



International
Labour
Organization



- **Analiza compatibilității legislației naționale cu prevederile Convenției OIM nr. 156 pentru lucrătorii cu responsabilități familiale**

► **Analiza compatibilității
legislației naționale cu
prevederile Convenției OIM
nr. 156 pentru lucrătorii
cu responsabilități familiale**

Mai 2025

Drepturi de autor © Organizația Internațională a Muncii 2025

Prima ediție 2025



Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Această lucrare este cu acces liber distribuită sub licența Creative Commons Attribution 4.0 International License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Utilizatorii pot reutiliza, partaja, adapta și dezvolta lucrarea originală, așa cum este specificat în Licență. OIM trebuie să fie recunoscut în mod clar ca fiind proprietarul lucrării originale. Nu este permisă utilizarea siglei OIM în legătură cu lucrările utilizatorilor.

Atribuire – Lucrarea trebuie citată după cum urmează: Alina Andronache, *Analiza compatibilității legislației naționale cu prevederile Convenției OIM nr. 156 pentru lucrătorii cu responsabilități familiale*. Geneva: Oficiul Internațional al Muncii, 2025.

Traduceri – În cazul unei traduceri a acestei lucrări, trebuie adăugată următoarea clauză de renunțare la răspundere împreună cu atribuirea: *Această traducere nu a fost realizată de Organizația Internațională a Muncii (OIM) și nu trebuie considerată ca fiind o traducere oficială a OIM. OIM nu este responsabilă pentru conținutul sau acuratețea acestei traduceri.*

Adaptări – În cazul unei adaptări a acestei lucrări, trebuie adăugată următoarea clauză de renunțare, împreună cu atribuirea: *Aceasta este o adaptare a unei lucrări originale a Organizației Internaționale a Muncii (OIM). Responsabilitatea pentru punctele de vedere și opiniile exprimate în această adaptare revine exclusiv autorului sau autorilor adaptării și nu sunt aprobate de OIM.*

Această licență nu se aplică materialelor care nu sunt protejate de drepturile de autor ale OIM incluse în această publicație. În cazul în care materialul este atribuit unei părți terțe, utilizatorul unui astfel de material este singurul responsabil de clarificarea condițiilor de utilizare cu deținătorul drepturilor.

Orice litigiu care apare în temeiul prezentei licențe și care nu poate fi soluționat pe cale amiabilă va fi supus arbitrajului în conformitate cu Regulile de arbitraj ale Comisiei Națiunilor Unite pentru Dreptul Comercial Internațional (UNCITRAL). Părțile vor fi obligate să respecte orice hotărâre de arbitraj pronunțată în urma unui astfel de arbitraj, ca hotărâre finală a unui astfel de litigiu.

Toate întrebările privind drepturile și licențele trebuie adresate Biroului de Publicații (Drepturi și licențe), 1211 Geneva 22, Elveția, sau prin e-mail la adresa rights@ilo.org

ISBN: 9789220421758 (web PDF)

Denumirile utilizate în publicațiile OIM, care sunt în conformitate cu practica Organizației Națiunilor Unite, precum și prezentarea materialelor din acestea nu implică exprimarea vreunei opinii din partea OIM cu privire la statutul juridic al unei țări, al unei zone sau al unui teritoriu sau al autorităților sale sau cu privire la delimitarea frontierelor sale.

Responsabilitatea pentru opiniile exprimate în articolele, studiile și alte contribuții le revine exclusiv autorilor acestora, iar publicarea lor nu constituie o aprobare din partea OIM a opiniilor exprimate în acestea.

Referirea la denumirea firmelor și a produselor și proceselor comerciale nu implică aprobarea acestora de către OIM, iar faptul că nu se menționează o anumită companie, produs sau proces comercial nu reprezintă un semn de dezaprobare.

Informații despre publicațiile și produsele digitale ale OIM pot fi găsite la adresa: www.ilo.org/publns.

Cuprins

Mulțumiri	v
Introducere	1
Contextul național din Moldova	2
Legislația națională prin prisma prevederilor Convenției OIM nr. 156	11
Definiția lucrătorilor cu responsabilități familiale	11
Domeniul de aplicare și categoriile de lucrători protejați	14
Asigurarea egalității de șanse și prevenirea discriminării pentru lucrătorii cu responsabilități familiale	16
Libera alegere a locului de muncă, condițiile de muncă și securitatea socială	17
Dezvoltarea și promovarea serviciilor comunitare pentru susținerea lucrătorilor cu responsabilități familiale	21
Promovarea informării și educației pentru egalitatea de șanse și tratament	26
Măsuri pentru reintegrarea și menținerea lucrătorilor cu responsabilități familiale pe piața muncii	27
Protecția lucrătorilor cu responsabilități familiale împotriva încetării nejustificate a contractului de muncă	32
Metode de aplicare și implementare a Convenției	34
Concluzii generale	34

Lista figurilor

Figura 1. Preferințele de materie în instituțiile de învățământ, gen, %, 2022	2
Figura 2. Structura populației ocupate după statutul profesional, Ani și Sexe, %, 2023	3
Figura 3. Populația ocupată pe ore de lucru pe săptămână și programul de lucru, pe sex, mii persoane, 2023	3
Figura 4. Rata de ocupare a persoanelor cu vârsta de 25-49 ani cu sau fără copii de 0-6 ani, Ani și Sexe, 2023, %	4
Figura 5. Populația în afara forței de muncă de 15 ani și peste după categorii de inactivitate, mii persoane, 2023	5
Figura 6. Ponderea femeilor și bărbaților în funcție de implicarea în realizarea sarcinilor de îngrijire, %	5
Figura 7. Ponderea copiilor în cadreți în sistemul educațional, %	6
Figura 8. Dinamica inegalității de gen în salarii și pensii în Moldova, în valoare monetară	7
Figura 9. Veniturile disponibile ale populației, după sursa de venit, % din total	7
Figura 10. Tendința ratei tinerilor NEET 15-34 ani, în context regional, %	8
Figura 11. Structura tinerilor pe vârste, sexe, categorii, trimestrul I 2024, %	9
Tabelul 1/Figura 12. Beneficiarii SSAP și membrii familiei angajați ca AP, 2024	10

► Mulțumiri

Prezenta analiză a fost elaborată de consultanta națională Alina Andronache. Analiza a fost pregătită sub supravegherea tehnică a doamnei María José Chamorro, specialistă principală în egalitate de gen și formalizare, Oficiul OIM pentru Europa Centrală și de Est, Nelea Rusu, coordonatoare națională de proiect și Diana Cebotaru, coordonatoare națională de proiect, Oficiul OIM din Moldova. Ala Lipciu, coordonatoare națională a OIM a acordat suport pe tot parcursul procesului.

► Introducere

Convenția nr. 156 a Organizației Internaționale a Muncii (OIM), adoptată în 1981 și intrată în vigoare în 1983, reprezintă un reper semnificativ în promovarea egalității de șanse și tratament pentru lucrătorii/lucrătoarele care dețin responsabilități familiale. Până în prezent, Convenția a fost ratificată de 47 de state membre, subliniind importanța sa în asigurarea unor drepturi egale pentru toți lucrătorii, indiferent de obligațiile familiale. Aceasta recunoaște schimbările profunde în structura socială și demografică, precum creșterea participării femeilor pe piața muncii, îmbătrânirea populației și necesitatea unei mai bune îngrijiri pentru membrii familiei. Convenția vizează eliminarea discriminării care poate apărea din cauza responsabilităților familiale și asigurarea accesului echitabil la oportunitățile de muncă pentru toți lucrătorii, indiferent de circumstanțele familiale.

Convenția nr. 156 completează alte instrumente internaționale, precum **Convenția nr. 100** privind remunerația egală între bărbați și femei pentru muncă de valoare egală, adoptată în 1951, și Recomandarea nr. 090 privind remunerația egală din același an; **Convenția nr. 111** privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și profesiei, 1958, și Recomandarea nr. 111 din același an; Recomandarea nr. 150 privind dezvoltarea resurselor umane, 1975; Convenția nr. 183 privind protecția maternității; Convenția nr. 189 privind lucrătorii casnici; Articolul 22 al Constituției Organizației Internaționale a Muncii, care stabilește mecanismele de monitorizare a respectării convențiilor.

Convenția nr. 156 promovează un principiu fundamental: lucrătorii cu responsabilități familiale, fie că sunt părinți sau au în grijă alți membri ai familiei, nu trebuie să fie dezavantajați în accesul la muncă, dezvoltarea profesională sau condițiile de muncă. Convenția își propune să elimine discriminarea pe criterii de responsabilități familiale, astfel încât lucrătorii să își poată îndeplini obligațiile familiale fără a compromite cariera profesională. Printre principalele măsuri susținute de Convenție se numără protecția împotriva concedierilor pe baza responsabilităților familiale, promovarea flexibilității programului de muncă și asigurarea accesului la servicii de îngrijire. Astfel, Convenția oferă un cadru pentru crearea unui mediu de muncă incluziv și echitabil. De asemenea, Comitetul de Experți privind Aplicarea Convențiilor și Recomandărilor (CEACR) subliniază că reconcilierea între viața profesională și cea familială este esențială pentru atingerea egalității de gen și pentru crearea unui loc de muncă decent pentru toți lucrătorii. Totodată, CEACR atrage atenția că responsabilitățile familiale sunt adesea asumate disproporționat de femei, ceea ce contribuie la decalajele salariale și inegalitățile în accesul la drepturi sociale și siguranța locului de muncă.

De la aderarea sa la OIM, Republica Moldova a ratificat 44 de convenții și un protocol, dintre care 42 sunt în prezent în vigoare. Moldova a ratificat toate cele 10 convenții fundamentale, inclusiv Convenția privind discriminarea (în muncă și ocupație), 1958 (nr. 111), și cele 4 convenții de guvernanță considerate prioritare de OIM. De asemenea, din cele 177 de convenții tehnice existente, Moldova a ratificat 30. Cu toate acestea, Convenția privind lucrătorii cu responsabilități familiale, 1981 (nr. 156), nu a fost încă ratificată de Republica Moldova.

Acest document reprezintă o analiză a compatibilității legislației naționale a Republicii Moldova cu prevederile **Convenției OIM nr. 156** privind lucrătorii cu responsabilități familiale. În cadrul acestei analize, sunt evaluate eforturile Moldovei de a transpune în legislația națională măsurile necesare pentru a proteja și sprijini lucrătorii cu responsabilități familiale, precum și provocările care rămân în procesul de implementare. Analiza urmărește să identifice progresele făcute în adoptarea unui cadru legal comprehensiv și măsurile care mai sunt necesare pentru a asigura pe deplin transpunerea standardelor internaționale în materie de echilibru între viața profesională și cea familială.

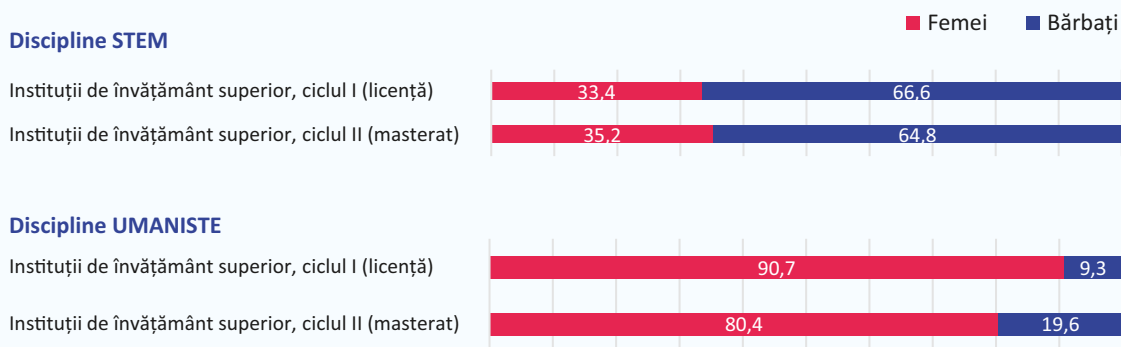
► Contextul național din Moldova

Republica Moldova, deși a făcut progrese semnificative în alinierea legislației sale la standardele internaționale în domeniul muncii, nu a ratificat încă Convenția OIM nr. 156 privind lucrătorii cu responsabilități familiale. Într-un context național marcat de schimbări demografice și sociale profunde, transpunerea acestei convenții ar reprezenta un pas esențial în sprijinirea echilibrului între viața profesională și cea familială, în special pentru femei, care continuă să fie afectate în mod disproporționat de responsabilitățile familiale.

Pentru a înțelege mai bine contextul general privind situația femeilor și bărbaților în Republica Moldova, sunt prezentate date esențiale din „Portretul statistic al femeilor și bărbaților în Republica Moldova”, publicat anual de BNS. Aceste informații oferă o perspectivă asupra distribuției demografice, speranței de viață, nivelului de instruire și ocupării forței de muncă, pentru a fundamenta analiza detaliată a participării pe piața muncii și a barierelor din perspectiva Convenției nr.156. La începutul anului 2023, la fel ca în anii anteriori, femeile continuau să constituie majoritatea populației cu reședință obișnuită din Republica Moldova, reprezentând 52,7%, în timp ce bărbații constituiau 47,3%. Speranța de viață la naștere în anul 2022 a fost de 75,7 ani pentru femei și de 67,1 ani pentru bărbați, ceea ce indică o diferență medie de 8,6 ani în favoarea femeilor. Conform Anchetei Forței de Muncă, femeile cu vârste între 25 și 64 de ani au un nivel de instruire mai ridicat decât bărbații din aceeași categorie de vârstă, cu o diferență semnificativă în cazul învățământului superior: în 2022, 25,1% dintre femei aveau studii superioare, comparativ cu 19,0% dintre bărbați. Ponderea femeilor în populația ocupată de 15 ani și peste este mai mică în comparație cu cea a bărbaților (48,5% femei și 51,5% bărbați în anul 2022).

Alegerea unei profesii este influențată considerabil de rolurile de gen. Fetele tind să aleagă specializări din domeniile cu profil umanist (filologie, științe politice, științe sociale, asistență socială, etc.), care sunt mai puțin plătite decât cele din domeniul STEM, în care se înmatriculează preponderent băieții. Această segregare de gen este specifică tuturor etapelor învățământului superior. Chiar dacă în ultimii ani se observă o tendință pozitivă în rândul fetelor care aleg să studieze și să lucreze în continuare în domenii STEM, diferența de gen continuă să fie mare.

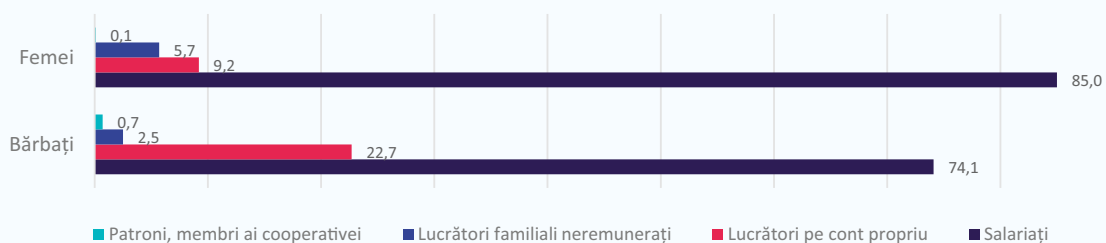
► **Figura 1. Preferințele de materie în instituțiile de învățământ, gen, %, 2022**



Sursa: BNS, PISA 2022

Femeile preferă locurile de muncă salariale și formale, în timp ce bărbații tind să fie mai activi în activități pe cont propriu și în poziții de conducere. Datele arată că, din totalul femeilor ocupate, majoritatea au fost angajate în calitate de salariați (85,0%), în comparație cu bărbații (74,1%). Pe de altă parte, bărbații dețin o pondere semnificativ mai mare în rândul lucrătorilor pe cont propriu (22,7%) față de femei (9,2%). În ceea ce privește lucrătorii familiali neremunerați, femeile reprezintă 5,7%, în timp ce bărbații au o pondere mai mică, de doar 2,5%. Aceasta reflectă implicarea mai mare a femeilor în activități neremunerate în cadrul gospodăriilor, o tendință care subliniază inegalitățile de gen în distribuția sarcinilor familiale și profesionale. Proportia patronilor și membrilor cooperativelor este extrem de mică pentru ambele sexe, însă bărbații depășesc ușor femeile, având o pondere de 0,7%, față de 0,1% în cazul femeilor. Această distribuție indică o preferință mai mare a femeilor pentru locurile de muncă salariale și formale, în timp ce bărbații tind să fie mai activi în activități pe cont propriu și în poziții de conducere.

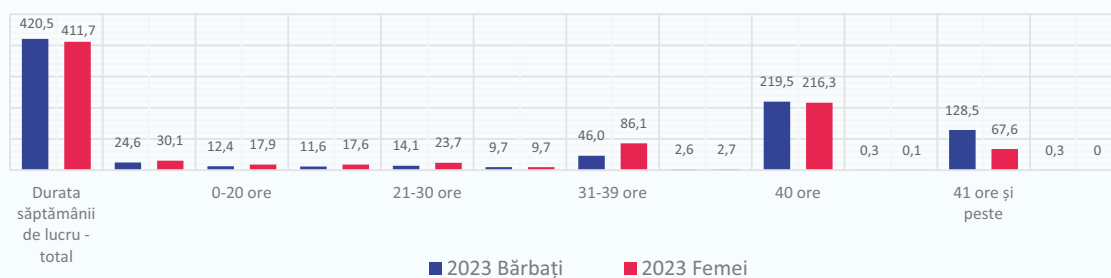
► **Figura 2. Structura populației ocupate după statutul profesional, Ani și Sexe, %, 2023**



Sursa: BNS

Femeile sunt mult mai reprezentate în categoriile de muncă parțială și cu program redus. În categoria de muncă cu normă completă de 40 de ore pe săptămână, femeile (216,3 mii) și bărbații (219,5 mii) sunt aproape egali. Cu toate acestea, bărbații lucrează mai frecvent peste 41 de ore (128,5 mii) decât femeile (67,6 mii), sugerând că aceștia sunt mai predispuși să lucreze ore suplimentare. Femeile sunt mai reprezentate în categoriile de muncă parțială, în special în intervalele de 0-20 ore și 21-30 ore pe săptămână. De exemplu, 23,7 mii de femei lucrează 0-20 ore, față de 14,1 mii bărbați. Acest lucru indică faptul că femeile aleg sau sunt constrânse să lucreze mai puțin, cel mai probabil din cauza responsabilităților familiale. Grija față de copii sau alți membri ai familiei le impune un program mai flexibil sau redus, ceea ce influențează ocuparea lor pe piața muncii. În concluzie, deși există o echilibrare în munca cu normă întreagă, femeile sunt mai frecvent implicate în muncă parțială, afectate de responsabilitățile casnice și de îngrijirea familiei. Bărbații tind să lucreze mai multe ore, în timp ce femeile optează pentru mai multă flexibilitate pentru a face față rolurilor multiple în familie.

► **Figura 3. Populația ocupată pe ore de lucru pe săptămână și programul de lucru, pe sex, mii persoane, 2023**



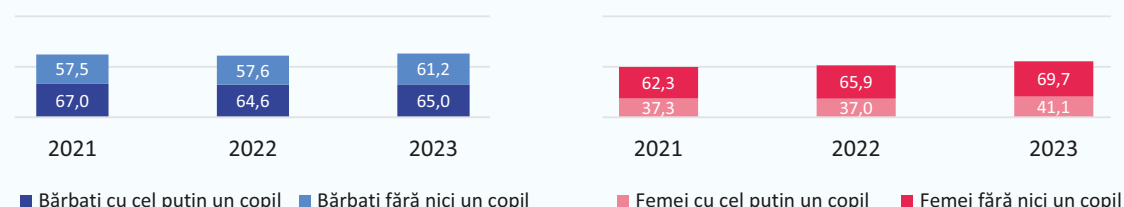
Sursa: BNS

Retragerea femeilor de pe piața muncii este determinată atât de cauze structurale, cât și de perpetuarea unor, norme sociale perimate. Aici ne referim în special la (i) implicarea inegală a femeilor și bărbaților în realizarea muncii neplătite (îngrijirea copiilor, membrilor de familie, gospodărie etc.) pe seama menținerii unor stereotipuri de gen privind rolul pe care îl are femeia și bărbatul în societate și (ii) disponibilitatea limitată a instituțiilor publice de educație timpurie a copiilor (creșele), în special în orașele mai populate, care diminuează din posibilitatea părinților (preponderent a femeilor) de a reveni/a se încadra în muncă într-un tempo mai rapid.

Rata de ocupare a femeilor depinde de mai mulți factori, inclusiv de prezența în familie a copiilor. Graficul de mai jos ilustrează diferențele de gen în rata de ocupare a persoanelor cu vârsta de 25-49 de ani, segmentate în funcție de prezența copiilor de 0-6 ani, pentru anii 2021-2023. În rândul bărbaților, diferențele în rata de ocupare între cei cu și fără copii sunt relativ mici. În 2023, rata de ocupare a bărbaților fără copii era de 65%, iar a celor cu cel puțin un copil era de 61,2%. Pe de altă parte, femeile înregistrează diferențe semnificative. Rata de ocupare a femeilor fără copii era de 69,7% în 2023, în timp ce pentru femeile cu copii a scăzut dramatic la 41,1%. Diferența în rata de ocupare între femeile cu copii mici și cele fără copii este de 28,6 puncte procentuale în 2023, ceea ce subliniază impactul major al responsabilităților familiale asupra accesului femeilor pe piața muncii. Cu toate acestea, se evidențiază o creștere a ratei de ocupare a femeilor cu copii mici față de anul 2021, când doar 37,3% dintre acestea erau încadrate pe piața muncii, față de 41,1% în 2023. Această creștere poate fi atribuită implementării unor politici recente care sprijină reconcilierea vieții de familie cu cea profesională, inclusiv prin programe de muncă flexibile și extinderea concediilor parentale.

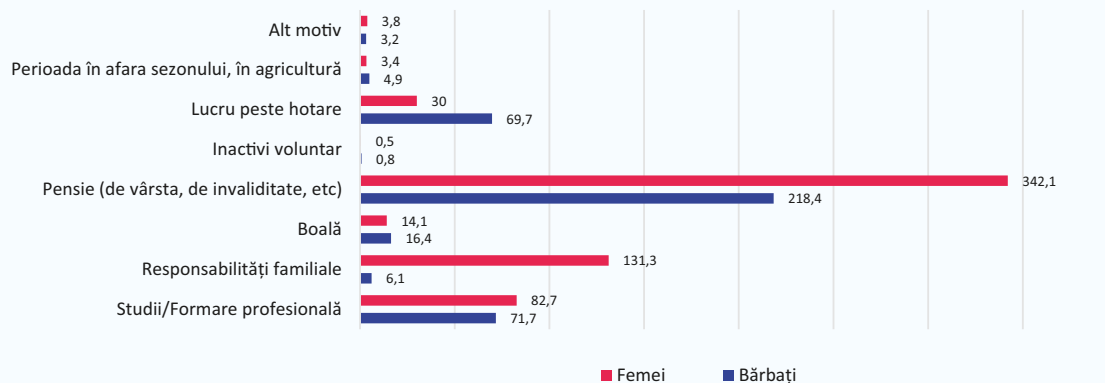
► **Figura 4. Rata de ocupare a persoanelor cu vârsta de 25-49 ani cu sau fără copii de 0-6 ani, Ani și Sexe, 2023, %**

Sursa: BNS



Responsabilitățile familiale reprezintă un factor major de inactivitate economică în rândul femeilor, în timp ce bărbații sunt mai predispuși să migreze pentru oportunități economice. Înainte de a analiza datele din graficul de mai jos, este important de menționat că, potrivit datelor BNS, populația economic inactivă de 15 ani și peste a fost de 1129,9 mii persoane în 2023, reprezentând 54,9% din totalul populației din aceeași grupă de vârstă, dintre care 57,8% sunt femei și 42,2% bărbați, evidențiind astfel diferențele de gen în participarea economică. Motivele declarate pentru inactivitate sunt prezentate în graficul de mai jos și exprimate în mii de persoane. Un aspect care trebuie evidențiat este categoria responsabilităților familiale, unde femeile reprezintă majoritatea covârșitoare, cu un total de 131,3 mii de persoane inative din acest motiv, în contrast cu doar 6,1 mii de bărbați. Acest dezechilibru arată clar că responsabilitățile casnice și de îngrijire cad disproporționat pe umerii femeilor, limitându-le astfel capacitatea de a participa în forța de muncă. În alte categorii, cum ar fi pensionarea, se observă că 342,1 mii femei sunt inative din acest motiv, comparativ cu 218,4 mii bărbați, ceea ce poate fi explicat prin vârsta de pensionare mai scăzută a femeilor și speranța de viață mai mare. De asemenea, un număr semnificativ de bărbați (69,7 mii) sunt inactivi din cauza plecării peste hotare, comparativ cu doar 30 mii femei, sugerând că migrarea economică este mai frecvent întâlnită în rândul bărbaților.

► **Figura 5. Populația în afara forței de muncă de 15 ani și peste după categorii de inactivitate, mii persoane, 2023**

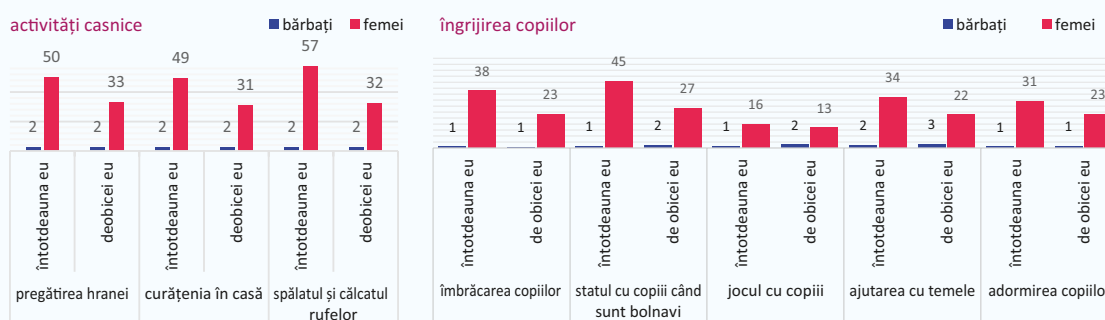


Sursa: BNS

Femeile preiau majoritatea covârșitoare a sarcinilor domestice, cum ar fi pregătirea hranei, curățenia în casă și spălatul rufelor, în timp ce bărbații contribuie într-o măsură mult mai mică. De exemplu, 50% dintre femeile afirmă că se ocupă întotdeauna de pregătirea hranei, comparativ cu doar 2% dintre bărbați. Aceeași tendință este vizibilă în alte activități casnice precum curățenia și spălatul, unde procentajele femeilor implicate sunt semnificativ mai mari decât cele ale bărbaților. În ceea ce privește îngrijirea copiilor, datele evidențiază un model similar. Femeile sunt cele care își asumă principalele sarcini de îngrijire, cum ar fi îmbrăcarea copiilor și statul cu aceștia atunci când sunt bolnavi. De exemplu, 38% dintre femeile declară că îmbracă întotdeauna copiii, comparativ cu doar 1% dintre bărbați. Diferențele sunt evidente și în alte activități precum ajutarea copiilor la teme sau adormirea acestora, unde femeile au o contribuție majoritară. Aceste date subliniază o inegalitate profundă în împărțirea muncii neremunerate, ceea ce reflectă normele sociale tradiționale din Republica Moldova, unde femeile continuă să își asume responsabilități semnificativ mai mari în gospodărie și în îngrijirea copiilor. Această situație afectează timpul pe care femeile îl pot dedica activităților profesionale și contribuie la diferențele de gen în participarea economică și la oportunitățile de carieră.

Cine în gospodăria Dvs. se ocupă de următoarele sarcini?

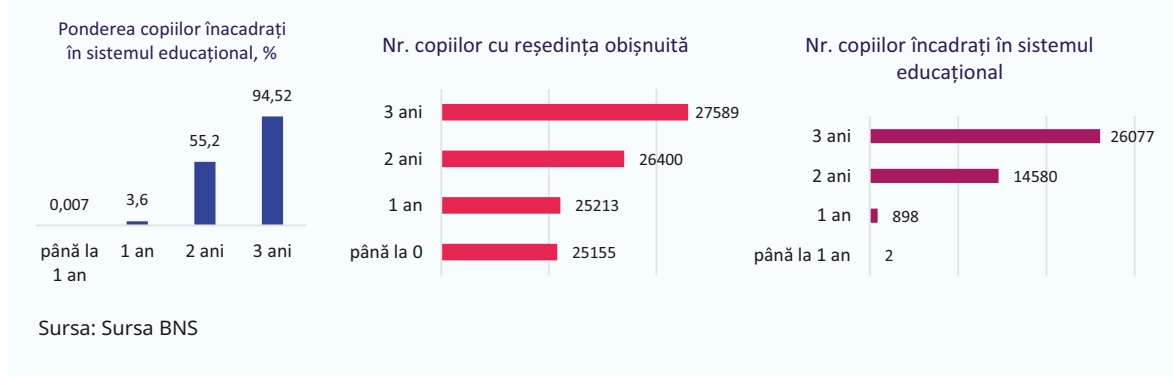
► **Figura 6. Ponderea femeilor și bărbaților în funcție de implicarea în realizarea sarcinilor de îngrijire, %**



Sursa: Sondajul Generații și Gen 2020

Încadrarea limitată a copiilor sub 3 ani în sistemul educațional din Moldova. Datele arată că accesul la educație ante preșcolară (0-2 ani) este extrem de limitat, ceea ce subliniază nevoia unei extinderi a serviciilor de îngrijire și educație timpurie pentru a acoperi mai bine aceste categorii de vârstă. În ceea ce privește copiii sub 1 an, doar 0,007% sunt încadrați în sistemul educațional, ceea ce reprezintă un număr neglijabil. Pe măsură ce copiii înaintază în vârstă, rata de încadrare crește semnificativ: 3,6% dintre copiii de 1 an sunt în sistemul educațional, iar această rată ajunge la 55,2% pentru copiii de 2 ani. Cea mai mare pondere este înregistrată pentru copiii de 3 ani, dintre care 94,52% sunt încadrați în sistemul educațional, reprezentând 26.077 de copii dintr-un total de 7.589 copii cu reședința obișnuită. De asemenea, tendințele evidențiate subliniază că abia la vârsta de 3 ani accesul la educație devine aproape universal. Conform Codului Educației, articolul 23, educația timpurie este organizată în două cicluri: educația ante preșcolară, pentru copiii cu vârste de la 0 la 2 ani, și învățământul preșcolar, pentru cei de la 2 la 6 (7) ani. Datele arată că accesul la educație ante preșcolară (0-2 ani) este extrem de limitat, ceea ce subliniază nevoia unei extinderi a serviciilor de îngrijire și educație timpurie pentru a acoperi mai bine aceste categorii de vârstă.

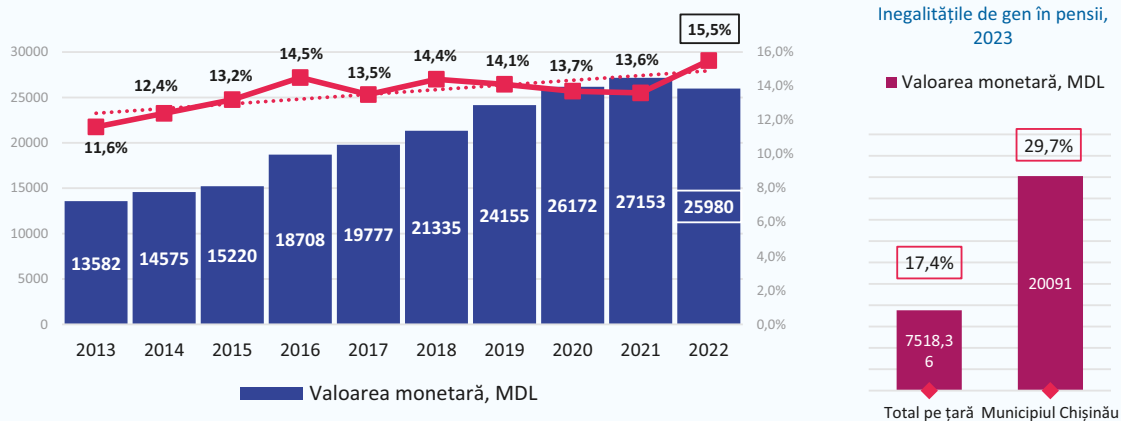
► **Figura 7. Ponderea copiilor în cadrați în sistemul educațional, %**



După o ușoară stagnare în anii precedenți, în ultimul an diferența salarială între femei și bărbați crește brusc. Potrivit ultimelor date publicate de către Biroul Național de Statistică, diferența de gen în salarii a crescut în 2022 de la 13,6% la 15,5%, fiind astfel cu 1,9 pp mai mare decât în anul precedent. Aceasta este cea mai mare creștere a inegalității salariale din ultimii ani. Vorbind în termeni monetari, pierderea financiară anuală a femeilor a atins valoarea de **25 980 MDL** în 2022 (altfel spus, femeile au primit venituri salariale anuale cu 25 980 MDL mai puțin decât bărbații). Diferența între salarii determină diferențe importante și la etapa beneficiarii de pensie pentru limita de vârstă. Astfel, potrivit calculului pensia medie a unei femei este cu 17,4% mai mică decât a unui bărbat. Valoarea monetară a pierderilor pe care le suportă femeile ce beneficiază de pensie constituie **7 518 MDL**. În municipiul Chișinău inegalitățile sunt și mai mari: o femeie pensionară a pierdut în anul 2023 tocmai **20 091 MDL**, fiind înregistrată o diferență de 29,7% dintre pensia medie ale acestora față de cea a bărbaților.

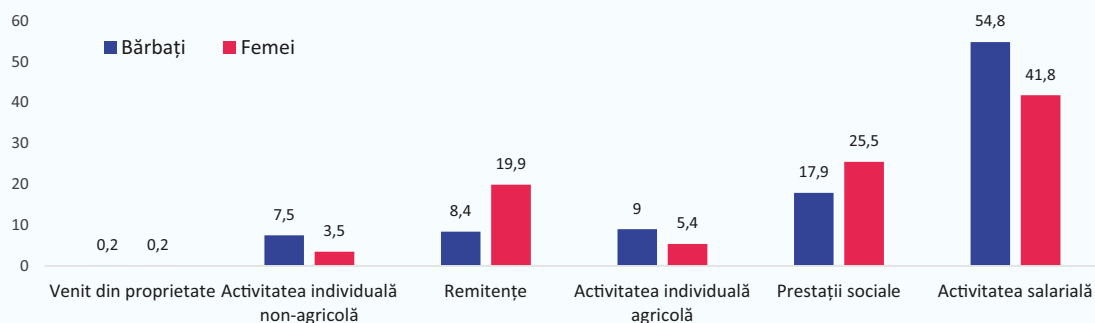
Femeile sunt, în mare parte, dependente de veniturile provenite din prestații sociale și remitențe. Securitatea financiară a populației depinde, în mare măsură, de veniturile acestora și sursa de proveniență. Datele BNS arată că femeile sunt preponderent dependente de venituri non-productive, cum ar fi prestațiile sociale și remitențele, în timp ce principala sursă de venit a bărbaților este activitatea salarială. Acest lucru le vulnerabilizează semnificativ pe femei din perspectivă financiară.

► **Figura 8. Dinamica inegalității de gen în salarii și pensii în Moldova, în valoare monetară¹**



Sursa: Calculele CPD în baza datelor BNS

► **Figura 9. Veniturile disponibile ale populației, după sursa de venit, % din total**

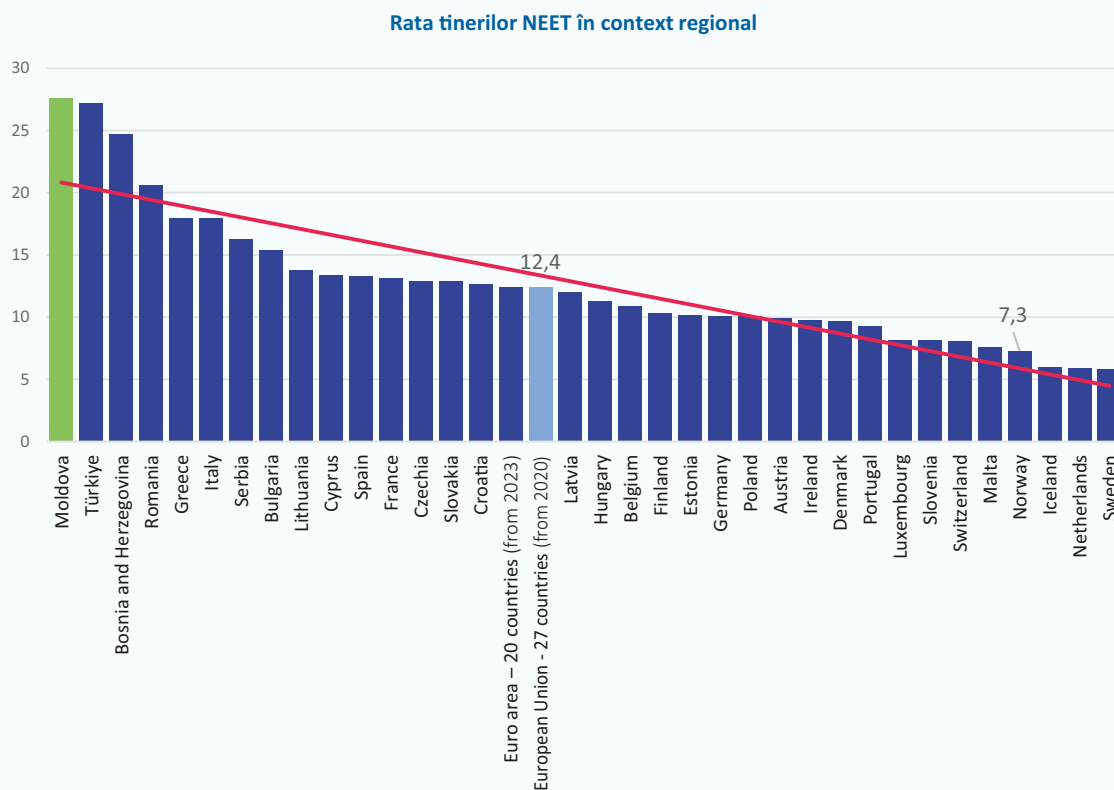


Sursa: Biroul Național de Statistică, 2022

Moldova are cea mai înaltă rată a tinerilor NEET din regiune. În timp ce țările din Europa de Vest și Scandinavia, cum ar fi Norvegia, Suedia și Elveția, prezintă rate scăzute a tinerilor NEET, indicând un sistem mai eficient de incluziune a acestora, țările precum România, Italia și Grecia continuă să aibă rate ridicate, ceea ce sugerează dificultăți persistente în ocuparea forței de muncă tinere ([Eurostat](#)). În Republica Moldova, deși s-au înregistrat progrese în ultimii ani datorită documentelor strategice naționale și programelor ANOFM, rata NEET rămâne cea mai mare în comparație cu alte țări.

¹ Calculele pentru diferențele monetare au fost ajustate la Indicele Prețurilor de Consum 2022 (rata inflației). Pentru calculul pierderii financiare a femeilor au fost considerate doar sectoarele unde salariul mediu al femeilor a fost mai mic decât cel al bărbaților.

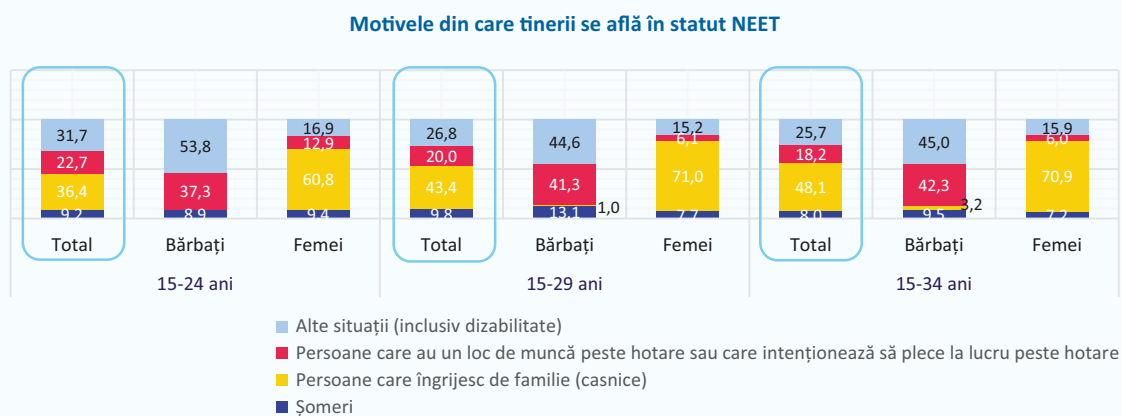
► **Figura 10. Tendința ratei tinerilor NEET 15-34 ani, în context regional, %**



Sursa: Eurostat

Femeile NEET sunt preponderent implicate în îngrijirea familiei, iar bărbații NEET sunt mai des șomeri. Potrivit datelor [BNS](#), în toate grupele de vârstă, majoritatea femeilor NEET sunt casnice, cu o tendință mai pronunțată în grupa de vârstă 15-29 ani (71%). Aceasta poate fi atribuită rolurilor tradiționale de gen și responsabilităților familiale care revin în mod disproporționat femeilor. Conform Indexului Egalității de Gen 2024², se consideră că femeile trebui să fie mai mult prezente în viața privată/de familie decât în cea publică. Aproximativ 50% din populație susține că femeile trebuie să se ocupe mai mult de treburile casnice, iar peste 60% consideră că este de datoria bărbatului să aducă bani în casă. Aceste stereotipuri contribuie la excluderea femeilor de pe piața muncii și din educație. Pe de altă parte, bărbații NEET sunt mai frecvent încadrați în categoria șomerilor. Deși procentul este relativ constant în toate grupurile de vârstă, cea mai mare proporție de bărbați șomeri se regăsește în categoria 15-29 ani, unde 13% sunt șomeri (a se vedea figura 10). O altă categorie semnificativă este cea a tinerilor care au devenit NEET din cauza dizabilității, care formează o parte considerabilă atât în rândul bărbaților, cât și a femeilor, cu anumite discrepanțe importante.

² Indexul Egalității de Gen 2024, Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare (CPD), https://progen.md/wp-content/uploads/2024/03/CPD_IEG-2024.pdf

► **Figura 11. Structura tinerilor pe vârste, sexe, categorii, trimestrul I 2024, %**

Sursa: Biroul Național de Statistică

În timp ce familiile cu copii mici se confruntă cu provocări legate de reconcilierea vieții profesionale cu responsabilitățile de îngrijire, o altă categorie de familii se confruntă cu dificultăți suplimentare atunci când au în grijă persoane dependente, fie că este vorba despre copii cu nevoi speciale sau despre alți membri ai familiei cu dizabilități sau afecțiuni care necesită asistență constantă. Responsabilitățile de îngrijire nu se limitează doar la copilărie, ci se extind și în cazul persoanelor care au nevoie de suport zilnic pentru desfășurarea activităților de bază. În acest context, rolul asistenților personali și al îngrijitorilor la domiciliu devine esențial pentru a sprijini aceste familii și a asigura calitatea vieții persoanelor aflate în situații de dependență.

Situația familiilor care au în întreținere copii cu dizabilități sau membri ai familiei cu nevoi speciale reprezintă o provocare semnificativă în Republica Moldova. Conform datelor din 2022³, aproximativ 6,5% din populația țării este formată din persoane cu dizabilități, inclusiv 10,9 mii de copii, ceea ce evidențiază necesitatea unui sistem de sprijin social bine structurat. Un element central al acestui sistem este rolul asistenților personali, care oferă suport esențial persoanelor cu dizabilități severe. În 2022, peste 5,1 mii de persoane cu dizabilități severe au beneficiat de serviciile acestor asistenți, dintre care 80% sunt femeii, subliniind o dimensiune de gen în distribuția muncii de îngrijire.

În plus, nivelul de trai al gospodăriilor cu membri cu dizabilități este, în general, mai scăzut. Aproximativ 13% dintre gospodăriile din Republica Moldova au cel puțin un membru cu dizabilități, iar acestea sunt mai puțin dotate cu utilități esențiale comparativ cu gospodăriile fără membri cu dizabilități. De exemplu, doar 71,2% dintre gospodăriile cu persoane cu dizabilități sunt conectate la rețeaua publică de apă, comparativ cu 74,4% dintre celelalte gospodării. Astfel, pe lângă dificultățile legate de îngrijirea persoanelor cu nevoi speciale, aceste familii se confruntă și cu condiții materiale precare, ceea ce subliniază nevoia urgentă de îmbunătățire a politicilor sociale care să sprijine aceste grupuri vulnerabile.

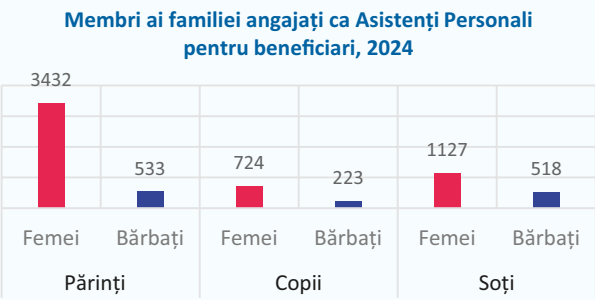
Asistenții personali sunt indispensabili pentru gestionarea nevoilor zilnice ale persoanelor cu dizabilități, însă cererea pentru acest tip de suport depășește adesea resursele disponibile. Începând cu anul 2013, în Moldova a fost introdus serviciul de „asistență personală.” În 2024, conform datelor Ministerului Muncii și Protecției Sociale, numărul beneficiarilor a ajuns la 8 496, în creștere față de 2022, reflectând o nevoie tot mai mare de sprijin pentru persoanele cu dizabilități. Din perspectiva Convenției OIM nr. 156, care vizează lucrătorii cu responsabilități familiale, asistenții personali se încadrează în

3 https://statistica.gov.md/ro/print/persoanele-cu-dizabilitati-in-republica-moldova-in-anul-2022--9460_60822.html

categoria celor care își asumă astfel de responsabilități, având adesea grijă de membrii vulnerabili ai familiei. Majoritatea asistenților personali sunt femei, fie mame, fie soții, sau chiar copii, ceea ce subliniază încărcătura familială disproporționată asupra acestora. Aceste femei jonglează între responsabilitățile familiale și angajamentele profesionale, ilustrând perfect rolul definit de Convenția 156 pentru lucrătorii cu responsabilități familiale.

► Tabelul 1/Figura 12. Beneficiarii SSAP și membrii familiei angajați ca AP, 2024

Beneficiari Serviciul Social de Asistență Personală				
Anul	Adulți		Copii	
	Femei	Bărbați	Fete	Băieți
2022	2373	2811	949	1073
2023	2327	2775	745	1378
2024	2655	3596	830	1415



Sursa: Datele MMPS

► Legislația națională prin prisma prevederilor Convenției OIM nr.156

Convenția OIM nr. 156, adoptată în 1981, vizează protecția lucrătorilor și lucrătoarelor care au responsabilități familiale, fie că este vorba de îngrijirea copiilor aflați în întreținerea lor, fie de sprijinirea altor membri ai familiei care au nevoie evidentă de îngrijire sau sprijin. Această convenție se aplică tuturor ramurilor de activitate economică, inclusiv muncii agricole, și se adresează tuturor categoriilor de lucrători, indiferent de sectorul de activitate. Interpretarea noțiunilor de „familie” și „responsabilități familiale” depinde de legislația fiecărui stat, iar membrii apropiați ai familiei trebuie definiți clar în legislația națională. Astfel, convenția contribuie la recunoașterea juridică a lucrătorilor cu responsabilități familiale, oferind protecție și sprijin pentru a echilibra viața profesională cu obligațiile familiale.

Recomandarea nr. 165, care nu are forță juridică obligatorie, oferă orientări suplimentare pentru state în privința aplicării convenției. Aceste orientări urmăresc să asigure protecție suplimentară lucrătorilor cu responsabilități familiale, facilitându-le participarea la activitățile economice fără a fi dezavantajați de responsabilitățile lor familiale. Mai jos sunt prezentate modificările necesare pentru armonizarea legislației naționale din Moldova cu Convenția.

Definiția lucrătorilor cu responsabilități familiale

► Articolul 1

1. Această Convenție se aplică bărbaților și femeilor care au responsabilități în legătură cu copiii lor dependenți, atunci când aceste responsabilități le restricționează posibilitățile de a se pregăti, de a intra, de a participa sau de a avansa în activitatea economică.
2. Dispozițiile acestei Convenții se aplică, de asemenea, bărbaților și femeilor cu responsabilități față de alți membri ai familiei imediate care au nevoie clară de îngrijire sau sprijin, atunci când aceste responsabilități le restricționează posibilitățile de a se pregăti, de a intra, de a participa sau de a avansa în activitatea economică.
3. În sensul acestei Convenții, termenii „copil aflat la întreținere” și „membru al familiei imediate care necesită îngrijire sau sprijin” înseamnă persoanele definite ca atare în fiecare țară conform metodelor prevăzute la articolul 9 din această Convenție.
4. Lucrătorii acoperiți de dispozițiile paragrafelor 1 și 2 din acest articol sunt denumiți în continuare „lucrători cu responsabilități familiale”.

Articolul 1 din Convenția nr. 156, care definește „**lucrătorii cu responsabilități familiale**” ca fiind persoanele care au responsabilități în legătură cu copiii aflați la întreținere sau alți membri ai familiei imediate care necesită îngrijire sau sprijin, acolo unde aceste responsabilități le limitează posibilitățile de participare la activități economice. Această definiție este complementată de Recomandarea nr. 165, care extinde înțelesul termenilor „*copil aflat la întreținere*” și „*membru al familiei imediate care necesită îngrijire sau sprijin*” prin specificații care permit fiecărui stat să-și adapteze propriile prevederi naționale. Totodată, recomandarea precizează că responsabilitățile familiale includ atât îngrijirea copiilor, cât și a altor membri ai familiei, care au nevoie de sprijin din cauza stării lor de sănătate sau a vârstei. Recomandarea sugerează că termenul „membri ai familiei” ar trebui să fie interpretat într-un sens larg pentru a include nu doar rudele apropiate, ci și alte persoane dependente de lucrător.

Constituția Republicii Moldova, prin Articolul 48, stabilește cadrul de bază pentru protecția familiei, menționând că familia reprezintă „elementul natural și fundamental al societății” și că aceasta are dreptul la ocrotire din partea societății și a statului. Tot în Articolul 48 se specifică faptul că „familia se întemeiază pe căsătoria liber consimțită între bărbat și femeie, pe egalitatea lor în drepturi și pe dreptul și îndatorirea părinților de a asigura creșterea, educația și instruirea copiilor.” Totuși, Constituția nu oferă definiții detaliate pentru termeni precum „copiii aflați la întreținere” sau „membrii familiei.”

În legislația Republicii Moldova, conceptul de familie și responsabilitățile aferente sunt reglementate mai ales de **Codul familiei** și de **Codul civil**, care reglementează drepturile și obligațiile membrilor familiei în cadrul relațiilor civile. Codul Familiei reglementează relațiile familiale, incluzând cele dintre soți, părinți și copii, rude, precum și alte persoane cu legături de familie. Acesta stabilește drepturi și obligații în cadrul relațiilor familiale, cum ar fi responsabilitățile de întreținere, drepturile privind creșterea și educarea copiilor și tutela sau curatela. **Articolul 74** din Codul familiei prevede obligația părinților de a-și întreține copiii minori, iar **Articolul 80** stabilește obligația copiilor majori apti de muncă de a-și întreține și îngriji părinții inapți de muncă care necesită sprijin material. Aceste prevederi reflectă un principiu de sprijin reciproc între generații și sunt aliniate cu dispozițiile Convenției nr. 156, care subliniază importanța sprijinului acordat membrilor familiei imediate care necesită îngrijire sau sprijin.

Legea nr. 45/2007 oferă o interpretare specifică a termenului de „membri de familie” în contextul violenței domestice, extinzând această categorie pentru a include nu doar relațiile strict biologice sau legale, ci și pe cele de conviețuire de facto. Astfel, legea recunoaște agresorul și victima ca subiecți ai violenței în familie și extinde noțiunea de „membri de familie” la persoane care conviețuiesc, inclusiv pe cei aflați în căsătorie sau divorț, persoanele aflate sub tutelă sau curatelă, rudele, afinii lor, soții rudelor și persoanele aflate în relații asemănătoare celor dintre soți (concubinaj) sau dintre părinți și copii. Legea acoperă și cazurile în care membrii familiei locuiesc separat, asigurând astfel o protecție juridică adecvată pentru victimele violenței domestice, chiar și în situațiile în care relațiile familiale nu sunt vizibile prin conviețuire zilnică.

Codul Civil al Republicii Moldova nu conține articole care să reflecte direct prevederile articolului 1 din Convenția nr. 156 a OIM privind lucrătorii cu responsabilități familiale. În schimb, legislația tratează indirect conceptul de întreținere prin prevederi care reglementează obligațiile de tutelă, ocrotire și asistență a persoanelor vulnerabile sau lipsite de capacitate deplină de exercițiu, fără a aborda situațiile în care aceste responsabilități afectează participarea lucrătorilor în activitatea economică.

În Codul Muncii al Republicii Moldova, există anumite prevederi care se aliniază cu principiile Convenției OIM nr. 156, dar acestea sunt fragmentate și nu oferă o protecție cuprinzătoare pentru lucrătorii cu responsabilități familiale, așa cum este definit în articolul 1 din Convenție. Un exemplu semnificativ este **Articolul 183** din Codul Muncii, care oferă protecție preferențială salariaților cu obligații familiale în cazul reducerii numărului de personal. Acest articol prevede că, în caz de reducere a personalului, *salariații cu obligații familiale, care întrețin două sau mai multe persoane sau o persoană cu dizabilități beneficiază de un drept preferențial de a fi menținuți la locul de muncă.* De asemenea, salariații care nu au alte persoane cu venituri independente în familie beneficiază de această protecție. Această prevedere este în concordanță cu articolul 1 din Convenția nr. 156, care recunoaște că responsabilitățile familiale pot restricționa posibilitățile lucrătorilor de a avansa în activitatea economică, iar aceste persoane necesită protecție suplimentară. Totuși, această protecție preferențială ridică întrebări cu privire la compatibilitatea sa cu principiile de egalitate și nediscriminare promovate de acquis-ul UE și standardele internaționale privind restructurările. Deși intenția Articolului 183 este de a proteja o categorie vulnerabilă de lucrători, această abordare poate genera discriminare indirectă față de lucrătorii fără responsabilități familiale. Conform legislației europene, în special Directivei 2000/78/CE privind egalitatea de tratament în ocuparea forței de muncă, deciziile legate de restructurare ar trebui să se bazeze pe criterii obiective și echitabile, cum ar fi competențele profesionale, performanța și vechimea, și să nu se limiteze exclusiv la circumstanțele familiale. În acest context, oferirea unui drept preferențial bazat pe responsabilități familiale poate fi percepută ca o formă de discriminare față de lucrătorii singuri, care, deși nu au membri de familie în întreținere, pot avea calificări valoroase, experiență vastă și o contribuție semnificativă în cadrul organizației. Astfel, preferința acordată lucrătorilor cu responsabilități familiale poate crea o inechitate, nefiind în totală concordanță cu

principiile egalității de tratament prevăzute de acquis-ul UE. Mai mult, prin prisma standardelor internaționale ale muncii, este esențial ca protecția oferită lucrătorilor să fie echilibrată și să nu creeze o dezavantajare indirectă a altor categorii de angajați. Deși Convenția OIM nr. 156 recunoaște nevoia de sprijin suplimentar pentru lucrătorii cu responsabilități familiale, aceasta nu recomandă un tratament preferențial care ar putea compromite egalitatea de șanse pentru ceilalți lucrători. Într-un cadru european de restructurare, accentul se pune pe criterii bazate pe merit și competență, mai degrabă decât pe circumstanțele familiale ale angajaților.

Codul Muncii al Republicii Moldova definește noțiunea de **salariat** ca fiind o persoană fizică (fie bărbat, fie femeie) angajată pentru a presta o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcție, în schimbul unui salariu, pe baza unui **contract individual de muncă**. Conform articolului 45 din Codul Muncii, contractul individual de muncă reprezintă un acord între salariat și angajator, în baza căruia salariatul se angajează să își îndeplinească atribuțiile de muncă, să respecte regulamentul intern al unității, dacă acesta este elaborat și aprobat de angajator, iar angajatorul se obligă să asigure condițiile de muncă prevăzute de Codul Muncii și de alte reglementări în vigoare. Totodată, angajatorul are responsabilitatea de a plăti la timp și integral salariul convenit. Pe lângă contractul individual de muncă, legislația prevede și **contractul de prestări servicii** (Articolul 1375 din Codul Civil), care se diferențiază de contractul de muncă prin natura raportului juridic și obligațiile părților. Prin contractul de prestări servicii, o parte (prestatorul) se angajează să presteze anumite servicii beneficiarului, iar beneficiarul se obligă să plătească retribuirea stabilită. Acest tip de contract are ca obiect serviciile de orice natură și nu presupune, în mod necesar, o relație de muncă formală de tip salariat-angajator, astfel că nu beneficiază de aceleași protecții prevăzute de Codul Muncii pentru salariați. Cu toate acestea, Codul Muncii nu definește clar termenul de „lucrător cu responsabilități familiale”, așa cum este descris în Convenția nr. 156. Lipsa unei definiții precise a acestui concept în legislația națională limitează aplicabilitatea și protecția efectivă a acestor lucrători. În Convenția nr. 156, lucrătorii cu responsabilități familiale includ atât părinți care au copii dependenți, cât și persoanele care îngrijesc alți membri ai familiei care necesită sprijin, precum părinți în vârstă sau persoane cu dizabilități.

Codul fiscal al Republicii Moldova, Articolul 35 Codul fiscal include o definiție explicită a „persoanei întreținute” în **Articolul 35**, care este descrisă ca fiind un ascendent sau descendent al contribuabilului sau al soției/soțului contribuabilului (părinți sau copii, inclusiv înfietori și înfiați), precum și persoanele cu dizabilități în urma unei afecțiuni congenitale sau dobândite în copilărie. Această definiție se aliniază în mare măsură cu recomandările din **Recomandarea nr. 165**, care specifică că „persoanele întreținute” includ nu doar copiii, ci și alți membri ai familiei care necesită îngrijire sau sprijin. În plus, Codul fiscal permite acordarea de scutiri fiscale pentru persoanele întreținute, ceea ce reflectă o recunoaștere a responsabilităților familiale din punct de vedere fiscal.

Deși în Codul Muncii al Republicii Moldova este utilizată sintagma „persoane cu obligații familiale,” nu este clar definit ce se înțelege prin aceste obligații. Această lipsă de claritate poate duce la interpretări neuniforme și la o aplicare limitată a protecției pentru lucrătorii cu responsabilități familiale. Pentru a clarifica această categorie, Codul Muncii ar putea prelua explicația oferită de Codul Fiscal, care definește „persoana întreținută” în sens larg, incluzând ascendenți, descendenți, soți și persoane cu dizabilități, și ar putea să o adapteze pentru a descrie în mod explicit cine sunt persoanele cu obligații familiale. Astfel, Codul Muncii ar avea o bază clară și cuprinzătoare pentru protejarea salariaților cu responsabilități familiale, asigurând că aceștia primesc sprijinul necesar pentru reconcilierea vieții profesionale cu obligațiile familiale.

Recomandare: Introducerea unei definiții clare a „persoanelor cu obligații familiale” în Codul Muncii, bazată pe explicația din Codul Fiscal, care include ascendenții, descendenții, soțul/soția și persoanele cu dizabilități aflate în întreținere. Această clarificare va asigura o aplicare uniformă a legislației și va oferi protecție adecvată salariaților cu responsabilități familiale, facilitând echilibrul între viața profesională și cea familială.

Totodată, se recomandă amendarea Codului Fiscal, prin care să fie majorat plafonul venitului care condiționează statutul de persoană aflată la întreținere, prevăzut la art. 35, alin. (2), lit. b) din Codul

fiscal și corelat cel puțin la nivelul pensiei minime pentru limită de vârstă $\times$ 12 luni, pentru a asigura realizarea dreptului la scutire pentru salariații care au la întreținere părinți, care beneficiază de pensia minimă pentru limită de vârstă, integrală sau parțială, inclusiv în cazul unui stagi de cotizare incomplet. Or, plafonul stabilit actualmente nu asigură realizarea de facto a dreptului dat pentru ascendenții salariatului chiar și în cazul în care aceștia beneficiază de o pensie minimă pentru limită de vârstă pentru un stagi minim de 15 ani.

Domeniul de aplicare și categoriile de lucrători protejați

► Articolul 2

Această convenție se aplică tuturor ramurilor de activitate economică și tuturor categoriilor de lucrători.

Articolul 2 din Convenția nr. 156 stabilește faptul că prevederile convenției se aplică tuturor ramurilor de activitate economică și tuturor categoriilor de lucrători, subliniind astfel caracterul universal al protecției oferite de acest instrument internațional. Convenția acoperă o gamă largă de angajați, indiferent de sectorul în care aceștia activează, având drept obiectiv garantarea unui tratament egal pentru toți lucrătorii cu responsabilități familiale. Recomandarea nr. 165, care completează acest articol, introduce sugestii detaliate pentru statele membre. Paragraful 4 recomandă o atenție deosebită lucrătorilor din sectoare mai vulnerabile, cum ar fi cei din economia informală sau angajații cu contracte temporare și part-time. Acești lucrători, adesea expuși unor condiții de muncă precare, necesită o protecție suplimentară pentru a se asigura că drepturile lor sunt respectate în mod adecvat. Paragraful 5 din Recomandare extinde principiul egalității de tratament, recomandând ca toate sectoarele economice să fie acoperite în mod echitabil, fără discriminare în funcție de tipul de contract sau de statutul profesional.

Codul Muncii al Republicii Moldova reglementează raporturile de muncă și drepturile lucrătorilor care prestează o activitate în baza unui contract individual de muncă. În baza acestui contract, salariatul se angajează să îndeplinească o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcție, în timp ce angajatorul are obligația de a-i asigura condițiile de muncă prevăzute de legislație și de a plăti salariul convenit. Codul Muncii se aplică în mod direct tuturor angajaților din economia formală care au un contract individual de muncă. Totuși, există și alte tipuri de activități și statuti profesionale care nu sunt acoperite integral de acest cod, dar beneficiază de reglementări suplimentare sau specifice:

- **Contractele de prestări servicii** – Reglementate prin Codul Civil, aceste contracte stabilesc înțelegerea dintre părți și permit includerea diverselor aspecte conform negocierii lor. Aceste contracte nu reprezintă o relație de muncă tradițională și, prin urmare, nu asigură aceleași drepturi și protecții ca un contract individual de muncă, lăsând prestatorii de servicii în afara domeniului de aplicare al Codului Muncii. Totodată, este important de menționat că, în situația în care o persoană activează doar în bază de contracte de prestări servicii și nu are un loc de muncă de bază (contract individual de muncă), aceasta nu este considerată drept persoană asigurată, în sensul prevăzut de cadrul legal. Astfel, ele nu au acces la indemnizații precum cea de maternitate, cea paternală sau pentru îngrijirea copilului, chiar dacă îndeplinesc obligațiile fiscale și contribuie la fondul de asigurări sociale în mod similar cu salariații angajați prin contract individual de muncă.
- **Activitate independentă** - Începând cu anul 2017, în Republica Moldova s-a introdus o nouă reglementare fiscală pentru persoanele care doresc să desfășoare activități în domeniul comerțului cu amănuntul, cu excepția mărfurilor supuse accizelor. Această reglementare se aplică activităților independente, o formă simplificată de afaceri, potrivită pentru cei care doresc să își înceapă propria

afacere, cum ar fi un magazin mic sau un chioșc. Scopul acestei măsuri este de a sprijini persoanele fizice să inițieze o afacere proprie, cu posibilitatea ca aceasta să se dezvolte ulterior în forme juridice recunoscute, precum întreprinderi individuale sau societăți cu răspundere limitată. Activitatea independentă este reglementată de Codul Fiscal al Republicii Moldova, Capitolul 102, și de alte acte normative care stabilesc aspecte legate de organizarea și funcționarea acesteia, însă nu există o lege specializată care să reglementeze exclusiv acest tip de activitate. Regimul fiscal specific activităților independente presupune un mecanism clar de contribuție la fondurile de asigurări sociale și medicale, precum și un regim de impozitare simplificat. Totuși, persoanele care desfășoară activități independente beneficiază doar de pensia minimă pentru limita de vârstă și de ajutorul de deces pentru familie, în cazul decesului contribuabilului.

- ▶ **Lucrătorii zilieri** – Activitățile necalificate cu caracter ocazional desfășurate de zilieri sunt reglementate prin **Legea nr. 22/2018 privind exercitarea unor activități necalificate cu caracter ocazional desfășurate de zilieri**. Această lege oferă un cadru pentru activitățile ocazionale fără un contract individual de muncă, incluzând reglementări privind remunerația, durata activităților și condițiile de siguranță. Zilierii nu beneficiază de aceleași drepturi și protecții ca salariații angajați prin contract individual, ceea ce poate afecta accesul lor la protecțiile sociale, inclusiv cele pentru lucrătorii cu responsabilități familiale.
- ▶ **Lucrătorii cu statut special** – Anumiți lucrători, cum ar fi funcționarii publici, personalul militar, poliștii și alte categorii cu un statut special, sunt reglementați prin legi separate care stabilesc condițiile specifice de angajare, drepturile și responsabilitățile lor. Codul Muncii nu se aplică în mod direct acestor categorii; totuși, acolo unde legile speciale nu includ prevederi specifice, se aplică dispozițiile din Codul Muncii, care oferă mecanisme de protecție similare. De exemplu, Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public⁴ reglementează o gamă largă de funcții cu statut special și, în mare parte, este în concordanță cu Codul Muncii în contextul Convenției nr. 156, respectând principiile de protecție a lucrătorilor cu responsabilități familiale. Totodată, legislația specifică oferă adesea dispoziții adaptate statutului acestor lucrători, inclusiv în privința responsabilităților familiale, acolo unde acestea sunt acoperite de normele speciale. Acest cadru legislativ, deși cuprinzător, lasă anumite categorii de lucrători în afara protecției oferite de Codul Muncii, în special în privința drepturilor aferente lucrătorilor cu responsabilități familiale, așa cum prevede Convenția OIM nr. 156.

În concluzie, lucrătorii cu responsabilități familiale se confruntă cu multiple bariere în echilibrarea vieții profesionale cu obligațiile familiale, iar, în funcție de tipul de activitate, aceste bariere se acutizează, limitând capacitatea lor de a beneficia de sprijinul necesar și de protecția adecvată prevăzută de legislația internațională. Codul Muncii oferă reglementări specifice pentru angajații care lucrează în baza unui contract individual de muncă, acoperind în mod formal angajații din economia oficială. Acest cod integrează și aspecte de protecție pentru lucrătorii cu program flexibil și part-time, însă pentru cei angajați în condiții atipice, precum activitatea independentă, munca zilieră, contractele de prestări servicii sau lucrătorii cu statut special, reglementările sunt limitate. Astfel, deși cadrul legislativ actual oferă o protecție semnificativă pentru lucrătorii din economia formală, Convenția nr. 156 subliniază necesitatea extinderii protecției și pentru categoriile profesionale neacoperite în totalitate de Codul Muncii, inclusiv o atenție sporită pentru lucrătorii din sectoare vulnerabile, în conformitate cu Recomandarea nr. 165.

Recomandare: Se recomandă crearea unui cadru legal specific pentru fiecare categorie profesională și tip de activitate, care să asigure accesul lucrătorilor la aceleași drepturi și beneficii sociale ca în cazul persoanelor cu contract individual de muncă.

⁴ https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=143046&lang=ro#

Asigurarea egalității de șanse și prevenirea discriminării pentru lucrătorii cu responsabilități familiale

► Articolul 3

1. În vederea creării unei egalități efective de șanse și de tratament pentru lucrătorii, bărbați și femei, fiecare stat membru va stabili ca obiectiv al politicii naționale permiterea persoanelor cu responsabilități familiale care sunt angajate sau doresc să se angajeze să își exercite dreptul de a face acest lucru fără a fi supuse discriminării și, pe cât posibil, fără conflicte între angajarea lor și responsabilitățile familiale.
2. În sensul paragrafului 1 al acestui articol, termenul discriminare înseamnă discriminare în muncă și ocupație, așa cum este definită în articolele 1 și 5 din Convenția privind Discriminarea (în Muncă și Ocupație) din 1958.

Acest articol stabilește obiectivele centrale ale Convenției OIM nr. 156, punând accent pe necesitatea creării unei egalități efective de șanse și tratament pentru lucrătorii, atât bărbați cât și femei, cu responsabilități familiale. El solicită ca statele membre să adopte politici naționale care să permită persoanelor cu responsabilități familiale să participe la piața muncii fără a fi supuse discriminării și, pe cât posibil, fără a intra în conflict cu responsabilitățile lor familiale.

Mai precis, Articolul 3 al Convenției:

- Impune ca statele membre să facă din eliminarea discriminării împotriva lucrătorilor cu responsabilități familiale un obiectiv al politicii naționale, asigurând astfel că aceștia își pot exercita dreptul la muncă fără restricții sau prejudecăți legate de situația lor familială.
- Definirea discriminării în acest context este bazată pe Convenția OIM nr. 111 privind discriminarea (în muncă și ocupație), din 1958, care include orice deosebire, excludere sau preferință pe criterii de sex, rasă, religie, convingeri politice sau alte asemenea. În acest caz, se extinde pentru a include discriminarea pe baza responsabilităților familiale, consolidând protecția pentru lucrătorii care au familii de îngrijit.

Legislația Republicii Moldova reflectă, în mare parte, prevederile Convenției nr. 156, însă există o lipsă de menționare explicită a responsabilităților familiale ca un criteriu protejat împotriva discriminării. Deși Legea nr. 5/2006, Legea nr. 121/2012 și Codul Muncii oferă un cadru general pentru protejarea egalității de șanse și prevenirea discriminării, aceste legi nu menționează în mod direct lucrătorii cu responsabilități familiale. Această omisiune poate limita aplicabilitatea și claritatea protecției legale pentru acești lucrători, chiar dacă protecția este implicită prin prisma egalității de șanse între femei și bărbați și alte criterii de discriminare.

Legea nr. 5/2006 introduce o serie de măsuri pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în diferite sfere ale vieții publice și private, inclusiv pe piața muncii. Articolul 1 al legii subliniază importanța prevenirii și eliminării tuturor formelor de discriminare pe criterii de sex, ceea ce include, implicit, măsuri de protecție a femeilor și bărbaților care au responsabilități familiale. Legea definește în Articolul 2 conceptele de „egalitate de șanse” și „tratament egal” între femei și bărbați, precum și „discriminare directă și indirectă”. Acestea sunt relevante în contextul responsabilităților familiale, deoarece includ protecția împotriva discriminării pe motive de sarcină, maternitate sau paternitate.

Legea nr. 121/2012 extinde protecția împotriva discriminării, incluzând și discriminarea pe criterii precum sex, stare familială etc. Articolul 1 prevede asigurarea egalității tuturor persoanelor, fără

discriminare, inclusiv în sfera muncii. Articolul 7 interzice explicit discriminarea în câmpul muncii pe baza criteriilor protejate.

Codul Muncii al Republicii Moldova include o serie de prevederi care asigură protecția drepturilor angajaților și interzicerea discriminării pe baza unor criterii precum sexul, vârsta, religia sau alte caracteristici personale. În mod implicit, aceste prevederi pot fi interpretate pentru a proteja și lucrătorii cu responsabilități familiale. Totuși, termenul „responsabilități familiale” nu este menționat în mod explicit în articolele care reglementează egalitatea de șanse și prevenirea discriminării.

Recomandare: Se recomandă extinderea listei de criterii protejate din Articolul 47 al Codului Muncii, astfel încât să includă toate categoriile prevăzute în Legea nr. 121/2012 privind asigurarea egalității, precum și responsabilitățile familiale. Această extindere ar garanta că persoanele cu copii mici, membri de familie bolnavi sau cu alte responsabilități de îngrijire beneficiază de dreptul la muncă fără a fi supuse discriminării. Extinderea criteriilor protejate în cadrul legislației muncii este esențială pentru a asigura o protecție comprehensivă și nediscriminatorie a tuturor lucrătorilor, în conformitate cu standardele internaționale, precum Convenția OIM nr. 156 privind lucrătorii cu responsabilități familiale. Includerea explicită a responsabilităților familiale în lista criteriilor prevăzute de Codul Muncii va contribui la prevenirea discriminării indirecte și va facilita integrarea și menținerea în câmpul muncii a persoanelor aflate în situații vulnerabile, promovând astfel egalitatea reală de șanse și tratament în domeniul ocupării forței de muncă.

Libera alegere a locului de muncă, condițiile de muncă și securitatea socială

► Articolul 4

În vederea creării unei egalități efective de șanse și de tratament pentru lucrătorii, bărbați și femei, se vor lua toate măsurile compatibile cu condițiile și posibilitățile naționale:

(a) pentru a permite lucrătorilor cu responsabilități familiale să își exercite dreptul la libera alegere a locului de muncă; și (b) pentru a ține seama de nevoile lor în ceea ce privește condițiile de muncă și securitatea socială.

În contextul analizării condițiilor de muncă și a securității sociale pentru lucrătorii cu responsabilități familiale, Codul Muncii al Republicii Moldova include prevederi esențiale care reflectă în mare măsură obiectivele **Convenției nr. 156**. Aceasta subliniază necesitatea de a ține seama de nevoile specifice ale lucrătorilor cu responsabilități familiale în ceea ce privește condițiile de muncă și securitatea socială.

În baza recomandărilor din **Recomandarea nr. 165** ale OIM, este esențial ca legislația națională să adopte măsuri compatibile cu condițiile și posibilitățile naționale pentru a asigura că termenii și condițiile de angajare permit lucrătorilor cu responsabilități familiale să îmbine în mod eficient viața profesională cu cea familială. În acest sens, se recomandă:

1. **Reducerea progresivă a orelor de muncă zilnice** și a orelor suplimentare (art. 18). O astfel de măsură poate ajuta lucrătorii să gestioneze mai bine timpul dintre obligațiile de muncă și responsabilitățile familiale, fără a-și compromite sănătatea sau calitatea vieții.

2. **Implementarea unor aranjamente flexibile** privind programele de lucru, perioadele de odihnă și concediile, ținând cont de nevoile și particularitățile fiecărui sector de activitate și de dezvoltarea țării. Acest lucru ar facilita adaptarea programului de muncă la necesitățile familiale, oferindu-le lucrătorilor mai mult control asupra echilibrului dintre muncă și viața personală (art. 18).
3. **Considerarea nevoilor speciale ale lucrătorilor cu responsabilități familiale** în organizarea muncii în schimburi și a muncii de noapte. Astfel, aceste responsabilități ar trebui luate în calcul pentru a evita situațiile care ar împiedica lucrătorii să își îndeplinească obligațiile față de membrii familiei (art. 19).
4. **Transferurile între localități** ar trebui să țină cont de responsabilitățile familiale, locul de muncă al partenerului și posibilitățile de educație ale copiilor, astfel încât să nu afecteze negativ viața familială a lucrătorilor (art. 20).
5. **Protejarea lucrătorilor cu contracte part-time sau temporare**, inclusiv în ceea ce privește condițiile de muncă și acoperirea securității sociale. Este esențial ca acești lucrători, care adesea au responsabilități familiale, să aibă condiții echivalente cu cele ale angajaților full-time sau permanenți, iar în cazuri corespunzătoare, să beneficieze de proporționalitate în drepturi. În plus, ar trebui să li se ofere oportunitatea de a reveni la un loc de muncă full-time atunci când apare o poziție vacantă și circumstanțele personale permit acest lucru (art. 21).
6. **Acordarea concediului parental**, imediat după concediul de maternitate, pentru ambii părinți, fără a pierde locul de muncă și cu garantarea tuturor drepturilor care decurg din contractul de muncă (art. 22). Durata acestui concediu și condițiile sale ar trebui să fie reglementate în funcție de specificul fiecărei țări.
7. **Posibilitatea de a obține concedii de absență în caz de boală** a copilului aflat în întreținere sau a unui alt membru al familiei care necesită îngrijire. Această măsură asigură că lucrătorii cu responsabilități familiale nu sunt nevoiți să aleagă între sănătatea membrilor familiei și locul lor de muncă (art. 23).

Codul Muncii reglementează o serie de drepturi și garanții ce vizează direct sau indirect protecția angajaților în astfel de situații, însă ar putea beneficia de clarificări suplimentare pentru o aliniere mai exactă la Convenție.

Articolul 10 al Codului Muncii prevede că angajatorul are dreptul "*f*) să asigure condiții egale, pentru femei și bărbați, de îmbinare a obligațiilor de serviciu cu cele familiale;" Aceasta reprezintă o măsură de protecție pentru lucrătorii cu responsabilități familiale, oferind un cadru general de echitate între angajați, indiferent de situațiile familiale.

Articolele 77 și 78 din Codul Muncii al Republicii Moldova au relevanță în asigurarea protecției lucrătorilor cu responsabilități familiale, dar există anumite lacune și riscuri ce necesită ajustare pentru a reflecta pe deplin principiile convenției. Atât **Articolul 77**, care permite inițiativa angajatorului, cât și **Articolul 78**, care permite inițiativa salariatului, implică un grad de nesiguranță pentru lucrători și nu reflectă pe deplin obiectivul Convenției de a preveni astfel de situații prin soluții mai flexibile și sigure.

În **Articolul 78¹**, sunt prevăzute măsuri speciale pentru situații excepționale, cum ar fi suspendarea procesului educațional în regim cu prezență fizică. Acesta acordă zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, cu consimțământul angajatorului și cu plata unei indemnizații de cel puțin 50% din salariul de bază al salariatului. „Se acordă zile libere unuia dintre părinți sau tutorei pentru supravegherea copiilor pe toată durata suspendării procesului educațional în regim cu prezență fizică, cu achitarea unei indemnizații egale cu cel puțin 50% din salariul de bază.” Această prevedere reflectă un aspect important al securității sociale, permițând angajaților să își îndeplinească responsabilitățile familiale fără a-și compromite veniturile.

Articolul 86 interzice concedierea salariatului aflat în concediu pentru îngrijirea copilului, în concediu pentru îngrijirea unui membru bolnav al familiei, precum și alte forme de concedii familiale, cu excepția cazului de lichidare a unității. *„Nu se admite concedierea salariatului în perioada aflării lui în concediu medical, în concediu de maternitate, în concediu paternal, în concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani, în concediu pentru îngrijirea unui membru bolnav al familiei, în concediu pentru îngrijirea copilului cu dizabilități.”* Aceasta reprezintă o protecție juridică solidă pentru lucrătorii care au responsabilități familiale, prevenind discriminarea pe baza acestora.

Articolul 97 reglementează timpul de muncă parțial, oferind angajaților posibilitatea de a lucra cu ziua sau săptămâna de muncă parțială: *„La cererea femeii gravide, a salariatului care are copii în vârstă de până la 10 ani sau copii cu dizabilități ori a salariatului care îngrijește un membru al familiei bolnav, în conformitate cu certificatul medical, angajatorul este obligat să le stabilească ziua sau săptămâna de muncă parțială.”* Această prevedere reflectă o aliniere semnificativă cu cerințele Convenției nr. 156 privind flexibilitatea programului de muncă.

Articolul 100¹ Codul Muncii al Republicii Moldova introduce conceptul de **formule flexibile de muncă**, un mecanism care poate fi instituit prin acordul între angajat și angajator, fie la momentul angajării, fie pe parcursul raportului de muncă. Acest articol este în concordanță cu spiritul **Convenției nr. 156**, care subliniază importanța creării unor condiții de muncă adaptabile pentru lucrătorii cu responsabilități familiale. Articolul detaliază faptul că formulele flexibile de muncă nu afectează drepturile salariaților, precum vechimea în muncă, concediul de odihnă anual sau alte beneficii stabilite prin lege. Acesta prevede și posibilitatea ajustării programului de muncă o dată la 6 luni, în funcție de cererea angajatului, cu obligația angajatorului de a răspunde în termen de 30 de zile. Această prevedere reflectă nevoia lucrătorilor de a-și gestiona responsabilitățile familiale în mod eficient, fără a renunța la stabilitatea locului de muncă. Introducerea **formulelor flexibile de muncă** este un pas important în sprijinul lucrătorilor cu responsabilități familiale, oferindu-le acestora opțiuni rezonabile de ajustare a programului. De asemenea, articolul prevede criterii obiective pe care angajatorul trebuie să le ia în considerare atunci când decide asupra implementării formulelor flexibile, cum ar fi costurile, reorganizarea personalului, și impactul asupra performanței sau satisfacției clienților. Aceste măsuri oferă un echilibru între nevoile angajaților și cerințele angajatorilor, promovând astfel incluziunea lucrătorilor cu responsabilități familiale pe piața muncii, fără a compromite securitatea locului de muncă sau condițiile de muncă. Totuși, acest articol nu este încă aplicabil deoarece nu există un regulament-cadru sau un ghid specific care să detalieze procesele necesare pentru solicitarea de a crea un loc de muncă flexibil. Acesta ar trebui să includă condițiile minime pentru beneficierea de aranjamente flexibile, modele de solicitări și decizii, termenele de răspuns și schemele de flexibilizare a muncii, în funcție de domeniul de activitate al angajatorului.

Articolul 103 protejează salariații cu responsabilități familiale de munca de noapte, specificând că aceștia pot presta muncă de noapte. Codul Muncii definește munca de noapte drept munca prestată între orele 22:00 - 6:00. Totodată, art. 103 alin. (5¹) și alin. (6) stabilește categoriile de salariați care nu pot fi atrași în munca de noapte de către angajator, în lipsa acordului angajatului. Astfel, în această categorie intră: femeile gravide, femeile care au născut de curând și cele care alăptează (pot să presteze munca de noapte doar din propria inițiativă, în baza unei cereri scrise), persoanele cu dizabilități severe și accentuate, unul dintre părinții (tutorele, curatorul) care au copii în vârstă de până la 4 ani sau copii cu dizabilități, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art. 126 și 127 alin. (2) cu activitatea de muncă și salariații care îngrijesc de un membru al familiei bolnav (pot presta muncă de noapte numai cu acordul lor scris). Deși lista cuprinde anumite categorii de părinți care au în îngrijire copii, aceasta nu ia în calcul familiile monoparentale, unde un părinte este singurul și unicul îngrijitor al copilului. Astfel, în condițiile în care părintele este atras în muncă de noapte, este pusă sub risc siguranța și securitatea copilului. Mai mult decât atât, reieșind din acest risc, părinții solitari sunt determinați să se retragă de pe piața muncii (în virtutea intereselor copilului), astfel sporind vulnerabilitatea lor financiară.

Articolul 120 permite acordarea unui concediu neplătit pentru motive familiale, până la 120 de zile calendaristice, la cererea scrisă a salariatului, cu consimțământul angajatorului. *„Din motive familiale și din alte motive întemeiate, în baza unei cereri scrise, salariatului i se poate acorda, cu consimțământul angajatorului, un concediu neplătit cu o durată de până la 120 de zile calendaristice.”* Aceasta oferă lucrătorilor posibilitatea de a răspunde unor urgențe familiale fără a-și pierde locul de muncă.

Articolul 183 conferă drepturi preferențiale la menținerea la lucru, în cazul reducerii numărului de personal, salariaților cu obligații familiale: „De dreptul preferențial de a fi lăsați la lucru beneficiază salariații cu obligații familiale, care întrețin două sau mai multe persoane și/sau o persoană cu dizabilități.”

Recomandare: Se recomandă alinierea legislației din Republica Moldova cu Articolul 4 din Convenția nr. 156 prin: (i) modificarea Articolelor 77 și 78 pentru a asigura că suspendarea contractului de muncă la inițiativa angajatorului sau a salariatului nu generează nesiguranță pentru lucrătorii cu responsabilități familiale, prin introducerea unor soluții mai flexibile și protejate pentru aceștia.; (ii) modificarea articolului 103 din Codul Muncii al Republicii Moldova pentru a include părinții din familiile monoparentale în categoriile de salariați care nu pot fi obligați să presteze muncă de noapte fără acordul lor scris; (iii) elaborarea și adoptarea unui regulament-cadru sau a unui ghid pentru angajatori, care să ofere instrumentele și clarificările necesare pentru implementarea eficientă a formulelor flexibile de muncă.

Concediile sociale din Republica Moldova au evoluat semnificativ în ultimii ani, în special în direcția sprijinirii familiilor cu copii mici, pentru a crea un echilibru între viața profesională și cea familială, asigurând protecție și flexibilitate pentru părinți. Aceste evoluții pozitive au fost recunoscute și în Raportul Global al Egalității de Gen, subliniind că Moldova a făcut pași importanți în crearea unui cadru legislativ care să favorizeze participarea activă a părinților în viața copiilor lor, oferind totodată flexibilitate și siguranță financiară. **Concediul de maternitate** a beneficiat de modificări importante, începând cu 1 martie 2023, care permit femeilor să lucreze până în săptămâna a 36-a de sarcină și să primească indemnizația de maternitate. Această măsură oferă o flexibilitate sporită, permițându-le femeilor să continue activitatea profesională și să beneficieze de indemnizație fără întreruperi majore în carieră. **Concediul paternal** este, de asemenea, un beneficiu esențial, oferind tatălui posibilitatea de a participa activ la îngrijirea nou-născutului. Modificările recente din 2024 au extins durata concediului paternal la 15 zile, ce pot fi divizate în trei fracțiuni de câte 5 zile, oferind mai multă flexibilitate și sprijin pentru familii în perioada de adaptare la venirea pe lume a copilului. Indemnizația paternală, de 100% din venitul mediu lunar asigurat, asigură securitatea financiară a tatălui pe durata concediului. **Concediul de îngrijire a copilului**, cu o durată de până la 3 ani, permite unuia dintre părinți, bunicilor sau tutorilor să beneficieze de o indemnizație lunară și să participe activ la creșterea copilului. Flexibilitatea acestui concediu este remarcabilă, întrucât părinții au posibilitatea de a partaja perioada de concediu, alternând în funcție de nevoile lor. De asemenea, acest concediu poate fi împărțit în mai multe fracțiuni, fără a afecta drepturile salariale sau vechimea în muncă. **Concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului** între 3 și 4 ani, oferă un sprijin suplimentar pentru familiile care doresc să continue îngrijirea copilului acasă. Deși nu este plătit, părinții au libertatea de a solicita acest concediu fără pierderea locului de muncă. Alte tipuri de concedii, precum cel pentru îngrijirea copilului bolnav și concediul neplătit pentru motive familiale, oferă o acoperire esențială în momentele de nevoie, demonstrând angajamentul Moldovei de a sprijini echilibrul dintre viața profesională și cea personală. **Descrierea detaliată a fiecăruia dintre aceste concedii se regăsește în Anexa 1.**

În Republica Moldova, există și concedii speciale destinate salariaților care au adoptat copii sau i-au luat în plasament în serviciul de tutelă/curatelă, în funcție de situația specifică și de vârsta copilului. Aceste concedii sunt menite să sprijine procesul de adaptare a copilului în noua familie și să asigure îngrijirea corespunzătoare a acestuia.

Primul tip de concediu este concediul parțial plătit, acordat pe perioada de încredințare a copilului adoptabil, cu o durată cuprinsă între 60 și 90 de zile. Acest concediu permite părinților să ofere suport copilului în vederea adaptării la noul mediu familial și constatării compatibilității lor. Concediul poate fi utilizat de ambii soți, alternativ, în fracțiuni, cu condiția să nu se suprapună perioadele. În plus, acest concediu se include în vechimea în muncă și în stagiul de cotizare, oferind angajatului și o indemnizație unică de 60% din baza de calcul, care este venitul mediu lunar asigurat din ultimele 12 luni înainte de adopție.

Pentru salariații care au adoptat copii sau i-au luat în plasament, se acordă și **concediul plătit pentru îngrijirea copilului**, pe o durată de până la 90 de zile calendaristice, care începe din ziua încuviințării adopției sau emiterii dispoziției de plasament. Acest concediu poate fi folosit și de ambii soți alternativ și se include în vechimea în muncă. Indemnizația aferentă este de 100% din baza de calcul a veniturilor realizate în ultimele 12 luni anterioare adopției sau plasamentului.

În cazul în care copilul adoptat sau plasat are vârsta mai mică de 3 ani, **părintele adoptiv are dreptul la concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani**. Durata acestui concediu este de cel puțin 6 luni și poate fi acordat pe o perioadă mai lungă, în funcție de opțiunea aleasă de părinte. Indemnizația este calculată ca 60% din baza de calcul a veniturilor medii lunare. Dacă copilul adoptat sau plasat are vârsta mai mare de 3 ani, salariații au dreptul la concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului, cu o durată de până la 6 luni. În acest caz, indemnizația lunară este tot de 60% din baza de calcul a veniturilor medii realizate în ultimele 12 luni înainte de adopție sau plasament.

Recomandare: Se recomandă extinderea concediului paternal și a indemnizației paternale în cazul nașterii a doi sau mai mulți copii dintr-o sarcină (gemeni, tripleți sau multipleți), astfel încât tatăl să beneficieze de concediu și indemnizație proporțional cu numărul de copii. De asemenea, se propune extinderea concediului paternal până la 30 de zile în cazul nașterilor complicate, pentru a asigura o recuperare adecvată a mamei și o implicare mai activă a tatălui în responsabilitățile de îngrijire.

Dezvoltarea și promovarea serviciilor comunitare pentru susținerea lucrătorilor cu responsabilități familiale

► Articolul 5

Se vor lua, de asemenea, toate măsurile compatibile cu condițiile și posibilitățile naționale:

- (a) pentru a ține seama de nevoile lucrătorilor cu responsabilități familiale în planificarea comunitară; și
- (b) pentru a dezvolta sau promova servicii comunitare, publice sau private, cum ar fi serviciile și facilitățile de îngrijire a copiilor și a familiilor.

Acest articol prevede că statele membre trebuie să implementeze, în limita posibilităților naționale, măsuri care să permită lucrătorilor cu astfel de responsabilități să beneficieze de servicii comunitare, publice sau private, ce le oferă suport pentru a echilibra viața profesională cu cea familială. În completarea acestor prevederi, **Recomandarea nr. 165** oferă detalii esențiale despre modul în care statele pot sprijini lucrătorii cu responsabilități familiale.

Punctul 24 din recomandare prevede că „autoritățile competente ar trebui [...] să ia măsurile necesare și adecvate: (a) să colecteze și să publice statistici adecvate privind numărul de lucrători cu responsabilități familiale angajați sau în căutarea unui loc de muncă și privind numărul și vârsta copiilor acestora și a altor persoane dependente care necesită îngrijire; și (b) să stabilească, prin sondaje sistematice efectuate mai ales în comunitățile locale, nevoile și preferințele în materie de servicii și facilități pentru îngrijirea copiilor și a familiei.”

Punctul 25 din recomandare prevede că „autoritățile competente ar trebui [...] să încurajeze și să faciliteze stabilirea, în special în comunitățile locale, a unor planuri de dezvoltare sistematică a serviciilor și facilităților de îngrijire a copiilor și a familiei”, ceea ce înseamnă că statul trebuie să sprijine dezvoltarea unor rețele locale de servicii de îngrijire, accesibile și flexibile, care să corespundă nevoilor familiilor.

În Republica Moldova, există numeroase surse oficiale de date care pot fi accesate cu ușurință, oferind informații esențiale despre populație și grupuri specifice. De exemplu, Biroul Național de Statistică (BNS) pune la dispoziție date despre structura populației, inclusiv numărul de copii, vârstele acestora, distribuția geografică, și alte aspecte demografice relevante. Casa Națională de Asigurări Sociale (CNAS) furnizează rapoarte anuale detaliate despre beneficiarii de prestații sociale, cum ar fi indemnizațiile pentru creșterea copiilor sau îngrijirea persoanelor cu dizabilități. De asemenea, Ministerul Muncii și Protecției Sociale (MMPS) publică date despre numărul de asistenți personali și beneficiarii acestor servicii. O parte considerabilă din aceste date este disponibilă public, iar BNS oferă acces gratuit la multe dintre ele prin platformele sale online. În situații specifice, când sunt necesare dezagregări mai detaliate sau date suplimentare, BNS percepe un cost, dar majoritatea informațiilor de bază sunt accesibile fără restricții. De asemenea, datele disponibile la CNAS și MMPS pot fi obținute fie public, fie la solicitare.

Problema majoră constă în faptul că aceste date nu sunt centralizate și sistematizate într-o bază unică, care să permită o evaluare națională a situației lucrătorilor cu responsabilități familiale, iar acest lucru este agravat de lipsa unei definiții clare cu privire la responsabilități familiale în contextul legislației naționale.

În Republica Moldova, organizațiile non-guvernamentale, cu sprijinul partenerilor de dezvoltare, desfășoară periodic sondaje și studii pentru a evalua nevoile și condițiile lucrătorilor, inclusiv ale celor cu responsabilități familiale. Aceste investigații includ, de exemplu, colectarea de date referitoare la echilibrul dintre viața profesională și cea familială, precum și la accesul la servicii de îngrijire a copiilor. Totuși, astfel de sondaje sunt de obicei focalizate pe subiecte specifice și nu fac parte dintr-un proces sistematic și comprehensiv de monitorizare, așa cum este prevăzut de articolul 5 din Convenția 156.

Recomandarea nr. 165, punctul 24, litera b, prevede că autoritățile competente „ar trebui să stabilească, prin sondaje sistematice efectuate mai ales în comunitățile locale, nevoile și preferințele în materie de servicii și facilități pentru îngrijirea copiilor și a familiei”. În lipsa unui astfel de mecanism dedicat și coerent în Republica Moldova, este dificil de obținut o imagine completă și continuă asupra nevoilor reale ale lucrătorilor cu responsabilități familiale.

Recomandare: Se recomandă ca Ministerul Muncii și Protecției Sociale (MMPS) sau Biroul Național de Statistică (BNS) să publice periodic comunicate sau rapoarte care să reflecte în mod sistematic datele referitoare la lucrătorii cu responsabilități familiale. BNS are deja experiență în publicarea de comunicate care prezintă date specifice pentru diverse categorii de persoane sau domenii de activitate. Extinderea acestei practici ar fi deosebit de utilă în cazul lucrătorilor cu responsabilități familiale, având în vedere că baza de date a BNS este cea mai mare și comprehensivă din țară, incluzând date provenite de la multiple instituții de stat. De asemenea, se recomandă ca autoritățile competente să efectueze sondaje și cercetări specifice cu privire la nevoile lucrătorilor cu responsabilități familiale. Aceste sondaje pot fi realizate cu sprijinul partenerilor de dezvoltare și al organizațiilor non-guvernamentale, care au deja experiență în acest domeniu.

Situația din Republica Moldova în ceea ce privește articolul 5, litera b din Convenția 156 și Recomandarea 165, punctul 25, este în mod similar influențată de capacitatea statului de a dezvolta și promova servicii comunitare, publice sau private, destinate lucrătorilor cu responsabilități familiale. Aceste servicii trebuie să includă facilități de îngrijire a copiilor și altor persoane dependente, pentru a sprijini echilibrul dintre viața profesională și cea familială.

Conform prevederilor Codului Educației, instituțiile de educație timpurie sunt clasificate în două cicluri, respectiv educația antepreșcolară, care se adresează copiilor cu vârsta de la 0 la 2 ani, și învățământul preșcolar, destinat copiilor cu vârsta de la 2 la 6 sau 7 ani. Aceste servicii sunt organizate prin creșe, grădinițe și centre comunitare de educație timpurie, conform art. 15 și art. 21 din Codul Educației. Articolul 24 prevede că educația antepreșcolară poate fi organizată de autoritățile publice locale la cererea părinților, însă aceasta este condiționată de disponibilitatea fondurilor la nivel local, ceea ce constituie o barieră semnificativă în asigurarea unui acces larg și echitabil la aceste servicii. Autoritățile publice locale (APL) sunt responsabile de organizarea și funcționarea acestor instituții, dar fondurile alocate de bugetele locale sunt adesea insuficiente, ceea ce limitează dezvoltarea infrastructurii și diversitatea serviciilor. Finanțarea limitată din partea APL reprezintă principala provocare în extinderea și menținerea serviciilor de educație timpurie. În multe regiuni, APL nu dispun de resurse suficiente pentru a crea sau întreține creșele și grădinițele necesare pentru a acoperi cererea existentă. Această insuficiență de resurse se reflectă în capacitatea redusă a acestor servicii, în special în mediul rural, unde accesul este mult mai limitat comparativ cu mediul urban.

Vacanțele de vară și închiderea temporară a instituțiilor de educație timpurie reprezintă o provocare majoră în asigurarea unui echilibru între responsabilitățile profesionale și cele familiale. Pe durata vacanței, care se întinde pe trei luni, părinții se confruntă cu dificultăți în supravegherea copiilor, deoarece concediile acordate de angajatori nu sunt, de obicei, suficiente pentru a acoperi această perioadă extinsă. Închiderea grădinițelor pentru două săptămâni sau chiar o lună pentru reparații și amenajări adaugă presiune suplimentară, în special pentru familiile cu copii mici, care necesită o atenție constantă. Copiii care au terminat grădinița și urmează să înceapă clasa întâi se află, de asemenea, într-o situație vulnerabilă, petrecând trei luni acasă fără activități educaționale organizate. În aceste condiții, mulți părinți sunt nevoiți să lase copiii fără supraveghere adecvată, ceea ce duce la creșterea riscurilor de accidente și expunere la influențe negative. Riscurile pentru copii sunt semnificative, iar statisticile recente confirmă această realitate. Conform datelor furnizate de Inspectoratul General al Poliției pentru anul 2023, au fost înregistrate 585 de incidente cu implicarea a 594 de copii, dintre care 399 de incidente au avut loc în condiții casnice. Acest lucru reflectă lipsa de supraveghere corespunzătoare, cauzată de absența părinților ocupați cu responsabilitățile profesionale.

La nivel național, există mai multe documente strategice care prevăd obiective și acțiuni în conformitate cu obiectivele Convenției OIM nr. 156. Aceste documente abordează aspecte importante legate de echilibrarea responsabilităților familiale și profesionale pentru lucrători, promovând incluziunea acestora pe piața muncii și oferindu-le sprijin prin măsuri de flexibilitate a muncii, protecție socială și servicii de îngrijire.

Crearea serviciilor de creșă reprezintă o prioritate de politică publică recentă. Principalul act normativ guvernamental în ceea ce ține de dezvoltarea serviciilor de creșă este Strategia Moldova 2030, care include un angajament direct față de educația preșcolară, spre deosebire de Strategia națională de dezvoltare anterioară (Moldova 2020). Strategia a preluat conceptul Uniunii Europene de măsurare a calității vieții în 10 dimensiuni și reprezintă contribuția Moldovei la realizarea Agendei pentru Dezvoltare Durabilă 2030 a ONU. Printre măsurile cu caracter strategic este și asigurarea accesului tuturor familiilor la serviciile de educație și îngrijire timpurie a copiilor și la educația preșcolară. Aceasta este o precondiție esențială pentru abilitarea economică a femeilor și pentru reducerea presiunilor psihologice și financiare majore de pe familiile cu copii.

Pentru a soluționa provocările legate de accesul limitat la serviciile publice de îngrijire a copiilor de vârstă antepreșcolară, Parlamentul Republicii Moldova a adoptat Legea nr. 367/2022, care introduce servicii alternative de îngrijire a copiilor până la vârsta de 3 ani. Această lege stabilește trei tipuri de servicii alternative: (i) servicii de îngrijire organizate de angajator la locul de muncă, (ii) servicii de îngrijire individualizată, și (iii) servicii de îngrijire de tip familial. Scopul acestei legi este de a oferi opțiuni flexibile pentru părinți, astfel încât aceștia să poată combina mai bine responsabilitățile familiale cu participarea activă pe piața muncii.

Mai mult decât atât, în 2023, **Ministerul Muncii și Protecției Sociale (MMPS)** a aprobat prin ordin **Programul Național privind extinderea serviciilor de îngrijire**, care are drept obiectiv crearea și oferirea de servicii de îngrijire de calitate pentru copiii mici, în vederea sprijinirii părinților în rolul lor educațional. Programul prevede trei direcții principale de intervenție: (i) **extinderea serviciilor publice de creșă**, (ii) **crearea de servicii alternative de îngrijire**, și (iii) **extinderea creșelor private**. Aceste măsuri sunt esențiale pentru a sprijini părinții să participe activ la piața forței de muncă, asigurând în același timp dezvoltarea holistică a copiilor. Extinderea serviciilor de creșă reprezintă o prioritate strategică pentru Republica Moldova, în special în contextul obiectivului național de a atinge o rată de cuprindere a copiilor în servicii de creșă publice de cel puțin 30% până în 2026. Acest efort necesită alocări suplimentare de resurse atât de la nivel central, cât și local, precum și utilizarea instrumentelor financiare existente, cum ar fi Fondul Național pentru Dezvoltare Regională și Locală (FNDRL).

Totodată, în cadrul **Programului pentru accelerarea egalității de gen 2023-2027**⁵, Guvernul Republicii Moldova pune un accent deosebit pe obiectivele legate de **responsabilitățile familiale**, în conformitate cu prevederile Convenției OIM nr. 156. Programul urmărește să sprijine lucrătorii cu responsabilități familiale prin implementarea unor politici și măsuri care să faciliteze concilierea între viața profesională și responsabilitățile familiale, fără ca aceștia să fie discriminați.

Obiectivele specifice în acest domeniu includ: (i) **Crearea și promovarea programelor de lucru flexibile** – Aceste măsuri vizează facilitarea accesului la formule de muncă flexibile pentru părinții și îngrijitorii care trebuie să își echilibreze responsabilitățile familiale și profesionale; (ii) **Îmbunătățirea protecției sociale** pentru lucrătorii cu responsabilități familiale, asigurându-se că aceștia beneficiază de măsuri de sprijin adecvate în cazul îngrijirii pe termen lung a copiilor sau a altor membri ai familiei; (iii) **Dezvoltarea serviciilor de îngrijire** accesibile, inclusiv creșe și centre de îngrijire pentru copii și membri ai familiei care necesită sprijin, pentru a permite lucrătorilor să își păstreze angajamentele profesionale.

La nivel local/raional, unul dintre documentele strategice relevante este **Strategia Națională de Dezvoltare Regională (SNDR)**, care urmărește dezvoltarea regiunilor și îmbunătățirea infrastructurii sociale. Prin aceasta, se integrează măsuri care sprijină lucrătorii cu responsabilități familiale, facilitând accesul la servicii și infrastructură care contribuie la echilibrul între viața profesională și cea familială.

Fiecare **Autoritate Publică Locală (APL)** dezvoltă propriile strategii, printre care o strategie de dezvoltare socio-economică la nivel raional, dar pot aproba și strategii tematice, cum ar fi strategiile de tineret. În funcție de prioritățile naționale și locale, APL-urile integrează aspecte legate de lucrătorii cu responsabilități familiale în strategiile lor, promovând astfel politici care sprijină acest grup de lucrători în vederea unei participări active și echitabile pe piața muncii.

Recomandare: Se recomandă: (i) **Suplinirea de linii bugetare separate în FNDRL pentru crearea serviciilor de creșă publice** - Având în vedere progresele realizate până în prezent, se recomandă suplinirea de linii bugetare dedicate în cadrul Fondului Național pentru Dezvoltare Regională și Locală (FNDRL) pentru extinderea serviciilor de creșă publice. În 2023, Guvernul a alocat circa 5 milioane de lei pentru realizarea acestui obiectiv, iar până în 2024 se preconizează alocarea a 20 de milioane de lei. Anul trecut, prin Programul Național „Satul European Expres”, au fost selectate 22 de proiecte de construcție și reabilitare a creșelor din cele 43 de propuneri depuse de autoritățile publice locale de nivelul I. Această investiție a generat rezultate notabile: extinderea cu 15 grupe noi, creând astfel 300 de locuri suplimentare pentru copii, dotarea și pregătirea pentru sezonul rece a 20 de grupe, iar 806 copii au beneficiat direct de îmbunătățirile realizate. Prin urmare, este esențial ca aceste linii bugetare să fie extinse pentru a continua finanțarea necesară extinderii și dezvoltării infrastructurii de creșă publică. Totodată, se recomandă ca autoritățile publice locale (APL) să efectueze o analiză detaliată a necesităților locale în ceea ce privește extinderea serviciilor de creșă și să elaboreze un plan local de extindere a acestor servicii; (ii) introducerea unui sistem de tichete sau vouchere oferite de stat pentru a sprijini părinții care lucrează în perioadele vacanțelor

⁵ <https://cancelaria.gov.md/sites/default/files/document/attachments/1-mmms.pdf>

școlare și închiderii temporare a grădinițelor. Aceste tichete ar putea acoperi costurile activităților educative, recreative sau de supraveghere destinate copiilor în aceste intervale, asigurând astfel un mediu sigur și supravegheat;

În Republica Moldova, serviciile sociale sunt reglementate de **Legea nr. 123 din 18.06.2010 cu privire la serviciile sociale** și **Legea nr. 547 din 25.12.2003 cu privire la asistența socială**. Acestea oferă un cadru legal pentru furnizarea de sprijin persoanelor și familiilor aflate în situații de dificultate, contribuind la prevenirea marginalizării și excluziunii sociale. Serviciile sociale reprezintă ansamblul de măsuri și activități realizate pentru a satisface necesitățile sociale ale persoanei/familiei în vederea depășirii unor situații de dificultate, de prevenire a marginalizării și excluziunii sociale.

Serviciile sociale se clasifică în următoarele tipuri:

- ▶ **Servicii sociale primare:** Acestea sunt furnizate la nivel de comunitate și sunt destinate tuturor beneficiarilor. Scopul lor este prevenirea sau limitarea situațiilor de dificultate care ar putea duce la marginalizare sau excluziune socială. Aceste servicii sunt oferite în mod proactiv pentru a sprijini persoanele înainte ca problemele să devină severe.
- ▶ **Servicii sociale specializate:** Aceste servicii implică antrenarea specialiștilor în domeniu și urmăresc menținerea, reabilitarea și dezvoltarea capacităților individuale ale beneficiarilor pentru a depăși situațiile de dificultate. De exemplu, acestea pot include asistență psihologică, consiliere sau servicii de reabilitare pentru persoanele cu dizabilități.
- ▶ **Servicii sociale cu specializare înaltă:** Acestea sunt prestate în instituții rezidențiale sau specializate de plasament temporar și implică intervenții complexe pentru beneficiarii care necesită supraveghere și îngrijire continuă. Aceste servicii sunt destinate persoanelor cu un grad ridicat de dependență, care au nevoie de asistență pe termen lung sau 24/24 ore.

Conform Convenției nr. 156 privind lucrătorii cu responsabilități familiale, aceste servicii sunt esențiale pentru asigurarea echilibrului între viața profesională și responsabilitățile familiale. Convenția stipulează necesitatea dezvoltării și promovării serviciilor comunitare, publice sau private, care să sprijine lucrătorii cu responsabilități familiale în gestionarea acestor sarcini. Republica Moldova și-a consolidat rețeaua de servicii sociale, asigurând suport atât pentru lucrătorii cu copii mici, cât și pentru cei care au în grijă membri ai familiei cu dizabilități sau vârstnici. ***Lista detaliată și descrierea serviciilor sociale furnizate în Republica Moldova este prezentată în Anexa 2.***

Pentru a asigura un sprijin eficient lucrătorilor cu responsabilități familiale și pentru a îmbunătăți accesul la serviciile sociale, este esențial ca aceste servicii să fie accesibile și disponibile în întreaga țară, asigurând o acoperire națională uniformă. Serviciile de îngrijire și asistență, în special pentru familiile cu copii mici și persoanele dependente, trebuie să fie distribuite echitabil atât în mediul urban, cât și rural, iar extinderea acestor servicii să fie o prioritate pentru autorități. Se recomandă crearea unui cadru național care să asigure o disponibilitate uniformă și accesibilă a serviciilor sociale pentru toți cetățenii, indiferent de regiune sau statut socio-economic.

Recomandare: Se recomandă elaborarea unui plan național de extindere a serviciilor sociale, precedat de o analiză detaliată pentru a identifica tipurile de servicii necesare și regiunile unde extinderea este prioritară.

Totodată, se recomandă includerea obligativității indexării anuale a sumei deductibile, prevăzută la art. 20, lit. c¹) din Codul fiscal, acordate salariatului de către angajator în scopul compensării costurilor pentru serviciile alternative de îngrijire a copiilor cu vârsta de până la 3 ani, pentru a asigura acoperirea costurilor de îngrijire pornind de la evoluția indicelui prețurilor de consum.

Promovarea informării și educației pentru egalitatea de șanse și tratament

► Articolul 6

Autoritățile și organismele competente din fiecare țară vor lua măsuri adecvate pentru a promova informarea și educația care să genereze o înțelegere publică mai largă a principiului egalității de șanse și de tratament pentru lucrătorii, bărbați și femei, și a problemelor lucrătorilor cu responsabilități familiale, precum și pentru a crea un climat favorabil depășirii acestor probleme.

Atât articolul 6 din Convenția nr. 156, cât și Recomandarea nr. 165 pun accent pe importanța promovării unei culturi de informare și educație pentru a asigura egalitatea de șanse și tratament între bărbați și femei cu responsabilități familiale. Articolul 6 din Convenția nr. 156 subliniază rolul esențial al autorităților și organismelor competente din fiecare țară în promovarea informării și educației publice cu privire la egalitatea de șanse și de tratament pentru lucrătorii, bărbați și femei, cu responsabilități familiale. Obiectivul acestui articol este de a crea un climat favorabil înțelegerii și soluționării problemelor cu care se confruntă acești lucrători, asigurându-se că drepturile lor sunt recunoscute și protejate prin măsuri de informare și sensibilizare la nivel național. Articolul cere statelor membre să întreprindă măsuri adecvate pentru a genera o înțelegere publică mai largă a acestor principii, astfel încât lucrătorii cu responsabilități familiale să fie sprijiniți în contextul social și profesional, reducându-se discriminarea și barierele care pot limita participarea lor activă pe piața muncii. În completarea Articolului 6 din Convenția nr. 156, **Recomandarea nr. 165** oferă detalii despre modalitățile concrete prin care statele membre pot implementa această prevedere.

În special, punctul 18 al Recomandării se referă direct la informare și educație, precizând că:

- Autoritățile competente ar trebui să promoveze informarea și educarea publicului cu privire la responsabilitățile familiale, egalitatea de șanse și tratament între bărbați și femei la locul de muncă.
- Informarea ar trebui să includă campanii de sensibilizare și materiale educative menite să informeze atât lucrătorii, cât și angajatorii despre drepturile și obligațiile lor, inclusiv despre sprijinul disponibil pentru lucrătorii cu responsabilități familiale.
- De asemenea, autoritățile ar trebui să sprijine programe de formare pentru a sensibiliza angajatorii cu privire la beneficiile oferirii unui mediu de muncă flexibil și incluziv pentru lucrătorii cu responsabilități familiale.

În Republica Moldova există deja o experiență considerabilă în dezvoltarea campaniilor de informare și sensibilizare, menite să promoveze drepturile salariaților și egalitatea de șanse pe piața muncii. Programul Național de Ocupare a Forței de Muncă și Programul de Promovare a Egalității de Gen includ inițiative care vizează creșterea gradului de conștientizare publică asupra drepturilor angajaților și a importanței asigurării unui mediu de muncă inclusiv. Deși aceste programe nu se concentrează direct pe lucrătorii cu responsabilități familiale, ele promovează egalitatea de gen și încurajează măsuri care să combată stereotipurile legate de rolurile tradiționale ale bărbaților și femeilor în societate. Un exemplu relevant este unul dintre obiectivele Programului de Promovare a Egalității de Gen, care pune accent pe atragerea bărbaților în activitățile de îngrijire familială. Acest obiectiv vizează implicarea activă a bărbaților în îngrijirea copiilor și a familiei, astfel încât să se creeze un echilibru mai just în distribuirea responsabilităților familiale între bărbați și femei.

Totuși, autoritățile din Republica Moldova se confruntă cu o serie de provocări atunci când vine vorba de lansarea campaniilor ample de sensibilizare. Campaniile sunt costisitoare și, în general,

resursele financiare disponibile la nivel național sunt limitate, ceea ce face dificilă implementarea lor pe scară largă. Autoritățile nu își pot permite, de multe ori, să susțină din resurse proprii campanii de informare cu impact semnificativ, dar au demonstrat că pot atrage suport financiar extern pentru a implementa astfel de inițiative. Un exemplu este succesul campaniilor legate de combaterea muncii „la negru” și promovarea rolului Inspectoratului de Stat al Muncii, care au fost realizate cu suport internațional.

În acest context, devine evidentă necesitatea unei campanii bine ținute, în spiritul Convenției nr. 156, care să fie dedicată în mod specific lucrătorilor cu responsabilități familiale. O campanie de acest tip ar trebui să fie orientată atât către angajatori, cât și către lucrători, pentru a sensibiliza publicul asupra drepturilor și obligațiilor lor. Este cunoscut faptul că o campanie este eficientă doar atunci când se adresează direct unui public ținută clar definită, ceea ce înseamnă că o inițiativă de acest fel ar trebui să aibă în vedere provocările și nevoile reale ale lucrătorilor cu responsabilități familiale, precum și beneficiile pe care le poate aduce crearea unui mediu de muncă flexibil și incluziv. O astfel de campanie ar putea să aducă la cunoștință măsurile disponibile pentru acești lucrători, cum ar fi concediile familiale și aranjamentele flexibile de muncă, și să sprijine angajatorii în adoptarea unor practici de muncă echitabile.

Recomandare: Se recomandă lansarea unei campanii naționale de informare și sensibilizare dedicată în mod specific lucrătorilor cu responsabilități familiale, în conformitate cu obiectivele Convenției OIM nr. 156. Această campanie ar trebui să fie bine ținută, având ca public principal atât angajatorii, cât și lucrătorii, și să promoveze înțelegerea drepturilor și obligațiilor acestora. De asemenea, campania ar trebui să includă informări despre măsurile de sprijin disponibile, precum aranjamentele flexibile de muncă și concediile familiale, și să încurajeze crearea unui mediu de muncă incluziv și echitabil. În vederea implementării eficiente a acestei campanii, se recomandă colaborarea cu partenerii internaționali pentru atragerea de suport financiar extern, având în vedere că o astfel de inițiativă necesită resurse semnificative.

Măsuri pentru reintegrarea și menținerea lucrătorilor cu responsabilități familiale pe piața muncii

► Articolul 7

Se vor lua toate măsurile compatibile cu condițiile și posibilitățile naționale, inclusiv măsuri în domeniul orientării și formării profesionale, pentru a permite lucrătorilor cu responsabilități familiale să devină și să rămână integrați în forța de muncă, precum și pentru a reintra pe piața muncii după o absență datorată acestor responsabilități.

Articolul 7 din Convenția OIM nr. 156 și **Recomandarea nr. 165** se concentrează pe integrarea și reintegrarea lucrătorilor cu responsabilități familiale în forța de muncă. Articolul 7 prevede că trebuie luate toate măsurile necesare, în funcție de condițiile și posibilitățile naționale, pentru a permite acestor lucrători să rămână activi pe piața muncii sau să se reîntoarcă după o absență cauzată de responsabilitățile familiale. Aceste măsuri includ orientarea profesională și formarea lucrătorilor, facilitând astfel accesul lor la oportunități egale de muncă și stabilitate profesională.

La nivel național în Republica Moldova a fost aprobat **Programul Național de Ocupare a Forței de Muncă pentru perioada 2022-2026⁶** care are ca scop principal îmbunătățirea situației de pe piața muncii și creșterea nivelului de ocupare a forței de muncă. Programul este elaborat în conformitate cu Convenția OIM nr. 156 și se aliniază obiectivelor Strategiei Moldova 2030, având ca focus incluziunea lucrătorilor cu responsabilități familiale în piața muncii. Obiectivul principal al acestui program este de a asigura accesul la locuri de muncă decente și incluzive, prin creșterea competitivității și capacității de angajare a forței de muncă, dar și integrarea grupurilor vulnerabile, printre care se numără persoanele cu dizabilități, foștii și actualii deținuți, migranții și minoritățile etnice. Din perspectiva Convenției nr. 156, Programul de ocupare pune un accent important pe lucrătorii cu responsabilități familiale, prin oferirea unor condiții de muncă flexibile și acces la servicii de suport familial. Acesta prevede: promovarea aranjamentelor flexibile de muncă, astfel încât lucrătorii cu responsabilități familiale să poată concilia mai ușor viața profesională și cea personală; crearea unor mecanisme de sprijin pentru părinții care îngrijesc copii sau alte persoane dependente, prin facilitarea accesului la servicii de îngrijire și concedii familiale; includerea bărbaților în activitățile de îngrijire familială, pentru a promova o distribuție echitabilă a responsabilităților familiale între bărbați și femei.

Recomandarea nr. 165 oferă detalii suplimentare pentru implementarea practică a acestui articol. Punctele 13-15 din Recomandarea nr. 165 explică în detaliu specificul orientării și formării profesionale pentru lucrătorii cu responsabilități familiale. În acest context, recomandarea subliniază necesitatea de a pune la dispoziția acestora o serie de facilități esențiale pentru a le asigura integrarea sau reintegrarea pe piața muncii. Astfel, se recomandă punerea la dispoziție a următoarelor măsuri:

- ▶ **Facilități de formare profesională** și, acolo unde este posibil, concedii de studii plătite pentru a permite lucrătorilor cu responsabilități familiale să utilizeze aceste facilități. Această măsură este esențială pentru a sprijini lucrătorii care, din cauza responsabilităților familiale, ar putea avea dificultăți în a accesa oportunități de formare și perfecționare profesională.
- ▶ **Servicii necesare pentru a permite lucrătorilor cu responsabilități familiale să intre sau să reintre în câmpul muncii**, fie în cadrul serviciilor existente pentru toți lucrătorii, fie, în lipsa acestora, în conformitate cu condițiile naționale specifice. Acest aspect evidențiază faptul că integrarea lucrătorilor cu responsabilități familiale nu trebuie să fie limitată de resursele disponibile, ci trebuie adaptată la nevoile și realitățile fiecărei țări.
- ▶ **Servicii gratuite de orientare profesională, consiliere, informare și plasare**, oferite de personal cu o formare corespunzătoare, capabil să răspundă nevoilor speciale ale acestor lucrători. Este important ca aceste servicii să fie accesibile și să fie concepute astfel încât să sprijine lucrătorii cu responsabilități familiale în găsirea unui echilibru între viața profesională și cea familială.

Aceste măsuri sunt reglementate în Republica Moldova prin Legea nr. 105/2018, care reglementează promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj în Republica Moldova.

Legea nr. 105/2018 prevede, în **articolul 1**, că scopul său este prevenirea și reducerea șomajului, crearea unui nivel ridicat de ocupare și adaptarea forței de muncă la cerințele pieței muncii. Această abordare este în concordanță cu spiritul **art. 7 al Convenției nr. 156**, deoarece asigură oportunități de formare și ocupare a forței de muncă, aspecte esențiale pentru lucrătorii cu responsabilități familiale care doresc să-și păstreze locul de muncă sau să revină pe piața muncii după o absență.

Un aspect important reglementat de această lege este **promovarea ocupării forței de muncă pentru grupurile vulnerabile** (art. 23). Lucrătorii cu responsabilități familiale pot face parte din grupurile care necesită suport suplimentar pe piața muncii, iar legea prevede măsuri active pentru sprijinirea acestora, cum ar fi ghidarea în carieră (art. 26) și servicii de intermediere a muncii (art. 27). Aceste măsuri, compatibile cu articolul 7 din Convenția nr. 156, facilitează accesul la formare profesională, consiliere și reintegrare în câmpul muncii pentru lucrătorii cu responsabilități familiale.

⁶ <https://social.gov.md/wp-content/uploads/2023/04/Programul-national-de-ocupare-a-forței-de-munca-2022-2026.pdf>

În mod specific, articolul **art. 24** din lege prevede servicii gratuite de orientare profesională și consiliere pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, inclusiv pentru categoriile vulnerabile. Recomandarea nr. 165 care completează Convenția nr. 156, subliniază în punctul 15 importanța egalității de tratament în accesul la servicii de formare profesională și orientare pe piața muncii. Astfel, legea națională este în concordanță cu acest cadru internațional, oferind posibilitatea lucrătorilor cu responsabilități familiale de a beneficia de măsuri care să le permită integrarea în forța de muncă.

Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM), prin intermediul subdiviziunilor sale teritoriale, oferă o gamă variată de servicii pentru a sprijini integrarea și reintegrarea persoanelor pe piața muncii. Printre aceste servicii se numără:

- a) Informarea privind piața muncii** – oferirea de informații actualizate despre oportunitățile de angajare, cerințele angajatorilor și tendințele pieței muncii, astfel încât persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă să poată lua decizii informate.
- b) Ghidarea în carieră** – servicii care ajută persoanele să-și identifice competențele, interesele și aptitudinile pentru a face cele mai potrivite alegeri profesionale. Acest serviciu poate include consiliere individuală sau sesiuni de grup pentru orientarea profesională.
- c) Intermedierea muncii** – conectarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă cu angajatorii care au poziții vacante, facilitând astfel procesul de angajare.
- d) Servicii de preconcediere** – oferite persoanelor care urmează să fie concediate, cu scopul de a preveni șomajul. Aceste servicii includ informarea și sprijinirea în găsirea de noi oportunități de muncă, recalificare sau reorientare profesională.
- e) Reabilitarea profesională a persoanelor cu dizabilități** – măsuri specializate pentru a sprijini integrarea persoanelor cu dizabilități în câmpul muncii, prin evaluarea capacităților profesionale și oferirea de formare adaptată.
- f) Angajarea asistată** – sprijin oferit persoanelor vulnerabile sau cu dificultăți de integrare pe piața muncii, prin intermediul unor consilieri sau angajatori care le oferă suport direct în procesul de angajare și în menținerea unui loc de muncă.
- g) Identificarea tinerilor NEET** – vizează identificarea și sprijinirea tinerilor cu vârsta între 16 și 24 de ani care nu au un loc de muncă, nu urmează o formă de educație și nu participă la programe de formare profesională. ANOFM oferă măsuri specifice pentru a-i ajuta să se reintegreze pe piața muncii sau în sistemul educațional.

Legea prevede, de asemenea, că angajatorii trebuie să creeze condiții favorabile pentru calificarea și recalificarea salariaților (art. 14), măsură esențială pentru lucrătorii cu responsabilități familiale, care trebuie să îmbine responsabilitățile familiale cu cele profesionale.

În timp ce Legea nr. 105/2018 prevede măsuri de sprijin pentru grupurile vulnerabile pe piața muncii, lucrătorii cu responsabilități familiale nu sunt menționați explicit în această listă. Totuși, anumite subcategorii din cadrul acestui grup ar putea fi considerate vulnerabile în funcție de circumstanțe specifice, cum ar fi tinerii NEET (care nu sunt angajați și nu urmează o formă de educație sau formare) care îngrijesc de familie. Conform datelor Biroului Național de Statistică (BNS), în distribuția tinerilor NEET după motivul pentru care persoana nu lucrează sau nu studiază, predomină persoanele care îngrijesc de familie. În grupa de vârstă 15-24 ani, 36,4% dintre tinerii NEET se încadrează în această categorie, procentajul crescând la 43,4% pentru grupa 15-29 ani și la 48,1% pentru cei între 15 și 34 de ani (și chiar la 53,9% în intervalul 30-34 ani). Aceste date sugerează că o parte semnificativă a lucrătorilor cu responsabilități familiale, în special tinerii care îngrijesc de familie, se confruntă cu provocări pe piața muncii și pot necesita măsuri de sprijin dedicate pentru integrarea profesională. Cu toate acestea, deoarece nu toți lucrătorii cu responsabilități familiale se confruntă cu aceleași dificultăți, o includere generală a acestora în lista grupurilor vulnerabile nu este necesară și poate fi discutată suplimentar. Convenția OIM nr. 156 nu impune includerea lucrătorilor cu responsabilități familiale în grupurile

vulnerabile, însă clarificarea și identificarea categoriilor vulnerabile din cadrul acestui grup ar permite direcționarea mai precisă a măsurilor de sprijin, acolo unde este nevoie.

Recomandare: Se recomandă ca Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) să desfășoare campanii de informare specifice pentru lucrătorii cu responsabilități familiale identificați ca vulnerabili, cum ar fi tinerii NEET care îngrijesc de familie, pentru a-i informa cu privire la serviciile de sprijin disponibile. De asemenea, se sugerează includerea acestor subcategorii vulnerabile în lista grupurilor eligibile pentru măsuri active de sprijin pe piața muncii, precum formare profesională, consiliere specifică și angajare asistată.

Diferențele de gen în alegerea domeniilor de studiu reflectă o segregare semnificativă între bărbați și femei, în special în învățământul superior, conform datelor furnizate de Biroul Național de Statistică și rezultatelor PISA 2022. În ciuda faptului că atât băieții, cât și fetele prezintă abilități și aptitudini comparabile, opțiunile profesionale și educaționale sunt influențate puternic de stereotipurile de gen. Astfel, fetele se orientează preponderent către domenii umaniste, precum filologia, științele sociale, asistența socială și științele politice, domenii care, de regulă, sunt asociate cu salarii mai mici. În schimb, băieții sunt în mod clar orientați către domeniile STEM, unde ratele de remunerare sunt mai competitive și oportunitățile de avansare profesională sunt adesea mai favorabile. Această segregare de gen în alegerea carierei este vizibilă în toate etapele învățământului superior și se traduce, în mod direct, în inegalități de remunerare între bărbați și femei, perpetuând astfel disparitățile de gen pe piața muncii. Chiar dacă în ultimii ani s-a observat o creștere a interesului fetelor pentru domeniile STEM, diferențele de gen rămân semnificative. Această dinamică sugerează că problema nu constă în accesul femeilor la educație, deoarece nivelul lor educațional este adesea comparabil sau chiar superior celui al bărbaților, ci mai degrabă în structura preferințelor educaționale și profesionale, care sunt modelate de norme și roluri de gen adânc înrădăcinate.

În acest context, articolul 7 din Convenția nr. 156 și Recomandarea nr. 165 sunt extrem de relevante, ambele promovând accesul egal la orientare și formare profesională pentru a facilita integrarea lucrătorilor cu responsabilități familiale în diverse sectoare economice, fără constrângeri de gen. Recomandarea nr. 165 subliniază importanța creării unor politici de orientare profesională care să încurajeze atât fetele, cât și băieții să exploreze o gamă largă de opțiuni profesionale, fără a fi limitați de stereotipurile de gen. De asemenea, se recomandă dezvoltarea unor programe educaționale care să promoveze egalitatea de gen în alegerea carierei, ceea ce ar contribui la reducerea diferențelor salariale și la promovarea unui mediu de muncă mai echitabil.

Pe lângă educația universitară, sistemul de Educație Tehnică și Profesională (TVET) ar putea juca un rol esențial în facilitarea accesului femeilor la cariere tehnice și vocaționale, tradițional dominate de bărbați, și care sunt asociate cu salarii competitive. Astfel, sprijinirea integrării fetelor în programele TVET ar putea contribui la reducerea decalajelor salariale și la diversificarea rolurilor profesionale, creând oportunități mai echitabile și promovând egalitatea de gen în toate sectoarele economice. Extinderea accesului la educație și formare profesională, indiferent de gen, este esențială pentru a depăși barierele actuale, consolidând astfel cadrul legal de protecție și egalitate de șanse promovat de Convenția nr. 156.

Recomandare: Se recomandă dezvoltarea și implementarea unor programe de orientare profesională și consiliere vocațională în școli și instituții de învățământ superior, cu scopul de a încuraja și sprijini fetele să exploreze domenii non-tradiționale, cum ar fi STEM și TVET, în vederea reducerii segregării de gen în alegerile educaționale și profesionale. Aceste programe ar trebui să includă campanii de informare și mentorat, prin care să fie prezentate modele de succes feminine din aceste domenii și oportunitățile de carieră disponibile. De asemenea, este important ca programele de formare profesională să fie accesibile în mod echitabil pentru ambele genuri, oferind măsuri specifice de sprijin pentru persoanele cu responsabilități familiale, astfel încât să se asigure că acestea pot beneficia de pregătire profesională fără a fi împiedicate de barierele de gen și de constrângerile legate de responsabilitățile familiale.

Strategia de dezvoltare „Educația 2030” a Republicii Moldova subliniază angajamentul țării de a moderniza și transforma sistemul educațional, cu scopul de a alinia politicile educaționale naționale la standardele europene și internaționale. „Educație 2030” se concentrează pe reducerea disparităților între zonele urbane și rurale și pe sprijinirea accesului la educație pentru grupurile vulnerabile, inclusiv copiii cu nevoi speciale și cei din medii dezavantajate. De asemenea, documentul promovează dezvoltarea competențelor necesare pentru adaptarea continuă la schimbările sociale și economice, cu scopul de a forma cetățeni activi, capabili să se integreze pe o piață a muncii din ce în ce mai competitivă la nivel internațional. Strategia subliniază importanța îmbunătățirii calității educației prin reforme curriculare, investiții în formarea profesorilor și modernizarea infrastructurii educaționale.

Recomandare: Se recomandă: (i) includerea, în cadrul revizuirii intermediare a programului „Educație 2030,” a unor măsuri specifice pentru integrarea fetelor și băieților în domeniile tradițional dominate de un anumit gen, încurajând diversificarea alegerilor de carieră și reducerea segregării educaționale pe criterii de gen; (ii) adoptarea unor acțiuni dedicate sprijinirii elevilor și studenților cu responsabilități familiale, astfel încât aceștia să poată beneficia de un sprijin educațional flexibil, de acces la servicii de îngrijire și de facilități care să le permită continuarea studiilor fără întreruperi sau dificultăți majore; (iv) dezvoltarea unor programe de reintegrare educațională pentru persoanele care au părăsit sistemul de învățământ, în special din cauza responsabilităților familiale, prin crearea unor cursuri de recuperare flexibile și a unor rute de învățare personalizate care să le permită reluarea studiilor;

Accesul la sistemul de învățământ este esențial pentru dezvoltarea personală și profesională a indivizilor, iar flexibilitatea programelor educaționale joacă un rol crucial în facilitarea acestui acces.

Codul Educației din Republica Moldova reprezintă baza legislativă care reglementează organizarea și funcționarea sistemului de învățământ la toate nivelurile, de la învățământul preșcolar până la cel post-doctoral. Conform prevederilor sale, educația este structurată pe mai multe niveluri, fiecare cu o durată prestabilită, care oferă acces progresiv la etapele superioare de studii și care este asociată cu un anumit număr de credite de studiu conform Sistemului European de Credite Transferabile (ECTS). Deși Codul Educației stabilește o structură clară și bine definită a fiecărui nivel educațional, flexibilitatea programelor de studii este limitată în Republica Moldova. În prezent, legislația prevede doar trei forme de organizare a studiilor pentru nivelurile superioare: frecvență (învățământ cu prezență zilnică), frecvență redusă (învățământ part-time) și învățământ la distanță. Totuși, disponibilitatea acestor forme depinde de programul de studii și de nivelul educațional, ceea ce limitează accesul la forme de studii mai adaptabile pentru persoanele care ar putea avea alte responsabilități, cum ar fi munca sau îngrijirea familiei. În comparație cu alte sisteme educaționale internaționale, care au introdus măsuri de flexibilizare mai extinse, cum ar fi programele de învățare la distanță, modulele de studiu divizate sau opțiunile de studii hibride, Republica Moldova are nevoie de o mai mare deschidere pentru a oferi oportunități diverse de

studiu. Flexibilizarea ar putea implica oferirea posibilității de a finaliza studiile într-o perioadă mai lungă sau scurtă, transferul de credite, recunoașterea învățării anterioare și introducerea unor metode de predare alternative, adaptate nevoilor persoanelor care nu pot urma un program tradițional. Pe măsură ce cerințele pieței muncii se schimbă și tot mai mulți adulți au nevoie de recalificare sau perfecționare, Codul Educației din Republica Moldova ar putea fi revizuit pentru a introduce o mai mare flexibilitate în structura și organizarea studiilor. Acest lucru ar contribui la integrarea și menținerea unui număr mai mare de persoane în sistemul educațional, permițându-le să își continue studiile în funcție de nevoile și circumstanțele lor. Flexibilitatea educațională ar oferi o oportunitate valoroasă nu doar pentru tineri, ci și pentru adulți, facilitând învățarea pe tot parcursul vieții și sprijinind dezvoltarea unei forțe de muncă adaptabile și bine pregătite. Implementarea unor astfel de măsuri ar putea reduce rata abandonului școlar și ar încuraja un număr mai mare de persoane să își completeze studiile, fie că este vorba de recalificare profesională sau de finalizarea unei etape de studii întrerupte.

Recomandare: Se recomandă flexibilizarea programelor de studii în ceea ce privește durata și forma de organizare, pentru a permite un acces mai larg și o adaptare mai bună la nevoile individuale ale studenților, inclusiv ale celor care au responsabilități familiale sau alte obligații profesionale. Acest lucru poate fi realizat prin introducerea de opțiuni de studii hibride (combinând prezența fizică cu învățarea la distanță), crearea de module sau unități flexibile care permit finalizarea cursurilor în funcție de disponibilitatea studenților și recunoașterea învățării anterioare. De asemenea, este esențial să fie oferite oportunități de studii cu fracțiune de normă și cursuri de seară. Această flexibilitate va permite persoanelor care își doresc să continue studiile sau să se recalifice profesional să își gestioneze mai bine timpul și să își atingă obiectivele educaționale, contribuind astfel la dezvoltarea personală și la creșterea ratei de finalizare a studiilor.

Protecția lucrătorilor cu responsabilități familiale împotriva încetării nejustificate a contractului de muncă

► Articolul 8

Responsabilitățile familiale nu vor constitui, în sine, un motiv valid pentru încetarea contractului de muncă.

Articolul 8 din Convenția nr. 156 subliniază o protecție esențială pentru lucrătorii cu responsabilități familiale, stabilind clar că **responsabilitățile familiale nu vor constitui, în sine, un motiv valid pentru încetarea contractului de muncă**. Această prevedere vizează prevenirea discriminării pe motive legate de viața familială și responsabilitățile de îngrijire, asigurându-se că lucrătorii care trebuie să echilibreze viața profesională cu îngrijirea copiilor sau a altor membri ai familiei nu sunt penalizați pe nedrept în carieră.

Recomandarea nr. 165 completează acest articol și oferă detalii relevante despre protecția lucrătorilor în fața încetării nejustificate a contractului de muncă, evidențiate în punctul 16 care afirmă clar că statutul marital, situația familială sau responsabilitățile familiale nu trebuie să constituie motive valabile pentru refuzul sau încetarea unui contract de muncă. Această prevedere întărește principiul conform căruia niciun lucrător nu ar trebui să fie dezavantajat sau concediat doar pentru că are responsabilități familiale, fie că este vorba de îngrijirea copiilor, a unui partener sau a unui membru al familiei bolnav.

Analizând **Codul Muncii al Republicii Moldova**, observăm că există anumite prevederi care pot reflecta parțial acest principiu. În special, articolul 86, alin. 2 din Codul Muncii interzice concedierea salariaților aflați în concediu de studii, în concediu de maternitate, în concediu paternal, în concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani, în concediu pentru îngrijirea unui membru bolnav al familiei, în concediu pentru îngrijirea copilului cu dizabilități, în perioada îndeplinirii obligațiilor de stat sau obștești, precum și în perioada detașării, cu excepția cazurilor de lichidare a unității.

► Metode de aplicare și implementare a Convenției

Articolele 9-19 din Convenția nr. 156 stabilesc cadrul general pentru implementarea, monitorizarea și denunțarea Convenției. Aceste articole asigură o aplicare flexibilă și progresivă a dispozițiilor convenției, ținând cont de specificitățile naționale, dar impunând totodată standarde minime pentru protecția lucrătorilor cu responsabilități familiale. Iată o descriere generală a acestor articole:

- 1. Metode de aplicare:** Statele membre au libertatea de a decide modul în care vor implementa prevederile Convenției, fie prin legi și reglementări, fie prin acorduri colective, reguli de muncă sau decizii judecătorești. Aceasta permite statelor să adapteze Convenția la propriul context juridic și social, asigurând în același timp aplicarea uniformă a principiilor fundamentale ale convenției.
- 2. Aplicare progresivă:** Convenția poate fi aplicată treptat, dacă este necesar, în funcție de condițiile naționale. Acest aspect permite statelor să facă ajustări în timp, pe măsură ce condițiile economice, sociale și instituționale permit implementarea completă a prevederilor convenției.
- 3. Monitorizare și raportare:** Statele membre care ratifică Convenția au obligația de a raporta periodic către Organizația Internațională a Muncii (OIM) cu privire la progresele înregistrate în aplicarea Convenției. Această obligație asigură transparență și monitorizarea continuă a modului în care prevederile convenției sunt transpuse în legislația națională.
- 4. Consultare cu partenerii sociali:** Implementarea Convenției implică consultarea organizațiilor de angajatori și de lucrători pentru a asigura o aplicare eficientă și echitabilă. Acest aspect subliniază importanța dialogului social și colaborării între părțile implicate pentru a proteja drepturile lucrătorilor cu responsabilități familiale.
- 5. Denunțarea Convenției:** Statele au posibilitatea de a denunța Convenția după un anumit termen (de obicei 10 ani de la intrarea în vigoare), printr-o notificare formală către OIM. Aceasta oferă flexibilitate statelor care, din diverse motive, consideră că nu mai pot aplica dispozițiile convenției.

În ansamblu, aceste articole stabilesc modalitățile prin care statele pot adopta, implementa și adapta prevederile Convenției nr. 156 în legislația lor națională, asigurându-se că lucrătorii cu responsabilități familiale beneficiază de protecție și sprijin adecvat.

Concluzii generale

Analiza detaliată a compatibilității legislației naționale a Republicii Moldova cu prevederile Convenției OIM nr. 156 privind lucrătorii cu responsabilități familiale relevă un grad moderat de conformitate, cu progrese notabile în unele domenii, dar și cu lacune persistente ce necesită acțiuni corective.

Republica Moldova dispune de un cadru normativ relativ avansat în ceea ce privește măsurile de protecție socială și drepturile parentale – cum ar fi reglementarea concediilor de maternitate, paternitate, îngrijire a copilului și a altor forme de concediu social. De asemenea, sunt prevăzute dispoziții referitoare la programul flexibil de muncă și la interzicerea discriminării în câmpul muncii. Aceste elemente reflectă parțial cerințele Convenției, în special în ceea ce privește echilibrul între viața profesională și cea familială și principiul egalității de tratament între femei și bărbați cu responsabilități de îngrijire.

Cu toate acestea, legislația națională nu prevede în mod expres și sistematic conceptul de „lucrător cu responsabilități familiale” așa cum este definit în Articolul 1 al Convenției. În lipsa unei astfel de definiții, aplicarea coerentă a protecțiilor prevăzute este limitată, iar interpretarea actuală poate varia în practică. De asemenea, responsabilitățile familiale nu sunt incluse expres în lista criteriilor protejate împotriva discriminării în Codul muncii și în Legea nr. 121/2012 privind asigurarea egalității, contrar Articolelor 3 și 8 din Convenție. Aceste omisiuni creează un vid normativ ce reduce eficiența protecției

legale pentru lucrătorii afectați de obligații familiale. Pe de altă parte, anumite categorii de lucrători, precum cei activi în economia informală, zilierii, persoanele cu contracte civile sau prestatori independenți, nu beneficiază de același nivel de protecție socială și de muncă, ceea ce contravine caracterului universal al aplicabilității prevăzute de Articolul 2 al Convenției. Totodată, lipsa unor mecanisme funcționale de colectare și publicare periodică a datelor statistice referitoare la lucrătorii cu responsabilități familiale împiedică o monitorizare eficientă a politicilor publice în domeniu, contrar recomandărilor din Articolul 5 al Convenției și Recomandarea nr. 165.

În ceea ce privește măsurile de sprijin, dezvoltarea serviciilor de îngrijire – în special extinderea rețelei de creșe – este recunoscută ca o prioritate guvernamentală strategică, cu investiții în curs de implementare prin programe naționale și locale. Acest fapt susține în mod plauzibil îndeplinirea prevederilor Convenției referitoare la dezvoltarea serviciilor comunitare și constituie un exemplu pozitiv de transpunere graduală a standardelor internaționale în politici publice.

În vederea transpunerii integrale a Convenției OIM nr. 156, măsurile ce urmează a fi întreprinse pot fi divizate în două categorii majore. Pe de o parte, sunt necesare intervenții legislative clare, pentru a consacra în mod explicit protecția lucrătorilor cu responsabilități familiale și a reglementa condiții de muncă adecvate. Pe de altă parte, este necesară consolidarea măsurilor administrative, prin dezvoltarea serviciilor sociale și comunitare, îmbunătățirea colectării datelor statistice, lansarea de campanii de informare și sensibilizare, precum și implementarea de programe educaționale și de integrare profesională adaptate nevoilor acestor lucrători. Doar prin abordarea simultană a celor două dimensiuni – normativă și operațională – Republica Moldova va putea atinge o conformitate deplină cu prevederile Convenției OIM nr. 156 și va contribui la crearea unui mediu de muncă incluziv, echitabil și adaptat realităților sociale ale lucrătorilor cu responsabilități familiale.

► **Contact:**

**Oficiul OIM pentru
Europa Centrală și de Est**

Strada Mozsár nr. 14
Budapesta H-1066
Ungaria

ilo.org