



Parlamentul
Republicii Moldova

MM nr. 01/02-74
17 mai 2022

**Deputat în Parlamentul
Republicii Moldova**

**Biroul Permanent al
Parlamentului Republicii Moldova**

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

*Anexă: Proiectul de lege
Nota informativă*


Deputați în Parlament:

Morozova Marina
Deputații

SECRETARIATUL PARLAMENTULUI REPUBLICII MOLDOVA		
D.D.P. Nr. <u>182</u>		
"17"	<u>05</u>	<u>2022</u>
Ora _____		

PARLAMENTUL REPUBLICII MOLDOVA

LEGE

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. Articolul 1 se completează cu următoarea noțiune:

„*formule flexibile de muncă*” – programe de muncă care oferă posibilitate salariaților să-și adapteze programul de lucru, inclusiv prin utilizarea muncii la distanță, a regimului flexibil de muncă, timpului de muncă parțial sau a săptămânii de lucru comprimată”.

2. La articolul 86, alineatul (2), după cuvântul „maternitate,” se completează cu cuvintele „în concediu paternal,” și după cuvintele „la 4 ani,” se completează cu cuvintele „concediu pentru îngrijirea unui membru bolnav al familiei, concediu pentru îngrijirea copilului cu dizabilități”;

3. Articolul 100¹ va avea următorul cuprins:

Articolul 100¹ Formule flexibile de muncă

(1) Formule flexibile de muncă se instituie prin acordul dintre salariat și angajator, la solicitarea salariatului sau a angajatorului, atât la momentul angajării, cât și după încheierea contractului individual de muncă, cu excepția cazurilor stipulate în alineatul (9) al prezentului articol.

(2) Formule flexibile de muncă de muncă se referă la:

a) flexibilitate în programarea orelor lucrate, cum ar fi durata programului de muncă, timpul începerii și terminării lucrului, întreruperile, alternarea zilelor lucrătoare și nelucrătoare;

b) flexibilitate în cantitatea de ore lucrate, cum ar fi munca cu fracțiuni de normă și cotele de muncă;

c) flexibilitate locului de muncă, cum ar fi lucrul la domiciliu sau într-un alt loc decât cel organizat de angajator.

(3) Formule flexibile de muncă se stabilesc în contractul individual de muncă sau în acordul adițional la contractul individual de muncă.

(4) Formule flexibile de muncă nu implică schimbări în normarea muncii, remunerarea muncii, precum și limitarea drepturilor salariatului privind calcularea vechimii în muncă, durata concediului de odihnă anual sau a altor drepturi aferente raporturilor de muncă.

(5) Un salariat poate solicita cel mult o dată pe an, ajustarea rezonabilă a programului de muncă în scris printr-o cerere care va include următoarele informații: data depunerii cererii, aranjamentul de muncă pe care îl dorește și când ar dori ca modificarea programului de muncă să intre în vigoare, impactul sau motivul acestor modificări în programul de muncă.

6) În termen de 30 de zile de la recepționarea solicitării de ajustare rezonabilă a programului de muncă, angajatorul va oferi răspuns, cu prezentarea justificărilor aferente deciziei.

(7) În procesul de examinare a solicitării de ajustare rezonabilă, angajatorul poate considera următorii factori pentru a determina posibilitatea sau imposibilitatea acomodării locului de muncă la programele flexibile:

a) costuri suplimentare;

b) incapacitatea de reorganizare a muncii printre personalul existent;

c) incapacitate de a recruta personal suplimentar;

d) impact dăunător asupra calității;

e) impact dăunător asupra performanței salariatului;

f) are efect dăunător asupra capacității de a satisface cererea clienților;

6. La articolul 124:

alineatul (2) va avea următorul cuprins:

(2) În baza unei cereri scrise, concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, cu achitarea indemnizației din bugetul asigurărilor sociale de stat se acordă opțional: unuia din părinți, unuia din bunici sau unei alte rude care se ocupă nemijlocit de îngrijirea copilului, precum și tutorelui. În cazul persoanelor asigurate indicate la alin. (1), concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, se acordă după expirarea concediului de maternitate.

alineatul (3) se completează după prima propoziție cu următoarea propoziție: „Concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului poate fi folosit de ambii părinți, în fracțiuni, conform disponibilității fiecăruia, cu condiția că durata unei fracțiuni să nu fie mai mică de 4 luni și să nu fie solicitată mai des decât o dată pe an din data ultimei solicitări”

alineatul (4) va avea următorul cuprins:

„(4) În cazul solicitării concediului parțial plătit pentru îngrijirea copilului în fracțiuni, concediul se acordă în termen de cel mult 30 de zile de la data depunerii cererii, pentru perioada indicată în cerere. La cerere se anexează o copie a certificatului de naștere al copilului”.

La alineatul (5) textul ”alin 4” se substituie cu textul ”alin. 3”

7. La articolul 124¹:

la alineatul (3) cuvintele „în primele 56 de zile” se substituie cu cuvintele „în primele 12 luni”.

se completează cu alineatul (3¹) cu următorul cuprins:

(3¹) Concediul paternal poate fi amânat sau prelungit în cazul aflării salariatului în concediu medical, cu condiția că perioada de amânare sau de prelungire să nu depășească 12 luni de la nașterea copilului.

Art. II. – Legea nr. 289/2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2004, nr. 168–170, art. 773):

1. Articolul 18

alineatul (1), se completează cu litera „c” cu următorul cuprins:

„c) de la data acordării concediului pentru îngrijirea copilului și până la data împlinirii vârstei de 1 an și 2 luni a copilului. Pentru perioada concediului pentru îngrijirea copilului după împlinirea vârstei de 1 an și 2 luni și până la împlinirea vârstei de 3 ani a copilului, indemnizația lunară pentru creșterea copilului nu se acordă.

la alineatul (6):

litera b) cuvintele „până la împlinirea vârstei de 1 an a copilului și 30% din baza de calcul stabilită la art. 7 pentru fiecare copil, din ziua următoare celei de împlinire a vârstei de 1 an și până la împlinirea vârstei de 2 ani și 2 luni a copilului” se substituie cu cuvintele „pentru primele 12 luni de la acordarea concediului pentru îngrijirea copilului și 30% din baza de calcul stabilită la art. 7 pentru fiecare copil pentru următoarele 12 luni, ”

se completează cu litera c) cu următorul cuprins:

c) 90% din baza de calcul stabilită la art. 7 pentru fiecare copil, dar nu mai puțin decât cuantumul triplu al indemnizației minime lunare pentru creșterea copilului a persoanei asigurate, determinate în modul stabilit de Guvern pentru primele 12 luni de la acordarea concediului pentru îngrijirea copilului, în cazul solicitării opțiunii prevăzute la alin. (1) lit. c) din prezentul articol.

2. se completează cu articolul 18¹ cu următorul cuprins:

„ Articolul 18¹ Indemnizația paternală

(1) Dreptul la indemnizație paternală se acordă tatălui asigurat în sistemul public de asigurări sociale, angajat în baza contractului individual de muncă sau aflat în raport de serviciu în baza actului administrativ liber-profesionistului ce practică

activitate în domeniul justiției, pentru îngrijirea copilului nou-născut, cu domiciliul sau reședința în Republica Moldova.

(2) Condițiile de stabilire a indemnizației paternale:

- a) tatălui copilului nou-născut i s-a acordat, la cerere, concediu paternal la toate unitățile în care desfășoară activități în primele 56 de zile de la data nașterii copilului;
- b) tatăl copilului nou-născut a solicitat stabilirea indemnizației paternale în termen de 12 de luni de la data nașterii copilului;
- c) tatăl copilului nou-născut a realizat un venit asigurat în ultimele 3 luni premergătoare lunii nașterii copilului.

(3) Condițiile de stabilire a indemnizației paternale pentru tatăl liber-profesionist ce practică activitate în sectorul justiției:

- a) indemnizația paternală se stabilește de la data nașterii copilului pe o perioadă de 14 zile calendaristice fără condiția aflării în concediu paternal;
- b) a solicitat stabilirea indemnizației paternale în termen de 12 luni de la data nașterii copilului;
- c) a achitat taxa fixă a contribuțiilor de asigurări sociale de stat obligatorii stabilită începând cu 1 ianuarie 2021 cel puțin o lună în ultimele 3 luni calendaristice premergătoare lunii nașterii copilului.

(4) Baza de calcul a indemnizației paternale constituie 100% din venitul mediu lunar asigurat realizat la toate unitățile în care desfășoară activități în ultimele 3 luni premergătoare lunii nașterii copilului, venit din care, la data stabilirii indemnizației, au fost calculate și plătite contribuții de asigurări sociale.

Art. III. – Articolul 55, alineatul (1) din Codul contravențional al Republicii Moldova nr. 218/2008 (republicat în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2017, nr. 78-84, art. 100), cu modificările ulterioare, se completează cu litera „e)¹ cu următorul cuprins:

„e)¹ refuzul angajatorului de a suspenda raporturile de muncă în temeiul art.78 alineatul (1) din Codul Muncii”.

Art. V. – (1) Prezenta lege intră în vigoare la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.

(2) Guvernul, în termen de 2 luni de la data publicării prezentei legi în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, va aduce actele sale normative în concordanță cu aceasta.

(3) Ministerul Muncii și Protecției Sociale, în termen de 6 luni va elabora un regulament cadru cu privire la ajustarea rezonabilă a programului de muncă pentru a deveni mai flexibil cu indicații metodice care va include: concepte și repere, exemple de aranjamente flexibile a programului de muncă, criterii pentru a analiza specificul activității unității, modele de documente interne relevante, repere pentru elaborarea și aprobarea regulamentelor interne în acest sens.

PREȘEDINTELE PARLAMENTULUI

NOTĂ INFORMATIVĂ
la proiectul Legii pentru modificarea unor acte
normative

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

Prezentul proiect de lege pentru modificarea unor acte legislative a fost elaborat de către Comisia parlamentară pentru sănătate, protecție socială și familie cu suport Fondului ONU pentru Populație (UNFPA) și a Centrului Parteneriat pentru Dezvoltare.

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

De-a lungul anilor, reconcilierea vieții de familie cu cea profesională a constituit o provocare, în special în contextul implicării reduse a taților în creșterea și îngrijirea copiilor. Studiul demografic Generații și Gen indică o divizare inechitabilă a responsabilităților de îngrijire a copiilor și gospodăriei. Bărbații tind să fie mai puțin implicați atât în treburile casnice, cât și de îngrijire a copiilor, fapt ce are implicații asupra interacțiunii tată – copil și relaționării în cadrul familiei, asupra dezvoltării copilului, dar și asupra capacității femeilor de a fi active din punct de vedere socio-economic în perioada reproductivă.

Echilibrarea vieții profesionale cu cea personală continuă să fie o problemă atât la nivel național, cât și internațional. Considerând perpetuarea anumitor percepții perimate privind rolurile de gen în societate privind implicarea preponderentă a femeii în activitățile de îngrijire neplătite și a bărbatului în cele de câștigare a resurselor financiare (potrivit Indexului Egalității de Gen 2021 în R. Moldova), dar și a lacunelor în documentele de politici publice specifice domeniului muncii, se observă o menținere a unor inegalități de gen pe piața muncii, atât la nivel de ocupare, cât și remunerare, femeile reprezentând categoria preponderent mai afectată. Directiva 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor vine să accentueze esența intervenției autorităților cu măsuri ce ar stimula și contribui la balansarea eficientă a timpului alocat de femei și bărbați pentru munca remunerată și cele

neremunerate (de îngrijire). Printre acestea se enumeră și aranjamentele flexibile de muncă. Astfel, pentru a încuraja lucrătorii care sunt părinți și îngrijitori să rămână în câmpul muncii, lucrătorii ar trebui să poată să-și adapteze programul de muncă în funcție de necesitățile și preferințele personale. În acest scop și având în vedere nevoile lucrătorilor, angajatorii urmează să ofere formule flexibile de lucru în scopul de a adapta regimul de lucru, inclusiv prin utilizarea, acolo unde este posibil, a unor formule de muncă la distanță, a unor programe de lucru flexibile sau a unei reduceri a timpului de lucru pentru îngrijiri.

De asemenea, practica internațională sugerează că intervențiile parentale, cu implicarea taților, au efecte pozitive imediate și pe termen lung asupra bunăstării copiilor și familiei și contribuie la atingerea numărului dorit de copii. Studiul Generații și Gen arată că mai mult de jumătate din populație consideră că numărul ideal de copii în familie este de cel puțin 3, în timp ce în realitate au mai puțin de doi.

Numărul de beneficiari ai indemnizației paternale, deși este în creștere, continuă a fi destul de mic. Anual se atestă o creștere cu circa 25pp a numărului de tați ce beneficiază de indemnizație paternală. Cu toate acestea, raportat la numărul de copii nou-născuți, ponderea este destul de mică. Numărul redus poate fi explicat prin:

- condițiile actuale de eligibilitate ale concediului paternal;
- stereotipurile legate de rolurile de gen;
- reticența angajatorilor față de întreruperea activității profesionale;
- necunoașterea de către angajați a prevederilor legale cu privire la dreptul de a beneficia de concediu paternal și indemnizație paternală.

Conform studiului Generații și Gen, circa 47% dintre femeile cu copii de vârstă până la 6 ani nu sunt încadrate în câmpul muncii și nici nu sunt în căutarea unui loc de muncă, ceea ce reflectă vulnerabilitatea femeilor. Ca mijloc de remediere au fost concepute măsuri specifice care să stimuleze implicarea echitabilă a părinților în creșterea copiilor. Practica internațională sugerează că intervențiile parentale, cu implicarea taților, au efecte pozitive imediate și pe termen lung asupra bunăstării copiilor, familiei și asupra societății.

Participarea taților în creșterea și îngrijirea copilului are mai multe beneficii. Participarea timpurie a taților în îngrijirea copilului îl face

pe viitor mai activ și mai prezent în viața acestuia, iar interacțiunea copilului cu tatăl chiar din primele zile de viață ajută pe viitor copiii să-și dezvolte mai ușor abilitățile cognitive. De asemenea, mamele, beneficiind de suport din partea taților la îngrijirea copiilor, revin mai ușor pe piața muncii. Experiențele arată că prezența și implicarea tatălui la toate etapele de dezvoltare a copilului creează precedente pozitive cu privire la divizarea echitabilă a responsabilităților de familie.

Totodată, în urma analizei conceptuale a prevederilor legale privind flexibilizarea locului de muncă, la nivel național, au fost sesizate două probleme majore cu referire la aranjamentele de lucru, și anume: (i) flexibilizarea muncii este asimilată mai mult cu un „bonus” de care beneficiază unele categorii de angajați, atunci când aceasta, de fapt, trebuie să fie considerată o normalitate pentru toate persoanele angajate și (ii) instituirea regimului flexibil de muncă rămâne la latitudinea angajatorului. În situația respectivă, când aceste abordări vor continua să fie perpetuate, aceasta va limita mai multe persoane ocupate să apeleze la diverse scheme de activitate salarială. Astfel, întru depășirea situațiilor respective, dar și întru eficientizarea procesului de implementare a aranjamentelor flexibile de muncă, au fost identificate cel puțin patru intervenții esențiale ce urmează a fi implementate la pachet, primele având un caracter mai mult imperativ, iar ultima de suport:

- reexaminarea asimetriei de putere dintre drepturile angajatorului și a angajatului privind instituirea programului flexibil de muncă;
- excluderea circumstanțelor atenuante cu referire la anumite categorii de angajați care pot beneficia/solicita în mod prioritar aranjamente flexibile de muncă (cum ar fi părinții ce au copii mici, tutorii, îngrijitorii, persoanele vârstnice etc.);
- prevederea procesului de adaptare rezonabilă privind flexibilizarea locului de muncă;
- prevederea cadrului regulatoriu de suport pentru angajatori din diverse domenii de activitate, întru facilitarea flexibilizării locurilor de muncă.

Necesitatea unor măsuri legislative adiționale este determinată de importanța implicării mai sporite a tatălui în îngrijirea copilului, pe de o parte, și asumării echitabile a sarcinilor de îngrijire de către ambii părinți, pe de altă parte. Aceasta ar contribui la o mai bună

reconciliere a vieții de familie cu cea profesională, iar pe termen lung, asemenea programe pot contribui și la facilitarea atingerii numărului dorit de copii.

3. Principalele prevederi ale proiectului și evidențierea elementelor noi

La baza elaborării prezentului proiect de lege au stat recomandările expuse în documentele de politici „Cum stimulăm implicarea echitabilă a părinților în creșterea și îngrijirea copiilor” și „Extinderea aranjamentelor de muncă”.

Prin prezentul proiect de lege se propun a fi modificate următoarele acte normative:

- Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003;
- Codul contravențional al Republicii Moldova nr. 218/2008;
- Legea nr. 289/2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale;

Amendamentele propuse sunt înaintate în vederea:

- transpunerii Directivei 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor;
- flexibilizării concediului de paternitate din perspectiva timpului;
- flexibilizării concediului de îngrijire a copilului din perspectiva timpului și remunerare.

I. Transpunerea Directivei 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor

Noua directivă UE vine cu o abordare unitară în ceea ce privește echilibrarea vieții de familie cu cea profesională, asigurând simultan respectarea drepturilor angajaților și angajatorilor și oferind, în același timp, libertate statelor în reglementarea unor aspecte rezultate din dialogul dintre partenerii sociali. În condițiile în care în Republica Moldova se perpetuează modelul maternal de îngrijire a copiilor și a membrilor familiei și se atestă o abordare discriminatorie în raport cu tații, se propune revizuirea legislației în domeniul muncii, asigurărilor sociale și răspunderii contravenționale în corespundere cu prevederile Directivei și într-o manieră care să garanteze că ambii

părinți și îngrijitorii pot beneficia de drepturi care să le permită alocarea timpului necesar membrilor familiei, în mod special copiilor sau celor cu probleme de sănătate, după cum urmează:

- Clarificarea prin definire sau completare a noțiunilor din Codul Muncii, în special a formulelor flexibile de muncă;
- Extinderea categoriilor de salariați protejați de concediere cu salariații aflați în concediu de paternitate, de îngrijire a unui membru de familie bolnav sau a unui copil cu dizabilități;

II. Flexibilizarea concediului de paternitate din perspectiva timpului și remunerare.

- Se propune extinderea perioadei în care poate fi solicitat concediul paternal de la 56 de zile la 12 luni, această modificare oferind mai multe oportunități pentru tați, în special pentru cei care se confruntă cu anumite constrângeri legate de timp și circumstanțe la locul de muncă.

III. Flexibilizarea concediului de îngrijire a copilului din perspectiva timpului și remunerare

În anul 2019, au fost aprobate modificări legislative la art. 18, al legii nr. 289/2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale, care prevede că părintele care beneficiază de indemnizația cu privire la îngrijirea copilului cu vârsta de până la 3 ani, poate concomitent lucra cu regim deplin de muncă și nu pierde dreptul la indemnizație. Opțiunile care se propun, vin ca supliment pentru această măsură de flexibilizare.

În acest context, se propun următoarele modificări legislative:

- Alternarea concediului de îngrijire de către ambii părinți prin introducerea posibilității ca părinții să beneficieze de concediu în mod alternant (în câteva reprize). Utilizarea concediului în mod alternant este o opțiune întâlnită în mai multe țări. În Latvia și Marea Britanie, concediul de îngrijire poate fi consumat integral de către un singur părinte sau poate fi împărțit în mai multe reprize, conform solicitării părinților.
- Introducerea opțiunii de utilizare concomitentă, de către ambii părinți, a concediului de îngrijire a copilului.
- Introducerea unor noi opțiuni de solicitare a indemnizației pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani.

4. Fundamentarea economico-financiară

Cheltuielile necesare pentru implementarea prezentului proiect de constituie **752992,96 mii lei.**

Concediu de îngrijire a copilului		Cost proiect mii lei			Total mii, lei
		2022	2023	2024	
	Opțiunea I-Alternarea concediului de îngrijire de către ambii părinți (primele 17 luni- mama, ultimile 17-tata)	-105360,48	28461,36	162372,96	85473,84
	Opțiunea II- Introducerea suplimentului pentru echitate - 2 luni de concediu în plus pentru părinții care împart concediul 70%/30%	147568,32	162324,96	178557,36	488450,64
	Opțiunea III- Introducerea opțiunii privind durata concediului de îngrijire până la 1 an și 2 luni	146777,46	32291,02		179068,48

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

După adoptarea proiectului de lege, Guvernul, în termen de 2 luni de la data publicării a legii, va aduce actele sale normative în concordanță cu aceasta.

Totodată, Ministerul Muncii și Protecției Sociale, în termen de 6 luni va elabora un regulament cadru cu privire la ajustarea rezonabilă a programului de muncă pentru a deveni mai flexibil cu indicații metodice care va include: concepte și repere, exemple de aranjamente flexibile a programului de muncă, criteriile pentru a analiza specificul activității unității, modele de documente interne relevante, repere pentru elaborarea și aprobarea regulamentelor interne în acest sens.

Deputați în Parlament:



Marina MORZOVA

Dan PERCIUN

