12.2023]. Disponibil: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_757564.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_757564.pdf)
235. *The World Employment Report 2001*. Geneva: ILO, 2001. 388 p. ISBN 9221116301
236. TITMUSS, R. *Essays on the "Welfare State"*. Allen and Unwin, third edition, 1976, 268 p. ISBN 0043610234
237. Towards more social and democratic rules for the EU funds [online]. *ETUC*, 2022 [citat 23.04.2023]. Disponibil: <https://etuc.org/system/files/document/file2022-12/Adopted-Position%20paper%20-%20Towards%20more%20social%20and%20democratic%20rules%20for%20the%20EU%20funds.pdf>
238. Trade Union [online]. *Eurofound*, 2022 [citat 23.04.2023]. Disponibil: <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/trade-union>
239. *Trade Unions in Transition – from Command to Market Economies* [online]. Edited by Rudolf Traub-Merz and Tim Pringle. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2018. 452 p. [citat 2.09.2022]. ISBN: 978-3-96250-159-4 Disponibil: <https://library.fes.de/pdf-files/iez/14633.pdf>
240. TRAUB-MERZ, R., ECKL, J. International Trade Union Movement: Mergers and Contradictions. In: *International Trade Union Cooperation. Friedrich Ebert Stiftung. Briefing Papers* [online]. 2007, nr. 1, 7 p. citat [2.09.2022]. Disponibil: <https://library.fes.de/pdf-files/iez/04589.pdf>
241. TUDCN Strategy on the 2030 Agenda for Sustainable Development [online]. *ITUC*, 2017 [citat 16.12.2023]. Disponibil: [https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/tudcn\\_agenda\\_2030\\_strategy\\_nov\\_2017\\_en.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/tudcn_agenda_2030_strategy_nov_2017_en.pdf)

242. *Ukrainian and Moldovan unions join ETUC* [citată 23.05.2023]. Disponibil: <https://www.etuc.org/en/pressrelease/ukrainian-and-moldovan-unions-join-etuc?fbclid=IwAR2912mFEGrJEVJYzoI8iNh2-fh3QX4qnQ5RQiMoo9VYxYzLbyAPAcMgG-0>
243. VAUGHAN-WHITEHEAD, D., GHELLAB, Y., MUÑOZ DE BUSTILLO, R. *The New World of Work: Challenges and Opportunities for Social Partners and Labour Institutions* Cheltenham, UK; Northampton, MA, USA: Edward Elgar Publishing; Geneva, Switzerland: International Labour Office, 2021. 643 p. ISBN: 9789220342343.
244. VISSER, J. *Trade Unions in the Balance* [online]. *ILO ACTRAV Working paper*. ISBN 978-92-2-134040-9 [citată 02.09.2020]. Disponibil: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_722482.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_722482.pdf)
245. WFTU. The founding Congress [online]. *ITUC*, 2023 [citată 16.12.2023]. Disponibil: <https://www.wftucentral.org/history/#:~:text=The%20First%20World%20Trade%20Union,countries%20and%20%20international%20organizations>
246. Workers unite for the right of everyone to a world of work free from violence and harassment: Ratify C190 [citată 16.12.2023]. Disponibil: <https://www.ituc-csi.org/Workers-Unite-For-The-Right-Of-Everyone-To-A-World-of-Work-Free-From-Violence-And-Harassment>
247. *Working out of poverty international*. Report by the Director General, International Labor Conference, 91th Session, 2003. Geneva: ILO. 2003. 110 p. ISBN 92-2-112870-9
248. World Investment Report 2000. Overview [online]. *United Nations*, 2000 [citată 23.11.2022]. Disponibil: [http://unctad.org/en/Docs/wir2000overview\\_en.pdf](http://unctad.org/en/Docs/wir2000overview_en.pdf)
249. World Investment Report 2022 - International tax reforms and sustainable investment [online]. *United Nations*, 2022 [citată 23.11.2022]. ISBN 978-92-1-113049-2 Disponibil: [https://unctad.org/system/files/official-document/wir2022\\_en.pdf](https://unctad.org/system/files/official-document/wir2022_en.pdf)

#### **c) în limba franceză**

250. JAVILLIER, J. C. et al. *Les Normes Internationales Du Travail: Un Patrimoine Pour L'avenir; Mélanges En L'honneur De Nicolas Valticos*. 1. éd ed. Bureau International Du Travail, 2004. 709 p. ISBN 9789222165551

#### **d) în limba rusă**

251. *Анализ демографической и социально-трудовой ситуации в Республике Молдова (аспекты соотнесенности с проблемами ВИЧ-СПИДа)*. Budapest, ILO-СЕЕТ, 2001.
252. АНИКИН, В., ВАРЗАРЬ, П. Институт социального партнерства: проблемы и перспективы развития. In: *Revista de Filosofie, Sociologie și Științe Politice*, 2007, nr. 2(144), p. 54-58. ISSN 1957-2294
253. ВОЛГИН, Н.А. *Социальная политика: Энциклопедия*. Москва: Альфа-Пресс, 2010. 416 с. ISBN 5-94280-182-7
254. ВЬРЛАН М. Правительство, патронат, профсоюзы: равносторонний треугольник? В: *Бизнес Молдовы*. 2005, 22 марта, с.5.
255. ГРИЦЕНКО, Н.Н. Основные положения, принципы социального государства и механизмы их реализации. В: *Россия: тенденции и перспективы развития: Ежегодник*. 2016, Выпуск 11, Часть 3, 01–31 декабря. Отв. Ред. В.И. Герасимов. Москва: Институт научной информации по общественным наукам РАН, 2016, pp. 501-507. ISBN 978-5-248-00837-7
256. *Деятельность МОТ в 2001-2004 годы*. Сотрудничество в условиях перемен. Том I. Женева, 2005, 88 p. ISBN 92-2-416755-1

257. Доклад Генерального директора «Положить конец принудительному труду». Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Женева, 2001. 121 р. ISBN 92–2–415360–7
258. Доклад Генерального директора. В будущем нет места детскому труду. МКТ. 90-я сессия 2002 год. Женева, 2002. 109 р. ISBN 92-2-416603-2
259. ЗУБКОВ, С.А., КРАЙНОВ, Г.Н. *Мировое профсоюзное движение в условиях глобализации: монография*. М.: МИИТ, 2021. 281 с. ISBN 978-5-91327-682-7
260. КИНГО, Л. Глобальный договор Организации Объединенных Наций: Поиск решений глобальных проблем [online]. ООН, 2019 [citat 02.09.2020]. Disponibil: <https://www.un.org/ru/36167>
261. КИСЕЛЕВ, В.Н. Российская модель социального партнерства. В: *Труд и социальные отношения* 2002, № 1, pp.25-26
262. КЛОЧИХИН, Е.А. Место межправительственных организаций среди акторов мировой политики. В: *"Приватизация" мировой политики: локальные действия - глобальные результаты: коллективная монография*; под ред. М. М. Лебедевой. Москва: Издательство "Голден-Би", 2008. С. 99–115. ISBN 978-5-901124-36-9
263. Конфедерация профсоюзов Республики Молдова в 2003 году. В: *Информационный бюллетень CSRМ «СИНДИНФО»*. Кишинэу, 2004, №2(56), 24с.
264. КОРОТАЕВ, С.А., ШКАРАТАН, О.И., ГАСЮКОВА, Е.Н. Постсоветская государственность и общество. Статья 2. Реформы 90-х: на пути к социальному контракту с новой номенклатурой. В: *Общественные науки и современность*. 2017, № 6, с. 110-122. ISSN 0869-0499
265. КОСТИН, Л.А. *Международная организация труда*. Москва: Издательство «Экзамен», 2002. 416 р. ISBN 5-94692-085-5
266. КРЫЛОВА, Г. *Основы стандартизации, сертификации, метрологии*. Москва: Юнити-Дана, 2017. 672 с. ISBN 978-5-238-01295-7
267. КУСТАРЕВ, А.С. *Социальное время и социальная политика в XXI веке: Специализированная информация*. РАН ИНИОН, Центр социальных научно-информационных исследований, Отдел социологии и социальной психологии. М: ИНИОН, 2002. 80 с. ISBN 524800117X
268. МОШНЯГА, В., КОМАН, А., РУСНАК, Г. Трудовая миграция населения Республики Молдова: состояние и специфика регулирования. În: *MOLDOSCOPIE (Probleme de analiza politică)*. / Revistă științifică trimestrială, nr.2 (16). Chișinău: CEP USM, 2001. p.134-146. ISSN 1812-2566
269. ОЛИМПИНЕВА, И.Б. Российские профсоюзы в системе регулирования социально-трудовых отношений: особенности, проблемы и перспективы исследования. В: *Научные доклады: независимый экономический анализ*. Москва, 2010, №. 216. 150 с.
270. ПАХОМОВА, Е.И. Конфликтный потенциал современных социально-трудовых отношений. В: *Вестник Института социологии* [online]. 2022, т. 13, № S2, с. 114-126. [citat 22.01.2023]. ISSN 2221-1616. Disponibil: <https://doi.org/10.19181/vis.2022.13.2S.820>
271. *Равенство в сфере труда – веление времени*. Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Межд. конф. труда 91 сессия 2003г. Женева: МБТ, 2003. 158с. ISBN 92-2-412871-8
272. *Рынок труда и социальная политика в Центральной и Восточной Европе. Переходный период и дальнейшее развитие*. Под ред. Н.Барра. Пер. с англ. Москва: ИКЦ ДИС, 1997, 496 с. ISBN 586509047X

273. СИДОРИНА, Т. Новый мир - новые трудовые практики - новые акторы на рынке труда  
Предложения, риски и социальные эксперименты. В: *Свободная мысль*. 2017, № 6(1666). с.  
77-88. ISSN 0869-4435
274. СИЛИН, С. Профсоюзы Молдовы вступили в ВКП. В: *Центральная профсоюзная газета  
«Солидарность»* [online]. 2010, 26 октября [citat 05.04.2017]. Disponibil:  
[https://www.solidarnost.org/thems/profsoyuznaya-zhizn/profsoyuznaya-zhizn\\_4882.html](https://www.solidarnost.org/thems/profsoyuznaya-zhizn/profsoyuznaya-zhizn_4882.html)
275. СМЕРНОВ, С.Н. Прописные истины трудовой сферы. В: *Мир России. Социология.  
Этнология*. 2015, Т. 24, № 1. pp. 145-149. ISSN 1811-038X
276. СМЕРНОВ, С.Н., СИДОРИНА, Т.Ю. *Социальная политика*. Москва: Издательский дом ГУ  
ВШЭ. 2004. 432 с. ISBN: 5-7598-0264-X
277. СПЕРАНСКИЙ, В.И. *Организация профсоюзной работы. Настольная книга  
профработника и активиста*. Москва: АТиСО, 2005. 518р. ISBN 5-93441-080-6
278. СУНАРЧИНА, М.О модернизации профсоюзов как института регулирования социально-  
трудовых отношений и социальной защиты. В: *Социально-политические науки*, 2012, № 4, с.  
109-112. ISSN 2223-0092
279. ТЕОСА, В. *Модернизация профсоюзов: теоретико-концептуальные подходы*. В:  
Материалы международной научно-практической конференции: «Модернизация профсоюзов  
и их деятельности как объективная необходимость», 23 мая 2013, Кишинев. Москва:  
ПРОФИЗДАТ, 2014. 111 с.
280. ТЕОСА, В. *Республика Молдова: Практические социальные политики в контексте  
глобализации труда*. Chişinău: CEP USM, 2006. 407 с. ISBN: 9789975917735
281. ТЕОСА, В., МОШНЯГА, В., РУСНАК, Г Профсоюзное пространство Молдовы:  
особенности и современные тенденции. In: *Moldoscopie (Probleme de analiza politică)*. / *Revistă  
ştiinţifică trimestrială*. 2005, nr. 2(29), pp. 113-138. ISSN 1812-2566
282. ТИХОНОВА, Н.Е. Социальная политика в современной России: новые вызовы "точечного"  
характера. В: *Общественные науки и современность*. 2019, № 3, с. 20-35. ISSN 0869-0499
283. *Трудовая миграция и защита прав гастарбайтеров: Практика посткоммунистических  
стран*. Отв. ред.: В. Мошняга, et al. Кишинэу: МолдГУ, 2003. 246 р. ISBN: 9975-70-335-6.
284. ТУРУНЦЕВ, Е. Социальная политика и интеграция общества. В: *Общественные науки и  
современность*. 1995, № 3, с. 39-46. ISSN 0869-049
285. ФРОЛОВА, Т.Л. *Основы профсоюзного движения. Для председателей первичных  
профсоюзных организаций*. М.: Издательский дом «АТИСО», 2008. 166 с.
286. ХОЛОСТОВА, Е.И. *Социальная политика*. Москва: Издательский Дом "Инфра-М", 2001, 202 с.  
ISBN 5-16-000565-X
287. ХОЛОСТОВА, Е.И. Социальная политика как фактор развития социальной работы. В:  
*Отечественный журнал социальной работы*. 2016, nr.3(66). сс. 102-114. ISSN: 2307-1125
288. ХОЛОСТОВА, Е.И. Социальная политика. В: *Российская энциклопедия социальной работы*.  
Москва: Издательско-торговая корп. "Дашков и К", 2016, сс. 758-768. ISBN 978-5-394-02659-1
289. ЦУРКАН, В., СЛОБОДЕНИУК, Г., ЧЕБАН, А. Мониторинг событий как отражение  
институциональных стратегий в сфере межэтнических отношений. În: *Studii Internaţionale.  
Viziuni din Moldova = International studies. Views from Moldova: Publ. periodică şt.-metodică /  
Univ. de Stat din Moldova*; col.red.: V. Teosa (red.-şef). Chişinău: CEP USM, 2007. с.101-102.–  
ISSN 1857-1336; ISBN 978-9975-70-011-5.
290. ЦЫГАНЕНКО, Н.Д., ФОМИЧЕВ, И.Ю. Значимость профсоюзов в формировании  
устойчивого положения гражданского общества в социальном пространстве. В: *Социология*,  
2020, № 2, с. 81-86. ISSN 1812-9226

291. ЦЫГАНКОВ, А.П. Гулливер на распутье: американская стратегия и смена миропорядка. В: *Международная аналитика* [online]. 2020, Том 11 (2), с. 28–44 [citat 05.04.2021]. Disponibil: <https://doi.org/10.46272/2587-8476-2020-11-2-28-44>
292. ЦЫСИНА, Г. Профсоюзы стран Запада сегодня. В: *Общество и экономика*. 2009, № 4-5. р. 227-246. ISSN 0207-3676
293. ШАНДРУ, Д., НАУМОВ, В. Закон о профсоюзах Республики Молдова: степень эффективности. В: *Народонаселение*. 2011, по. 4(54), pp. 104-115. ISSN 1561-7785
294. ЩЕРБАКОВ, В. *Доклад Генерального секретаря ВКП "Отчет Исполкома и Совета ВКП после IV съезда ВКП и основные направления деятельности ВКП на 2007–2012 годы"* [citat 05.04.2017]. Disponibil: <http://www.vkp.ru/docs/44/112/114.html>

## ANEXE

### Anexa 1. Tipurile strategiilor internaționale sindicale

Nr	Tipuri de strategii	OIM	ITUC	ETUC
1.	Strategii de cooperare	Construirea de parteneriate și relații de cooperare cu o gamă largă de actori a devenit o abordare strategică importantă pentru OIM, așa cum sa reflectat în programele și bugetele succesive. Parteneriatele pot fi cu omologi foarte diferiți - alte organizații internaționale, companii private, fundații, mediul academic, organizații și coaliții ale societății civile - și abordează întreaga panoplie de probleme din mandatul OIM	În 2008 a înființat „Rețeaua de Cooperare pentru Dezvoltare Sindicală” compus din organizații active în politici de dezvoltare și solidaritate internațională, cum ar fi: organizații sindicale naționale, organizații de sprijin solidar, ETUC, organizații regionale ale CSI și (GUF). ACTRAV este observator al rețelei.	Cooperarea pentru a sprijini afiliații să înlăture barierele din calea creșterii puterii sindicale și să dezvolte structuri sindicale pentru a se angaja cu lucrătorii într-o lume a muncii în schimbare rapidă. Prin crearea a unei rețele de organizare care reunește ETUC, ETUI, ETUF și confederațiile naționale;
2.	Strategii de dezvoltare	Putem numi următoarele domenii de implementare a acestor strategii: <ul style="list-style-type: none"> <li>- formalizarea muncii informale</li> <li>- avansarea unei agende de transformare pentru a atinge egalitatea de gen la locul de muncă</li> <li>- protejarea și împuternicirea grupurilor defavorizate</li> <li>- consolidarea protecției ale diverse forme de muncă; etc.</li> </ul>	Pot fi împărțite pe 2 roluri: <i>Rolul dialogului social în dezvoltare:</i> cum ar fi: protecția socială, salariul minim de trai, negocierea colectivă, formalizarea economiei informale, doar tranziție, respectarea muncii decente în lanțurile de aprovizionare, eliminarea sclaviei. Această activitate a început deja în colaborare cu OIM. <i>Rolul sectorului privat în finanțarea dezvoltării.</i> Domenii sunt: utilizarea ODA pentru sectorul privat în dezvoltare, apariția așa-numitei dezvoltări inovatoare finanțe, responsabilitatea afacerilor în dezvoltare.	Sprijinirea activității continue a membrilor naționali sau federațiilor sindicale europene – pentru a dezvolta strategii de reînnoire, inclusiv prin sindicalism digital, coordonarea strategiilor naționale și sectoriale și dezvoltarea unor structuri sindicale care să fie incluzive pentru toți.

3.	Strategii de securitate	La baza acestea se afla cele 4 strategii ale Agendei pentru Munca Decentă – angajare; protecție socială; dialogul social și tripartismul.	La baza acestea se afla cele 4 strategii ale Agendei pentru Munca Decentă – angajare; protecție socială; dialogul social și tripartismul.	Pe lângă o pandemie globală de sănătate, anii de la ultimul nostru Congres din 2015 au fost martori la niveluri de conflict internațional, atacuri la adresa drepturilor omului și daune mediului fără precedent în istoria recentă. Fiecare a venit cu un cost uman imens, devastator și inacceptabil. Programul de acțiune al ETUC include acțiuni detaliate pentru a contesta ascensiunea extremei drepte și crezul său plin de ură și conține acțiuni specifice.
4.	Strategii de mediu	Declarația Mileniului subliniază necesitatea de a modela tranziția majoră în lumea muncii – digital, de mediu și demografice fiind în primul rând. Aceste tranziții preced pandemiei de COVID-19 și vor rămâne în timpul și după aceasta. Dar pandemia a declanșat o reconsiderare a problemelor fundamentale în modul în care este organizată munca, care pare să redirecționeze ritmul și direcția schimbării pe măsură ce sunt luate în considerare noi opțiuni de politică.	Schimbările climatice și nevoia de a trece la societăți cu emisii scăzute de carbon necesită o transformare masivă a modului în care funcționează economiile și industriile. Pentru a evita ascunderea costurilor sociale ale acestei transformări, schimbarea trebuie să înceapă la locul de muncă: sunt necesare planuri naționale de tranziție justă pentru a reorienta în mod corespunzător lucrătorii din industriile cu emisii mari și au oferit măsuri de adaptare adecvate lucrătorilor afectați de schimbările climatice.	Facilitarea schimburilor privind acordurile colective transfrontaliere comune atât cu privire la noile provocări cu care se confruntă lucrătorii în vremuri de schimbări climatice și tehnologice, cât și stabilirea unor standarde de muncă comparabile și decente pentru toți angajații unei corporații, indiferent de locația filialelor acesteia.
5.	Strategii de comunicare	Afirmarea rolului de lider al OIM în problemele lumii muncii necesită angajamentul politic deplin al statelor sale membre în stabilirea	Strategia de advocacy și implementare. Implica angajamentul sindicatelor cu părțile interesate instituționale cu privire la procesele de	O strategie importantă în acest sens este coordonarea unei training de formare a lucrătorilor europeni. În parteneriat cu



	<p>priorităților, luarea și deciziilor și supravegherea Organizației. Pe baza reformei din ultimii ani, abordarea strategică a stabilirii agendei va fi continuată, susținută de servicii îmbunătățite pentru Membrii, inclusiv publicarea în timp util a documentelor, extinderea comunicărilor și consultărilor și utilizarea sporită a tehnologiilor digitale.</p>	<p>elaborare a politicilor legate de SDG-urile și țintele lor respective. Acesta este un efort coordonat la nivel global (ONU/Forumul Politic la Nivel Înalt), regional (comisiile economice ONU/instituțiile regionale) și național (guverne). Sindicatele ar trebui să se asigure că implicarea și contribuția lor la îndeplinirea angajamentelor din Agenda 2030 sunt vizibile și înțelese.</p>	<p>ETUI, ETUC dezvoltă strategia de formare pentru a se concentra pe trei elemente cheie: (1) Crearea de rețele și schimbul de practici de formare; (2) Formare specifică în domeniul comunicațiilor; și (3) Educație politică.</p>
--	---	--	---

Autor: Nicolaescu Irina

Sursa: TUDCN Strategy on the 2030 Agenda for Sustainable Development [online]. *ITUC*, 2017 [citât 16.12.2023]. Disponibil: [https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/tudcn\\_agenda\\_2030\\_strategy\\_nov\\_2017\\_en.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/tudcn_agenda_2030_strategy_nov_2017_en.pdf); ETUC action programme 2023-2027 together for a fair deal for workers. [online]. *ITUC*, 2017 [citât 16.12.2023]. Disponibil: [https://www.etuc.org/sites/default/files/2023-06/ETUC%20Action%20Programme\\_Together%20for%20a%20Fair%20Deal%20for%20Workers.pdf](https://www.etuc.org/sites/default/files/2023-06/ETUC%20Action%20Programme_Together%20for%20a%20Fair%20Deal%20for%20Workers.pdf); The ILO's Strategic Plan for 2022-25 [online]. *ITUC*, 2020 [citât 16.12.2023]. Disponibil: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_757564.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_757564.pdf)

## Anexa 2. Reglementarea statală a mișcării muncitorești

№ п/п	Țara	Forma de reglementare
1	2	3
1	Anglia	Anii 1799-1800 «Legea despre coalițiile muncitorești» (sunt interzise grevele sindicale). 1824 «Legea despre sindicate» (sindicatul este subordonat statului)
2	Franța	1791 Legea anti-sindicală a lui Le Chapelier (desființarea corporațiilor și interdicția de asociere și de grevă pentru muncitori). 1810 codul penal al lui Napoleon (statutul obligativitatea reprimării penale a faptelor ce încălcau ordinea socială și de stat.)
3	Germania	În prima jumătate a sec. XIX au fost adoptate 30 legi și hotărâri împotriva organizațiilor muncitorești. A fost introdus controlul poliției
4	SUA	Organizațiile muncitorești sunt persecutate de la sf. sec. XVIII prin diferite metode

Sursa: Фролова Т.Л. *Основы профсоюзного движения. Для председателей первичных профсоюзных организаций.* М.: Издательский дом «АТИСО», 2008. 166 с.

### **Anexa 3. Metodologia cercetării prin invent-analiză (Ghid)**

**Scopul monitorizării** este de a înregistra și analiza în mod sistematic atât a evenimentelor, cât și a documentelor și a colaborării internaționale a actorilor.

**Sursa/baza de date:**

a Site-urile web oficiale ale organizațiilor

- nivel internațional -2

- nivel regional – 1

- nivel național – 1

b. Culegere de documente pe următoarele domenii:

(A) Materiale sociale și științifice internaționale care caracterizează evenimentele și cooperarea;

(B) Documente internaționale oficiale.

Monitorizarea ar trebuie realizată prin **colectarea completă** a publicațiilor la această temă din surse selectate pentru monitorizare, pe baza matricei de analiză a conținutului.

**Forma de monitorizare structurală** include evenimentele, documentele și cooperarea în domeniul elaborării și implementării strategiilor sindicale internaționale, acestea fiind reflectate în Tabelul A4.1, Tabelul A4.2, Tabelul A4.3.

**Adaptat:** Irina Nicolaescu

*Sursa:* ЦУРКАН, В., СЛОБОДЕНИЮК, Г. ,ЧЕБАН, А. Мониторинг событий как отражение институциональных стратегий в сфере межэтнических отношений. În: *Studii Internaționale. Viziuni din Moldova = International studies. Views from Moldova: Publ. periodică șt.-metodică / Univ. de Stat din Moldova;* col.red.: V. Teosa (red.-șef).Chișinău: CEP USM, 2007. c.101-102.– ISSN 1857-1336. – ISBN 978-9975-70-011-5

**Anexa 4. Rezultatele metodei de cercetare prin invent-analiză privind elaborării și implementării strategiilor sindicale internaționale**

**Tabel A 4.1 Monitorizarea documentelor în domeniul elaborării și implementării strategiilor sindicale internaționale**

Nr	Anul	Documentul	Subiectul principal	Rezultatul
1.	2022	Indicele Global al Drepturilor ITUC 2022	Indicele Global al Drepturilor CSI descrie cele mai proaste țări din lume pentru lucrători, evaluând 139 de țări pe o scară de la 1 la 5, pe baza gradului de respect pentru drepturile lucrătorilor. Drepturile lucrătorilor lipsesc în țările cu ratingul 5, iar încălcările apar neregulamentar în țările cu ratingul 1.	Republica Moldova a participat la Sondajul ITUC privind încălcările drepturilor sindicale și are Rating 2
2.	2022	Rezoluții de urgență celui de al 5-lea Congres Mondial al ITUC	S-a axat pe 3 subiecte principale: Invazia Rusiei în Ucraina; Pace, Democrație și Drepturi; Iran, Combaterea extremei drepte.	Delegația Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova la acest eveniment de anvergură al mișcării sindicale este formată din Igor Zubcu, președinte al CNSM, și Polina Fisticanu, șefa departamentului protecție social-economică a CNSM.
3.	2022	Statutul Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova;	Adoptat prin Hotărârea Consiliului General al CNSM nr. CG/3-3 din 23.04.2019;	Modificat prin Hotărârea Consiliului General al CNSM nr. CG/7-2 din 03.03.2022
4.	2022	Către reguli mai sociale și democratice pentru fondurile UE	Prezentul document conține poziția ETUC cu privire la oportunitatea de a face o revizuire cuprinzătoare a regulilor aplicabile utilizării bugetului general al UE, precum și pentru toate fondurile UE.	ETUC consideră că regulile care guvernează utilizarea fondurilor UE trebuie să asigure și să sporească respectarea celor mai înalte drepturi sociale și principii democratice.
5.	2021	Indicele drepturilor	Indicele drepturilor globale al CSI	Republica Moldova

		globale al ITUC în contextul pandemiei Covid 19	din 2021 documentează modul în care guvernele și angajatorii au exploatat pandemia pentru a concedia lucrătorii care au expus informații vitale despre răspândirea virusului la locurile de muncă; încălcarea drepturilor de negociere colectivă; a sporit supravegherea lucrătorilor și a subminat dreptul la viață privată; și libertatea de exprimare și de întrunire restricționată.	are Rating 2
6.	2021	Rezoluția de urgență	al 24-lea Consiliu General al ITUC a adoptat rezoluția privind încercările extreme de a submina sindicatele de drepturi	Consiliul General al ITUC condamnă încercările extremiștilor politici de dreapta de a se infiltra sindicatele și subminează activitatea sindicală, inclusiv atacurile asupra birourilor CGIL din Roma din 9 octombrie și la birourile sindicatului CFMEU din Melbourne, pe 20 septembrie.
7.	2020	Declarațiile guvernelor pentru „Contribuție Națională Hotărâtă” inclusiv „Ambiția Climatică”,	Peste 100 de guverne au declarat că vor propune o Contribuție Națională Determinată îmbunătățită	Guvernul Republicii Moldova a propus o contribuție hotărâtă pentru eliminarea a 45% dine emisiile CO2 către sfârșitul anului 2020
8.	2020	Indicele drepturilor globale al ITIC 2020	Defalcarea contractului social este expusă în indicele global al drepturilor CSI din 2020, cu încălcări ale drepturilor lucrătorilor la un nivel maxim în ultimii șapte ani. Tendințele guvernelor și angajatorilor de a restrânge drepturile lucrătorilor prin încălcarea negocierilor colective și a dreptului la grevă și excluderea lucrătorilor din sindicate s-au agravat în 2020 de o creștere a numărului de țări care	Republica Moldova are ratingul 2

			împiedică înregistrarea sindicatelor – refuzând lucrătorilor atât reprezentarea, cât și drepturile.	
9.	2020	ETUC Declarație revizuită privind cel de-al doilea val de Covid-19: măsuri de urgență și strategie de redresare,	Confederația Europeană a Sindicatelor este profund îngrijorată de amploarea pagubelor pe care pandemia le provoacă în Europa și în lume în general și, în special, de impactul devastator pe care îl are asupra lucrătorilor din Europa.	Acesta este motivul pentru care ETUC a lansat un apel ferm către toate statele membre pentru a prelungi măsurile de urgență până anul viitor. Aceasta include extinderea de urgență a acoperirii angajării și a sprijinului pentru venituri la toate categoriile de lucrători, inclusiv la cei care desfășoară activități precare, nestandard și independente.
10	2019	Indicele global al ITUC 2019	Democrația este în criză. Demontarea sistematică a fundamentelor democrației la locul de muncă și reprimarea violentă a grevelor și protestelor pun în pericol pacea și stabilitatea. Indexul Global al Drepturilor din 2019 a văzut utilizarea violenței extreme împotriva apărătorilor drepturilor la locul de muncă, arestări și detenții pe scară largă.	Moldova a fost inclusă în categoria Rating 2,
11	2019	Rezoluție de urgență	Al 21-lea Consiliu General al ITUC a adoptat rezoluția privind incursiunea Turciei în Siria, în care Consiliul General al CSI condamnă incursiunea turcă în Siria pentru a ataca poporul kurd.	Mișcarea sindicală globală este pentru pace, împotriva terorismului și pentru soluționarea disputelor prin dialog și negociere în conformitate cu statul de drept și subliniază că toate părțile ar trebui să își rezolve diferențele prin mijloace pașnice.

12	2018	Convenția nr 190 a Organizației Internaționale a Muncii.	Stop violenței bazate pe gen în lumea muncii	Susținută de sindicaliste, membre ale Comisiei de Femei din cadrul Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova (CNSM), au anunțat că se alătură campaniei lansate de Consiliul Regional Pan-European (PERC) (ITUC)
----	------	--	--	---

Sursa: Elaborată de autor în baza cercetărilor efectuate

**Tabel A4.2 Analiza monitorizării evenimentelor în domeniul elaborării și implementării strategiilor sindicale internaționale**

Nr	Anul	Evenimentul	Subiectul principal
1.	2022	Al 5-lea Congres Mondial al ITUC	Elaborarea declarației: Un nou contract social, publicat
2.	2022	Lucrătorii se unesc pentru dreptul tuturor la o lume a muncii fără violență și hărțuire.	Munca inovatoare a sindicatelor pentru ratificarea și punerea în aplicare a unei convenții cheie a OIM pentru combaterea violenței și hărțuirii în lumea muncii prin elaborarea sondajului și raportului ITUC, ca parte a campaniei de ratificare a Convenției 190 a OIM
3.	2022	Acțiunea ETUC „Încheierea crizei costului vieții, creșterea salariilor, profiturile fiscale”	A fost organizată o acțiune sindicală în fața Parlamentului European de la Strasbourg pentru a îndemna UE să ia măsuri urgente pentru a aborda criza costului vieții, asigurând creșteri salariale, sprijin de urgență pentru familiile aflate în dificultate, limitarea prețurilor, impozitare și redistribuire. a excesului de profituri și bogăție.
4.	2021	Campanii ITUC în primă linie și patru piloni pentru acțiunea 2022	Membrii de sindicat sunt esențiali pentru câștigarea Primului Front campanii, organizându-se pentru a câștiga avansuri la contractul social și pentru a asigura o tranziție justă în timp ce ne confruntăm cu urgența climatică pentru a stabiliza planeta și pentru a reconstrui încrederea în democrație.
5.	2021	Reformarea FMI pentru o redresare rezistentă	ITUC s-a expus asupra modului în care viziunea ambițioasă articulată de conducerea FMI pentru redresare poate fi operaționalizată prin reformă, punând capăt deceniilor de eșec prin învățarea de lecții și abandonarea fundamentalismului pieței.

6.	2021	Implicarea tinerilor în sindicate	În urma diferitelor proiecte cu parteneri precum ETUI și ITC-ILO, și bazându-se pe contribuțiile organizațiilor membre și ale persoanelor din întreaga Europă, Comitetul pentru Tineret al ETUC, în cooperare cu FES, prezintă un ghid cu recomandări despre cum să implice tinerii în activitatea sindicatelor.
7.	2020	Campania ITUC „Democrații pentru oameni”	Acesta a: Colaborat cu sindicatele și guvernele lor angajate în transparența și responsabilitatea pentru un set larg de șase indicatori care asigură guvernarea pentru locuri de muncă și prosperitate partajată, finanțarea serviciilor publice, asigurarea drepturilor omului și a drepturilor muncii și un social-democrație incluzivă.
8.	2019	Proteste globale pentru drepturile lucrătorilor sprijinite de ITUC în 2019.	Cele trei tendințe globale pentru drepturile lucrătorilor identificate în Global Rights Index 2019 a arătat că democrația este în criză, guvernele încearcă să reducă la tăcere epoca furiei prin represiune brutală, dar succesele legislative pentru drepturile lucrătorilor sunt încă câștigate.
9.	2018	Al 4-lea Congres mondial ITUC 2018	ITUC (CSI) a organizat al patrulea Congres mondial în Copenhaga 2 - 7 decembrie 2018, care a reunit sindicaliști din întreaga lume pentru a discuta probleme precum drepturile lucrătorilor, inegalitatea economică și schimbările climatice.
10.	2018	Stimularea participării sindicatelor pentru a garanta tranziții de calitate și angajare tinerilor din Europa	Necesitatea unui grup de cunoștințe sistematice cu privire la ceea ce se întâmplă la nivel european și național în implementarea politicilor UE de ocupare a forței de muncă în rândul tinerilor, cu accent pe implicarea sindicatelor; furnizarea de informații transnaționale comparabile cu privire la practicile existente de implicare a sindicatelor în politicile UE de ocupare a forței de muncă în rândul tinerilor; crearea unui set de instrumente practice (recomandări) privind implicarea sindicatelor în politicile de ocupare a tinerilor.

*Sursa:* Elaborată de autor în baza cercetărilor efectuate

**Tabel A4.3 Analiza monitorizării cooperării în domeniul elaborării și implementării strategiilor sindicale internaționale**

Nr	Anul	Participanții	Rezultate
1.	2022	OIM ITUC	Au participat la cea de-a 110-a sesiune a Conferinței Internaționale a Muncii de la Geneva în perioada 27 mai – 11 iunie 2022. Au discutat decizia care ar aduce beneficii lucrătorilor din întreaga lume și îi sprijină pe



			cei care luptă pentru drepturile fundamentale în țările în care încălcările sunt flagrante
2.	2022	ITUC ETUC	Scrisoarea comună din partea cu participarea, Centrul ui Internațional Olof Palme și Solidar către Înaltul Reprezentant al Uniunii Europene pentru Afaceri Externe și Politica de Securitate / Vicepreședinte al Comisiei Europene, Josep Borrell Fontelles. la sumbră aniversare a 25 de ani de la Hong Kong, cerând eliberarea activiștilor întemnițați și abrogarea legii securității naționale.
3.	2022	ITUC CNSM	Igor Zubcu, președintele Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova (CNSM), a avut o intervenție în cadrul Congresului V al ITUC pe 18 noiembrie, 2022. Tema: Solidaritate cu Ucraina.
4.	2022	ETUC CNSM CNSU	Confederațiile naționale din Moldova și Ucraina au devenit member ETUC
5.	2022	OIM CNSM	Conducerea CNSM a avut o întrevedere cu Heinz Koller, directorul pentru Europa al Organizației Internaționale a Muncii
6.	2021	OIM ITUC	În cadrul Zilei internaționale a popoarelor indigene din lume, ITUC a subliniat necesitatea de a susține și pune în aplicare drepturile acestora, și ratificarea Convenției OIM 169 (care se referă la popoarele indigene și tribale),
7.	2021	ITUC ETUC	ITUC și ETUC denunță măsurile de austeritate ale României, negarea dialogului social și amenințările cu discriminarea antisindicală,
8.	2021	ITUC CNSM	Moldova a fost inclusă în lista țărilor care prezintă cele mai ambițioase planuri climatice, o analiză a Confederației Internaționale a Sindicatelor
9.	2021	ONU OIM ITUC	Răspunsurile sindicatelor la un Deceniu de acțiune al SDG în Asia-Pacific, RUDDC și AP ITUC au analizat strategiile ONU și OIM privind Deceniul de acțiune în Asia-Pacific
10.		OIM ITUC CNSM	Au fost susținute politicile și strategiile sindicatelor la nivel global și regional privind munca decentă, sănătatea și securitatea la locul de muncă, salariile și justiția socială, ocuparea și munca la distanță, redresarea și reziliența on contextul pandemiei de COVID-19.
11.	2019	ONU OIM ITUC	Delegația ITUC a participat la Forumul Politic la Nivel Înalt al ONU pentru Dezvoltare Durabilă (HLPF) 2019, la care a fost prezentă și delegația OIM
12.	2019	ITUC ETUC	Scrisoare către Ursula von der Leyen privind propunerile de creștere a acțiunii UE împotriva

			violenței împotriva femeilor
13.	2019	OIM CNSM	Organizarea activităților dedicate Centenarului OIM împreună cu partenerii sociali
14.	2019	ITUC VKP CNSM	S-a intensificat cooperarea cu organizațiile sindicale internaționale ITUC și VKP cu scopul dezvoltării capacităților instituționale.
15.	2018	ITUC ETUC	Scrisoare comună despre : Încălări ale drepturilor sindicale în Kazahstan

*Sursa:* Elaborată de autor în baza cercetărilor efectuate

**Anexa 5. Convențiile adoptate de Organizația Internațională a Muncii ratificate de Parlamentul Republicii Moldova.**

1.	<b>Convenția nr.11 relativă la drepturile de asociere și de coaliție ale muncitorilor agricoli</b>	25.10.1921 la Geneva
2.	<b>Convenția nr.29 privind munca forțată sau obligatorie</b>	28.06.1930 la Geneva
3.	<b>Convenția nr.47 cu privire la reducerea timpului de muncă pînă la patruzeci de ore pe săptămîină</b>	22.06.1935 la Geneva
4.	<b>Convenția nr.87 privind libertatea asocierii și protecția dreptului la organizație</b>	09.07.1948 la San Francisco
5.	<b>Convenția nr.88 privind organizarea activității de folosire a forței de muncă</b>	02.07.1948 la San Francisco
6.	<b>Convenția nr.95 privind protecția salariului</b>	01.07.1949 la Geneva
7.	<b>Convenția nr.98 privind aplicarea principiilor dreptului la organizație și de purtare a tratativelor colective</b>	01.07.1949 la Geneva
8.	<b>Convenția nr.99 privind procedura de stabilire a salariului minim în agricultură</b>	28.06.1951 la Geneva
9.	<b>Convenția nr.100 privind egalitatea de remunerare a mîinii de lucru masculine și a mîinii de lucru feminină, pentru o muncă de valoare egală</b>	29.06.1951 la Geneva
10.	<b>Convenția nr. 103 cu privire la protecția maternității</b>	28.06.1987 la Geneva
11.	<b>Convenția nr.105 asupra abolirii muncii forțate</b>	25.06.1991 la New York
12.	<b>Convenția nr.111 privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei</b>	25.07.1958 la Geneva
13.	<b>Convenția nr.117 privind obiectivele și normele de bază ale politicii sociale</b>	22.06.1964 la Geneva
14.	<b>Convenția nr.122 privind politica de ocupare a forței de muncă</b>	09.07.1964 la Geneva
15.	<b>Convenția nr.127 cu privire la greutatea maximă a încărcăturilor care pot fi transportate de un singur</b>	28.06.1967 la Geneva

	<b>lucrător</b>	
16.	<b>Convenția nr.129 privind inspecția muncii în agricultură</b>	25.06.1969 la Geneva
17.	<b>Convenția nr.131 privind fixarea salariilor minime, în special în ce privește țările în curs de dezvoltare</b>	24.06.1970 la Geneva
18.	<b>Convenția nr.132 cu privire la concediile anuale remunerate</b>	24.06.1970 la Geneva
19.	<b>Convenția nr.135 cu privire la protecția drepturilor reprezentanților lucrătorilor la dintreprinderi și posibilitățile acordate lor</b>	23.07.1971 la Geneva
20.	<b>Convenția nr.138 privind vârsta minimă de încadrare în muncă</b>	26.06.1973 la Geneva
21.	<b>Convenția nr.142 privind orientarea profesională și pregătirea profesională în domeniul valorificării resurselor umane</b>	23.06.1975 la Geneva
22.	<b>Convenția nr.144 privitoare la consultările tripartite destinate să promoveze aplicarea normelor internaționale ale muncii</b>	21.07.1976 la Geneva
23.	<b>Convenția nr. 154 privind promovarea negocierilor colective</b>	19.06.1981 la Geneva
24.	<b>Convenția nr.155 privind securitatea și igiena muncii și mediul de muncă</b>	22.06.1981 la Geneva
25.	<b>Convenția nr. 158 cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului</b>	22.06.1981 la Geneva
26.	<b>Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr.183 privind revizuirea Convenției (revizuită) asupra protecției maternității din 1952</b>	15.06.2000 la Geneva
27.	<b>Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 190 privind violența și hărțuirea în lumea muncii din 2019</b>	27.12.2023 la Geneva

*Sursa:* Elaborată de autor în baza cercetărilor efectuate

**Anexa 6. Ședințele Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, a comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial**

<b>Anul</b>	<b>Ne de ședințe</b>	<b>Problemele discutate</b>
2017	5	Cu privire la situația în domeniul dialogului social și propunerile de modificare și completare a cadrului legal în domeniu; intensificarea acțiunilor de combatere a fenomenului muncii „la negru” și achitării salariilor „în plic”; examinarea proiectului de Lege cu privire la Comitetele sectoriale pentru formare profesională.
2018	1	Cu privire la organizarea și funcționarea autorităților publice centrale cu competențe în domeniul securității și sănătății în muncă; organizarea și funcționarea comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel ramural; examinarea propunerii CNSM privind asocierea la Acordul Global „GLOBAL DEAL” a partenerilor de dialog social Guvern-Sindicate-Patronate; desfășurarea reformei sistemului de salarizare în sectorul bugetar; examinarea situației salariaților în cazul insolvenței angajatorului; raportul cu privire la realizarea Strategiei naționale privind ocuparea forței de muncă pentru anii 2017-2021, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 1473 din 30.12.2016.
2019	0	
2020	5	impozitul pe venit achitat de instituțiile medico-sanitare publice și private, una din prioritățile pe agenda de lobby a Direcției executive CNPM; referitor la situația epidemiologică COVID-19; Proiectul obiectivelor politicii bugetar-fiscale și vamale pentru a. 2021; Învățământul dual și înrolarea tinerilor în rândurile armatei naționale; Deductibilitatea cheltuielilor privind testarea la Covid-19 a salariaților.
2021	1	Prezentarea concluziilor unor studii din domeniul socio-economic și muncă, dezbateră proiectului Planului de activitate al CNCNC pentru primul semestru al anului viitor, stabilirea consiliilor de specialitate ale CNCNC, reluarea activității comisiilor pentru consultări și negocieri colective la

		nivel de ramură, examinarea propunerilor cu privire la cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real și salariul minim pe economie
2022	5	situația securității și sănătății muncii în Republica Moldova, discuția asupra inițiativei legislative de modificare a Codului Muncii, inițierea discuțiilor privind stabilirea unui nou salariu minim pe țară.
2023	8	Informația despre activitatea Inspectoratului de Stat al Muncii pentru anul 2022; propunerile de modificare a Legii nr. 105/2003 privind protecția consumatorilor; informația cu privire la situația pe piața de capital; cu privire la salariul minim pe țară.

*Autor:* Nicolaescu Irina

*Sursa:* Comisia Națională pentru Consultări și Negocieri Colective și-a reluat activitatea [citată 23.04.2023]. Disponibil: <https://www.cnpm.md/noutatile-cnpm/comisia-nationala-pentru-consultari-si-negocieri-colective-si-a-reluat-activitatea/>; Ședința Comisiei Naționale pentru Consultări și Negocieri Colective [citată 23.04.2024]. Disponibil: <https://www.cnpm.md/evenimente/sedinta-comisiei-nationale-pentru-consultari-si-negocieri-colective-24/>; Ședința Comisiei Naționale pentru Consultări și Negocieri Colective în anul 2017 [citată 23.04.2024]. Disponibil: <https://www.cnpm.md/evenimente/sedinta-comisiei-nationale-pentru-consultari-si-negocieri-colective-20/>; Ședința Comisiei Naționale pentru Consultări și Negocieri Colective în anul 2018 [citată 23.04.2024]. Disponibil: <https://www.cnpm.md/evenimente/sedinta-comisiei-nationale-pentru-consultari-si-negocieri-colective-15/>; Ședința Comisiei Naționale pentru Consultări și Negocieri Colective în anul 2020 [citată 23.04.2024]. Disponibil: <https://www.cnpm.md/evenimente/sedinta-comisiei-nationale-pentru-consultari-si-negocieri-colective-10/>

**Anexa 7. Promovarea negocierii și încheierii convențiilor colective și a contractelor colective de muncă (perioada 2017-2021)**

<b>Nivel/anul</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Ramural (convenții)	7	3	-	3	3
Teritorial (convenții)	1	1	-	-	-
Unitate (contracte colective)	553	630	452	543	966

Sursa: Elaborată de autor în baza datelor *Convenții colective (nivel național)*. [citată 20.01.2024].  
Disponibil: <https://old.sindicat.md/wp-content/uploads/2022/01/Conventii-colective-ROM.pdf>

## Anexa 8. Încrederea populației Republicii Moldova în sindicate

**Tabel. A8.1. Gradul de încredere a populației Republicii Moldova în sindicate (Foarte multă încredere / Oarecare încredere)**

	Noi. 2015	Oct. 2016	Noi. 2017	Noi. 2018	Dec. 2019	Oct. 2020	Iun. 2021	Oct. 2022	Aug. 2023
Sindicate	15%	12%	13%	22%	13%	17%	21%	20%	21,1%

Sursa: Elaborată de autor în baza datelor BOP

**Tabel. A8.2. Gradul de neîncredere a populației Republicii Moldova în sindicate ("Neîncredere totală" + "Oarecare neîncredere")**

Anul realizării sondajului	Perioada realizării sondajului	Gradul de neîncredere (%)
2015	noiembrie	<b>63,4</b>
2016	octombrie	<b>67,7</b>
2017	noiembrie	<b>65,9</b>
2018	noiembrie	<b>63,7</b>
2019	decembrie	<b>64,2</b>
2020	octombrie	<b>59,2</b>
2021	iunie	<b>67,1</b>
2022	octombrie-noiembrie	<b>59,3</b>
2023	august	<b>61,9</b>

Sursa: Elaborată de autor în baza datelor BOP



### Anexa 9. Migrația forței de muncă din Republica Moldova în anii 2000-2018

Anul	Total, mii	femei, %	urban, %	15-34 ani, %	35-54 ani, %	55+ ani, %	Rusia, %	Italia, %	Israel, %	Turcia, %	Alte țări, %
2000	138,3	32,7	40,6	65,9	33,6	0,6	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
2001	172,0	30,2	39,5	62,0	37,4	0,5	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
2002	231,3	30,4	34,0	63,0	36,2	0,8	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
2003	291,0	31,5	30,8	58,6	40,5	0,9	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
2004	345,3	33,1	30,9	58,5	40,3	1,2	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
2005	394,5	33,4	28,4	58,7	39,7	1,6	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
2006	310,1	36,2	29,9	57,1	41,2	1,7	62,1	17,6	1,1	4,0	15,2
2007	335,6	34,7	30,7	54,2	43,7	2,2	62,8	18,6	1,5	3,2	13,9
2008	309,7	35,0	31,4	52,2	45,1	2,7	61,7	17,9	2,6	2,6	15,3
2009	294,9	37,0	30,3	52,2	44,1	3,7	60,1	18,6	2,8	2,8	15,6
2010	311,0	36,3	29,1	55,3	40,8	3,9	61,7	18,8	2,6	2,9	13,9
2011	316,9	35,5	29,3	55,9	39,3	4,8	64,6	18,4	2,0	2,3	12,6
2012	328,3	33,4	27,5	55,9	40,2	4,0	68,0	16,7	2,4	1,8	11,1
2013	332,5	34,8	28,4	54,4	40,9	4,7	67,2	15,2	2,1	2,3	13,1
2014	341,9	35,9	28,3	56,6	38,2	5,2	68,1	14,5	2,5	2,2	12,8
2015	325,4	35,2	31,2	57,3	37,2	5,6	63,4	15,1	2,8	3,4	15,3
2016	319,0	33,5	29,5	56,1	37,8	6,1	57,9	15,5	3,1	3,3	20,1
2017	318,4	33,7	30,3	54,1	39,5	6,3	51,7	15,9	3,7	2,5	26,2
2018	352,7	32,5	30,8	54,0	39,9	6,1	41,9	17,3	4,3	2,6	33,9

Sursa: GAGAUZ, O., BUCIUCEANU-VRABIE, M., PAHOMII I., et al. Populația Republicii Moldova la 30 de ani de independență: provocări principale și politici necesare. coordonator: Olga Gagauz. Chișinău: INCE, 2021, p. 108. ISBN 978-9975-89-249-0

### **Declarația privind asumarea răspunderii**

Subsemnata, declar pe răspundere personală că materialele prezentate în teza de doctorat sunt rezultatul propriilor cercetări și realizări științifice. Conștientizez că, în caz contrar, urmează să suport consecințele în conformitate cu legislația în vigoare.

\_\_\_\_\_ Nicolaescu Irina

24.08.2024

*(data)*

## CURRICULUM VITAE

**NICOLAESCU Irina**

### Experiența de lucru

- septembrie 2002 – prezent – lector, Departamentul Relații Internaționale, Facultatea Relații Internaționale, Științe Politice Administrative, USM
- septembrie 2001 – august 2002, lector Institutul Național de Educație Fizică și Sport

### Studii

- 2007- prezent – studii doctorat, USM, Catedra Relații Internaționale, specialitatea: Teoria și Istoria Relațiilor Internaționale și Dezvoltării Globale
- 2001-2002- studii de masterat, USM, Facultatea Relații Internaționale, Științe Politice Administrative în Științe Politice, Diploma de Magistru – Magistru în Științe politice
- 1996-2001 – Universitatea de Stat din Moldova, Facultatea Relații Internaționale, Științe Politice Administrative, Diploma de studii superioare universitare de licență – licențiat în politologie și limbă engleză.

### Activități extracurriculare

- 9 May 2023 Conferința Internațională *Redefining European Security in a Post COVID 19 World*, Targu Mures, Romania;
- 13 noiembrie 2015 Conferință Științifică cu participare internațională „*Știința politică și societatea în schimbare*”: dedicate celei de-a 20-a aniversări a Facultății Relații Internaționale, Științe Politice și Administrative a Universității de Stat din Moldova, Chișinău
- 10-12 mai 2012 Conferința Internațională Jean Monet (a VIII-a ediție) „EU enlargement: dilemmas and perspectives”, Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași
- 21-22 septembrie 2011 Conferința internațională cu participare internațională consacrată aniversării a 65-a a USM: Creșterea impactului cercetării și dezvoltării capacității de inovare. Chișinău
- 27-29 mai 2011 Sesiunea internațională de comunicări științifice „Științe politice, relații internaționale și studii europene” Sibiu 2011
- 21-28 august 2010 Vizita la Universitatea Tartu, Estonia, în cadrul proiectului „Integration of Georgian, Moldavian and Ukrainian universities into the Transition Studies Network”
- 15 octombrie 2010 Conferința științifico-practică internațională „Știința politică în Republica Moldova: realizări și perspective”, USM
- 5 mai 2010 participarea la Conferința științifică a masteranzilor și doctoranzilor: Dezvoltarea cercetării științifice, promovarea și cultivarea creativității și a inovării în procesul instruirii academice
- 23 septembrie 2009 participarea la Conferința științifică a masteranzilor și doctoranzilor: Cercetare și inovare – perspective de evoluție și integrare europeană
- 19 ianuarie, 2008 participarea la seminarul științific din cadrul catedrei de Relații Internaționale „Politica externă a Republicii Moldova la etapa actuală: strategii și priorități”.

### Publicații

1. NICOLAESCU, I., TEOSA, V. European experience of social partnership in the labour field: perspectives for the Republic of Moldova. In: CES Working Papers. Centre for European Studies,

- Volume IV Issue 2, 2012 Alexandru Ioan Cuza University of Iasi Romania, 2012, pp. 188-195. ISSN on-line edition: 2067 - 7693
2. NICOLAESCU, I. The democratic potential of the trade unions in the context of globalization (the case of the Republic of Moldova). In: *Studia Universitatis Moldaviae (Seria Științe Sociale)*, 2023, nr. 8(168), pp. 262-271. ISSN 1814-3199. (Categorie B).
  3. NICOLAESCU, I. Parteneriatul social în sfera muncii: experiența Republicii Moldova și Georgiei. In: *Moldoscopia*, 2015, nr. 3(70), pp. 116-126. ISSN 1812-2566. (categoria C).
  4. NICOLAESCU, I., TEOSA, V. Relațiile politice și activitatea sindicatelor din Moldova: nivelul național (din experiența CSRM). În: *Analele științifice ale USM (Seria "Științe Socioumanistice")*, 2005, vol. II, pp. 163-168. ISSN 1811-2668 (categoria C).
  5. NICOLAESCU, I. Solidarity of the international trade union movement in the post COVID 19 era. In: *EU Law and Politics at the Crossroads: Navigating the Complexities of AI, Digitalization, Data Protection, Security, and Radicalization. L'Europe unie/ United Europe. Special volume, No 20, 2023 / coord.: dr. Mihaela Daciana Natea, dr. Simion Costea. Cluj-Napoca: Napoca Star, 2023. ISBN 978-606-062-762-3*
  6. NICOLAESCU, I. Rolul sindicatelor în implementarea valorilor sociale europene în sfera muncii din Republica Moldova. În: *Științe politice, relații internaționale și studii de securitate*, vol. 1/ Coord. V. Tabără [et al.]. Sibiu: Ed. Universității "Lucian Blaga" din Sibiu, 2011, pp. 62-68. ISBN 978-606-12-0166-2; 978-606-12-0167-9
  7. NICOLAESCU, I. Provocări sociale globale asupra mișcării sindicale: înțelegerea identității, ideologiei și scopului. În: *Știința politică și societatea în schimbare: [materialele conferinței științifice internaționale]: Ediția a 2-a / coordonatori: Natalia Putină, Alexandru Solcan; comitetul științific: Valeriu Moșneaga [et al.]. – Chișinău: Editura USM, 2024, pp. 48-56. ISBN 978-9975-62-736-8*
  8. NICOLAESCU, I. Particularitățile și problemele mișcării sindicale din Republica Moldova. În: *Țările post-sovietice între UE și Federația Rusă - analiza circumstanțelor specifice și tendințelor politice = Post-Soviet States between Russia and the EU: analysing special circumstances and political tendencies: Conferință științifică internațională, 27 Septembrie, 2016/ V. Teosa [et al.]. Chișinău: CEP USM, 2016, pp. 301-309. ISBN 978-9975-71-829-5.*
  9. NICOLAESCU, I., TEOSA, V. Procesul de modernizare a sindicatelor: lecții pentru Republica Moldova. În: *Știința politică și societatea în schimbare: Materialele conferinței științifice internaționale dedicate celei de-a 20-a aniversări a Facultății Relații Internaționale, Științe Politice și Administrative, 13 noiembrie 2015, Chișinău: CEP USM, 2015, pp. 506-509. ISBN 978-9975-71-721-2.*
  10. NICOLAESCU, I. Mișcarea sindicală europeană: provocări și perspective. În *Știința politică în Republica Moldova: realizări și perspective. Materialele conferinței științifice internaționale dedicate celei de a 15-a aniversare FRISPA, Chișinău: CEP USM, 2011, p. 239-248. ISSN 1857-1336.- ISBN 978-9975-70-011-5*
  11. NICOLAESCU, I. Implementarea strategiilor organizației internaționale a muncii (ILO) în Republica Moldova și Georgia. În: *Integrare prin cercetare și inovare.: Științe juridice și economice*, 10-11 noiembrie 2015, Chișinău. Chișinău, Republica Moldova: Universitatea de Stat din Moldova, 2015, R, SJE, pp. 226-229. ISBN 978-9975-71-703-8.
  12. NICOLAESCU, I., TEOSA, V. Parteneriatul social tripartit – mecanism de realizarea a valorilor europene. În: *Interferențe universitare – integrare prin cercetare și inovare. Conferință cu participare internațională, 25-26 septembrie 2012. Chișinău: CEP USM, 2012, p. 265-267. ISBN 978-9975-71-703-8.*

13. NICOLAESCU, I. Mișcarea sindicală în condițiile globalizării. În: Creșterea impactului cercetării și dezvoltării capacității de inovare , Conferința științifică cu participare internațională consacrată a 65-a aniversare a USM, 21-22 septembrie 2011. Rezumatele comunicărilor. Chișinău: CEP USM, 2011, p. 415-418.
14. NICOLAESCU, I., TEOSA, V. Globalizarea ca factor de influență a mișcării sindicale internaționale. În: Dezvoltarea cercetării științifice, promovarea și cultivarea creativității și a inovării în procesul instruirii academice 5 mai 2010, rezumatele comunicărilor, Chișinău CEP USM, 2010, p. 119-120.
15. NICOLAESCU, I. Abordări internaționale și naționale privind problemele egalității de gen pe piața muncii. Cazul Republicii Moldova. În: Cercetare și inovare – perspective de evoluție și integrare europeană 23 septembrie 2009, rezumatele comunicărilor, Chișinău CEP USM, 2009, p. 249-250
16. NICOLAESCU, I. Инновационные стратегии профсоюзов в рамках политики Международной организации труда. În: Studii Internaționale: viziuni din Moldova, 2007, vol. V, nr. 4, pp. 129-139. ISSN 1857-1336 ISBN 978-9975-70-532-5
17. NICOLAESCU, I., POLEACOV, D. Международное профсоюзное движение: эволюция и структура. În: Studii Internaționale: viziuni din Moldova, 2007, vol. II, nr. 1, pp. 165-182. ISSN 1857-1336
18. NICOLAESCU, I. Профсоюзы в транснациональных компаниях в условиях глобализации: проблемы и решения. În: Studii Internaționale: viziuni din Moldova, 2007, vol. III, nr. 2, pp. 180-190. ISSN 1857-1336
19. NICOLAESCU, I., TEOSA, V. Activitatea sindicatelor din Republica Moldova în contextul strategiilor sociale europene. În: Studii Internaționale: viziuni din Moldova, 2006, vol. I, nr. 1, pp. 57-64. ISSN 1857-1336 ISBN 978-9975-70-012-2

**Limbi**

Româna (maternă), Rusa, Engleza

**Date de contact:**

Chișinău, str. A. Mateevici, 60

**e-mail:** Nicolaescu\_irina@mail.ru