



Deputat în Parlamentul Republicii Moldova

Biroului Permanent al Parlamentului Republicii Moldova

În temeiul art.73 din Constituția Republicii Moldova și prevederile art.47 din Regulamentul Parlamentului, se înaintează cu titlu de inițiativă legislativă, proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative.

Anexă:

- Proiectul de lege
- Nota informativă

SECRETARIATUL PARLAMENTULUI REPUBLICII MOLDOVA		
D.D.P. Nr. <u>407</u>		
<u>dd</u>	<u>12</u>	<u>2021</u>
Ora _____		

Deputați în Parlament:

Valeriu Jalet
 MOROZOVA Marina
 Bandalac Ștefania
 D. PROVEDANCIU Alina
 Oana Poniș
 Anu Ștefania
 Maria Păncu
 Doina Sherman
 Dorota Beris
 Belu Adrian
 Borde Violeta
 Karidovici Natalia
 Yureu Dorel
 info@parlament.md
 www.parlament.md

PARLAMENTUL REPUBLICII MOLDOVA

LEGE

**pentru modificarea pentru modificarea unor acte
normative.**

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

Art. I. – Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159-162, art. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. La Articolul 10, alineatul (1) se completează cu litera c¹) cu următorul cuprins:

”c¹) să ofere servicii de îngrijire a copiilor salariaților cu vârsta cuprinsă între 0 - 3 ani”.

2. Codul se completează cu articolul 252² cu următorul cuprins:

”Articolul 252². Servicii de îngrijire a copiilor cu vârsta cuprinsă între 0 - 3 ani.

(1) În vederea asigurării reconcilierii vieții profesionale cu cea de familie, angajatorul poate oferi salariaților săi servicii de îngrijire a copiilor cu vârsta cuprinsă între 0 - 3 ani, conform cadrului normativ aprobat de Guvern.”

Art. II. – Codul educației al Republicii Moldova nr. 152/2014 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2014, nr. 319-324, art. 634), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

Articolul 23:

alineatul (3) se completează cu o propoziție nouă cu următorul cuprins:

„Servicii de îngrijire a copiilor cu vârsta cuprinsă între 0 - 3 ani, pot fi oferite de către angajatori în beneficiul salariaților acestora, la nivel de unitate, cu suportarea tuturor cheltuielilor aferente din mijloacele proprii ale unității, conform cadrului normativ aprobat de Guvern.”

Art. III. – Guvernul, în termen de 6 luni de la data intrării în vigoare a prezentei legi:

- a) va aduce actele sale normative în concordanță cu dispozițiile prezentei legi;
- b) va adopta actele normative necesare executării prevederilor prezentei legi;
- c) va asigura revizuirea și abrogarea de către ministere și alte autorități administrative centrale a actelor lor normative ce contravin prezentei legi.

PREȘEDINTELE PARLAMENTULUI

NOTA INFORMATIVĂ

la proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative.

1. Denumirea autorului și, după caz, a participanților la elaborarea proiectului

Proiectul de lege cu privire la modificarea unor acte normative este elaborat de către un grup de deputați în Parlamentul Republicii Moldova.

2. Condițiile ce au impus elaborarea proiectului de act normativ și finalitățile urmărite

Piața muncii din Republica Moldova se caracterizează prin decalaje de gen pronunțate care, în majoritatea cazurilor, se reflectă negativ asupra femeilor. Ultimele date oferite de Biroul Național de Statistică arată o retragere a femeilor din rândul persoanelor ocupate, în 2020 rata de ocupare a femeilor a fost de 35%, comparativ cu cea a bărbaților de 43,1%. Cu referire la ponderea femeilor cu copii până la 6 ani, care sunt încadrate în câmpul muncii, în 2019 aceasta era de 39,4%, comparativ cu 60,4% pentru bărbații cu același statut, și este cu 25pp mai mică decât a femeilor fără copii. Femeile se regăsesc mai puțin în munca plătită, ca rezultat al asumării depline a sarcinilor de îngrijire a copiilor.

În anul 2018 au fost operate modificări în Legea privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale nr. 289/2004, prin intermediul căroră a fost modificată formula de acordare a indemnizației pentru creșterea copilului. Conform art. 18 alin. (1) din legea vizată, asiguratul care se află în concediul pentru îngrijirea copilului până la împlinirea vârstei de 3 ani la toate unitățile în care desfășoară activități are dreptul la

indemnizație lunară pentru creșterea copilului conform următoarelor opțiuni:

a) de la data acordării concediului pentru îngrijirea copilului și până la data împlinirii vârstei de 3 ani a copilului (*în cuantum lunar egal cu 30% din baza de calcul stabilită la art. 7 pentru fiecare copil*) – până în anul 2018 aceasta fiind unica opțiune;

b) de la data acordării concediului pentru îngrijirea copilului și până la data împlinirii vârstei de 2 ani și 2 luni a copilului (*în cuantum lunar egal cu 60% din baza de calcul stabilită la art. 7 pentru fiecare copil – până la împlinirea vârstei de 1 an a copilului, cu 30% din baza de calcul stabilită la art. 7 pentru fiecare copil, din ziua următoare celei de împlinirea vârstei de 1 an și până la împlinirea vârstei de 2 ani și 2 luni a copilului, după împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani și 2 luni și până la împlinirea vârstei de 3 ani a copilului, indemnizația lunară pentru creșterea copilului nu se acordă*).

În pofida modificărilor sus-menționate, creștere substanțială a numărului de concedii de până la 2 ani și 2 luni solicitate de către părinți nu se atestă. Printre principalele motive care nu-i permit părinților să beneficieze de soluția a respectivă figurează numărul mic de instituții ce pot oferi servicii de educație ante preșcolară, care să corespundă cu standardele de sănătate și educare a copiilor. Astfel potrivit datelor BNS, în medie doar 16,26% din numărul total al copiilor de 1-2 ani erau încadrați în instituțiile de educație timpurie în 2020, comparativ cu 22,5% în 2019.

Respectiv, Republica Moldova are nevoie de extinderea serviciilor de educație ante preșcolară și a oportunităților de îngrijire a copiilor, care să răspundă nevoilor părinților și să le ofere mai multă flexibilitate de a decide asupra perioadei optime de îngrijire a copilului și de revenire la serviciu, obiectivul care poate fi atins atât prin extinderea la nivel

național a serviciilor de creșă, cât și prin instituirea și facilitarea oferirii de către angajatori a unor servicii alternative de îngrijire a copiilor, suplimentare la cele oferite de către stat (*asemenea practici se utilizează în alte țări*).

În același timp, constatăm lipsa în cadrul normativ național în vigoare a prevederilor referitoare la dreptul angajatorilor de a oferi salariaților săi careva servicii alternative de îngrijire a copiilor, suplimentare la cele oferite de către stat, precum și a unor măsuri de stimulare și cointeresare a angajatorilor în ceea ce privește oferirea unor astfel de servicii.

Luând în considerare cele expuse, a fost elaborat **prezentul proiect de lege, care are drept scop** asigurarea unui echilibru între necesitățile, drepturile și interesele salariaților cu copii de vârstă preșcolară și ale angajatorilor și ca urmare, asigurarea reconcilierii vieții profesionale cu cea de familie prin completarea cadrului normativ național în vigoare în vederea legiferării dreptului angajatorilor de a oferi salariaților servicii alternative de îngrijire a copiilor cu vârsta cuprinsă între 0-3 ani.

La elaborarea prezentului proiect de lege s-a ținut cont și de practicile altor țări. La nivel internațional a fost elaborat și propus pentru angajatori un ghid pentru a facilita procesul de oferire a serviciilor alternative pentru îngrijirea copiilor. Astfel, în 2019, Corporația Financiară Internațională, Grupul Băncii Mondiale (IFC World Bank Group) a elaborat documentul „Abordarea serviciilor de îngrijire a copiilor: Un ghid pentru angajatorii ce susțin serviciile de îngrijire a copiilor” . Ghidul a fost elaborat pentru a sprijini implementarea de către angajatori a soluțiilor de îngrijire a copiilor de care urmează să beneficieze părinții care lucrează, dar și copiii acestora. Documentul combină expertiza specialiștilor în dezvoltarea

copilăriei timpurii, a profesioniștilor de gen, a inovatorilor de afaceri, a furnizorilor de îngrijiri, a agențiilor internaționale de dezvoltare și a guvernelor. Având în vedere prioritatea crescândă a investițiilor din primii ani la nivel mondial, acest ghid urmărește să îmbunătățească cunoștințele și să accelereze acțiunile.

Potrivit unui studiu realizat în 2017 de IFC, Banca Tokyo-Mitsubishi UFJ Ltd., s-a constatat că atunci când celor peste 1.000 de mame în câmpul muncii li s-au oferit beneficii de îngrijire a copiilor angajaților săi, rentabilitate financiară a crescut la circa 45 de milioane de dolari.

Ca parte a eforturilor pentru creșterea ofertei serviciilor de îngrijire a copiilor și îmbunătățirea reconcilierii vieții de muncă cu familia, autoritățile, guvernul german a susținut mai multe inițiative. Acestea includ sprijinul rețelelor de partajare a cunoștințelor pentru angajatori, publicarea unor exemple de bune practici ale companiei, un serviciu gratuit de consultanță pentru companiile interesate să asigure servicii de îngrijire a copilului și subvenții financiare pentru companiile care investesc în asistență pentru îngrijirea copiilor (BMFSFJ, 2016). Reformele introduse de guvernul german pentru a încuraja participarea sporită a forței de muncă feminine și creșterea natalității au avut un impact puternic. Între 2006 și 2014, participarea pe piața forței de muncă a mamelor cu copii mici a crescut semnificativ, de la doar 9 la 42 la sută a mamelor cu copii de doi ani și de la 13 la 55 la sută – a celor cu copii de trei ani (Comisia Europeană, 2015).

Practica Internațională mai relevă că sunt țări în care angajatorii sunt obligați prin lege să ofere salariaților săi diferite servicii alternative de îngrijire a copiilor, și anume::

- în Japonia companiile, indiferent de numărul de angajați, trebuie să asigure echilibrul între viața profesională cu cea personală și să sprijine necesitățile salariaților săi de îngrijire a copiilor;

- în Turcia companiile care angajează cel puțin 100 de femei trebuie să ofere o sală pentru alăptat, care să fie aproape de locul de muncă (la 250 de metri), iar companiile care angajează cel puțin 150 de femei trebuie să ofere o creșă la locul de muncă pentru copii până la șase ani sau să ofere vouchere pentru achitarea acestor servicii oferite de furnizorii de servicii de îngrijire a copiilor;

- în Iordania companiile care angajează cel puțin 20 de femei, dintre care cel puțin 10 au copii mai mici de patru ani, trebuie să asigure îngrijirea copiilor de către o asistentă instruită la un centru de îngrijire adecvat pentru copii;

- în Brazilia companiile care angajează cel puțin 30 de femei cu vârsta de peste 16 ani trebuie să aibă un loc în care copiii pot fi îngrijiți și susținuți în perioada de alăptare;

- în Chile companiile care angajează cel puțin 20 de femei trebuie să ofere o zonă de îngrijire a copiilor sub doi ani, să plătească costurile de îngrijire sau să ofere spații în centrele comune cu alți angajatori;

- în Ecuador companiile care au cel puțin 50 de angajați, trebuie să asigure servicii de îngrijire a copiilor la locul de muncă;

- în India companiile care au cel puțin 50 de angajați trebuie să ofere o creșă la locul de muncă.

Eventualele avantaje/beneficii ale oferirii de către angajatori salariaților cu copii de vârstă 0-3 ani a unor servicii alternative de îngrijire a copiilor, suplimentare la cele oferite de către stat sunt următoarele:

- **pentru angajatori** – îmbunătățirea reputației corporative, atragerea forței de muncă talentate și competente, creșterea nivelului de satisfacție a salariaților la locul de muncă și a loialității acestora față de angajator, stabilitatea colectivului de muncă și reducerea fluctuației personalului, sporirea productivității muncii;

- **pentru părinți** – asigurarea egalității de gen în domeniul ocupării forței de muncă, sporirea participării femeilor cu copii de vârstă preșcolară pe piața muncii și susținerea carierei profesionale, îmbunătățirea integrării în viața profesională, îmbunătățirea accesului la locurile de muncă mai bine plătite, creșterea veniturilor familiale;

- **pentru copii** – îmbunătățirea aspectelor sociale, mentale, fizice, și a dezvoltării emoționale, îmbunătățirea pregătirii școlare, îmbunătățirea rezultatelor la vârsta adultă;

- **pentru societate** – contribuirea la dezvoltarea capitalului uman, reducerea costurilor pentru înrămarea sănătății, creșterea productivității muncii, majorarea câștigurilor salariale, îmbunătățirea dezvoltării socio-economice.

3. Descrierea gradului de compatibilitate pentru proiectele care au ca scop armonizarea legislației naționale cu legislația Uniunii Europene

Proiectul nu conține norme de armonizare a legislației naționale cu legislația Uniunii Europene

4. Principalele prevederi ale proiectului și evidențierea elementelor noi

5. Fundamentarea economico-financiară

Proiectul nu va necesita cheltuieli financiare și alocarea mijloacelor financiare suplimentare din bugetul de stat.

6. Modul de încorporare a actului în cadrul normativ în vigoare

Proiectul de lege prevede operarea modificărilor în următoarele acte normative:

- Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003;
- Codul Educației al Republicii Moldova nr. 152/2014;

Ulterior Guvernul va ajusta cadrul normativ secundar în termenul oferit de proiectul de lege propus.

7. Avizarea și consultarea publică a proiectului

În scopul respectării prevederilor Legii nr. 239/2008 privind transparența în procesul decizional, proiectul de lege urmează a fi supus consultărilor publice în conformitate cu prevederile legale.

Deputați în Parlament:

Ursula Jorj
Mocozova Morina
DAROVANAI A BILIA

Ana Maria
Doina
Iosif Boris
Beli Adrian
Borde Viorel
Davidovici Natalia Sabugobu

Opriște
Pancu
German
Stefan
Aristide