



Le 12 novembre 2007

RAP/Cha/Moldova/4(2007)1

CHARTE SOCIALE EUROPEENNE

4ème Rapport national sur l'application de la Charte Sociale européenne

soumis par

LE GOUVERNEMENT DE MOLDOVA

(pour la période du 2005 au 2007)
sur les articles 1, 9, 15, 18, 20, 24

Rapport enregistré au Secrétariat le 9 novembre 2007

RAPPORT

sur l'application des prévisions de la Charte Sociale Européenne (révisée) (articles 1, 9, 15, 18, 20, 24) en 2005-2007

Les derniers ans la situation des droits des hommes dans la République de Moldova a enregistré une évolution en ce qui concerne l'élaboration et l'adoption de nouveaux projets d'actes normatifs et en ce qui concerne la transposition pratique des dispositions légales en vigueur.

En ce qui concerne le cadre juridique existant on peut remarquer des actes et des projets d'actes normatifs fondamentaux sur le droit au travail, à l'orientation professionnelle et la non-discrimination. On peut aussi remarquer des amendements successifs de la législation en matière des droits civils de façon à assurer une meilleure compatibilité de la législation et de la pratique dans la République de Moldova avec les standards européens en matière.

ARTICLE 1 PAR.1

La constitution du marché du travail dans la République de Moldova et l'assurance aux citoyens l'accès libre au travail, choix libre d'un emploi productif est un domaine prioritaire de la politique socio économique de l'Etat.

En vue de réaliser la politique dans le domaine de l'emploi, une série d'actes normatifs a été élaborée ayant comme but la réalisation et le maintien de l'emploi.

Les actes les plus importantes sont les suivants:

Code du Travail de la République de Moldova;

Loi n 821-XII du 24 décembre 1991 sur la protection sociale des invalides;

Loi n 297-XIV du 24 février 1999 sur l'adaptation sociale des personnes libérées de détention;

Loi des syndicats n 1129-XIV du 7 juillet 2000;

Loi des patronats n 976-XIV du 11 mai 2000;

Loi n 451-XV du 30.06.2001 concernant l'autorisation de certains types d'activité. L'article 8, al. 20 prévoit que l'activité liée au placement des citoyens dans le pays et/ou à l'étranger à partir 6 mars 2002 doit être autorisée;

Loi n 480-XV du 28.09.2001 sur la ratification de la Convention de l'OIT 142 sur l'orientation professionnelle et la formation professionnelle en matière de la valorisation des ressources humaines;

Loi n 482-XV du 28.09.2001 sur la ratification de la Convention de l'OIT 181 sur les agences privées de placement;

Loi n 714-XV du 6 décembre 2001 sur le Fonds de Chômage de la République de Moldova. Le Fonds du Chômage est constitué dans le cadre du budget des assurances sociales d'Etat;

Loi du salaire n 847-XV du 14 février 2002;

Loi n 140-XV du 10 mai 2001 sur l'Inspection du Travail. A partir le 1 janvier 2002 l'Inspection du Travail de la République de Moldova fonctionnait subordonnée au Ministère du Travail et de la Protection Sociale, et à partir juin 2005 au Ministère de l'Economie et du Commerce;

Loi n 102-XV du 13 mars 2003 sur l'emploi et la protection sociale des personnes se trouvant à la recherche d'un emploi;

Loi n 135-XV d 20 mars 2003 sur les artisanats artistiques populaires;

Loi n 398-XV du 2 décembre 2004 sur l'approbation de la Stratégie de Croissance Economique et de la Réduction de la Pauvreté (2004-2006);

Décision du Parlement de la République de Moldova n 253-XV du 19 juin 2003 „Sur l'adoption de la Conception sur l'orientation, formation et l'instruction professionnelle des ressources humaines;

Décision du Parlement n 415-XV du 24 octobre 2003 „Sur l'approbation du Plan national d'actions dans le domaine des droits de l'homme pour les années 2004-2008”;

Décision du Gouvernement n 871 du 22 aout 2000 „Sur l'approbation du Règlement sur le mode de paiement des l'indemnités uniques pour les personnes libérées de détention”;

Décision du Gouvernement n 637 du 13 juillet 2001 „Sur l'efficience de l'emploi dans la République de Moldova”. Les ministères, les départements, les autorités publiques locales sont chargés de prévoir dans les plans de développement des secteurs et des territoires des mesures concrètes de création des nouveaux emplois et de formation professionnelle de la main d'œuvre. La Caisse Nationale des Assurances Sociales doit prévoir des moyens financiers pour le financement d'une politique active sur le marché du travail;

Décision du Gouvernement n 542 du 3 mai 2002 „Sur le soutien des étudiants des institutions d'enseignement supérieur d'Etat de profile pédagogique et des jeunes spécialistes, qui fonctionnent dans le domaine de l'enseignement”. Une série de mesures de stimulation des promus d'être engagés dans le secteur de l'enseignement;

Décision du Gouvernement n 611 du 15 mai 2002 „ Sur l'approbation de la Stratégie de l'emploi dans la République de Moldova”. La Stratégie définit des directions conceptuelles de la politique de l'emploi pour les années 2002-2008, qui vont contribuer à la réalisation des charges comme: renouvellement du potentiel du personnel du compte du placement des jeunes formés professionnellement, l'extinction de la flexibilité du marché du travail ; etc.

Décision du Gouvernement n 832 du 14 juillet 2003 „Sur la réorganisation du Service d'Etat pour l'emploi”. A partir 1 juillet 2003 le Service d'Etat est réorganisé en Agence Nationale pour l'Emploi, basé sur le principe tripartis d'administration;

Décision du Gouvernement n 862 du 14 juillet 2003 „Sur l'approbation de la procédure d'accès aux mesures d'emploi”;

Décision du Gouvernement n 1080 du 5 septembre 2003 „Sur l’approbation du Règlement sur le mode d’organisation de la formation professionnelles des chômeurs”;

Décision du Gouvernement n 1541 du 22 décembre 2003 „Sur l’approbation de la Stratégie pour la jeunesse, mettant accent sur la solution des problèmes des jeunes, et notamment l’insertion des jeunes sur le marché du travail”;

Décision du Gouvernement n 59 du 27 janvier 2004 „ Sur l’approbation du Plan d’actions sur le placement et la création de nouveaux emplois pour les invalides dans les années 2004-2006”;

Décision du Gouvernement n 422 du 26 avril 2004 „Sur l’approbation du programme National de prévention du chômage parmi les jeunes pour les années 2004-2006”;

Décision du Gouvernement n 1121 du 14 octobre 2004 „ Sur l’approbation de la procédure de l’entraînement des chômeurs aux travaux publics” qui prévoit une série d’actions pour l’emploi temporaire des chômeurs;

Décision du Gouvernement n 459 du 25 avril 2007 „Sur l’approbation du Programme National de réhabilitation et de réinsertion sociale des personnes handicapées pour les années 2007-2009”.

La Loi n 100-XVI du 27 mai 2005 a adopté des amendements à la Loi n 102-XV du 13.03.2003 sur l’emploi et la protection sociale des personnes se trouvant à la recherche d’un emploi, étant l’acte normatif de base dans la promotion et la mise en œuvre de la politique de l’emploi dans la République de Moldova.

L’amendement de la Loi a été dictée par la nécessité de mettre en correspondance les prévisions de la Loi n 102-XV/2003 avec les prévisions du Code du Travail adopte le 28 mars 2003 et par la nécessité d’extinction du nombre et du degrés de protection sociale des personnes sans emploi.

Cette Loi régit les mesures de réalisation de la Stratégie et de la politique de maintien du haut niveau d’emploi de la population et l’adaptation de la population aux exigences du marché du travail.

Les mesures prévues dans la Loi mentionnée ont l’objectif de diminuer le chômage et d’assurer un plus haut niveau d’emploi de la population, d’assurer des chances égales des personnes se trouvant à la recherche d’un emploi, l’accroissement de la mobilité de la main-d’œuvre dans les conditions des changements socio-économiques.

En vue de réaliser les mesures et d’atteindre l’objectif propose par ladite loi, ont été élaborés des actes normatifs qui mettent en application ses prévisions:

1) Conception sur l’orientation, la formation et l’instruction professionnelle des ressources humaines, approuvée par la Décision du Parlement de la République de Moldova n 253-XV du 19 juin 2003;

2) La Procédure sur l’accès aux mesures de l’emploi, approuvée par la Décision du Gouvernement n 862 du 14 juillet 2003 et les annexes respectives : la procédure d’enregistrement et de solution de demandes, la procédure de

déclaration par les employeurs des emplois vacants, la procédure de stimulation des employeurs et des chômeurs dans la création de nouveaux emplois ;

3) La Procédure d'entraînement des chômeurs aux travaux publics approuvée par la Décision du Gouvernement n 1121 du 14 octobre 2004, qui prévoit une série d'actions pour l'emploi temporaire des chômeurs ;

4) La Procédure de stimulation de la mobilité de la main-d'œuvre, approuvée par la Décision du Gouvernement n 243 du 02.03.2005 ;

5) La Procédure de stimulation des employeurs pour l'embauche des promus des institutions d'enseignement supérieur financées du budget d'Etat approuvée par la Décision du Gouvernement n 594 du 20.06.2005

6) La Procédure de la médiation du travail approuvée par l'ordre de l'Agence Nationale de l'Emploi n 100 du 31.10.2005.

En conformité avec la Stratégie de l'Emploi pour les années 2002-2008, la Stratégie de Croissement Economique et la Réduction de la pauvreté, le programme d'Activité du Gouvernement pour les années 2005-2009 „Modernisation du pays – bien-être du peuple”, le Plan d'Action „République de Moldova – Union Européenne” a été élaboré le Plan d'Actions de l'Agence nationale pour l'Emploi pour 2007.

Lors de l'élaboration du Plan on a tenu compte les attributions de l'Agence Nationale pour l'Emploi en conformité avec les actes normatifs d'organisation et de fonctionnement ainsi que des recommandations de l'Organisation Internationale du Travail et du Conseil de l'Europe présente dans le Rapport du pays d'Evaluation de la politique de l'emploi dans la République de Moldova. Les Recommandations formulées pour l'éventuelle intégration dans l'Union Européenne et qui doivent être prises en considération à l'élaboration et à la promotion de la politique dans le domaine de l'emploi.

Le Plan d'Actions de l'Agence Nationale pour l'Emploi pour 2007 dans la promotion de la politique sur le marché de la main-d'œuvre servira comme base pour la réalisation des objectifs prioritaires dans l'activité de l'Agence nationale et de ses structures territoriales.

Lors de l'élaboration de ce plan on a aussi tenu compte des programmes locaux d'emploi, approuvés par les autorités publiques locales.

Le but principal du Plan d'actions est axé sur l'élaboration d'un complexe de mesures efficaces, destinées à augmenter le degré de l'emploi, à la base de l'analyse et du pronostic de la situation socio-économique du marché du travail, des recommandations formulées par le Conseil de l'Europe, dans le Rapport national sur la situation sur le marché du travail (CREP), qui incombent à l'Agence Nationale pour l'Emploi.

Ayant à la base la synthèse des programmes d'emploi territoriaux en 2007 on estime que 62,1 mille chômeurs vont s'adresser. En conformité avec les prévisions de la législation en vigueur 40% d'entre eux bénéficieront de soutien au placement, y compris les engagements sous l'aspect territorial, y

compris les personnes seront entraînées dans diverses mesures actives et passives en fonction des indices de performance.

La Loi comprend un chapitre destiné aux mesures actives „Mesures actives de stimulation de l’emploi”.

Les mesures actives incluent des mesures de stimulations de l’emploi, l’orientation professionnelle de la population adulte et la formation professionnelle des personnes se trouvant à la recherche d’un emploi. Ces mesures sont adressées aux personnes se trouvant à recherche d’un emploi, ainsi qu’aux employeurs.

En conformité avec les prévisions de la Loi, les mesures actives de stimulation de l’emploi sont réalisées par l’intermédiaire des services spécialisées, accordées par les agence de l’emploi.

Les mesures actives de stimulation de l’emploi étaient les suivantes :

- a) augmenter les possibilités de placement des personnes se trouvant a la recherche d’un emploi ;
- b) stimuler les employeurs pour l’embauche des chômeurs et pour la création de nouveaux emplois ;

La croissance des possibilités de placement des personnes se trouvant a la recherche d’un emploi est réalisée par :

- la médiation du travail ;
- l’information et la conciliation professionnelle ;
- l’orientation et la formation professionnelle ;
- l’organisation de travaux publics.

Les mesures passives incluent le paiement des indemnités en espèces pour des périodes limitées, différenciées, a la basa de la législation.

Le système national de financement de la protection social des chômeurs prévoit :

- pour bénéficier d’un aide de chômage il est nécessaire de contribuer antérieurement dans le budget des assurances sociales dans ce sens (pour être assuré contre le risque de chômage) ;
- les frais liés de la protection sociale des personnes assurées sont payés du Fonds du Chômage prévues dans le budget des assurances sociales d’Etat, et celles des personnes non-assurées de la partie du budget d’Etat prévue pour la protection sociale des chômeurs.

En vertu des prévisions de la Loi l’accent principal est mis sur les mesures actives de stimulation de l’emploi. Les mesures passives (qui prévoient le paiement des indemnités en espèces) sont places sur le deuxième plan – ce qui a influence aussi la structure des frais supportes par le Fonds du Chômage.

Les mesures actives sont axées sur la modernisation des services de placement, l’accroissement de la qualité, ainsi que de l’accès à celles-ci des personnes se trouvant a la recherche d’un emploi.

Les dépenses destinées à la politique du marché du travail, au cours des derniers 5 ans augmentent tous les ans : si dans les années 2002-2003 pour la protection sociale des chômeurs annuellement on dépensait 14-15 millions lei, alors en 2006 on a utilisé plus de 32 millions, et pour l'an 2007 le budget déjà prévoit 37 millions lei.

La structure concrète des frais est exposée en Annexe. En lignes générales, les derniers 5 ans le poids spécifique des frais destinés aux mesures actives constitue environ 50% du budget. En même temps notamment les derniers ans la structure des frais pour les mesures actives s'est étendue considérablement suite à des amendements de la législation en la matière. En 2002 les moyens budgétaires étaient utilisés 5 directions „actives” : formation professionnelle, octroi des crédits pour la création de nouveaux emplois, la stimulation de l'entraînement aux travaux publics, information et conciliation, création du système informatif du marché du travail. À partir l'an 2003 un article de dépenses séparé a été introduit – dépenses pour la médiation du travail, à partir 2004 - dépenses pour les recherches de marketing sur le marché du travail ; en à partir l'an 2005 est financée la mobilité de la main-d'œuvre et la stimulation des employeurs pour l'embauche des promus, etc.

À partir le 1 janvier 2005 sont entrées en vigueur et fonctionnent de nouvelles mesures actives suivantes : „Stimulation de la mobilité de la main d'œuvre”, qui prévoit l'octroi des indemnités uniques de placement et d'installation pour les personnes assurées et non-assurées. Les frais pour l'octroi de ces indemnités ont le but de stimuler l'intérêt envers les emplois libres dans d'autres localités. Un autre programme propose est „Stimulation des employeurs pour l'embauche des promus”. Les employeurs qui embauchent des promus des institutions d'enseignement supérieur finance du budget d'Etat, reçoive de ce budget, pour une période de 12 mois de calendrier, pour chaque promu une somme égale à un salaire minimum, et pour le placement des promus handicapés de catégorie III pour une période de 18 mois de calendrier.

En faisant référence sur la structure des frais pour les mesures passive, les derniers ans, on maintient la tendance de maintenir la structure de ce type de frais.

En 2005 une nouvelle mesure passive a été mise en œuvre „Octroi de l'allocation d'insertion ou réinsertion professionnelle” qui prévoit le soutien matériel des personnes non-assurées en chômage.

La marche du travail dans la République de Moldova est en procès transitoire, il est rigide et génère des puissants déséquilibres structurels, territoriaux, occupationnels et professionnels. En dépit de l'accroissement de l'économie nationale, le niveau d'emploi diminue.

Si en 2000 la population occupée constituait 1515 mille personnes, alors en 2005 celle-ci a été seulement 1319,0 mille personnes. Du nombre total de la population en 2005 seulement 1422,3 mille personnes ou 49,0% du total de la population de 15 ans et plus peuvent être rapportées à la population économiquement active, enregistrant une diminution de 0,7% par rapport à l'an 2004. La majorité de la population économiquement active habite dans les zones rurales, ou à cause de la stagnation économique du secteur rural et du niveau d'études moins avancé, les activités économiques sont moins rentables

et les salaires sont plus bas que dans les zones urbaines Cette distribution ne fait que contribuer au découragement de l'activité économique et de maintenir l'inégalité des revenus aux quotas hauts.

Le taux de l'emploi a diminué dans les années 2001-2005 de 53,7% à 45,4%. En 2005 le taux de l'emploi des hommes était plus haut que celui des femmes (respectivement 46,0% et 44,8%). Le taux de l'emploi dans les zones urbaines a été plus haut (46,6%) en comparaison avec les zones rurales (44,5%). Le plus haut taux de l'emploi (69,7%) a été enregistré pour les personnes âgées de 50-54 ans. Il faudrait rajouter qu'en 2005 plus de 53 mille personnes ont été sous occupées (personnes sous occupées sont des personnes qui ont eu un emploi, mais qui ont travaillé moins que la durée habituelle du travail hebdomadaire, elles ont cherché un emploi et ont été disponibles de commencer le travail dans deux semaines), ce qui représentait 4,0% du total des personnes occupées.

On observe une tendance claire de changement de placement en fonction de secteurs. Si en 1999 l'agriculture détenait 50% du total des placements, alors en 2005 - 40,7%. Cette modification structurelle a été déterminée plus de la l'émigration intensive de la main-d'œuvre des zones rurales que de réallocation de la main-d'œuvre excédentaire de l'agriculture vers l'industrie et les services. Actuellement 12,1% de la population est occupée dans l'industrie et 47,2% dans les services.

Les personnes occupées dans le secteur formel constitue 77,6% du total des personnes occupées dans l'économie, dans le secteur informel travaille 12,1%, et dans le secteur des ménages – plus de 10,3%, ceux-ci étant occupés particulièrement de la production des biens pour la propre consommation. Dans le secteur informel sont occupés plus les hommes (51,9%), surtout dans les zones rurales (73,8%). Dans les ménages les femmes prédominent (60,8%) et les personnes des zones rurales (92,3%). Il est intéressant le fait que chaque troisième personne occupée a un emploi informel, cette particularité indique le manque de la protection sociale respective des travailleurs au milieu de travail. Dans la distribution par sexes un peu plus que la moitié (52,8%) des personnes ayant des emplois informels sont des femmes. Il existe des secteurs où le quota des occupations informelles est particulièrement haute : construction – 57,0%, agriculture – 53,9% et commerce – 40,4%.

La structure de la population occupée selon le statut professionnel relève que les salaires représentent 63% du total, en diminution avec un pourcent par rapport à 2004 et avec 4,5 pourcent par rapport à 2003. Dans la répartition de la population par groupes d'occupation on remarque la prépondérance des travailleurs qualifiés en agriculture, sylviculture et la pêche (29,0% du total), dont 55,7% sont des femmes. Les spécialistes ayant un niveau supérieur de qualification et les travailleurs en services, commerce et les assimilés ont détenu environ le même poids (11,5% et 11,2%). Dans le groupe des dirigeants et de hauts fonctionnaires de l'administration publique et dans les unités socio-économiques le nombre des hommes a été de 1,6 fois plus grand que celui des femmes, un indice évident de la discrimination des femmes.

Dans le groupe des spécialistes avec un supérieur niveau de qualification les femmes détenaient un poids de 63,0% en comparaison avec les hommes a cause de la prédominances des femmes dans les secteurs de l'éducation et de la sante.

A partir l'an 2006 grâce a l'implémentation d'un nouveau échantillon et de la révision de la définition de l'Emploi (en correspondance avec les Recommandations de la Conférence Internationale des Statisticiens du Travail, OIT, octobre 1998) les indicateurs relatifs aux principales catégories de population (occupe, en chômage, inactive) ne sont pas comparables.

L'évolution des emplois vacants enregistrés dans les agences pour l'emploi est exposée dans le Tableau suivant.

Evolution des emplois vacants enregistrés à l'agence Nationale pour l'Emploi

		An 2005			An 2006			I trimestre 2007		
		total	Dont		total	Dont		total	Dont	
			Pour les fonctionnaires	Pour les travailleurs		Pour les fonctionnaires	Pour les travailleurs		Pour les fonctionnaires	Pour les travailleurs
1.	m. Chişinău	7820	1275	6545	12076	3145	8931	3918	1101	2817
2.	m. Bălţi	4835	416	4419	5604	812	4792	2392	293	2099
3.	Anenii Noi	883	134	749	593	112	481	97	13	84
4.	Basarabasca	658	99	559	425	182	243	95	13	82
5.	Briceni	744	64	680	664	67	597	139	15	124
6.	Cahul	2700	390	2310	2926	436	2490	687	96	591
7.	Cantemir	909	149	760	851	80	771	218	53	165
8.	Călăraşi	1594	268	1326	1161	168	993	399	60	339
9.	Căuşeni	970	96	874	1262	187	1075	278	62	216
10.	Cimişlia	840	126	714	1256	229	1027	208	54	154
11.	Criuleni	269	81	188	287	109	178	56	45	11
12.	Donduşeni	409	86	323	520	81	439	80	17	63
13.	Drochia	714	73	641	819	77	742	139	36	103
14.	Dubăsari	579	55	524	404	51	353	100	11	89
15.	Edineţ	654	34	620	726	37	689	53	20	33
16.	Făleşti	1203	165	1038	1251	186	1065	118	23	95
17.	Floreşti	1083	242	841	1329	270	1059	239	23	216
18.	Glodeni	1229	182	1047	872	272	600	156	45	111
19.	Hînceşti	475	161	314	519	71	448	402	129	273
20.	Ialoveni	1272	129	1143	951	170	781	303	49	254
21.	Leova	249	36	213	201	21	180	54	30	24
22.	Nisporeni	445	36	409	992	70	922	82	18	64

23.	Ocnița	455	72	383	1040	100	940	120	36	84
24.	Orhei	1872	297	1575	1713	257	1456	373	60	313
25.	Rezina	708	131	577	750	107	643	211	75	136
26.	Rîșcani	493	65	428	413	16	397	80	17	63
27.	Sîngerei	398	51	347	365	59	306	85	25	60
28.	Soroca	1345	57	1288	1598	85	1513	224	67	157
29.	Strășeni	1053	72	981	880	95	785	393	57	336
30.	Șoldănești	174	13	161	320	21	299	71	23	48
31.	Ștefan Vodă	833	98	735	681	88	593	214	27	187
32.	Taraclia	757	79	678	610	71	539	169	23	146
33.	Telenești	259	18	241	304	8	296	118	1	117
34.	Ungheni	1140	44	1096	1198	115	1083	238	28	210
35.	U.T.A. G.	2336	365	1971	1940	300	1640	557	137	420
Total		42357	5659	36698	47501	8155	39346	13066	2782	10284

Nr. crt.	Indicateurs		An		5 mois 2007
			2005	2006	
1.	Adresses aux services de l'Agence		59894	51837	22869
2.	Places		24639	24498	10415
3.	Entraînes dans les mesures actives	Travaux publics	3097	3131	1537
4.		Formation professionnelle	4621	4629	2464
5.		Indemnité de placement	53	86	21*
6.		Indemnité d'installation	30	56	24*
7.		Embauche des promus par les employeurs stimulés	13	19	4*
8.	bénéficié des mesures passives de protectio	Aide de chômage	2966	4273	3551

9.	Allocation d'insertion ou de réinsertion	1565	3307	2165
----	--	------	------	------

* Remarque : Indicateurs sont pour le trimestre I 2007.

ARTICLE 1 PAR.2

Dans la République de Moldova toutes les personnes se trouvant a la recherche d'un emploi bénéficient des services des autorités publiques et privées pour l'emploi gratuitement, qui ne représente pas une discrimination en emploi basée sur race, couleur, sexe, religion, opinion politiques, nationalité ou origine sociale. Les services d'emploi sont accordés par l'intermédiaire des agences pour l'emploi publics ou privées, ainsi que par les compartiments spécialisés des employeurs. Les activités sont réglementées par la législation du travail.

A partir l'an 2000, dans la République de Moldova est promue une politique active sur le marché du travail qui est raccordée à la législation de l'Organisation Internationale du Travail et aux expériences des états avancés dans ce domaine.

Les actes normatifs en vigueur qui régissent l'activité de placement excluent toute forme de discrimination (indifféremment de race, couleur, sexe, religion, convictions politiques, origine nationale, origine sociale, âge, invalidité, etc.)

En conformité avec la Constitution de la République de Moldova art. 16 „Tous les citoyens de la République de Moldova sont égaux en face de la loi et des autorités publiques, sans distinction de race, nationalité, origine ethnique, langues, religion, sexe, opinion, appartenance politique, biens ou origine sociale”.

L'article 8 du Code du Travail prévoit que dans le cadre des rapports de travail actionne le principe d'égalité en droits de tous les salariés. Toute discrimination, directe ou indirecte, du salaire selon les critères de sexe, âge, race, ethnie, religion, option politique, origine sociale, domicile, handicap, appartenance ou activité syndicale, ainsi que selon d'autres critères non liés de ses qualités professionnelles, est interdite.

Il faut mentionner, que les prévisions de l'article 8 de la Loi sur l'emploi prévoit qu'en application des prévisions de la loi est exclue toute discrimination selon les critères de race, nationalité, origine ethnique, langues, religion, sexe, opinion, appartenance politique, fortune ou d'origine sociale.

L'un des amendements de la Loi n 102-XV du 13 mars 2003 sur l'emploi et la protection sociale des personnes se trouvant a la recherche d'un emploi approuvée par la Loi n 100-XVI du 27 mai 2005 est a l'art. 13 ayant l'amendement suivant : „Les offres et les annonces sur les emplois n'incluent pas des éléments discriminatoires basés sur les critères de nationalité, origine ethnique, sexe, âge, appartenance politiques ou origine sociale”.

De cette façon, tous les citoyens sont égaux ayant la même possibilité de choisir un emploi, l'accès aux services de placement offerts par les agences privées de l'emploi.

Le contrôle et le respect du principe de non admission de la discrimination dans les rapports de travail, dans l'octroi des divers services à la population, y compris au placement est la prérogative du Gouvernement dans son activité.

L'Inspection du Travail est l'organe central de spécialité qui exerce le contrôle d'Etat du respect des actes législatifs et d'autres actes normatifs qui contiennent des normes du droit du travail, des conventions collectives et des contrats collectifs du travail dans toutes les entreprises, ainsi dans les autorités publiques centrales et locales.

Créée à la base de la Loi n 140-XV du 10 mai 2001, l'Inspection du Travail a la personnalité juridique et est dirigée par un inspecteur général d'Etat nommé par le Gouvernement. L'Inspection du Travail a des inspectorats territoriaux du travail, sans personnalité juridique, fonctionnant dans chaque région.

L'article 28 de la Loi n 162-XVI du 22.07.2005 sur le statut des militaires (*Monitor Official de la République de Moldova n 129-131/618 du 30.09.2005*) prévoit l'encadrement dans le service militaire à la base de contrat des citoyens de la République de Moldova qui, en conformité leur état de santé, sont aptes pour le service militaire, ont des études moyennes générales, gymnasiales, lyceales, moyennes de spécialité ou supérieures parmi :

- a) les citoyens de la réserve des Forces Armées ;
- b) les militaires en terme, après six mois de service militaire ;
- c) les militaires en terme réduit ;
- d) les étudiants de l'enseignement militaire, qui ont atteint l'âge de 18 ans ;
- e) les autres citoyens qui ont atteint l'âge de 18 ans.

La Loi n 162-XVI du 22.07.2005 sur le statut des militaires prévoit des principes suivants :

- a) légalité ;
- b) égalité des militaires, indifféremment des degrés et de la fonction militaire, en face de la loi et des autorités publiques ;
- c) assurance de la protection juridique et sociale des militaires et des membres de leurs familles.

En conformité avec l'article 12 de la Loi mentionnée, tous les citoyens de la République de Moldova qui ont atteint l'âge de 18 ans ont des droits égaux d'encadrement dans le service militaire à la base de contrat. La période de service militaire est incluse dans l'ancienneté du travail générale ainsi que dans le stage de cotisation, ce qui accorde le droit de recevoir des suppléments pour l'ancienneté, à la pensions des assurances sociales d'Etat.

L'article 7 de la Loi n 162-XVI du 22.07.2005 sur le statut des militaires prévoit l'obligation de l'Etat concernant l'assurance de la protection juridique et sociale des militaires. Les femmes encadrées dans le service militaire à la base de contrat sont égales en droits et en obligations avec les hommes. Les femmes

militaire peuvent aussi bénéficier d'autres droits et facilités liées de l'éducation des enfants, la maternité et d'autres circonstances prévues par la législation en vigueur, avec les restrictions prévues de cette loi.

Les citoyens qui ont fait leur service militaire à la base de contrat et sont passés en réserve (retraités) bénéficient des droits et des garanties prévues dans la législation en vigueur, en fonction de l'ancienneté de service et de la base de licenciement du service militaire.

Pendant les années 2005-2006 ont été enregistrés 19 recours concernant l'exercice effectif du droit au travail, dont :

- concernant l'amendement de l'ordre du Ministre de la Défense sur le licenciement – 10 recours ;
- concernant l'annulation de l'ordre du Ministre de la Défense sur le licenciement et le rétablissement en service militaire – 5 recours ;
- concernant le recalcule de l'ancienneté en service militaire et la fixation de la pension militaire - 2 recours ;
- concernant la fixation de la pension militaire – 2 recours.

La liberté du travail est garantie par la Constitution de la République de Moldova (article 43) et le Code du Travail (Article 6). Non-limitation du droit au travail et la liberté de travail, article 7. Interdiction du travail forcé (obligatoire) :

Conformément aux actes normatifs mentionnés toute personne est libre de choisir son emploi, sa profession, son métier ou son activité ;

Personne, pendant toute la durée de vie, ne peut être obligée à travailler ou ne pas travailler dans un certain emploi ou dans une certaine profession ;

Le travail forcé (obligatoire) est interdit ;

Toute personne a le droit à la protection contre le chômage.

Faisant référence à la conclusion de non-conformité formulée par le Comité Européen des Droits Sociaux (Conclusions 2006) il faut mentionner l'approbation en deuxième lecture de la Loi 156-XVI du 06.07.2007 sur l'organisation du service civil (d'alternative), qui établit la durée de service de 12 mois.

En conformité avec le Code d'exécution (Loi n 443-XV d 24 décembre 2004), les condamnés peuvent être entraînés au travail, en tenant compte de l'état de leur santé physique et psychique constaté par le médecin. Le travail presté peut être tant rémunéré (quand il s'agit de leur entraînement dans la production), que non-rémunéré (lors de travaux d'amendement et d'entretien du pénitencier et du territoire, d'amélioration des conditions de leur séjour et des conditions médico-sanitaires de leur détention). Le condamné est entraîné au travail non-rémunéré hors les heures de travail, au plus 2 heures par jours, mais pas plus de 10 heures par semaine. Les condamnés qui ont atteint l'âge de pension et les condamnés invalides des catégories I et II sont entraînés au travail selon leur volonté.

Les condamnés sont entraînés, d'habitude, aux travaux dans les entreprises, les ateliers et les services auxiliaires du système pénitencier. À la base du contrat conclu entre l'administration du pénitencier et des personnes physiques ou

juridiques, ils peuvent être entraînés aux travaux hors le pénitencier, à condition de l'assurance d'une garde respectueuse, de la rémunération équitables et du respect des règles de la protection du travail.

Le temps de travail et de repos du condamné est établi en conformité avec la législation du travail. À la demande du condamné, la période de travail pendant la durée de l'exécution de la peine de prison est incluse par l'instance judiciaire dans l'ancienneté générale du travail. Le condamné qui respecte le régime de détention et accomplit toutes les tâches de production peut se voir compenser 3 jours de la durée de l'exécution de la peine avec 2 jours de travail, et le condamné entraîné dans des travaux souterrains ou aux travaux insalubres et nocives, en conformité avec la liste de travaux et de professions approuvée de Gouvernement – 3 jours de la durée de la peine avec un jour de travail.

La rémunération du travail des condamnés est effectuée aussi en conformité avec la législation du travail. Leur salaire mensuel ne peut pas être inférieur que le salaire minimal dans le pays, en prenant en considération les indexations et les majorations établies, à condition de l'accomplissement des obligations de travail (normes) pendant les heures de programme établies par la législation et de contrat. Le salaire du condamné est transféré à son compte de pécule.

Le condamné qui est entraîné aux travaux rémunérés au moins 6 mois a le droit à un congé non-rémunéré de 1 jour de calendrier. Le condamné qui exécute la peine dans un pénitencier de type ouvert peut bénéficier, pour la période de congé, de droit de se déplacer hors le pénitencier.

Les pénitenciers organisent l'enseignement secondaire général des condamnés, ainsi que leur instruction professionnelle. À la sollicitation du condamné, l'administration du pénitencier et l'autorité de l'administration publique locale lui crée des conditions pour l'enseignement secondaire professionnel et de l'enseignement supérieur. Pendant la période des examens le condamné entraîné au travail bénéficie de congé d'études dans des conditions du Code du Travail.

ARTICLE 1 PAR.3

La promotion des politiques, des programmes dans le domaine de l'emploi est réalisée particulièrement de l'Agence Nationale pour l'Emploi subordonnée au Ministère de l'Economie et du Commerce. L'Agence Nationale a été créée à la base de réorganisation du Service d'Etat pour l'emploi. Le système de l'Agence comprend 35 agences territoriales de l'emploi au niveau de région, municipales et l'unité territoriale administrative Găgăuzia avec le personnel de 243 salarié.

Les agences pour l'emploi réalisent la politique dans le domaine de l'emploi par la mise en œuvre des mesures actives mentionnées.

Dans les années 2001-2006 356,4 mille personnes se sont adressées aux agences de l'emploi pour être placées, dont 41,5 ont été placées.

	Indicateurs	2001	2002	2003	2004	2005	2006	4 mois 2007
1.	Nombre de chômeurs enregistrés aux agences de l'emploi	59505	63327	62273	59581	59894	51837	19631
2.	Nombre de chômeurs places	24124	24262	26300	24668	24639	23858	7280
3.	Nombre de chômeurs qui ont terminé un cours d'instruction professionnelle	5325	4846	6000	4628	4621	4629	2006
5.	Nombre de chômeurs occupés aux travaux publics rémunérés	1779	2398	2559	2510	3097	3131	1277
6.	Nombre de chômeurs bénéficiaires d'aide de chômage	16066	12623	7907	3302	2966	4273	2944

En vue de gérer les emplois vacants, les agences de l'emploi collaborent avec les employeurs du territoire. Dans les années 2005 et 2006 les agences ont collaboré avec 5,4 mille employeurs, enregistrant plus de 42 mille et respectivement 47 mille emplois vacants.

Indicateurs	2001	2002	2003	2004	2005	2006	4 mois 2007
Nombre des emplois vacants enregistrés	39773	38663	40336	41083	42357	47501	17984

Les agences privées de placement participent aussi à la réalisation de la politique de l'emploi et des prévisions de la Loi n 102-XV du 13 mars 2003 sur l'emploi et la protection sociale des personnes se trouvant à la recherche d'un emploi. Les agences privées fonctionnent à la base de l'autorisation délivrée par la Chambre de Licences à la base de la Loi n 451-XV du 30 juillet 2001 sur l'autorisation de certains types d'activité. La politique d'Etat dans ce domaine est destinée à soutenir l'activité des agences et de créer des conditions nécessaires de leur développement. Ayant comme but l'exercice effectif de l'activité de placement, ainsi que de l'ajustement aux normes internationales, la République de Moldova a ratifié la Convention de l'Organisation Internationale du Travail n 181 sur les agences privées de placement (Loi de la République de Moldova n 482-XV du 28.09.2001) et par la loi – l'activité de placement dans le pays et/ou à l'étranger a été autorisée. L'autorisation de cette activité dans la République de Moldova a commencé en mars 2002.

En 2006 11 agences de l'emploi du pays ont enregistré 6031 personnes, dont 725 personnes ont été placées. Les agences privées pendant la même période ont géré 2100 emplois vacants.

En trimestre I 2007 10 agence privées de l'emploi du pays ont enregistré 912 personnes, dont 90 personnes ont été placées. Pendant cette période les agences privée ont gère 308 emplois vacants.

Tous les projets d'actes normatifs en matière de travail sont consultes avec les ministères, les départements concernes, les autorités de l'administration publique, ainsi que de manière obligatoire avec les syndicats et les patronats. Les objections présentées sont prises en considération lors de la définitivation des projets d'actes normatifs.

Les dernières années la coopération du Gouvernement avec les patronats et les syndicats a été intensifiée dans la promotion des politiques de l'emploi. Les domaines de coopération sont les suivants:

- coordination des projets de lois et de décisions du Gouvernement en matière de l'emploi;
- examen lors des séances de la Commission Républicaine pour les négociations Collectives des diverses questions relatives au développement des politiques de l'emploi;
- participation à l'organisation et au développement des foires des emplois destinés à la population nonengagée;
- information des partenaires sociaux sur la situation sur le marche du travail;
- participation aux séminaires et entrevues sur les problèmes du marche du travail;
- a partir l'an 2003 dans le cadre de l'Agence nationale de l'Emploi a été constitue et fonctionnent le Conseil d'Administration qui se réunit selon les principes de parité les représentants du Gouvernement, des organisations patronales et syndicales.

Une nouvelle initiative de collaboration appliquée par les autorités publiques constitue la coopération directe par la signature d'un Accord de coopération. En 2003 un pareil Accord de coopération a été signe entre l'Agence Nationale de l'Emploi et la Confédération des Syndicats Libres „Solidarité” En conformité avec cet Accord les parties se réunissent de manière permanente pour s'informer, pour élaborer des mesures communes dans le domaine de la promotion des politiques actives sur le marche du travail.

La promotion des politiques, des stratégies, des programmes dans le domaine de l'emploi est réalisée particulièrement par l'Agence Nationale de l'Emploi subordonne au Ministère de l'Economie et du Commerce.

A la fin de l'an 2003 a été institue le Conseil d'Administration de l'Agence nationale, forme des représentants des partenaires sociaux (Gouvernement, patronat, Syndicat). Au niveau territorial ont été créés des conseils consultatifs auprès les agences territoriales de l'emploi dont les membres sont des représentants de l'administration publique locale, du patronat et du syndicat. L'activités des conseils à tous les niveaux contribuent au développement du dialogue social dans la promotion des politiques sur le marche du travail.

La législation de l'emploi et la protection sociale de la personne se trouvant à la recherche d'un emploi mentionnée prévoit le développement du dialogue

social et la création en commun des conditions pour atteindre un haut degré d'emploi et diminuer le chômage, du respect de la politique et de la non-discrimination. A présent, la base législative du système du dialogue social inclue: Code du Travail et la Conception de développement du système du dialogue social, approuve par la Décision du Gouvernement n 356 du 26 avril 1999. En conformité avec ces actes normatifs le dialogue social comprend des relations de coopération entre les représentants des salariés, des employeurs et des organes d'administration publique respective dans le procès de détermination et de réalisation des droits sociaux, économiques ainsi que des intérêts des parties. De cette façon, les problèmes relatifs au salaire, aux conditions de travail, aux garanties sociales sont étudiées et résolus en commun.

Les services accordés par les agences de l'emploi sont gratuits et sont destinés à toutes les catégories des personnes se trouvant à la recherche d'un emploi. La Constitution de la République de Moldova, le Code du Travail, les actes normatifs dans le domaine de l'emploi représentent des garanties législatives et administratives qui assurent la transparence des services de l'emploi pour tous les demandeurs d'être placés, de choisir un emploi approprié.

ARTICLE 1 PAR.4

Les mesures prévues par les actes normatifs dans le domaine sont orientées vers les personnes se trouvant à la recherche d'un emploi selon des groupes-cibles de population: jeunes, femmes, personnes handicapées, personnes à basse qualification, personnes désespérées sur le marché du travail, personnes en chômage de longue durée, celles sans expérience, etc. et ont comme objectif d'augmenter le taux de placement et la diminution du taux de chômage parmi les personnes se trouvant à la recherche d'un emploi.

a) Orientation professionnelle

L'orientation professionnelle de la population est effectuée par les structures du Ministère de l'Éducation et de la Jeunesse et du Ministère de l'Économie et du Commerce (par l'intermédiaire des structures de l'Agence Nationale de l'Emploi) et encore par le secteur privé et celui non-gouvernemental.

Tous les services d'orientation professionnelle dans le secteur public sont gratuits.

Au cours des années 2005 et 2006 des services d'orientation professionnelle et de soutien psychologique en matière de carrière ont été accordés respectivement 25106 et 27944 personnes.

Les premiers quatre mois 2007 des services d'orientation professionnelle ont été accordés à 8838 personnes, dont les jeunes – 6468, femmes – 6472 personnes.

Le „Club de Travail” continue son activité dans le cadre des agences territoriales de l'emploi.

Pendant les années 2005 et 2006 on été organisés respectivement 351 et 371 instructions avec la participation respective de 3902 et 4502 chômeurs, dont respectivement 915 et 958 personnes ont été placées et respectivement 1210 et 1291 personnes ont été réparties aux cours de formation professionnelle.

Les premiers quatre mois 2007 ont été organisés 119 instructions avec 1454 personnes, dont 399 ont été placées, 399 enregistrées aux cours de formation professionnelle.

b) formation professionnelle

La formation professionnelle des chômeurs est organisée en conformité avec la Loi n 102-XV du 13 mars 2003 sur l'emploi et la protection sociale des personnes se trouvant à la recherche d'un emploi.

Dans les années 2005 et 2006 des cours de formation professionnelle ont été suivis respectivement par 4621 et 4629 personnes, dont placées respectivement 3170 et 3185 personnes. En trimestre I 2007 1589 personnes ont suivi des cours de formation professionnelle, dont placées 806 personnes.

La formation professionnelle des chômeurs est organisée en conformité avec les prévisions de la Décision du Gouvernement de la République de Moldova n 1080 du 5 septembre 2003 „Sur l'approbation du Règlement sur le mode d'organisation de la formation professionnelle des chômeurs”, avec les amendements ultérieurs, qui prévoient des conditions d'organisation, de développement et de financement des cours de qualification, de recyclage et d'autres formes de formation professionnelle des chômeurs.

FORMATION PROFESSIONNELLE assure:

- Facilitation de l'insertion sociale des chômeurs en concordance avec leurs aspirations professionnelles et les nécessités du marché du travail;
- Formation des ressources humaines capables à contribuer à l'accroissement de la compétitivité de la main-d'œuvre;
- Actualisation des connaissances et la perfection de la formation professionnelle dans l'occupation de base, ainsi que dans les professions connexes;
- Changement de qualification, déterminé par la restructuration économique, par la mobilité sociale ou par les modifications de la capacité de travail;
- Études des connaissances avancées, des méthodes modernes nécessaires pour l'accomplissement de leurs tâches de service

Des cours organisés par l'Agence Nationale de l'Emploi sont effectués pour:

- les personnes se trouvant à la recherche d'un emploi, enregistrées par les agences, à partir de l'âge de 16 ans, ayant ou pas un métier;
- les personnes qui veulent changer leur métier ;
- les personnes qui veulent acquérir de nouvelles compétences professionnelles.

Les cours de formation professionnelle sont suivis plutôt par les promus des écoles-internats, les enfants orphelins, les enfants qui sont restés sans soins des parents, les enfants sous la tutelle, les enfants provenant des familles nombreuses, les enfants des familles monoparentales, ainsi que les victimes de la traite des êtres humains, les personnes handicapées, les vétérans de toutes les catégories et les personnes libérées de détention ou des institutions de réhabilitation sociale.

Les chômeurs bénéficient:

- des cours gratuits pour chaque cas enregistré en qualité de chômeur, en conformité avec la législation;
- D'aide de chômage ou d'une allocation pour la durée d'instruction, dans le cas où ils sont enregistrés avec le droit à l'aide de chômage ou une allocation d'insertion ou de réinsertion professionnelle;
- De paiement des frais pour le transport aller-retour et d'hébergement aux personnes orientées aux cours à partir d'autres localités.

Pour ce qui est la formation professionnelle des chômeurs l'Agence Nationale et ses structures territoriales coopèrent avec environ 50 institutions d'enseignement de différente forme de propriété: écoles professionnelles, écoles de métiers, centres et combinats d'instruction, institutions d'enseignement moyen de spécialité et supérieur, employeurs à plus de 35 professions/métiers le plus sollicités par les employeurs sur le marché du travail.

Les fournisseurs de la formation professionnelle sont sélectionnés à la base d'un concours de sélection des institutions d'enseignement. La majorité des institutions d'enseignement possèdent des laboratoires et de cabinets équipés et l'outillage nécessaire pour l'apprentissage, la perfection des habiletés pratiques. Les institutions coopèrent avec un grand réseau d'entreprises où a lieu le stage des étudiants et où ils sont ultérieurement engagés.

Le personnel didactique sont des professeurs, des maîtres d'instruction et de production, attestés dans des conditions de la législation en vigueur, ayant la qualification didactique II, I et supérieure.

Tous les années les cours de formation professionnelle des chômeurs sont suivis (terminés) environ 5000 personnes, ce qui constitue 1 personne sur 10 personnes se trouvant à la recherche d'un emploi, enregistrée aux agences de l'emploi, dont formées pour la première fois – 68,8% du nombre total des promus des cours, recyclées – 10,7% , requalifiées - 20,5%, jeunes âgées de 17 à 29 ans constituent 79,6%, femmes - 69%.

Le budget approuvé pour l'an 2006 dans le domaine de la formation professionnelle des chômeurs a constitué 9542 mille lei, et pour 2007 - 9550 mille lei, alloués du Fonds du Chômage. Les personnes orientées aux cours de formation professionnelle bénéficient de remboursement des frais pour l'instruction théorique et pratique, le transport aller-retour et hébergement des personnes orientées aux cours de formation dans d'autres localités. Les étudiants ne bénéficient pas de bourse pour payer les frais de nourriture, l'acquisition des

instruments nécessaires à l'exercice du métier. Les allocations pour l'hébergement ne couvre pas intégralement les frais supportés.

Pour être orientées aux cours de formation professionnelle les personnes se trouvant à la recherche d'un emploi doivent être enregistrées à l'agence territoriale dans la zone de leur domicile. La durée de résidence n'est pas une condition pour que la personne soit orientée aux cours de formation professionnelle.

Le droit des militaires a la réadaptation professionnelle appropriée est stipulé dans l'article 22 de la Loi 162XVI du 22.07.2005 sur le statut des militaires, et prévoit la possibilité d'instruction professionnelle et d'encadrement dans un domaine civil.

Les citoyens en réserve après le service militaire en terme réduit, ainsi que les militaires ayant accompli un service militaire à la base d'un contrat qui n'ont pas obtenu le droit à la pension bénéficient de la part des agences de l'emploi, d'un emploi de spécialité.

Les citoyens passés en réserve peuvent être engagés dans les domaines civils à la base d'une autorisation ou d'un diplôme des institutions d'enseignement militaire ou leur études militaires sont prises en considérations en tant qu'équivalent.

En vue de créer un système de reconversion professionnelle et d'adaptation sociale des militaires en contrat et des citoyens passés en réserve, le Ministère de la Défense a élaboré un Règlement sur la reconversion professionnelle et l'adaptation sociale des militaires en contrat et des citoyens passés en réserve, qui est présentée au Gouvernement pour être approuvé. L'activité de reconversion professionnelle et d'adaptation sociales des militaires comprend:

- Orientation professionnelle et soutien psychologique;
- Sélection professionnelle;
- Recyclage professionnel;
- placement;
- conciliation et/ou assistance en vue de démarrer une affaire.

ARTICLE 9

a) Dans la République de Moldova le secteur public assure l'accès gratuit à tous les services d'orientation professionnelle.

b) L'orientation professionnelle de la population est effectuée par les structures du Ministère de l'Éducation et de la jeunesse et de l'Agence Nationale de l'Emploi et ses structures territoriales, ainsi que le secteur privé et celui non-gouvernemental.

L'orientation professionnelle dans le cadre de l'Agence Nationale de l'Emploi est organisée à la base du Règlement sur l'orientation professionnelle et le soutien psychologique de la population en problèmes relatifs à la carrière, qui établit la modalité et les conditions d'organisation, développement et financement des activités d'orientation professionnelle et de soutien psychologique de la

population en problèmes relatifs à la carrière et de l'Ordre n 51 de l'Agence Nationale de l'Emploi, ou sont stipulés tous les services d'orientation professionnelle prestés aux personnes se trouvant à la recherche d'un emploi.

Les structures territoriales de l'Agence nationale de l'Emploi ont des Clubs de Travail, ou les chômeurs sont soutenus pour l'insertion professionnelle et sociale.

Au cours des années 2005 et 2006 ont été organisés respectivement 351 et 371 trainings, avec la participation respectivement de 3902 et 4502 chômeurs, dont respectivement 915 et 958 personnes ont été placées et respectivement 1210 et 1291 personnes ont été réparties aux cours de formation professionnelle.

Les premiers quatre mois 2007 ont été 119 trainings avec 1454 personnes, dont 399 ont été placées, 399 – enregistrées aux cours de formation professionnelle.

Aux cours des années 2005 et 2006 l'Agence Nationale de l'Emploi a accordé des services d'orientation professionnelle et de soutien psychologique en problèmes de carrière respectivement pour 25106 et 27944 personnes. Les services d'information et de conciliation professionnelle ont été sollicités plutôt par les jeunes – respectivement 17574 et 19678 personnes, femmes – respectivement 14975 et 17154 personnes, promues des écoles-internats et les enfants orphelins – respectivement 890 et 962 personnes.

Les premiers quatre mois 2007 les services d'orientation professionnelle ont été accordés à 8838 personnes, dont les jeunes – 6468, femmes – 6472 personnes.

ARTICLE 15 PAR.1

En conformité avec la législation en vigueur, l'invalidité est considérée une personne qui, à cause de la limitation de l'activité vitale suite aux déficiences physiques ou mentales, nécessite aide et protection sociale. La limitation de l'activité vitale de la personne est reflétée par la perte complète ou partielle de la capacité ou de la possibilité de se servir lui-même, de se déplacer, de s'orienter, de communiquer, de contrôler son comportement et aussi de réaliser un travail.

L'invalidité, son apparition et ses causes sont établies par les conseils d'expertise médicale de la vitalité à la base de l'Instruction sur la détermination de l'invalidité et des types d'assistance sociale dans la République de Moldova approuvée par la Décision du Gouvernement du 1 juin 1993 n 315. L'invalidité des enfants survenue sous l'âge de 16 ans est fixée par les conseils médicaux consultatifs des unités sanitaires.

La décision sur la fixation de l'invalidité est prise par les conseils d'expertise médicale de la vitalité (CEMV) seulement après avoir fait un complexe de diagnostic, de traitement et de réhabilitation de la personne, dans le cas où le congé médical ne dépasse pas 4 mois pour la même maladie ou 5 mois pour des maladies différentes au cours d'un an.

Lors de la prise de la décision sur la détermination de la personne en tant qu'invalide on prend en considération les facteurs cliniques, psychique, physiques, de milieu et de profession suivants:

- *caractère de la maladie et ses conséquences;*
- *efficacité du traitement et des activités de réhabilitation ;*
- *état des mécanismes compensatoires;*
- *pronostic clinique et celui de travail;*
- *possibilité de l'adaptation sociale;*
- *nécessité de différents type de soutien social;*
- *conditions concrètes et le spécifique du travail;*
- *niveau de la formation professionnelle;*
- *âge, etc.*

En même temps, CEMV effectue (doit effectuer) une recherche complexe de tous les systèmes de l'organisme du malade, en accordant une attention spéciale aux particularités individuels du malade, des possibilités de son adaptation sociale.

Une fois la décision prise sur l'invalidité de la personne, des recommandations sur sa réhabilitation médicale et professionnelle sont faites.

Le critère principale pour la fixation de l'invalidité est le degré de la limitation de la vitalité, conditionne par la réduction ou la perte de la capacité d'étudier, de communiquer, de se déplacer, de s'orienter en espace, de contrôler son comportement, de se servir, de participer à l'activité de travail. En fonction de la gravité de la déficience, **la limitation de la vitalité est divisée selon les degrés suivants:**

- *légère (jusqu'à 25%);*
- *modérée (de 26 à 50%);*
- *prononcée (de 50 à 75%);*
- *accentuée prononcée (plus de 75%).*

En conformité avec les normes internationales, l'invalidité est attribuée si le degré de limitation de la vitalité dépasse 25%. La limitation modérée, prononcée et accentuée prononcée correspond à l'invalidité de degré III, II, et I.

À l'attribution du degré de la limitation de la vitalité, CEMV sont obligées à définir la cause de l'invalidité, c'est-à-dire les conditions biologiques et sociales qui l'ont conditionnée. Les facteurs sociaux qui ont déterminé l'invalidité doivent être confirmés du point de vue juridique par des documents appropriés. CEMV peuvent identifier les causes suivantes de l'invalidité:

- *maladie générale;*
- *accident de travail;*
- *maladie professionnelle;*
- *invalidité des l'enfance;*
- *syndrome "Cernobil";*

- *invalidité suite au service militaire.*

L'invalidité suite a la maladie générale peut survenir a cause de toute maladie qui non-spécifiée ci-dessus.

L'invalidité causée par un accident de travail est l'invalidité qui survient si l'accident s'est produit: a) lors de l'exercice des attributions de service (y compris lors de la délégation) ou lors de l'exercice des travaux en faveur de l'entreprise ou de l'institution; b) chemin faisant vers ou du service; c) stage pratique de production; d) sur le territoire de l'entreprise, de l'institution ou autre lieux de travail au cours de la journée de travail, y compris lord des pauses établies et dans l'intervalle de temps nécessaire pour mettre en ordre le lieux de travail avant ou après les heures de travail; e) près de l'entreprise, de l'institution ou d'autre lieu de travail pendant les heures de travail, y compris lors des pauses établies, si la présence sur ce lieu ne contrevient pas aux règles du régime intérieur de travail ; j) lors de l'exercice des missions d'importance d'état ou publique; g) lors des activité de sauvetage de la vie humaine, de defense de la securite d'Etat et d'assurance de l'ordre publique; i) en liaison avec l'exercice de donateur.

L'invalidité suite a une maladie professionnelle est attribuée aux personne qui se sont trouves de manière systématique ou longtemps sous l'influence des facteurs nocifs, caractéristique a la profession de référence, des conditions de travail spécifiques pour une certaine production. Lors de l'attribution de l'invalidité suite a la maladie professionnelle, CEMV prend en considération la Liste des maladies professionnelles et de l'Instruction d'application de cette Liste.

L'invalidité des l'enfance survient suite a une maladie ou une mutilation produite avant l'âge de 16 ans, et pour les personnes qui font leurs études (élèves, étudiants) – avant l'âge de 18 ans.

L'invalidité cause par le syndrome «Cernobil» est attribuée aux personnes qui ont participe a la liquidation des conséquences de la catastrophe de l'avarie de la CAE Cernobil, ou qui ont été irradiée sur les territoires affectes par les substances radioactives.

L'invalidité liée du service militaire est attribuée dans le cas des militaires en réserve, si elle est cause par: a) une blessure, une contusion, un accident qui s'est produit lors des actions militaires ou lors de l'exercice des attributions liées du service militaire; b) une maladie résultant de la participations aux actions militaires; c) une maladie (contusion, mutilation), produite lors du service militaire, mais qui n'est pas liée directement avec le service. Les militaires en réserve reçoivent l'invalidité comme suite de l'exercice du services dans les forces armée, si celle-ci est survenue: a) lors de l'exercice du service militaire; b) dans un délai de trois mois âpres la démobilisation; c) plus tard que trois mois âpres la

démobilisation comme suite à une blessure, une contusion, une mutilation ou une maladie produite lors du service militaire, chose confirmée par des documents.

Les personnes invalides bénéficient d'une reexpertise périodique de leur état de santé en vue d'évaluer l'efficacité des activités curatives et de réhabilitation administrées, ainsi que des changements de l'état de santé en rapport avec le degré de l'adaptation sociale. Les réexamens des invalides aux déficiences de 25 à 50 % (degré modéré) est effectuée annuellement, des invalides avec la limitation de la vitalité de 50 à 75% (degré prononcé) – tous les deux ans, des personnes avec la limitation de la vitalité de plus de 75% (degré accentué prononcé) – tous les trois ans, et dans certains cas – tous les ans.

L'invalidité est attribuée sans indiquer le délai de réexamen dans les cas où:
a) les changements fonctionnels et les états pathologiques ont un caractère irréversible; b) les changements fonctionnels et les états pathologiques ont un caractère relativement irréversible et dans les cas le malade est veillé par les institutions curatives-prophylactiques et des organes d'expertise médicale de la vitalité pas moins de trois ans et il existe la sûreté du caractère irréversible de ces changements.

Dans les cas des invalides voyageurs, le réexamen est effectué à leur demande, ou) la base d'une décision des organes de l'expertise médicale de vitalité.

Dans les Tableaux ci-dessous on présente le nombre total des invalides bénéficiaires de pensions et la répartition des invalides primaires selon âge et sexe.

Nombre total des invalides bénéficiaires des pensions

Types de pension	Nombre des invalides				
	2001	2002	2003	2004	2005
Pensions établies par la Loi de pension	115526	115220	117085	119925	123719
Pensions établies en vertu d'autres lois (total)	6365	4620	3573	3182	2741
Allocation sociales d'Etat	19040	21534	36035	37235	38431
Total invalides	140931	141374	156693	160342	164891

Note: Le nombre total des invalides bénéficiaires des allocations comprend aussi les enfants invalides sous l'âge de 16 ans.

Source: Caisse Nationale des Assurances Sociales

Répartition des invalides primaires selon âge et sexe

	2002	2003	2004	2005	2006
Total invalides primaires	11042 /5046	10802 /4908	11524	13377 /6371	13700 /6005
sous 29 ans	1962/818	1271/518	1118	1091/440	1219/492

/y compris femmes					
30-39 ans/dont femmes	1315/677	1263/623	1415	1396/680	1467/676
40-49 ans/dont femmes	3295/1771	3427/1695	3627	3887/1904	3575/3163
50-60 ans/dont femmes	3856/1700	4213/1892	4861	5752/3347	5869/3163
60 et +/dont femmes	614/80	628/180	503	713	1567
prédominant	40-59 ans (65%)	40-59 ans (71%)	40-59 ans (73,6%)	40-59 ans (72%)	40-59 ans (69%)

Source. Caisse Nationale des Assurances Sociales

La Loi sur la protection sociale des invalides a été approuvée par le Parlement de la République de Moldova le 24 décembre 1991 et a une importance particulière pour le système de protection sociale des invalides car c'est une loi cadre qui définit les notions de l'invalidité et de la protection sociale des invalides, garantit les droits des invalides aux services de l'infrastructures sociale, au travail, à l'assistance sociale, à la création des associations et des unions pour protéger leurs droits.

Cette Loi garantit aussi le droit des invalides à l'éducation dans les institutions préscolaires et scolaires de type général à condition de création des conditions nécessaires pour leur éducation (accès aux institutions, tables spéciales, etc). Dans le cas un l'état de santé des invalides ne permet pas leurs études dans les institutions d'enseignement de type général, ils peuvent étudier dans des institutions spéciales ou peuvent bénéficier d'instruction à domicile, au choix des parents. Les invalides ont aussi des droits préférentiels d'étudier dans les institutions moyennes de spécialité et supérieures. Dans le cas de leur admission aux études ils bénéficient des bourses additionnelles aux pensions ou allocations d'invalidité.

Dans le pays il existe 38 institutions spéciales, dont l'un des objectifs prioritaires est l'orientation professionnelle des élèves aux déficiences sensorielles, locomotrices et mentales lors du procès d'instruction et les activités extracurriculaires. L'orientation professionnelle est effectuée à la base des sollicitations des élèves, des parents, des paramètres psychophysiques et le diagnostic médical.

Les particularités du contingent des élèves comprennent son spécifique tant dans les formes d'organisation que dans le contenu du travail instructif dans les écoles spéciales de tout type et sont basées sur les particularités spécifiques du contingent des élèves".

L'instruction à l'aide du travail, qui est la partie composante du procès de l'orientation professionnelle dans toutes les écoles spéciales est constituée de quelques étapes:

- ◆ travail manuel;
- ◆ travail général technique et la préparation pour un travail productif.

Le contenu et les méthodes d'instruction à chaque étape sont déterminées par les problèmes des écoles, de l'âge, et des particularités de développement des

élèves. Plus les déficiences psychique ou physiques des élèves sont évidentes plus la préparation pour l'expérience pratique est spécifique.

Dans les écoles pour les enfants aux déficiences de vue l'instruction par l'intermédiaire du travail a comme objectif la compensation du développement de tous les procès psychiques: formation des fonctions sensorielles des analyseurs intacts et des représentations d'espace.

Le problème de base des écoles pour les enfants sourds est la formation et le développement du langage verbal. Un rôle particulier dans cette activité appartient aussi à l'instruction par l'intermédiaire du travail. Les leçons de travail, de création individuelle des enfants contribuent au développement et à l'enrichissement du vocabulaire actif avec de nouvelles notions, au développement de la sphère cognitive et à la création des conditions optimales pour une communication active des élèves.

Lors de l'organisation au plus niveau du procès d'instruction par le travail et l'initiation des élèves pour certains métiers, on prend comme base la formation générale et polytechnique qui étaient considérées avant comme peu accessibles pour les promus des écoles spéciales. Certains métiers sont appris dans les écoles de métiers ou les écoles professionnelles techniques. Les professions, dont les étapes d'accomplissement du travail ne sont pas réglementées par des paramètres exactes du temps sont plus accessibles pour les élèves aux déficiences de l'appareil locomoteur.

L'instruction biais le travail des élèves aux déficiences mentales est responsable pour la solution des problèmes assez élémentaires en rapport avec le niveau individuel de développement et le caractère des métiers proposés dans le cadre de la formation professionnelle des promus.

Lors du procès du travail de correction aux cours d'éducation technologique une attention spéciale est accordée à la pensée, au langage, y compris au développement de la pensée technique des élèves.

Actuellement dans le pays il y a des institutions spéciales d'enseignement suivantes et subordonnées au Ministère de l'Éducation et de la Jeunesse:

- 28 écoles auxiliaires avec 3400 enfants;
- 9 écoles spéciales pour les enfants aux déficiences physiques, sensorielles avec 1033 élèves;
- 1 école républicaine de métiers pour les sourds, hypoacousies et ayant la surdité tardive;
- 1 école républicaine de métiers pour les aveugles et les malvoyants.

Les profils de la formation professionnelle des enfants aux déficiences mentales sont déterminés en fonction des paramètres du développement physique individuel et la structure du défaut.

Les promus des écoles auxiliaires sont institutionnalisés dans des classes de métiers de 7 écoles auxiliaires: Visoca (Soroca), Sarata Nouă (Leova), Crihana Veche (Cahul), Grinăuți Moldova (Ocnița), les écoles auxiliaires n 7, n 6 du mun. Chișinău et l'école auxiliaire de la ville Bălți (160 élèves y suivent une formation professionnelle).

En vertu de l'Ordre n 327 du 18.06.2001 du Ministère de l'Éducation ont été organisées des classes spéciales pour les élèves à un handicap associé dans toutes les écoles pour les enfants aux déficiences physiques et sensorielles.

En même temps, la formation professionnelle des enfants aux déficiences locomotrices est effectuée dans 2 écoles spéciales pour les enfants aux déficiences locomotrices du pays (Hîncești et Ialoveni), dont l'effectif est de 30 élèves.

Ayant terminés les institutions mentionnées la majorité des promus font le travail individuel.

L'école spéciale pour les hypoacusies et à surdité tardive n 12 du mun. Chișinău organise des groupes de métiers (coiffeur, tailleur) à l'école spéciale pour les hypoacusies et à surdité tardive Hîrbovăț (Călăraș).

En même temps, les promus des écoles spéciales sont formés pour l'activité pratique de travail à l'école républicaine de métiers pour les sourds et les hypoacusies et à l'école républicaine pour les aveugles et les malvoyants du mun. Chisinau.

L'école républicaine de métiers pour les enfants aveugles et malvoyants du Chisinau organise l'instruction pour des spécialités suivantes: secrétaire-dactylographe, sœur de charité et masseur, ayant un effectif de 150 personnes.

En vue d'améliorer le processus de formation professionnelle et d'insertion sociale des élèves aux déficiences ont été élaborés:

- Bases curriculaires et les standards de l'enseignement spécial.
- Programmes de l'éducation technologique pour les écoles spéciales et les groupes de métiers à la base de l'artisanat populaire.
- Manuels de l'éducation technologique.

En même temps, les promus des écoles spéciales peuvent continuer leurs études dans les classes de métiers et les écoles professionnelles du système de l'enseignement professionnel-technique. Les promus aux déficiences physiques et sensorielles peuvent continuer leurs études dans des institutions de l'enseignement moyen et dans les institutions de l'enseignement supérieur en fonction de leurs capacités.

Ayant comme but la protection sociale des invalides, la formation professionnelle et leur placement, la création de nouveaux emplois pour ceux-ci, avec le concours financier du budget d'Etat et des budgets locaux, en vue d'entraîner les invalides dans la vie sociale et économique de la société, ainsi qu'en vue d'accorder un soutien financier aux entreprises qui emploient le travail des invalides la Décision du Gouvernement n 59 du 27 janvier 2004 a approuvé le Plan d'actions sur le placement et la création de nouveaux emplois pour les invalides pour les années 2004-2006.

Pour réaliser les actions du Plan sur le placement et la création de nouveaux emplois pour les invalides dans les années 2004-2006 une série de mesures a été entreprise.

Au cours des années 2004-2005a été effectuée la révision des actes normatifs qui régissent le processus de placement, en vue d'identifier les priorités

pour les invalides de toutes les catégories et des mécanismes économiques de stimuler les employeurs d'embaucher les invalides.

La loi sur l'emploi et la protection sociale des personnes se trouvant à la recherche d'un emploi n 102-XV du 13 mars 2003 comprend des mesures orientées vers les groupes cible de la population: jeunes, femmes, invalides, personne à basse qualification, personnes désespérées sur le marché du travail, personnes en chômage de longue durée, personnes sans expérience, etc.

Au sens de cette loi, toutes les personnes, y compris les handicapées sont entraînées dans les mesures des agences de l'emploi. Les personnes bénéficient gratuitement des mesures suivantes:

- médiation du travail;
- information et conciliation professionnelle;
- orientation et formation professionnelle dans divers métier sur le marché du travail;
- consultation en matière de l'entrepreneuriat;
- octroi de crédits préférentiels;
- entraînement dans des travaux publics;
- stimulation de la mobilité de travail
- stimulation des employeurs pour l'embauche des promus des institutions d'enseignement supérieur
- octroi de l'aide de chômage et de l'allocation pour la réinsertion professionnelle.

Pour suivre un cours de formation professionnelle des sources du Fonds de Chômage les personnes, y compris les personnes handicapées passent un teste pour identifier les aptitudes et les qualités pour la profession sollicitée. Dans le cas ou la personne correspond, elle est immatriculée aux cours respectifs, fans le cas de non-correspondance à l'application de la profession sollicitée, les personnes sont réorientées en fonction des aptitudes identifiées.

De cette façon au cours de l'année 2006 environ 50 invalides ont bénéficié de consultations de sélection professionnelle, 47 ont été immatriculés au cours de formation professionnelle, 23 – ont terminé les cours de formation professionnelle.

Au cours de trimestre I de 2007 13 invalides ont suivi une instruction professionnelle, dont 4 invalides de degrés I et II, 9 invalides de degrés III.

Toutes les mesures mentionnées sont destinées à toutes les personnes à la recherche d'un emploi. Toutes les personnes, y compris les personnes handicapées, bénéficient de toute information et de consultation de l'agence pour l'emploi.

Les personnes détenant le statut de chômeur en conformité avec la législation en vigueur bénéficient des services de formation professionnelle, de l'octroi des crédits préférentiels, de la stimulation de la mobilité de la main-d'œuvre et la stimulation des employeurs pour l'embauche des promus des institutions d'enseignement supérieur, de l'entraînement aux travaux publics, l'octroi de l'aide de chômage et de l'allocation pour la réinsertion professionnelle.

La personne obtient le statut de chômeur dans le cas où :

- a) Elle a l'âge de 16 ans à l'âge légal de pension;
- b) Elle est apte de travail, selon l'état de santé et des capacités physiques et psychiques, pour prêter un travail;
- c) Elle n'a pas d'emploi et n'exerce pas un travail en vue d'obtenir un revenu;
- d) Elle cherche activement un emploi et elle est disponible à commencer le travail;
- e) Elle n'étudie pas aux études journalières dans une institution d'enseignement;
- f) Elle est enregistrée à l'agence territoriale de l'emploi dans la zone de son domicile.

ARTICLE 15 PAR.2

En conformité avec la Décision n 594 du 20 juillet 2005 sur l'approbation de la procédure de stimulation des employeurs pour l'embauche des promus des institutions d'enseignement supérieur financées du budget d'Etat, les employeurs qui concluent un contrat individuel de travail avec les promus invalides de degré III bénéficient d'une stimulation pour une période 18 mois de calendrier en montant d'un salaire minimum de l'économie pour chaque promu.

L'un des objectifs principaux proposés dans la stratégie sectorielle „ Marché du Travail et la Protection Sociale” de la Stratégie de Croissance Economique et la Réduction de la Pauvreté approuvée par la Loi du Parlement de la République de Moldova n 398–XV du 02.12.2004 est la promotion de l'inclusion sociale des personnes handicapées. Cet objectif suppose la promotion d'une politique de soutien de placement des personnes handicapées capables à exercer un travail qui au moment actuel se confronte avec des problèmes d'ordre majeur et sont pratiquement exclus du point de vue social.

Actuellement, en conformité avec la législation en matière de l'emploi, l'Agence Nationale de l'Emploi accorde des services aux personnes se trouvant à la recherche d'un emploi aptes de travail tant physiquement que psychiquement pour la prestation d'un travail, mais les agences territoriales de l'emploi reçoivent des appels des invalides de degré I et II sans avoir une vision claire de leur capacité de travail, quelles restrictions, quelles conditions seraient acceptables, etc. malheureusement, certaines prévisions de la législation sur la protection sociale des invalides n'ont pas de mécanisme d'implémentation, ce qui influence négativement l'activité de l'Agence Nationale et de ses structures territoriales relative au placement des invalides.

En 2006 a démarré le projet moldo-suédois „ Octroi du support aux Services publics de l'Emploi de Moldova”, qui prévoit la mise en place de plusieurs activités sur le marché de travail, y compris la création de 3 centres-pilotes d'insertion sur le marché du travail des personnes socialement vulnérables (y compris des invalides).

Pour faciliter l'accès sur le marché du travail des catégories défavorisées il est nécessaire d'élaborer et de mettre en œuvre certaines mesures spécifiques à ces catégories. Dans ce but, en vue d'identifier les difficultés sur l'insertion des personnes handicapées sur le marché du travail en commun avec l'Académie d'Études Economiques de Moldova un étude a été effectuée sur l'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail de la République de Moldova.

Ayant analyse les obstacles dans la mise en œuvre des mesures prévues dans la législation en vigueur, en 2007 on imagine des amendements de la Loi sur l'emploi et la protection sociale des personnes se trouvant à la recherche d'un emploi, en vue d'augmenter l'accès aux mesures de la protection sociale d'un plus grand nombre de personnes, et les propositions en vue de stimuler les employeurs qui accepteraient des personnes vulnérables sur le marché du travail. Certaines décisions du Gouvernement qui régissent le procès de placement seront aussi amendées.

Au cours des années 2005 et 2006 les agences de l'emploi ont reçu des appels de respectivement de 222 et 360 invalides, dont 109 et 154 femmes. 58 et 41 personnes ont été placées, dont 24 et 18 femmes. Du nombre des consultations accordées en services de médiation de travail aux personnes sans avoir statut de chômeur, en 2005 ont été accordées 181 de consultations aux invalides de degré I et II, dont 70 femmes, et en 2006 ont été accordées 175 de consultations aux invalides de degré I et II, dont 79 femmes. Des consultations d'information et de conciliation professionnelle ont été accordées dans les années 2005 et 2006 respectivement 119 et 317 invalides, de degré III, dont 71 et 174 femmes, et respectivement 80 et 132 invalides de degré I et II, dont 41 et 52 femmes. En trimestre I 2007 ont été enregistrés 220 invalides, dont 17 ont été placés. Des consultations d'information et de conciliation professionnelle ont été accordées aux 32 invalides de degré III, dont 12 femmes et 62 invalides de degré I et II, dont 28 femmes.

ARTICLE 18 PAR.3

Le Ministère de l'Economie et de Commerce élabore un projet de Loi sur la migration de la main-d'œuvre qui va réglementer l'activités provisoires de travail des citoyens étrangers et des apatrides sur le territoire de la République de Moldova, les conditions de leur documentation avec des permis de travail, ainsi que le placement à l'étranger des citoyens de la République de Moldova ayant le domicile permanent sur le territoire de la République de Moldova.

Les prévisions de cette Loi s'étendraient sur les citoyens étrangers et les apatrides arrives sur le territoire de la République de Moldova en vue d'exercer une activité lucrative provisoire, sur les personnes physique et juridiques, indifféremment de type propriété et de la forme juridique d'organisation, sur les autorités de l'administration publique centrale et locale, sur les citoyens de la

République de Moldova qui partent à l'étranger de manière provisoire en vue d'être placés.

Le présent projet comprend les conditions et le mode de délivrance, de prolongation et d'annulation du permis de travail aux citoyens étrangers; délivrance, suspension et annulation de la licence /autorisation de l'activité liée de placement des citoyens de la République de Moldova à l'étranger; les droits et les obligations des étrangers arrivés dans la République de Moldova pour développer une activité lucrative; le mode de placement provisoire à l'étranger des citoyens de la République de Moldova; les droits et les obligations du travailleur émigrant; les conditions pour le placement provisoire des citoyens de la République de Moldova de manière indépendante; les droits et les obligations de l'agence privée de placement.

ARTICLE 20

Les prévisions du Code du Travail en vigueur établit le principe de base de l'égalité et de non-discrimination en matière de travail.

En conformité avec l'article 8 du Code du Travail, il est interdit la discrimination en fonction de sexe lors de placement, y compris en ce qui concerne le salaire. Dans le cadre des rapports de travail fonctionne le principe de l'égalité de tous les salariés. Toute discrimination, directe ou indirecte, du salarié selon les critères de sexe, âge, race, ethnie, religion, option politique, origine sociale, domicile, handicap, appartenance ou activité syndicale, ainsi que selon d'autres critères non-liés de ses qualités professionnelles, est interdite.

En même temps l'article 27 al 3 de la Loi du salaire n 847-XV du 14 février 2002 prévoit que lors de la fixation du salaire il n'est pas admise la discrimination selon les motifs d'âge, sexe, appartenance raciale et nationale, convictions politiques, confession et fortune.

L'article 128 al 2 du Code du Travail prévoit que lors de la fixation et le paiement du salaire il n'est pas admise aucune discrimination selon les critères de sexe, âge, handicap, origine sociale, état civil, ethnie, race ou nationalité, option politique ou convictions religieuses appartenance ou activité syndicale. Pour chaque salarié, indifféremment du sexe, état par l'article 129 du Code du Travail garantie le salaire minimum, les tarifs d'Etat de salarisation et des suppléments ayant un caractère de compensation.

En conformité avec la Loi n 102-XV du 13 mars 2003 sur l'emploi et la protection sociale des personnes se trouvant à la recherche d'un emploi l'article 8 „Principes d'application des prévisions de la présente Loi”:

„En vue d'appliquer les prévisions de la présente Loi il est exclue toute discrimination selon les critères de race, nationalité, origine ethniques, langue, religion, sexe, opinion, appartenance politique, fortune ou origine sociale” .

Les personnes adressées aux agences de l'emploi bénéficient des services de placement, orientation et formation professionnelle indifféremment de sexe.

Dans les années 2005 et 2006 le nombre des chômeurs à l'évidence des agences constituait respectivement 80912 et 73554 personnes, dont 34766 et 34919 femmes. Les chômeurs enregistrés au cours des années 2005 et 2006 – respectivement 59894 et 51837 personnes, dont 25456 et 24498 femmes. Les personnes placées dans les années 2005 et 2006 ont été respectivement 24639 et 23858 personnes, dont 12556 et 12780 femmes. Dans les années 2005 et 2006 ont suivie des cours de formation professionnelle respectivement 4621 et 4629 personnes, dont 3323 et 3421 femmes. Les personnes entraînées aux travaux publics au cours des années 2005 et 2006 ont été respectivement 3097 et 3131 chômeurs, dont 1213 et 1314 femmes. L'aide de chômage a été accordé dans les années 2005-2006 aux respectivement 2966 et 4273 personnes, dont 1964 et 2771 femmes.

Les premiers 4 mois de 2007 le nombre de chômeurs à l'évidence des agences a constitué 39989 personnes, dont 19482 femmes. Les chômeurs enregistrés au cours de la période de référence – 19631 personnes, dont 8699 femmes. Les personnes placées - 7280 personnes, dont 3901 femmes. Des cours de formation professionnelle ont été suivis par 2006 personnes, dont 1492 femmes. Entraînées aux travaux publics ont été 1277 chômeurs, dont 658 femmes. L'aide de chômage a été accordé aux 2944 personnes, dont 1887 femmes.

En ce qui concerne les évolutions enregistrées au sujet de la promotion de la non-discrimination, on peut mentionner l'adoption de la Loi sur l'assurance de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes n 5-XVI du 9 février 2006. La Loi en cause:

- définit les notions relevant au domaine de réglementation (discrimination selon les critères de sexe, harcèlement sexuel, actions affirmatives, etc),
- détermine les sujets des rapports juridiques dans le domaine de l'égalité d'entre les femmes et les hommes;
- interdit la discrimination selon les critères de sexe;
- institue une série de normes spéciales destinées à assurer l'égalité de chances dans divers domaines de la vie sociale (secteur public, éducation, santé, etc);
- établit le cadre institutionnel d'assurance de l'égalité d'entre les femmes et les hommes;

Dans le domaine de placement:

- proclame l'accès égal des femmes et des hommes au placement;
- détermine les obligations de l'employeur par rapport à la nécessité d'assurer l'égalité entre les femmes et les hommes;
- offre une liste d'actions de l'employeur qui sera qualifiée en tant que discriminatoires.

La Loi sur la préparation des citoyens pour la défense de la Patrie n 1245-XV du 18.07.2002, stipule le droit des femmes ayant la formation spéciale nécessaire d'être encadrées au service militaire à la base de contrat. En conformité

avec la Loi n 162-XVI du 22.07.2005 sur le statut des militaires, les femmes encadrées au service militaire à la base d'un contrat, sont égales en droits et obligations avec les hommes.

Les femmes-militaires bénéficient des droits et des facilités liés de l'éducation des enfants, et de la maternité.

Le règlement sur le mode d'accomplissement du service militaire dans les Forces Armées, approuvé par la Décision du Gouvernement n 941 du 17.08.2006, prévoit le droit des femmes-militaires au congé de maternité, qui inclut le congé prénatal de 70 jours de calendrier et de congé postnatal de 56 (dans le cas d'un accouchement compliqué ou l'accouchement de deux et plus d'enfants – 70) jours de calendrier.

Avant le congé prénatal ou après le congé postnatal la femme-militaire peut bénéficier du congé ordinaire annuel .

En même temps, les femmes-militaires bénéficient des congés pour l'éducation des enfants:

- a) partiellement payé – sous l'âge de 3 ans;
- b) congé supplémentaire non-payé - de 3 à 6 ans.

Après le congé pour l'éducation de l'enfant, les femmes-militaires ont le droit de continuer le service militaire.

La période du congé pour l'éducation de l'enfant est incluse dans l'ancienneté de travail générale, dans le stage de cotisation, mais cette période n'est pas incluse dans l'ancienneté (calendrier) du service militaire.

En vue de promouvoir l'égalité des sexes dans les Forces Armées, le Ministère de la Défense a élaboré un Plan d'actions pour les années 2006-2009, qui a comme objectif:

- 1) développement du cadre normatif et du mécanisme institutionnel d'assurance de l'égalité de chances;
- 2) promotion de l'égalité de chances;
- 3) prévention et élimination de la violence à la base de sexe;
- 4) protection de la santé et la promotion du mode de vie sain;
- 5) protection de la maternité.

ARTICLE 24

Suite à des amendements faite dans l'article 82 du Code du Travail par les Lois n 8-XVI du 9 février 2006 et n 269-XVI du 28 juillet 2006, l'article respectif contient une nouvelle cause de cessation du contrat individuel de travail dans des circonstances qui ne dépendent de la volonté des parties – atteinte de l'âge de 65 ans par le dirigeant de l'entreprise d'Etat et de l'entreprise ayant le capital majoritaire d'Etat. Ultérieurement on peut conclure des contrats individuels de travail pour une durée de 2 ans avec les personnes licenciées, mais pour l'exercice d'autres activités que celle de dirigeant de l'entreprise.

Faisant référence aux indemnités de congé prévues dans le Code du Travail, il faut mentionner que les lettres a) et b) du paragraphe (1) de l'article 186 du Code sur lequel on a fait référence dans les rapports précédents ont été amendées (par la Loi n 8-XVI du 9 février 2006) et exposées dans la rédaction suivante:

“a) pour le premier mois, le paiement d'une indemnité de congé égale au montant d'un salaire moyen hebdomadaire pour chaque an travaillé dans cette entreprise, mais pas moins d'un salaire moyen mensuel. Si l'entreprise a été le successeur de droits d'une autre entreprise réorganisée antérieurement et le contrat individuel de travail avec les salariés en cause n'ont pas été résiliés en conformité avec l'article 86 par.(1) lit.c), on prend en considération tous les ans d'activité;

b) pour le deuxième moi, le salaire moyen mensuel est maintenu dans le cas ou la personne licenciée n'a pas été placée;”

Sauf cela, le par. (1) a été complété avec les lettres c) et d) et avec une note ayant le contenu suivant:

“c) pour le troisième mois, le salaire moyen mensuel est maintenu si après le licenciement, le salarié , s'est enregistré au cours de 14 jours de calendrier dans l'agence territoriale de l'emploi et il n'a pas été placé, chose confirmée par le respectif certificat;

d) dans le cas de la liquidation de l'[entreprise, par un accord écrit des parties, le paiement intégral des sommes liées au licenciement du salarié pour les 3 mois à la date de licenciement.

Note.

Dans le cas de placement de la personne licenciée au cours des mois indiqués dans les lettres b) et c), le salaire moyen sera payé pour la période avant la date de placement de la personne en cause”

Dans le même contexte on vous informe l'amendement (par la Loi n 447-XVI du 28 décembre 2006) par. (5) de l'article 25 de la Loi de la fonction publique cite dans le rapport précédent. Le paragraphe respectif a été exposé dans la rédaction suivante:

“(5) Dans le cas de la pension anticipée ou de l'obtention du droit à la pension de vieillesse ou dans le cas de la cessation du contrat individuel de travail le fonctionnaire, à sa demande écrite, bénéficie, pour chaque an complet d'activité dans le service public, de droit à une indemnité unique en proportion de 50% du salaire de fonction (les fonctionnaires qui détiennent des fonctions publics de I rang – en proportion de 50% du salaire mensuel) établit pour la fonction détenue au moment du dépôt de la demande écrite en cause”.

En même temps, après le par. (5) ont été introduits 2 paragraphes nouveaux – (5¹) et (5²) – ayant le contenu suivant:

“(5¹) Dans le cas ou le fonctionnaire a reculé l'indemnité unique dans des conditions spécifiées dans le par.(5) et continue de travailler dans le service public ou dans le cas de réembauche dans le service public, au moment de la cessation du

contrat individuel de travail, l'indemnité unique sera accordée au montant du pour les années complètes d'activité dans le service public après la période pour laquelle a été déjà payée l'indemnité unique antérieure.

(5²) Les personnes qui ont détenu antérieurement des fonctions publiques, mais qui n'ont pas utilisé leur droit à l'indemnité unique pourront bénéficier de celle-ci dans le cas d'une embauche répétée dans le service public et dans le cas de la cessation ultérieure du contrat individuel de travail ou dans le cas de la pension pendant leur travail pour le service public."

Article 8, par. (1) lit. d)

En conformité avec l'article 225 du Code du Travail, l'employeur est obligé à admettre au travail seulement des personnes qui, suite au contrôle médical, correspondent aux tâches de travail à exécuter.

En vertu de l'article 238 du Code, pour certaines catégories de salariés (conformément à la Liste approuvée par le Ministère de la Santé) l'emploi et le transfert aux autres emplois est effectuée seulement en conformité avec les certificats délivrés suite à des contrôles médicaux (lors de l'embauche et des contrôles périodiques).

En vertu de l'Instruction sur les examens médicaux obligatoires lors de l'embauche et des contrôles médicaux périodiques, approuvée par l'Ordre du Ministère de la Santé n 132 du 17 juin 1996, les examens médicaux lors de l'embauche et les contrôles périodiques sont effectués par les institutions médico-sanitaires ou dans les polycliniques départementales, faute desquelles – dans l'institution curative prophylactique territoriale de la zone où se trouve l'entreprise.

Article 86, par. (1) lit. f)

A la base de cette norme le fait de changement du propriétaire de l'entreprise est suffisant pour le licenciement du dirigeant de l'entreprise, des ses adjoints et du comptable-chef.

Article 86, par. (1) lit. h)

Cette prévision n'est pas appliquée aux cas d'absence au motif de congé médical. Au contraire, à la base de par.(2) de l'article 86, le licenciement du salarié pendant son congé médical, son congé annuel de repos, son congé d'études, son congé pour l'éducation de l'enfant sous l'âge de 6 ans, ainsi que pendant la période de détachement, n'est pas admis, sauf le cas de la liquidation de l'entreprise.

Article 86, par. (1) lit. u)

Cette norme est appliquée dans le cas de la signature d'un nouveau contrat individuel de travail avec un autre employeur.

Dans tous les cas prévus dans l'article 86 par (1) l'employeur émet un ordre de licenciement, qui doit être porté à la connaissance du salarié contre sa signature. Il est obligatoire d'indiquer le motif de licenciement dans l'ordre émis.

La libération des militaires de contrat est effectuée à la base des prévisions de l'article 35 par. (3) de la Loi n 162-XVI du 22.07.2005 sur le statut des militaires, qui prévoit la libération des militaires du service militaire en contrat dans des cas suivants:

- a) contrat expiré;
- b) à l'atteinte de l'âge-limité pour le service militaire;
- c) au classement de ceux-ci comme inaptes pour le service militaire par la commission medico-militaire;
- d) au classement de ceux-ci apte non-combattant pour le service militaire par la commission medico-militaire, dans le cas où ils ne peuvent pas être employés pour le service militaire faute des fonctions vacantes;
- e) suite à l'exmatriculation de l'institution d'enseignement militaire – pour les étudiants des institutions d'enseignement militaire;
- f) pour tenir en secret des faits qui pourraient empêcher l'encadrement au service militaire;
- g) après l'obtention de la citoyenneté d'un autre pays;
- h) suite à des mesures d'organisation - s'il est impossible d'employer le militaire dans une fonction similaire à celle détenue antérieurement au service militaire et s'il n'accepte pas être transféré dans une fonction inférieure;
- i) suite au transfert dans une autre structure d'Etat ou un service spécial est prévu;
- j) à des motifs d'inaptitude pour la fonction exercée;
- k) suite à des faits délictueux qui décréditent le militaire;
- l) à des motifs familiaux;
- m) à l'initiative personnelle du militaire;
- n) suite à l'élection dans une fonction élective;
- o) suite à la condamnation du militaire par l'instance judiciaire pour une infraction.

Il faut mentionner que les données statistiques sur les litiges de travail examinés par les instances judiciaires de la République de Moldova pendant la période de référence (01.01.2005 – présent), dénotent le fait que les demandes des salariés visant les droits sociaux fondamentaux sont d'habitude satisfaites, ce qui est démontré dans l'annexe.