



International
Labour
Organization



Suedia
Sverige



► PROGRAM DE SUPORT

În tranziția
pe piața muncii
a femeilor aflate
în concediul
pentru îngrijirea
copilului

► **PROGRAM DE SUPT**

În tranziția pe piața muncii
a femeilor aflate în concediul
pentru îngrijirea copilului

Mai 2025

Drepturi de autor © Organizația Internațională a Muncii 2025

Prima ediție 2025



Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

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

Atribuire – Lucrarea trebuie citată după cum urmează: Elvira González Gago, Iulia Costin, *Program de suport în tranziția pe piața muncii a femeilor aflate în concediul pentru îngrijirea copilului*. Geneva: Oficiul Internațional al Muncii, 2025

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

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

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

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

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

ISBN: 9789220419953 (web PDF)

Disponibil de asemenea în limba engleză: *Programme to support the transition to the labour market of women on childcare leave (Ediție în limba engleză)*, ISBN: 9789220419946 (web PDF)

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

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

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

► Cuprins

Mulțumiri	vi
INTRODUCERE	1
CAPITOLUL 1. Familie, îngrijirea copilului, protecția socială, egalitate de gen și politicile de ocupare a forței de muncă în Moldova	2
1 Contextul legal, politic și instituțional privind egalitatea de gen și ocuparea	4
1.1 Sistemul de concediu de maternitate, paternitate și pentru îngrijirea copilului în Moldova	7
1.2 Prevederi privind îngrijirea copilului	8
1.3 Evoluții normative și de politici în domeniul politicilor de ocupare a forței de muncă	9
2. Femeile și mamele tinere pe piața muncii din Moldova	11
CAPITOLUL 2. Sprijinul pentru reîntoarcerea mamelor pe piața muncii în unele țări ale UE	17
Experiențe din cinci țări ale UE	19
1. Estonia: Certificatul de angajator prietenos cu familia	19
2. Germania: Perspektive Wiedereinstieg – Potenziale erschließen (Reintegrarea Profesională ca o Perspectivă - valorificarea potențialului, PWE)	22
3. Ungaria: Subvenții salariale și alte inițiative	27
4. Irlanda: Dividendul pentru familiile care se întorc în câmpul muncii (BTWFD)	30
5. Regatul Unit: Programele de Reîntoarcere și Fondul pentru Reîntoarcere	32
6. Concluzii principale din experiențele UE și recomandări pentru Moldova	37
CAPITOLUL 3. Principalele provocări, obiective și măsuri pentru a sprijini participarea femeilor cu copii pe piața muncii în Moldova	39
Provocări, obiective și măsuri	40
1. Stereotipurile culturale predominante care favorizează inegalitățile bazate pe gen, atribuind rolul de îngrijire a copiilor mamelor și rezultând într-o prezență inegală a femeilor și bărbaților pe piața muncii.	41
2. Conștientizarea și cunoștințele reduse ale companiilor cu privire la provocările cu care se confruntă mamele care se întorc la muncă și, prin urmare, capacitatea limitată de a le sprijini în revenirea lor.	41
3. Un sistem de concediu de maternitate/paternitate/parental care exclude mamele de pe piața muncii pentru perioade lungi de timp, favorizează segregarea rolurilor între mame și tați și care nu sprijină întoarcerea lor în câmpul muncii.	42
4. Disponibilitatea insuficientă a facilităților de îngrijire a copiilor accesibile, de înaltă calitate și flexibile.	43

5. Capacitatea limitată a Ministerului Muncii și Protecției Sociale (MMPS) și a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) de a răspunde nevoilor mamelor cu copii mici din Moldova.	45
6. O structură de beneficii sociale care descurajează mamele să se întoarcă la muncă, prin crearea unor capcane de beneficii și/sau capcane ale sărăciei.	46
7. Monitorizarea și evaluarea angajării femeilor, a ratei de angajare și a diferențelor de gen în angajare în raport cu progresul în furnizarea de facilități și servicii de îngrijire a copiilor accesibile și de înaltă calitate și mentalitățile de egalitate de gen.	46
CAPITOLUL 4. Propunerea a trei proiecte pilot	47
Măsură pilot 1: Îmbunătățirea și dezvoltarea facilităților publice de îngrijire a copiilor	48
Măsura pilot 2: Răspuns mai bun din partea companiilor la nevoile mamelor care revin la muncă și ale taților care îngrijesc	49
Măsura pilot 3: Suport îmbunătățit al oficiilor de ocupare a forței de muncă pentru nevoile de piață a muncii și protecție socială ale mamelor care revin	50
Bibliografie	52

ANEXE

ANEXA I. Nouă experiențe din UE pentru susținerea mamelor care se reîntorc	55
1. Austria: Reintrare pentru viitor (Re-entry for the Future)	55
2. Estonia: Eticheta de Angajator Prietenos cu Familia	55
3. Franța: Cec pentru servicii de muncă universale (CESU)	56
4. Germania: Perspektive Wiedereinstieg – Potenziale erschließen (Reintegrarea profesională ca o perspectivă - valorificarea potențialului)	56
5. Ungaria: Subvenții pentru salarii și alte inițiative	57
6. Irlanda: Dividendul de Întoarcere la Muncă pentru Familii (BTWFD)	58
7. Polonia: Programul „Lucru Stabil – Familie Puternică”	58
8. Spania: Plan pentru prevenirea și reducerea șomajului pe termen lung în rândul femeilor din zonele rurale 2019-2021	59
9. Regatul Unit: Programe de reîntoarcere și Fondul pentru reîntoarcere	59
ANEXA II. Organizații interviewate și focus grupuri realizate	60

LISTA TABELELOR

Tabelul 1. Ratele de activitate și de ocupare a populației peste 15 ani, pe sexe și pe zone (procente).	12
Tabelul 2. Rata de ocupare a persoanelor cu vârste între 25-49 de ani după zonă, număr de copii și sex.	13
Tabelul 3. Populația de 15 ani și peste inactivă din cauza responsabilităților familiale în 2023, după nivelul de educație, sex și zonă (mii).	13
Tabelul 4. Populația ocupată după nivelul de educație, sex și zonă, 2023 (procente).	14
Tabelul 5. Grupul NEET, cu vârsta între 15-24 de ani, după nivelul de educație, zonă și sex (procente).	15
Tabelul 6. Salariile medii lunare brute pe activități economice și sexe (lei).	16
Tabelul 7. Inițiative din nouă țări care susțin reintegrarea femeilor pe piața muncii.	18

► Mulțumiri

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

► INTRODUCERE

Acest document prezintă o analiză a principalelor provocări privind tranziția pe piața muncii a femeilor aflate în concediul pentru îngrijirea copilului în Moldova. Primul capitol descrie cadrul normativ privind maternitatea, paternitatea și îngrijirea copilului și protecția socială, egalitatea de gen și politicile de ocupare a forței de muncă în Moldova. Acesta arată scenariul complex al politicilor, care subliniază multiplele posibilități de combinare a acestora care pot fi eficiente în sprijinirea revenirii mamelor cu copii mici pe piața muncii, unul dintre principalele obiective ale politicilor recente de ocupare a forței de muncă din Moldova.

Capitolul doi prezintă cinci experiențe întâlnite în țările Uniunii Europene care, cu abordări variate, sprijină mamele în depășirea barierelor pe care le întâmpină atunci când revin sau intră pe piața muncii (chiar și atunci când doar iau în calcul această posibilitate). Capitolul 3 se bazează atât pe analiza contextului național, cât și pe experiența țărilor Uniunii Europene și identifică șapte provocări principale, precum și un număr de obiective și potențiale măsuri pe care autoritățile responsabile și celelalte părți interesate ar trebui să le ia în considerare pentru a crește participării femeilor cu copii mici pe piața muncii din Moldova.

Suplimentar, Capitolul 4 propune trei proiecte pilot care ar putea fi promovate de Ministerul Muncii și Protecției Sociale, în strânsă colaborare cu celelalte părți interesate, pentru a avansa în proiectarea și implementarea măsurilor care să răspundă acestor nevoi multiple și complexe ale mamelor de a intra în câmpul muncii, păstrând echilibru între viața personală și cea profesională.



CAPITOLUL 1

Familie, îngrijirea copilului, protecția socială, egalitate de gen și politicile de ocupare a forței de muncă în Moldova

În Moldova, activitatea și ratele de ocupare ale femeilor sunt considerabil mai mici decât cele ale bărbaților. Pentru femeile tinere, nevoile nesatisfăcute de îngrijire a copilului sunt una dintre principalele cauze ale șomajului feminin, inactivității pe piața forței de muncă și feminizării sărăciei. Mai multe studii au identificat efectele lacunelor din sistemul de îngrijire a copilului din Moldova asupra angajării femeilor și au constatat că o disponibilitate mai mare a serviciilor de îngrijire a copilului accesibile și de înaltă calitate poate îmbunătăți participarea femeilor pe piața muncii. De asemenea, poate reduce numărul mamelor care lucrează în locuri de muncă mai prost plătite (Cambridge Econometrics et al., 2024).

Având în vedere că există diferențe mari în parcursurile de ocupare a forței de muncă între bărbați și femei în anii care urmează nașterii copilului – în timp ce mamele sunt mai susceptibile să se retragă din activitatea de muncă cu normă întreagă pe parcursul timpului, tații rămân de obicei în activitatea de muncă cu normă întreagă – autoritățile publice, precum și angajatorii trebuie să se asigure că mamele au oportunitatea de a reveni la locurile lor de muncă anterioare sau de a accesa piața muncii și că pot concilia responsabilitățile profesionale, familiale și viața personală în aceleași condiții ca și tații. Există un număr mare de date naționale care arată că femeile cu copii se confruntă cu penalizări salariale semnificative, iar întreruperea activității profesionale sau revenirea la muncă cu jumătate de normă poate afecta negativ dezvoltarea sa profesională. În plus, multe femei tinere, inclusiv femei foarte calificate, sunt NEET (nu sunt angajate, nu sunt încadrate în educație sau formare), excluse din oportunitățile economice.

Angajarea oferă femeilor acces la resurse economice și financiare, precum și oportunități pentru dezvoltare personală. Participarea femeilor pe piața muncii contribuie la creșterea veniturilor familiale, la reducerea nivelului de sărăcie al femeilor și la bunăstarea populației țării în general. În plus, costurile de înlocuire a unui angajat sunt destul de mari, iar beneficiile angajatorilor de la revenirea femeilor la muncă după concediul pentru îngrijirea copilului sunt de asemenea semnificative.

Totuși, femeile raportează adesea că cea mai dificilă parte a concediului pentru îngrijire este revenirea la muncă. Fie că se întorc la locurile lor de muncă anterioare sau nu, mamele care revin pe piața muncii găsesc rareori suportul logistic sau personal de care au nevoie pentru a continua dezvoltarea în carieră. Stresul obișnuit de la locul de muncă este amplificat de activitățile privind îngrijirea copilului, presiunea de a reuși în activitatea de muncă și prejudecățile care există împotriva mamelor care lucrează.

O înțelegere mai profundă a comportamentului și a oportunităților de angajare a femeilor după naștere este esențială. Aceasta necesită luarea în considerare a experienței lor anterioare de muncă, nivelul de educație atins, oportunitățile locale de angajare și serviciile de îngrijire disponibile pentru familie. De asemenea, trebuie abordate dificultățile suplimentare ale anumitor grupuri de femei, cum ar fi mamele singure, cele cu calificări scăzute, cele care trăiesc în zone rurale sau cele cu dizabilități. Asigurarea unei conexiuni funcționale între angajatori și femeile cu copii de vârstă preșcolară, care doresc să lucreze în condiții flexibile, este cheia pentru a atinge obiectivul privind creșterea ratei de angajare a femeilor cu vârste între 25 și 34 de ani, cu patru puncte procentuale între 2021 și 2026, așa cum este stabilit în Programul Național pentru ocuparea forței de muncă pe anii (PNA) 2022-2026.

Această analiză documentară are scopul de a oferi informații despre provocările întâmpinate de femeile cu copii la revenirea sau accesul pe piața muncii după maternitate. Aceste provocări sunt înrădăcinate în politicile existente, contextul legal și de ocupare al forței de muncă a femeilor și sunt legate de nivelurile lor de angajare, inclusiv de accesul la servicii de îngrijire a copiilor accesibile și de calitate. Problemele identificate se referă la mai multe aspecte: stereotipuri și presiuni sociale, care pun un accent mai mare pe rolul femeilor în familie și pe rolul bărbaților în activitatea plătită de muncă; ghidarea în carieră și orientarea profesională a femeilor către domenii relativ limitate de ocupare; probleme ale pieței muncii, cum ar fi: angajatorii care preferă să angajeze tineri bărbați mai degrabă decât tinere femei; tinerele femei fiind mai susceptibile de a avea locuri de muncă prost plătite; și lipsa condițiilor care să permită concilierea vieții de familie cu cea profesională (ONU, 2021).

Prima secțiune a acestui capitol prezintă o scurtă prezentare generală a contextului legal, politic și instituțional privind egalitatea de gen și ocuparea în Moldova, pentru a înțelege mai bine provocările și a identifica obiectivele și măsurile pentru susținerea participării femeilor cu copii pe piața muncii. După o descriere a reformelor legale și politice recente în domeniile egalității de gen și ocupării, trei probleme principale sunt

analizate: 1) schemele de concediu de maternitate, paternitate și parental/pentru îngrijirea copilului în Moldova; 2) furnizarea serviciilor de îngrijire a copiilor și 3) evoluțiile în politicile de ocupare care vizează sprijinirea ocupării femeilor. Secțiunea a doua a acestui capitol este dedicată analizei situației actuale și a evoluțiilor recente ale angajării femeilor în Moldova. Folosind datele din Ancheta Forței de Muncă furnizate de Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova, se acordă atenție variabilelor relevante, cum ar fi vârsta, nivelul de educație, zona geografică (urban/rural) și prezența copiilor mici în familie.

1 Contextul legal, politic și instituțional privind egalitatea de gen și ocuparea

Republica Moldova a semnat și a ratificat multe tratate internaționale relevante privind egalitatea de gen și împuternicirea femeilor. Cadrul legislativ și normativ al Republicii Moldova privind sprijinul egalității de gen și promovării împuternicirii femeilor sunt relativ durabile. Prin ratificarea documentelor cheie, precum Convenția privind Eliminarea Tuturor Formelor de Discriminare față de Femei (CEDAW) și diverse Convenții ale Organizației Internaționale a Muncii, cum ar fi Convenția nr. 190 din 2019 privind Violența și Hărțuirea în Lumea Muncii și Convenția nr. 183 din 2000 privind Maternitatea, Moldova a semnalat dedicația sa pentru promovarea egalității de gen pe multiple direcții. Totuși, nu a ratificat încă Convenția OIM nr. 156 din 1981 privind Lucrătorii cu Responsabilități Familiale, care indică în Articolul 3 responsabilitatea statului de a „permite persoanelor cu responsabilități familiale care sunt angajate sau doresc să se angajeze să-și exercite dreptul de a face acest lucru fără a fi supuse discriminării și, în măsura posibilului, fără conflict între responsabilitățile lor de muncă și cele familiale”.

Conform Raportului privind Disparitatea de Gen 2024, al Forumului Economic Mondial (WEF), Moldova obține 0,79 (din 1,0) și se situează sus (pe locul 13 din 146 de țări), datorită progreselor semnificative din ultimii ani (WEF, 2023). De exemplu, Moldova a ales o femeie președinte în 2020 și 40,6% dintre deputați au fost femei în 2022. Conform raportului „Women, Business and the Law” Indexul 2024 indică faptul că Moldova este una dintre cele două economii din Europa și Asia Centrală care a obținut pentru prima dată un scor de peste 90, datorită reformelor implementate (Banca Mondială, 2024)¹. Totuși, dintre cele zece domenii evaluate, Moldova prezintă oportunități de îmbunătățire a cadrului legislativ în domeniul antreprenoriatului, îngrijirii copiilor, pensiilor și siguranței. (Banca Mondială, 2024).

Principalele evoluții recente ale cadrului legal și de politici în acest context sunt descrise mai jos:

1. În 2006, Moldova a adoptat **Legea nr. 5 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați**. Această lege își propune să elimine discriminarea de gen și să promoveze oportunități egale în diverse aspecte ale vieții, inclusiv ocuparea. Prin promovarea egalității de gen, această lege contribuie la un mediu de muncă mai incluziv și divers. Conform Capitolului III, statul garantează drepturi și oportunități egale, precum și tratament egal între femei și bărbați în ocuparea forței de muncă și condiții egale pentru femei și bărbați în ceea ce privește îmbinarea responsabilităților de serviciu cu cele familiale.

Legea nr. 5 stabilește cadrul instituțional pentru asigurarea oportunităților egale între femei și bărbați. **Comisia guvernamentală pentru egalitate între femei și bărbați** este un organ consultativ creat pe lângă Guvern, responsabil de integrarea perspectivei de gen în politici, coordonarea activităților autorităților publice centrale și locale, sectorului privat, societății civile și organizațiilor internaționale în probleme de egalitate de gen și dezvoltarea cooperării și parteneriatelor, analizarea planurilor și programelor naționale și locale și evaluarea utilizării resurselor financiare în domeniul egalității de gen (art. 18).

¹ Pentru detalii privind metodologia indexului, vezi Banca Mondială, 2024. Cealaltă economie care s-a clasat peste 90 este Armenia.

În acest cadru instituțional, **Ministerul Muncii și Protecției Sociale** este organul central de administrație publică specializat, care asigură implementarea politicilor de egalitate de gen în domeniile muncii, protecției sociale și demografiei (art. 19). Diverse ministere și agenții guvernamentale centrale desemnează grupuri coordonatoare în domeniul gender sau unități gender responsabile cu integrarea perspectivei de gen în politicile, programele și activitățile lor. Autoritățile publice locale sunt responsabile pentru asigurarea implementării principiului egalității de gen în politici, programe, regulamente, distribuirea fondurilor la nivel local, printre alte sarcini, prin intermediul Unităților Gender care colaborează strâns cu comunitățile pentru implementarea inițiativelor sensibile la gen și abordarea disparităților de gen locale (art. 20) (NIRAS 2021).

2. **Programul de Promovare și Asigurare a Egalității între Femei și Bărbați în Republica Moldova pentru anii 2023-2027** a fost aprobat în aprilie 2023. Acesta își propune să reducă desparietatea salarială în bază de gen, să crească protecția socială pentru persoanele implicate în îngrijirea pe termen lung a membrilor familiei prin crearea unor noi servicii de suport, să promoveze femeile în poziții de conducere și în procesul de luare a deciziilor, și să crească numărul bărbaților care promovează egalitatea de gen (Comisia Europeană 2023). Acesta implică autoritățile administrației publice centrale și locale, organizațiile societății civile, sectorul privat, mediul academic și științific.

Domeniile de intervenție acoperite de Program sunt:

- (a) Sporirea protecției sociale pentru mai multe persoane care sunt implicate în activități de îngrijire pe termen lung a membrilor de familie;
 - (b) reducerea diferenței de remunerare între femei și bărbați pentru muncă egală sau de valoare egală;
 - (c) eradicarea stereotipurilor privind angajarea bărbaților în domenii feminizate;
 - (d) Promovarea femeilor, inclusiv a femeilor din grupurile subreprezentate, în funcții de conducere și în procesul decizional la nivel central și local.
 - (e) asigurarea unei participări mai largi a autorităților și instituțiilor relevante în dezvoltarea și adoptarea politicilor sectoriale, a instrumentelor și măsurilor menite să elimine inegalitățile structurale de gen și implementarea eficientă a acestora;
 - (f) îmbunătățirea cadrului de reglementare și instituțional existent, inclusiv prin stabilirea unor indicatori de performanță în programele bugetare care să țină cont de aspectele de gen;
 - (g) promovarea egalității de gen în sectorul ajutorului umanitar (crize umanitare); și
 - (h) îmbunătățirea accesului egal la servicii de calitate în sectorul public și privat.
3. În 2016, Legea nr. 71 a reformat sistemul de concediu pentru îngrijirea copilului, introducând unele modificări în Codul Muncii nr. 154/2003 și reglementând acordarea **concediului paternal plătit de 14 zile**. O reformă recentă a extins această perioadă la 15 zile în 2023. Obiectivul concediului paternal este de a garanta participarea efectivă a tatălui la îngrijirea copilului nou-născut. În același timp, legea subliniază că „angajatorul este obligat să încurajeze angajații să ia concediu paternal; crearea de către angajator a unor situații care dezavantajează angajatul care ia concediu paternal este recunoscută ca discriminare de către angajator și este pedepsită conform legii”.
- Legea nr. 71/2016 a inclus, de asemenea, angajamentul de a crește reprezentarea femeilor în procesele decizionale, stipulând că femeile și bărbații trebuie să reprezinte fiecare un minim de 40% din candidații fiecărui partid politic și din nominalizările pentru cabinet. În plus, legea a interzis publicitatea sexistă, reflectând o abordare cuprinzătoare pentru combaterea discriminării bazate pe gen.
4. În ceea ce privește **Educația și Îngrijirea Copilului Timpurie (ECEC)**, **Legea nr. 367 privind Serviciile Alternative de Îngrijire a Copilului** (decembrie 2022) și regulamentele de funcționarea au stabilit baza pentru înființarea serviciilor private de îngrijire a copiilor cu vârsta cuprinsă între 0 și 3 ani, extinzând astfel grupa de vârstă a copiilor care pot beneficia de servicii private de îngrijire până la un an. În plus, a atribuit responsabilitatea pentru aceste servicii de îngrijire Ministerului Muncii și Protecției Sociale (care anterior era responsabilitatea Ministerului Educației). De asemenea, **Programul Național privind serviciile de îngrijire a copiilor cu vârsta până la**

3 ani, 2023–2026, a fost lansat având ca scop îmbunătățirea disponibilității serviciilor de îngrijire a copiilor prin oferirea unor noi tipuri de îngrijire privată (vezi descrierea detaliată de mai jos).

5. În iulie 2022, Parlamentul a adoptat Legea nr. 195 pentru modificarea unor acte normative, prin care au fost reglementate aranjamentele de muncă flexibile și a fost ajustată modalitatea de solicitare a indemnizațiilor pentru concediul de îngrijire a copilului.
6. În septembrie 2022, Ministerul Muncii și Protecției Sociale a lansat [Programul „Familia”](#), destinat sprijinirii copiilor și familiilor cu copii. Unul dintre obiectivele programului „Familia” este îmbunătățirea stimulentei pentru revenirea la muncă a mamelor. În acest scop, părinții pot alege între a primi indemnizația pentru îngrijirea copilului (concediul pentru îngrijirea copilului) de 90% din venitul anterior pentru o perioadă de 12 luni, sau 60% până când copilul împlinește 2 ani, sau 30% până la vârsta de 3 ani.² De asemenea, Legea nr. 353, în vigoare din 1 martie 2023, a modificat calculul indemnizației de maternitate, stipulând că aceasta ar trebui calculată pe baza celui mai mare venit al părintelui. Aceasta înseamnă că, dacă tatăl câștigă mai mult decât mama, indemnizația de maternitate ar fi calculată pe baza veniturilor lui. Totodată, începând cu 1 septembrie 2022, este posibilă partajarea concediului pentru îngrijirea copilului între soți (Legea nr. 195), iar perioada în care tații pot solicita concediul de paternitate de 15 zile a fost extinsă de la 56 de zile la 12 luni. Suplimentar, au fost introduse programe de lucru flexibile, care vor permite părinților să negocieze orele de lucru și să stabilească un program care să le permită atât să muncească, cât și să participe la îngrijirea copilului.
7. Este important de subliniat în acest context că legislația muncii protejează femeile însărcinate, mamele care tocmai au născut și mamele care alăptează. Aceasta permite transferul acestora la un loc de muncă mai ușor conform certificatului medical; și interzice lucrul care pune în pericol securitatea sau sănătatea lor, sau care poate afecta sarcina sau alăptarea (Codul muncii, art. 250). În plus, angajatorii sunt obligați să păstreze locul de muncă al angajaților în perioada în care aceștia sunt în concediu pentru îngrijirea copilului (Codul Muncii, art. 86).
8. În 2022, a fost lansat **Programul Național pentru Ocupare a Forței de Muncă pe anii 2022-2026** și Planul său de Acțiune, având ca principal obiectiv creșterea ratei de ocupare a tinerelor femei cu 4 puncte procentuale (vezi mai jos).

În ciuda acestor eforturi legislative, femeile continuă să fie discriminate și se confruntă cu provocări în participarea lor la viața socială, economică și politică. Pe piața muncii, ele se confruntă cu salarii scăzute, calitate slabă a locurilor de muncă, muncă informală și procese de migrație a forței de muncă determinate de oportunități interne limitate. Femeile cu copii au oportunități economice mai limitate comparativ cu femeile fără copii și cu bărbații. Femeile din zonele rurale din Moldova se confruntă cu acces redus la facilități, servicii de proastă calitate și, printre altele, lipsa oportunităților de muncă. Datorită procesului de îmbătrânire continuu, determinat de fertilitatea scăzută și migrarea forței de muncă, există o pondere semnificativă de femei în vârstă singure care „supraviețuiesc” în mici sate rurale, având oportunități limitate de a genera venituri necesare pentru subsistență (pensii mici, muncă grea în agricultură) (UN Women, 2021).

Avansarea egalității de gen în Moldova este împiedicată de persistența normelor tradiționale de gen și de stereotipurile de gen aferente. Aproape 91 procente dintre bărbați și 82 procente dintre femei consideră că cel mai important rol al unei femei este să aibă grijă de gospodărie, în timp ce 95 procente dintre bărbați consideră că spălarea și hrănirea copiilor sunt responsabilități ale femeilor. Suplimentar, 74 procente dintre oameni sunt de acord parțial sau total că un copil de până la 3 ani poate suferi dacă mama lucrează (MMPS și UNFPA, 2022). Bărbații care încearcă să ia concediu pentru îngrijirea copilului sunt uneori stigmatizați de colegii, prietenii și rudele lor. În consecință, există presiune asupra femeilor de a avea grijă de copii. Există, de asemenea, indicii că mamele care trimit un copil foarte mic la o grădiniță pot fi judecate negativ de către rudele lor. Astfel, cererea pentru grădinițe pentru copiii de până la un an este scăzută, deoarece cele mai multe mame ar prefera să rămână acasă cu copiii lor. (CDF, 2015).

² Până atunci, concediul pentru îngrijirea copilului putea fi luat pentru o perioadă de până la trei ani, cu o indemnizație de 30%.

1.1 Sistemul de concediu de maternitate, paternitate și pentru îngrijirea copilului în Moldova

Femeile angajate asigurate, femeile cu care angajatorul a încheiat un contract de ucenicie, precum și soțiile angajaților, beneficiază de **concediu de maternitate**, incluzând concediul prenatal de 70 de zile calendaristice în cazul unei sarcini cu trei sau mai multe copii - 112 zile calendaristice și concediul postnatal de 56 de zile calendaristice în cazul nașterii complicate sau a nașterii a doi sau mai mulți copii - 70 de zile calendaristice. Plata indemnizației este egală cu 100 procente din câștigurile anterioare, efectuate din asigurările sociale³. Transferul perioadei de concediu pentru îngrijire către tați este permis în câteva cazuri. (OIM, 2022).

Așa cum am menționat mai sus, Legea nr. 71 adoptată în 2016 prevedea un **concediu paternal** de 14 zile plătit 100 procente, pentru care perioada de aplicare era de 56 de zile după nașterea copilului. În 2021, doar 16 procente dintre tați au primit indemnizații pentru concediul paternal⁴. Pentru a încuraja tații să ia concediu paternal, în 2023 a fost adoptată o nouă lege care a extins concediul de paternitate la 15 zile și a prelungit perioada de aplicare la un an, cu posibilitatea de a-l lua integral sau în 3 perioade a câte 5 zile fiecare. După expirarea concediului de maternitate este acordat concediul pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, cu o plată egală cu 30 procente din veniturile anterioare din bugetul asigurărilor sociale dacă părintele era asigurat. Așa cum am descris mai sus, legislația a fost modificată prin majorarea indemnizației până la 90 procente dacă durata concediului este redusă la un an.

Concediul pentru îngrijirea copilului, parțial plătit, poate fi luat de ambii părinți alternativ, în tranșe, în funcție de disponibilitatea acestora, cu condiția ca perioadele să nu se suprapună. Concediul poate fi acordat și buneilor sau unei alte rude implicate direct în îngrijirea copilului, precum și tutorelui. De asemenea, există posibilitatea de a extinde concediul pentru îngrijirea copilului până la 4 ani, cu un an suplimentar de concediu neplătit la cererea părintelui⁵. Dacă mama sau tatăl nu este asigurat, atunci indemnizația pentru îngrijire copilului se acordă până la vârsta de 2 ani a copilului.

Conform datelor oficiale de la 1 ianuarie 2024, un număr total de 31.344 de persoane au beneficiat de indemnizația unică la nașterea copilului. Dintre acestea, 31.338 erau femei, în timp ce doar 6 erau bărbați, indicând o disparitate semnificativă de gen în utilizarea acestui sistem de sprijin. În plus, dintre cei care au primit indemnizații pentru creșterea copilului pînă la împlinirea vârstei de 3 ani, în total 22.908 persoane, majoritatea au fost femei, numărând 17.074 de beneficiare, în timp ce 5.834 au fost bărbați. Aceste statistici furnizate de către Casa Națională de Asigurări Sociale (CNAS) subliniază discrepanța pronunțată în participarea la îngrijirea copilului între bărbați și femei.⁶

Deoarece femeile predominant iau ambele concedii cât cel plătit cât și concediul de îngrijire a copilului neplătit pentru copii cu vârste între 3 și 4 ani, angajatorii preferă să angajeze bărbați. Posibilitatea de a rămâne în afara pieței muncii timp de până la patru ani creează o situație negativă atât pentru angajatori, cât și pentru angajați, deoarece împiedică femeile tinere să obțină un loc de muncă și le scade abilitățile și competențele de muncă dacă se află o perioadă lungă în concediul pentru îngrijirea copilului.

În timp ce Indexul Femei, Afaceri și Drept pentru 2024 acordă cadrului legal al Moldovei legat de paternitate un scor de 100 (din 100), mecanismele de suport primesc doar 33,3 din cauza faptului că tații nu sunt încurajați să ia concediul de paternitate după nașterea unui copil și că datele defalcate pe sexe privind munca de îngrijire neplătită nu sunt publicate (Banca Mondială 2024).

Ca urmare, conform „Sondajului Generații și Gen” din 2020 (Ministerul Muncii și Protecției Sociale și UNFPA, 2022), doar 5 procente dintre respondenții din Moldova au afirmat că reușesc să mențină un echilibru între

³ Art. 124 din Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154-XV din 28 martie 2003;

⁴ Știri UNFPA (2022), disponibil <https://eeca.unfpa.org/en/news/young-father-discovers-joy-parenting-moldova-aims-extend-paternity-leave>,

⁵ Articolul 86 alin. (2) din Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154 din 28.03.2003.

⁶ Vezi [Condiții de acordare | Indemnizație de maternitate femeilor asigurate și soțiilor aflate la întreținerea soților asigurați | Casa Națională de Asigurări Sociale](#);

muncă și viața personală⁷. Aproximativ 70 procente dintre femei au dezvăluit că sunt epuizate, în special în familiile cu copii. Cu alte cuvinte, femeile angajate se confruntă cu un volum de muncă generală mai mare, având în vedere responsabilitățile suplimentare de acasă pe lângă orele de muncă plătite.

1.2 Prevederi privind îngrijirea copilului

Așa cum s-a menționat mai sus, Legea cu privire la serviciile alternative de îngrijire a copiilor (nr. 367/2022) și Programul Național privind Serviciile de Îngrijire a Copiilor cu vârsta până la 3 ani, 2023–2026, au ca scop îmbunătățirea disponibilității și utilizării serviciilor de îngrijire pentru copii cu vârste între 0 și 3 ani. Într-adevăr, ca rezultat a sistemului vechi, nu există practic nicio înscriere a copiilor în servicii formale de educație și îngrijire timpurie (ECEC) sub vârsta de 2 ani, iar amploarea implicării acestora în îngrijirea informală (bone) nu este cunoscută, deoarece nu este înregistrată (OIM 2023).

Legea permite înființarea a trei forme legale private de îngrijire a copilului:

- i. **Îngrijirea copilului organizată de angajator la locul de muncă.** Angajatorii sunt deschiși să ofere servicii de îngrijire a copilului deoarece recunosc importanța acestora. Astfel încât este probabil ca această formă de îngrijire să crească disponibilitatea serviciilor de îngrijire a copilului. Totuși, experiențele din alte țări arată că această formă de îngrijire este mai frecventă în cadrul companiilor mai mari din medii urbane.
- ii. **Creșe la domiciliu** organizate pentru un număr limitat de copii în locuința/reședința temporară a îngrijitorului, de obicei femei (mame sau bunici) care îngrijesc de câțiva copii în același timp în locuința lor. Aceste servicii sunt deja prevalente în zonele din afara orașelor mari, deoarece părinții nu au alte opțiuni pentru a avea grijă de copiii lor în timp ce sunt la muncă.
- iii. **Servicii de îngrijire individualizate, reglementate și legalizate de tip „bone”,** care sunt deja răspândite în zonele urbane. De obicei, bonele nu au calificări și își încep activitatea în baza cererii din partea cunoscuților. În prezent, serviciile de bone sunt în creștere în popularitate, rezultând într-o provizionare mai organizată a îngrijirii copilului, de exemplu, prin intermediul aplicațiilor, paginilor web și agențiilor care ajută părinții să găsească bone.

Aceste forme de îngrijire a copilului există deja într-o anumită măsură și sunt, în mare parte, informale, ceea ce înseamnă că furnizorii nu sunt de obicei instruiți în educația și îngrijirea timpurie a copilului (ECEC). Noua Lege își propune să le formalizeze, cu scopul de a îmbunătăți calitatea îngrijirii copilului, întrucât acestea sunt prevăzute să fie stabilite de furnizori privați de îngrijire a copilului care dețin calificările necesare (prevăzute de lege), sunt înregistrați ca furnizori de îngrijitori pentru copii și dețin o licență de afaceri (cu excepția cazului în care sunt angajați printr-un contract de muncă)⁸. [Programul Național privind Serviciile de Îngrijire a Copiilor cu vârsta până la 3 ani](#), preconizează un program de granturi pentru companii pentru a sprijini înființarea unității de îngrijire pentru copii, și un program de accelerare a afacerilor pentru creșele de acasă cu același scop.

Costul de implementare al programului și efectele directe și indirecte au fost estimate în termeni de creștere a ocupării forței de muncă: aproximativ 93 de milioane euro ar fi necesare pentru a atinge obiectivele programului în ceea ce privește extinderea acoperirii serviciilor de îngrijire a copilului și atingerea standardelor de calitate. Se estimează că investiția va crea aproximativ 2.962 de locuri de muncă directe în sectorul educațional, iar alte 8.000 de locuri de muncă vor fi create indirect până în 2026. Se preconizează că 58 procente din aceste locuri de muncă vor fi ocupate de femei (Cambridge Econometrics și alții, 2024).

7 Ministerul Muncii și Protecției Sociale al Republicii Moldova, Biroul Național de Statistică (eșantionul de sondaj) UNFPA, NIDI-GGP (ca partener și distribuitor) (2022), Republica Moldova – [Sondajul Generații și Gen \(2020\)](#).

8 Legea include dispoziții, de exemplu, privind camerele dedicate în cazul îngrijirii copilului la locul de muncă sau acasă, poluarea fonică, dimensiunile grupurilor, personalul calificat etc. De asemenea, reglementează îngrijirea individuală (bone), cu dispoziții privind calificările, licența de îngrijire, contractele, remunerația și altele (OIM, 2023).

Aceste noi forme de îngrijire a copilului pot contribui semnificativ la acoperirea nevoilor de îngrijire a copilului, cu condiția ca unele obstacole importante de pe partea ofertei și cererii să fie abordate în proces. În primul rând, în ceea ce privește oferta, companiile naționale **își exprimă îngrijorarea cu privire la** costuri, cerințe și responsabilități pe care ar trebui să le suporte și, de asemenea, la riscurile financiare potențiale și la profituri mai mici din cauza înființării serviciilor de îngrijire la locul de muncă, în special în zonele rurale. De asemenea, bonele manifestă rezistență față de înregistrarea formală. În plus, în general, profesia de îngrijitor de copii rămâne neatractivă din cauza salariilor mici și există puține oportunități pentru profesionalizare ulterioară. În ceea ce privește cererea, deși există un interes general pentru utilizarea serviciilor alternative de îngrijire a copiilor, calitatea acestora trebuie asigurată, iar taxele să fie accesibile. Utilizarea serviciilor private de îngrijire a copiilor este inaccesibilă pentru multe familii.

De exemplu, gospodăriile formate din părinte singur cu copii (de obicei mame singure) întâmpină dificultăți mai mari în a-și permite îngrijirea privată. Există aproximativ 26.000 de gospodării cu părinți singuri⁹, iar peste un sfert dintre acestea (34,6%) se află sub pragul sărăciei în 2023 (Sondajul Bugetelor Gospodăriilor).

1.3 Evoluții normative și de politici în domeniul politicilor de ocupare a forței de muncă

Autoritățile din Moldova au adoptat legi, ordine și hotărâri de guvern în domeniul politicilor de ocupare, în conformitate cu Acordul de Asociere cu Uniunea Europeană (UE). În 2017, a fost adoptată Strategia Națională privind Ocuparea Forței de Muncă (SNOFM) (2017–2021), care a plasat ocuparea forței de muncă ca un obiectiv central în politicile economice și sociale. Ca parte a SNOFM 2017-2021, în 2018, a fost introdusă o nouă Lege de promovare a ocupării forței de muncă¹⁰, cu scopul de a aborda rata foarte scăzută de participare pe piața muncii, a moderniza piața muncii și a promova politici active de piață a muncii. Aceasta a inclus reforme în domeniul dezvoltării abilităților și educației vocaționale, precum și reducerea birocrăției asociate cu concediile angajaților. (Agenția Daneză de Dezvoltare a Sindicatelor 2024, OIM 2021).

După expirarea SNOFM 2017-2021, **Programul Național pentru Ocuparea Forței de Muncă (Program Național)** 2022-2026 și Planul său de acțiune devin instrumente cheie de politici. Obiectivul general al Programului Național este de a crește participarea forței de muncă și de a stimula ocuparea productivă și munca decentă pentru toți. În conformitate cu primul rezultat așteptat al Programul de Țară pentru Muncă Decentă 2021-2024, „O nouă Strategie Națională privind Ocuparea Forței de Muncă (SNOFM) cu un impact transformator asupra genului, cu accent pe tineri, este adoptată” (OIM, 2021). Primul obiectiv specific al Programului Național este de a **crește rata de participare și ocupare a tinerelor femei cu 4 puncte procentuale**. Obiectivul specific al Programului este de a crește rata de participare a femeilor cu vârsta între 25-34 de ani de la 44 procente în 2021 la 48 procente în 2026 și rata de ocupare a femeilor cu vârsta între 25-34 de ani de la 43,2 procente în 2021 la 47,2 procente în 2026.

În acest scop, s-a planificat dezvoltarea unor servicii alternative de îngrijire a copiilor la prețuri accesibile în toate regiunile Moldovei, care, așa cum s-a descris mai sus, este abordată prin Legea cu privire la serviciile alternative de îngrijire a copiilor din 2022. Ținta stabilită în Programul Național este de a crește ponderea copiilor cu vârsta de până la trei ani incluși în educația timpurie de la 9,9 procente în 2020 la 30 procente în 2026.

Pe de altă parte, Programul Național prevede și dezvoltarea unei linii de serviciu dedicate în cadrul Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă pentru mamele care doresc să revină pe piața muncii care presupun îmbunătățirea și recalificarea, granturi pentru îngrijirea copiilor în timp ce participă la programe active pe piața muncii și subvenții pentru angajare. În plus, se acordă atenție asigurării că mamele se întorc la muncă fără a-și pierde poziția și minimizării «capcanelor de inactivitate», adică situațiilor în care mamele nu pot reveni pe piața muncii din cauza costurilor prea ridicate pentru îngrijirea copiilor.

⁹ Estimare proprie considerând cota gospodăriilor cu părinți singuri cu copii de 2,8% (Sondajul Bugetului Gospodăriilor) și numărul total al gospodăriilor egal cu 26.857, conform Recensământului 2014;

¹⁰ Legea 105/2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj;

De asemenea, Programul Național anticipează că durata concediului de paternitate pentru tați (angajați) va fi extinsă la 1 lună, cu acoperire de 100% din bugetul asigurărilor sociale. În final, Programul Național subliniază necesitatea de a crește flexibilitatea pe piața muncii într-un mod care să promoveze ocuparea forței de muncă, fără a afecta calitatea locurilor de muncă, aspect abordat și în cadrul Programului Familia.

În plus, Programul Național include ca prioritate reducerea ocupării informale de la 22,9 procente în 2021 la 19 procente în 2026. Deși în scădere, ocuparea informală este încă un segment important al pieței muncii, aproximativ două treimi dintre lucrătorii informali fiind bărbați. Majoritatea lucrătorilor informali sunt muncitori pe cont propriu și lucrătorii în familii (dintre care femeile reprezintă aproape trei din patru). Sectoarele cele mai expuse la informalitate sunt agricultura și construcțiile, cu părți ale ocupării informale care depășesc 60 de procente.

Așa cum este descris în Raportul privind realizarea Programului național pentru ocuparea forței de muncă¹¹, în 2023 au fost desfășurate următoarele activități (Ministerul Muncii și Protecției Sociale 2023):

- ▶ Campanie de informare despre serviciile alternative de îngrijire a copiilor, organizată de Camera de Comerț și Industrie (CCI) cu sprijinul UNFPA și în colaborare cu Ministerul Muncii și Protecției Sociale (MMPS);
- ▶ Trei ghiduri informative despre îngrijirea alternativă a copiilor pentru potențiali furnizori de servicii (câte unul pentru fiecare dintre opțiunile alternative), în parteneriat cu Centrul de Parteneriate pentru Dezvoltare și Organizația Internațională a Muncii.
- ▶ Aprobarea Programului Național privind Serviciile de Îngrijire a Copiilor cu vârsta până la 3 ani, așa cum a fost descris mai sus. În ceea ce privește obiectivul reducerii ocupării informale, Raportul subliniază schimbările de la Inspectoratul de Stat al Muncii în 2023, care a primit împuterniciri suplimentare, inclusiv dreptul de a efectua vizite neanunțate în cazuri de muncă nedeclarată, muncă subdeclarată, trafic de persoane și exploatare a muncii, precum și dreptul de a pune amenzi direct (Comisia Europeană, 2023). În plus, a fost dezvoltat un Program Național de reducere a muncii nedeclarate pentru anii 2024-2025.

Ca rezultat, implementarea Raportului evidențiază creșterea ratei de participare a femeilor cu vârste între 25-34 de ani de la 45,2 procente în 2022 la 50,3 procente în 2023 (+5,1 puncte procentuale) și a ratei de ocupare de la 44,4 procente în 2022 la 47,7 procente în 2023 (+3,3 puncte procentuale). Această evoluție a fost mai bună decât media femeilor de toate vârstele (+3,6 puncte procentuale și +2,9 puncte procentuale, respectiv)¹².

Ponderea persoanelor care aveau un loc de muncă în sectorul informal nu a scăzut în 2023, ci a crescut ușor, de la 22 procente în 2022 la 23,0 procente în 2023. În sectorul agricol, ocuparea informală a constituit 66,6 procente din totalul de 63,4% procente în 2022, în timp ce construcțiile au condus activitățile non-agricole în angajarea informală, cu 66,2%. Din numărul persoanelor angajate informal, 26,1 erau angajați, iar majoritatea restului erau lucrători independenți și lucrători informali în familie.

¹¹ [Raport-privind-realizarea-in-anul-2022-a-Programului-national-pentru-ocuparea-forței-de-munca-pe-anii-2022-2026.pdf \(gov.md\)](#)

¹² Biroul Național de Statistică - <https://statistica.gov.md/>

2. Femeile și mamele tinere pe piața muncii din Moldova

Conform estimărilor oficiale naționale ale Moldovei, populația era de 2,5 milioane în ianuarie 2023, cu aproximativ 1 milion mai puțin decât în 2010. Rata scăzută a fertilității și nivelurile foarte ridicate ale emigrației populației active sunt în mare parte responsabile pentru scădere. Dacă tendințele actuale de emigrare vor continua, Moldova va pierde încă 20 procente din populație până în 2050 (Agenția Daneză pentru Dezvoltarea Sindicatelor 2023/2024). Acest fenomen a cauzat deja îmbătrânirea populației, lipsa angajaților și un fenomen semnificativ de „brain drain” (emigrarea creierelor), care a afectat negativ, de exemplu, sectoarele sănătății și educației. Lipsa de date adecvate face imposibilă evaluarea dimensiunii de gen a fluxurilor migratorii (ONU, 2021).

Ca rezultat, populația angajată a Moldovei a scăzut în ultima decadă, ceea ce a dus la un deficit de forță de muncă calificată¹³. Comparativ cu țările din Balcanii de Vest, Moldova se confruntă, de asemenea, cu rate scăzute de activitate și ocupare a forței de muncă și cu disparități de gen în ocupare, care sunt mari, deși în scădere (ONU 2021 și OIM 2021).

Conform datelor naționale pentru 2023, ponderea populației cu vârsta de peste 15 ani activă pe piața muncii era de 45,1 procente (41,4 procente în rândul femeilor și 49,5 procente în rândul bărbaților), iar rata de ocupare era de 43,1 procente (39,7 procente în rândul femeilor și 47,1 procente în rândul bărbaților respectiv) (vezi Tabelul 10). Discrepanțele de gen în participare și ocupare sunt de 8,1 puncte procentuale și 7,4 puncte procentuale respectiv, care cresc în ambele cazuri la 12 puncte procentuale în cadrul grupei de vârstă 25-34 de ani.

Există diferențe semnificative între zonele urbane și cele rurale: printre populația cu vârsta de peste 15 ani, ratele de activitate și de ocupare în zonele rurale sunt cu 8,1 puncte procentuale și, respectiv, cu 7,5 puncte procentuale mai mici decât în zonele urbane în 2023, respectiv. Ele sunt mult mai scăzute în rândul femeilor, cu mai puțin de patru din zece femei active pe piața muncii rurale (38,2 procente, comparativ cu 45,6 procente în zonele urbane) și doar 36,6 procente în ocupare (comparativ cu 43,6 procente în zonele urbane). Totuși, disparitățile de gen sunt mai mici în zonele rurale: în 2023, disparitatea de gen în activitate în zonele rurale a fost de 7,4 puncte procentuale, mai mică decât disparitatea de 9,6 puncte procentuale din zonele urbane. Disparitățile de gen în ocupare au fost de 6,9 puncte procentuale în zonele rurale și de 8,6 puncte procentuale în zonele urbane (Tabelul 1).

Așa cum s-a menționat mai sus, disparitățile de gen sunt mult mai mari în rândul populației cu vârste între 25-34 de ani (12 puncte procentuale) comparativ cu media generală (8,1 puncte procentuale). Aceste disparități de gen sunt, de asemenea, mai mari în zonele urbane (14 puncte procentuale atât pentru discrepanța de activitate, cât și pentru discrepanța de ocupare) decât în zonele rurale (aproximativ 11 puncte procentuale).

Începând cu 2019, anul anterior pandemiei, progresele în activitatea și ocuparea femeilor au fost semnificative, iar disparitățile de gen au scăzut: creșterea ratelor de activitate și ocupare a femeilor între 2019 și 2023 a fost de 3,2 puncte procentuale pentru ambii indicatori și, în ambele cazuri, mai mare decât în rândul bărbaților (2,5 puncte procentuale și 2,9 puncte procentuale, respectiv). Totuși, acest progres se datorează exclusiv îmbunătățirii în zonele urbane, unde disparitatea de gen în activitate a scăzut de la 12,4 puncte procentuale în 2019 la 9,6 puncte procentuale în 2023, iar disparietatea în rata de ocupare a scăzut de la 11,5 la 8,6 puncte procentuale. În schimb, disparitățile de gen în activitate și ocupare în zonele rurale au crescut cu 0,4 puncte procentuale și, respectiv, 1,1 puncte procentuale în acești ani. În plus, în rândul femeilor cu vârste între 25-49 de ani, acest progres s-a concentrat exclusiv pe femeile fără copii (de la 62,9 procente în 2019 la 65,9 procente în 2022), deoarece rata de ocupare a femeilor cu cel puțin un copil sub 6 ani a scăzut de la 39,4 procente în 2019 la 37 procente în 2022 (Tabelul 1).

¹³ Așa cum a fost exprimat de Ministerul Muncii și Protecției Sociale într-un [comunicat de presă](#).

► Tabelul 1. Ratele de activitate și de ocupare a populației peste 15 ani, pe sexe și pe zone (procente).

			Ratele 2019	Ratele 2023	Evoluția ratelor 2019-2023 (p.p.)	Discrepanțe de gen 2019 (Bărbați-Femei, p.p.)	Discrepanțe de gen 2023 (Bărbați-Femei, p.p.)
Rata de activitate	Ambele sexe	Toată țara	42.3	45.1	2.8		
		Urban	49.4	49.8	0.4		
		Rural	37.6	41.7	4.1		
	Bărbați	Toată țara	47.0	49.5	2.5	8.8	8.1
		Urban	56.3	55.2	-1.1	12.4	9.6
		Rural	41.2	45.6	4.4	7.0	7.4
	Femei	Toată țara	38.2	41.4	3.2		
		Urban	43.9	45.6	1.7		
		Rural	34.2	38.2	4.0		
Rata de ocupare	Ambele sexe	Toată țara	40.1	43.1	3.0		
		Urban	47.0	47.4	0.4		
		Rural	35.6	39.9	4.3		
	Bărbați	Toată țara	44.2	47.1	2.9	7.7	7.4
		Urban	53.4	52.2	-1.2	11.5	8.6
		Rural	38.6	43.5	4.9	5.8	6.9
	Femei	Toată țara	36.5	39.7	3.2		
		Urban	41.9	43.6	1.7		
		Rural	32.8	36.6	3.8		

Sursa: Biroul Național de Statistică al Moldovei, BNS, 2023. Compilarea autorului.

Prezența copiilor este un element cheie în participarea femeilor pe piața muncii, în 2022, rata de ocupare a femeilor cu vârste între 25-49 de ani fără copii sub 6 ani era de 1,8 ori mai mare decât rata femeilor cu copii (65,9 procente și 37 procente, respectiv). Această situație este mai mare în zonele urbane (de 1,9 ori) decât în zonele rurale (de 1,7 ori). Este bine cunoscut că paternitatea exercită un efect opus, deoarece rata de ocupare a taților tinde să fie mai mare decât în rândul bărbaților fără copii (cu 1,1 ori mai mare în Moldova în 2022).

Ca rezultat, în 2023, numărul femeilor **înafara pieții muncii** din cauza muncii casnice sau a îngrijirii familiei este de 131 300, comparativ cu doar 6 100 bărbați. Aceasta reprezintă 21,6 procente din totalul femeilor inactive, dar doar 1,6 procente din totalul bărbaților inactivi. Dintre aceste femei inactive, aproape una din trei (27,2 procente) are un nivel scăzut de educație (școală generală), procentul crescând la 41,4 procente în zonele rurale, dar altă parte de 28 procente au studii superioare, procentul crescând până la 41,3 procente în zonele urbane.

► **Tabelul 2. Rata de ocupare a persoanelor cu vârste între 25-49 de ani după zonă, număr de copii și sex**

		2019			2022			Discrepanțe de gen 2022 (Bărbați-Femei, p.p.)
		Ambele sexe	Bărbați	Femei	Ambele sexe	Bărbați	Femei	
Toată țara	Total	55.8	58.8	52.9	57.4	60.0	54.9	5.1
	Cel puțin un copil	50.0	62.5	39.4	49.7	64.6	37.0	27.6
	Fără copii	59.7	56.5	62.9	61.8	57.6	65.9	-8.3
Urban	Total	64.3	71.4	58.2	64.8	70.4	59.7	10.7
	Cel puțin un copil	56.8	76.2	41.0	56.4	76.6	39.0	37.6
	Fără copii	69.9	68.0	71.7	70.3	66.5	73.9	-7.4
Rural	Total	49.0	49.6	48.5	51.3	51.8	50.8	1.0
	Cel puțin un copil	44.1	51.0	38.0	43.3	53.0	35.0	18.0
	Fără copii	52.2	48.8	55.9	55.4	51.2	59.7	-8.5

Sursa: Biroul Național de Statistică al Moldovei, BNS, 2023. Compilarea autorului.

► **Tabelul 3. Populația de 15 ani și peste inactivă din cauza responsabilităților familiale în 2023, după nivelul de educație, sex și zonă (mii)**

	Bărbați			Femei		
	Toată țara	Urban	Rural	Toată țara	Urban	Rural
Nivelul educației - total	6.1	1.7	4.3	131.3	70.0	61.4
Studii superioare	0.8	0.6	0.3	36.6	289	7.8
Studii medii specializate	0.4	0.2	0.2	13.2	7.6	5.6
Studii medii profesionale	1.5	0.4	11	24.0	115	12.5
Studii liceale	0.8	0.1	0.7	21.1	113	9.7
Gimnaziu	2.6	0.5	20	35.7	10.3	25.4
Primare sau fără educație	-	-	-	0.8	0.3	0.4

Sursa: Biroul Național de Statistică al Moldovei, BNS, 2023. Compilarea autorului.

Femeile angajate sunt mai bine educate decât bărbații angajați, deși sunt mai puțin prezente în carierele profesionale. În 2023, în timp ce o treime dintre femeile angajate (32,4 procente) au atins un nivel de educație superioară, doar 23 procente dintre bărbați au același nivel; 17 procente dintre femeile angajate au un nivel de educație medie specializată, comparativ cu doar 12 procente dintre bărbați (Tabelul 4). Totuși, interesul scăzut al femeilor pentru studiile medii profesionale (doar 16 procente dintre femeile angajate, comparativ cu 29 procente dintre bărbații angajați) reflectă influența rolurilor de gen și a stereotipurilor asupra fetelor și băieților. Femeile angajate din zonele rurale sunt mai puțin educate decât femeile angajate din orașe, dar încă mult mai educate decât bărbații din zonele rurale: doar 16 procente dintre femeile angajate din zonele rurale au un nivel de educație superioară, jumătate din rata de 32

procente a femeilor angajate din orașe, dar de două ori mai mult decât nivelul bărbaților angajați din zonele rurale (8 procente). În celălaltă extremă, 27,3 procente dintre femeile angajate din zonele rurale au doar un nivel de gimnaziu, comparativ cu 8 procente dintre femeile din orașe.

► **Tabelul 4. Populația ocupată după nivelul de educație, sex și zonă, 2023 (procente)**

	Bărbați			Bărbați		
	Toată țara	Urban	Rural	Toată țara	Urban	Rural
Nivelul educației - total	100	100	100	100	100	100
Studii superioare	22.9	40.6	8.3	32.4	49.8	16.5
Studii medii specializate	11.9	14.9	9.4	16.7	17.9	15.7
Studii medii profesionale	29.0	19.3	37.0	16.2	12.4	19.7
Studii liceale	14.9	13.6	16.0	16.5	12.1	20.6
Gimnaziu	20.8	11.5	28.4	18.0	7.8	27.3
Primare sau fără educație	0.5	-	0.9	0.2	-	0.3

Sursa: Biroul Național de Statistică al Moldovei, BNS, 2023. Compilarea autorului.

Ponderea tinerelor cu vârste de 15-24 de ani care nu sunt încadrate în educație, ocupare și formare profesională (NEET) este mai mare decât cea a tinerilor(16,1 procente față de 11,5 procente, respectiv) (Tabelul 5). În medie, această situație a cunoscut o reducere importantă din 2019 de la 22,8 procente la 16,1 procente în 2023, ceea ce reprezintă o scădere de 6,7 puncte procentuale. O reducere mai mare decât cea experimentată de tineri (5 puncte procentuale), ceea ce înseamnă că, în medie, a avut loc un proces de convergență. Totuși, evoluția din 2019 printre femeile mai bine educate din zonele rurale care sunt NEET este extrem de îngrijorătoare. În 2023, mai mult de patru din zece femei cu vârste de 15-24 de ani (42,6 procente) cu educație superioară din zonele rurale erau NEET, ceea ce este de peste două ori mai mult decât rata (deja foarte mare) a bărbaților (20,5 procente) și cu 15 puncte procentuale mai mult decât în 2019. În aceeași direcție, ponderea tinerelor cu un nivel de educație secundară profesională care sunt NEET este dramatică, cu aproape șase din zece astfel de femei fiind NEET (57,2 procente).

În general, în 2023, 107.500 de femei cu vârste între 15 și 24 de ani erau NEET, dintre care majoritatea (76.600 de femei) erau îngrijitoare de familie. Acest lucru poate fi explicat prin stereotipuri și presiuni sociale care pun un accent mai mare pe rolul femeilor în familie și pe rolul bărbaților în muncă; consilierea profesională și orientarea femeilor către domenii de ocupație relativ limitate; preferința angajatorilor de a angaja bărbați tineri în loc de femei tinere; dificultățile de integrare a tinerelor femei la întoarcerea la muncă după concediul de îngrijire a copilului; femeile tinere fiind mai susceptibile să aibă locuri de muncă slab remunerate; și lipsa condițiilor care să permită concilierea vieții de familie cu viața profesională (ONU, 2021).

► Tabelul 5. Grupul NEET, cu vârsta între 15-24 de ani, după nivelul de educație, zonă și sex (procente).

		2019			2023		
		Ambele sexe	Bărbați	Femei	Ambele sexe	Bărbați	Femei
Nivelul educației - total	Toată țara	19.5	16.5	22.8	13.8	11.5	16.1
	Urban	16.1	12.5	19.6	12.4	8.2	16.0
	Rural	21.7	18.9	24.9	15.0	13.9	16.2
Studii superioare	Toată țara	18.1	19.0	17.5	19.0	12.7	23.1
	Urban	16.4	21.4	13.4	13.2	8.5	16.0
	Rural	21.5	15.5	27.4	32.3	20.5	42.6
Studii medii specializate	Toată țara	29.0	23.7	32.9	16.2	15.3	17.0
	Urban	26.4	19.1	31.6	17.6	18.3	17.0
	Rural	31.0	27.1	33.9	14.4	12.0	17.0
Studii medii profesionale	Toată țara	43.1	35.2	53.4	33.0	22.9	57.2
	Urban	45.1	33.2	59.0	37.9	26.0	55.0
	Rural	42.3	36.0	50.9	29.9	21.4	59.9
Studii liceale	Toată țara	11.9	8.9	14.4	8.5	4.7	11.1
	Urban	10.0	9.3	10.6	9.2	3.7	13.2
	Rural	14.0	8.5	18.0	7.2	6.5	7.7
Gimnaziu	Toată țara	19.5	16.7	23.2	14.5	12.2	16.8
	Urban	13.9	9.5	18.8	10.0	5.2	14.6
	Rural	22.1	19.6	25.4	17.0	15.9	18.1
Primare sau fără educație	Toată țara	4.7	3.6	5.9	5.2	6.1	4.1
	Urban	6.5	1.2	14.6	6.6	6.5	6.8
	Rural	3.9	4.9	2.7	4.5	6.0	3.0

Sursa: Biroul Național de Statistică al Moldovei, BNS, 2023. Compilarea autorului.

Disparietatea de remunerare în bază de gen, măsurată ca diferență procentuală între salariile lunare brute ale femeilor și bărbaților, a arătat o tendință de creștere în ultimii ani, de la 15,6 procente în 2017 la 16,4 procente în 2019 și 18,3 procente în 2022 (Tabelul 6). Diferența este mult mai mare în sectoare mai bine plătite, cum ar fi Tehnologia Informației și Comunicații (62 procente) și activitățile financiare și de asigurări (48 procente).

► Tabelul 6. Salariile medii lunare brute pe activități economice și sexe (lei)

	2022			Diferența de remunerație 2022 (Bărbați-Femei, %)
	Ambele sexe	Femei	Bărbați	
0 Activități Economice - Total	10,447	9,618	11,381	18.3
A Agricultură, Silvicultură și Pescuit	6,701	6,271	6,852	9.3
B+C+D+E Industrie	9,541	8,543	10,442	22.2
F Construcții	9,363	8,278	9,520	15.0
G Comerț en-gros și cu amănuntul; reparații auto	8,961	8,242	9,745	18.2
H Transport și depozitare	8,795	8,307	8,981	8.1
I Activități de cazare și servicii alimentare	6,321	5,953	6,946	16.7
J Informații și comunicare	27,776	20,376	32,940	61.7
K Activități financiare și de asigurări	19,796	17,211	25,483	48.1
L Activități imobiliare	8,180	7,258	8,920	22.9
M Activități Profesionale, Științifice și Tehnice	12,035	11,362	12,868	13.3
N Activități Administrative și De Suport	7,716	7,994	7,559	-5.4
P Educație	8,446	8,525	8,177	-4.1
Q Activități în Domeniul Sănătății și Asistență Socială	11,730	11,113	14,327	28.9
R Arte, Divertisment și Recreatie	7,310	6,684	8,182	22.4
S Alte Activități de Servicii	11,157	11,290	10,902	-3.4

Sursa: Biroul Național de Statistică al Moldovei, BNS, 2023. Compilarea autorului.

Femeile din grupurile vulnerabile au rate de ocupare a forței de muncă deosebit de scăzute. Rata de ocupare în rândul populației rome este de aproximativ de șapte ori mai mică decât în populația generală (6.4 procente față de 40.9 procente). Rata de ocupare a persoanelor cu dizabilități este de aproximativ de patru ori mai mică decât în populația generală (UN, 2021).



CAPITOLUL 2

Sprijinul pentru reîntoarcerea mamelor pe piața muncii în unele țări ale UE

Ca prim pas în cadrul dezvoltării Programului de suport în *Tranziția pe piața muncii a femeilor aflate în concediu pentru îngrijire a copilului în Moldova*, au fost identificate nouă experiențe din țările UE referitoare la sprijinul acordat de autoritățile publice, (la revenirea) pentru angajare a femeilor cu responsabilități de îngrijire a copilului, inclusiv a femeilor inactive. În majoritatea cazurilor, sprijinul a venit din partea serviciilor publice de ocupare a forței de muncă și/sau a serviciilor pentru egalitatea de gen și familie. Aceste nouă practici sunt prezentate în Tabelul 7, și sunt descrise pe scurt în Anexa I. Cinci dintre acestea sunt prezentate în detaliu în acest capitol.

Aceste experiențe din UE abordează diferite provocări cu care se confruntă femeile care revin pe piața muncii după pauze lungi în carieră, cum ar fi scăderea angajabilității și a încrederii în sine, precum și necesitatea specifică de a concilia responsabilitățile profesionale și familiale. Cele nouă experiențe evidențiate prezintă diferite abordări adoptate de diverse țări ale UE. Aceste abordări sunt adesea combinate pentru a spori eficacitatea generală în abordarea nevoilor specifice ale femeilor care se reintegrează pe piața muncii (Duell 2023).

Unele practici sunt concepute special pentru a ajuta mamele cu copii mici să revină pe piața muncii, cum ar fi cele din Austria și Germania, unde autoritățile publice pentru ocuparea forței de muncă au dezvoltat programe de sprijin pentru mame prin formare, coaching, plasare în câmpul muncii și suport psihologic, sprijinind, de asemenea, companiile. În Irlanda, femeile primesc un beneficiu economic la revenirea în câmpul muncii. Alte inițiative vizează familiile, precum cea din Polonia. În Ungaria, femeile care revin după concediul de maternitate reprezintă unul dintre grupurile vizate de subvențiile salariale, completate cu alte măsuri de sprijin. În Spania, grupul țintă al măsurii sunt femeile din zonele rurale. Experiența franceză nu este orientată către un grup specific, ci mai degrabă către furnizarea de servicii personale, printre care servicii de îngrijire a copiilor, care sprijină ocuparea forței de muncă în rândul femeilor. În final, inițiativele din Estonia și Regatul Unit sunt destinate să abordeze barierele pe care le întâmpină femeile la revenirea în companii, prin creșterea gradului de conștientizare în rândul angajatorilor și sprijinirea acestora pentru a facilita reintegrarea mamelor.

Experiențele din Estonia, Germania, Ungaria, Irlanda și Regatul Unit sunt descrise în continuare. Având în vedere relevanța concediului parental și a sprijinului pentru îngrijirea copiilor în ceea ce privește ocuparea forței de muncă a mamelor, toate cazurile sunt contextualizate pe scurt în cadrul acestor politici în țările respective. Apoi, fiecare politică este descrisă în funcție de obiectivele, grupurile țintă, activitățile și rezultatele sale. O secțiune finală a acestui capitol rezumă concluziile.

► **Tabelul 7. Inițiative din nouă țări care susțin reintegrarea femeilor pe piața muncii.**

	Subvenții sau reduceri fiscale pentru angajatori	Beneficii pentru angajați	Instruire, ghidare, plasare în câmpul muncii	Flexibilitatea muncii în companii	Îngrijirea copiilor
AT: Reintegrare pentru viitor			X		X
* EE: Eticheta de angajator prietenos cu familia				X	
FR, Cec de angajare a serviciilor	X				X
* DE: Perspective			X	X	
* HU: Subvenții salariale	X				
* IE: Înapoi la muncă: Dividendul familial		X			
PL: 'Muncă stabilă – Familie puternică			X	X	X
ES: Femei în zonele rurale			X		
* UK: Programe de reintegrare			X	X	

* cazurile țărilor descrise mai jos

► Experiențe din cinci țări ale UE

1. Estonia: Certificatul de angajator prietenos cu familia

Contextul general al concediului parental și al politicilor de îngrijire a copiilor.

În Estonia, **concediul de maternitate** este acordat pentru 100 de zile. O mamă angajată poate utiliza concediul de maternitate cu până la 70 de zile înainte de data estimată a nașterii copilului și 30 de zile calendaristice după data estimată a nașterii. Indemnizația parentală al mamei este de 100% din câștigurile medii, calculate pe baza muncii în perioada de referință, fără un plafon maxim al plăților. O mamă care este considerată o persoană neactivă (nu este angajată) primește indemnizația parentală al mamei timp de 30 de zile calendaristice consecutive începând de la nașterea copilului (Pall et al. 2022).

Când concediul de maternitate se încheie, ambii părinți au dreptul să ia **concediu parental** timp de până la trei ani. Părinții pot alege cum să împartă concediul parental între ei. Indemnizația este plătită la 100% din câștigurile medii personale, cu un plafon maxim de 4.291,29 € pe lună (echivalentul a de trei salarii medii). Pentru părinții care nu sunt în concediu și nu lucrează, indemnizația se plătește de la nașterea copilului timp de 515 zile (împreună cu indemnizația parentală a mamei și indemnizația parentală al tatălui, totalizând 575 de zile). Indemnizația minimă plătită părinților care au lucrat în perioada de referință este salariul minim: 725 € pe lună (în caz de salariu foarte mic sau experiență de muncă scurtă). Pentru părinții care nu au lucrat în perioada de referință, indemnizația parentală se plătește la o rată fixă (rata de beneficiu) de 654 € pe lună (Pall et al., 2022).

Bărbații sunt încurajați să ia **concediu patern** prin faptul că pot primi indemnizația și în timp ce lucrează.

Durata **concediului de paternitate** este de 30 de zile calendaristice și este compensată cu 100% din venituri. Conform Legii privind asistența socială, autoritățile locale sunt obligate să asigure un loc în cadrul sistemului de educație și îngrijire timpurie a copiilor de vârstă mică (ECEC) pentru toți copiii (dar nu există un drept individual la un loc), începând de la vârsta de 18 luni. În principiu, nu există, așadar, o lacună între sfârșitul concediului parțial plătit și dreptul la un loc în sistemul de educație și îngrijire timpurie a copiilor de vârstă mică ; cu toate acestea, în practică, nu toate municipalitățile reușesc să îndeplinească pe deplin această obligație, iar pentru copiii cu vârsta între 18 luni și trei ani, lipsa locurilor în ECEC reprezintă o problemă (Pall et al. 2022). Ca răspuns, municipalitățile plătesc o prestație specială pentru îngrijirea copilului părinților care lucrează și care folosesc un îngrijitor sau un centru privat autorizat, considerat un mijloc de a stimula rapid crearea de servicii de îngrijire a copiilor (ILO, 2022).

Descrierea și implementarea Programului de Certificat pentru Angajatorul Prietenos cu Familia¹⁴.

Certificatul „Angajator Prietenos cu Familia” este o inițiativă a Ministerului Afacerilor Sociale din Estonia, în colaborare cu parteneri precum Confederația Patronatelor din Estonia, PARE (Asociația Estoniană de Management al Resurselor Umane), Inspectoratul Muncii, Confederația Sindicatelor din Estonia, Universitatea din Tallinn și Centrul pentru Drepturile Omului din Estonia. Aceasta este susținută de Fondul Social European (FSE) și are ca scop facilitarea reconcilierii vieții profesionale cu cea de familie.

Această inițiativă este în concordanță cu directiva UE 2019/1158 privind echilibrul între viața profesională și viața de familie pentru părinți și îngrijitori¹⁵. Eticheta „Angajator Prietenos cu Familia” are **trei obiective principale**. În primul rând, urmărește să promoveze echilibrul dintre viața profesională și cea personală,

¹⁴ Descriș la <https://www.tooelu.ee/et/peres%C3%B5bralik#peresobraliku-tooandja-margise-programm>;

¹⁵ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158#PP4Contents>.

încurajând angajatorii să adopte aranjamente de lucru flexibile, precum munca la distanță și programele de lucru adaptabile. În al doilea rând, își propune să îmbunătățească egalitatea de gen la locul de muncă, asigurând oportunități egale pentru bărbați și femei, în special în ceea ce privește concediul parental și responsabilitățile de îngrijire a copiilor. În cele din urmă, inițiativa vizează cultivarea unei culturi organizaționale de sprijin și incluziune, care pune pe primul loc bunăstarea angajaților și a familiilor acestora.

Programul pentru obținerea etichetei „Angajator Prietenos cu Familia” este un proces de evaluare și consultare în mai multe etape. În cadrul acestuia sunt analizate nevoile angajaților și opțiunile disponibile pentru angajatori, pentru a face cultura organizațională mai prietenoasă cu familia. Măsurile adecvate sunt apoi adoptate de către organizație.

Companiile sau organizațiile care aplică pentru etichetă participă la program pentru o perioadă de 1,5 până la 3 ani. În această perioadă, primesc consultanță și ajutor din partea unor mentori cu experiență, precum și instruirii pe diverse teme legate de implementarea schimbărilor. În plus, pot lua parte la evenimente de networking și beneficiază de oportunitatea de a împărtăși experiențe cu alte organizații similare.

Întregul proces implică mai mulți pași:

- ▶ **Depunerea solicitării:** Angajatorii trimit o solicitare în care descriu politicile și practicile lor prietenoase cu familia.
- ▶ **Evaluare inițială:** Ministerul Afacerilor Sociale efectuează o revizuire inițială pentru a se asigura că sunt îndeplinite criteriile de bază.
- ▶ **Evaluare detaliată:** O evaluare amănunțită include vizite la fața locului, interviuri cu angajații și revizuirea documentelor și politicilor companiei. Această etapă evaluează implementarea practică a politicilor.
- ▶ **Punctajul și acordarea certificatului:** Companiile sunt notate pe baza performanței lor în raport cu criteriile stabilite și li se acordă o etichetă de bronz, argint sau aur, în funcție de rezultate.

Evaluarea se bazează pe mai multe categorii și criterii cheie, care includ, dar nu se limitează la următoarele:

Politici privind echilibrul între viața profesională și cea personală:

- ▶ **Ore de muncă flexibile:** Disponibilitatea orelor de muncă flexibile pentru a se adapta responsabilităților familiale ale angajaților.
- ▶ **Opțiuni de muncă de la distanță:** Prevederi pentru munca de la distanță pentru a permite angajaților să își gestioneze activitatea de acasă.

Concediu parental și suport:

- ▶ **Politici de concediu parental:** Politici cuprinzătoare privind concediul parental pentru mame și tați, inclusiv concediul de paternitate și suportul în timpul și după concediu.
- ▶ **Suport pentru îngrijirea copilului:** Asistență pentru îngrijirea copilului, cum ar fi facilități de îngrijire a copilului la locul de muncă sau subvenții pentru servicii de îngrijire a copiilor.

Bunăstarea angajaților:

- ▶ **Programe de sănătate și bunăstare:** Programe menite să promoveze bunăstarea fizică și mentală a angajaților, cum ar fi workshop-uri de gestionare a stresului și controale de sănătate.
- ▶ **Servicii de suport:** Disponibilitatea serviciilor de suport, cum ar fi consilierea și planificarea financiară.

Egalitatea de gen

- ▶ **Salarii și oportunități egale:** Politici care asigură salarii egale pentru muncă de valoare egală și oportunități egale de avansare profesională pentru bărbați și femei.
- ▶ **Echilibrul de gen în conducere:** Eforturi de a atinge un echilibru de gen în poziții de management și de luare a deciziilor.

Cultura și mediul de lucru:

- ▶ **Practici de lucru incluzive:** Politici și practici care promovează un mediu de lucru incluziv în care diversitatea este respectată și apreciată.
- ▶ **Implicarea angajaților:** Activități și inițiative pentru a stimula un sentiment de comunitate și implicare între angajați.

În urma evaluării, angajatorii și organizațiile sunt **clasificați în trei niveluri:** bronz, argint și aur, pe baza extinderii și eficacității practicilor lor prietenoase cu familia¹⁶.

Recunoașterea cu **eticheta de bronz** este acordată companiilor unde:

- ▶ Angajatorul simte nevoia de a dezvolta o cultură organizațională mai prietenoasă cu familia și angajații și a făcut primii pași în această direcție.
- ▶ Satisfacția angajaților este considerată importantă și sunt implementate diverse măsuri pentru a o crește.
- ▶ Nu există hărțuire la locul de muncă și condițiile de muncă sunt sănătoase.

Recunoașterea cu **eticheta de argint** este acordată angajatorilor unde:

- ▶ Cultura organizațională poate fi îmbunătățită pentru a fi mai prietenoasă cu familia și angajații.
- ▶ Managementul organizațional este inclusiv și autonomia angajaților este crescută.
- ▶ Sunt folosite descrieri de rol în loc de instrucțiuni de muncă specifice.
- ▶ Angajații pot iniția schimbări pentru a îmbunătăți cultura.
- ▶ Există puțină birocrație și angajatorul are încrederea în angajații săi.

Eticheta de aur este rezervată companiilor unde:

- ▶ Angajatorul a învățat să fie prietenos cu familia și angajații și acționează în mod constant în acest sens.
- ▶ Managementul prietenos cu familia și angajații este implementat într-un mod natural și automat.
- ▶ Indexul de recomandare și loialitatea angajaților sunt foarte ridicate.
- ▶ Prietenia cu familia este o parte importantă a culturii organizaționale.

¹⁶ Vezi pagina web a Ministerului Eston la: <https://www.tooelu.ee/et/peres%C3%B5bralik#peresobraliku-tooandja-margise-programm>;

Efecte, rezultate și impacturi

În 2023, din cele 160 de companii candidate, 20 de angajatori au început programul de dezvoltare pentru angajatorii prietenoși cu familia. Având în vedere angajații organizațiilor selectate pentru a participa, co-horta din 2023 a afectat direct 9.600 de persoane din Estonia¹⁷. Începând din 2016, numeroase organizații au trecut prin acest proces și, în prezent, 12 angajatori care au finalizat programul au obținut eticheta de bronz, 46 au obținut eticheta de argint și aproape 60 au obținut eticheta de aur, inclusiv, ca exemple, Ministerul Mediului și Ministerul pentru Afaceri Rurale¹⁸.

Deși procesul de aplicare și implementare a Etichetei pentru Angajatorul Prietenos cu Familia poate fi resursiv, în special pentru companiile mai mici, acesta merită efortul, deoarece îmbunătățește imaginea publică a companiilor premiate, făcându-le atrăgătoare pentru potențiali angajați și clienți. În plus, angajatorii participanți în program au identificat următoarele beneficii pentru angajații lor¹⁹:

- ▶ Nivelul de stres al angajaților scade atât la locul de muncă, cât și în viața personală.
- ▶ Fluctuația forței de muncă scade.
- ▶ Numărul accidentelor de muncă scade.
- ▶ Epuizarea angajaților scade.
- ▶ Inegalitatea scade.
- ▶ Starea de sănătate a angajaților se îmbunătățește și numărul zilelor de absență din cauza bolilor scade.
- ▶ Calitatea vieții angajaților și a familiilor lor se îmbunătățește.
- ▶ Productivitatea angajaților crește.
- ▶ Comunicarea și cooperarea între angajați și management se îmbunătățesc.
- ▶ Competitivitatea angajaților se îmbunătățește.

Modele similare cu Eticheta „Angajator Prietenos cu Familia” din Estonia pot fi găsite și în alte țări: Germania: Auditul Carieră și Familie (1998), Slovenia: Certificare Prietenoasă cu Familia (2005), Italia: Certificare de audit familial (2008), Austria: Auditul Muncii și Familiei, Australia: Locuri de muncă Prietenoase cu Familia. Așa cum se arată în acest raport, în Moldova inițiativa „Marca Comercială” implementată în strânsă colaborare cu Camera de Comerț și Industrie a dedicat ediția din 2023 „companiilor prietenoase cu familia”.

2. Germania: Perspektive Wiedereinstieg – Potenziale erschließen (Reintegrarea Profesională ca o Perspectivă - valorificarea potențialului, PWE)²⁰

Contextul general al politicilor de concediu parental și îngrijire a copiilor

În Germania, durata concediului de maternitate (Mutterschutz) este de 14 săptămâni: șase săptămâni înainte de naștere și opt săptămâni obligatorii după naștere (Schober et al. 2024). Acesta este compensat cu 100% din venitul mediu din cele trei luni înainte de concediul de maternitate, fără limită superioară de

¹⁷ Disponibil pe <https://news.err.ee/1609314846/ministry-to-spend-120-000-on-family-friendly-employer-award-promoter>;

¹⁸ Acest raport a fost elaborat pentru prima dată în mai 2024.

¹⁹ Puteți găsi câteva povești ale angajatorilor și angajaților care participă la programul prietenos cu familia la: <https://arileht.delfi.ee/kategooria/120000406/peresobralik-tooandja?fbclid=IwAR3jssE1APWEBIqtdC4X-wmhnc14kz8FxDtJxdGnj8dSiYU6Mzcu1GkzGss>.

²⁰ A se vedea <https://www.esf.de/portal/EN/Funding-period-2014-2020/ESF-Programmes/bmfsfj/perspective-re-entry.html> și <https://www.perspektiven-schaffen.de/ps-de/fuer-erwerbstaetige-und-wiedereinsteigende/beruflicher-wiedereinstieg>.

plată, și este de obicei plătit de asigurarea de sănătate a mamei și de angajatorul mamei. Dreptul la beneficiile de concediu de maternitate depinde de faptul dacă persoana era angajată și dacă este acoperită de asigurarea de sănătate.

Începând cu săptămâna 12 de sarcină până la patru luni după nașterea unui copil (inclusiv în cazul nașterilor cu decesul fătului), mamele sunt protejate împotriva concedierii, a pericolelor de la locul de muncă și – în cazul solicitanților de azil – de deportare. Tații sunt protejați împotriva concedierii în timpul concediului parental, plus opt săptămâni înainte ca perioada concediului să înceapă. Dreptul de a reveni la aceeași poziție sau la una echivalentă nu este garantat (OIM 2022).

În Germania, concediul parental poate fi luat până când copilul împlinește trei ani. Este un drept individual, adică atât mama, cât și tatăl pot lua concediul în același timp și pot primi prestațiile parentale în același timp. Rata de înlocuire variază între 65% și 50%. Deși nu există un concediu de paternitate prevăzut de lege, tații germani au dreptul la două luni exclusive de prestații parentale dacă ambii părinți iau cel puțin două luni de concediu parental.

Există un drept la Educație și îngrijire timpurie (ECEC) pentru toți copiii de la vârsta de un an. Astfel, nu există o lacună între sfârșitul concediului parțial plătit, care durează 12 sau 14 luni (dacă fiecare părinte ia cel puțin două luni de concediu), și dreptul la Educație și îngrijire timpurie ECEC. Totuși, multe servicii din unele state federale occidentale nu oferă ore de deschidere care să permită ocuparea unor locuri de muncă cu program deplin (pentru amândoi părinții), în timp ce îngrijirea pe durata întregii zile a rămas normă în statele din estul Germaniei. În 2022, 35,5 procente dintre copiii sub 3 ani erau în îngrijire de zi, dintre care doar 1,7 procente aveau sub un an.

Descrierea programului Perspektive Wiedereinstieg (PWE)

Programul Vocational Reintegration as a Perspective (PWE) a fost implementat între 2009 și 2021 cu sprijinul Fondului Social European în perioada de programare 2007-2013 și reînnoit în perioada 2014-2020 sub denumirea „Perspektive Wiedereinstieg - Potenziale erschließen” (Reintegrarea Vocațională ca o Perspectivă - Valorificarea potențialului). Acesta a fost implementat de Ministerul Federal pentru Familie, Seniori, Femei și Tineret în colaborare cu Serviciul Federal de Ocupare a Forței de Muncă.

În întreaga țară, furnizorii și asociațiile de furnizori sprijină femeile și bărbații prin măsuri de activare, consiliere și calificare pentru a reveni la un loc de muncă cât mai sigur posibil și adecvat calificării după o pauză lungă în muncă din cauza motivelor familiale. După încheierea programului finanțat de ESF, Ministerul și Serviciul de Ocupare continuă să ofere suport mamelor care revin la muncă.

Scopul Programului PWE

Scopul Programului PWE este de a promova o reintegrare substanțială și de durată în muncă cu acoperire obligatorie de securitate socială după o întrerupere a activității din motive familiale. Acest scop general se traduce în patru obiective specifice:

1. Să facă mai ușor pentru femei revenirea la muncă după o pauză în activitatea de muncă legată de familie, printr-un suport continuu pentru părinți (în majoritate mame) care revin la muncă, sub formă de consiliere, dezvoltare de abilități și activare.
2. Să crească conștientizarea angajatorilor că, angajând aceste femei, câștigă angajați experimentați (atât din punct de vedere profesional, cât și personal), care sunt dispuși și capabili să lucreze pentru încă douăzeci de ani sau mai mult, deoarece au terminat de crescut familiile și au abilitățile și calificările necesare pentru a asigura viitorul unei companii.
3. Să încurajeze bărbații să își sprijine activ soțiile și partenerii în eforturile lor de a reveni la muncă și să sprijine familia, profitând de serviciile legate de gospodărie.
4. Să sprijine transformarea digitală, asigurându-se că femeile pot participa la activități remunerate în paralel cu îndeplinirea responsabilităților familiale.

Grupuri țintă:

Mame care și-au suspendat carierele pentru a se ocupa de responsabilitățile familiale, inclusiv creșterea copiilor și îngrijirea vârstnicilor. Pe parcursul timpului, programul s-a adaptat pentru a include și **bărbații** care își suspendaseră carierele pentru îndatoriri de îngrijire familială. Aceștia sunt părinții care revin la muncă după o pauză legată de familie. Programul se adresează și persoanelor aflate în muncă marginală, persoanelor inactivate, angajaților care necesită suport din cauza responsabilităților de îngrijire, persoanelor cu experiență profesională în domeniu sau muncă marginală și persoanelor cu perspective de angajare în sectoarele serviciilor personale și celor legate de gospodărie.

Angajatorii și partenerii (în majoritate tați sau mame non-biologice) sunt, de asemenea, grupuri țintă ale inițiativei. Se subliniază că peste 8.000 de companii oferă deja numeroase măsuri orientate spre familie ca membri ai rețelei corporative „Factorul de Succes în Familie”, promovate de Ministerul Federal pentru Afaceri Familiale, împreună cu principalele asociații de afaceri germane (BDI, BDA, DIHK, ZDH) și Confederația Sindicală Germană DGB.

Descriere detaliată a activităților

Programul oferă o combinație de coaching, măsuri de calificare, instrumente digitale și servicii legate de gospodărie pentru a facilita revenirea la muncă. La nivel național, furnizorii și asociațiile de furnizori sprijină femeile și bărbații cu măsuri de activare, consiliere și calificare în vederea revenirii la un loc de muncă adecvat după o pauză îndelungată în activitate din motive familiale:

- ▶ **Ateliere de Dezvoltare a Abilităților.** Programul (PWE) organizează ateliere regulate destinate îmbunătățirii abilităților și competențelor profesionale ale participanților. Aceste ateliere acoperă o gamă largă de subiecte relevante pentru piața muncii de astăzi, inclusiv:
 - ▶ **Îmbunătățirea Abilităților Tehnice sau Specifice Industriei:** Atelierele se concentrează pe dezvoltarea abilităților tehnice specifice necesare în diferite industrii, cum ar fi competențele digitale, utilizarea software-ului și certificări tehnice.
 - ▶ **Dezvoltarea Abilităților Interumane (soft skills):** Sesiuni de formare destinate îmbunătățirii abilităților interumane ale participanților, cum ar fi comunicarea, lucrul în echipă, rezolvarea problemelor, gestionarea timpului și adaptabilitatea.

Aceste ateliere sunt adesea conduse de experți în industrie, formatori și consilieri de carieră pentru a asigura experiențe de învățare de înaltă calitate pentru participanți.

- ▶ **Consiliere și Mentorat în Carieră:** Programul (PWE) oferă servicii personalizate de consiliere și mentorat în carieră adaptate nevoilor și circumstanțelor individuale ale participanților pentru a-i ajuta să își stabilească și să își atingă obiectivele profesionale. Acestea includ:
 - ▶ **Evaluări Individuale ale Carierei:** Evaluări pentru a ajuta participanții să își identifice punctele forte, interesele și aspirațiile profesionale, permițându-le să ia decizii informate despre traseele lor profesionale.
 - ▶ **Stabilirea Obiectivelor și Planificarea Acțiunilor:** Sesiuni colaborative cu consilieri de carieră pentru a stabili obiective profesionale clare și realizabile și pentru a dezvolta planuri de acțiune pentru atingerea acestora.
 - ▶ **Pregătirea CV-ului și pregătirea pentru Interviu:** Suport pentru redactarea CV-ului, crearea scrisorilor de intenție și pregătirea pentru interviuri pentru a ajuta participanții să își prezinte eficient abilitățile și experiențele în fața potențialilor angajatori.
 - ▶ **Construirea Rețelelor Profesionale și a Relațiilor:** Ghidare în construirea rețelelor profesionale, utilizarea platformelor de socializare și participarea la evenimente de networking pentru a extinde oportunitățile și conexiunile de carieră ale participanților.

- ▶ **Asistență pentru Plasarea în Muncă:** Programul (PWE) ajută participanții să acceseze anunțuri de angajare, evenimente de recrutare și oportunități de networking pentru a facilita căutarea unui loc de muncă. Acesta include:
 - ▶ **Servicii de Potrivire a Locurilor de Muncă:** Potrivirea participanților cu oportunități de muncă adecvate, pe baza abilităților, experiențelor și preferințelor lor, folosind rețeaua de angajatori parteneri și portalurile de locuri de muncă ale programului.
 - ▶ **Evenimente de Recrutare și Târguri de Locuri de Muncă:** Organizarea sau parteneriatul cu evenimente de recrutare și târguri de locuri de muncă unde participanții pot interacționa cu potențiali angajatori, trimite aplicații și participa la interviuri.
 - ▶ **Resurse pentru Căutarea Locurilor de Muncă:** Furnizarea de acces la tablouri de locuri de muncă online, portaluri de carieră și agenții de recrutare pentru a ajuta participanții să exploreze o gamă variată de oportunități de muncă în diferite industrii și sectoare.
- ▶ **Suport Psihosocial:** Pe lângă serviciile de dezvoltare profesională, PWE oferă suport psihosocial pentru a aborda provocările personale și emoționale care pot afecta reintegrarea participanților în câmpul muncii. Acesta include:
 - ▶ **Consiliere și Terapie:** Acces la consilieri și terapeuți autorizați care oferă suport și îndrumare confidențială pentru a ajuta participanții să facă față stresului, anxietății, depresiei și altor probleme de sănătate mintală.
 - ▶ **Grupuri de Suport și Rețele de Suport:** Oportunități pentru participanți de a se conecta cu alții care se confruntă cu provocări similare, de a împărtăși experiențe și de a oferi sprijin reciproc într-un mediu de susținere și empatie.
 - ▶ **Ateliere pentru Echilibrul Viață-Muncă:** Ateliere și seminarii axate pe promovarea echilibrului între viața profesională și personală, utilizarea serviciilor legate de gospodărie într-un mod care facilitează revenirea la muncă, gestionarea stresului, îngrijirea de sine și strategii de construire a rezilienței pentru a ajuta participanții să își mențină bunăstarea în timp ce își urmăresc obiectivele profesionale.

Platforme și Instrumente Digitale Dezvoltate

Un element cheie al PWE este utilizarea instrumentelor digitale pentru a oferi femeilor competențele digitale necesare și puterea de a-și conduce în mod autonom procesele de învățare în vederea revenirii în câmpul muncii.

- ▶ **„PWE@online”** oferă oportunități flexibile de învățare mixtă, inclusiv digitale, adaptate nevoilor persoanelor care revin în câmpul muncii. Aceasta combină învățarea individuală cu sesiunile de instruire, sondaje, exerciții de partajare online, schimburi etc. Acesta include module de utilizarea tehnologiilor digitale pe diverse subiecte, cum ar fi competențele digitale și procesele de aplicare pentru locuri de muncă. Participanții pot desfășura activități de învățare la ritmul propriu pe PWE@online, permițându-le să își personalizeze experiența de învățare conform programului, preferințelor și obiectivelor lor de învățare. Aceștia pot accesa materialele cursurilor, finaliza sarcini și urmări progresul la propriul ritm. După finalizarea cu succes a cursurilor de formare și atelierelor, participanții pot primi certificate sau insignii pentru a recunoaște realizările lor și a demonstra noile abilități și competențe dobândite în fața potențialilor angajatori.
- ▶ **JOB BÖRSE** este o platformă de anunțuri de muncă online care conectează căutătorii de locuri de muncă cu oportunitățile de angajare oferite de angajatorii participanți. Oferă o platformă centralizată unde persoanele pot căuta anunțuri de locuri de muncă, trimite solicitări și explora oportunități de carieră în diverse industrii și sectoare. Scopul JOBBÖRSE este de a simplifica procesul de căutare a unui loc de muncă pentru participanți, oferind o interfață prietenoasă și acces la o gamă largă de oportunități de muncă.

- ▶ [Re-entry Calculator](#) (*Wiedereinstiegsrechner*): este un instrument digital conceput pentru a ajuta persoanele să calculeze beneficiile financiare ale revenirii la muncă după o perioadă de absență. Permite utilizatorilor să introducă informațiile lor personale și financiare pentru a estima câștigurile potențiale, beneficiile fiscale, contribuțiile la asigurările sociale și alte stimulente financiare asociate cu reintegrarea în câmpul muncii. *Wiedereinstiegsrechner* ajută persoanele să ia decizii informate despre revenirea la muncă, oferindu-le o înțelegere clară a implicațiilor financiare ale alegerilor lor profesionale.
- ▶ [Liste de verificare](#), liste de sfaturi pentru revenirea în câmpul muncii:
 - ▶ [Lista de verificare: Căutarea și aplicarea pentru locuri de muncă](#) cu suportul definirii profilului de muncă dorit, evaluarea competențelor proprii²¹, găsirea ofertelor de muncă potrivite, crearea documentelor de aplicare, pregătirea și participarea la interviuri.
 - ▶ [Lista de verificare: Utilizarea târgurilor de meserii și locuri de muncă pentru căutarea unui loc de muncă](#), sfaturi privind pregătirea pentru târguri, vizitarea și urmărirea târgurilor.
 - ▶ [Lista de verificare: Redactarea unei scrisori de intenție](#).
 - ▶ [Lista de verificare: Companii prietenoase cu reintegrarea](#), măsuri pe care companiile le pot adopta pentru a sprijini reintegrarea angajaților (proprii) și/sau pentru a implementa o cultură corporativă generală conștientă de reintegrare.
 - ▶ Pe partea companiilor, PWE include un instrument interesant dezvoltat de Ministerul pentru Egalitate de Șanse, care permite companiilor mici și mijlocii să-și revizuiască sistematic politicile și practicile în ceea ce privește recrutarea personalului, condițiile de muncă, salariile și comunicarea: [Controlul pentru Egalitate pentru companiile mici și mijlocii](#).

Impact

Una dintre lecțiile principale ale Programului (PWE) este necesitatea de a realiza cooperarea între persoane și instituții în ceea ce privește egalitatea de gen și politica pe piața muncii. Programul a fost recunoscut internațional, inclusiv primind un Premiu pentru Servicii Publice din partea Națiunilor Unite în 2013, reflectând astfel eficacitatea și abordarea sa inovatoare.

Aproape 17.000 de participanți au fost sprijiniți în perioada 2009-2021. Un procent semnificativ dintre acești participanți au fost femei din diverse domenii profesionale, care căutau să revină în câmpul muncii după o întrerupere legată de familie. Aproape 65% dintre participanți au reușit să se întoarcă cu succes la un loc de muncă sau au devenit semnificativ mai angajabili ca rezultat al programului.²²

O evaluare a constatat că participarea mamelor care au reintrat într-o agenție locală de ocupare a forței de muncă prin intermediul voucherelor de formare, un element cheie al PEW, se traduce printr-o probabilitate cu 12 puncte procentuale mai mare de angajare și câștiguri lunare mai mari cu 210 € după șase ani. Acest efect este semnificativ, reducând diferența dintre câștigurile înainte și după întrerupere în scenariul în care nu s-ar fi primit un voucher de formare cu până la 77 procente. În plus, calitatea locului de muncă se îmbunătățește și stabilitatea locului de muncă crește. Reîntoarcerile la muncă care primesc vouchere de formare au o probabilitate semnificativ mai mare de a lucra cu normă întreagă și de a primi cel puțin câștigurile anterioare. În plus, probabilitatea de a experimenta un loc de muncă instabil marginal scade permanent, iar persoanele care beneficiază de tratament sunt angajate mai frecvent în locuri de muncă stabile (Doerr, 2022).

²¹ De exemplu, prin intermediul instrumentelor [Talentkompass](#) NRW sau [Kompetenzbilanz](#).

²² Așa cum a fost prezentat la <https://www.perspektiven-schaffen.de/ps-de/fuer-erwerbstaetige-und-wiedereinsteigende/beruflicher-wiedereinstieg-perspektive-wiedereinstieg-2009-2021--188318>;

3. Ungaria: Subvenții salariale și alte inițiative

Context general al politicii de concediu parental și îngrijire a copiilor

Plata concediului de maternitate (csecsemőgondozási díj – CSED) poate fi primită de mamele asigurate (angajate și lucrătoare independente) pentru 24 de săptămâni, dintre care 4 săptămâni pot fi luate înainte de naștere. Luarea unui concediu de minimum două săptămâni este obligatorie. Rata de înlocuire este de 100% (fără plafon), ceea ce înseamnă că, în cele șase luni care urmează nașterii unui copil, mamele care aveau un loc de muncă înainte de naștere sunt mai bine din punct de vedere financiar decât în perioada anterioară, deoarece doar impozitul pe venit personal se plătește din plata concediului de maternitate, nu contribuțiile de pensie sau de asigurări sociale. Concediul de maternitate este plătit exclusiv mamei (cu unele excepții). (Gábos et al. 2023).

Concediu de paternitate (apát megillető munkaidő kedvezmény) este disponibil pentru tați pentru cinci zile (șapte zile în cazul gemenilor) care trebuie luate în primele două luni de viață ale copilului. Acesta este compensat la 100% din salariul mediu zilnic al tatălui. Durata a fost extinsă la zece zile, dar rata de înlocuire pentru cele cinci zile suplimentare este de doar 70% (Gábos et al. 2023).

În Ungaria, părinții asigurați pot lua concediu parental/de îngrijire a copilului plătit numit *Gyermekgondozási díj* (GYED) până la a doua sau a treia aniversare a copilului într-un sistem de concediu parental bazat pe familie, complet partajabil, fără rezervarea vreor săptămâni de concediu parental pentru tată. Acest concediu este cu o rată de compensare de 70%, în primele două luni, până la de două ori salariul minim pe zi. Al treilea an fiind compensat cu o sumă fixă egală cu valoarea pensiei minime, aproximativ 74 € pe lună. Cu toate acestea, spre deosebire de majoritatea țărilor OECD, acesta nu este întotdeauna un concediu plătit tehnic, deoarece părinții pot combina beneficiile de asigurări sociale pentru părinți cu muncă plătită prin **GYED Extra** (mai multe detalii mai jos). Aceste măsuri fac mai probabil ca mamele să ia întregul concediu parental plătit, care, împreună cu concediul de maternitate plătit, ajunge la 160 de săptămâni plătite, mult mai mult decât media OCDE de 54 de săptămâni (OECD 2022).

În mod interesant, femeile care nu respectă cerințele de asigurare, dar care au finalizat două semestre la o instituție de învățământ superior recunoscută de stat în cei doi ani anteriori nașterii copilului, au de asemenea dreptul la GYED (*diplomás GYED*) pentru doi ani, cu plăți între aproximativ 425 € și 770 € lunar, în funcție de nivelul educațional (BA, MA sau PhD) (Gábos et al. 2023).

În plus, părinții neasigurați au dreptul la o prestație fixă numită *Gyermekgondozást segítő ellátás* (GYES), egală cu valoarea pensiei minime, aproximativ 74 € pe lună, de la naștere până la vârsta de trei ani a copilului (Gábos et al. 2023). Orice părinte într-o familie cu trei sau mai mulți copii sub 18 ani poate lua concediu în perioada dintre a treia și a opta aniversare a celui mai mic copil (*Gyermeknevelési támogatás*, GYET). Plățile beneficiilor se efectuează în aceeași modalitate ca pentru *Gyermekgondozást segítő ellátás* (GYES).

Politici pentru facilitarea reîntoarcerii mamelor la munca plătită

În ultimii ani, Ungaria a introdus o serie de politici de reforme destinate să faciliteze revenirea mamelor cu copii foarte mici la muncă plătită. Acest lucru răspunde atât preocupărilor legate de egalitatea de gen, cât și celor legate de piața muncii, cauzate de scăderea populației active și de înăsprirea pieței muncii, inclusiv de creșterea salariilor (OECD, 2022).

Prestația pentru concediul parental compatibil cu munca

În 2014, Ungaria a introdus „**GYED Extra**” (prestația pentru concediu parental legat de venituri), care permite părinților asigurați care primesc prestații pentru concediu parental să lucreze ore nelimitat după ce copilul împlinește 12 luni, până la a doua aniversare a copilului, fără a pierde prestația. În 2016, limita de vârstă a copilului a fost redusă la șase luni. Dacă părintele beneficiază de GYED și lucrează, poate în continuare accesa îngrijirea publică a copiilor sub trei ani (bölcsőde). De asemenea, din 2014, GYED Extra

asigură că familia poate continua să primească prestația și după primul copil, dacă se naște un al doilea copil (sibling GYED) (Gábos et al. 2023).

Într-un mod similar, un părinte neasigurat care beneficiază de GYES nu poate lucra până când copilul împlinește șase luni, dar poate lucra nelimitat după aceea, continuând să primească prestația integral până la a treia aniversare a copilului. Dacă părintele beneficiază de GYES și lucrează, poate în continuare accesa îngrijirea publică a copiilor sub trei ani (bölcsőde).

În cazul părinților cu trei sau mai mulți copii sub 18 ani care beneficiază de GYET, aceștia pot lucra mai puțin de 30 de ore pe săptămână, sau nelimitat dacă munca este efectuată de acasă. În timp ce GYES și GYED Extra sunt destinate să promoveze nașterea și să sprijine reconcilierea între muncă și creșterea copiilor, GYET este considerat o recunoaștere a paternității ca muncă plătită și, în consecință, beneficiarii sunt creditați cu contribuții la asigurările sociale.

Schema GYED Extra a fost relativ populară (până în 2021, aproximativ 61.000 de lucrători/părinți au utilizat GYED Extra, conform datelor de la Oficiul de Statistică din Ungaria). Veniturile relativ scăzute fac ca munca part-time să fie puțin atractivă din perspectiva veniturilor familiale. Pentru a contracara acest aspect, programul GYED Extra contribuie la creșterea viabilității muncii part-time din perspectiva veniturilor familiale. Conform Oficiului Central de Statistică din Ungaria, numărul beneficiarilor de GYES pentru părinți neasigurați a fost de 115.635 în 2022, nu există informații despre proporția dintre aceștia care lucrează full-time sau part-time²³.

Planul de acțiuni privind Protecția Locurilor de Muncă: subvenții salariale pentru grupuri defavorizate

Începând din 2013, Ungaria a oferit angajatorilor scutiri fiscale pentru lucrătorii care revin din concediu plătit prin intermediul **Planului de acțiuni privind Protecția Locurilor de Muncă (JPAP)**.²⁴ Obiectivele principale ale planului au fost reducerea șomajului, încurajarea participării în câmpul muncii din rândul anumitor categorii de lucrători cu rate scăzute de ocupare, inclusiv cei care revin din concediul de maternitate, și stimularea economiei.

JPAP compensează angajatorilor o parte din costurile salariale (contribuțiile la asigurările sociale) pentru angajații eligibili. Creditul JPAP este disponibil pentru angajații care încep să lucreze (fie revenind la locul de muncă anterior, fie începând un loc de muncă nou) după ce încetează să primească beneficii pentru îngrijirea copilului sau pentru angajații care încep să lucreze în timp ce încă primesc beneficii pentru îngrijirea copilului. În timp ce angajatorii primesc o reducere permanentă de 50% a contribuțiilor sociale (adică o contribuție de 14%, în loc de 28,5% cât este în mod obișnuit) pentru angajarea lucrătorilor sub 25 de ani, lucrătorilor peste 55 de ani, șomerilor de lungă durată și lucrătorilor cu calificare scăzută, nu se solicită plata contribuțiilor pentru femeile care se întorc din concediul de maternitate în primii doi ani și 14% în al treilea an.

O evaluare realizată în 2019 a arătat efecte semnificative asupra ocupării forței de muncă în cadrul JPAP, cu o creștere totală de 1,2 puncte procentuale a ratei de ocupare la trei ani după introducerea acestui program. Impactul asupra femeilor care se întorc din concediul de maternitate nu a putut fi evaluat. Rezultatele sugerează că stimulentele fiscale țintite pot fi o modalitate eficientă din punct de vedere al costurilor pentru creșterea ocupării forței de muncă în grupurile vulnerabile, inclusiv mamele care se întorc la muncă, și pot fi chiar autofinanțabile, adică costul măsurilor este mai mic decât beneficiile acestora (Svraka, 2019). Nu există date disponibile imediat despre impactul JPAP asupra mamelor care se întorc la muncă, dar Ministerul Economiei Naționale susține că acest program a creat locuri de muncă pentru peste 40.000 de mame cu copii mici până în 2015 (Blaskó et al. 2016).

JPAP a fost parte a unei strategii mai largi de sprijin pentru familie, care a inclus și alte beneficii, cum ar fi „**Planul de Acțiune pentru Protecția Familiei**”, introdus în 2019. Această strategie mai amplă a avut ca

²³ https://www.ksh.hu/stadat_files/szo/hu/szo0006.html

²⁴ Legea CXLVI din 2012 privind Planul de acțiuni privind Protecția a Locurilor de Muncă

scop crearea unui mediu prietenos cu familia prin stimulente financiare, sprijin pentru locuințe și îmbunătățiri în sistemul de îngrijire a copiilor.

JPAP poate explica, parțial, evoluția ratei de ocupare a femeilor. Din 2013, rata de ocupare a tinerelor femei din Ungaria, cu vârste cuprinse între 15 și 39 de ani, a crescut cu 14,6 puncte procentuale (de aproape trei ori mai mult decât evoluția de 5 p.p. la nivelul UE-27) și chiar a depășit nivelul UE-27, cu o rată de ocupare de 61,6 procente în 2023, comparativ cu 60,0 procente la nivelul UE-27. Nu există date disponibile imediat pentru femeile cu copii.

Crearea locurilor în centrele de îngrijire de zi

În Ungaria, copiii preșcolari sub vârsta de trei ani beneficiază de servicii de îngrijire în creșe, iar de la vârsta de trei ani, în grădinițe. Deși frecventarea creșei nu este obligatorie, frecventarea grădiniței este obligatorie din 2015 (pentru cel puțin patru ore pe zi), ceea ce a făcut ca rata de înscriere în îngrijirea preșcolară să fie mereu ridicată. Cu toate acestea, oferta de servicii publice de îngrijire pentru copiii sub trei ani este mai limitată, iar ratele de înscriere sunt scăzute, deși în creștere.

Pentru a sprijini creșterea ofertei de îngrijire a copiilor, Ungaria a extins finanțarea pentru educația și îngrijirea timpurie (ECEC) în ultimele decenii. Din 2015, guvernul a alocat fonduri naționale și europene substanțiale autorităților locale pentru crearea de noi locuri în centrele de îngrijire de zi.

În 2017, guvernul a făcut sistemul de îngrijire în creșe mai flexibil. Cadrul instituțional a fost extins pentru a include mini-creșele. În plus, pentru a răspunde mai bine nevoilor locale și programului de muncă al părinților, au fost incluse servicii de îngrijire a copiilor dincolo de cadrele instituționale, cum ar fi creșele de tip familial (îngrijire bazată pe servicii în case private) sau creșele la locul de muncă, care oferă îngrijire independentă, în parteneriate sau printr-un contract de îngrijire. Guvernul a introdus cerințe noi care obligă autoritățile locale cu o populație de sub 10.000 de locuitori să ofere servicii publice de îngrijire a copiilor dacă în zonă locuiesc cel puțin 40 de copii sub vârsta de trei ani și/sau dacă cel puțin cinci familii solicită acces la aceste servicii, și a întărit finanțarea.

Adițional, în 2017, Ungaria a introdus modificări majore în reglementări pentru **a sprijini furnizarea către angajator a serviciilor de îngrijire**. Creșele de la locul de muncă vizează în principal copiii angajaților și serviciul este disponibil pentru copii cu vârste între 20 de săptămâni și 3 ani, cu un îngrijitor repartizat pentru grupuri de 7/8 copii (și un asistent suplimentar când sunt cel puțin 5 copii în grup). O creșă de la locul de muncă poate funcționa în principal în clădirea în care se desfășoară activitatea, într-o proprietate deținută de angajator sau închiriată de angajator în acest scop. Modificările introduse în 2017 au vizat sprijinul financiar pentru operarea creșelor de la locul de muncă, care a fost multiplicat de 13 ori (până în 2022), reducerea cerințelor pentru angajatorii care doresc să ofere servicii de îngrijire comparativ cu alte moduri de îngrijire disponibile și posibilitatea de a colabora și opera serviciul în comun cu alți angajatori. În mod important, s-a pus un accent puternic pe formare, cerându-se ca îngrijitorii să urmeze 100 de ore de formare specializată (OECD, 2022). În plus, ca parte a Planului de Protecție a Familiei, guvernul a intenționat să creeze 20.000 de noi locuri în creșe pentru a ajunge la 70.000 până în 2022, ceea ce, conform OECD (2022), ar fi fost efectiv creat. Totuși, cererea pentru îngrijirea oferită de angajator pare să rămână limitată.

Promovarea flexibilității locului de muncă

Începând cu anul 2020, angajatorii sunt obligați să ofere părinților copiilor cu vârsta sub patru ani program de muncă cu timp parțial (echivalent cu jumătate dintr-o zi de muncă standard), muncă de la distanță sau o modificare a orelor de muncă dacă se solicită, așa cum este stipulat în Codul Muncii. În mod specific, Secțiunea 61 din Codul Muncii obligă angajatorii să onoreze cererile părinților pentru schimbarea locului de muncă, a orelor de muncă, munca de la distanță sau programul de muncă cu timp parțial până când copilul atinge vârsta de patru ani, sau până la șase ani dacă părintele are trei sau mai mulți copii. Angajatorii sunt obligați să răspundă la astfel de cereri în scris în termen de 15 zile. Dacă angajatorul refuză cererea, trebuie să ofere un motiv justificat pentru refuz. În caz de refuz nejustificat sau de eșec în a răspunde, instanțele pot modifica termenii de angajare pentru a se conforma cerințelor angajatului.

4. Irlanda: Dividendul pentru familiile care se întorc în câmpul muncii (BTWFD)

Contextul general al concediului parental și al politicii de îngrijire a copiilor

Femeile au în prezent dreptul la 26 de săptămâni de concediu de maternitate plătit și până la 16 săptămâni **suplimentare de concediu de maternitate neplătit** – un total de 42 de săptămâni de concediu. Se plătește o prestație săptămânală de maternitate de 262 EUR (2023, Köppe et al, 2023). Eligibilitatea pentru această prestație depinde de 39 de săptămâni de muncă plătită și de plata contribuțiilor la asigurările sociale pentru o perioadă de 12 luni imediat premergătoare începerii concediului de maternitate.

Bărbații au dreptul la **două săptămâni de concediu de paternitate plătit** (100% din câștiguri), introdus în 2017, care poate fi luat oricând în primele șase luni după nașterea sau adopția copilului, dar trebuie să fie luat consecutiv. Solicitanții trebuie să fi contribuit la asigurările sociale, însă nu există o condiție privind durata angajării.

Concediul parental în Irlanda este neplătit, durează 26 de săptămâni și poate fi luat până la vârsta de 12 ani a copilului (până la vârsta de 16 ani în cazul unui copil cu dizabilități). Concediul parental este un drept individual care nu poate fi transferat.

În plus, începând cu iulie 2022, a fost introdus un nou **drept la Concediul pentru părinți** („Parent’s Leave”), care, le oferă fiecărui părinte dreptul la șapte săptămâni de concediu plătit, netransferabil, cu o indemnizație de 262 EUR pe săptămână. Concediul pentru părinți trebuie luat în primii 6 ani din viața copilului și după concediul de maternitate, fie într-un bloc de 5 săptămâni consecutive, fie în două perioade de cel puțin o săptămână. Părinții pot fi în concediu împreună pentru o parte a perioadei (o săptămână) sau pentru întreaga perioadă.

Schema de Îngrijire și Educație Timpurie a Copilului (ECEC) din Irlanda oferă educație copiilor începând de la vârsta de 2 ani și 8 luni. Statul plătește grădinițelor și serviciilor de îngrijire care participă în acest program o sumă fixă per copil pentru a oferi serviciul ECEC. În schimb, centrele și grădinițele participante furnizează un serviciu preșcolar gratuit pentru toți copiii care se încadrează în intervalul de vârstă eligibil (ESRI, 2021). Potrivit OECD (2021), doar 18 procente dintre gospodăriile irlandeze folosesc servicii formale de îngrijire a copiilor, unul dintre cele mai scăzute procente din eșantionul european (30 procente), cu o rată extrem de ridicată a înscrierii elevilor preșcolari în instituții private (98 procente comparativ cu 32 procente în cadrul OECD). O mare parte dintre furnizorii de îngrijire a copiilor din Irlanda sunt bone, adesea operatori individuali, și doar 1 procent dintre aceștia sunt înregistrați voluntar (Pobal, 2021). O nouă Schemă Națională majoră pentru Îngrijirea Copiilor (NCS) a fost lansată în 2022, cu finanțare publică sporită, bazată în mare parte pe furnizarea privată și două noi subvenții pentru îngrijirea copiilor. În această nouă schemă, furnizorii de servicii de îngrijire a copiilor (inclusiv bonele și serviciile de îngrijire pentru copii de vârstă școlară) trebuie să fie înregistrați la Agenția Națională pentru Copii și Familie (Tusla) și să aibă un contract cu Schema Națională pentru Îngrijirea Copiilor cu Departamentul pentru Copii, Egalitate, Dizabilitate, Integrare și Tineret.

Descrierea Dividendului pentru familie pentru reîntoarcerea în câmpul muncii (BTWFD)

Obiectivele principale

Scopul principal al programului Dividendul pentru Familii pentru reîntoarcerea în câmpul muncii (BTWFD) este să asiste familiile cu copii în tranziția de la dependența de ajutoare sociale la angajare sau auto-angajare. Această inițiativă vizează reducerea sărăciei, promovarea independenței financiare și încurajarea participării în câmpul muncii din rândul părinților care au beneficiat de anumite ajutoare sociale. Programul este conceput pentru a oferi suport financiar în perioada de tranziție, astfel încât să atenueze unele dintre

presiunile economice asociate cu încadrarea în muncă²⁵. A fost introdus în 2015 pentru a oferi stimulente pentru muncă prin continuarea plății în totalitate a ajutoarelor sociale anterioare în primul an de angajare și a jumătate din suma respectivă în al doilea an de angajare, indiferent de veniturile obținute.

Prin oferirea de sprijin financiar în perioada de tranziție către angajare, programul BTWFD își propune să ajute familiile să obțină independență economică, să reducă dependența pe termen lung de ajutoare sociale, să încurajeze reintegrarea în câmpul muncii, ceea ce poate conduce la rate mai mari de angajare și productivitate economică, și să asigure un mediu mai stabil pentru copii.

Schema este administrată de Departamentul pentru Protecția Socială, prin personalul din rețeaua acestuia, inclusiv Centrele INTREO și Birourile de Asistență Socială.

Grupurile țintă

Programul BTWFD vizează familiile cu copii, în special pe cele care au beneficiat de anumite plăți sociale, cum ar fi alocația de șomaj, plățile pentru familii cu un singur părinte sau plățile de tranziție pentru șomaj (pentru părinți cu copii între 7 și 13 ani), deoarece aceștia sunt angajați sau încep să lucreze.

Mulți dintre beneficiarii plății pentru familii cu un singur părinte și ai plății de tranziție pentru șomaj sunt femei, ceea ce reflectă ratele mai ridicate ale maternității unice și responsabilităților de îngrijire în rândul femeilor. Programul BTWFD sprijină aceste femei în reintegrarea în câmpul muncii (fie ca angajați, fie ca lucrători independenți), ceea ce poate avea un impact semnificativ asupra stabilității lor economice și progresului profesional.

Descriere detaliată a activităților

Programul BTWFD oferă un sistem structurat de suport financiar pentru a facilita tranziția de la ajutoare sociale la muncă. Elemente cheie includ:

- ▶ **Plăți Săptămânale:** Familiile primesc o plată săptămânală bazată pe numărul și vârsta copiilor lor. În primul an, plata este echivalentă cu prestația socială anterior primită pentru fiecare copil, până la un maxim pentru patru copii. În al doilea an, suma plății este redusă la jumătate.
- ▶ **Durata:** Plățile sunt efectuate timp de până la doi ani, asigurând suport continuu pe măsură ce familiile își stabilizează situația de angajare.
- ▶ **Suma:** Începând cu ianuarie 2024, BTWFD complet este de 46 € pe săptămână pentru un copil cu vârsta sub 12 ani și 54 € pentru un copil cu vârsta de 12 ani și peste. În al doilea an, suma este redusă la 23 € pentru un copil cu vârsta sub 12 ani și 27 € pentru un copil cu vârsta de 12 ani și peste.
- ▶ **Condiții de Eligibilitate:** Participanții trebuie să înceteze să solicite ajutoare sociale principale și să înceapă să lucreze sau să se auto-angajeze în termen de patru săptămâni de la încetarea plății ajutoarelor sociale. Angajarea trebuie să fie în cadrul Republicii Irlanda.

²⁵ <https://www.gov.ie/en/service/93cd55-back-to-work-family-dividend/>

Efecte, rezultate și impacturi

BTWFD avea 2.559 de beneficiari în plată în primul trimestru al anului 2024 (în scădere de la 3.037 de persoane pentru aceeași perioadă din 2023), dintre care 2.050 erau femei. Cheltuielile pentru 2022 au fost de 11,228 milioane €²⁶. Este demn de menționat că, conform datelor furnizate de Departamentul pentru Protecția Socială²⁷, acesta este unul dintre programele sociale cu cel mai mic număr de beneficiari din Irlanda.

O analiză inițială din 2015 a arătat că BTWFD a îmbunătățit stimulentele financiare de a lucra pentru beneficiari în primul an, deoarece aceștia ar vedea o creștere a venitului lor. Acest efect pozitiv asupra stimulentei financiare de a lucra ar scădea în al doilea an de angajare, când ratele BTWFD erau reduse la jumătate (Savage et al., 2015).

O evaluare a Dividendului pentru Familii pentru reîntoarcerea în câmpul muncii este în curs de desfășurare și este publicat în 2024²⁸.

5. Regatul Unit: Programele de Reîntoarcere și Fondul pentru Reîntoarcere

Contextul general al concediului parental și al politicii de îngrijire a copiilor

Durata concediului de maternitate statutar în Regatul Unit este de 52 de săptămâni, dintre care 39 sunt plătite și 13 săptămâni sunt neplătite. Toate angajatele sunt eligibile pentru 26 de săptămâni de concediu de maternitate obișnuit plus 26 de săptămâni de concediu de maternitate suplimentar. Mamele lucrătoare independente sau mamele care au schimbat recent locul de muncă nu sunt eligibile pentru concediul de maternitate statutar sau pentru plata acestuia, dar pot avea dreptul la o alocație de maternitate pe parcursul a 39 de săptămâni.²⁹

Este obligatoriu ca mama să ia concediu în primele două săptămâni după naștere (patru săptămâni dacă lucrează într-o fabrică) și acesta poate începe cu până la 11 săptămâni înainte de naștere. Până la zece zile „de menținere a legăturii cu locul de muncă” pot fi petrecute lucrând pentru angajator în perioada concediului de maternitate statutar, fără a afecta concediul sau plata de maternitate.

Acesta este un drept individual al mamelor, care, începând din 2015, pot transfera până la 50 de săptămâni și suma corespunzătoare de plată tatălui/partenerului dacă nu intenționează să utilizeze în totalitate drepturile lor de concediu de maternitate, numit concediu parental împărțit statutar (SPL)³⁰. De asemenea, este posibil ca mamele să ia acest concediu parental împărțit (SPL), deoarece este mai flexibil decât concediul de maternitate (Departamentul de Afaceri și Comerț, 2023). SPL-ul trebuie să fie luat în blocuri de timp de o săptămână, adică nu poate fi luat în modul zilnic sau pe bază de timp parțial flexibil.

Cu toate acestea, legislația prevede 20 de zile opționale „de menținere a legăturii cu locul de muncă” pentru angajații care iau SPL. Acest lucru oferă oportunitatea angajaților de a desfășura muncă plătită în perioada concediului, cu posibilitatea de a primi salariul complet pentru acea perioadă (până la un maximum de 20 de zile), cu acordul angajatorului. Sub rezerva aprobării angajatorilor, părinții pot lua săptămâni alternative și există prevederi pentru ca părinții să își ia concediul împreună.

26 [file:///C:/Users/WWW/Downloads/266156_f20b1997-df82-4916-bea5-2badf9e982a0%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/WWW/Downloads/266156_f20b1997-df82-4916-bea5-2badf9e982a0%20(1).pdf);

27 Departamentul Protecției Sociale (2024) [Quarterly Statistical Report, Quarter 1 2024](#);

28 Așa cum este indicat pe <https://www.gov.uk/en/organisation-information/5683a-labour-market-analytics/>

29 Descrierea este disponibilă la <https://www.gov.uk/maternity-pay-leave>.

30 Disponibil aici: <https://www.gov.uk/shared-parental-leave-and-pay>.

Concediul de paternitate statutar în Regatul Unit poate fi luat de tați sau de părinți non-biologici (adică este disponibil pentru părinți de același sex) pentru o perioadă de 14 zile (2 săptămâni)³¹. Acesta trebuie luat după nașterea copilului și trebuie să fie luat într-o perioadă continuă de până la 56 de zile (8 săptămâni) de la nașterea copilului.

În plus, concediul parental neplătit poate fi luat de mame și tați (sau părinți non-biologici) pentru până la 36 de săptămâni (18 săptămâni netransferabile pentru fiecare părinte). Numai patru săptămâni de concediu pot fi luate într-un an calendaristic pentru fiecare copil, per părinte, cu excepția cazului în care angajatorul este de acord altfel (adică cele 18 săptămâni nu pot fi luate într-o perioadă continuă de timp)³², iar concediul poate fi luat până la împlinirea de către copil a vârstei de 18 ani. Angajarea este protejată pe durata concediului parental și angajatul are dreptul să se întoarcă la același loc de muncă sau la un loc echivalent. Acest concediu nu este disponibil pentru părinții lucrători independenți, dar este disponibil pentru părinții adoptivi.

Angajarea mamelor și tatilor sau al părinților non-biologici este protejată împotriva concedierii în timp ce femeile sunt însărcinate și în timpul concediilor de maternitate/paternitate/parentale. Amândoi părinți au dreptul să se întoarcă la același loc de muncă sau la un loc echivalent după respectivele concedii.

Descrierea Programelor de Reîntoarcere și a Fondului pentru Reîntoarcere

Scopuri principale

Programele de Reîntoarcere sunt programe destinate persoanelor care se întorc la muncă după o pauză lungă (de obicei, de 2 ani sau mai mult). Aceste inițiative sunt concepute pentru a aborda penalizarea pentru pauza în carieră, pentru a sprijini actualizarea abilităților și pentru a facilita revenirea în viața profesională. De asemenea, ele se concentrează pe reducerea diferenței de remunerare pe sexe și pe valorificarea talentelor profesioniștilor experimentați care au fost absenți de pe piața muncii din diverse motive. Există multe forme de programe de reîntoarcere, inclusiv programe de revenire în practică și de recalificare.

Programele de reîntoarcere au fost inaugurate în Regatul Unit în 2014, iar numărul acestora a crescut de la doar trei în acel an la peste 40 în 2017, în principal în sectoarele serviciilor financiare, consultanță și STEM. Bugetul de Primăvară din 2017 a inclus 5 milioane de lire sterline pentru promovarea „stagii de reintegrare” în sectorul public și privat, prin intermediul organizațiilor de suport care angajează părinți și îngrijitori care revin după perioade lungi de absență.

Ca parte a acestei inițiative, Ministerul de Stat pentru Ucenicie, Abilități și Femei și Biroul pentru Egalitatea de Gen (GEO) au creat scheme în sectoarele public și privat pentru a sprijini persoanele care revin la muncă după o pauză pentru responsabilități de îngrijire. Fondul pentru Reîntoarcere a fost lansat în 2018 și a acordat aproximativ 1,5 milioane de lire sterline pentru 16 proiecte pilot de reîntoarcere care au angajat și sprijinit persoanele reîntoarce și angajatorii din sectorul privat. Aceste 16 proiecte pilot de reîntoarcere au fost desfășurate între 2017 și 2021 de organizații de formare, voluntariat și din sectorul terțiar³³. În plus, au fost lansate 9 programe de reîntoarcere **vizând lucrătorii din sectorul public**, inclusiv în domeniul IT, planificare, lucrători sociali, profesioniști în sănătate sau lucrători STEM, gestionate de Asociația Guvernamentală Locală (LGA), Educația pentru Sănătate în Anglia, Resurse Umane ale Serviciului Civil, în numele Abilități și Femei și Biroul pentru Egalitatea de Gen (GEO)³⁴.

³¹ Sau numărul echivalent de zile proporționale dacă lucrătorul lucrează două sau trei zile pe săptămână.

³² <http://www.gov.uk/parental-leave>.

³³ O listă a acestor 16 proiecte poate fi găsită în raportul *Returns Grant Fund Evaluation* (pag. 7 și 8). Unele dintre organizațiile care gestionau proiectele vor fi menționate în acest studiu de caz, cum ar fi Carer Support Wiltshire, Creative Equals, Westminster City Council, F1 Recruitment și Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD).

³⁴ O evaluare a Fondului pentru Reîntoarcere, inclusiv a celor 16 proiecte pilot, este disponibilă aici: [Returns Grant Fund Evaluation. Grant Fund Report](#). În plus, evaluări individuale pentru Programele de Reîntoarcere în domeniile ICT, Planificare, Lucru Social și Sănătate au fost efectuate și sunt disponibile [aici](#). Nu a fost găsită nicio evaluare pentru pilotul STEM Recharge.

Grupuri țintă

Programele vizează persoanele reîntorse, definiți ca persoane cu experiență profesională existentă care au luat o pauză prelungită în carieră pentru îngrijire, probleme de sănătate personală sau alte motive și care sunt fie economic inactivi, fie angajați în lucrări temporare, cu salarii mai mici, part-time, sau în afaceri de acasă sau roluri de liber profesioniști. Persoanele reîntorse pot fi bărbați sau femei, dar sunt în principal femei.³⁵

În mod obișnuit, atunci când consideră revenirea la muncă sau în timp ce sunt în proces, persoanele reîntorse se confruntă cu bariere care fac întoarcerea la muncă descurajantă. Aceasta poate include lipsa de încredere și stima de sine scăzută, rezultând dintr-o perioadă îndelungată de absență de la locul de muncă sau costuri ridicate pentru îngrijirea profesională a copiilor, în special atunci când angajatorii necesită ore de lucru flexibile sau imprevizibile. În plus, multe persoane reîntorse consideră că abilitățile lor sunt învechite, în special în roluri bazate pe tehnologie. Nu în ultimul rând, angajatorii adesea privesc negativ pauzele în carieră, în special în piețele de muncă competitive, ceea ce împiedică și mai mult perspectivele de angajare ale persoanelor reîntorse. Conform cercetărilor recente, atunci când angajatorii văd în CV o pauză în muncă (din motive de îngrijire sau altele), apelurile de răspuns către candidați scad cu aproximativ 8 procente (comparativ cu CV-urile fără pauze în muncă) (Kristal et al. 2023).

Descriere detaliată a activităților

Programele de reîntoarcere sunt de obicei organizate și gestionate de angajator (privat sau public). Aceste programe de reîntoarcere oferă un parcurs sprijinit pentru revenirea în câmpul muncii. Există multe forme de programe de reîntoarcere care intenționează să elimine barierele menționate mai sus, oferind formare, mentorat, oportunități de networking și suport pentru a ajuta persoanele să revină în câmpul muncii într-un mod care are sens pentru ele. Ele pot include, de asemenea, plasamente temporare sau permanente, flexibilitate în muncă, dezvoltare profesională. Aceste programe pot fi specifice unei companii, unui sector sau unei regiuni. Experiența celor 16 proiecte pilot de reîntoarcere implementate în sectorul privat și finanțate prin Fondul pentru Reîntoarcere a fost descrisă și evaluată, arătând că modelele de livrare ale proiectelor includ (SQW 2021).

- ▶ **Suport Personalizat:** Această abordare a oferit suport individualizat de către furnizori, adaptat nevoilor și aspirațiilor fiecărei persoane reîntorse. Acest suport a implicat adesea conversații informale, mentorat, consiliere în carieră și asistență practică în căutarea unui loc de muncă, livrat fie personal, fie prin telefon sau online. Proiectele precum Sprijin pentru Îngrijitori Wiltshire (Carer Support Wiltshire) au trecut de la sesiuni de grup la suport personalizat din cauza preferințelor persoanelor reîntorse.
- ▶ **Formare pe Grupuri:** În acest model, persoanele reîntorse au participat la activități de formare și suport pentru ocuparea unui loc de muncă. Beneficiile includ suportul colegilor, unde persoanele reîntorse puteau împărtăși sfaturi și încurajări. Exemple includ proiectul Egalitate Creativă (Creative Equals), care a organizat un curs intensiv de două săptămâni, și proiectul Consiliului Orașului Westminster (Westminster City Council), care a colaborat cu furnizori locali de formare. Programele de formare au variat ca durată și intensitate, de la ateliere de două zile până la cursuri de zece săptămâni.
- ▶ **Plasamente la Angajatori:** Multe proiecte au oferit oportunități de plasament, atât plătite, cât și neplătite, considerându-le esențiale pentru a ajuta persoanele reîntorse să devină pregătiți pentru muncă sau să facă tranziția către roluri permanente. Proiecte precum F1 Recrutare (F1 Recruitment) au oferit ajutor practic pentru găsirea unui contract de muncă și a rolurilor permanente.

³⁵ Biroul guvernamental pentru Egalitatea de Gen (Government Equalities Office), 2018 https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a992dfc40f0b67aa5087d3f/Returner_Programmes_-_Best_Practice_Guidance_for_Employers.pdf.

Angajatorii implicați prin proiecte au variat de la întreprinderi mici și mijlocii (IMM-uri) la corporații mari, în diverse sectoare, inclusiv educație, sănătate și muncă socială, sau industrii creative. Strategiile de angajare a angajatorilor formulate de proiecte au inclus:

- ▶ **Evenimente de promovare:** Angajatorii au participat la evenimente pentru a învăța despre beneficiile angajării persoanelor reîntoarse și pentru a se conecta cu candidați potențiali.
- ▶ **Formare și suport:** Unele proiecte au oferit formare angajatorilor pentru a-i ajuta să-și adapteze practicile de recrutare astfel încât să fie mai incluzive pentru persoanele reîntoarse.

În ceea ce privește proiectele pilot din sectorul public gestionate de Asociația Locală Guvernamentală (LGA), Educația pentru Sănătate în Anglia, Resurse Umane ale Serviciului Civil și Departamentul de Sănătate și Asistență Socială, în numele GEO, următoarele cinci programe merită subliniate:

- ▶ **Programul Return to ICT**, gestionat de Asociația Locală Guvernamentală (LGA), în numele GEO, a vizat forța de muncă din sectorul public al tehnologiei informației (IT) și a avut ca scop sprijinirea a până la 90 de persoane care doreau să revină în sectorul IT după o pauză în carieră. Participanților li s-a oferit un pachet de formare de înaltă calitate, pentru a le facilita revenirea în sectorul IT.
- ▶ **Programul Return to Planning**: de asemenea, gestionat de Asociația Locală Guvernamentală (LGA), a avut ca scop oferirea accesului consiliilor locale (în calitate de angajatori) la un grup de profesioniști și promovarea valorii angajării și sprijinirii persoanelor care se întorc în câmpul muncii.
- ▶ **Programul Return to Social Work**: acest program este destinat recrutării asistenților sociali care au fost anterior înregistrați și care au părăsit profesia în ultimii 2 până la 5 ani. Aceste programe au oferit un pachet de formare de înaltă calitate pentru persoanele care au renunțat sau au luat o pauză din activitatea de asistență socială, permițându-le să revină la practica asistenței sociale, inclusiv sprijin pentru găsirea plasamentelor la consiliile locale. În general, programul a avut ca scop oferirea a 200 de locuri pentru asistenții sociali care au avut o pauză în carieră de 2 până la 10 ani. Programul a permis, de asemenea, consiliilor locale (în calitate de angajatori) accesul la acest grup de asistenți sociali și a promovat valoarea angajării și sprijinirii persoanelor care revin în câmpul muncii.
- ▶ **Return to Practice Programme** (Allied Health Professionals and Health Care Scientists): Acesta a funcționat între 2017 și 2019, fiind un parteneriat între Educație pentru sănătate Anglia, Oficiul pentru Egalitate Guvernamentală și Departamentul de Sănătate și Asistență Socială. Programul a finanțat o campanie pe rețelele sociale (#IAMReadyToReturn) și conținut web, acoperind până la 500 de lire sterline pentru cheltuieli eligibile ale celor care reveneau în câmpul muncii, încă 500 de lire sterline pentru a acoperi costurile furnizorilor de plasament, și un sprijin de 1.000 de lire sterline per student pentru furnizorii de cursuri de învățământ superior.
- ▶ **STEM Recharge** pilot, derulat de Women Returners și STEM Returners, a avut ca scop oferirea de suport și instruire pentru persoanele care reveneau în domeniile tehnologiei și ingineriei în Midlands și Nordul Angliei. De asemenea, a oferit suport și instruire angajatorilor din domeniul STEM privind angajarea susținătoare a celor care se întorc pe piața muncii și practicile de recrutare incluzive.

Efecte, rezultate și impacturi

Au fost dezvoltate o serie de instrumente interesante pentru a sprijini atât persoanele care revin pe piața muncii, cât și companiile interesate în implementarea acestor procese.

- ▶ Un set de instrumente cuprinzător pentru persoanele care doresc să se reîntoarcă, care include sfaturi despre cum să abordeze procesul de revenire pe piața muncii, precum și o secțiune cu resurse și linkuri, disponibil aici: [Setul de instrumente pentru returnare: vă ajută să vă întoarceți la muncă](#).

- ▶ Un ghid pentru angajatori care doresc să aducă persoane care doresc să se reîntorcă în organizațiile lor printr-un program de succes, cu o secțiune dedicată explicării beneficiilor sprijinirii acestor persoane și linii directoare pentru proiectarea și implementarea programului: [Employer guidance: helping people return to work](#). În plus, un alt ghid pentru angajatori [numit Paths to parenthood: uplifting new mothers at work](#) include soluții pentru a sprijini strategiile angajatorilor, bazate pe:
 - ▶ construirea unor cadre de politici clare,
 - ▶ utilizarea datelor pentru a înțelege compania,
 - ▶ încurajarea unei culturi de muncă pozitive și incluzive,
 - ▶ dezvoltarea abilităților managerilor companiei,
 - ▶ integrarea opțiunilor de muncă flexibile,
 - ▶ promovarea oportunităților de angajare,
 - ▶ sprijinirea concediilor de paternitate și parentale,
 - ▶ promovarea îngrijirii copiilor la prețuri accesibile.

Conform evaluării celor 16 proiecte din sectorul public, mulți dintre cei care s-au întors pe piața muncii au raportat o îmbunătățire a încrederii în abilitățile și competențele lor după ce au participat la activități de dezvoltare a competențelor și au primit validare din partea potențialilor angajatori în timpul stagiilor și evenimentelor de networking. În plus, aceștia au dobândit noi competențe și calificări, precum competențe digitale, formare profesională și certificări specifice industriei, ceea ce le-a îmbunătățit șansele de angajare, astfel încât mulți au obținut un loc de muncă plătit. În ciuda provocărilor cauzate de pandemia de COVID-19, care a perturbat multe proiecte, până la sfârșitul fondului, 179 de persoane s-au angajat, deși acest număr a fost sub ținta stabilită de 468 (SQW, 2021).

Din partea angajatorilor, aceștia au raportat mai multe beneficii în urma participării la Fond. În primul rând, au avut acces îmbunătățit la o forță de muncă calificată, unde cei care reveneau pe piața muncii erau considerați o resursă nevalorificată, cu abilități și experiență valoroase. Angajatorii au apreciat oportunitatea de a interacționa cu un grup diversificat și calificat de potențiali angajați. Proiectul Creative Equals, de exemplu, a ajutat angajatorii să acceseze o bază de femei revenite pe piața muncii, foarte bine pregătite profesional.

În al doilea rând, datorită îndrumării oferite prin intermediul proiectelor, unii angajatori și-au îmbunătățit practicile de recrutare pentru a fi mai incluzive, cum ar fi menționarea clară a opțiunilor de muncă flexibilă în descrierea posturilor și concentrarea pe competențe, mai degrabă decât pe perioadele de inactivitate din istoricul de muncă. Proiectul CIPD a creat o comunitate de practicieni în resurse umane axată pe problemele legate de reintegrarea pe piața muncii și munca flexibilă.

În plus, implicarea angajatorilor în inițiativele pentru revenirea pe piața muncii a ajutat la abordarea problemelor legate de diversitatea de gen și de reținerea angajaților contribuind la crearea unui mediu de lucru mai incluziv. Proiecte precum Women Returners au pus accent pe aranjamente de muncă flexibilă, pentru a răspunde nevoilor celor care reveneau pe piața muncii.

Două lecții esențiale au fost subliniate. Pe de o parte, oferirea de sprijin personalizat pentru cei care revin pe piața muncii este esențială pentru a aborda barierele și nevoile diverse ale acestora. Proiectele care au oferit sprijin individual și formare personalizată s-au dovedit deosebit de eficiente în a ajuta reveniții să-și construiască încrederea și competențele. Pe de altă parte, implicarea angajatorilor este, de asemenea, vitală, iar acest lucru necesită o comunicare clară a beneficiilor angajării reveniților și sprijin practic pentru integrarea acestora în câmpul muncii. Construirea unor relații puternice cu angajatorii și abordarea nevoilor și preocupărilor lor specifice au fost critice pentru o implicare susținută. Proiecte precum RFEA au demonstrat importanța existenței unor echipe dedicate pentru implicarea angajatorilor.

6. Concluzii principale din experiențele UE și recomandări pentru Moldova

Descrierea celor cinci experiențe din țările Uniunii Europene poate inspira calea de urmat în Moldova, iar instrumentele prezentate pot servi drept referințe utile.

Barierile cu care se confruntă mamele care revin pe piața muncii sunt multiple. Acestea pot avea legătură cu ele însele, deoarece ar putea să-și fi pierdut locul de muncă după perioade lungi de concediu și au nevoie de (re)formare, consolidarea încrederii în sine și acces la informații. Lipsa unor servicii accesibile și de înaltă calitate de îngrijire a copiilor și presupuziția culturală că doar exclusiv mamele trebuie să se ocupe de îngrijirea copiilor face dificilă combinarea muncii plătite cu responsabilitățile de îngrijire. În plus, o cultură organizațională nesustținătoare, care nu este conștientă de nevoile acestora, împiedică reintegrarea.

În acest context, abordarea unei singure bariere nu poate fi eficientă în atragerea/reîncadrarea mamelor cu copii mici pe piața muncii. Una dintre principalele lecții desprinse din unele dintre experiențele analizate (în special programul PWE din Germania și mixul de politici din Ungaria) este necesitatea cooperării între persoane și instituții în domeniul egalității de gen, al pieței muncii incluzând companiile și al politicilor de îngrijire. Politicile și instituțiile de pe piața muncii inclusiv companiile trebuie să integreze egalitatea de gen în obiectivele, cultura, procesele, bugetele și programele lor, pentru a aborda corect și eficient diferențele existente între femei și bărbați pe piața muncii. Penuria emergentă de forță de muncă în unele țări, inclusiv în Moldova, duce la eforturi intensificate pentru a crește ocuparea forței de muncă în rândul femeilor. Aceste eforturi trebuie însoțite de o perspectivă asupra egalității de gen pentru a fi eficiente, sustenabile și echitabile.

Pe de altă parte, proiectele arată că oferirea unui sprijin intens și personalizat pentru grupurile țintă, atât pentru persoanele care revin pe piața muncii, cât și pentru angajatori, este importantă pentru obținerea unor rezultate sustenabile:

- ▶ În cazul persoanelor care revin pe piața muncii, proiectele care oferă sprijin individual sunt deosebit de eficiente în a le ajuta să-și consolideze încrederea și competențele. Din perspectiva politicilor active pe piața muncii, această abordare implică o gamă largă de măsuri active care includ (re) calificarea personalizată, adaptată cerințelor pieței muncii, dar și informare, orientare, ghidare și coaching, plasare activă în muncă și sprijin psihosocial, dacă este necesar, așa cum se întâmplă în Germania.
- ▶ Pentru angajatori, sprijinul practic pentru integrarea persoanelor care se întorc pe piața muncii și comunicarea clară a beneficiilor angajării acestora sunt importante. După cum s-a demonstrat prin programele Returners din Marea Britanie, echipele dedicate implicării angajatorilor, care construiesc relații solide și abordează nevoile și preocupările specifice ale acestora, sunt deosebit de eficiente.

În final, mamele care se întorc pe piața muncii au nevoie de politici care să sprijine îngrijirea copiilor foarte mici. Țările își intensifică eforturile pentru a oferi mai multe și servicii de îngrijire a copiilor de o calitate mai bună, fără costuri sau la prețuri accesibile, deși nu reușesc întotdeauna acest lucru, în special în zonele rurale. Strategiile sunt diverse, unele țări întărind serviciile publice, altele favorizând apariția sectorului privat — inclusiv creșe de tip familial (îngrijire bazată pe servicii în locuințe private) sau persoane fizice — prin sprijin economic acordat familiilor (cum este în Ungaria) și altele susținând companiile să înființeze facilități de îngrijire la locul de muncă (de asemenea, în Ungaria).

Tații (sau părinții non-biologici) sunt un grup tot mai des vizat atunci când se încurajează întoarcerea mamelor pe piața muncii. Obiectivul este ca tații să se implice mai mult în îngrijirea copiilor și să susțină mamele în eforturile lor de a reveni la muncă este o strategie care la rândul său, ar trebui să contribuie la schimbarea percepției angajatorilor asupra responsabilităților mamelor și taților. Acest lucru poate fi realizat prin acordarea sau extinderea concediilor de paternitate, dar durata acestora este adesea prea

scurtă pentru a avea un impact semnificativ³⁶ și prin permiterea luării unei părți din concediul parental plătit, ceea ce este posibil în multe țări, dar de obicei este folosit doar de un număr limitat de tați. Unele țări îi încurajează să ia o parte din concediul parental. Germania, de exemplu oferă două luni suplimentare de concediu plătit familiei dacă tatăl participă la concediu parental. În Estonia, unde bărbații sunt încurajați să ia concediu parental prin faptul că pot primi indemnizația în timp ce lucrează. Suplimentar, alte țări din UE sprijină imagini alternative ale masculinității, îndepărtându-se de masculinitatea hegemonică și orientându-se spre o masculinitate grijulie, în care asumarea activităților de îngrijire devine o normalitate pentru băieți și bărbați³⁷.

Așa cum se arată, inițiativele din țările UE sunt foarte variate și au obiective și ținte specifice diferite. În general, acestea răspund obiectivelor legate de ocuparea forței de muncă, egalitatea de gen și/sau bunăstarea familiei, deși pot fi orientate mai mult spre unul dintre cele trei. În termeni ideali, ar trebui să se urmărească un echilibru între cele trei direcții de politică, astfel încât să se întărească reciproc într-un mod sistemic, abordând barierele complexe cu care se confruntă mamele care revin la muncă și realizând transformări durabile.

36 Printre țările analizate, Estonia are cel mai lung concediu de paternitate plătit, cu o durată de o lună. Celelalte țări oferă concediu de paternitate între 5 și 10 zile sau deloc. În Spania, inclusă în cele nouă experiențe ale UE menționate în Anexa I, durata concediului de paternitate este aceeași ca cea a concediului de maternitate, adică 16 săptămâni, și este plătit la fel.

37 Ca exemplu al unor astfel de proiecte, proiectul austriac „Bărbați în Îngrijire: Suport la Locul de Muncă pentru Masculinități Grijulii” își propune să promoveze un echilibru între viața profesională și cea personală, bazat pe egalitatea de gen, prin „implicarea bărbaților în activitățile de îngrijire”.



CAPITOLUL 3

Principalele provocări, obiective și măsuri pentru a sprijini participarea femeilor cu copii pe piața muncii în Moldova

Analiza prezentată în Capitolul 1 a cadrului de politică și al pieței muncii pentru femei subliniază că, Republica Moldova se confruntă cu provocarea de a reintegra în piața muncii un număr mare de femei care au copii. Pe lângă considerațiile legate de egalitatea de gen, participarea scăzută a femeilor pe piața muncii duce la o pierdere de aproximativ 20% din PIB-ul potențial al Moldovei (CDF 2000).

Cu toate că sunt mai bine educate decât bărbații, femeile lucrează în locuri de muncă mai slab plătite și condiții de muncă precare.

Deși sunt mai bine educate decât bărbații în general, femeile tind să lucreze în locuri de muncă mai prost plătite și condiții de muncă mai precare. De asemenea, ponderea tinerelor femei NEET care sunt foarte calificate este remarcabilă și reprezintă o risipă regretabilă de talent. Penalizarea maternității în Moldova este ridicată și reflectă concediul de maternitate prea lung și, ulterior, absențele îndelungate ale mamelor de pe piața muncii, concediul de paternitate scurt și stereotipurile de gen adânc înrădăcinate. Acest lucru împiedică co-responsabilitatea și o viziune inegală a angajatorilor asupra rolului femeilor la locul de muncă. Disponibilitatea unor facilități de îngrijire a copiilor de înaltă calitate, accesibile și flexibile reprezintă o altă provocare pentru a încuraja femeile să se întoarcă la muncă. Deși mecanismele pentru egalitatea de gen sunt puternice și au fost întărite în Moldova, răspunsul politicii pieței muncii nu a reușit încă să țină pasul complet.

În conformitate cu prima prioritate și rezultatul Programului de Țară privind Munca Decentă (PȚMD) „Nouă Strategie Națională de Ocupare Transformativă din punct de vedere al gender” (OIM, 2021), sunt necesare abordări inovatoare și transformatoare nu doar pentru a închide distanța cu care se confruntă femeile pe piața muncii, ci și pentru a închide lacunele de gen existente în ceea ce privește ocuparea, veniturile, drepturile sociale și condițiile de muncă, inclusiv riscul de sărăcie și excluziune socială, precum și participarea în viața politică și economică.

Provocări, obiective și măsuri

Paginile următoare prezintă identificarea a **șapte provocări (în roșu)** care trebuie abordate în Moldova, în efortul de a crește participarea femeilor cu copii mici pe piața muncii, precum și **obiectivele** de atins (în albastru) și **măsurile** de proiectat și dezvoltat (în negru). Ca primă provocare și obiectiv, se propune eliminarea transversală a stereotipurilor culturale (provocarea 1), urmată de necesitatea promovării unei culturi a egalității de gen în domeniul muncii și de îndepărtarea dificultăților cu care se confruntă femeile atunci când intră în câmpul muncii sau revin în cadrul companiilor (provocarea 2), efectele sistemului de concedii parentale asupra muncii remunerate a femeilor (provocarea 3), nevoile specifice de îngrijire a copiilor cu care se confruntă familiile (provocarea 4), necesitatea sistemului de ocupare a forței de muncă de a sprijini femeile (provocarea 5) și sistemul de impozitare (provocarea 6). O ultimă provocare se referă la necesitatea monitorizării atente a ratei de ocupare a femeilor și a diferențelor de gen în ceea ce privește politicile de îngrijire a copiilor și conciliere (provocarea 7).

Într-adevăr, una dintre lecțiile principale extrase din paginile anterioare ale acestui raport este necesitatea de a realiza **cooperarea între instituții și părțile interesate**, inclusiv companiile, în ceea ce privește **pieța muncii și politicile de îngrijire/ reconciliere a muncii, vieții private și vieții de familie**.

Este important ca acești factori implicați să **integreze egalitatea de gen** în cultura, obiectivele, procesele, programele și bugetele lor pentru a răspunde penuriei emergente de forță de muncă din țară, ceea ce necesită abordarea eficientă a diferențelor existente între femei și bărbați pe piața muncii.

Aceste provocări, obiective și măsuri au fost împărtășite și discutate cu părțile interesate relevante printr-o serie de opt interviuri desfășurate în mai și iunie 2024 și în cadrul a cinci focus grupuri de lucru realizate în august 2024 (vezi Anexa II pentru detalii).

1. Stereotipurile culturale predominante care favorizează inegalitățile bazate pe gen, atribuind rolul de îngrijire a copiilor mamelor și rezultând într-o prezență inegală a femeilor și bărbaților pe piața muncii.

- Obiectivul cheie trebuie să fie schimbarea mentalităților culturale privind munca de îngrijire neremunerată și responsabilitatea mamelor și taților în cadrul societății, în general, și în mod special în lumea muncii și printre angajatori. Măsurile recomandate includ:
 - i. **Campanii de informare și conștientizare** destinate întregii societăți în general – și, în special, angajatorilor și taților – care promovează co-responsabilitatea mamelor și taților în îngrijirea copiilor și beneficiile *mamelor angajate* și ale *taților care se ocupă de îngrijirea copiilor*.
 - ii. **Formare în egalitatea de gen** pentru personalul din sectorul public privind femeile care sunt mame ale copiilor mici, în special în ceea ce privește îngrijirea copiilor în cadrul angajării publice.
 - iii. Obligația companiilor **de a elabora și adopta planuri de egalitate de gen** în cadrul acestora, inclusiv formare în egalitatea de gen legată de lumea muncii, abordând în mod specific provocările întâmpinate de mamele care revin la muncă. Inițial, companiile mari³⁸ vor fi obligate să elaboreze planuri de egalitate de gen, iar experiența va fi evaluată. Apoi, companiile mai mici vor începe să pregătească și să aprobe planurile lor de egalitate de gen.
 - iv. Utilizarea **datelor dezagregate pe sexe și sensibile la gen** pentru a vizualiza impactul disparității în îngrijire și disparității în ocupare pentru mame, inclusiv percepțiile și atitudinile față de îngrijire și ocupare ale femeilor, bărbaților și angajatorilor. Biroul Național de Statistică și ministerele relevante vor fi implicate în pregătirea, publicarea și diseminarea unui raport anual.

2. Conștientizarea și cunoștințele reduse ale companiilor cu privire la provocările cu care se confruntă mamele care se întorc la muncă și, prin urmare, capacitatea limitată de a le sprijini în revenirea lor.

- Un obiectiv este de a crește ponderea companiilor care facilitează întoarcerea mamelor cu copii mici la locurile lor de muncă anterioare și/sau facilitează intrarea femeilor pe piața muncii după maternitate prin:
 - i. **Promovarea conștientizării companiilor** cu privire la beneficiile angajării mamelor în condiții egale cu cele ale taților prin **informare și instruire**, astfel încât să fie capabile să ajute mai bine femeile în procesele lor de reintegrare, în special în primele săptămâni, pentru a facilita o revenire lină și menținerea talentului femeilor.
 - ii. **Susținerea angajatorilor cu stimulente economice pentru a angaja mame care revin la muncă inclusiv mame care nu au lucrat niciodată** prin, de exemplu, reducerea sau scutirea acestora de contribuțiile la asigurările sociale pentru o anumită perioadă de timp.
 - iii. **Asigurarea că companiile oferă programe flexibile de muncă** care permit părinților (atât mamelor, cât și taților) să își ajusteze orele de muncă pentru a se potrivi nevoilor de îngrijire a copiilor. Acest lucru poate include telemunca, ore de lucru flexibile, ore reduse, întoarcerea treptată sau alte aranjamente personalizate. Este important ca acest lucru să **fie permis (și promovat) atât pentru tați, cât și pentru mame**, pentru a evita epuizarea mamelor din

³⁸ Acestea ar putea fi companii cu peste 250 de angajați, de exemplu, sau companii cu un anumit nivel de cifră de afaceri.

cauza din cauza dublului rol la serviciu și acasă, și pentru a contribui la reducerea diferențelor de angajare între sexe și schimbarea stereotipurilor culturale.

- iv. **Încurajarea, în colaborare cu Asociațiile Angajatorilor** și a creșterii conștientizării și capacității angajatorilor. Aceasta poate fi realizată prin promovarea schimbului de cunoștințe și experiență **între companii privind facilitarea unei reintegrări lină a mamelor** prin măsuri care s-au dovedit eficiente, cum ar fi:
 1. programele de lucru flexibile menționate,
 2. cursuri gratuite de pregătire sau recalificare pentru mame (instruire tehnică, digitală sau de abilități interumane, online sau offline) înainte de întoarcerea la muncă sau în primele săptămâni după întoarcere,
 3. îngrijire a copilului la locul de muncă,
 4. mentorat, suport psihologic,
 5. comunicare cu mama care revine în timpul concediului de îngrijire, astfel încât să nu fie complet deconectată de locul ei de muncă,
 6. suport pentru transport.
- v. **Revizuirea și consolidarea posibilității ca companiile să deducă cheltuielile** suportate pentru facilitarea accesului angajaților lor (mame și tați) la servicii de îngrijire a copiilor, fie prin înființarea unor facilități de îngrijire a copilului la locul de muncă, fie prin plata serviciilor de îngrijire a copilului private în afara companiei (vezi, de asemenea, provocarea 4).

3. Un sistem de concediu de maternitate/paternitate/îngrijire care exclude mamele de pe piața muncii pentru perioade lungi de timp, favorizează segregarea rolurilor între mame și tați și care nu sprijină întoarcerea lor în câmpul muncii.

- În acest context, în conformitate cu rezultatele bune deja obținute privind obiectivul de creștere a ratei de ocupare a tinerelor stabilit în Programul național pentru ocuparea forței de muncă³⁹, ar putea fi stabilite noi obiective mai ambițioase pentru rata de ocupare a tinerelor femei și pentru reducerea diferențelor de angajare între sexe, în corelare cu o scurtare a duratei medii efective a concediului de îngrijire.
 - i. În acest sens, obiectivul ca femeile să revină mai devreme la muncă (de exemplu, în medie după un an de concediu de maternitate/pentru îngrijirea copilului) ar putea fi susținut prin stimulente economice mai mari, permițând astfel mamelor să lucreze în timp ce sunt în concediu pentru îngrijire a copilului, așa cum este prevăzut în Programul Familia. De exemplu, indemnizația pentru îngrijirea copilului (concediu parental) ar putea fi crescută de la 90% la 100% din venitul anterior dacă durata totală a concediului de maternitate și pentru îngrijirea copilului este de 12 luni.
 - ii. Ar putea fi luat în considerare un nou concediu pentru concilierea vieții de familie și a celei profesionale în cazurile în care copiii se îmbolnăvesc, au programări medicale sau sunt necesare urgențe familiale. Acest lucru ar putea implica un număr de zile plătite de „zile de

³⁹ După cum este descris în Capitolul 2 obiectivul specific al Programului este de a crește rata de ocupare a femeilor cu vârste între 25 și 34 de ani de la 43,2% în 2021 la 47,2% în 2026 (astfel, o creștere de 4 puncte procentuale). În acest context, între 2022 și 2023, rata de ocupare a femeilor cu vârste între 25 și 34 de ani a crescut deja cu 3,3 puncte procentuale.

sănătate” sau „zile de îngrijire” pe lună (sau pe an) pentru mamele și tații cu copii mici.⁴⁰ În același timp, ar trebui încurajată și luarea acestor concedii și de către tați, ca o modalitate de a contracara rezistențele existente ale angajatorilor de a angaja mame cu copii mici din cauza absențelor atunci când copiii se îmbolnăvesc.

- iii. Este necesară mai multă informație și conștientizare bine direcționată privind drepturile mamelor care revin la muncă, în special pentru femeile care au fost departe de piața muncii pentru o perioadă lungă. Companiile ar putea fi încurajate să explice mai bine drepturile și îndatoririle mamelor și taților prin comunicare internă; campanii publice de informare și conștientizare (cum ar fi prin videoclipuri sau reclame speciale).
 - iv. Protecția îmbunătățită și eficientă a ocupării forței de muncă a mamelor care lucrează, permițându-le să revină la fostul lor loc de muncă (sau unul similar) chiar și atunci când iau un concediu mai lung de un an, și implicarea Inspectoratului de Stat al Muncii pentru a garanta această protecție.
- Pentru a crește ocuparea tinerelor femei și a reduce diferențele de gen în ocuparea forței de muncă, reducerea semnificativă a decalajului în îngrijire reprezintă o abordare cheie. Acest lucru necesită, la rândul său, o schimbare substanțială de mentalitate cu privire la stereotipurile legate de rolul de îngrijire și angajamentul limitat al femeilor din partea companiilor care le angajează, precum și asupra capacității și disponibilității limitate a taților de a se implica în îngrijire.
- i. Pentru a avansa în această abordare, tații ar trebui încurajați să își asume efectiv o parte din concediul pentru îngrijire a copilului în timp ce mama continuă să lucreze. Exemplul din Germania, conform căruia tații au dreptul la două luni de concediu parental exclusiv, dacă *amândoi* părinții iau cel puțin două luni de concediu parental, este un model interesant. (vezi *Capitolul 2*)⁴¹.
 - ii. În același timp, campaniile de sensibilizare destinate angajatorilor ar putea contribui la schimbarea percepției acestora cu privire la responsabilitățile mamelor și taților, astfel încât companiile să sprijine tații să își asume o parte din concediul parental și responsabilitățile de îngrijire a copiilor (în conformitate cu provocarea 2).

4. Disponibilitatea insuficientă a facilităților de îngrijire a copiilor accesibile, de înaltă calitate și flexibile.

Obiectivul stabilit în Programul Național pentru Ocupare a Forței de Muncă (NEP) de a crește ponderea copiilor cu vârste cuprinse între 0-3 ani incluși în educația timpurie, de la 9,9 procente în 2020 la 30 procente în 2026, ar putea lua în considerare următoarele obiective și măsuri:

- Îmbunătățirea **disponibilității, calității și flexibilității facilităților publice** de îngrijire a copiilor prin:
- i. Ajustarea reglementărilor existente care împiedică **îngrijirea publică formală a copiilor sub doi ani** în creșe și care obligă familiile să angajeze și să plătească (adesea informal) bone sau infirmiere de familie.

⁴⁰ Aceasta este în conformitate cu Directiva UE 2019/11588 privind echilibrul între viața profesională și viața personală pentru părinți și îngrijitori, care prevede că fiecare lucrător are dreptul la „concediu de îngrijitor” de cinci zile lucrătoare pe an (articolul 6), precum și dreptul la timp liber de la muncă pe motive de forță majoră pentru motive familiale urgente în cazul în care boala sau accidentul fac necesară prezența imediată a lucrătorului (articolul 7). În plus, Directiva stipulează că statele membre „sunt încurajate să introducă (...) o plată sau o alocație pentru a garanta utilizarea efectivă a dreptului de către îngrijitori, în special de către bărbați” (paragraful 32).

⁴¹ Posibilitatea care există în Moldova ca tații să ia concediul de paternitate (împreună cu indemnizația corespunzătoare) și să lucreze în același timp, în timp ce mama este principalul îngrijitor, nu sprijină revenirea mamelor la muncă și nici reducerea diferențelor de gen în ocuparea forței de muncă și îngrijire.

- ii. În aceeași direcție, sprijinirea transformării spațiilor publice existente pentru îngrijirea copiilor peste doi ani în creșe pentru copii sub doi ani.
 - iii. De asemenea, promovarea extinderii intervalului de timp al serviciilor oferite de facilitățile publice de îngrijire a copiilor pentru a acoperi orele obișnuite de lucru ale mamelor și taților (până la ora 19:00 sau 20:00), luând în considerare și vara și vacanțele. Acest lucru ar putea fi realizat, de exemplu, prin crearea unui grup de vârstă mixtă în grădinițe care să fie deschis până la ora 19:00 sau 20:00.
 - iv. Ca un supliment pentru îngrijirea copiilor, considerarea reintroducerii „programe de zi extinsă” pentru elevii de clasa întâi, a doua sau a treia în sistemul educațional.
- Sprijinirea creării de **companii private de îngrijire a copiilor accesibile, de înaltă calitate și flexibile**, inclusiv întreprinderile sociale, care acceptă copii mici (de exemplu, de 6 luni) și care oferă ore și servicii extinse și flexibile în timpul verii și al vacanțelor.
- i. Companiile private ar trebui să poată opera în aceleași condiții ca și grădinițele publice și, în fața unei oferte publice insuficiente, ar trebui să li se acorde o subvenție egală cu ceea ce plătește guvernul pentru fiecare copil într-o grădiniță publică.
 - ii. În plus, dacă prețul grădiniței private depășește plata unei grădinițe publice, iar un angajator sprijină întoarcerea timpurie a unei mame prin angajarea unei grădinițe private, atunci angajatorul ar trebui să fie compensat pentru tot sau pentru o parte din costuri.
 - iii. Alternativ (sau complementar), dacă familia suportă costul suplimentar al grădiniței private, atunci familia ar trebui să fie compensată pentru tot sau pentru o parte din costuri, de exemplu, prin reduceri din impozitul pe venit personal.
 - iv. Trebuie plătită o considerație specială pentru a garanta disponibilitatea serviciilor de îngrijire a copiilor în zonele rurale, posibil prin beneficii și/sau subvenții de stat care să ajute la dinamizarea și activarea populației (în unele cazuri, populații vulnerabile, cum ar fi refugiații).
- Consolidarea sprijinului acordat companiilor pentru înființarea **serviciilor de îngrijire a copiilor la locul de muncă, ținând cont de diferențele dintre companiile mari și mici, precum și dintre zonele urbane și rurale**. În plus consolidarea sprijinului acordat companiilor pentru înființarea facilităților de îngrijire a copiilor la locul de muncă (vezi provocarea 2).
- i. Reducerea birocrăției excesive și a incertitudinii pentru companii în ceea ce privește responsabilitățile lor atunci când înființează servicii sau facilități alternative de îngrijire a copiilor.
 - ii. Promovarea și facilitarea înființării de centre de îngrijire a copiilor comune pentru micile afaceri, posibil în colaborare cu autoritățile publice locale, atât în mediul urban, cât și în cel rural.
- Eforturi pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă ale îngrijitorilor (inclusiv cei care lucrează în cadrul familiei și bone), în scopul de a contribui la creșterea ofertei de muncitori, în special femei, și la îmbunătățirea calității îngrijirii copiilor. În acest sens, pot fi luate în considerare următoarele măsuri:
- i. Oferirea de stimulente pentru lucrătorii (potențiali) din domeniul îngrijirii pentru a lucra legal, cu condiții de muncă decente și formare adecvată, reducând în același timp birocrăția în momentul în care îngrijitorii (informali și bonele) se înregistrează cu patent.
 - ii. Oferirea de cursuri de formare certificate pentru îngrijitori, în special formare specifică pentru îngrijirea copiilor sub doi ani, astfel încât aceștia să poată îndeplini cerințele de calificare, care vor intra în vigoare în anul 2025 la înregistrarea pentru patent.

- iii. Luarea în considerare a creării unor registre locale de îngrijitori (informali și bone) de către autoritățile locale, la care familiile din zonă pot apela pentru a găsi furnizori de servicii de îngrijire de calitate și disponibili. Astfel de registre ar putea fi un mijloc de a îmbunătăți accesibilitatea la servicii dar și a condițiile de muncă. Aceste registre ar putea fi completate cu informații și ar putea fi complementare registrului electronic național pentru serviciile de îngrijire a copiilor.
 - iv. Reducerea birocrăției excesive pentru îngrijitorii informali bazate pe familie și eliminarea interdicției ca creșele de tip familial să fie amplasate în afara casei familiei.
 - v. În cadrul Programului național de reducere a muncii nedeclarate pentru anii 2024-2025, includerea unor campanii specifice ale Inspectoratului de Stat al Muncii pentru a aborda munca nedeclarată în sectorul îngrijirii.
- Asigurarea accesului la servicii de îngrijire a copiilor de calitate și la prețuri accesibile și **pentru familiile cu venituri mici**, în special pentru mamele singure, mamele cu dizabilități, victimele violenței de gen sau refugiați, prin sprijin direct (reducerea prețului) sau indirect (prin scutiri de taxe).

5. Capacitatea limitată a Ministerului Muncii și Protecției Sociale (MMPS) și a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) de a răspunde nevoilor mamelor cu copii mici din Moldova.

Sunt necesare mai multe resurse umane și economice pentru dezvoltarea anunțată în cadrul Programul național pentru ocuparea forței de muncă, a unei linii de servicii dedicate mamelor care doresc să revină pe piața muncii, care să includă îmbunătățirea și (re)calificarea, acordarea de subvenții pentru îngrijirea copiilor pe durata participării la programele active de ocupare a forței de muncă și subvenții pentru angajatori. MMPS și ANOFM ar trebui să ia în considerare următoarele obiective și măsuri:

- Instruirea personalului din cadrul oficiilor ANOFM cu privire la nevoile și posibilitățile specifice ale femeilor cu copii mici, având în vedere perspectiva egalității de gen.
- Proiectarea și implementarea, în cooperare cu companii și organizații partenere, cum ar fi Camera de Comerț (Academia pentru Start-up-uri), furnizorii de formare și/sau ONG-uri, a unor programe destinate subdiviziunilor teritoriale de ocupare a forței de muncă pentru a oferi sprijin mamelor care doresc să revină pe piața muncii (fie la locurile de muncă anterioare, fie la unele noi), care să includă, după caz:
 - i. Consiliere profesională și mentorat.
 - ii. Îmbunătățirea și recalificarea prin vouchere de formare cu un buget suficient, fie prin cursuri acreditate sau neacreditate, asigurându-se în același timp disponibilitatea serviciilor de îngrijire a copiilor pentru mamele care participă la formare.
 - iii. În special, formarea în digitalizare ar trebui oferită transversal, contribuind astfel la reducerea decalajului digital de gen și, eventual, la prevenirea învechirii competențelor după o perioadă lungă de absență de pe piața muncii într-un domeniu care se schimbă rapid.
 - iv. Sprijin pentru mamele care doresc să revină pe piața muncii ca persoane (autoangajate), lucrători independenți.
 - v. Certificarea cunoștințelor și abilităților dobândite prin experiență profesională anterioară și învățare informală.

- vi. Sprijin pentru căutarea unui loc de muncă, orientare și plasament, din perspectiva egalității de gen.
- vii. Informații despre drepturi și planificare familială.
- viii. Sprijin psihologic.

Luând în considerare abordarea mamelor care doresc să revină la muncă în două momente cheie: în primul rând, înainte de încheierea concediului de maternitate, când trebuie să decidă dacă solicită un concediu pentru îngrijire de unul sau doi ani, oferindu-le informații despre alternativele disponibile pentru ele (stimulente economice și servicii de sprijin la întoarcere); **în al doilea rând, înainte de încheierea concediului pentru îngrijire**, pentru a facilita revenirea acestora și pentru a le oferi serviciile de activare de care ele au nevoie.

- Ca parte esențială a obiectivului și măsurii anterioare, și bazându-se pe experiența oficiilor de ocupare a forței de muncă, proiectarea și implementarea **de programe care să sprijine** companiile în recrutare a lucrătorilor, astfel încât acestea să înțeleagă și să vadă beneficiile angajării mamelor care revin la muncă și să le susțină corespunzător.
- Consolidarea eforturilor de a ajunge la segmentul semnificativ de femei tinere cu copii mici (**NEETs**), dintre care o parte relevantă este înalt calificată. Profilarea acestora prin identificarea nevoilor lor și organizarea unui set adaptat de servicii.
- Abordarea, în colaborare cu partenerii relevanți din domeniul social (minister, ONG-uri, parteneri sociali, în special sindicate, etc.), a nevoilor specifice ale unor grupuri de femei cu copii mici care se confruntă cu **dificultăți intersecționale** în revenirea sau accesul pe piața muncii pentru reducerea inactivității și a capcanelor sărăciei. Aceste grupuri includ, de exemplu mamele singure, femeile cu dizabilități, femeile cu nivel scăzut de educație sau fără educație, femeile din gospodării cu venituri mici și/sau cu salarii mici, minoritățile etnice.
- Având în vedere numărul mare de populație și femei cu copii mici în zonele rurale și luând în considerare diferențele de resurse de furnizare a serviciilor publice de angajare în aceste zone, elaborarea **unui plan specific pentru accesul sau revenirea mamelor în muncă** în zonele rurale/izolate. Acesta va include, ca prioritate strategică sprijinul pentru **antreprenoriatul feminin**.

6. O structură de beneficii sociale care descurajează mamele să se întoarcă la muncă, prin crearea unor capcane de beneficii și/sau capcane ale sărăciei.

- Considerați revizuirea și îmbunătățirea conceptului beneficiilor și a impozitării pentru familiile cu copii și mamele care muncesc, incluzând, de exemplu, beneficii în natură sau economice care vizează mamele care lucrează, acoperind cheltuieli legate de îngrijirea copiilor (beneficii pentru persoanele active, cum este cazul din Irlanda, în Capitolul 2).

7. Monitorizarea și evaluarea angajării femeilor, a ratei de angajare și a diferențelor de gen în angajare în raport cu progresul în furnizarea de facilități și servicii de îngrijire a copiilor accesibile și de înaltă calitate și mentalitățile de egalitate de gen.

- Inclusiv, printre indicatorii obișnuiți, informații comportamentale referitoare la companii, femei și bărbați, instituții publice etc.



CAPITOLUL 4

Propunerea a trei proiecte pilot

Obiectivul comun al celor trei proiecte pilot prezentate în această secțiune este de a sprijini mamele cu copii mici în reintegrarea pe piața muncii într-un termen de un an de la încheierea concediului pentru îngrijire, dacă își doresc acest lucru. Conform analizei efectuate și provocările descrise mai sus, mamele au nevoie de servicii de îngrijire a copiilor de calitate, accesibile și flexibile pentru copiii lor cu vârste între 0 și 2 ani (Pilotul 1); de sprijin din partea companiilor prin programe de lucru flexibile și suport personalizat (Pilotul 2); și multe dintre ele pot avea nevoie de sprijinul serviciilor de ocuparea forței de muncă (Pilotul 3).

Cele trei proiecte pilot au fost prezentate într-un atelier desfășurat la Chișinău pe 20 septembrie 2024, cu participarea a aproximativ 30 de persoane din cadrul MMPS, Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) și oficiilor de ocupare a forței de muncă, Ministerului Educației și Cercetării, reprezentanții serviciilor de resurse umane ai unor companii selectate și reprezentanții Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova. În cadrul atelierului, cele trei proiecte pilot au fost validate, iar contribuții prețioase au fost adăugate sugestiilor inițiale. Următoarele pagini prezintă cele trei proiecte pilot, așa cum au fost discutate la atelier.

Măsură pilot 1: Îmbunătățirea și dezvoltarea facilităților publice de îngrijire a copiilor

Obiectiv: Acest pilot are scopul de a aborda numărul insuficient de grădinițe și de specialiști cu abilități necesare pentru a lucra cu copii mici, condițiile de muncă adesea dificile, salariile mici și lipsa de flexibilitate în programul de funcționare, prin îmbunătățirea disponibilității, calității și flexibilității serviciilor publice de îngrijire a copiilor. Un obiectiv cheie este îmbunătățirea îngrijirii publice a copiilor prin extinderea ofertei de servicii. În mod special, furnizorii publici ar trebui să își extindă serviciile pentru copiii sub doi ani și să își extindă programul pentru a acoperi orele obișnuite de muncă ale mamelor și taților. Prin intermediul pilotului, se vor explora diferite modalități de adaptare la noua situație în ceea ce privește nevoile de personal suplimentar și ar lua în considerare necesitatea unor noi facilități pentru copiii mai mici.

Părțile interesate implicate: MMPS, Institutul de Formare Continuă, Ministerul Educației și Cercetării (MEC), Ministerul Economiei, furnizorii publici de îngrijire a copiilor, autoritățile locale, părinți și copii.

Măsuri:

- ▶ Lansarea de către MMPS a unui apel pentru autoritățile locale care au nevoie și sunt dispuse să extindă serviciile publice de îngrijire a copiilor pentru copiii sub doi ani și să extindă programul, inclusiv în timpul sărbătorilor și al vacanței de vară. Pe lângă obiectivul de îmbunătățire a îngrijirii copiilor, apelul ar trebui să includă și obiectivul de promovare a reducerii diferențelor de gen în îngrijire, a decalajelor în ocuparea forței de muncă și a stereotipurilor legate de rolul femeilor în activitățile de îngrijire.
- ▶ Selectarea a 10 instituții publice de îngrijire a copiilor din zone atât urbane, cât și rurale și acordarea de granturi. Criteriile de selecție ar trebui să ia în considerare un echilibru geografic între zonele urbane și rurale (de exemplu, 6 și 4, respectiv) și calitatea proiectului prevăzut de autoritățile locale care aplică la apel, incluzând:
 - a. Abordarea egalității de gen, care ar putea beneficia, de exemplu, de sprijinul experților în egalitatea de gen și de formarea personalului din facilitățile de îngrijire a copiilor în probleme de egalitate de gen.
 - b. Calitatea serviciilor care urmează să fie furnizate, de exemplu programul de îngrijire pentru copii mici, calificarea personalului, calitatea alimentelor, programul de funcționare etc.
 - c. Atunci când este necesar, se pot prevedea activități care să vizeze proactiv mamele în primul an de concediu de îngrijire, pentru a le încuraja să intre sau să revină pe piața muncii.

- d. Planul de consolidare a personalului existent prin angajarea și/sau (re)formarea lucrătorilor actuali în îngrijirea copiilor cu vârsta sub doi ani și condițiile de muncă ale îngrijitorilor din grădinițe/creșe.
- e. Planul de adaptare a spațiilor existente la nevoile de îngrijire a copiilor cu vârsta sub doi ani.
- ▶ Autoritățile locale selectate se angajează să transforme spațiile existente pentru a le adapta (sau extinde) pentru copiii cu vârste între 0 și 2 ani, să angajeze personal nou sau să (re)califice personalul existent, după cum este necesar.
- ▶ Monitorizarea și evaluarea, inclusiv evaluarea formativă pentru a identifica ce funcționează și ce nu funcționează. Monitorizarea și evaluarea ar trebui să ia în considerare de asemenea:
 - a. Estimarea costurilor extinderii serviciilor de îngrijire a copiilor pentru cei cu vârsta sub 2 ani și a programului de funcționare.
 - b. Evaluarea impactului proiectului asupra ocupării femeilor și impactul asupra comunității și a zonei locale.
 - c. O evaluare contrafactuală, în comparație cu facilitățile de îngrijire publică a copiilor care nu sunt implicate în extinderea vârstei copiilor și a programului de funcționare, ar putea fi considerată. Ar fi necesar suportul experților pentru realizarea unei astfel de evaluări.

Măsura pilot 2: Răspuns mai bun din partea companiilor la nevoile mamelor care revin la muncă și ale taților care îngrijesc

Obiectiv: Acest pilot are scopul de a îmbunătăți sprijinul oferit de angajatori mamelor care se întorc la muncă sau intră pe piața muncii, precum și taților care îngrijesc. În cooperare cu asociațiile de angajatori și cu sprijinul companiilor de formare, organizațiilor din sectorul terțiar, furnizorilor de servicii de îngrijire a copiilor și experților în domeniul ocupării forțate de muncă și egalității de gen, sunt selectate 10 proiecte care implică companii (mari, mici și mijlocii) dispuse să implementeze măsuri ce îmbunătățesc atragerea, retenția și bunăstarea mamelor care se întorc la muncă, precum și implicarea taților în îngrijire (ca o modalitate de a sprijini mamele).

Părțile interesate implicate: MMPS, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM), autoritățile publice locale, asociațiile de angajatori, organizațiile sindicale, organizațiile de formare și cele din sectorul terțiar, furnizorii de servicii de îngrijire a copiilor.

Măsuri:

- ▶ Ministerul Muncii și Protecției Sociale, în colaborare cu părțile interesate implicate, în special asociația angajatorilor, poate dezvolta un ghid pentru angajatori cu cele mai bune practici pentru a sprijini părinții în revenirea pe piața muncii și poate face publice istoriile de succes ale angajaților cu practici eficiente. Istoriile de succes ale angajatorilor care au implementat cele mai bune practici pentru a sprijini mamele care se întorc pe piața muncii pot fi publicate.
- ▶ Lansarea de către MMPS a unui apel pentru părțile interesate (asociațiile de angajatori, furnizorii de formare, organizațiile din sectorul terțiar) care sunt dispuse să sprijine companiile în proiectarea și implementarea măsurilor pentru atragerea și menținerea mamelor care revin la muncă.
- ▶ Activitățile prevăzute în proiecte ar putea implica conceperea unor pachete de servicii destinate atragerii și retenției părinților care se întorc mame (și tați), cum ar fi programe de lucru flexibile / la distanță/hibride, cursuri de formare profesională (re)calificare, îngrijire a copiilor în timpul programului de muncă sau servicii de îngrijire private externe, mentorat, suport psihologic, comunicare cu mama care se întoarce în timpul concediului de îngrijirea a copilului, transportul copiilor angajaților către școală și grădinițe, precum și suport pentru tații care se implică în îngrijire.

- ▶ Selectarea a 10 proiecte care se concentrează pe companii mari, mici și mijlocii din ambele zone rurale/urbane; și/sau în sectoare economice specifice (dominate de femei/bărbați). Criteriile de selecție ar trebui să ia în considerare calitatea proiectului, având în vedere:
 - a. Activitățile prevăzute (măsuri active, cum ar fi crearea de facilități de îngrijire a copiilor, programe de lucru flexibile, muncă la distanță, programe de formare etc.) și impactul lor potențial asupra facilitării revenirii mamelor și rolului de îngrijire al taților în cadrul companiilor.
 - b. Abordarea proiectului cu privire la egalitatea de gen, care ar putea beneficia, de exemplu, de sprijin din partea experților în egalitatea de gen și de formarea personalului din companii în probleme de egalitate de gen.
 - c. Dacă una dintre activitățile incluse în proiect prevede pregătirea și adoptarea unui Plan de Acțiune pentru Egalitatea de Gen în cadrul companiilor.
 - d. Implicarea autorităților locale publice și sprijinul acestora pentru companiile locale.
- ▶ Monitorizarea și evaluarea, luarea în considerare:
 - a. Impactul proiectului asupra ocupării forței de muncă, disparităților în ocupare și bunăstării femeilor și bărbaților, precum și asupra evoluției egalității de gen în companiile implicate.
 - b. Costurile și beneficiile măsurilor adoptate.

Măsura pilot 3: Suport îmbunătățit al oficiilor de ocupare a forței de muncă pentru nevoile de piață a muncii și protecție socială ale mamelor care revin

Obiectiv: Îmbunătățirea răspunsului oficiilor de ocupare a forței de muncă la nevoile mamelor care se întorc la muncă și, de asemenea, sporirea suportului pentru tații implicați în îngrijirea copiilor. Proiectul va pilota un serviciu de suport specializat în cadrul oficiilor de ocupare pentru o perioadă de 6 luni, având ca țintă mamele care se întorc la muncă și cele care intră pe piața muncii pentru prima dată (persoane neasigurate fără experiență de muncă).

Părțile interesate implicate: MMPS, Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă, furnizori de servicii educaționale și de formare, furnizori de consiliere psihologică, asociațiile de angajatori, furnizorii de servicii de îngrijire a copiilor.

Măsuri:

- ▶ Apel lansat de MMPS și ANOFM: Un apel adresat în special furnizorilor de servicii educaționale și de formare, consiliere psihologică, asociații de angajatori, furnizori de servicii de îngrijire a copiilor în pilotarea serviciului de suport specializat.
- ▶ Selectarea a 10 oficii locale de ocupare a forței de muncă din cei „șase poli de creștere”, incluzând două orașe mari și trei raioane.
- ▶ Proiectarea și implementarea programelor pentru oficiile locale de ocupare a forței de muncă care includ:
 - ▶ Suport financiar pentru mamele care intră pe piața muncii pentru prima dată (persoane neasigurate fără experiență de muncă care nu se califică pentru indemnizații de șomaj) pe durata aflării la evidență la ANOFM.
 - ▶ Formare pentru specialiștii ANOFM pentru a oferi suport ținut beneficiarilor pilotului.

Activitățile desfășurate de specialiștii ANOFM ar putea include, după caz:

- i. Consiliere profesională și mentorat.
- ii. Formare și recalificare, fie prin cursuri acreditate, fie neacreditate, asigurându-se că sunt disponibile servicii de îngrijire a copiilor pentru mamele care participă la formare.
- iii. Formare în digitalizare, pentru a contribui la reducerea decalajului digital de gen și posibil la învechirea competențelor după o perioadă lungă de absență de pe piața muncii într-un domeniu în schimbare rapidă.
- iv. Suport pentru mamele care doresc să revină la muncă ca lucrători independenți.
- v. Certificarea cunoștințelor și competențelor dobândite prin experiență de muncă anterioară și învățare informală.
- vi. Suport în căutarea locurilor de muncă, orientare și plasare, cu o perspectivă de egalitate de gen.
- vii. Informații despre drepturi și planificare familială.
- viii. Suport psihologic.

► Monitorizarea și evaluarea, luând în considerare:

- a. Impactul diferitelor combinații de servicii asupra reducerii șomajului feminin în zona locală și asupra accesului mamelor la ocupare.
- b. Stabilitatea inserției pe piața muncii și calitatea locurilor de muncă accesate de mame (inclusiv salariile).

► Bibliografie

1. Cambridge Econometrics, CIVITTA (2024), Studiu privind evaluarea beneficiilor fiscale și de ocupare a forței de muncă în domeniul egalității de gen prin servicii instituționalizate de îngrijire a copiilor în Republica Moldova (Cambridge Econometrics, CIVITTA (2024), Study on assessing the fiscal and employment benefits on gender equality through institutionalized CHILDCARE SERVICES in the Republic of Moldova).
2. CDF, 2015, „Bărbații și Egalitatea de Gen în Republica Moldova” CDF,
3. Centrul de Drept al Femeilor & Expert-grup Centru Analitic Independent (2020): Economic Cost of Gender Inequalities in the Republic of Moldova.
4. Agenția Daneză pentru Dezvoltarea Sindicatelor, 2024, Profilul Pieței Muncii. Moldova 2023/2024.
5. Doerr, Anabelle. 2022. „Formarea profesională pentru femeile care se reîntorc pe piața muncii - Efecte asupra ocupării, veniturilor și calității locului de muncă”. *Economia Muncii*, 75, aprilie 2022. 102139.(Doerr, Anabelle. 2022. “Vocational training for female job returners - Effects on employment, earnings and job quality”. *Labour Economics* 75, April 2022. 102139). <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2022.102139>.
6. Duell, Nicola. 2023. „Noi forme de programe de politică activă a pieței muncii.” *Rețeaua Europeană a Serviciilor Publice de Ocupare a Forței de Muncă*. Comisia Europeană. (Duell, Nicola. 2023. *New Forms of Active Labour Market Policy Programmes*. European Network of Public Employment Services. European Commission).
7. ESRI (2021), „Îngrijirea copiilor în Irlanda – utilizare, accesibilitate financiară și stimulente pentru muncă.” ESRI (2021), *Childcare in Ireland – usage affordability and incentives to work*.
8. Comisia Europeană (2023), Raportul Republicii Moldova 2023, SWD(2023).
9. Ministerul Federal al Muncii și Economiei al Austriei. 2022. [Politica Pieței Muncii în Austria – Prezentare generală](#).
10. Gábos, A. și Makay Zs. (2023) „Nota țărilor Ungaria”, în Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. și Moss, P. (coord.) *Revista Internațională a Politicilor de Permis și Cercetare* 2023. Disponibil la: <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>.
11. Hofman et al. (2020) „După concediul parental: stimulente pentru părinții cu copii mici de a reveni pe piața muncii” (Hofman et al. (2020) “After parental leave: incentives for parents with young children to return to the labour market”) European Parliament.
12. OIM (2021), Programul de țară pentru munca decentă 2021-2024, Republica Moldova.
13. OIM (2022), „Îngrijirea la locul de muncă: Investiții în concediul de îngrijire și servicii pentru o lume a muncii mai egală prin prismă de gen” “Care at work: Investing in care leave and services for a more gender equal world of work”.
14. OIM (2023), Analiza extinderii sistemului de îngrijire în statele membre ale UE post-socialiste: lecții învățate și bune practici pentru Ucraina”, “Analysis of care system expansion in post-socialist EU Member States: lessons learned and good practices for Ukraine”.
15. Karoly Fazekas & Zsuzsa Blasko (coord.), 2016. „Piața Muncii din Ungaria 2016,” *Anuarul Pieței Muncii din Ungaria*, Institutul de Economie, Centrul pentru Studii Economice și Regionale, numărul 2016, decembrie. (Karoly Fazekas & Zsuzsa Blasko (ed.), 2016. „The Hungarian Labour Market 2016,” *The Hungarian Labour Market Yearbooks*, Institute of Economics, Centre for Economic and Regional Studies, number 2016, December).

16. Köppe, S. și Szelewa, D. (2023) „Nota țărilor Irlanda”, în Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. și Moss, P. (coord.) Revista Internațională a Politicilor de Permis și Cercetare 2023. Disponibil la: <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>. (Köppe, S. and Szelewa, D. (2023) 'Ireland country note', in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) International Review of Leave Policies and Research 2023.
17. Kristal, Ariella S., Nicks, Leonie, Gloor, Jaime L. și colab. 2023. „Reducerea discriminării față de cei care caută locuri de muncă, cu sau fără perioade de întrerupere a activității”, Nature Human Behaviour, Vol. 7, 211-218. Codul Muncii al Republicii Moldova Nr. 154 of 28.03.2003. (Kristal, Ariella S., Nicks, Leonie, Gloor, Jaime L. et al. 2023. “Reducing discrimination against job seekers with and without employment gaps”, Nature Human Behaviour. Vol 7, 211-218).
18. OIM 2023 b., „Oportunități și constrângeri în consolidarea îngrijirii copiilor în Moldova prin eforturi publice și private. O analiză a sistemului de piață a sectorului de îngrijire a copiilor.”
19. Ministerul Muncii și Protecției Sociale al Republicii Moldova, Biroul Național de Statistică (mostra de eșantion), UNFPA, NIDI-GGP (ca partener și distribuitor), 2022. Republica Moldova – [Studiul Generații și Gen \(2020\)](#).
20. NIRAS (2021), RAPORTUL DE ȚARĂ ÎN DOMENIUL EGALITĂȚII DE GEN REPUBLICA MOLDOVA, Country Gender Profile. Republic of Moldova.
21. OECD (2021), Consolidarea Îngrijirii și Educației Timpurii în Irlanda- (OECD (2021), Strengthening Early Childhood and Care In Ireland).
22. OECD (2022), Reducerea disparietății de ocupare a forței de muncă în bază de gen în Ungaria, Egalitatea de Gen la Locul de Muncă, (Reducing the Gender Employment Gap in Hungary, Gender Equality at Work).
23. Pall, Katre. 2024. „Nota țărilor Estonia”, în Dobrotic, I., Blum, S., Kaufman, G., Koslowski, A., Moss, P. și Valentova, M. (coord.) Revista Internațională a Politicilor de Permis și Cercetare 2024. Disponibil la: <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>.
24. Pobal (2021). Îngrijirea și Educația Timpurie a Copiilor. Pobal (2021) Early Childhood Care and Education. <https://www.pobal.ie/programmes/early-childhood-care-and-education-ecce/>.
25. Reimer, Thordis, Blum, Sonja, Schober, Pia, Son, Keonhi și Stertz, Anna M. 2023. „Nota țărilor Germania”, în Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. și Moss, P. (coord.) Revista Internațională a Politicilor de Permis și Cercetare 2024. Disponibil la: <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>.
26. Sansonetti, Silvia și Davern, Eamonn. 2020, „Abordările PES pentru promovarea egalității de gen: Egalitatea de gen, subocuparea și munca involuntară cu normă parțială”, Rețeaua PES. Sansonetti, Silvia and Davern, Eamonn. 2020, “PES approaches to the promotion of gender equality Gender equality, underemployment and involuntary part-time work”, PES Network.
27. Savage, Colga, Callan și Walsh, 2015, „Creșterea atractivității muncii: Inițiative recente”, Institutul de Cercetare Economică și Socială. (Savage, Colga, Callan and Walsh, 2015, “Making Work Pay More: Recent Initiatives”, Economic and Social Research Institute).
28. SQW (2021), Evaluarea Fondului de Granturi pentru Reîntoarcerea pe Piața Muncii. Raportul Fondului de Granturi. [“Returners Grant Fund Evaluation. Grant Fund Report”](#).
29. Svraka, András. 2019. „Efectul reducerii costurilor muncii asupra ocupării grupurilor vulnerabile. Evaluarea Legii Ungare de Protecție a Locurilor de Muncă”. [Public Finance Quarterly](#), Universitatea Corvinus din Budapesta, vol. 64(1), paginile 72-92. (Svraka, András. 2019. The Effect of Labour Cost Reduction on Employment of Vulnerable Groups. Evaluation of the Hungarian Job Protection Act”. Public Finance Quarterly, Corvinus University of Budapest, vol. 64(1), pages 72-92).

30. Biroul pentru Egalitatea de Gen al Guvernului Regatului Unit (2018), „Programele pentru Reîntoarcerea pe Piața Muncii: Ghid de bune practici pentru angajatori” - UK Government Equalities Office (2018), “Returner Programmes: Best Practice Guidance for Employers”
31. UN Women (2021), Sumarul studiului „Bărbații și Egalitatea de Gen în Republica Moldova”.
32. UN, 2021, Evaluarea cuprinzătoare a egalității de gen în Republica Moldova;
33. OIM (2021), Programul de țară privind Munca Decentă pentru anii 2021-2024;
34. UNFPA News (2022), „Un tânăr tată descoperă bucuria paternității în timp ce Moldova își propune să extindă concediul de paternitate”, 17 iunie 2022. Disponibil la: <https://eeca.unfpa.org/en/news/young-father-discovers-joy-parenting-moldova-aims-extend-paternity-leave>.
35. WEF (2023), Raportul privind Disparitatea de Gen,
36. Banca Mondială, 2024. Women, Business and the Law 2024. doi:10.1596/978-1-4648-2063-2;

► ANEXA I.

Nouă experiențe din UE pentru susținerea mamelor care se reîntorc

Această anexă prezintă o listă cu nouă experiențe identificate în țările UE legate de suportul oferit de serviciile sau agențiile publice de ocupare a forței de muncă pentru (revenirea la) locul de muncă al femeilor cu responsabilități de îngrijire a copiilor (inclusiv femei inactive). Aceste nouă experiențe abordează diferitele provocări cu care se confruntă femeile care revin pe piața muncii după absențe îndelungate, cum ar fi reducerea angajabilității și a încrederii în sine sau, în mod special, necesitatea de a concilia responsabilitățile de muncă și cele familiale. Cele nouă experiențe prezentate pe scurt oferă o varietate de abordări, care sunt adesea combinate pentru a crește eficiența acestora (Duell 2023).

Unele dintre practici sunt concepute specific pentru a ajuta mamele cu copii mici să revină pe piața muncii, cum ar fi cele din Austria, Danemarca, Irlanda și Marea Britanie. Exemplul din Polonia vizează familiile. În Ungaria, femeile care se întorc după concediul de maternitate beneficiază de subvenții pentru salarii. În Estonia, măsurile vizează femeile din zonele rurale. Exemplul din Franța nu vizează un grup specific, ci oferă servicii personale, inclusiv servicii de îngrijire a copiilor, care sprijină angajarea femeilor. În cele din urmă, inițiativa spaniolă este mai generală, întrucât are scopul de a crește conștientizarea în rândul companiilor despre necesitatea de a se adapta la nevoile familiilor.

1. Austria: Reintrare pentru viitor (Re-entry for the Future)

Re-entry for the Future (Wiedereinstieg für die Zukunft) este o inițiativă națională austriacă implementată de PES-ul austriac prin intermediul centrelor de carieră pentru femei. Aceasta oferă compensații femeilor după concediul de parental care doresc să revină pe piața muncii. Femeile beneficiază de un curs special PES intitulat „returners with a future” (Wiedereinstieg mit Zukunft)⁴². De asemenea, se oferă suport prin participarea la un stagiul sau alte forme de formare profesională adaptate nevoilor și intereselor lor (Sansone et al., 2020). Se oferă și asistență în plasarea în muncă, ghidare în carieră, și unele dintre programe combină acest lucru cu opțiuni pentru îngrijirea copiilor, inclusiv, dacă este posibil, locuri de îngrijire a copiilor. Sub anumite condiții, se poate acorda alocație pentru îngrijirea copiilor în unele state federale.

Programul depășește consilierea în carieră și abordează circumstanțele și situațiile dificile specifice grupului țintă, prioritizând posibilitățile de reconciliere între muncă și viața de familie, analiza potențialului și abilităților clientului etc. Consilierii specializați pentru cei care revin sunt pregătiți să răspundă nevoilor acestui grup țintă; în plus, întâlnirile de consiliere abordează problema muncii cu normă parțială și impactul acesteia asupra câștigurilor pe durata vieții (Ministerul Federal al Muncii și Economiei, 2022).

2. Estonia: Eticheta de Angajator Prietenos cu Familia

Eticheta de Angajator Prietenos cu Familia⁴³ este o inițiativă a Ministerului Afacerilor Sociale, susținută de Fondul Social European (FSE), menită să faciliteze reconcilierea vieții profesionale și familiale. Din 2016, numeroase organizații au primit eticheta de bronz, argint sau aur, în funcție de măsura în care acestea își acomodează echilibrul între muncă și viața de familie. Programul actual se desfășoară până în 2027.

⁴² Arbeitsmarktservice, AMS: <https://www.ams.at/arbeitsuchende/frauen/wiedereinstieg-mit-zukunft>;

⁴³ Vezi https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/legislative-policy-backgrounds/estonia?language_content_entity=en și https://www.lm.gov.lv/sites/lm/files/data_content/6.pp1.pdf;

Programul pentru eticheta „angajator prietenos cu familia” este un proces de evaluare și consultanță în mai multe etape, în cadrul căruia sunt evaluate nevoile angajaților și opțiunile disponibile angajatorilor pentru a face cultura organizațională mai prietenoasă cu familia și sunt adoptate măsuri prietenoase cu familia în organizație. Eticheta „angajator prietenos cu familia” certifică faptul că un angajator îi pasă de angajații săi, apreciază nevoile și dorințele acestora în reconcilierea vieții profesionale și de acasă și a făcut ca structura organizațională să fie mai prietenoasă cu familia în acest scop.

În 2023, din 160 de candidați companii, 20 de angajatori au început programul. Având în vedere angajatorii participanți și personalul lor, în 2023 aproximativ 9.600 de persoane din toată Estonia au beneficiat de acest program⁴⁴.

Programul este promovat de Ministerul Afacerilor Sociale în colaborare cu parteneri precum Confederația Angajatorilor din Estonia, PARE (Asociația Estoniană de Management al Resurselor Umane), Inspectoratul de Muncă, Confederația Sindicatelor din Estonia, Universitatea din Tallinn și Centrul Estonian pentru Drepturile Omului.

3. Franța: Cec pentru servicii de muncă universale (CESU)

Prin oferirea de servicii de îngrijire a copiilor, ajutor pentru mobilitate sau alte servicii, CESU facilitează accesul la locuri de muncă în sectorul formal pentru persoanele economic inactive⁴⁵. Lansat în 2006, acesta a fost extins și îmbunătățit de atunci. CESU funcționează ca un cec oferit de o persoană pentru a plăti servicii personale, acordând angajatorului anumite avantaje fiscale, cum ar fi reduceri la contribuțiile de asigurări sociale. Este un sistem universal, astfel că orice gospodărie îl poate folosi, dar vizează și anumite grupuri specifice, printre care părinții cu nevoi de îngrijire a copiilor.

CESU poate fi utilizat pentru a angaja furnizori de servicii acreditați la nivel național. CESU facilitează plata, oferă beneficii economice angajatorului lucrătorului la domiciliu și încurajează declararea serviciilor personale. CESU poate finanța o gamă variată de servicii personale, cum ar fi servicii personale pentru vârstnici și persoane cu dizabilități, îngrijirea copiilor sau ajutor pentru mobilitate, printre altele.

CESU nu este în mod specific o măsură de activare a ocupării, dar poate facilita accesul pe piața muncii al femeilor cu responsabilități de îngrijire a copiilor sau vârstnicilor, permițându-le să revină la educație sau formare sau să caute oportunități de carieră. CESU oferă un model de sprijin pentru acest grup de persoane, dezvoltând în același timp un sector cheie de servicii personale, tot mai solicitat în societățile care îmbătrânesc.

Începând cu anul 2017, 2,2 milioane de persoane din Franța au utilizat CESU pentru serviciile a aproape 950.000 de lucrători în domeniul serviciilor personale.

4. Germania: Perspektive Wiedereinstieg – Potenziale erschließen (Reintegrarea profesională ca o perspectivă - valorificarea potențialului)

Programul *Reintegrarea profesională ca o perspectivă* a fost implementat între 2009 și 2021 cu sprijinul Fondului Social European în perioada de programare 2007-2013 și reînnoit în perioada 2014-2020 sub numele de „Perspektive Wiedereinstieg - Potenziale erschließen” (valorificarea potențialului). A fost implementat de Ministerul Federal pentru Familie, Vârstnici, Femei și Tineret în colaborare cu Serviciul Public de Ocupare a Forței de Muncă ⁴⁶.

⁴⁴ Disponibil la <https://news.err.ee/1609314846/ministry-to-spend-120-000-on-family-friendly-employer-award-promoter>

⁴⁵ <https://www.servicesalapersonne.gouv.fr/beneficier-des-sap/cesu/cheque-emploi-service-universel-prefinance-qu-est-que-c-es-t#:~:text=Le%20CESU%20pr%C3%A9financ%C3%A9%20constitue%20un,un%20salari%C3%A9%20%C3%A0%20son%20domicile> and <https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2021-09/FR%20-%20CESU.pdf>

⁴⁶ <https://www.esf.de/portal/EN/Funding-period-2014-2020/ESF-Programmes/bmfsfj/perspective-re-entry.html> and <https://www.perspektiven-schaffen.de/ps-de/fuer-erwerbstaetige-und-wiedereinsteigende/beruflicher-wiedereinstieg>

Scopul programului este de a promova o reintegrare substanțială și durabilă într-un loc de muncă cu acoperire socială obligatorie după o întrerupere a muncii din motive de familie. Suportul continuu al părinților care se întorc la muncă prin consiliere, dezvoltare a abilităților și activare **rămâne în centrul programului. Aceste servicii sunt completate prin** contactarea angajatorilor (creșterea conștientizării pentru potențialul inherent în grupul țintă), implicarea partenerilor și suport pentru utilizarea serviciilor legate de gospodărie. Scopul este triplu:

1. Să faciliteze revenirea femeilor la muncă după o pauză legată de familie.
2. Să crească conștientizarea angajatorilor cu privire la faptul că angajând aceste femei, câștigă angajați experimentați (atât din punct de vedere profesional, cât și personal), care sunt dispuși și capabili să lucreze, disponibili pentru muncă pentru încă douăzeci de ani sau mai mult deoarece au terminat de crescut familiile lor și au abilitățile și calificările necesare pentru a asigura viitorul unei companii.
3. Să încurajeze bărbații să-și sprijine activ soțiile și partenerii în eforturile lor de a reveni la muncă.

Aproape 17.000 de participanți au fost sprijiniți în perioada 2009-2021. Aproape 65 procente dintre participanți au avut succes în revenirea la un loc de muncă sau în activare⁴⁷. O evaluare a constatat că participarea mamelor care au revenit la o agenție locală de ocupare printr-un voucher de formare înseamnă o probabilitate cu 12 puncte procentuale mai mare de angajare și venituri lunare mai mari cu 210 Euro/250 USD șase ani mai târziu (Doerr, 2022).

5. Ungaria: Subvenții pentru salarii și alte inițiative

În ultimii ani, Ungaria a introdus o serie de reforme de politici menite să faciliteze tranziția mamelor cu copii foarte mici către muncă remunerată.

- Din 2013, Ungaria oferă angajatorilor reduceri fiscale pentru lucrătorii care se întorc de la concediul plătit prin Planul de Acțiune pentru Protecția Locurilor de Muncă. Programul rambursează angajatorilor o parte din costurile salariale ale angajaților eligibili, printre care se numără mamele cu copii mici. Contribuția este de 0% în primii doi ani și de 14% în al treilea an (în loc de 28,5%). Deși nu a fost încă realizată o evaluare a politicii, Ministerul Economiei Naționale afirmă că acest program a creat locuri de muncă pentru peste 40.000 de mame cu copii mici până în 2015 (Blaskó et al., 2016).
- În 2014, Ungaria a introdus „GYED Extra” (beneficiul pentru concediul parental legat de venituri sau *Gyermekgondozási díj*), permițând părinților care primesc beneficii de concediu parental să lucreze nelimitat după ce copilul împlinește 12 luni, până la a doua aniversare a copilului, fără pierderea beneficiului. În 2016, limita de vârstă a fost redusă la șase luni. Schema a fost relativ populară (până în 2021, aproximativ 61.000 de lucrători/părinți au beneficiat de GYED Extra, conform datelor de la Oficiul Național de Statistică din Ungaria). Veniturile relativ scăzute fac ca munca cu normă redusă să fie puțin atractivă din perspectiva venitului familial. Pentru a contracara acest aspect, programul GYED Extra contribuie la creșterea atractivității muncii cu normă redusă din perspectiva venitului familial.
- Din 2015, guvernul a alocat fonduri naționale și europene substanțiale autorităților locale pentru crearea de noi locuri de îngrijire de zi. În 2017, au fost introduse noi cerințe care obligă autoritățile locale cu o populație mai mică de 10.000 de locuitori să ofere servicii publice de îngrijire a copiilor sub trei ani în caz de cerere existentă.
- În 2017, Ungaria a introdus modificări majore în reglementările pentru susținerea creșelor oferite de angajatori și, de atunci, alocarea financiară pentru operarea creșelor oferite de angajatori a fost

⁴⁷ <https://www.perspektiven-schaffen.de/ps-de/fuer-erwerbstaetige-und-wiedereinsteigende/beruflicher-wiedereinstieg/-perspektive-wiedereinstieg-2009-2021--188318>;

în creștere constantă; sunt în vigoare reguli simplificate de înființare. Costurile de operare nu cresc baza de impozitare a companiilor; angajatorii pot colabora și opera serviciul împreună. Începând din 2021, suma specifică a subvenției anuale de funcționare a fost stabilită la același nivel, indiferent de tipul de operator (adică angajatori nepublici și autorități publice). Guvernul promovează, de asemenea, creșele la locul de muncă prin conferințe și evenimente pentru companii străine și ungurești, pliante și consultări cu instituții de învățământ superior, precum și prin licitații destinate firmelor și companiilor pentru înființarea și operarea creșelor la locul de muncă.

- Începând din 2020, angajatorii sunt obligați să ofere părinților copiilor sub patru ani ore part-time (echivalente cu jumătate dintr-o zi de muncă standard), dacă sunt solicitate, fără opțiunea de refuz.

6. Irlanda: Dividendul de Întoarcere la Muncă pentru Familii (BTWFD)

În Irlanda, Dividendul de Întoarcere la Muncă pentru Familii (BTWFD) ajută familiile cu copii să treacă de la ajutoare sociale la muncă. Acesta oferă suport financiar persoanelor cu copii care încetează să solicite un ajutor de șomaj sau un Ajutor pentru Familie Singură deoarece au început sau încep să lucreze. A fost introdus în 2015 pentru a oferi stimulente pentru muncă, continuând să plătească beneficiarii care găsesc un loc de muncă suma totală a ajutorului social anterior în primul an de muncă și jumătate din sumă în al doilea an de muncă, indiferent de veniturile lor.

Începând din ianuarie 2024, BTWFD-ul complet este de 46 € pe săptămână pentru un copil cu vârsta sub 12 ani și 54 € pentru un copil de 12 ani și peste. În al doilea an, suma este redusă la 23 € pentru un copil cu vârsta sub 12 ani și 27 € pentru un copil de 12 ani și peste.

BTWFD avea 2.702 beneficiari în plată în decembrie 2022, cu 5.583 de beneficiari copii. Cheltuielile pentru 2022 au fost de 11.228 milioane €⁴⁸.

O analiză inițială din 2015 a arătat că BTWFD a îmbunătățit stimulentele financiare de a lucra pentru acești beneficiari în primul an, deși efectul pozitiv asupra stimulentei financiare de a lucra se diminuează în al doilea an de muncă, când ratele BTWFD s-au înjumătățit.

7. Polonia: Programul „Lucru Stabil – Familie Puternică”

În Polonia, fostul Minister al Familiei și Politicii Sociale a inițiat un proiect pilot intitulat „Lucru Stabil – Familie Puternică” în 2021⁴⁹. Axat pe serviciile publice de ocupare, acesta vizează în principal femeile care revin pe piața muncii după naștere. Proiectul își propune să creeze asistență pentru șomeri și persoane în căutarea unui loc de muncă, încercând să ofere soluții sistematice.

Așa cum este reflectat în [Planul Național de Acțiune pentru Ocupare](#) pentru 2023, pregătit de fostul Minister al Familiei și Politicii Sociale, a fost lansat un apel de proiecte pilot care au vizat: (1) persoanele excluse de pe piața muncii din cauza îngrijirii copiilor/persoanelor dependente și seniorilor, în special părinții care revin sau intră pe piața muncii, (2) femeile care revin pe piața muncii după naștere, concediu de maternitate sau paternitate, perioadă de inactivitate profesională legată de creșterea copiilor și (3) tinerii sub 30 de ani, din grupul NEET (adică persoane care nu sunt implicate în educație, muncă sau formare). Au fost semnate contracte pentru implementarea a 71 de proiecte prezentate de birourile de ocupare, în valoare de peste 54,7 milioane PLN. Proiectele pilot sub apelul menționat se desfășoară în perioada 2022-2023. Cu toate acestea, datele privind rezultatele proiectului sunt încă rare.

⁴⁸ <https://assets.gov.ie/266156/f20b1997-df82-4916-bea5-2badf9e982a0.pdf>.

⁴⁹ Ministerul Familiei, Muncii și Politicii Sociale: <https://www.gov.pl/web/family/safe-families-stable-jobs>.

8. Spania: Plan pentru prevenirea și reducerea șomajului pe termen lung în rândul femeilor din zonele rurale 2019-2021

Serviciile Publice de Ocupare din Spania implementează măsuri destinate să promoveze egalitatea de șanse în accesul la ocupare și, în mod specific, activarea profesională a femeilor prin măsuri care sprijină reconcilierea vieții personale, familiale și profesionale și oportunitățile egale între femei și bărbați pe piața muncii. În acest context, Axul 4 al Planului trienal pentru prevenirea și reducerea șomajului pe termen lung 2019-2021⁵⁰, numit Plan Reincorpora-T, vizează femeile șomere pe termen lung sau femeile care riscă să rămână în afara pieței muncii și are ca obiectiv reducerea cu 50% a diferenței de șomaj pe termen lung între sexe. Acesta este un program național implementat la nivel regional, în preferință în acele municipii cu mai puțin de 5.000 de locuitori. Măsura numărul 47 este dedicată în mod special femeilor din mediul rural în Programul „Apoyo a la mujer en el entorno rural” (Sprijin pentru femeile din zonele rurale). Programul implică formare certificată, în special în domeniul TIC și în activități economice emergente, precum cele legate de tranziția verde.

Autoritatea responsabilă pentru program este Serviciul Național de Ocupare, în cooperare cu Serviciile Publice de Ocupare Regionale Autonome, Institutul pentru Femei și Egalitate de Oportunități, Federația Spaniolă a Municipiilor și Provinciilor, ONG-uri și partenerii sociali. Finanțarea provine din fonduri naționale (neincluse în Planul Național de Redresare și Reziliență).

Raportul Final al Reincorpora-T⁵¹ subliniază Măsura numărul 47, dedicată activării și angajării femeilor din zonele rurale, ca o bună practică, dar nu oferă informații detaliate despre dezvoltarea măsurii.

9. Regatul Unit: Programe de reîntoarcere și Fondul pentru reîntoarcere

Programele de reîntoarcere sunt programe destinate persoanelor care se întorc la muncă după o pauză îndelungată (de obicei, de 2 ani sau mai mult). Există multe forme de programe de reîntoarcere, inclusiv programe de reîntoarcere în practică și de recalificare. Programele de reîntoarcere au fost inițiate în Regatul Unit în 2014 și numărul acestora a crescut de la doar trei în acel an la peste 40 în 2017, în principal în sectoarele serviciilor financiare, consultanță și STEM. Bugetul de primăvară din 2017 a inclus 5 milioane de lire sterline pentru promovarea programelor de reîntoarcere în sectorul public și privat, prin intermediul organizațiilor de suport care angajează părinți și îngrijitori care revin după perioade lungi de absență.

În acest sens, Biroul pentru Egalitate de Șanse al Guvernului (GEO) a creat scheme în sectorul public și privat pentru a sprijini persoanele care revin la muncă după o pauză pentru responsabilități de îngrijire. Fondul pentru reîntoarcere a fost lansat în 2018 și a acordat aproximativ 1,5 milioane de lire sterline pentru 16 proiecte pilot de reîntoarcere care implicau și sprijineau persoanele care se întorc la muncă și angajatorii din sectorul privat. De asemenea, au fost livrate programe de reîntoarcere pentru lucrătorii din sectorul public, inclusiv asistenți sociali și profesioniști din domeniul sănătății. Cele 16 proiecte pilot au fost realizate de organizații de formare, voluntariat și sectorul terț.

Programele de reîntoarcere sunt de obicei concepute și gestionate de angajator. Ele oferă un traseu sprijinit pentru revenirea la muncă a persoanelor care au avut o pauză în carieră, de obicei de 18 luni sau mai mult. Acestea oferă formare, mentorat, oportunități de networking și suport pentru a ajuta persoanele să reintegreze forța de muncă într-un mod care să fie adecvat pentru ele. De asemenea, pot include plasamente temporare sau permanente, flexibilitate în muncă și dezvoltare profesională. Aceste programe pot fi specifice companiei, industriei sau regiunii.

Informațiile produse de diferite părți interesate, inclusiv un webinar viitor, sunt următoarele:

- ▶ [Toolkit pentru revenirea în câmpul muncii: te ajutam să te întorci la muncă;](#)
- ▶ [Ghid pentru angajatori: ajutam persoanele să se întoarcă la muncă](#)
- ▶ [Evaluarea Fondului pentru Granturi pentru Persoane Reîntoarse la Muncă, 2021](#)
- ▶ [Săptămâna de revenire la muncă 13-17 Mai 2024 \(Mame care lucrează\)](#)

⁵⁰ Plan Reincorpora-T, presentation in English https://www.sepe.es/SiteSepe/contenidos/personas/encontrar_empleo/reincorporate/PLAN_REINCORPORA-T_PRESENTACION_INGLES.pdf.

⁵¹ Disponibil [aici](#).

► ANEXA II.

Organizații interviewate și focus grupuri realizate

Lista organizațiilor interviewate:

Nr	Numele Instituției/Organizației	Persoană/Poziție	Data Interviewului
1	Autoritatea publică locală a orașului Ungheni	Vitalie Vrabie, Primar al orașului Ungheni	4 iunie 2024
2	Partenerii sociali Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova	Polina Fisticanu	3 iunie 2024
3	Confederația Națională a Patronatului din RM	Vlad Camisnchi	4 iunie 2024
4	Platforma pentru Egalitatea de Gen	Lilia Palii, Administrator	6 iunie 2024
5	Furnizori publici de servicii de îngrijire a copiilor (rural și urban)	Aliona Stratu -director	4 iunie 2024
6	Beneficiari ai furnizorilor informali de îngrijire a copiilor/ bone	Lilia Duca	24 mai 2024
7	Camera de Comerț și Industrie a Republicii Moldova	Diana Russu	27 mai 2024
8	Primăria satului Sireți	Leonid Boaghi, Primar + reprezentant al unei grădinițe din sat	5 iunie 2024

Lista focus grupurilor de discuție desfășurate

Cinci focus grupuri de discuție au fost desfășurate în lunile iulie și august 2024 de către consultantul extern Svetlana Scutelnicu, care a furnizat rezultate fiabile, valide și reprezentative. Participanții au împărtășit informații esențiale și relevante, permițând colectarea de date de înaltă calitate pentru analiza ulterioară.

- Grupul de discuție 1: Reprezentanți ai departamentelor de resurse umane din companii mari și mijlocii.
- Grupul de discuție 2: Mame care lucrează, inclusiv mame singure.
- Grupul de discuție 3: Mame, inclusiv mame singure, aflate în concediu de îngrijire a copilului.
- Grupul de discuție 4: Personalul de la oficiile de ocupare a forței de muncă.
- Grupul de discuție 5: Reprezentanți ai ONG-urilor care sprijină ocuparea femeilor, inclusiv refugiate, precum și reprezentanți ai organizațiilor private de îngrijire a copiilor.

► **Contact:**

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

Strada Mozsár nr. 14
Budapesta H-1066
Ungaria

ilo.org