

NOTA DE FUNDAMENTARE

la proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (*alinierea legislației la prevederile Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 156/1981*)

1. Denumirea sau numele autorului și, după caz, a/al participanților la elaborarea proiectului actului normativ

Proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (*alinierea legislației la prevederile Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 156/1981*) a fost elaborat de către Ministerul Muncii și Protecției Sociale.

2. Condițiile ce au impus elaborarea proiectului actului normativ

2.1. Temeiul legal sau, după caz, sursa proiectului actului normativ

Proiectul de lege este elaborat în contextul promovării proiectului de ratificare a Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 156/1981 privind egalitatea de șanse și de tratament pentru lucrătorii cu responsabilități familiale, având drept scop asigurarea concordanței cadrului normativ național cu prevederile acesteia. Intervențiile propuse urmăresc racordarea legislației naționale cu prevederile Convenției, precum și consolidare progresivă a cadrului normativ național la standardele Directivei (UE) 2019/1158 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor, prin completarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 și a Legii nr. 156/1998 privind sistemul public de pensii, inclusiv prin introducerea noțiunii de „salariat cu responsabilități familiale” și instituirea unor garanții juridice corespunzătoare în domeniul raporturilor de muncă și al protecției sociale.

Totodată, urmărind evitarea fragmentării reglementărilor și asigurarea unei aplicări unitare și coerente a garanțiilor juridice instituite.

Modificările legislative propuse sunt justificate de necesitatea asigurării aplicării efective și unitare a prevederilor Convenției, precum și a alinierii la standardele europene relevante, după intrarea acesteia în vigoare pentru Republica Moldova.

2.2. Descrierea situației actuale și a problemelor care impun intervenția, inclusiv a cadrului normativ aplicabil și a deficiențelor/lacunelor normative

În contextul actual Codul muncii nr. 154/2003 nu oferă o reglementare explicită a noțiunii de „salariat cu responsabilități familiale”, ceea ce determină lipsa unei delimitări juridice clare a acestei categorii de persoane în raporturile de muncă. Utilizarea noțiunii de „salariat cu responsabilități familiale” este justificată prin faptul că aceasta se distinge de statutul de „salariat cu obligații familiale”, și nu se limitează la obligațiile legale sau materiale de întreținere, ci include și responsabilitățile efective de îngrijire, supraveghere, asistență și sprijin acordate persoanelor enumerate. În acest sens, regimul juridic al garanțiilor acordate prin Codul muncii sunt diferite.

Această terminologie reflectă mai fidel conceptul consacrat de Convenția OIM nr. 156 și permite includerea tuturor situațiilor în care responsabilitățile familiale pot influența participarea persoanei la activitatea profesională

De asemenea, legislația nu reglementează în mod expres responsabilitățile familiale ca element relevant în aplicarea anumitor garanții legate de organizarea raporturilor de muncă, inclusiv în situații ce țin de locul muncii sau de condițiile de prestare a muncii mai ales în cazul părinților singuri.

Totodată, concediul paternal, care a fost reglementat în anul 2016, presupune acordarea indemnizației paternelă din bugetul asigurărilor sociale de stat. Cu toate acestea, perioada respectivă este calificată, în prezent, drept perioadă necontributivă asimilată stagiului de cotizare, spre deosebire de alte perioade cum ar fi perioada de incapacitate temporară de muncă sau perioada de îngrijire a copilului până la vârsta de 3 ani, etc.

Această omisiune generează un tratament juridic diferențiat nejustificat în raport cu alte prestații de asigurări sociale și afectează drepturile de asigurări sociale ale beneficiarilor, în special la stabilirea pensiei, întrucât perioada în care persoana beneficiază de indemnizația de maternitate sau paternală nu este inclusă în stagiul de cotizare.

Unele aspecte ce țin de protecția salariaților cu responsabilități familiale și de acordarea garanțiilor sociale aferente sunt reglementate de Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 și de Legea nr. 156/1998 privind sistemul public de pensii.

Probleme în domeniul raporturilor de muncă:

cadru normativ nu reglementează expres noțiunea de „salariat cu responsabilități familiale”, ceea ce determină lipsa unei delimitări clare a acestei categorii în raporturile de muncă;

legislația muncii nu recunoaște în mod explicit responsabilitățile familiale ca element relevant în aplicarea anumitor garanții privind organizarea și condițiile de muncă;

lipsa unor garanții juridice specifice pentru anumite categorii de salariați cu responsabilități familiale, inclusiv pentru părinții singuri, în materia muncii de noapte;

Probleme în domeniul asigurărilor sociale:

cadru normativ din domeniul asigurărilor sociale nu prevede includerea perioadei concediului paternal în categoria perioadelor necontributive asimilate stagiului de cotizare, spre deosebire de alte perioade prevăzute de legislația în domeniul asigurărilor sociale.

3. Obiectivele urmărite și soluțiile propuse

3.1. Principalele prevederi ale proiectului și evidențierea elementelor noi

Proiectul de lege are drept obiectiv general asigurarea compatibilității cadrului normativ național cu prevederile Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 156/1981 privind egalitatea de șanse și de tratament pentru lucrătorii cu responsabilități familiale, precum și consolidarea garanțiilor juridice aplicabile salariaților cu responsabilități familiale în cadrul raporturilor de muncă și al sistemului de asigurări sociale.

În acest sens, proiectul urmărește realizarea următoarelor obiective specifice:

- instituirea în Codul muncii nr. 154/2003 a noțiunii de „salariat cu responsabilități familiale”, în vederea asigurării clarității și previzibilității cadrului juridic aplicabil. Definierea expresă a acestei noțiuni va contribui la aplicarea uniformă a prevederilor legislației muncii și la identificarea clară a beneficiarilor garanțiilor juridice instituite în vederea concilierii vieții profesionale cu responsabilitățile familiale;
- recunoașterea responsabilităților familiale ca element relevant în reglementarea anumitor drepturi și garanții în cadrul raporturilor de muncă;
- consolidarea protecției juridice a salariaților cu responsabilități familiale, inclusiv a părinților singuri, prin reglementarea unor garanții specifice privind condițiile de muncă, inclusiv în materia muncii de noapte. În acest sens, pentru asigurarea clarității, previzibilității și aplicării uniforme a normei, proiectul precizează expres că garanția privind prestarea muncii de noapte se aplică părinților singuri care au în îngrijire copii în vârstă de până la 16 ani. Soluția propusă asigură corelarea cu alte dispoziții ale Codului muncii care instituie garanții pentru părinții singuri prin raportare la vârsta copilului aflat în îngrijire, contribuind astfel la aplicarea coerentă a cadrului normativ.
- asigurarea includerii perioadei concediului paternal ca perioadă necontributivă asimilată stagiului de cotizare, în scopul corelării reglementărilor din domeniul asigurărilor sociale.

Aceste intervenții legislative asigură coerența cadrului normativ național și contribuie la aplicarea uniformă a principiilor de egalitate de tratament și protecție socială pentru persoanele cu responsabilități familiale.

3.2. Opțiunile alternative analizate și motivele pentru care acestea nu au fost luate în considerare

În vederea alinierii legislației naționale la prevederile Convenției OIM nr. 156 au fost analizate opțiuni de intervenție normativă, inclusiv reglementarea separată a aspectelor din domeniul raporturilor de muncă și al asigurărilor sociale, precum și intervenții punctuale asupra cadrului normativ existent.

În urma analizei compatibilității legislației naționale cu prevederile Convenției OIM nr. 156 privind egalitatea de șanse și de tratament pentru lucrătorii cu responsabilități familiale, s-a optat pentru modificarea concomitentă a Codului muncii nr. 154/2003 și a Legii nr. 156/1998 privind sistemul public de pensii, aceasta fiind considerată cea mai adecvată pentru asigurarea coerenței reglementării și a implementării uniforme a prevederilor Convenției.

4. Analiza impactului de reglementare

4.1. Impactul asupra sectorului public

Implementarea proiectului de lege va implica un efort instituțional moderat din partea autorităților publice responsabile de elaborarea și implementarea politicilor în domeniul muncii și asigurărilor sociale, în special a Ministerului Muncii și Protecției Sociale și a Casei Naționale de Asigurări Sociale.

Autoritățile administrative implicate vor asigura ajustarea cadrului normativ secundar aferente aplicării modificărilor operate la Codul muncii nr. 154/2003 și la Legea nr. 156/1998 privind sistemul public de pensii, în vederea implementării noilor reglementări. Casa Națională de Asigurări Sociale va efectua ajustările tehnice necesare ale sistemului pentru includerea în stagiul de cotizare a perioadei în care persoana a beneficiat de indemnizație paternală.

Aceste intervenții se încadrează în cadrul funcțional existent al instituțiilor vizate și nu presupun reorganizări instituționale sau extinderi ale competențelor, fiind realizabile prin ajustarea procedurilor interne și a instrumentelor administrative existente.

4.2. Impactul financiar și argumentarea costurilor estimative

Cu referire la modificarea articolului 5 alin. (2) lit. c) din Legea nr. 156/1998 privind sistemul public de pensii, se constată că perioada în care asiguratul a beneficiat de indemnizație de maternitate, în prezent, se valorifică la determinarea stagiului de cotizare necontributiv la stabilirea pensiei.

Totodată, mai jos se prezintă calculul estimativ pentru implementarea propunerii de completare a lit. c) cu cuvintele „de indemnizație paternală”, după cum urmează: CALCUL (ipotetic) pentru anii 2027-2029 aferent propunerii de includere în stagiul de cotizare (necontributiv) a perioadei în care asiguratul a beneficiat de indemnizație paternală

	Numărul estimativ al potențialilor beneficiari, persoane			Mărimea medie a pensiei conform legislației în vigoare, lei	Mărimea medie estimată a pensiei calculată cu includerea în stagiul de cotizare a perioadei de beneficiere de indemnizație paternală, lei	Creșterea, lei	Suma mijloacelor necesare suplimentar, mii lei		
	2027	2028	2029				2027	2028	2029
Pensii conform Legii nr.156/1998, care au beneficiat de indemnizație paternală	330	360	390	5001.86	5014.8	12.93	53.6	61.9	70.6
<i>Cheltuieli pentru distribuire și taxa de comision</i>							0.4	0.4	0.5
Total cheltuieli							54.0	62.3	71.1

Notă: Estimarea a fost efectuată în baza informațiilor deținute în SI CNAS, luînd în considerare intrarea în vigoare a propunerii începînd cu 01.01.2027.

Suplimentar informăm că, implementarea proiectului sus menționat va necesita și alocarea mijloacelor financiare necesare pentru adaptarea modificărilor în sistemul informațional al CNAS, ce prevede completarea formulei de determinare a stagiului de cotizare necontributiv, prin includerea perioadelor respective. Costul acestor servicii va constitui aproximativ 65,0 mii lei (ceea ce reprezintă aproximativ 235 de om/ore, conform ultimelor costuri la contracte încheiate cu prestatorii de servicii în domeniul TI). Estimarea finală a costurilor va fi posibilă după elaborarea cerințelor tehnice aferente.

Cheltuielile aferente implementării modificărilor propuse urmează a fi acoperite din mijloacele bugetului asigurărilor sociale de stat.

4.3. Impactul asupra sectorului privat

Implementarea proiectului de lege implică pentru sectorul privat ajustarea unor practici interne ale angajatorilor, în ceea ce privește organizarea muncii și aplicarea garanțiilor legale pentru salariații cu responsabilități familiale. Angajatorii din sectorul privat vor trebui să asigure aplicarea noilor prevederi ale Codului muncii nr. 154/2003, inclusiv privind munca de noapte pentru părinții singuri ce va presupune ajustarea procedurilor interne de planificare a programului de muncă și de documentare a consimțământului scris al salariatului, fără a genera costuri semnificative sau obligații administrative suplimentare.

Implementarea proiectului de lege va implica pentru sectorul privat ajustarea unor practici interne ale angajatorilor privind organizarea muncii și aplicarea garanțiilor legale pentru salariații cu responsabilități familiale.

Totodată, măsurile propuse sunt susceptibile să genereze beneficii indirecte pentru angajatori, prin crearea unor condiții de muncă mai favorabile pentru salariații cu responsabilități familiale și consolidarea echilibrului dintre activitatea profesională și viața de familie. În condițiile în care salariatului îi sunt oferite facilități și garanții care permit concilierea responsabilităților profesionale cu cele familiale, acesta este motivat să își mențină raporturile de muncă și să continue activitatea în cadrul aceleiași unități pe termen mai îndelungat.

În acest context, măsurile propuse pot contribui la reducerea fluctuației de personal, creșterea retenției salariaților, a productivității în muncă și menținerea unui climat organizațional stabil, aspecte care pot avea efecte pozitive inclusiv asupra continuității activității și eficienței utilizării resurselor umane de către angajatori.

4.4. Impactul social

Implementarea proiectului de lege va avea un impact social pozitiv, prin consolidarea protecției salariaților cu responsabilități familiale și promovarea unui echilibru mai eficient între viața profesională și cea de familie.

Reglementările propuse vor contribui la consolidarea protecției salariaților cu responsabilități familiale, reducând riscul de tratament inechitabil și sporind gradul de incluziune pe piața muncii, în special pentru părinții singuri și persoanele care au la întreținere membri ai familiei.

Totodată, includerea perioadei concediului paternal în stagiul de cotizare va avea un efect pozitiv asupra securității sociale a beneficiarilor, prin asigurarea unui tratament echitabil în cadrul sistemului public de asigurări sociale și prin încurajarea exercitării dreptului la concediu paternal de către tați, precum și a implicării mai active a acestora în îngrijirea și creșterea copilului în primul an de viață. În același timp, proiectul va contribui la racordarea cadrului normativ național la standardele internaționale relevante în domeniu, în special la prevederile Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 156/1981 și ale Directivei (UE) 2019/1158, consolidând principiile egalității de șanse și ale echilibrului dintre viața profesională și cea privată.

4.4.1. Impactul asupra datelor cu caracter personal

Prelucrarea datelor cu caracter personal se va efectua în conformitate cu prevederile legislației privind protecția datelor cu caracter personal.

Proiectul de lege respectă principiile protecției datelor cu caracter personal, deoarece modificările propuse nu implică colectarea sau prelucrarea suplimentară a datelor cu caracter personal. Eventualele date referitoare la salariați vor fi gestionate în conformitate cu prevederile legislației privind protecția datelor cu caracter personal, precum și ale Regulamentului (UE) 2016/679 (GDPR), fără divulgarea neautorizată către terți.

4.4.2. Impactul asupra echității și egalității de gen

Proiectul de lege vizează consolidarea cadrului de protecție pentru salariații cu responsabilități familiale, cu relevanță directă pentru egalitatea de gen, având în vedere distribuția inegală a responsabilităților de îngrijire între femei și bărbați. Reglementările propuse contribuie la prevenirea tratamentului inechitabil pe piața muncii și la susținerea participării echitabile a femeilor și bărbaților în activitatea profesională, inclusiv în cazul părinților singuri.

Includerea perioadei concediului paternal în stagiul de cotizare sprijină recunoașterea rolului taților în îngrijirea copilului și favorizează o repartizare mai echilibrată a responsabilităților familiale, cu efecte asupra participării femeilor pe piața muncii și asupra reducerii disparităților de gen.

Proiectul promovează echitatea și egalitatea de gen prin:

- consolidarea protecției juridice a salariaților cu responsabilități familiale, inclusiv a părinților singuri, prin reglementarea unor garanții specifice privind condițiile de muncă;
- susținerea participării echitabile a femeilor și bărbaților pe piața muncii, prin prevenirea tratamentului inechitabil asociat responsabilităților familiale;
- încurajarea exercitării dreptului la concediu paternal și promovarea implicării mai active a taților în îngrijirea și creșterea copilului;
- promovarea unei repartizări mai echilibrate a responsabilităților familiale între femei și bărbați, în concordanță cu standardele internaționale relevante în domeniul egalității de gen și al echilibrului dintre viața profesională și cea de familie.

4.5. Impactul asupra mediului

Proiectul de lege nu generează efecte asupra mediului înconjurător, nu implică utilizarea resurselor naturale și nu influențează în mod direct indicatorii ecologici sau de sustenabilitate.

4.6. Alte impacturi și informații relevante

Nu sunt.

5. Compatibilitatea proiectului actului normativ cu legislația UE

Proiectul actului normativ este compatibil cu prevederile Directivei (UE) 2019/1158 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor, în special în ceea ce privește necesitatea adaptării condițiilor de muncă la nevoile specifice ale anumitor categorii de salariați, cum ar fi părinți singuri.

Totodată, prin intervențiile propuse la Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, care constituie un act normativ armonizat și transpune parțial prevederile Directivei (UE) 2019/1158, proiectul se înscrie în procesul de ajustare și consolidare progresivă a cadrului normativ național la standardele relevante ale Uniunii Europene în domeniul protecției salariaților cu responsabilități familiale și al asigurării echilibrului dintre viața profesională și cea privată.

În prezent, Codul muncii definește munca de noapte ca fiind munca prestată între orele 22:00–6:00, iar art. 103 alin. (5¹) și alin. (6) stabilește categoriile de salariați care nu pot fi atrași în muncă de noapte fără acordul acestora. Cu toate acestea, reglementările existente nu includ în mod explicit familiile în care un singur părinte asigură îngrijirea copilului.

Prin completările propuse, proiectul extinde garanțiile legale aplicabile acestor categorii, asigurând protecția părinților singuri în raport cu munca de noapte și aliniind cadrul normativ național la cerințele directivei privind adaptarea condițiilor de muncă la nevoile familiale. Astfel, sunt create premise pentru prevenirea situațiilor care pot afecta securitatea copilului.

5.2. Măsuri normative care urmăresc crearea cadrului juridic intern necesar pentru implementarea legislației UE

Nu este aplicabil.

6. Avizarea și consultarea publică a proiectului actului normativ

Pentru respectarea prevederilor Legii nr. 239/2008 privind transparența în procesul decizional, materialele aferente proiectului de lege au fost publicate pentru consultări publice pe portalul guvernamental www.particip.gov.md și poate fi accesat la următorul link: https://particip.gov.md/ro/document/stages/*/16609.

Proiectul de lege a fost transmis spre avizare autorităților publice interesate și partenerilor sociali, precum și spre consultare publică în conformitate cu Legea nr. 100/2017.

Subiectul ratificării Convenției OIM nr. 156 a fost examinat în cadrul ședinței Comisiei Naționale pentru Consultări și Negocieri Colective din 12 aprilie 2024, cu participarea Guvernului, a partenerilor sociali (Confederația Națională Patronatului din Republica Moldova (CNPM) și Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova (CNSM)) și a Organizației Internaționale a Muncii. În cadrul ședinței a fost convenită examinarea oportunității ratificării Convenției și realizarea analizei de fezabilitate a legislației naționale în raport cu prevederile acesteia.

Consultările au continuat pe parcursul anului 2024 prin organizarea unei mese rotunde pe 28 noiembrie 2024 de către CNSM, eveniment care a reunit reprezentanți ai sindicatelor, patronatelor, instituțiilor publice și organizațiilor internaționale pentru a discuta beneficiile ratificării Convenției nr. 156.

Ulterior, procesul a fost consolidat prin campania națională desfășurată în perioada 27 mai 2025 – 17 martie 2026 de CNSM, având drept scop informarea și mobilizarea membrilor de sindicat, a partenerilor sociali și a publicului larg, contribuind astfel la crearea unui consens mai larg privind necesitatea ratificării Convenției și promovării politicilor de reconciliere a vieții profesionale cu cea familială. În concluzie, conferința de totalizare a campaniei naționale „Fii vocea echității la locul de muncă!”, organizată la 17 martie 2026 de CNSM în cooperare cu OIM și partenerii de dezvoltare, a reconfirmat sprijinul actorilor relevanți pentru continuarea dialogului social și avansarea procesului de ratificare a Convenției nr. 156, ca instrument esențial pentru promovarea echilibrului dintre viața profesională și cea familială în Republica Moldova.

7. Concluziile expertizelor

Proiectul de lege a fost transmis spre expertizare către ministerul Justiției și Centrul național Anticorupție în conformitate cu Legea nr. 100/2017.

8. Modul de încorporare a actului în cadrul normativ existent

Implementare proiectului de lege implica modificarea Regulamentului privind modul de calculare a pensiilor și modul de confirmare a stagiului de cotizare pentru stabilirea pensiilor, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 165/2017.

9. Măsurile necesare pentru implementarea prevederilor proiectului actului normativ

Implementarea legii va fi asigurată de către angajatori prin aplicarea garanțiilor prevăzute pentru salariații cu responsabilități familiale, inclusiv a prevederilor privind prestarea muncii de noapte de către părinții singuri.

Se vor aplica principiile egalității de șanse și de tratament pentru salariații cu responsabilități familiale, în vederea prevenirii tratamentului inechitabil în raporturile de muncă.

Perioada concediului paternal va fi inclusă în stagiul de cotizare, în conformitate cu prevederile legislației din domeniul asigurărilor sociale.

Casa Națională de Asigurări Sociale va asigura implementarea modificărilor operate la Legea nr. 156/1998 privind sistemul public de pensii, inclusiv prin efectuarea ajustărilor tehnice necesare pentru evidența perioadei concediului paternal în stagiul de cotizare.

Secretar General

Dumitru PÎSLARU