



GHID ȘI SET DE INSTRUMENTE DIDACTICE PENTRU FORMATORI

CONVENȚIA
ORGANIZAȚIEI INTERNAȚIONALE A MUNCII NR. 156
PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE ȘI EGALITATEA DE
TRATAMENT PENTRU LUCRĂTORI ȘI LUCRĂTOARE
CU RESPONSABILITĂȚI FAMILIALE

RECOMANDAREA ORGANIZAȚIEI INTERNAȚIONALE
A MUNCII NR. 165 PRIVIND LUCRĂTORII
CU RESPONSABILITĂȚI FAMILIALE



**GHID
ȘI SET DE INSTRUMENTE DIDACTICE
PENTRU FORMATORI**

CONVENȚIA
ORGANIZAȚIEI INTERNAȚIONALE A MUNCII NR. 156
PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE ȘI EGALITATEA DE
TRATAMENT PENTRU LUCRĂTORI ȘI LUCRĂTOARE CU
RESPONSABILITĂȚI FAMILIALE

RECOMANDAREA
ORGANIZAȚIEI INTERNAȚIONALE A MUNCII NR. 165
PRIVIND LUCRĂTORII CU RESPONSABILITĂȚI FAMILIALE

Ghidul este elaborat de Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova (CNSM) cu suportul Organizației Internaționale a Muncii (OIM)

Coordonator:

Lilia FRANȚ, vicepreședintă CNSM

Autori:

Elena ANTON, șefă, Departamentul organizare, educație și informare a CNSM

Sergiu IURCU, consilier superior, Departamentul protecție social-economică a CNSM

Ana MOLDOVANU, consilieră superioară, Departamentul protecție social-economică a CNSM

Scopul cursului este de a dezvolta competențele profesionale ale reprezentanților sindicali în domeniul protejării drepturilor lucrătorilor și lucrătoarelor cu responsabilități familiale.

Participanții/tele vor înțelege mai bine conceptele: responsabilități familiale, egalitate de șanse și egalitate de tratament în contextul muncii, vor învăța să identifice categoriile de salariați vizați, să prevină situațiile de discriminare și să aplice mecanismele existente de protecție a acestora. Cursul contribuie la consolidarea capacității sindicatelor de a promova și apăra în mod eficient drepturile membrilor lor în fața noilor provocări sociale și profesionale.

Obiective de referință:

1. Obiective la nivel de cunoaștere:

La finalul cursului, participanții/tele vor fi capabili/e:

- Să explice conceptele de lucrători și lucrătoare cu responsabilități familiale, egalitate de șanse și egalitate de tratament, reconcilierea vieții profesionale cu cea personală, în contextul relațiilor de muncă;
- Să cunoască principalele prevederi ale Convenției OIM nr. 156 și ale Recomandării 165, inclusiv obiectivul dublu al Convenției: Egalitatea de oportunități și tratament între bărbați și femei cu responsabilități familiale și Egalitatea de oportunități și tratament între lucrătorii/lucrătoarele cu responsabilități familiale și ceilalți lucrători/lucrătoare care nu au astfel de responsabilități;
- Să identifice cadrul legislativ național relevant privind protecția lucrătorilor cu responsabilități familiale și combaterea discriminării acestora;
- Să înțeleagă rolul sindicatelor în negocierea drepturilor specifice pentru salariații și salariatele cu responsabilități familiale.

2. Obiective la nivel de aplicare:

La finalul cursului, participanții/tele vor fi capabili/e:

- Să identifice situațiile de discriminare directă sau indirectă pe criteriul responsabilităților familiale;
- Să analizeze și să propună măsuri de sprijin și reintegrare a lucrătorilor după perioade de absență legate de îngrijirea familială;
- Să planifice activități sindicale de informare, negociere și advocacy pentru apărarea drepturilor membrilor de sindicat;
- Să elaboreze și să susțină o mini-sesiune de formare adresată altor membri de sindicat.

3. Obiective la nivel de analiză

La finalul cursului, participanții/e vor fi capabili/e:

- Să manifeste o atitudine proactivă în promovarea echității și a drepturilor lucrătorilor și lucrătoarelor cu responsabilități familiale;
- Să contribuie la construirea unui mediu sindical incluziv, în care toți membrii se simt sprijiniți și reprezentați;
- Să valorizeze importanța echilibrului muncă-viață personală și a solidarității sindicale în fața responsabilităților familiale.

TEMATICA ȘI NUMĂRUL DE ORE

Nr.	Tema	Nr. ore
1.	Convenția Organizației Internaționale a Muncii (OIM) nr. 156 privind egalitatea de șanse și egalitatea de tratament pentru lucrători și lucrătoare cu responsabilități familiale și Recomandarea Organizației Internaționale a Muncii nr. 165 privind lucrătorii cu responsabilități familiale. Noțiuni generale. Scopul și importanța implementării.	2
2.	Cadrul național de prevenire și combatere a discriminării pentru lucrătorii și lucrătoarele cu responsabilități familiale.	2
3.	Măsuri de menținere și de integrare a lucrătorilor și lucrătoarelor cu responsabilități familiale pe piața muncii	4
4.	Măsuri de protecție socială și servicii pentru lucrătorii și lucrătoarele cu responsabilități familiale	4
5.	Negocierea și stabilirea drepturilor și garanțiilor suplimentare pentru lucrătorii și lucrătoarele cu responsabilități familiale	3
6.	Evaluare finală	1
	Total	16 ore

ROLUL FORMATORULUI/FORMATOAREI ÎN PROCESUL DE EDUCAȚIE SINDICALĂ

Formatorul/formatoarea joacă un rol esențial în succesul oricărui program de formare sindicală. Mai mult decât un simplu transmițător de informații, formatorul/ea este un facilitator al învățării, un animator al participării active și un promotor al valorilor sindicale. În cadrul unui mediu sindical, acest rol capătă o importanță strategică, fiind un pilon în consolidarea capacității organizației de a-și apăra și promova drepturile membrilor.

1. Facilitator al procesului de învățare

Formatorul/formatoarea creează un mediu sigur și deschis, în care participanții se simt încurajați să își exprime opiniile, să împărtășească experiențe și să pună întrebări. Prin tehnici interactive, discuții de grup, studii de caz și exerciții practice, el/ea stimulează învățarea activă, care este mult mai eficientă decât simpla transmitere pasivă a informației.

2. Promotor al valorilor sindicale

Formatorul/formatoarea trebuie să fie un exemplu viu al valorilor fundamentale ale mișcării sindicale: solidaritate, respect pentru drepturile omului, echitate, demnitate și justiție socială. El/ea contribuie la dezvoltarea conștiinței critice a participanților cu privire la drepturile și responsabilitățile lor, precum și la întărirea sentimentului de apartenență la organizația sindicală.

3. Ghid și sprijin în dezvoltarea competențelor

Pe lângă rolul de educator, formatorul/formatoarea acționează ca un mentor care încurajează dezvoltarea gândirii critice, autonomia și capacitatea de aplicare a cunoștințelor în situații reale. El/ea adaptează conținutul și metodele în funcție de nevoile și nivelul de pregătire al participanților, oferind feedback constructiv și sprijin pe parcursul procesului.

4. Model de comunicare și comportament democratic

Formatorul/formatoarea promovează un stil de comunicare deschis, bazat pe ascultare activă și respect reciproc. Încurajează participarea egală a tuturor, gestionează conflictele cu tact și încurajează diversitatea opiniilor. Astfel, el/ea creează un climat democratic, esențial pentru consolidarea grupului și învățarea eficientă.

5. Evaluator și autoevaluator

Un/O bun/ă formator/formatoarea monitorizează constant progresul participanților și eficacitatea metodelor folosite. El/ea aplică diverse forme de evaluare — formative și sumative — și folosește feedback-ul primit pentru a-și îmbunătăți continuu abordarea și conținutul predat. De asemenea, este deschis la autoevaluare și dezvoltare profesională continuă.

PREGĂTIREA FORMATORULUI/FORMATOAREI PENTRU ACTIVITATEA DE INSTRUIRE

Pregătirea adecvată a formatorului/ formatoarei este o condiție esențială pentru succesul oricărui program de formare sindicală. Formatorul/formatoarea trebuie să posede nu doar cunoștințe solide despre tematica predată, ci și competențe pedagogice, comunicative și sociale care să îi permită să creeze un mediu propice învățării și dezvoltării participanților.

Competențele esențiale ale formatorului/formatoarei

Un/O formator/formatoare eficient/ă trebuie să dețină o serie de competențe cheie:

- **Competențe didactice**, care includ abilitatea de a structura și transmite informațiile clar, folosind metode variate și interactive, adaptate nevoilor grupului.
- **Competențe de comunicare**, ce presupun ascultarea activă, exprimarea clară și capacitatea de a adapta mesajul în funcție de audiență.
- **Empatie și inteligență emoțională**, pentru a înțelege nevoile, temerile și motivațiile participanților, precum și pentru a gestiona eficient situațiile dificile sau conflictuale.
- **Abilități de facilitare**, prin care se creează un spațiu sigur, incluziv și participativ, unde fiecare membru al grupului se simte valorizat și încurajat să contribuie.
- **Flexibilitate și adaptabilitate**, pentru a ajusta conținutul, ritmul și metodele în funcție de dinamica grupului și circumstanțele sesiunii.
- **Cunoștințe solide în domeniul tematicii**, în cazul de față egalitatea de șanse, responsabilitățile familiale și drepturile lucrătorilor, pentru a putea răspunde cu încredere întrebărilor și provocărilor participanților.

Etapele pregătirii formatorului/formatoarei

Pregătirea formatorului/formatoarei este un proces continuu, care cuprinde mai multe etape:

- **Autoevaluarea și identificarea nevoilor de formare** – este important ca fiecare formator să-și cunoască punctele forte și ariile în care poate să se perfecționeze.
- **Participarea la programe de formare a formatorilor**, unde se dobândesc tehnici moderne de predare, metode interactive și instrumente practice de facilitare.
- **Documentarea continuă** prin studierea legislației actuale, a celor mai bune practici internaționale și a materialelor relevante pentru domeniul de formare.
- **Exerciții practice și simulări**, care permit antrenarea abilităților de predare în condiții controlate, cu posibilitatea de a primi feedback constructiv.
- **Mentorat și coaching** – colaborarea cu formatori experimentați contribuie la dezvoltarea profesională și personală, oferind sprijin și perspective utile.

Responsabilitățile formatorului/formatoarei în procesul de instruire

Formatorul/formatoarea are responsabilități clare înainte, în timpul și după fiecare sesiune de instruire:

- **Înainte de sesiune**, trebuie să pregătească temeinic conținutul, materialele didactice și organizarea logistică, adaptându-le la nevoile specifice ale grupului.
- **Pe parcursul instruirii**, asigură un climat de încredere și incluziune, facilitează participarea activă, gestionează dinamica grupului și răspunde punctual nevoilor participanților.
- **După sesiune**, evaluează procesul de învățare și impactul activității, colectează feedback și reflectă asupra propriei practici, pentru a-și îmbunătăți continuu performanța.

Importanța feedback-ului și autoevaluării

Feedback-ul primit de la participanți este o resursă valoroasă pentru îmbunătățirea calității instruirilor viitoare. De asemenea, formatorul trebuie să practice autoevaluarea regulată, identificând ce a funcționat bine și ce poate fi ajustat. Această atitudine reflexivă sprijină creșterea profesională și asigură relevanța și eficiența procesului educațional.

MOTIVAREA PERSOANELOR PARTICIPANTE LA INSTRUIRE

Motivarea participanților/participantelor este unul dintre factorii-cheie care influențează succesul procesului de învățare. Un participant motivat este activ, implicat și dispus să aprofundeze cunoștințele, ceea ce contribuie semnificativ la atingerea

obiectivelor de instruire. Iată câteva metode eficiente prin care formatorul poate stimula motivația în cadrul sesiunilor de formare:

1. Stabilirea unor obiective clare și relevante

Formatorul/Formatoarea trebuie să comunice de la început ce anume vor învăța participanții și cum aceste cunoștințe le pot fi utile în viața profesională și personală.

Legarea conținutului de nevoile și interesele reale ale grupului crește angajamentul.

2. Crearea unui mediu de învățare sigur și încurajator

Un spațiu în care participanții se simt respectați, ascultați și liberi să exprime opinii fără teamă de judecată îi încurajează să se implice activ.

3. Utilizarea metodelor interactive și variate

Exercițiile practice, jocurile de rol, dezbaterile, studiile de caz și lucrul în grupuri mici mențin interesul viu și stimulează învățarea prin experiență.

4. Recunoașterea progreselor și eforturilor

Feedback-ul pozitiv și încurajările sincere sporesc încrederea participanților și dorința de a continua să învețe.

5. Implicarea participanților în luarea deciziilor

Permițând grupului să aleagă subiecte de discuție sau modalități de lucru, formatorul crește sentimentul de responsabilitate și control asupra procesului de învățare.

6. Adaptarea conținutului și ritmului la nevoile grupului

Respectarea diversității învățării și oferirea de suport individualizat în cazul dificultăților mențin motivația ridicată.

7. Împărtășirea de exemple și povești inspiraționale

Conectarea teoriei cu situații reale sau experiențe personale relevante crește interesul și sensul învățării.

8. Stabilirea de provocări și obiective pe termen scurt

Împărțirea conținutului în pași mici, realizabili, oferă participanților un sentiment constant de realizare.

TIPOLOGIA FORMABILILOR ÎN PROCESUL DE INSTRUIRE ȘI ABORDAREA FORMATORULUI/FORMATOAREI

În cadrul procesului de instruire, participanții vin cu stiluri diferite de învățare, atitudini și niveluri variate de implicare. Pentru un formator, este esențial să cunoască aceste tipologii, deoarece îi permite să adapteze metodele și abordările astfel încât să răspundă cât mai bine nevoilor fiecărui participant.

Tipologia formabililor descrie principalele categorii de participanți, evidențiind caracteristicile lor specifice și modul în care pot fi motivați și implicați eficient în procesul de învățare. Recunoscând aceste diferențe, formatorul poate crea un mediu incluziv și dinamic, care să sprijine dezvoltarea și implicarea tuturor celor prezenți, indiferent de nivelul inițial de cunoștințe sau atitudinea față de formare.

Astfel, adaptarea stilului de predare în funcție de aceste tipuri crește șansele ca fiecare participant să-și atingă potențialul și să contribuie activ la succesul sesiunii de instruire.

	<i>Tipologia formabililor</i>	<i>Caracteristici principale</i>	<i>Abordarea formatorului</i>
1	Formabil motivat și implicat	Activ, curios, participă activ, pune întrebări	Oferă provocări suplimentare, încurajează implicarea și roluri de lider, recunoaște progresul
2	Formabil pasiv	Participă pasiv, evită exprimarea	Creează spații sigure pentru exprimare, pune întrebări deschise, oferă feedback pozitiv
3	Formabil sceptic/critic	Pune sub semnul întrebării informațiile, reticent	Ascultă activ, răspunde argumentat, folosește exemple concrete, invită la dialog deschis
4	Formabil agitat/distrat	Neliniștit, dificil de concentrat	Oferă pauze, schimbă metodele de predare, gestionează comportamentul discret
5	Formabil cu experiență vastă	Cunoștințe solide, poate domina discuțiile	Valorifică experiența prin mentorat, moderează pentru echilibru în grup
6	Formabil neîncrezător	Timid, ezitant, evită exprimarea	Oferă feedback pozitiv, pune întrebări susținătoare, creează activități cu reușite ușoare

Formatorul/Formatoarea are un rol central în succesul procesului de instruire, fiind responsabil/ă nu doar de transmiterea cunoștințelor, ci și de crearea unui mediu favorabil învățării. Capacitatea formatorului/formatoarei de a recunoaște diversitatea participanților și de a adapta metodele de predare și motivare este esențială pentru a asigura implicarea activă a tuturor formabililor.

Motivarea adecvată, combinată cu un stil empatic și flexibil, facilitează dezvoltarea competențelor și creșterea încrederii în sine a participanților. Prin urmare, pregătirea temeinică și atitudinea deschisă a formatorului sunt factori cheie pentru realizarea unei formări eficiente, relevante și sustenabile.

TEMA. 1

Convenția Organizației Internaționale a Muncii (OIM) nr. 156 privind egalitatea de șanse și egalitatea de tratament pentru lucrători și lucrătoare cu responsabilități familiale și Recomandarea Organizației Internaționale a Muncii nr. 165 privind lucrătorii cu responsabilități familiale.

Noțiuni generale. Scopul și importanța implementării.

Scopul activității: să familiarizeze participanții cu principiile și importanța Convenției OIM nr. 156 privind egalitatea de șanse și egalitatea de tratament pentru lucrători și lucrătoare cu responsabilități familiale și Recomandării Organizației Internaționale a Muncii nr. 165 privind lucrătorii cu responsabilități familiale.

Obiectivele activității:

- Să clarifice noțiunile, definițiile și conceptele-cheie din Convenție și Recomandare.
- Să descrie domeniul de aplicare al Convenției și Recomandării și legătura acestora cu alte instrumente internaționale de drept.
- Să evidențieze importanța implementării Convenției pentru protejarea drepturilor lucrătorilor și lucrătoarelor cu responsabilități familiale.
- Să identifice măsurile necesare pentru asigurarea egalității de șanse și egalității de tratament în contextul responsabilităților familiale.

<i>Desfășurarea activității/conținut</i>	<i>Metoda de instruire</i>	<i>Durata</i>	<i>Mijloace de instruire</i>
<i>Exercițiu de spargere a gheții și identificare a așteptărilor</i> Scop: Crearea de conexiuni și exprimarea așteptărilor. <i>(se folosește una din metodele propuse):</i> 1. Interviu în perechi <i>Instrucțiuni:</i> Participanții se împart în perechi și își iau interviuri reciproc. Își pun întrebări simple precum: • Cine ești? • Ce așteptări ai de la acest curs? • Ce îți place să faci în timpul liber? Apoi, fiecare prezintă în plen partenerul său. 2. Două adevăruri și o minciună	Exerciții	20 min	Fișe de hârtie, stilouri, carioci

<i>Instrucțiuni:</i> Fiecare participant spune trei afirmații despre sine – două adevărate și una falsă. Ceilalți trebuie să ghicească minciuna. 3. Linia timpului <i>Instrucțiuni:</i> Pe o bandă lată sau o coardă întinsă în sală (reală sau imaginară), participanții se poziționează cronologic în funcție de un criteriu (ex: ani de experiență profesională, numărul de copii, persoane aflate la îngrijire etc.).			
Prezentarea obiectivelor și agendei cursului de instruire Formatorul prezintă structura și obiectivele instruirii		5 min	Prezentare Power-Point
Stabilirea regulilor de grup Formatorul scrie pe flipchart regulile pe care le stabilește participativ grupul de participanți.		5 min	Flipchart, foi, carioci
Prezentarea conținutului teoretic Formatorul va prezenta: • contextul adoptării și importanța acestei convenții, • conținutul acesteia, • definițiile și conceptele cheie, • va oferi informații despre: responsabilități familiale și cine sunt lucrătorii/lucrătoarele vizați/te, egalitatea de șanse și egalitatea de tratament pentru lucrătorii și lucrătoarele cu responsabilități familiale, riscurile de discriminare.		20 min	Prezentare PPT
Dezbateri frontală cu formabilii în scopul stabilirii legăturii convenției cu experiențele proprii ale formabililor.	Discuție frontală	10 min	Flipchart, foi, carioci
Activitate practică: „Ce reținem despre Convenția 156 și Recomandarea 165?” Participanții sunt împărțiți în grupuri mici. <i>Instrucțiuni:</i> În următoarele 10 minute, fiecare grup va scrie cât mai multe elemente generale reținute, specifice Convenției (Anexa nr. 1.1) La final, fiecare grup prezintă cele identificate. Formatorul completează sau clarifică dacă este cazul.	Lucru în grup	20 min	Flipchart, foi, carioci

Încheiere și concluzii: <i>Recapitularea principalelor puncte discutate:</i> • Ce este Convenția OIM nr. 156 și Recomandarea 165? • Cine sunt beneficiarii? • Ce tipuri de inegalitate vizează? • Ce rol pot avea sindicatele? <i>Întrebări sugerate pentru discuții.</i> • Ce idei vi s-au părut relevante pentru realitatea voastră? • V-ați confruntat/au auzit cu cazuri de discriminare în câmpul muncii, fiind în situația unui lucrător/lucrătoare cu responsabilități familiale ? • Care sunt provocările pe care le întâmpină lucrătorii/lucrătoarele cu responsabilități familiale (de exemplu: la angajare, în procesul de muncă, acordarea timpului flexibil de muncă, avansare ș.a.)? • Ce măsuri concrete putem implementa pentru a asigura un mediu ne-discriminator lucrătorilor/lucrătoarelor cu responsabilități familiale? • Cum putem folosi aceste informații în activitatea sindicală?	Recapitulare participativă Reflecție ghidată	10 min	
--	---	--------	--

Generalități

Convenția nr. 156 a fost adoptată de Organizația Internațională a Muncii în 1981 pentru a promova **egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați în câmpul muncii**, în contextul responsabilităților familiale. Este recunoscut faptul că îngrijirea familiei (copii, persoane dependente) afectează capacitatea persoanelor de a accesa și menține un loc de muncă. Scopul convenției este **eliminarea obstacolelor și a discriminării indirecte** legate de aceste responsabilități.

Importanța Convenției nr. 156:

- *Recunoaște echilibrul muncă-familie ca un drept fundamental*

Convenția subliniază că responsabilitățile familiale nu trebuie să fie un obstacol în calea angajării și că toți lucrătorii au dreptul să îmbine viața profesională cu viața familială fără a fi discriminați.

- *Fundamentează combaterea discriminării indirecte*

Multe femei (și, tot mai mult, bărbați) sunt afectați de măsuri sau practici care aparent sunt neutre, dar care dezavantajează persoanele cu copii sau cu persoane dependente în îngrijire. Convenția impune statelor să revizuiască legislația și practicile de muncă pentru a preveni acest tip de discriminare.

- *Sprijină participarea femeilor pe piața muncii*

În multe societăți, femeile poartă povara principală a îngrijirii familiale. Prin promovarea măsurilor de sprijin (concedii parentale, programe flexibile, servicii de îngrijire), convenția contribuie la reducerea inegalităților de gen și la creșterea participării femeilor la muncă.

- *Direcționează spre responsabilitate partajată între femei și bărbați*

Documentul promovează împărțirea echitabilă a sarcinilor familiale, încurajând politicile care permit și bărbaților să se implice activ în îngrijirea copiilor și a altor membri ai familiei, fără a fi penalizați în carieră.

- *Promovează politici proactive ale angajatorilor*

Convenția încurajează angajatorii să creeze medii de lucru prietenoase pentru familie, reducând absenteismul și creând un climat favorabil retenției și productivității lucrătorilor.

- *Suport pentru legislația națională în promovarea politicilor în domeniu*

Statele care ratifică convenția sunt obligate să adopte măsuri legislative și instituționale pentru a respecta aceste principii. Astfel, Convenția nr. 156 devine un instrument de schimbare structurală în politicile publice privind piața muncii și protecția socială.

Recomandarea OIM nr. 165 completează Convenția OIM nr. 156 și are ca scop sprijinirea lucrătorilor care au responsabilități familiale, în special în ceea ce privește concilierea vieții profesionale cu cea de familie.

Obiectivele principale ale Recomandării:

- Promovarea **egalității de șanse și de tratament** pentru toți lucrătorii, indiferent de responsabilitățile familiale.
- **Prevenirea discriminării** pe baza faptului că o persoană are copii sau alte persoane în întreținere.
- Încurajarea statelor membre să ia măsuri de **susținere a participării ambilor părinți pe piața muncii.**

Măsuri recomandate pentru implementare de către stat:

1. Politici de angajare și muncă flexibilă:

- o Posibilitatea de a alege programe de lucru adaptate (part-time, telemuncă, program flexibil).
- o Sprijin pentru reintegrarea profesională a lucrătorilor care au întrerupt activitatea din motive familiale.

2. Concedii și absențe:

o Acordarea de concedii parentale sau familiale pentru îngrijirea copiilor sau a altor membri de familie dependenți. o Protejarea locului de muncă în timpul absenței justificate din motive familiale.

3. Infrastructuri de sprijin:

o Dezvoltarea serviciilor de îngrijire a copiilor și a altor persoane dependente (creșe, centre de zi etc.). o Sprijin pentru transportul lucrătorilor cu responsabilități familiale.

4. Educație și conștientizare:

o Campanii de informare privind drepturile lucrătorilor și responsabilitățile comune ale femeilor și bărbaților în familie. o Formare profesională pentru revenirea în câmpul muncii după concedii familiale.

Obiectivul principal al Recomandării este crearea unui **cadru echitabil și incluziv** în care toți lucrătorii să poată participa activ pe piața muncii, fără ca responsabilitățile familiale să le afecteze negativ șansele de angajare, evoluție profesională sau condițiile de muncă.

Legătura Convenției nr. 156 cu alte instrumente internaționale de drept

Convenția nr. 156 a Organizației Internaționale a Muncii trebuie înțeleasă în contextul mai larg al angajamentelor internaționale privind drepturile omului, egalitatea de șanse și eliminarea discriminării în câmpul muncii. Această convenție completează și consolidează alte instrumente juridice internaționale relevante, după cum urmează:

Convenția OIM nr. 111 privind discriminarea în angajare și profesie

Această convenție interzice discriminarea pe diverse criterii, inclusiv sexul, și oferă un cadru general care sprijină lupta împotriva discriminării indirecte – o problemă specific abordată de Convenția nr. 156 în cazul lucrătorilor cu responsabilități familiale.

Convenția OIM nr. 183 privind protecția maternității

Această convenție întărește drepturile femeilor însărcinate și ale mamelor, sprijinind obiectivul comun de a facilita participarea echitabilă a femeilor pe piața muncii și de a preveni discriminarea în baza responsabilităților familiale.

CEDAW – Convenția ONU privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor

CEDAW recunoaște importanța distribuirii echitabile a responsabilităților familiale între femei și bărbați și cere statelor membre să adopte măsuri care să sprijine reconcilierea vieții profesionale cu cea familială, în concordanță cu prevederile Convenției nr. 156.

Declarația OIM privind principiile și drepturile fundamentale în muncă (1998)

Această declarație recunoaște eliminarea discriminării în angajare și profesie ca un principiu fundamental, ce trebuie respectat de toate statele membre ale OIM, indiferent dacă au ratificat convențiile respective.

Prin urmare, Convenția nr. 156 nu doar că oferă un cadru specific pentru protejarea lucrătorilor cu responsabilități familiale, dar și întărește obligațiile deja existente în dreptul internațional. Implementarea ei contribuie la consolidarea unei piețe a muncii mai echitabile, incluzive și sensibile la nevoile familiale ale tuturor lucrătorilor și lucrătoarelor.

Definiții și concepte-cheie

- **Lucrători cu responsabilități familiale:** femei și bărbați care au sarcina de a îngriji copii sau alți membri ai familiei dependenți.
- **Egalitate de șanse și de tratament:** acces nediscriminatoriu la angajare, condiții de muncă și oportunități de dezvoltare profesională, indiferent de responsabilitățile familiale.
- **Discriminare indirectă:** politici sau practici aparent neutre care afectează disproporționat lucrătorii cu responsabilități familiale, în special femeile.

Aplicabilitate

Convenția se aplică tuturor sectoarelor economice și categoriilor de lucrători, în măsura în care este posibil în fiecare țară. Statele membre care ratifică convenția trebuie să ia măsuri legislative și de politică publică pentru a asigura conformitatea.

Principii fundamentale

- Recunoașterea responsabilităților familiale ca **nefiind un obstacol legitim în calea angajării** sau promovării.
- Adoptarea de măsuri pentru **armonizarea vieții profesionale cu viața familială**, inclusiv prin politici de concediu parental, programe de lucru flexibile și servicii de îngrijire.
- **Înlăturarea oricărei forme de discriminare** împotriva lucrătorilor cu responsabilități familiale.
- Promovarea **partajării echitabile** a responsabilităților familiale între femei și bărbați.

Riscurile de discriminare și măsuri de prevenire

Riscuri:

- Refuzul angajării sau promovării pe baza presupunerii că un lucrător cu copii va fi mai puțin disponibil.
- Penalizarea angajaților care solicită timp liber pentru îngrijirea familiei.
- Presiunea socială și stereotipurile privind „rolurile tradiționale” de gen.

Măsurile de prevenire:

- Implementarea legislației anti-discriminare.
- Campanii de conștientizare privind egalitatea de șanse.
- Asigurarea de servicii de îngrijire accesibile și programe de muncă flexibilă.
- Monitorizarea și sancționarea practicilor discriminatorii la nivelul angajatorilor.

Rolul sindicatelor și angajatorilor Sindicatele:

- o Apără drepturile lucrătorilor cu responsabilități familiale.
- o Negociază clauze contractuale pentru concedii familiale, program flexibil sau munca de la distanță.
- o Monitorizează cazurile de discriminare și informează lucrătorii despre drepturile lor.

Angajatorii:

- o Au responsabilitatea de a crea un mediu de lucru incluziv și nediscriminatoriu.
- o Trebuie să adopte politici interne care să sprijine echilibrul muncă-familie.
- o Colaborează cu sindicatele pentru a adapta condițiile de muncă la nevoile angajaților.

În legislația Republicii Moldova, statutul de „copil aflat în întreținere” și „membru al familiei imediate care necesită îngrijire sau sprijin” este reglementat în mai multe acte normative, în special în Codul fiscal, Codul familiei și legislația privind asistența socială.

➤ *Copil aflat în întreținere*

Conform legislației fiscale, un „copil aflat în întreținere” este considerat o persoană care:

- Este un descendent al contribuabilului sau al soțului/soției acestuia (inclusiv copiii biologici, înfiați sau aflați sub tutelă/curatelă).
- Nu are un venit anual care să depășească suma de 12400 lei. La calcularea acestui venit nu se includ alocațiile achitate din mijloacele bugetului de stat pentru persoanele cu dizabilități în urma unei afecțiuni congenitale sau din copilărie și pentru persoanele cu dizabilități severe și accentuate.

Această definiție este utilizată în contextul acordării scutirilor personale la calculul impozitului pe venit.

➤ *Membru al familiei imediate care necesită îngrijire sau sprijin*

Legislația din Republica Moldova recunoaște mai multe categorii de membri ai familiei care pot necesita îngrijire sau sprijin, inclusiv:

Părinți: Conform Codului familiei, părinții pot beneficia de întreținere din partea copiilor majori apti de muncă, în cazul în care nu se pot întreține singuri.

Frați și surori: Frații și surorile minore care necesită sprijin material, în imposibilitatea întreținerii lor de către părinți, au dreptul la întreținere de la frații și surorile majori apti de muncă care dispun de mijloace suficiente.

Bunici și nepoți: Bunicii inapti de muncă, care necesită sprijin material și nu pot fi întreținuți de către copiii lor majori apti de muncă sau de către soți (foști soți), au dreptul la întreținere de la nepoții majori apti de muncă care dispun de mijloace suficiente.

Persoane cu dizabilități: Persoanele cu dizabilități severe și accentuate, precum și cele cu dizabilități în urma unei afecțiuni congenitale sau din copilărie, pot fi considerate persoane întreținute, indiferent de gradul de rudenie, dacă nu au venituri proprii peste plafonul stabilit.

Aceste prevederi sunt relevante în contextul obligațiilor de întreținere și al acordării de scutiri fiscale pentru persoanele întreținute.

Alte reglementări relevante

În contextul asistenței sociale, legislația prevede că familiile defavorizate, în care membrii adulți se află în una dintre următoarele situații, pot beneficia de ajutor social:

- Au atins vârsta necesară pentru stabilirea pensiei conform legislației;
- Sunt persoane încadrate în grade de invaliditate;
- Sunt șomeri înregistrați la agenția teritorială pentru ocuparea forței de muncă și care nu refuză un loc de muncă corespunzător sau participarea la serviciile de stimulare a ocupării forței de muncă;
- Îngrijesc un copil mai mic de 3 ani;
- Îngrijesc un membru/membri ai familiei încadrați în gradul I de invaliditate care necesită îngrijire, conform concluziei Consiliului de Expertiză Medicală a Vitalității, îngrijesc un copil/copii invalizi din aceeași familie sau o persoană în vârstă de peste 75 ani din aceeași familie, conform concluziei Consiliului Medical Consultativ.

Aceste reglementări subliniază importanța sprijinirii membrilor familiei care necesită îngrijire sau sprijin, atât din perspectiva obligațiilor familiale, cât și din cea a politicilor sociale ale statului.

FIȘĂ DE LUCRU
Ce reținem despre Convenția OIM nr. 156?

1. Ce este Convenția 156?

(Scrieți într-o propoziție ce reglementează această convenție.)

2. Cine sunt persoanele protejate de Convenție?

3. Ce drepturi sau principii importante prevede? (Scrieți 2-3 idei principale.)

- ---
- ---
- ---

4. Ce măsuri ar trebui luate pentru aplicarea Convenției? (La nivel de stat, angajator sau sindicat.)

5. Alte idei importante reținute:

TEMA. 2

CADRUL NAȚIONAL DE PREVENIRE ȘI COMBATERE A DISCRIMINĂRII PENTRU LUCRĂTORII ȘI LUCRĂTOARELE CU RESPONSABILITĂȚI FAMILIALE

Scopul activității: să sprijine participanții în identificarea cadrului legal național relevant pentru prevenirea și combaterea discriminării lucrătorilor și lucrătoarelor cu responsabilități familiale și în înțelegerea oportunităților de îmbunătățire a acestuia.

Obiectivele activității:

- Să identifice actele normative naționale care reglementează prevenirea și combaterea discriminării în contextul responsabilităților familiale.
- Să analizeze rolul instituțiilor competente în aplicarea acestor norme.
- Să recunoască situații concrete care pot fi considerate cazuri de discriminare.
- Să exploreze lacunele legislative și propuneri de îmbunătățire a cadrului legal existent.
- Să dezvolte o atitudine activă în promovarea egalității de șanse în cadrul organizațiilor și instituțiilor.

<i>Desfășurarea activității/conținut</i>	<i>Metoda de instruire</i>	<i>Durata</i>	<i>Mijloace de instruire</i>
Introducere și reactualizarea cunoștințelor Formatorul adresează întrebări de recapitulare a 1 teme, de exemplu: • Ce am reținut din prima lecție despre Convenția OIM nr. 156? • Ce exemple de responsabilități familiale ne vin în minte din propria experiență?	Discuție dirijată	10 min	
Prezentarea cadrului legal <i>Prezentarea principalelor acte normative care au atribuție la reglementarea prevenirii și combaterii discriminării pentru lucrătorii și lucrătoarele cu responsabilități familiale.</i> - Codul Muncii al Republicii Moldova (Legea nr. 154/2003); - Legea nr. 121/2012 privind asigurarea egalității; - Legea nr. 105/2018 privind promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj;	Expunere interactivă	15 min	Prezentare PPT

- Legea nr. 367/2022 cu privire la serviciile alternative de îngrijire a copiilor - Consiliul pentru egalitate ș.a.			
<i>Prezentarea prevederilor concrete din actele normative care vizează drepturi, garanții, obligații pentru lucrători și angajatori în cazul lucrătorilor cu responsabilități familiale.</i> (Codul Muncii al Republicii Moldova (Legea nr. 154/2003); Legea nr. 121/2012 privind asigurarea egalității; Legea nr. 105/2018 privind promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj).	Expunere interactivă	20 min	Prezentare PPT
Activitate practică: „Convenția OIM nr. 156 vs. Cadrul legal din Republica Moldova” Participantii sunt împărțiți în 2-3 grupuri de lucru <i>Instrucțiuni:</i> analizați nivelul de concordanță dintre reglementările Convenției nr. 156 și cadrul legal național. (Anexa 2.1) Prezentarea rezultatelor activității în grup	Lucru în grupuri mici Analiza comparativă	35 min	Fișă de lucru Flipchart, foi, carioci
Recapitulare și feedback Formatorul sintetizează punctele cheie, răspunde la întrebări și solicită feedback.	Brainstorming	10 min	

În Republica Moldova, cadrul legal pentru prevenirea și combaterea discriminării lucrătorilor și lucrătoarelor cu responsabilități familiale este fundamentat pe mai multe acte normative esențiale. Acestea stabilesc drepturile și garanțiile pentru asigurarea egalității de tratament în câmpul muncii și în alte domenii ale vieții sociale.

1. Codul Muncii al Republicii Moldova (Legea nr. 154/2003)

Codul Muncii interzice orice formă de discriminare în raporturile de muncă, inclusiv pe criterii legate de responsabilitățile familiale. De asemenea, prevede măsuri de protecție pentru salariații cu obligații familiale, cum ar fi:

- Concedii și pauze suplimentare pentru îngrijirea copiilor sau a altor membri ai familiei;
- Program de muncă flexibil sau cu timp parțial, adaptat nevoilor familiale;
- Interdicția concedierii pe motive legate de responsabilitățile familiale.

Aceste prevederi sunt menite să asigure un echilibru între viața profesională și cea personală, promovând astfel egalitatea de șanse în câmpul muncii.

2. Legea nr. 121/2012 privind asigurarea egalității

Această lege are ca scop prevenirea și combaterea discriminării în toate domeniile vieții sociale, inclusiv în muncă. Ea interzice discriminarea directă și indirectă pe diverse criterii, cum ar fi sexul, vârsta, dizabilitatea, orientarea sexuală, opinia politică sau orice alt criteriu similar.

În contextul responsabilităților familiale, legea prevede:

- Obligația angajatorilor de a asigura condiții egale de muncă pentru toți angajații, indiferent de responsabilitățile familiale;
- Interdicția discriminării în procesul de recrutare, promovare sau concediere pe motive legate de responsabilitățile familiale;
- Posibilitatea angajaților de a depune plângeri în cazul în care consideră că au fost discriminați.

Astfel, legea contribuie la crearea unui mediu de muncă echitabil și incluziv pentru toți angajații.

3. Prevederi relevante din Legea nr. 105/2018

Legea are ca scop prevenirea și reducerea șomajului, asigurarea unui nivel ridicat al ocupării și adaptarea forței de muncă la cerințele pieței muncii. Printre obiectivele politicii de promovare a ocupării forței de muncă se numără:

- Sporirea șanselor de ocupare a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă;
- Asigurarea egalității șanselor pe piața muncii;
- Stimularea șomerilor în vederea ocupării unui loc de muncă;
- Încurajarea angajatorilor pentru încadrarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.

Aceste prevederi se aplică și persoanelor cu responsabilități familiale, în special în contextul în care acestea pot face parte din grupurile vulnerabile sau care necesită sprijin suplimentar pentru integrarea pe piața muncii.

Legea prevede o serie de măsuri active de ocupare a forței de muncă, care pot fi accesate și de către persoanele cu responsabilități familiale:

- Subvenționarea locurilor de muncă pentru angajatorii care încadrează în muncă șomeri din grupuri vulnerabile;
- Programe de formare profesională și reconversie profesională;
- Servicii de consiliere și orientare profesională;

- Sprijin pentru inițierea unei activități de antreprenariat.

Aceste măsuri sunt implementate de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) și pot fi adaptate pentru a răspunde nevoilor specifice ale persoanelor cu responsabilități familiale.

Concluzie

Deși Legea nr. 105/2018 nu menționează explicit „lucrătorii cu responsabilități familiale” ca o categorie distinctă, prevederile sale generale privind stimularea ocupării forței de muncă și sprijinirea grupurilor vulnerabile se aplică și acestora. Pentru o protecție și sprijin mai eficient, ar fi recomandabilă includerea explicită a persoanelor cu responsabilități familiale în categoriile vizate de măsurile active de ocupare a forței de muncă.

4. Rolul Consiliului pentru egalitate

Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității este o autoritate autonomă care are ca atribuții:

- Examinarea plângerilor privind cazurile de discriminare;
- Emiterea de decizii și recomandări pentru remedierea situațiilor de discriminare;
- Monitorizarea implementării legislației privind egalitatea de șanse;
- Promovarea politicilor publice în domeniul nediscriminării.

Consiliul joacă un rol crucial în asigurarea respectării drepturilor lucrătorilor și lucrătoarelor cu responsabilități familiale, oferind un mecanism eficient de soluționare a plângerilor și de prevenire a discriminării.

Concluzii:

- Republica Moldova a integrat parțial principiile Convenției nr. 156 în legislația sa națională, în special prin Codul Muncii și Legea 121/2012.
- Lipsesc însă reglementări specifice și coerente privind „responsabilitățile familiale”, ca motiv protejat distinct împotriva discriminării.
- Măsurile de sprijin pentru concilierea vieții profesionale cu cea familială sunt punctuale și nu constituie parte dintr-o politică publică comprehensivă.
- Este necesară alinierea mai clară a legislației moldovenești la standardele OIM, inclusiv:
 - o definirea responsabilităților familiale;
 - o includerea lor explicită ca motiv de protecție anti-discriminare;
 - o încurajarea implicării ambelor sexe în procesele de îngrijire a persoanelor;
 - o dezvoltarea de politici de muncă flexibilă și servicii de suport pentru îngrijire.

Fișă de lucru
Convenția OIM nr. 156 vs. Cadrul legal din Republica Moldova

Instrucțiuni: priviți tabelul comparativ de mai jos. Completați coloana „Comentarii/sugestii” cu observații, exemple sau sugestii pentru fiecare categorie.

Categorie	Convenția OIM nr. 156	Republica Moldova – Prevederi legale	Comentarii / Sugestii
1. Obiectiv general	Promovarea egalității de șanse și tratament pentru lucrătorii cu responsabilități familiale	Consacrat în Codul Muncii și Legea 121/2012 prin interzicerea discriminării și promovarea egalității în muncă	
2. Definiția „responsabilităților familiale”	Obligații față de copii sau alți membri ai familiei care necesită îngrijire	Definiția nu este clar formulată în legislația națională; Codul Muncii menționează părinții, uneori alți membri ai familiei, dar fără o definiție coerentă	
3. Dreptul la muncă fără discriminare	Prevede clar că responsabilitățile familiale nu trebuie să constituie obstacol în angajare sau carieră	Legea 121/2012 interzice discriminarea indirectă, dar nu menționează explicit „responsabilitățile familiale” ca motiv protejat	
4. Măsuri de conciliere muncă-familie	Statele trebuie să promoveze servicii, concedii și politici care ajută echilibrul muncă-familie	Codul Muncii prevede concedii de îngrijire copil, muncă flexibilă și interdicții de concediere pentru părinți, dar fără o abordare integrată sau orientare spre partajarea echitabilă între genuri	
5. Implicarea ambelor sexe	Promovează împărțirea responsabilităților familiale între femei și bărbați	Nu există politici explicite pentru încurajarea implicării bărbaților în responsabilități de familie	

6. Protecția împotriva concedierii	Cerință expresă: să nu fie concediați din cauza responsabilităților familiale	Codul Muncii interzice concedierea în timpul concediului de îngrijire copil sau în cazuri speciale, dar nu extinde protecția pentru toate formele de responsabilități familiale	
7. Suport instituțional	Statele membre sunt încurajate să creeze structuri de suport pentru aplicarea principiilor	Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării are rol consultativ și decizional în cazuri de discriminare, dar cu puteri limitate de sancționare	

TEMA. 3

MĂSURI DE MENȚINERE ȘI INTEGRARE A LUCRĂTORILOR ȘI LUCRĂTOARELOR CU RESPONSABILITĂȚI FAMILIALE PE PIAȚA MUNCII

Scopul activității: Să ofere participanților cunoștințele necesare privind politicile, măsurile și cadrul legal care sprijină menținerea și integrarea lucrătorilor și lucrătoarelor cu responsabilități familiale pe piața muncii.

Obiectivele activității:

- Să cunoască principalele politici și măsuri publice naționale care vizează sprijinirea salariaților cu responsabilități familiale.
- Să identifice dificultățile cu care se confruntă lucrătorii care îmbină munca cu responsabilitățile familiale și limitele măsurilor actuale.
- Să analizeze impactul măsurilor precum concediile parentale, serviciile de îngrijire și programele flexibile asupra echilibrului muncă-viață personală.
- Să exploreze rolul sindicatelor în promovarea drepturilor și intereselor salariaților cu responsabilități familiale.
- Să propună soluții sindicale pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă și a politicilor destinate lucrătorilor cu responsabilități familiale.

<i>Desfășurarea activității/conținut</i>	<i>Metoda de instruire</i>	<i>Durata</i>	<i>Mijloace de instruire</i>
Introducere în temă și conectarea cu experiențele participanților: <i>Metoda „Gândiți-perechi-comunicați”</i> 1 <i>etapă:</i> formabilii reflectează individual asupra întrebării „Ce înseamnă pentru voi a avea responsabilități familiale? Cum influențează acestea viața profesională?” 2 <i>etapă:</i> formabilii discută cu un coleg (în perechi) despre ideile lor referitor la întrebarea sus-scrisă. 3 <i>etapă:</i> formabilii, ghidați de către formator, discută întrebarea dată.	Metoda „Gândiți-perechi-comunicați”	20 min	Carnet, pix

Activitate practică: analiza studiilor de caz Participanților vor fi împărțiți în 4 grupuri. <i>Instrucțiuni:</i> 1. Analizați studiile de caz despre realizarea drepturilor și garanțiilor lucrătorilor și sau lucrătoarelor cu responsabilități familiale (Anexa nr.3.5). 2. Completați fișa de analiză a studiului de caz . (Anexa nr. 3.6).	Activitate în grup	40 min	Studii de caz Fișă de analiză Flipchart, Foi, carioci
CONCLUZIE: Recapitularea rapidă a principalelor puncte discutate. Întrebări, discuții.	Rundă de întrebări	10 min	

În Republica Moldova, populația inactivă reprezintă o proporție semnificativă a populației totale, cu o pondere mai mare în rândul femeilor și al persoanelor din mediul rural. Un factor major care contribuie la această inactivitate, în special în rândul femeilor, îl constituie responsabilitățile familiale.

Date recente privind populația inactivă

Conform datelor Biroului Național de Statistică pentru trimestrul IV 2024:

- Populația inactivă de 15 ani și peste a fost de 1.150.100 persoane, reprezentând 57,5% din această categorie de vârstă.
- Femeile constituiau 56,1% din totalul populației inactive, iar bărbații 43,9%.
- În mediul rural, rata de inactivitate a fost de 64,2%, comparativ cu 48,5% în mediul urban.

Impactul responsabilităților familiale

Responsabilitățile familiale sunt un factor determinant al inactivității, în special în rândul femeilor:

- În grupa de vârstă 25-54 ani, 49,1% dintre femeile inactive au indicat responsabilitățile familiale ca principal motiv al inactivității.
- Femeile realizează, în medie, de trei ori mai multă muncă neremunerată de îngrijire decât bărbații.
- Lipsa serviciilor publice de îngrijire a copiilor cu vârsta de 0-3 ani contribuie la această situație; doar 15% dintre copiii de vârstă antepreșcolară sunt încadrați în instituții de îngrijire timpurie.

Legea nr. 105/2018 privind promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj din Republica Moldova include măsuri concrete pentru sprijinirea angajării

persoanelor cu responsabilități familiale, în special a celor expuse riscului de excluziune socială. Aceste măsuri sunt detaliate în articolele 36 și 38 ale legii.

Subvenționarea angajării persoanelor cu responsabilități familiale

Conform articolului 36, angajatorii care angajează șomeri ce necesită suport suplimentar pe piața muncii, pe o perioadă de cel puțin 12 luni, pot beneficia de subvenții lunare. Aceste subvenții sunt echivalente cu 80% din salariul de bază al angajatului, dar nu mai mult de 50% din salariul mediu lunar pe economie pentru anul precedent, și se acordă pe o perioadă de 6 luni pentru fiecare șomer angajat. Printre categoriile eligibile se numără victimele violenței în familie și alte persoane supuse riscului de excluziune socială, stabilite prin lege sau de către Guvern.

Crearea sau adaptarea locurilor de muncă pentru persoane cu dizabilități

Articolul 38 prevede că angajatorii care creează sau adaptează locuri de muncă pentru șomeri cu dizabilități pot beneficia de compensarea a 50% (pentru dizabilități medii) sau 75% (pentru dizabilități accentuate și severe) din costurile suportate pentru aceste adaptări. Subvenția nu poate depăși cuantumul a 10 salarii medii lunare pe economie pentru anul precedent pentru fiecare loc de muncă creat sau adaptat.

Alte măsuri de sprijin

Legea mai prevede și alte măsuri active de ocupare a forței de muncă, cum ar fi:

- Formare profesională: oferirea de cursuri de calificare și perfecționare pentru șomeri.
- Stimularea mobilității forței de muncă: sprijin pentru persoanele care acceptă locuri de muncă în alte localități.
- Servicii de ocupare a forței de muncă: inclusiv informare privind piața muncii, ghidare în carieră și intermedierea muncii.

Aceste prevederi au ca scop facilitarea integrării pe piața muncii a persoanelor cu responsabilități familiale și a celor aflate în situații vulnerabile, contribuind astfel la reducerea inactivității și la promovarea egalității de șanse.

Descrierea prevederilor Codului Muncii nr. 154/2003 care vizează drepturi și garanții pentru salariații și salariatele cu responsabilități familiale.

- Angajatorul este obligat să asigure condiții egale, pentru femei și bărbați, de îmbinare a obligațiilor de serviciu cu cele familiale (CM, art. 10);

- Refuzul de angajare sau reducerea cuantumului salariului pentru motive de graviditate sau de existență a copiilor în vârstă de până la 4 ani este interzis. Refuzul de angajare a unei femei gravide sau a unei persoane cu copil în vârstă de până la 4 ani din alte cauze trebuie să fie motivat, angajatorul informând în scris persoana în cauză în

decurs de 5 zile calendaristice de la data înregistrării în unitate a cererii de angajare. Refuzul de angajare poate fi atacat în instanța de judecată (CM, art.247);

- La cererea femeii gravide, a salariatului care are copii în vârstă de până la 10 ani sau copii cu dizabilități (inclusiv aflați sub tutela sa) 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 (CM, art. 97);

- Munca pe fracțiune de normă este retribuită proporțional timpului lucrat sau în funcție de volumul lucrului efectuat. (CM, art. 97);

- Se interzice aplicarea perioadei de probă în cazul încheierii contractului individual de muncă cu femeile gravide (CM, art. 62);

- În cazul în care, drept urmare a evaluării riscurilor profesionale în conformitate cu Legea securității și sănătății în muncă, munca prestată de către o femeie gravidă, o femeie care a născut de curând sau una care alăptează se dovedește a prezenta riscuri pentru securitatea sau sănătatea acesteia ori poate avea repercusiuni asupra sarcinii sau alăptării, angajatorul ia măsurile necesare pentru ca, printr-o modificare temporară a condițiilor de muncă, să excludă influența factorilor de risc asupra persoanelor menționate. Dacă modificarea condițiilor de muncă, nu este posibilă din motive obiective, femeii gravide, femeii care a născut de curând sau celei care alăptează i se acordă o altă muncă, astfel încât să se evite expunerea acesteia la factorii de risc identificați în cadrul evaluării. În perioada activității la noul loc de muncă, femeii gravide, femeii care a născut de curând sau celei care alăptează i se menține salariul mediu de la locul de muncă precedent. Femeile gravide, femeile care au născut de curând și cele care alăptează vor fi înlăturate de la munca de noapte, acordându-li-se o muncă de zi, cu menținerea salariului mediu de la locul de muncă precedent. Până la soluționarea chestiunii privind acordarea unei alte munci sau în cazul în care schimbarea locului de muncă nu este posibilă din motive obiective, femeile gravide, femeile care au născut de curând și cele care alăptează vor fi scutite de îndeplinirea obligațiilor de muncă, cu menținerea salariului mediu pentru zilele pe care nu le-au lucrat din această cauză. Femeile care au copii cu vârsta de până la 3 ani, în cazul în care nu au posibilitatea să-și îndeplinească obligațiile de muncă, sânt transferate, în modul prevăzut de prezentul cod, la un alt loc de muncă, cu menținerea salariului mediu de la locul de muncă precedent până când copiii împlinesc vârsta de 3 ani. (CM, art. 250);

- Femeile gravide, femeile care au născut de curând și cele care alăptează pot să presteze munca de noapte, munca în zilele de repaus, munca în zilele de sărbătoare nelucrătoare doar din propria inițiativă, în baza unei cereri scrise, cu prezentarea concluziei medicale privind starea de sănătate, eliberată de instituția medico-sanitară pe a cărei listă sunt înregistrate, și de comun acord cu angajatorul. (CM, art. 103, 110, 111);

- 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 cu activitatea de muncă și salariații care îngrijesc de un membru al familiei bolnav în baza certificatului medical pot presta muncă de noapte, muncă suplimentară, munca în zilele de repaus, munca în zilele de sărbătoare nelucrătoare, munca în tură continuă numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariații menționați despre dreptul lor de a refuza munca de noapte. (CM, art. 103, 105, 110, 111, 318);

- Femeile gravide, părinții singuri care au copii în vârstă de până la 14 ani, salariații care au copii în vârstă de până la 4 ani sau copii cu dizabilități, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului cu munca, precum și salariații care îngrijesc de un membru al familiei bolnav, în baza certificatului medical, pot fi trimiși în deplasare numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariații menționați despre dreptul lor de a refuza plecarea în deplasare. (CM, art. 249);

- Unuia dintre părinții (tutorelui) care au copii în vârstă de până la 3 ani i se acordă, pe lângă pauza de masă, pauze suplimentare pentru alimentarea copilului. Pauzele suplimentare vor avea o frecvență de cel puțin o dată la fiecare 3 ore, fiecare pauză având o durată de minimum 30 de minute. Pentru unul dintre părinții (tutorele) care au 2 sau mai mulți copii în vârstă de până la 3 ani, durata pauzei nu poate fi mai mică de o oră. Pauzele pentru alimentarea copilului se includ în timpul de muncă și se plătesc reieșind din salariul mediu.

- **În cazul în care angajatorul asigură în cadrul unității încăperi speciale pentru alimentarea copiilor, acestea vor îndeplini condițiile de igienă corespunzătoare normelor sanitare în vigoare.** (CM, art. 108);

- Părinților care au 2 și mai mulți copii în vârstă de până la 16 ani sau un copil cu dizabilități și părinților singuri care au un copil în vârstă de până la 16 ani concediile de odihnă anuale li se acordă în perioada de vară sau, în baza unei cereri scrise, în orice altă perioadă a anului. (CM, art. 116);

- Unuia dintre părinții care au 2 și mai mulți copii în vârstă de până la 14 ani (sau un copil cu dizabilități) li se acordă, în baza unei cereri scrise, un concediu de odihnă anual suplimentar plătit cu durata de 4 zile calendaristice;

- În convențiile colective, în contractele colective sau în cele individuale de muncă pot fi prevăzute și altor categorii de salariați, precum și alte durate (mai mari) ale concediilor. Concediile de odihnă anuale suplimentare se alipesc la concediul de odihnă anual de bază. (CM, art. 121);

- Unuia dintre părinții care au 2 și mai mulți copii în vârstă de până la 14 ani (sau un copil cu dizabilități), părinților singuri necăsătoriți care au un copil de aceeași vârstă

li se acordă anual, în baza unei cereri scrise, un concediu neplătit cu o durată de cel puțin 14 zile calendaristice. Acest concediu poate fi alipit la concediul de odihnă anual sau poate fi folosit aparte (în întregime sau divizat) în perioadele stabilite de comun acord cu angajatorul. (CM, art. 120);

- Concediul neplătit pentru îngrijirea unei persoane care locuiește în aceeași locuință cu salariatul se acordă acestuia în baza unei cereri scrise, pe o durată de până la 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic. (CM, art. 123¹).

Hotărârea Guvernului nr. 435/2007 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la acordarea unor garanții și compensații salariaților care îmbină munca cu studiile

Garanții și compensații acordate salariaților care îmbină munca cu studiile în instituțiile de învățământ superior

- Durata redusă a timpului de muncă de 35 ore pe săptămână.
- Concedii suplimentare plătite (păstrându-li-se 75 % din salariul mediu la locul de muncă de bază):
 - a) pentru sesiunea de reper, executarea lucrărilor de laborator și susținerea colocviilor și examenelor – până la 30 de zile calendaristice anual;
 - b) în perioada susținerii examenelor de licență sau examenelor de absolvire – până la 30 de zile calendaristice;
 - c) pentru elaborarea și susținerea proiectului (tezei) de licență, tezei de master sau lucrării (proiectului) de diplomă – până la 90 de zile calendaristice.

Cheltuielile de deplasare tur-retur, o dată pe an.

Garanții și compensații acordate salariaților care îmbină munca cu studiile în instituțiile de învățământ profesional tehnic

- Un concediu suplimentar, 35 de zile calendaristice, pentru a se pregăti și a susține colocviile și examenele, păstrându-li-se 75 % din salariul mediu la locul de muncă de bază;
- Cheltuielile de deplasare tur-retur, o dată pe an.

Garanții și compensații acordate salariaților care îmbină munca cu studiile în instituțiile de învățământ liceal cu frecvență redusă

- Pentru persoanele care își fac studiile în instituțiile liceale cu frecvență redusă, în timpul anului de studii, săptămâna de muncă **se reduce cu 1 zi de muncă**;
- În timpul anului de studii - sunt eliberate de la muncă pentru o perioadă de cel mult **36 zile** cu plată de 50% din salariul mediu.
- În timpul anului de studii, la cererea salariaților, administrația unității le poate oferi suplimentar, 1 sau 2 zile libere săptămânal, fără menținerea salariului.
- În perioada susținerii examenelor de absolvire - concediu suplimentar, de până la 30 de zile calendaristice, cu păstrarea a 75 % din salariului mediu.

- În perioada susținerii examenelor de promovare salariații care învață în gimnazii, licee și în școlile medii de cultură generală beneficiază de cel mult 10 zile libere, cu păstrarea a 75 % din salariul mediu la locul de muncă de bază, din contul reducerii numărului total de zile libere.

- Persoanele care studiază în mod individual și sânt admise la examenele de absolvire în instituțiile liceale cu frecvență redusă beneficiază de un concediu suplimentar, cu o durată de până la **30 de zile** calendaristice, cu păstrarea a 75 % din salariul mediu.

FIȘA DE LUCRU

Grupul 1

Identificarea categoriilor de persoane vulnerabile cu responsabilități familiale

1. Enumerați cel puțin 3 categorii de persoane vulnerabile cu responsabilități familiale din Republica Moldova:

Nr.	Categorie	De ce este considerată vulnerabilă?
1		
2		
3		

2. Pentru fiecare categorie, identificați cel puțin o barieră majoră în accesarea pieței muncii:

Categorie	Barieră principală	Alte observații

3. Exemple de experiențe din comunitățile voastre (dacă există):

FIȘA DE LUCRU

Grupul 1

**Identificarea categoriilor de persoane vulnerabile cu responsabilități familiale
(Model completat)**

1. Enumerați cel puțin 3 categorii de persoane vulnerabile cu responsabilități familiale din Republica Moldova:

Nr.	Categorie	De ce este considerată vulnerabilă?
1	Mame sau tați singuri	Nu beneficiază de sprijinul unui partener pentru îngrijirea copiilor și au dificultăți în a lucra cu normă întreagă
2	Persoane care îngrijesc membri ai familiei cu dizabilități	Îngrijirea este o sarcină permanentă, deseori fără suport social sau financiar adecvat
3	Femei care revin din concediul de maternitate	Au un decalaj în experiență profesională și întâmpină reticență din partea angajatorilor

2. Pentru fiecare categorie, identificați cel puțin o barieră majoră în accesarea pieței muncii:

Categorie	Barieră principală	Alte observații
Mame sau tați singuri	Lipsa serviciilor de îngrijire accesibile și flexibile	Programul de muncă inflexibil este o problemă frecventă
Îngrijitori ai persoanelor cu dizabilități	Lipsa serviciilor de sprijin și recunoașterea statutului	Nevoia de concedii speciale sau de muncă la distanță
Femei revenite din concediul de maternitate	Discriminarea la angajare și neîncrederea angajatorilor	Necesită sprijin pentru reintegrare profesională

3. Exemple de experiențe din comunitățile voastre (dacă există):

În satul X, o mamă singură nu a putut reveni la muncă după concediul de maternitate deoarece grădinița locală are un program redus și nu există alte opțiuni de îngrijire pentru copil.

În orașul Y, o femeie a fost concediată după ce a cerut muncă la distanță pentru a îngriji mama cu dizabilități.

FIȘA DE LUCRU

Grupul 2

Măsuri eficiente pentru sprijinirea angajării persoanelor cu responsabilități familiale

1. Alegeți 3 categorii de persoane vulnerabile cu responsabilități familiale din Republica Moldova:

Nr.	Categorie	Măsuri posibile pentru sprijin
1		
2		
3		

2. Clasificați măsurile propuse după tip:

Tip de măsură	Exemplu concret (din cele propuse)
Politică publică	
Intervenție sindicală	
Suport din partea angajatorului	
Comunitară / ONG	

3. Ce măsură considerați cea mai eficientă? De ce?

FIȘA DE LUCRU

Grupul 2

Măsuri eficiente pentru sprijinirea angajării persoanelor cu responsabilități familiale

(Model completat)

1. Alegeți 3 categorii de persoane vulnerabile cu responsabilități familiale din Republica Moldova:

Nr.	Categorie	Măsuri posibile pentru sprijin
1	Mame sau tați singuri	Crearea de centre comunitare de îngrijire gratuită după programul grădiniței; muncă flexibilă
2	Persoane care îngrijesc membri cu dizabilități	Acces la concedii speciale plătite și programe de muncă la domiciliu
3	Femei care revin din concediul de maternitate	Programe de formare profesională gratuite și mentorat pentru reintegrare în muncă

2. Clasificați măsurile propuse după tip:

Tip de măsură	Exemplu concret (din cele propuse)
Politică publică	Introducerea concediilor plătite pentru îngrijirea membrilor cu dizabilități
Intervenție sindicală	Negocierea programului de muncă flexibilă în contractele colective
Suport din partea angajatorului	Posibilitatea de a lucra de acasă 1-2 zile pe săptămână pentru părinți singuri
Comunitară / ONG	Centre de îngrijire pentru copii după ore, gestionate de ONGuri locale

3. Ce măsură considerați cea mai eficientă? De ce?

Considerăm că **flexibilizarea programului de muncă și telemunca** este cea mai eficientă măsură, deoarece permite persoanelor cu responsabilități familiale să combine mai ușor munca și îngrijirea, fără a depinde de infrastructura locală sau de costuri suplimentare.

Studiu de caz 1:

Muncă flexibilă pentru o mamă singură

Situație: Maria este mamă singură a unui copil de 3 ani. Lucrează ca asistentă medicală într-un spital, în ture de noapte. Lipsa unui serviciu de îngrijire pentru copilul ei o împiedică să-și continue activitatea cu același program.

Drepturi și garanții:

Maria solicită modificarea programului de lucru în regim part-time sau schimbarea pe tura de zi, în temeiul art. 97 din Codul muncii.

Angajatorul este obligat să ia în considerare cererea, mai ales dacă nu afectează grav activitatea instituției.

Rezolvare: Angajatorul acceptă trecerea temporară pe tura de zi, în baza unui act adițional la contractul individual de muncă.

Studiu de caz 2:

Refuzul concediului pentru îngrijirea copilului bolnav

Situație: Andrei, tată a doi copii, solicită concediu plătit pentru îngrijirea copilului de 5 ani bolnav. Angajatorul refuză, motivând lipsa de personal.

Drepturi și garanții:

Potrivit Codului muncii (art. 126), părinții au dreptul la concediu medical pentru îngrijirea copilului bolnav până la 10 zile (sau mai mult în cazuri speciale), plătit de CNAM.

Refuzul angajatorului este ilegal.

Rezolvare: Andrei se adresează Inspecției Muncii. Angajatorul este somat să respecte legislația, iar Andrei își ia concediul legal.

Studiu de caz 3:

Reintegrarea în câmpul muncii după concediul de maternitate

Situație: Elena revine la serviciu după 3 ani de concediu pentru creșterea copilului.

Între timp, postul său a fost ocupat definitiv.

Drepturi și garanții:

Conform Codului muncii, angajatorul este obligat să asigure revenirea la același loc de muncă sau la unul echivalent (art. 124).

Substituirea postului nu este un motiv legal de concediere.

Rezolvare: Elena depune o plângere, iar instanța obligă angajatorul să o reintegreze și să-i achite compensații pentru perioada în care a fost lipsită de salariu.

Studiu de caz 4:

Subvenționarea angajatorului pentru angajarea unei femei cu copii

Situație: Tatiana, mamă a doi copii, își caută un loc de muncă după o pauză de 4 ani. Un angajator ezită să o angajeze din cauza presupuselor dificultăți de adaptare.

Drepturi și garanții:

Tatiana este eligibilă pentru programele de subvenționare prevăzute în Legea nr. 105/2018.

ANOFM poate oferi angajatorului o subvenție lunară timp de 6 luni pentru angajarea ei.

Rezolvare: Angajatorul acceptă oferta ANOFM, Tatiana este angajată și beneficiază de formare profesională la locul de muncă.

Fișă de analiză a studiului de caz

	Element de analiză	Conținut completat de grup
1.	Situația descrisă (rezumat în 2-3 propoziții)	
2.	Ce drepturi ale lucrătorului sunt implicate? (articole din Codul muncii, legi speciale etc.)	
3.	Ce încălcare a drepturilor are loc (dacă există)?	
4.	Cum s-a soluționat cazul? A fost legal? Just?	
5.	Ce altă soluție ați fi propus voi?	
6.	Ce ar putea face sindicatul într-un astfel de caz?	

TEMA. 4

MĂSURI DE PROTECȚIE SOCIALĂ ȘI SERVICII PENTRU LUCRĂTORII ȘI LUCRĂTOARELE CU RESPONSABILITĂȚI FAMILIALE.

Scopul activității: Să familiarizeze participanții cu măsurile de protecție socială și serviciile disponibile pentru lucrătorii și lucrătoarele cu responsabilități familiale, în vederea consolidării capacității acestora de a susține drepturile membrilor de sindicat în acest domeniu.

Obiectivele activității:

- Să identifice principalele drepturi și garanții sociale acordate lucrătorilor cu responsabilități familiale.
- Să cunoască tipurile de indemnizații și prestații sociale relevante (ex. concedii plătite, indemnizații pentru îngrijirea copilului, ajutoare sociale etc.).
- Să înțeleagă beneficiile fiscale destinate sprijinirii familiilor cu copii sau altor persoane aflate în îngrijire.
- Să exploreze tipurile de servicii alternative de îngrijire a copiilor (creșe, centre comunitare, servicii mobile etc.).
- Să analizeze modul în care sindicatele pot contribui la promovarea și îmbunătățirea acestor măsuri și servicii în cadrul politicilor publice și negocierilor colective.

<i>Desfășurarea activității/conținut</i>	<i>Metoda de instruire</i>	<i>Durata</i>	<i>Mijloace de instruire</i>
Deschiderea sesiunii, prezentarea obiectivelor. Activitate de energizare „Bingo social” Formabilii primesc o fișă cu afirmații (Anexa nr. 4.1). <i>Instrucțiuni:</i> Plimbă-te prin sală și găsește persoane cărora li se potrivesc afirmațiile din căsuțele de ai jos. Când găsești o persoană potrivită, roag-o să semneze în căsuța respectivă. Nu poți folosi același nume de două ori! Obiectivul este să completezi cât mai multe căsuțe!	Bingo social	20 min	Fișe de lucru

Prezentarea conținutului teoretic: Formatorul va prezenta prevederile concrete din Codul Muncii nr. 154/2003 privind drepturile la concediile sociale ce au ca scop îmbunătățirea îmbinării muncii cu responsabilități familiale	Prelegere	40 min	Prezentare PPT
Lucru în grup: „Realizarea drepturilor și garanțiilor la concedii sociale lucrătorilor și sau lucrătoarelor cu responsabilități familiale” Participantilor vor fi împărțiți în 5 grupe, fiindu-le oferite studii de caz (<i>Anexa nr. 4.2</i>) <i>Instrucțiuni:</i> • Răspundeți la întrebarea: De ce a beneficiat persoana din studiu de caz concediul menționat? (menționați temeiul legal sau raționamentul). • Identificați beneficiile principale ale acestui concediu pentru angajat și familie. • Discutați care ar putea fi dificultățile sau provocările în accesarea și utilizarea acestui concediu în realitate. • Propuneți soluții sau recomandări pentru a îmbunătăți aplicarea drepturilor la concedii sociale. • Pentru pregătirea răspunsurilor se va oferi 20 minute și 20 minute pentru prezentare.	Lucru în grup	40 min	Studii de caz Flipchart, foi carioci
Prezentarea conținutului teoretic: Formatorul va descrie prevederile cadrului legal privind măsurile de protecție socială pentru lucrătorii și lucrătoarele cu responsabilități familiale	Prelegere	50 min	Prezentare PPT
Recapitularea rapidă a principalelor puncte discutate. Formatorul pune întrebări scurte cu referire la: • indemnizația de maternitate • indemnizația paternală • indemnizațiile adresate familiilor cu copii • indemnizația în cazul adoptării copiilor • indemnizația pentru îngrijirea copilului bolnav Întrebări, discuții.	Rundă de întrebări	40 min	

Prevederi din Codul Muncii nr. 154/2003 privind drepturile la concediile sociale

- Femeilor salariate și ucenicilor, precum și soțiilor aflate la întreținerea salariaților, li se acordă un **concediu de maternitate** ce include concediul prenatal cu o durată de 70 de zile calendaristice (în cazul sarcinilor cu 3 și mai mulți feți – 112 zile calendaristice) și concediul postnatal cu o durată de 56 de zile calendaristice (în cazul nașterilor complicate sau nașterii a doi sau mai mulți copii – 70 de zile calendaristice), plătindu-li-se pentru această perioadă indemnizații. (CM, art. 124)

- Salariata, în concediu de maternitate, are dreptul de a continua/relua activitatea în baza cererii scrise și concluzia medicală. Concediului prenatal nu va depăși 36 de săptămâni de sarcină (CM, art. 76¹). După expirarea concediului de maternitate, persoanelor asigurate li se acordă, în baza unei cereri scrise, **concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani**, cu achitarea indemnizației din bugetul asigurărilor sociale de stat. Concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani se acordă, opțional, unuia dintre părinți, unuia dintre bunici, unei alte rude care se ocupă nemijlocit de îngrijirea copilului, precum și tutorelui. Concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului poate fi folosit de ambii părinți alternativ, în fracțiuni, conform disponibilității fiecăruia, cu condiția să nu se suprapună fracțiunile. Acest concediu se include în vechimea în muncă, inclusiv în vechimea în muncă specială, și în stagiul de cotizare. Concediul parțial plătit pentru îngrijirea copiilor născuți dintr-o sarcină gemelară, de triplete sau multipleți se acordă, la cerere scrisă, ambilor părinți sau altor persoane asigurate. Salariatul are dreptul la revenirea din concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani înainte de expirarea termenului stabilit în cerere, anunțând despre aceasta angajatorul, printr-o cerere scrisă, cu 15 zile lucrătoare înainte. Termenul respectiv poate fi redus prin acordul scris al părților. (CM, art. 124)

- **Concediul paternal** se acordă pentru a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea copilului nou-născut sau adoptat. Tatăl copilului nou-născut sau adoptat beneficiază de dreptul la concediu paternal până la 15 zile calendaristice. Concediul paternal poate fi acordat integral sau divizat în până la 3 fracțiuni, pe parcursul primelor 12 luni de la nașterea copilului. O fracțiune de concediu reprezintă cel puțin 5 zile calendaristice. Salariatul beneficiază de concediu paternal în baza cererii depuse cu cel puțin 5 zile înainte de fiecare fracțiune de concediu, cu excepția cazului în care perioadele fracțiunilor au fost stabilite în prealabil cu angajatorul. În cazul taților care au adoptat copii, concediul paternal se acordă în baza unei cereri scrise, în primele 12 luni din ziua încuviințării adopției. Concediul paternal se acordă în baza unei cereri în formă scrisă, în primele 12 luni de la nașterea copilului. La cerere se anexează o copie a certificatului de naștere al copilului. În caz de coincidență totală sau parțială a concediului paternal cu concediul medical, în baza unei cereri scrise a salariatului, concediul paternal nefolosit integral ori parțial se prelungește. Pe perioada concediului paternal, salariatul beneficiază de o indemnizație paternală care nu poate fi mai mică decât venitul mediu lunar asigurat pentru perioada respectivă și care este achitată din bugetul asigurărilor sociale de stat.

Angajatorul este obligat să încurajeze salariații în vederea beneficiii de concediu paternal. (CM, art. 124¹)

- În afară de concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, unuia dintre părinți, unuia dintre bunici, unei alte rude care se ocupă nemijlocit de îngrijirea copilului, precum și tutorelui, li se acordă, în baza unei cereri scrise, un **concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani**, cu menținerea locului de muncă (a funcției). În lipsa locului de muncă anterior (funcției anterioare), persoanelor menționate li se acordă un alt loc de muncă echivalent (funcție echivalentă). În baza unei cereri scrise, în timpul aflării în concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului, persoanele menționate pot să lucreze în condițiile timpului de muncă parțial sau la domiciliu. Perioada concediului suplimentar neplătit se include în vechimea în muncă, inclusiv în vechimea în muncă specială, dacă contractul individual de muncă nu a fost suspendat. Perioada concediului suplimentar neplătit nu se include în vechimea în muncă ce dă dreptul la următorul concediu de odihnă anual plătit, precum și în stagiul de cotizare potrivit legii. Salariatul poate reveni din concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului înainte de termenul stabilit în cerere, anunțând despre acest lucru angajatorul, printr-o cerere scrisă, cu 15 zile lucrătoare înainte. Termenul respectiv poate fi redus prin acordul scris al părților. (CM, art. 126)

- **Salariatului care intenționează să adopte un copil** i se acordă, la cerere, un concediu parțial plătit, cu durata de la 60 la 90 de zile, pe perioada de încredințare a copilului adoptabil în familia adoptatorului, în vederea adaptării copilului cu adoptatorul și a constatării compatibilității lor. Concediul poate fi folosit de ambii soți alternativ, în fracțiuni, cu condiția să nu se suprapună fracțiunile. Acest concediu se include în vechimea în muncă, inclusiv în vechimea în muncă specială, și în stagiul de cotizare. **Salariatul care a adoptat un copil** sau l-a luat în plasament în serviciul de tutelă/curatelă are dreptul, în baza unei cereri scrise, la următoarele tipuri de concediu:

a) concediu plătit pe o perioadă de până la 90 de zile calendaristice, care începe din ziua încuviințării adopției sau emiterii dispoziției de plasament al copilului în serviciul de tutelă/curatelă. Concediul poate fi folosit de ambii soți alternativ, în fracțiuni, cu condiția să nu se suprapună fracțiunile. Acest concediu se include în vechimea în muncă, inclusiv în vechimea în muncă specială, și în stagiul de cotizare;

b) concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, cu durata de cel puțin 6 luni, în cazul în care copilul avea vârsta mai mică de 3 ani la data încuviințării adopției sau emiterii dispoziției de plasament al copilului în serviciul de tutelă/curatelă;

c) concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului, cu durata de până la 6 luni, în cazul în care copilul avea vârsta mai mare de 3 ani la data încuviințării adopției sau emiterii dispoziției de plasament al copilului în serviciul de tutelă/curatelă. (CM, art. 127)

- **Unuia dintre părinții (tutorelui, curatorului) care educă un copil cu dizabilități** i se va acorda suplimentar, în baza unei cereri scrise, **o zi liberă pe lună**, cu menținerea salariului mediu din contul angajatorului. (CM, art. 252¹)

- Nu se admite concedierea salariatului în perioada aflării lui **în concediu medical, în concediu de odihnă anual, 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. (CM, art. 86)

- În cazul suspendării, în situații excepționale, a procesului educațional în regim cu prezență fizică în cadrul instituțiilor de învățământ, odată cu dispunerea de către autoritățile abilitate a unor măsuri speciale privind asigurarea securității, protecției vieții și sănătății populației, cu consimțământul angajatorului, se acordă zile libere unuia dintre părinți sau tutorelui 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 al salariatului. (CM, art. 78¹)

- În vederea asigurării reconcilierii vieții profesionale cu cea de familie, angajatorul poate oferi salariaților servicii de îngrijire a copiilor cu vârsta de până la 3 ani (CM, art. 252²)

Se pot organiza următoarele tipuri de servicii alternative de îngrijire a copiilor:

- a) servicii alternative de îngrijire a copiilor organizate de angajator la locul de muncă;
- b) servicii alternative de îngrijire individualizată a copiilor;
- c) servicii alternative de îngrijire a copiilor de tip familial.

Scopul serviciilor alternative de îngrijire a copiilor este oferirea serviciilor de îngrijire, creștere, dezvoltare armonioasă, supraveghere și educație a copilului cu vârsta de până la 3 ani prestate de către îngrijitor/îngrijitoare.

Obiectivele serviciilor alternative de îngrijire a copiilor:

- a) sporirea eficienței și îmbunătățirea calității serviciilor alternative de îngrijire a copiilor cu vârsta de până la 3 ani, furnizate de persoane calificate, prin asigurarea organizării și desfășurării activității respective în baza unor standarde minime de calitate;
- b) oferirea unui spectru diversificat și standardizat de servicii alternative de îngrijire a copiilor cu vârsta de până la 3 ani;
- c) sporirea gradului de supraveghere și siguranță a copiilor cu vârsta de până la 3 ani;

- d) adaptarea și socializarea timpurie a copilului cu vârsta de până la 3 ani prin facilitarea integrării acestuia în societate;
- e) garantarea drepturilor beneficiarilor de servicii și asigurarea executării obligațiilor prestatorilor de servicii prin reglementarea raporturilor juridice dintre subiecții prezentei legi și a modalității de prestare a serviciului alternativ de îngrijire propriu-zis;
- f) stimularea reconcilierii vieții de familie cu cea profesională.

Serviciile alternative de îngrijire a copiilor organizate de angajator la locul de muncă se înființează prin ordinul intern al angajatorului.

Inițierea efectivă și prestarea nemijlocită a serviciilor alternative de îngrijire a copiilor organizate de angajator la locul de muncă sunt condiționate de depunerea notificării de înființare a serviciului către Agenția Națională pentru Sănătate Publică.

Prestarea nemijlocită a serviciilor alternative de îngrijire a copiilor organizate de angajator la locul de muncă se realizează de către îngrijitor/îngrijitoare sau de către personalul de suport, după caz.

În cazul serviciilor alternative de îngrijire a copiilor organizate de către angajator la locul de muncă, de respectarea cadrului normativ în domeniul protecției copilului și a legislației specifice domeniului său de activitate este responsabil angajatorul.

Serviciile alternative de îngrijire a copiilor la locul de muncă au program pe tot parcursul anului și de acestea beneficiază doar copiii salariaților angajatorului care le organizează.

Activitatea serviciilor alternative de îngrijire a copiilor organizate de angajator la locul de muncă are caracter nonprofit.

În scopul asigurării calității serviciilor alternative de îngrijire a copiilor la locul de muncă, angajatorul este în drept să contracteze personal de suport pentru îngrijitor/îngrijitoare, fiind respectat regimul juridic de incompatibilitate și restricții prevăzut la art. 16.

(Legea 367/2022 cu privire la serviciile alternative de îngrijire a copiilor)

Măsurile de protecție socială și facilități pentru lucrătorii și lucrătoarele cu responsabilități familiale.

Indemnizația de maternitate (Legea 289/2004)

Asiguratele, soțiile aflate la întreținerea soților asigurați și șomerele care s-au aflat la evidență în instituțiile medico-sanitare din Republica Moldova, care au dreptul la concediu de maternitate, beneficiază de indemnizație de maternitate, indiferent de durata stagiului de cotizare.

Indemnizația de maternitate se acordă integral la a 30-a săptămână de sarcină, pe o perioadă de 126 de zile calendaristice, iar în cazul nașterilor complicate ori al nașterii a doi copii – de 140 de zile calendaristice. În cazul sarcinilor cu 3 și mai mulți feți, indemnizația de maternitate se acordă la termenul de 24 de săptămâni de sarcină pe o perioadă de 182 de zile calendaristic.

În cazul în care copilul se naște mort sau moare în perioada concediului postnatal, indemnizația de maternitate se acordă pentru perioada stabilită.

Cuantumul lunar al indemnizației de maternitate este de 100% din baza de calcul.

Soția care se află la întreținerea soțului asigurat beneficiază de indemnizație de maternitate dacă, la data acordării concediului de maternitate, nu este angajată în câmpul muncii.

Indemnizația de maternitate se calculează din venitul asigurat al unuia dintre soți, care va determina un cuantum mai mare al indemnizației de maternitate.

(Soția aflată la întreținerea soțului asigurat beneficiază de dreptul la indemnizație de maternitate în cazul în care soțul confirmă un stagiul de cotizare de 3 ani sau 9 luni din 24 de luni. În cazul înregistrării căsătoriei după producerea riscului asigurat (concediul de maternitate), dreptul la indemnizație se stabilește pentru perioada de la data înregistrării căsătoriei până la data expirării concediului de maternitate)

În cazul încetării contractului individual de muncă pe durată determinată, precum și în cazul lichidării unității în perioada aflării în concediu pentru îngrijirea copilului până la împlinirea vârstei de 3 ani, dreptul la indemnizația pentru creșterea copilului se menține și după încetarea contractului, cu condiția că asiguratul nu se angajează la o altă unitate.

Indemnizația paternală (Legea 289/2004)

Dreptul la indemnizație paternală pentru îngrijirea copilului nou-născut sau adoptat se acordă tatălui asigurat dacă a realizat un venit în ultimele 3 luni premergătoare lunii nașterii copilului, a solicitat stabilirea indemnizației paternale în termen de 12 luni de la data nașterii copilului.

Indemnizația paternală se stabilește de la data nașterii copilului pe o perioadă de 15 zile calendaristice fără condiția aflării în concediu paternal.

Indemnizația paternală poate fi acordată integral sau divizată în până la 3 fracțiuni, fiecare câte cel puțin 5 zile calendaristice.

Cuantumul indemnizației paternale constituie 100% din baza de calcul.

Plata indemnizației paternale se efectuează pentru fiecare fracțiune de concediu paternal de care beneficiază tatăl copilului.

Indemnizația unică pentru perioada de încredințare a copilului adoptabil au luat în plasament în serviciul de tutelă/curatelă (Legea 289/2004)

Indemnizația unică pentru perioada de încredințare a copilului adoptabil în vederea adaptării copilului cu adoptatorul și a constatării compatibilității acestora se achită pentru perioada indicată în dispoziția autorității tutelare teritoriale de încredințare, indiferent de perioada efectivă în care asiguratul s-a aflat în concediu, dar nu mai puțin de 60 de zile și nu mai mult de 90 de zile.

Cuantumul indemnizației unice pentru perioada de încredințare a copilului adoptabil constituie 60% din baza de calcul.

Cuantumul indemnizației unice pentru copilul adoptat sau luat în plasament în serviciul de tutelă/curatelă constituie 100% din baza de calcul.

Indemnizația unică pentru perioada de încredințare a copilului adoptabil și indemnizația unică pentru copilul adoptat sau luat în plasament în serviciul de tutelă/curatelă se calculează din venitul asigurat al unuia dintre soți, care va determina un cuantum mai mare al indemnizației.

Indemnizația lunară pentru creșterea copilului cu vârsta mai mare de 3 ani adoptat sau luat în plasament în serviciul de tutelă/curatelă (Legea 289/2004)

Asiguratul care a adoptat un copil cu vârsta mai mare de 3 ani sau l-a luat în plasament în serviciul de tutelă/curatelă și se află în concediu de îngrijire a copilului de până la 6 luni la toate unitățile în care desfășoară activități are dreptul la indemnizație lunară pentru creșterea copilului cu vârsta mai mare de 3 ani pe perioada acordării concediului.

În cazul în care beneficiarul de indemnizație se angajează, își reia activitatea de muncă, se eliberează înainte de expirarea concediului pentru îngrijirea copilului adoptat sau plasat în serviciul de tutelă/curatelă ori desfășoară activități în scopul obținerii de venit, indemnizația stabilită nu se suspendă.

În cazul în care asiguratul adoptă doi sau mai mulți copii frați sau îi ia în plasament în serviciul de tutelă/curatelă, de dreptul la indemnizație lunară beneficiază, la cerere, concomitent ambii părinți asigurați. Fiecare asigurat beneficiază de dreptul la indemnizație pentru copilul de care îngrijește nemijlocit. Pentru unul și același copil se stabilește o singură indemnizație.

Cuantumul indemnizației lunare constituie 60% din baza de calcul.

Indemnizația lunară pentru creșterea copilului cu vârsta mai mare de 3 ani adoptat sau luat în plasament în serviciul de tutelă/curatelă se calculează din venitul asigurat al unuia dintre soți, care va determina un cuantum mai mare al indemnizației.

Îndemnizația pentru îngrijirea copilului bolnav (Legea 289/2004)

Îndemnizația pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 10 ani, iar în cazul copilului care suferă de maladie oncologică și al copilului cu dizabilitate pentru afecțiuni intercurrente - până la împlinirea vârstei de 18 ani se acordă opțional: mamei, tatălui sau tutorelui. În cazul în care mama, tata sau tutorele, din motive întemeiate, confirmate documentar, nu pot îngriji copilul bolnav în vârstă de până la 10 ani, copilul care suferă de maladie oncologică în vârstă de până la 18 ani sau copilul cu dizabilitate în vârstă de până la 18 ani, indemnizația se acordă altor persoane asigurate, opțional: altui membru de familie, bunicului, bunicii.

Cuantumul indemnizației pentru îngrijirea copilului bolnav se stabilește, după cum urmează:

- a) 60% din baza de calcul stabilită conform art.7 - în cazul unui stagiul de cotizare de până la 5 ani;
- b) 70% din baza de calcul - în cazul unui stagiul de cotizare cuprins între 5 și 8 ani;
- c) 90% din baza de calcul - în cazul unui stagiul de cotizare de peste 8 ani.

Perioada: cel mult 14 zile calendaristice în cazul acordării asistenței medicale de ambulatoriu și de cel mult 30 de zile calendaristice în cazul acordării asistenței medicale în staționar, dar nu mai mult de 60 de zile cumulative într-un an calendaristic pentru fiecare copil.

În cazul în care copilul suferă de boli contagioase, este imobilizat într-un aparat gipsat ori este supus unor intervenții chirurgicale, suferă de maladie oncologică, tuberculoză, SIDA, durata concediului medical se stabilește de către consiliul medical consultativ, iar indemnizația se acordă pentru perioada integrală a concediului medical.

Indemnizația pentru îngrijirea copilului bolnav se acordă asiguratului și în perioada concediului anual.

Îndemnizația unică la nașterea copilului (Legea 315/2016, HG 1478/2002)

Indemnizația unică se stabilește de către Guvern pentru fiecare copil născut viu, inclusiv în cazul gemenilor sau al mai multor copii născuți dintr-o singură sarcină, în același quantum (pentru anul 2025 – 21350 lei);

Indemnizația se stabilește mamei, iar în cazul decesului ei – reprezentantului legal al copilului, cu condiția că copilul a fost înregistrat la subdiviziunea competentă a Agenției Servicii Publice.

Îndemnizația pentru creșterea copilului (Legea 289/2004, HG 1478/2002)

Unul dintre părinții asigurați care îndeplinește condițiile de realizare a stagiului de cotizare (3 ani sau 9 luni din 24 de luni) are dreptul la indemnizație lunară pentru creșterea copilului până la împlinirea vârstei de 3 ani conform următoarelor opțiuni:

I. Din ziua următoare datei expirării concediului de maternitate și până la data împlinirii vârstei de 3 ani a copilului. Quantumul lunar constituie 30% din baza de calcul pentru fiecare copil, dar nu mai puțin decât quantumul indemnizației minime lunare pentru creșterea copilului a persoanei asigurate (740 lei).

II. Din ziua următoare datei expirării concediului de maternitate pentru o perioadă de 24 de luni. Quantumul indemnizației constituie 60% din baza de calcul pentru fiecare copil, dar nu mai puțin decât quantumul dublu al indemnizației minime lunare pentru creșterea copilului a persoanei asigurate (1480 lei) pentru primele 12 luni de la data acordării inițiale a indemnizației și 30% din baza de calcul pentru următoarele 12 luni, dar nu mai puțin decât 740 lei.

III. Din ziua următoare datei expirării concediului de maternitate pentru o perioadă de 12 luni. Quantumul constituie 90% din baza de calcul pentru fiecare copil, dar nu mai puțin decât quantumul triplu al indemnizației minime lunare (2220 lei). Pentru perioada după expirarea celor 12 luni și până la împlinirea vârstei de 3 ani a copilului, indemnizația lunară pentru creșterea copilului nu se acordă.

Indemnizația lunară pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 2 ani (L289/2004, HG 1478/2002)

Indemnizația se stabilește atât persoanelor asigurate, cit și persoanelor neasigurate pentru fiecare copil născut viu, inclusiv în cazul gemenilor sau al mai multor copii născuți dintr-o singură sarcină. Cuantumul indemnizației constituie 1000 de lei.

Indemnizația lunară de suport pentru creșterea până la vârsta de 3 ani a copiilor gemeni sau a mai multor copii născuți dintr-o singură sarcină (L289/2004, HG 1478/2002)

Indemnizația se stabilește în cazul în care dintr-o singură sarcină în familie s-au născut cel puțin doi copii vii mamei, iar în cazul decesului ei sau în cazul în care mama nu întrunește condițiile de stabilire a indemnizației – reprezentantului legal al copiilor.

Cuantumul constituie 500 de lei.

Scutirea pentru persoanele întreținute (a. 2025) - 9900 lei (Codul fiscal)

Salariații, la calcularea impozitului pe venit, au dreptul la **scutiri pentru persoanele întreținute** al soției (soțului) pentru părinții sau copiii, inclusiv înfietorii și înfiații ori persoane cu dizabilități în urma unei afecțiuni congenitale sau din copilărie, rudă de gradul doi, dacă acestea au un venit ce nu depășește 12400 lei anual. La calcularea venitului nu se include suma alocațiilor achitate din mijloacele bugetului de stat.

La impozitarea veniturilor salariale:

► **plățile primite de către salariați în scopul compensării costurilor pentru serviciile alternative de îngrijire a copiilor cu vârsta de până la 3 ani** în mărime ce nu depășește valoarea nominală de 2500 de lei lunar pentru fiecare copil al salariatului, și

► **cadourile în natură, inclusiv vouchere, primite de către salariați, precum și cele oferite pentru copiii minori ai acestora, cu ocazia zilelor de sărbătoare nelucrătoare conform Codului muncii și a zilelor de naștere ale salariaților**, al căror cuantum nu depășește valoarea de 10% din salariul mediu lunar pe economie, prognozat și aprobat de Guvern pentru anul pentru care a fost acordat, sun incluse ca venit neimpozabil.

Pentru anul 2025 părinții au dreptul la deducerea cheltuielilor achitate de către persoana fizică, pe parcursul perioadei fiscale, pentru învățământul persoanelor întreținute copii oferit de instituțiile de învățământ prevăzute la art. 15 din Codul educației nr. 152/2014, în cuantumul unui salariu mediu lunar pe economie, prognozat și aprobat de Guvern pentru anul pentru care a fost acordat. Cuantumul deductibil se aplică cumulativ pentru numărul total de copii și pentru toate tipurile de învățământ.

Micșorarea vârstei de pensionare femeilor cu copii (Legea 156/1998)

Pentru femeile care au născut și educat până la vârsta de 8 ani cinci și mai mulți copii, vârstele standard de pensionare se diminuează cu 3 ani.

De la 1 iulie	Vârsta standard de pensionare		
	Bărbați	Femei	Femei cu 5 și mai mulți copii
2025	63 ani	61 ani 6 luni	58 ani, 6 luni
2026	63 ani	62 ani	59 ani
2027	63 ani	62 ani 6 luni	59 ani 6 luni
2028	63 ani	63 ani	60 ani

În cazul calculării pensiei, la determinarea venitului mediu lunar asigurat, începând cu 1 ianuarie 1999, **perioada de îngrijire a unui copil până la vârsta de 3 ani de către unul din părinți sau de tutore în caz de deces al ambilor părinți și perioada de îngrijire a unui copil cu dizabilitate severă sub vârsta de 18 ani sau a unei persoane cu dizabilitate severă de către unul dintre părinți, de către tutore sau curator, se va lua în considerație salariul mediu lunar pe țară la data calculării pensiei.**

Concluzie

Asigurarea drepturilor sociale pentru lucrătorii și lucrătoarele cu responsabilități familiale în Republica Moldova reprezintă un pilon esențial al politicilor sociale moderne și incluzive. Printr-un cadru legal care garantează accesul la concedii de maternitate, paternitate, îngrijirea copilului sau a membrilor bolnavi ai familiei, statul contribuie la reconcilierea vieții profesionale cu cea personală. Aceste măsuri nu doar protejează sănătatea și bunăstarea familiilor, ci și promovează egalitatea de gen, coeziunea socială și stabilitatea pe piața muncii. Cu toate acestea, pentru a răspunde în mod adecvat nevoilor reale ale familiilor, este necesară o aplicare eficientă a legislației, completată de sprijin din partea angajatorilor și de politici publice adaptate la evoluțiile sociale și economice actuale.

Fișă de lucru
BINGO SOCIAL: Viața de familie și drepturile sociale

Instrucțiuni: Plimbă-te prin sală și găsește persoane cărora li se potrivesc afirmațiile din căsuțele de mai jos. Când găsești o persoană potrivită, roag-o să semneze în căsuța respectivă. Nu poți folosi același nume de două ori! Obiectivul este să completezi cât mai multe căsuțe!

A avut parte de concediu paternal	Cunoaște ce este deducerea personală pentru copii	A solicitat vreodată concediu pentru îngrijirea copilului bolnav
A adoptat un copil sau are un caz în familie	A beneficiat de indemnizația unică la naștere	Cunoaște o persoană care îngrijește singură un copil
A fost în concediu de îngrijire până la 3 ani	Are grijă de un copil cu dizabilitate	A cerut reducerea duratei zilei de muncă pentru îngrijirea copilului
Știe ce documente sunt necesare pentru indemnizația lunară	Cunoaște o mamă/tată care lucrează part-time	Ar dori ca sindicatul să ofere mai mult sprijin pentru părinți

LUCRU ÎN GRUPURI MICI:

„Realizarea drepturilor și garanțiilor la concedii sociale lucrătorilor și sau lucrătoarelor cu responsabilități familiale”

Instrucțiuni:

- Răspundeți la întrebarea: De ce a beneficiat persoana din studiu de caz concediul menționat? (menționați temeiul legal sau raționamentul).
- Identificați beneficiile principale ale acestui concediu pentru angajat și familie.
- Discutați care ar putea fi dificultățile sau provocările în accesarea și utilizarea acestui concediu în realitate.
- Propuneți soluții sau recomandări pentru a îmbunătăți aplicarea drepturilor la concedii sociale.

Studiul de caz 1:

Concediu de maternitate – protejarea sănătății mamei și copilului

Context: Ana, o contabilă în vârstă de 32 de ani, angajată într-o companie privată, a intrat în concediu de maternitate cu 30 de zile înainte de data estimată a nașterii. De ce a beneficiat Ana?

Detalii:

- A beneficiat de 126 de zile calendaristice de concediu de maternitate (70 zile înainte și 56 după naștere).
- Concediul a fost integral plătit prin sistemul de asigurări sociale.
- Angajatorul a păstrat locul de muncă și a reîncadrat-o după revenirea din concediu.

Impact:

- Ana a avut posibilitatea să se recupereze fizic și emoțional și să se dedice îngrijirii nou-născutului fără presiuni financiare sau profesionale.
- Echilibrul între muncă și viața de familie a fost susținut prin politici legale clare.

Studiul de caz 2:

Concediu paternal – implicarea tatălui în îngrijirea copilului

Context: Vlad, un angajat al unei instituții publice, a devenit tată și a solicitat concediu paternal imediat după nașterea copilului. De ce a beneficiat Vlad?

Detalii:

- A beneficiat de 15 zile calendaristice de concediu paternal, conform legislației naționale.
- Concediul a fost plătit și a fost utilizat imediat după naștere pentru a sprijini mama și pentru a se implica activ în îngrijirea copilului.

Impact:

- A contribuit la crearea unei legături timpurii între tată și copil.
- A oferit mamei suport în perioada postnatală.
- A promovat egalitatea de gen și rolurile parentale echitabile.

Studiul de caz 3:

Concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la 3 ani

Context: Maria, specialist în resurse umane, a ales să stea acasă pentru a îngriji copilul până la vârsta de 3 ani. De ce a beneficiat Maria?

Detalii:

- A beneficiat de concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului, primind indemnizație lunară din partea statului.
- A revenit la serviciu în regim part-time după 2 ani și 3 luni, menținând echilibrul între muncă și viața familială.

Impact:

- Maria a reușit să asigure dezvoltarea timpurie a copilului într-un mediu familial stabil.
- Nu și-a pierdut locul de muncă și a reintegrat treptat piața muncii.

Studiul de caz 4:

Concediu pentru îngrijirea unui membru bolnav al familiei

Context: Ion, angajat într-o firmă de logistică, a solicitat concediu pentru a îngriji tatăl său, recent operat. De ce a beneficiat Ion?

Detalii:

- A beneficiat de concediu medical justificat pentru îngrijirea unui membru bolnav din familie.
- A prezentat documentele medicale și a primit indemnizație pentru perioada de absență.

Impact:

- A evitat nevoia de concediu neplătit și pierderi financiare.
- A putut fi alături de familia sa într-un moment critic, fără riscul pierderii locului de muncă.

Studiul de caz 5:

Concediu pentru îngrijirea copilului cu dizabilități

Context: Rodica, mamă a unui copil diagnosticat cu autism, a solicitat concediu pentru a participa la terapie și activități educaționale intensive. De ce a beneficiat Rodica?

Detalii:

- A beneficiat de concediu suplimentar plătit parțial pentru îngrijirea copilului cu dizabilități (prevăzut de contractul colectiv de muncă).
- A lucrat pe un program flexibil, în baza unei înțelegeri cu angajatorul.

Impact:

- Rodica a avut timp pentru a asigura intervenția timpurie esențială pentru dezvoltarea copilului.
- Angajatorul a susținut politica de incluziune și adaptare la nevoile familiei.

TEMA. 5

NEGOCIAREA ȘI STABILIREA DREPTURILOR ȘI GARANȚIILOR SUPPLEMENTARE PENTRU LUCRĂTORII ȘI LUCRĂTOARELE CU RESPONSABILITĂȚI FAMILIALE.

Scopul activității: să sprijine participanții în înțelegerea și valorificarea oportunităților de negociere colectivă a drepturilor și garanțiilor suplimentare pentru lucrătorii și lucrătoarele cu responsabilități familiale.

Obiectivele activității:

- Să identifice prevederile care pot fi negociate în contractele colective de muncă în favoarea lucrătorilor cu responsabilități familiale.
- Să cunoască exemple concrete de drepturi și beneficii suplimentare (regim de muncă flexibil, concedii suplimentare, sprijin pentru reconversie profesională etc.).
- Să analizeze rolul sindicatelor în formularea propunerilor și argumentarea acestora în procesul de negociere.
- Să dezvolte abilități de elaborare a clauzelor contractuale care răspund nevoilor lucrătorilor cu responsabilități familiale.
- Să identifice bune practici și modele existente în domeniul negocierii drepturilor sociale suplimentare.

<i>Desfășurarea activității/conținut</i>	<i>Metoda de instruire</i>	<i>Durata</i>	<i>Mijloace de instruire</i>
Deschiderea sesiunii, prezentarea obiectivelor și activarea cunoștințelor. Formatorul adresează întrebarea „Ce drepturi suplimentare pot fi negociate în favoarea lucrătorilor cu copii sau alte persoane aflate în îngrijire?” Formabilii se expun. Ideile sunt fixate pe flipchart.	Brainstorming	10 min	Flipchart, foi, carioci
Prezentarea conținutului teoretic: Formatorul va expune: • drepturile și garanțiile pentru participanții la negocierile colective, • aspectele importante în organizarea și desfășurarea negocierilor colective • tactici și strategii de negociere.	Prezentare	30 min	Prezentare PPT

Joc pe roluri: Negocierea pentru amenajarea unui „colț pentru copii” la locul de muncă Formabilii vor fi împărțiți în 2 grupe pentru a simula o negociere dintre reprezentanții salariaților și reprezentanții angajatorului pe o problemă care ține de includerea în contractul colectiv de muncă (Anexa nr. 5.1) Fiecare echipă primește drept suport o fișă de rol (Anexele nr. 5.2 și 5.3) după care urmează procesul de negociere.	Joc de rol	40 min	Flipchart, foi, carioci
Prezentarea conținutului teoretic: Formatorul va prezenta: • prevederile concrete din Codul Muncii nr. 154/2003 privind drepturile și garanțiile lucrătorilor și lucrătoarelor cu responsabilități familiale care pot fi stabilite în contractul colectiv de muncă.	Prelegere	40 min	Prezentare PPT
Lucru în grup: Propuneri pentru contractul colectiv de muncă privind drepturile persoanelor cu responsabilități familiale Participanților vor fi împărțiți în 3 grupe. <i>Instrucțiuni:</i> 1. Formulează minim 3 prevederi care: • susțin echilibrul dintre viața profesională și cea familială; • răspund nevoilor lucrătorilor/lucrătoarelor care au în îngrijire copii sau alte persoane dependente; • pot fi negociate și incluse într-un contract colectiv de muncă la nivel de unitate. 2. Completați fișa de lucru 3. Desemnați un membru pentru a prezenta rezultatele (Anexa nr. 5.4)	Activitate în grup	40 min	Fișa de lucru Flipchart, foi, carioci
Chestionar rapid „Adevărat / Fals” (Anexa nr. 5.5)	Chestionar	20 min	Fișa de lucru

Contractul colectiv de muncă (CCM) este actul juridic care reglementează raporturile de muncă și alte raporturi sociale în unitate, încheiat în formă scrisă între salariați și angajator de către reprezentanții acestora (*a se vedea art.30 alin.(1) din Codul muncii*).

Încheierea CCM are ca scop:

- a) asigurarea protecției social-economice a salariaților;
- b) stabilirea pentru salariați a drepturilor și garanțiilor de muncă suplimentare la cele prevăzute de Codul muncii, de alte acte normative și de convenții colective;
- c) armonizarea intereselor salariaților și angajatorilor;
- d) prevenirea conflictelor colective de muncă;
- e) evitarea declanșării grevelor.

Modul de elaborare a proiectului CCM

Proiectul CCM este elaborat de părți în conformitate cu Codul muncii și cu alte acte normative (*a se vedea art.32 alin.(1) din Codul muncii*).

Proiectul contractului colectiv de muncă este elaborat în procesul de negocieri colective în cadrul Comisiei pentru dialog social ”angajator-salariați”.

Modul de organizare și funcționare a Comisiei pentru dialog social ”angajator-salariați” este reglementat de Regulamentul-tip privind organizarea și funcționarea Comisiei pentru dialog social ”angajator-salariați”, aprobat prin Hotărârea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective nr.9 din 18 mai 2007.

Comisia pentru dialog social ”angajator-salariați”

Comisia se formează pe principii de paritate din reprezentanții angajatorului și organului sindical din unitate sau reprezentanți aleși ai salariaților (în continuare - părți).

Părțile sânt obligate să-și numească reprezentanții **în timp de 7 zile** calendaristice din data când a parvenit propunerea în formă scrisă de formare a Comisiei.

Membrii Comisiei sânt numiți de către părți pe o perioadă de cel puțin 1 an.

Comisia are următoarele organe de lucru:

- a) Președintele;
- b) Vicepreședintele;
- c) Secretarul.

Președintele Comisiei este ales din rândul Coordonatorilor părților pe o perioadă de 1 an, la prima ședință a Comisiei, cu 2/3 de voturi din numărul total al membrilor Comisiei.

Organizarea activității Comisiei „angajator-salariați”

- Comisia își desfășoară activitatea în formă de ședințe, ori de câte ori este nevoie, la inițiativa oricărei din părți.
- Materialele se prezintă Secretarului, cu cel puțin 10 zile până la data desfășurării ședinței.
- Proiectul ordinii de zi a ședinței Comisiei și materialele se înmânează membrilor Comisiei de către Secretar, cu cel puțin 7 zile până la data desfășurării ședinței.
- Pentru validitatea deliberărilor ședinței este necesară prezenta a cel puțin 2/3 din membrii ei.
- Comisia adoptă hotărâri, de regulă, prin consensul părților.
- În cazul în care nu s-a ajuns la un consens, hotărârile se adoptă cu 3/4 din voturile membrilor Comisiei, prezenți la ședință.

Cine este în drept să inițieze negocierile colective în vederea elaborării și încheierii CCM?

Potrivit prevederilor art.26 din Codul muncii:

- dreptul de a iniția și de a participa la negocierile colective pentru elaborarea, încheierea, modificarea sau completarea CCM îl au atât reprezentanții salariaților, cit și reprezentanții angajatorilor.
- reprezentanții părților cărora li s-a transmis propunerea în formă scrisă de începere a negocierilor colective sânt obligați să purceadă la acestea în decurs de 7 zile calendaristice de la data avizării.
- Luând în considerare faptul că legislația muncii în vigoare nu reglementează conținutul propunerii de începere a negocierilor colective, propunem modelul unei asemenea propuneri.

Cine stabilește termenele, locul și modul de desfășurare a negocierilor?

Termenele, locul și modul de desfășurare a negocierilor colective se stabilesc de către Comisia pentru dialog social ”angajator-salariați” (CM, art.27 alin.(8).

- Părțile sânt obligate să-și furnizeze reciproc informațiile cel târziu peste 2 săptămâni din momentul solicitării CM, art.27 alin.(6).
- Participanții la negocierile colective au obligația de a nu divulga informațiile primite dacă acestea constituie secret de stat sau comercial. Persoanele care au divulgat poartă răspundere disciplinară, materială, administrativă, civilă sau penală (CM, art.27 alin. (7).
- Persoanele vinovate de neprezentarea informației poartă răspundere în conformitate cu legislația în vigoare (CM, art.43 alin.(2).

Garanții și compensații pentru participanții la negocierile colective

- persoanele care participă la negocierile colective, la elaborarea proiectului CCM se eliberează de la munca de bază, cu menținerea salariului mediu pe termenul stabilit prin acordul părților, de cel mult 3 luni;
- toate cheltuielile legate de participarea la negocierile colective se compensează în modul stabilit de legislația în vigoare, de CCM sau de convenția colectivă;
- reprezentanții salariaților, care participă la negocierile colective, în perioada desfășurării acestora, nu pot fi supuși sancțiunilor disciplinare, transferați la altă muncă sau concediați fără acordul prealabil al organului care i-a împuternicit, cu excepția cazurilor de concediere prevăzute de Codul muncii pentru comiterea unor abateri disciplinare.

Care este durata maximă a negocierilor colective?

- Durata maximă a negocierilor colective pentru elaborarea proiectului CCM nu poate depăși 3 luni din ziua derulării negocierilor (CM, art.32 alin.(2))
- Acele prevederi ale proiectului contractului colectiv de muncă, asupra cărora părțile nu au ajuns la o înțelegere, sânt reflectate în procesul-verbal de divergențe.
- Divergențele nesoluționate, de regulă, constituie obiectul unor negocieri colective ulterioare sau se soluționează în conformitate cu Capitolul III din Titlul XII al Codului muncii (*ca conflicte colective de muncă*).

Sunt în drept sau nu părțile să se eschiveze de la negocierile colective privind încheierea CCM?

Potrivit prevederilor Codului contravențional:

- **Articolul 59.** Eschivarea reprezentanților părților de la negocieri asupra încheierii, modificării sau completării contractului colectiv de muncă sau încălcarea termenului de negocieri, neasigurarea activității comisiei în vederea încheierii în termen a contractului colectiv de muncă se sancționează cu amendă de la 12 la 18 unități convenționale.
- **Articolul 60.** Refuzul neîntemeiat al angajatorului de a încheia contract colectiv de muncă se sancționează cu amendă de la 24 la 30 de unități convenționale.
- conform art.409 din CC, contravențiile prevăzute la art.59-60 se constată de către Inspectoratul de Stat al Muncii. Procesele-verbale cu privire la contravenții se remit spre examinare în fond instanței de judecată competente.

Care este durata CCM și când acesta intră în vigoare?

- Durata contractului colectiv de muncă se stabilește de către părți și nu poate fi mai mică de un an.
- CCM este semnat de reprezentanții împuterniciți ai părților și anume – conducătorul unității și președintele organului sindical din unitate.
- CCM intră în vigoare din momentul semnării de către părți sau de la data stabilită în contract.
- Un exemplar al CCM se remite de către una dintre părțile semnatare, în termen de 7 zile calendaristice de la data încheierii, la inspecția teritorială de muncă.

Etapele pregătirii negocierilor:

Etapa 1. Alegerea echipei de negociatori

Etapa 2. Efectuarea unui sondaj de opinie printre salariați.

Etapa 3. Studiu asupra problemelor legate de starea social-economică a unității.

Etapa 4. Întocmirea propunerilor (obiectivelor).

Etapa 5. Stabilirea regulilor de negociere.

TACTICI DE NEGOCIERE

1. Tactica „oferta inițială ridicată”

Descriere: Se propune o solicitare inițială mai mare decât ceea ce se dorește de fapt, pentru a crea spațiu de negociere.

Scop: Permite obținerea unui rezultat mai apropiat de obiectivul real, chiar dacă se face o concesie.

2. Tactica „tăcerii”

Descriere: După o ofertă sau o afirmație a celeilalte părți, se păstrează tăcerea pentru a crea disconfort.

Scop: Încurajează cealaltă parte să ofere mai multe informații sau chiar să cedeze.

3. Tactica „salami” (concesii graduale)

Descriere: Se obțin concesii mici, una câte una, fără ca cealaltă parte să perceapă pierderile cumulative.

Scop: Obținerea unor avantaje semnificative fără opoziție majoră.

4. Tactica „ultimatumului”

Descriere: Se enunță o poziție ca fiind „finală” și „nedezbatabilă”.

Scop: Presiune pentru a forța o decizie rapidă.

Risc: Poate duce la blocaj sau eșecul negocierii dacă nu e justificată.

5. Tactica „apelului la autoritate”

Descriere: Se invocă o autoritate superioară („nu pot decide singur, trebuie să consult conducerea”) pentru a câștiga timp sau a evita presiunea.

Scop: Obținerea unui răgaz sau evitarea unor angajamente premature.

STRATEGII DE NEGOCIERE

<i>Nr.</i>	<i>Strategia</i>	<i>Descriere</i>	<i>Exemplu</i>
1.	Strategia colaborativă (win-win)	Se caută soluții în care ambele părți câștigă și își ating obiectivele într-o anumită măsură.	Părțile convin asupra unui program de lucru flexibil care satisface și angajatorul, și salariații.
2.	Strategia competitivă (win-lose)	Se urmărește maximizarea câștigului propriu, fără a ține cont de interesele celeilalte părți.	Sindicatul cere o creștere salarială maximă, fără concesii pe alte subiecte.
3.	Strategia de compromis	Ambele părți cedează parțial pentru a ajunge la un acord acceptabil.	Salariații cer 15% creștere, angajatorul oferă 5%, se ajunge la un acord de 10%.
4.	Strategia de evitare	Una dintre părți evită negocierea (temporar sau definitiv).	Angajatorul amână în mod repetat întâlnirile privind contractul colectiv de muncă.
5.	Strategia de construire a încrederii	Se investește în relația cu cealaltă parte pentru cooperare pe termen lung.	Părțile organizează întâlniri informale sau traininguri comune pentru un parteneriat solid.

Pornind de la prevederile **Codului Muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003**, pot fi formulate propuneri de **noi prevederi mai favorabile salariaților**, care pot fi negociate și incluse în **contractul colectiv de muncă (CCM)**. Mai jos sunt prezentate **variante concrete**, grupate tematic, care reflectă extinderea drepturilor sau îmbunătățirea condițiilor deja existente:

1. Amenajarea unui spațiu pentru copiii salariaților

Propunere pentru CCM: Angajatorul se obligă să amenajeze, în limita posibilităților tehnico-financiare, un spațiu dedicat supravegherii și petrecerii timpului liber pentru copiii angajaților, în cadrul unității sau în apropiere, destinat în special copiilor de vârstă preșcolară (0–6 ani), în vederea facilitării reconcilierii vieții profesionale cu cea de familie.

Motivație: Art. 252² CM permite angajatorului să ofere servicii de îngrijire – prin contractul colectiv, această opțiune poate deveni obligatorie.

2. Extinderea duratei concediului paternal

Propunere pentru CCM: Durata concediului paternal se extinde de la 15 zile calendaristice la 20 de zile calendaristice, iar indemnizația achitată salariatului se va completa de angajator până la valoarea salariului integral, dacă indemnizația socială este mai mică.

Motivație: Art. 124¹ CM prevede 15 zile – CCM poate extinde acest drept.

3. Zile libere suplimentare pentru părinți

Propunere pentru CCM: Unuia dintre părinți (sau tutorelui legal) care are în îngrijire un copil cu vârsta de până la 8 ani i se acordă 1 zi liberă plătită pe lună din contul angajatorului, pentru rezolvarea unor probleme personale legate de copil (educație, sănătate etc.).

Motivație: Extinde prevederea art. 252¹ CM (care oferă o zi doar părinților de copii cu dizabilități).

4. Flexibilizarea programului de muncă pentru părinți

Propunere pentru CCM: Angajatorul va analiza cu prioritate cererile părinților cu copii până la 10 ani pentru stabilirea unui program de muncă flexibil (inclusiv program redus, muncă la distanță sau muncă la domiciliu), fără afectarea drepturilor salariale proporționale.

Motivație: Încurajează aplicarea art. 100¹, dar și reconciliază viața de familie cu cea profesională.

5. Extinderea duratei concediului suplimentar neplătit

Propunere pentru CCM: Concediul neplătit pentru îngrijirea copilului se poate acorda, la cerere, până la vârsta de 5 ani, cu menținerea funcției sau acordarea unei funcții echivalente, conform interesului superior al copilului.

Motivație: Art. 126 CM permite până la 4 ani – CCM poate extinde dreptul.

6. Plăți suplimentare pentru indemnizațiile sociale

Propunere pentru CCM: Pe durata concediului parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la 3 ani, angajatorul va acorda, din fondurile proprii, un supliment de 20% din

salariul de bază al salariatului pentru completarea indemnizației primite din bugetul de asigurări sociale.

Motivație: Sprijin financiar suplimentar pentru părinți, în spiritul art. 124 CM.

7. Zile libere plătite pentru adaptarea copilului la grădiniță sau școală

Propunere pentru CCM: La începutul fiecărui an școlar sau în perioada de adaptare a copilului la grădiniță (pentru copii de până la 6 ani), părintele salariat poate beneficia de până la 3 zile lucrătoare libere plătite.

Motivație: Sprijină părinții în tranzițiile importante ale copilului, consolidând angajamentul social al angajatorului.

8. Sprijin financiar pentru familiile cu copii

Propunere pentru CCM: Angajatorul poate acorda o indemnizație anuală unică (bonus) pentru salariații care au în întreținere copii minori, în valoare de până la 10% din salariul lunar, cu ocazia Zilei Internaționale a Copilului (1 iunie) sau la începutul anului școlar.

Motivație: Încurajare socială și fidelizare a angajaților cu copii.

9. Garanții suplimentare la revenirea din concediu pentru îngrijirea copilului

Propunere pentru CCM: La revenirea din concediul pentru îngrijirea copilului (plătit sau neplătit), angajatorul va organiza o sesiune de reintegrare profesională și va oferi sprijin pentru readaptarea salariatului (mentorat, informare despre schimbări în organizație).

Motivație: Ușurează tranziția și reduce riscul marginalizării profesionale a părinților reveniți din concediu

JOC DE ROL

Negocierea amenajării unei încăperi pentru copiii salariaților

Contextul jocului

În cadrul companiei/instituției X, angajații au semnalat dificultăți în a găsi soluții de supraveghere a copiilor în timpul programului de muncă. În urma acestor preocupări, sindicatul sau reprezentanții salariaților solicită conducerii amenajarea unei încăperi speciale, adaptate pentru copiii angajaților (tip „colț pentru copii”).

Sarcina pentru participanți:

Formați două echipe:

- o Echipa angajatorului: reprezintă conducerea companiei.
Scopul lor este să analizeze fezabilitatea propunerii și impactul financiar, legal și logistic.
- o Echipa salariaților: reprezintă sindicatul sau grupul de inițiativă al angajaților.
Scopul lor este să argumenteze necesitatea și beneficiile propunerii.

Obiectivul general al negocierii:

Ajungerea la un acord privind posibilitatea amenajării unei încăperi pentru copiii angajaților, stabilind:

- o Scopul și beneficiile amenajării;
- o o Costuri estimative și responsabilități de implementare;
- o o Locația posibilă și condițiile de utilizare;
- o o Calendarul de realizare.

Durata jocului de rol:

- o 10 minute pentru pregătirea poziției fiecărei echipe;
- o 15-20 minute de negociere efectivă;
- o 5 minute de concluzii și feedback (opțional: din partea unui observator sau al întregului grup).

Instrucțiuni suplimentare:

- Fiecare echipă va trebui să folosească tactici și strategii de negociere, precum:
 - o Argumentarea intereselor legitime;
 - o Propuneri alternative sau de compromis;
 - o Tactici persuasive (ex: apel la beneficii sociale, imaginea publică etc.);
- Negocierea trebuie să se desfășoare într-un ton profesional, cooperativ, dar și ferm;
- Se recomandă ca participanții să noteze punctele cheie discutate, pentru formularea unui acord de principiu la final.

Fiecare echipă primește drept suport o fișă de rol după care urmează procesul de negociere

FIȘĂ DE ROL

Echipa salariaților

Rol: Reprezentați sindicatul sau grupul de inițiativă al angajaților

Scop: Să convingeți conducerea companiei asupra necesității și beneficiilor amenajării unei încăperi dedicate copiilor angajaților.

✓ Obiective:

- Susținerea dreptului angajaților la reconcilierea vieții profesionale cu cea personală;
- Creșterea satisfacției și loialității angajaților;
- Inițierea unei măsuri inovatoare cu impact social pozitiv.

☞ Interese legitime:

- Sprijinirea angajaților cu responsabilități familiale;
- Reducerea stresului și absenteismului legat de îngrijirea copiilor;
- Crearea unui mediu de lucru prietenos și incluziv.

💬 Posibile argumente:

- Existența unor cazuri concrete de dificultate în concilierea muncii cu viața familială;
- Multe companii moderne oferă astfel de facilități – avantaj competitiv în atragerea și reținerea personalului;
- Costuri potențial mici dacă se utilizează un spațiu existent și se implică voluntariatul sau parteneriate;
- Susținerea imaginii sociale a companiei și angajamentului față de responsabilitatea socială corporativă.

⚠ Riscuri de luat în calcul:

- Angajatorul poate respinge ideea din cauza costurilor sau problemelor logistice;
- Soluția trebuie bine gândită pentru a evita posibile neînțelegeri privind supravegherea sau siguranța copiilor.

Posibile propuneri alternative:

- Inițierea proiectului sub formă de **proiect-pilot** (ex: 3 luni);
- Amenajarea unui spațiu multifuncțional cu utilizare flexibilă;
- Co-finanțare parțială de către angajați (ex: contribuție lunară simbolică);
- Voluntariat intern – implicarea unor angajați pensionari sau parteneri sociali în activități educative.

FIȘĂ DE ROL

Echipa angajatorului

Rol: Reprezentați conducerea companiei/instituției X

Scop: Analizați propunerea privind amenajarea unei încăperi pentru copiii angajaților, ținând cont de fezabilitatea financiară, legală și logistică.

✓ Obiective:

- Menținerea eficienței operaționale și a disciplinei bugetare;
- Respectarea legislației muncii și a normelor de securitate;
- Protejarea imaginii instituției și susținerea echilibrului muncă-familie în limitele posibile.

🎯 Interese legitime:

- Costuri administrative și financiare rezonabile;
- Responsabilități clare privind supravegherea copiilor;
- Utilizarea eficientă a spațiului și resurselor existente.

💬 Posibile argumente:

- Bugetul companiei nu prevede astfel de cheltuieli;
- Lipsa unui spațiu adecvat sau a personalului calificat pentru supraveghere;
- Necesitatea unor analize suplimentare privind riscurile legale și de securitate;
- Soluția propusă ar putea crea așteptări similare în alte departamente/filiale.

⚠️ Riscuri de luat în calcul:

- Refuzul complet ar putea afecta moralul angajaților și imaginea publică a companiei;
- Lipsa deschiderii la dialog poate tensiona relațiile cu sindicatul.

Posibile propuneri alternative:

- Amenajarea unui spațiu pilot, doar în anumite zile sau pentru anumite vârste;
- Colaborarea cu o grădiniță locală/ONG pentru servicii de supraveghere subvenționate parțial;
- Realizarea unui sondaj intern pentru a evalua cererea reală și specifică;
- Inițierea unui proiect pe termen scurt cu revizuire după 3-6 luni.

LUCRU ÎN GRUP

Propuneri pentru contractul colectiv de muncă privind drepturile persoanelor cu responsabilități familiale

Participanților vor fi împărțiți în 3 grupe. **Instrucțiuni:**

1. **Formulează minim 3 prevederi care:**

- susțin echilibrul dintre viața profesională și cea familială;
- răspund nevoilor lucrătorilor/lucrătoarelor care au în îngrijire copii sau alte persoane dependente;
- pot fi negociate și incluse într-un contract colectiv de muncă la nivel de unitate.

2. **Completați fișa de lucru**

Nr. crt.	Propunere de prevedere pentru CCM (formulare clară)	Nevoia identificată / situația vizată	Argumente pentru negociere și includere
1			
2			
3			

3. **Desemnați un membru pentru a prezenta rezultatele.**

CHESTIONAR RAPID „ADEVĂRAT / FALS”

Instrucțiuni: Indicați dacă afirmațiile de mai jos sunt adevărate (A) sau false (F):

1. _____ Concediul de îngrijire a copilului este garantat doar pentru mame.
2. _____ Contractul colectiv de muncă poate include prevederi suplimentare față de legislația națională.
3. _____ Timpul flexibil de muncă este o formă de sprijin pentru angajații cu responsabilități familiale.
4. _____ Lucrătorii cu responsabilități familiale nu pot beneficia de muncă la distanță.
5. _____ Discriminarea pe criteriul responsabilităților familiale este interzisă prin lege.

(Răspunsuri corecte: 1 – F, 2 – A, 3 – A, 4 – F, 5 – A)

TEST DE EVALUARE A CUNOȘTINȚELOR

Instrucțiune: alege un singur răspuns corect pentru fiecare întrebare.

Nr.	Întrebare	a)	b)	c)	d)
1	În ce an a fost adoptată Convenția OIM nr. 156?	1995	1981	1979	2000
2	Ce categorie de persoane este vizată de această convenție?	Exclusiv femeile însărcinate	Doar angajații care îngrijesc copii	Toți lucrătorii cu responsabilități familiale	Doar angajații din sectorul public
3	Care dintre următoarele reprezintă un exemplu de discriminare indirectă?	Refuzul acordării unui concediu de odihnă	Refuzul promovării din cauza responsabilităților familiale	Neacordarea uniformei de lucru	Excluderea de la ședințe
4	Ce prevede Convenția cu privire la responsabilitățile familiale?	Trebuie tratate ca o problemă personală	Nu trebuie să afecteze cariera profesională	Sunt exclusiv în sarcina femeilor	Nu sunt recunoscute de angajator
5	Ce tip de politici sunt recomandate de Convenție pentru sprijinirea lucrătorilor?	Măsuri de reducere a salariului	Interzicerea concediului pentru îngrijirea copilului	Programe flexibile de muncă și servicii de îngrijire	Acordarea de prime pentru prezență
6	Care act normativ interzice discriminarea în muncă în Republica Moldova?	Legea nr. 105/2018	Legea nr. 121/2012	Legea nr. 367/2022	Codul Familiei

7	Ce formă de muncă este permisă pentru echilibrul muncă-viață personală?	Muncă la negru	Program de muncă neregulat	Program de muncă flexibil	Program de muncă continuu
8	Care instituție examinează plângerile privind discriminarea?	Ministerul Muncii	Parlamentul	Consiliul pentru egalitate	Curtea Constituțională
9	Ce lege reglementează ocuparea forței de muncă și combaterea șomajului?	Legea nr. 154/2003	Legea nr. 121/2012	Legea nr. 105/2018	Legea nr. 367/2022
10	Convenția OIM nr. 156 recomandă:	Interzicerea concediilor de maternitate	Promovarea implicării femeilor	Împărțirea	Excluderea bărbaților din concediul de îngrijire copil
11	Legea nr. 105/2018 prevede:	Majorarea pensiei pentru părinții singuri	Subvenționarea angajatorilor	Scutirea de impozit	Reducerea programului de muncă
12	Ce NU este o barieră pentru integrarea profesională a părinților?	Lipsa serviciilor de îngrijire	Stereotipurile de gen	Disponibilitatea programului flexibil	Neîncrederea angajatorilor
13	Codul Muncii interzice concedierea:	Persoanelor în vârstă	Salariaților care îngrijesc copii în concediu	Persoanelor din sectorul bugetar	Angajaților temporari
14	Lucrătorii cu copii mici pot beneficia de:	Bonusuri de performanță	Pauze suplimentare pentru alăptare/îngrijire	Concediu de odihnă extins	Pensie anticipată

15	Ce NU prevede Legea nr. 105/2018?	Formare profesională gratuită	Subvenții pentru mobilitate	Crearea grădinițelor la locul de muncă	Informare și consiliere profesională
16	Concediul de maternitate este format din:	90 zile calendaristice	56 prenatale + 56 postnatale	70 prenatale + 56 postnatale	112 zile indiferent
17	Indemnizația pentru concediul paternal este:	Plătită de angajator	Egală cu salariul minim	Neplătită	Achitată din bugetul asigurărilor sociale
18	Concediul neplătit 3-4 ani:	Acordat ambilor părinți simultan	Nu include vechimea	Include vechimea dacă contractul nu e suspendat	Condiționat de contract colectiv
19	Serviciile alternative de îngrijire pot fi organizate:	Doar de instituții de stat	De angajator, individual sau în parteneriat	Doar de autoritățile locale	Exclusiv în creșe autorizate
20	Drept garantat prin Codul muncii pentru părinți:	Zile libere pt. voluntariat	Zile libere pt. copil bolnav	Program redus în weekend	Salariu suplimentar
21	Articolul din Codul muncii despre contractul colectiv:	Art. 104	Art. 30	Art. 110	Art. 190
22	Negocierea drepturilor suplimentare are loc:	Prin decizie unilaterală	Ordin guvernamental	Contract colectiv de muncă	Hotărâre judecătorească
23	Cine inițiază negocieri colective în unitate?	Inspectoratul de Stat al Muncii	Orice angajat fără mandat	Reprezentanții angajatorului și salariaților	Ministerul Muncii
24	Drept negociat suplimentar:	Concediul de maternitate	Program de muncă parțial pentru părinți	Spațiu de îngrijire la muncă	Concediul paternal de 14 zile

TEST DE EVALUARE A CUNOȘTIȚELOR

Fișă de răspuns

Nume participant: _____

Data: _____

Nr. Întrebare	Răspuns ales (bifează varianta corectă)
1	☐ a ☐ b ☐ c ☐ d
2	☐ a ☐ b ☐ c ☐ d
3	☐ a ☐ b ☐ c ☐ d
4	☐ a ☐ b ☐ c ☐ d
5	☐ a ☐ b ☐ c ☐ d
6	☐ a ☐ b ☐ c ☐ d
7	☐ a ☐ b ☐ c ☐ d
8	☐ a ☐ b ☐ c ☐ d
9	☐ a ☐ b ☐ c ☐ d
10	☐ a ☐ b ☐ c ☐ d
11	☐ a ☐ b ☐ c ☐ d
12	☐ a ☐ b ☐ c ☐ d
13	☐ a ☐ b ☐ c ☐ d
14	☐ a ☐ b ☐ c ☐ d
15	☐ a ☐ b ☐ c ☐ d
16	☐ a ☐ b ☐ c ☐ d
17	☐ a ☐ b ☐ c ☐ d
18	☐ a ☐ b ☐ c ☐ d

19	☐ a ☐ b ☐ c ☐ d
20	☐ a ☐ b ☐ c ☐ d
21	☐ a ☐ b ☐ c ☐ d
22	☐ a ☐ b ☐ c ☐ d
23	☐ a ☐ b ☐ c ☐ d
24	☐ a ☐ b ☐ c ☐ d

TEST DE EVALUARE A CUNOȘTIȚELOR

Cheia testului

Nr.	Întrebare	Răspuns corect
1	În ce an a fost adoptată Convenția OIM nr. 156?	1981
2	Ce categorie de persoane este vizată de această convenție?	Toți lucrătorii cu responsabilități familiale
3	Care dintre următoarele reprezintă un exemplu de discriminare indirectă?	Refuzul promovării din cauza responsabilităților familiale
4	Ce prevede Convenția cu privire la responsabilitățile familiale?	Nu trebuie să afecteze cariera profesională
5	Ce tip de politici sunt recomandate de Convenție pentru sprijinirea lucrătorilor?	Programe flexibile de muncă și servicii de îngrijire
6	Care act normativ interzice discriminarea în muncă în Republica Moldova?	Legea nr. 121/2012
7	Ce formă de muncă este permisă pentru echilibrul muncă-viață personală?	Program de muncă flexibil
8	Care instituție examinează plângerile privind discriminarea?	Consiliul pentru egalitate
9	Ce lege reglementează ocuparea forței de muncă și combaterea șomajului?	Legea nr. 105/2018
10	Convenția OIM nr. 156 recomandă:	Împărțirea responsabilităților familiale
11	Legea nr. 105/2018 prevede:	Subvenționarea angajatorilor
12	Ce NU este o barieră pentru integrarea profesională a părinților?	Disponibilitatea programului flexibil
13	Codul Muncii interzice concedierea:	Salariaților care îngrijesc copii în concediu
14	Lucrătorii cu copii mici pot beneficia de:	Pauze suplimentare pentru alăptare/îngrijire
15	Ce NU prevede Legea nr. 105/2018?	Crearea grădinițelor la locul de muncă
16	Concediul de maternitate este format din:	70 prenatale + 56 postnatale
17	Indemnizația pentru concediul paternal este:	Achitată din bugetul asigurărilor sociale
18	Concediul neplătit 3-4 ani:	Include vechimea dacă contractul nu e suspendat
19	Serviciile alternative de îngrijire pot fi organizate:	De angajator, individual sau în parteneriat

20	Drept garantat prin Codul muncii pentru părinți:	Zile libere pt. copil bolnav
21	Articolul din Codul muncii despre contractul colectiv:	Art. 30
22	Negocierea drepturilor suplimentare are loc:	Contract colectiv de muncă
23	Cine inițiază negocieri colective în unitate?	Reprezentanții angajatorului și salariaților
24	Drept negociat suplimentar:	Program de muncă parțial pentru părinți

CHESTIONAR DE EVALUARE A SATISFACȚIEI FORMABILILOR

1. Vă rugăm să apreciați cât de util pentru activitatea Dumneavoastră a fost acest curs (încercuiți răspunsul potrivit)

- Foarte util
- Util
- Mediu
- Deloc util

2. Vă rugăm să apreciați conținutul cursului din perspectiva cunoștințelor obținute:

- Am obținut multe cunoștințe noi
- Doar unele subiecte au fost noi
- Nu au fost subiecte noi

3. Care din temele sau subiectele discutate la curs le vedeți drept relevante pentru activitatea Dumneavoastră?

4. În ce măsură planificați să utilizați cunoștințele obținute în cadrul acestui curs în activitatea Dumneavoastră?

5. În opinia Dumneavoastră, ce teme, subiecte legate de relațiile de muncă ar fi utile de studiat de către Dumneavoastră?

Vă mulțumim pentru implicare și participare!



Mai multe despre organizații puteți
afla, accesând link-urile:

www.ilo.org



📱 Scanează!

www.sindicate.md



📱 Scanează!