

RAPORT PRIVIND EVALUAREA NECESITĂȚILOR ÎN DOMENIUL DREPTURILOR SOCIALE CU ACCENT DEOSEBIT PE DREPTUL LA MUNCĂ ȘI ANGAJARE AL PERSOANELOR DIN GRUPURILE VULNERABILE DIN REPUBLICA MOLDOVA



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

**RAPORT
PRIVIND EVALUAREA NECESITĂȚILOR
ÎN DOMENIUL DREPTURILOR SOCIALE
CU ACCENT DEOSEBIT PE DREPTUL
LA MUNCĂ ȘI ANGAJARE AL PERSOANELOR
DIN GRUPURILE VULNERABILE
DIN REPUBLICA MOLDOVA**

elaborat de către
Monika Smusz-Kulesza
cu contribuția consultanțelor naționale:
Doina Cazacu și Aliona Chisari-Rurak

Opiniile exprimate în această lucrare sunt
responsabilitatea autorului(ilor)
și nu reflectă în mod necesar politica oficială
a Consiliului Europei.

Acest raport este elaborat în cadrul
Planului de acțiuni al Consiliului Europei
pentru Republica Moldova pentru 2021-2024
și al proiectului „Consolidarea dreptului la muncă
în Republica Moldova”, care este cofinanțat de
către Agenția Austriacă de Dezvoltare
și Consiliul Europei.

Reproducerea fragmentelor (până la 500
de cuvinte) este autorizată, cu excepția
scopurilor comerciale atâta timp cât
integritatea textului este păstrată,
fragmentul nu este folosit în afara
contextului, nu oferă informații incomplete
sau nu induce în eroare în alt mod cititorul cu
privire la natura, domeniul de aplicare
sau conținutul textului.

Textul sursă trebuie întotdeauna
menționat după cum urmează
„© Consiliul Europei, anul publicării”.

Toate celelalte solicitări cu privire
la reproducerea/traducerea integrală sau
parțială a documentului, trebuie adresate
Directoratului Comunicare, Consiliul Europei
(F-67075 Strasbourg Cedex
sau publishing@coe.int).

Design-ul și layout-ul copertii:
Tipografia Centrală

Poza de pe copertă: © Shutterstock

Tipărit la Tipografia Centrală

CUPRINS

INTRODUCERE	5
DOMENIILE PRINCIPALE DE INTERES	9
REPUBLICA MOLDOVA ÎN RAPORT CU CARTA SOCIALĂ EUROPEANĂ	10
GRUPUL 1	13
ARTICOLUL 1§1. Dreptul la muncă. Politica de angajare cu normă întreagă	15
ARTICOLUL 1§2. Dreptul la muncă. Muncă liber întreprinsă. Nediscriminare	18
ARTICOLUL 1§4. Dreptul la muncă la orientare profesională, la formare și readaptare	22
ARTICOLUL 4§3. Dreptul la salarizare echitabilă. Salarii egale pentru muncă egală	26
ARTICOLUL 9. Dreptul la orientare profesională	29
ARTICOLUL 10§1. Dreptul la formare profesională. Incluziunea și accesul pe bază de aptitudini individuale	31
ARTICOLUL 10§2. Dreptul la formare profesională. Ucenicia	36
ARTICOLUL 10§3. Dreptul la formare profesională. Pregătirea profesională și recalificarea adulților	40
ARTICOLUL 10§4. Dreptul la formare profesională. Reintegrarea șomerilor de lungă durată	42
ARTICOLUL 10§5. Dreptul la formare profesională. Măsuri pentru a asigura utilizarea deplină a facilităților de formare profesională	43
ARTICOLUL 20. Dreptul la egalitate de șanse și de tratament în materie de angajare și profesie, fără discriminare, în funcție de sex	44
GRUPUL 2	51
ARTICOLUL 15§1. Dreptul persoanelor cu dizabilități la autonomie, la integrare socială și la participare în viața comunității, la orientare, educație și formare profesională	52
ARTICOLUL 15§2. Dreptul persoanelor cu dizabilități la autonomie, la integrare socială și la participare în viața comunității. Angajarea persoanelor cu dizabilități	56
CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI	59
- Angajamente internaționale	59
- Reforme legislative-normative	60
- Acțiuni executive	60
- Angajamente bugetare	61

INTRODUCERE

După ce s-a alăturat Consiliului Europei la 13 iulie 1995, Republica Moldova a ratificat Convenția Europeană a Drepturilor Omului la 24 iulie 1997. La 8 noiembrie 2001, Republica Moldova a ratificat Carta Socială Europeană, revizuită (denumită în continuare Carta Socială Europeană sau CSE sau Cartă), acceptând 63 dintre cele 98 de paragrafe ale Cartei. Moldova nu a acceptat Protocolul adițional la Carta socială europeană privind sistemul de reclamații colective¹. Prin Legea nr. 166/2010 Republica Moldova a ratificat Convenția Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu dizabilități.

În conformitate cu articolul 4 alineatele 1 și 2 din Constituția Republicii Moldova², „Prevederile constituționale referitoare la drepturile și libertățile omului trebuie înțelese și aplicate în conformitate cu Declarația universală a drepturilor omului și cu alte convenții și tratate la care Republica Moldova este parte (alineatul 1). În cazul apariției unor neconcordanțe între convențiile și tratatele semnate de Republica Moldova și legile naționale, prioritate va fi acordată reglementărilor internaționale (alineatul 2).”

Până în prezent, țara a beneficiat de programele de cooperare ale Consiliului Europei în cadrul a două **Planuri de Acțiune consecutive pentru perioadele 2013-2016 și 2017-2020**. Realizările Planului încheiat în 2020 includ consolidarea Instituției Avocatului Poporului (Ombudsman), îmbunătățirea condițiilor pentru combaterea discriminării și promovarea egalității, ca rezultat al capacității consolidate a Consiliului pentru egalitate și creșterea capacității profesionale și operaționale a administrației electorale pentru desfășurarea alegerilor. Realizarea Planului 2017-2020 a dus, printre altele, la: re acreditarea Instituției Ombudsmanului cu statutul „A” în cadrul Alianței Globale a Instituțiilor Naționale pentru Drepturile Omului; procesarea mai rapidă și mai eficientă a cererilor de către Instituția Ombudsmanului ca urmare a modificărilor în regulamentele interne; evaluarea corespunderii detenției preventive cu dreptul la libertate și securitate în Moldova și aplicarea pedepselor penale în corespundere cu standardele internaționale; Consiliul pentru egalitate devenind membru al Rețelei europene a organismelor de promovare a egalității (EQUINET), echipat cu o Strategie de Comunicare și un Cod de Etică; îmbunătățiri și armonizare în colectarea datelor privind discriminarea, discursul de ură și infracțiunile motivate de ură; și identificarea problemelor sistemice care afectează răspunsul sistemului de protecție a copilului împotriva exploatării sexuale și a oricărei forme de abuz³.

¹ Protocolul adițional care prevede un sistem de reclamații colective (STE nr. 158) deschis spre semnare la Strasbourg pe data de 9 noiembrie 1995 și intrat în vigoare pe data de 1 iulie 1998.

² Constituția Republicii Moldova, Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2016, nr. 78, art. 140, disponibilă pe: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=136130&lang=ro

³ Planul de acțiune al Consiliului Europei pentru Republica Moldova 2021-2024, <https://rm.coe.int/coe-action-plan-leaflet-ro-final-web-2/1680a22a24>

Planul de Acțiune curent pentru Republica Moldova 2020-2024 a fost adoptat de Comitetul de Miniștri al Consiliului Europei la 25 noiembrie 2020. Planul reprezintă o continuare a rezultatelor obținute în urma implementării Planului de Acțiune pentru 2017-2020 și își propune să alinieze mai departe legislația, instituțiile și practica țării la standardele europene în domeniile drepturilor omului, statului de drept și democrației. Unul dintre domeniile prioritare pentru această cooperare este îmbunătățirea respectării drepturilor sociale în Moldova. Proiectul „Consolidarea dreptul la muncă în Republica Moldova” a fost lansat pentru a ajuta Moldova să îmbunătățească respectarea drepturilor sociale în conformitate cu Carta Socială Europeană și alte standarde relevante ale Consiliului Europei⁴.

Acest raport oferă o evaluare a domeniilor prioritare referitoare la drepturile sociale, asupra cărora cooperarea viitoare între Consiliul Europei și Republica Moldova ar trebui să se concentreze. O versiune inițială a raportului a fost pregătită pe baza cercetărilor de birou și a unui număr de întâlniri organizate și facilitate de către Oficiul Consiliului Europei la Chișinău, în perioada 6-8 septembrie 2023. O versiune preliminară a raportului de evaluare a necesităților a fost prezentată și discutată în cadrul unei mese rotunde cu părțile interesate la data de 30 octombrie 2023. **Autoarea, doamna Monika Smusz-Kulesza⁵, dorește să-și exprime recunoștința sinceră față de toate persoanele implicate în procesul de pregătire și efectuare a evaluării necesităților, în special față de consultantele naționale - Doina Cazacu⁶ și Aliona Chisari-Rurak⁷, a căror contribuție a îmbogățit în mod semnificativ conținutul acestui raport, precum și față de ofițerii de proiect din cadrul Consiliului Europei: Nelea Bugaevski, Veronica Dobrioglo, Eugen Chihai și Elena Scurtu, a căror implicare a permis consultanțelor să efectueze cercetarea.”**

Printre părțile interesate, implicate în întâlnirile pregătitoare și la masa rotundă, s-au numărat reprezentanții următoarelor instituții: Ministerul Muncii și Protecției Sociale, Ministerul Educației și Cercetării, Comisia Parlamentară „Comisia pentru Protecție Socială, Sănătate și Familie”, Oficiul Avocatului Poporului/Ombudsman, Consiliul pentru egalitate, Inspectoratul de Stat al Muncii, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, Camera de Comerț și Industrie, Primăria Chișinău, organizații internaționale (OIM, UN Women, PNUD, și OHCHR), școli profesionale/colegii/centre de excelență (Școala Profesională nr. 2 din municipiul Cahul, Centrul de Excelență în Industria Ușoară din Chișinău, Școala Profesională din Leova, Școala Profesională din Râșcani, Școala

⁴ Planul de acțiune al Consiliului Europei pentru Republica Moldova 2021-2024, <https://rm.coe.int/coe-action-plan-leaflet-ro-final-web-2/1680a22a24>

⁵ Doctor în Drept, Universitatea din Lodz, Polonia, consultantă internațională a Consiliului Europei, judecătoare la Curtea Regională din Lodz, lectoră la Școala Națională de Magistratură și Procuratură Publică din Polonia.

⁶ Conferențiară universitară, lectoră la Departamentul de Drept Internațional și European, Facultatea de Drept, Universitatea de Stat din Moldova.

⁷ Doctor în drept, conferențiară universitară, Facultatea de Drept, Universitatea de Stat din Moldova.

Profesională din Comrat, Colegiul „Mihai Eminescu” din Soroca, Școala Profesională nr. 11 din Chișinău, Școala Profesională din Orhei), parteneri sociali (Confederația Națională a Angajatorilor din Republica Moldova și Confederația Sindicatelor din Moldova), ONG-uri (Asociația „MOTIVAȚIE” din Moldova, Terre des Hommes, Centrul de Informare și Documentare pentru Drepturile Copilului (CIDDC) și Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare (CPD)), și observatori în domeniul drepturilor omului și ale muncii și al drepturilor incluzive ale copiilor. **Autoarea este recunoscătoare tuturor participanților la aceste consultări, a căror contribuție a îmbogățit în mod semnificativ conținutul acestui raport.**

În ultimii ani, Republica Moldova a depus eforturi considerabile pentru a adapta cadrul legal național la standardele internaționale, rezultate din convențiile la care Moldova este parte.

Legislația muncii, precum și cadrul legal asociat, au suferit schimbări semnificative în domeniul drepturilor sociale. În primul rând, schimbările au fost generate de recomandările incluse în rapoartele de evaluare efectuate de mecanismele de monitorizare a drepturilor sociale. În al doilea rând, criza pandemiei și conflictul armat din Ucraina au făcut ca Republica Moldova să se confrunte cu realități și provocări noi.

Codul Muncii a suferit schimbări esențiale, inclusiv îmbunătățirea egalității de gen. Cele mai importante modificări s-au referit la implementarea principiului remunerației egale pentru bărbați și femei pentru muncă egală și muncă de valoare egală prin asigurarea transparenței salariilor. În același timp, pentru a asigura echilibrul între viața personală și cea profesională, au fost introduse schimbări care oferă ambilor părinți posibilitatea de a participa la creșterea și îngrijirea copiilor (concediu paternal⁸, posibilitatea de a lucra până la 36 de săptămâni de sarcină⁹, posibilitatea de a lucra și de a primi indemnizații pentru creșterea unui copil minor, servicii alternative de îngrijire a copiilor până la vârsta de 3 ani¹⁰ etc.).

În acest context, **această evaluare a necesităților vizează identificarea principalelor domenii ale drepturilor sociale, inclusiv ale muncii, în special drepturile la angajare ale persoanelor din grupurile vulnerabile, unde este necesară armonizarea între politicile naționale, legislație și practicile din Republica Moldova și Carta Socială Europeană, jurisprudența Comitetul European pentru Drepturile Sociale și alte standarde internaționale relevante pentru a îmbunătăți protecția și promovarea drepturilor la angajare pentru grupurile vulnerabile.** Noțiunea de „persoane din grupuri vulnerabile” nu este definită de legea din Republica¹¹. Noțiunea de vulnerabilitate este foarte amplă și cuprinde diverse riscuri sociale la care indivizii sau

⁸ Articolul 124, Codul Muncii, https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=137770&lang=ro

⁹ Articolul 76¹, Codul Muncii, https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=137770&lang=ro

¹⁰ Legea nr. 367 din 29-12-2022 cu privire la serviciile alternative de îngrijire a copiilor, [LP367/2022 \(legis.md\)](https://www.legis.md/LP367/2022)

¹¹ Articolul 8, Legea 140 din 14-06-2013 privind protecția specială a copiilor aflați în situație de risc și a copiilor separați de părinți, enumeră doar categoriile copiilor aflați în situație de risc.

famiile ar putea fi supuse. În contextul Raportului, următoarele grupuri sunt tratate ca fiind vulnerabile: persoanele cu dizabilități; persoanele de etnie romă; persoanele în vârstă; femeile; tinerii din familii defavorizate; tinerii fără părinți sau din familii monoparentale.

Evaluarea pornește de la standardele Consiliului Europei în domeniul drepturilor sociale, în special cele care provin din Carta Socială Europeană și abordează acele prevederi ale legii și domenii de practică din Republica Moldova care sunt de interes în raport cu standardele Consiliului Europei, reprezentate în primul rând de Carta Socială Europeană și jurisprudența Comitetului European pentru Drepturile Sociale.

DOMENIILE PRINCIPALE DE INTERES

Acest raport identifică principalele aspecte abordate în cadrul exercițiului de evaluare a necesităților privind implementarea Cartei Sociale Europene și a altor standarde ale Consiliului Europei în domeniul drepturilor sociale în Republica Moldova. Pentru o mai bună expunere, aceste aspecte au fost enumerate conform abordării în scopuri de raportare în cadrul Cartei Sociale Europene (începând cu anul 2023), care împarte drepturile din Cartă în două grupuri, respectiv Grupul 1 și Grupul 2.

Raportul nu își propune să acopere întreaga gamă de drepturi din Carta Socială Europeană. În schimb, evidențiază domeniile în care reforma este iminentă sau cea mai urgentă, amintind standardele aplicabile și provocările cu care se confruntă Republica Moldova în fiecare dintre domeniile identificate.

REPUBLICA MOLDOVA ÎN RAPORT CU CARTA SOCIALĂ EUROPEANĂ

Republica Moldova a ratificat Carta Socială Europeană revizuită, acceptând 63 din cele 98 de prevederi ale Cartei¹².

➔ Tabelul prevederilor acceptate și neacceptate de Republica Moldova

Albastru = prevederi acceptate

1,1	1,2	1,3	1,4	2,1	2,2	2,3	2,4	2,5	2,6	2,7	3,1
3,2	3,3	3,4	4,1	4,2	4,3	4,4	4,5	5	6,1	6,2	6,3
6,4	7,1	7,2	7,3	7,4	7,5	7,6	7,7	7,8	7,9	7,10	8,1
8,2	8,3	8,4	8,5	9	10,1	10,2	10,3	10,4	10,5	11,1	11,2
11,3	12,1	12,2	12,3	12,4	13,1	13,2	13,3	13,4	14,1	14,2	15,1
15,2	15,3	16	17,1	17,2	18,1	18,2	18,3	18,4	19,1	19,2	19,3
19,4	19,5	19,6	19,7	19,8	19,9	19,10	19,11	19,12	20	21	22
23	24	25	26,1	26,2	27,1	27,2	27,3	28	29	30	31,1
31,2	31,3										

Între anii 2000 și 2023, în conformitate cu procedura de raportare dinainte de modificările introduse la data de 27 septembrie 2022, odată cu adoptarea de către Comitetul Miniștrilor a schimbărilor operaționale în sistemul Cartei Sociale Europene, Republica Moldova a depus 18 rapoarte privind implementarea Cartei Sociale Europene. Ultimul raport - cel de-al 18-lea - a fost depus la data de 6 martie 2023 și se referă la prevederile acceptate referitoare la grupul tematic 4 „Copii, familii și migranți”. Perioada de referință a fost de la 1 ianuarie 2018 până la 31 decembrie 2021. Concluziile cu privire la aceste prevederi vor fi publicate în martie 2024.

Ultimul raport privind domeniul dreptului muncii (al 17-lea) a fost depus de Republica Moldova la data de 30 decembrie 2021. Perioada de referință a fost de la 1 ianuarie 2017 până la 31 decembrie 2020. În Concluziile din 2022, publicate în martie 2023, Comitetul European pentru Drepturile Sociale (CEDS) a declarat șase concluzii de conformitate

¹² Legea nr. 484 din 28-09-2001 pentru ratificarea parțială a Cartei Sociale Europene revizuite. Publicat: 26-10-2001 în Monitorul Oficial nr. 130, art. 959, https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=62100&lang=ro

(articolele 2§3, 2§5, 2§6, 2§7, 6§1 și 29) și nouă concluzii de neconformitate (articolele 2§2, 2§4, 4§3, 4§4, 4§5, 5, 6§3, 6§4 și 28). Cu privire la celelalte cinci situații (articolele 2§1, 6§2, 21, 26§1 și 26§2), Comitetul și-a amânat concluziile, afirmând că are nevoie de informații suplimentare pentru a evalua situația.

Ultimul raport privind drepturile cu privire la sănătate, securitate socială și protecția socială (al 16-lea) a fost depus de Republica Moldova la data de 11 februarie 2021. Perioada de referință a fost de la 1 ianuarie 2016 până la 31 decembrie 2019. În concluziile din 2021, publicate în martie 2022, CEDS a declarat că nu există concluzii de conformitate și a emis 11 concluzii de neconformitate (articolele 3§2, 3§3, 11§1, 11§2, 11§3, 12§1, 12§2, 12§3, 13§1, 13§2 și 13§3). Cu privire la celelalte două situații (articolele 3§1 și 12§4), Comitetul și-a amânat concluziile, afirmând că are nevoie de informații suplimentare pentru a evalua situația.

Până la data de 31 decembrie 2019, Republica Moldova trebuia să depună un raport privind prevederile acceptate referitoare la drepturile cu privire la angajare, formare și oportunități egale. Raportul nu a fost depus, astfel încât Comitetul European pentru Drepturile Sociale nu a putut evalua situația în Moldova din perspectiva drepturilor la angajare în anul 2020. Ultimul raport privind drepturile cu privire la angajare, formare și oportunități egale (al 12-lea) a fost depus de Republica Moldova la data de 7 mai 2016. Perioada de referință a fost de la 1 ianuarie 2011 până la 31 decembrie 2014. În Concluziile din 2016, publicate în martie 2017, CEDS a declarat cinci concluzii de conformitate (articolele 1§3, 15§1, 18§4, 24 și 26§2) și nouă concluzii de neconformitate (articolele 1§1, 1§2, 1§4, 6§4, 9, 15§2, 18§3, 20 și 28). Cu privire la celelalte două situații (articolele 5 și 6§2), Comitetul și-a amânat concluziile, afirmând că are nevoie de informații suplimentare pentru a evalua situația.

Ultimul raport privind drepturile copiilor, familiilor și migrantilor (al 15-lea) a fost depus de Republica Moldova la data de 12 februarie 2019. Perioada de referință a fost de la 1 ianuarie 2014 până la 31 decembrie 2017. În Concluziile din 2019, publicate în martie 2020, CEDS a declarat trei concluzii de conformitate (articolele 7§2, 7§4 și 8§3) și opt concluzii de neconformitate (articolele 7§1, 7§3, 8§1, 8§4, 8§5, 16, 17§2 și 19§8). Cu privire la celelalte opt situații (articolele 7§7, 7§8, 7§9, 7§10, 8§2, 17§1, 19§7 și 27§2), Comitetul și-a amânat concluziile, afirmând că are nevoie de informații suplimentare pentru a evalua situația.

Începând cu anul 2023, în urma aprobării, de către Comitetul Miniștrilor la sesiunea a 132-a de la Torino, la data de 21 mai 2022, a propunerilor pentru îmbunătățirea eficienței și impactului Cartei Sociale Europene¹³, în scopul raportării conform Articolului „C” al Cartei revizuite, drepturile au fost împărțite în două grupuri, respectiv grupul 1 (cu un total de 50 de prevederi) și grupul 2 (cu un total de 48 de prevederi).

¹³ Decizie specifică a Comitetului Miniștrilor din cadrul Consiliului Europei, CM(2022)67, disponibilă pe: https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=0900001680a6864b

În ceea ce privește prevederile neacceptate, Republica Moldova nu a acceptat încă articolele: 3§4, 4§1, 4§2, 7§5, 7§6, 10§§1-5, 13§4, 14§§1 și 2, 15§3, 18§§1 și 2, 19§§1-6, 19§§9-12, 22, 23, 25, 27§§1 și 3, 30, 31§§1-3 (35 de prevederi).

Până în 2023, Republica Moldova a depus patru rapoarte privind prevederile neacceptate. Procedura prevăzută de Articolul 22 din Carta din 1961¹⁴ a fost aplicată pentru prima, a doua și a treia oară în contextul unei întâlniri între delegația Comitetului European pentru Drepturile Sociale și reprezentanții diferitor ministere ale Republicii Moldova la Chișinău, la 21 martie 2006, 1 decembrie 2011 și, respectiv, 29 mai 2018.

Pentru a aplica procedura pentru a patra oară în 2021, autoritățile moldovenești au fost invitate să furnizeze informații scrise cu privire la prevederile încă neacceptate ale Cartei. După ce a examinat informațiile primite din partea Guvernului Republicii Moldova la 7 iunie 2021, Comitetul European pentru Drepturile Sociale a considerat că nu există obstacole majore în calea acceptării articolelor 3§4, 4§2, 7§6, 10§1, 10§2, 10§3, 10§4, 10§5, 14§1, 14§2, 18§1, 19§1, 19§2, 19§3, 19§4a și b, 19§5, 19§6, 19§9, 22, 27§1 și 27§3. În plus, Comitetul a considerat că Republica Moldova ar putea lua în considerare acceptarea articolului 19§10 din motive de principiu. Prin urmare, a recomandat acceptarea acestei prevederi.

Autoritățile moldovenești s-au declarat pregătite să accepte articolul 10 din Cartă în ceea ce privește formarea profesională pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, șomeri și persoanele care au nevoie de sprijin suplimentar pe piața muncii.

Comitetul a cerut o clarificare suplimentară a situației de iure și de facto cu privire la articolele 7§5, 13§4, 15§3, 18§2 și 19§11 și a considerat că situația și practica juridică actuală din Republica Moldova ar trebui să fie îmbunătățite pentru a îndeplini cerințele articolelor 4§1, 19§4c, 19§12, 23, 27, 30, 31§1, 31§2 și 31§3. Autoritățile moldovenești au declarat că pot accepta articolul 30 în ceea ce privește angajarea persoanelor cu risc de excluziune socială, în timp ce celelalte cerințe ale acestei prevederi sunt încă supuse consultărilor între instituțiile relevante¹⁵.

¹⁴ În ceea ce privește procedura prevăzută de articolul 22 din Carta Socială Europeană din 1961 - examinarea prevederilor neacceptate - Comitetul Miniștrilor în decembrie 2002 a decis că „statele care au ratificat Carta Socială Europeană revizuită trebuie să prezinte rapoarte cu privire la prevederile neacceptate la fiecare cinci ani după data ratificării” și „a invitat Comitetul European pentru Drepturile Sociale să organizeze prezentarea practică și examinarea rapoartelor cu statele respective” (Decizia Comitetului Miniștrilor din 11 decembrie 2002).

¹⁵ Comitetul European pentru Drepturile Sociale (CEDS) - Cel de-al patrulea raport privind prevederile neacceptate ale Cartei Sociale Europene. Republica Moldova, paginile 3-4, disponibil la: <https://rm.coe.int/4th-report-non-accepted-provisions-republic-of-moldova/1680a5eef6>

GRUPUL 1

Grupul 1 cuprinde: Dreptul la muncă (articolul 1), Dreptul la condiții de muncă echitabile (articolul 2), Dreptul la securitate și la igiena muncii (articolul 3), Dreptul la salarizare echitabilă (articolul 4), Dreptul sindical (articolul 5), Dreptul la negociere colectivă (articolul 6), Dreptul lucrătoarelor la protecția maternității (articolul 8), Dreptul la orientare profesională (articolul 9), Dreptul la formare profesională (articolul 10), Dreptul la exercitarea unei activități lucrative pe teritoriul celorlalte părți (articolul 18), Dreptul lucrătorilor migranți și al familiilor lor la protecție și asistență (articolul 19), Dreptul la egalitate de șanse și de tratament în materie de angajare și profesie, fără discriminare în funcție de sex (articolul 20), Dreptul la informare și consultare (articolul 21), Dreptul de a lua parte la stabilirea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă (articolul 22), Dreptul la protecție în caz de concediere (articolul 24), Dreptul lucrătorilor la protecția propriilor creanțe în caz de insolvență a patronului acestora (articolul 25), Dreptul reprezentanților lucrătorilor la protecție în întreprindere și facilitățile acordate acestora (articolul 28) și Dreptul la informare și consultare în procedurile de concediere colectivă (articolul 29).

Republica Moldova a acceptat toate prevederile din grupul menționat mai sus, cu excepția articolelor: 3§4, 4§1, 4§2, 10§1, 10§2, 10§3, 10§4, 10§5, 18§1, 18§2, 19§1, 19§2, 19§3, 19§4, 19§5, 19§6, 19§9, 19§10, 19§11, 19§12, 22 și 25.

În ultimele Concluzii publicate (în anii 2022, 2021, 2019 și 2016), Comitetul European pentru Drepturile Sociale a evidențiat concluziile cu privire la:

- **conformitate cu privire la:**
 - articolele 2§3, 2§5, 2§6, 2§7, 6§1 și 29 în 2022;
 - articolele 1§3, 18§4 și 24 în 2016;
 - articolul 8§3 în 2019;
- **neconformitate cu privire la:**
 - articolele 2§2, 2§4, 4§3, 4§4, 4§5, 5, 6§3, 6§4 și 28 în 2022;
 - articolele 3§2 și 3§3 în 2021;
 - articolele 1§1, 1§2, 1§4, 6§4, 9, 18§3, 20 și 28 în 2016;
 - articolele 8§1, 8§4, 8§5 și 19§8 în 2019;
- **amânare din cauza lipsei de informații suficiente cu privire la:**
 - articolele 2§1, 6§2 și 21 în 2022;
 - articolul 3§1 în 2021;
 - articolele 5 și 6§2 în 2016;
 - articolele 8§2 și 19§7 în 2019.

După perioada de referință, au fost introduse amendamente esențiale în Codul Muncii al Republicii Moldova, inclusiv au fost adoptate o serie de acte normative pentru a contribui la realizarea drepturilor sociale. Cele mai relevante sunt: Legea nr. 105/2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj¹⁶; Legea nr. 110/2022 cu privire la învățământul dual¹⁷; Hotărârea Guvernului nr. 193/2017 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la formarea continuă a adulților¹⁸; Hotărârea Guvernului nr. 1276/2018 pentru aprobarea procedurilor privind accesul la măsurile de ocupare a forței de muncă¹⁹; Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității²⁰, Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați²¹, Clasificatorul Ocupațiilor din Republica Moldova, aprobat prin Ordinul ministrului Muncii și Protecției Sociale nr. 11 din 12 noiembrie 2021²², Legea nr. 200/2010 privind regimul străinilor în Republica Moldova²³.

În ceea ce privește prevederile neacceptate din acest grup, Comitetul European pentru Drepturile Sociale în 2021 a considerat că:

- nu există obstacole legale pentru acceptarea articolelor 3§4, 4§2, 10§1, 10§2, 10§3, 10§4, 10§5, 18§1, 19§1, 19§2, 19§3, 19§4a și b, 19§5, 19§6, 19§9 și 22;
- era necesară clarificarea suplimentară a situației din punct de vedere legal și practic în ceea ce privește articolele 18§2 și 19§11;
- situația legală actuală și practica din Republica Moldova ar trebui îmbunătățite pentru a satisface cerințele articolelor 4§1, 19§4c și 19§12.

În domeniul drepturilor din Grupul 1, ca urmare a discuțiilor și a informațiilor furnizate în cadrul întâlnirilor de evaluare a necesităților, **următoarele domenii au fost identificate ca având cea mai mare nevoie de susținere** pentru ajustarea situației din Republica Moldova (atât din punct de vedere legal, cât și practic) la standardele internaționale ale Consiliului Europei, în special la standardele Cartei Sociale Europene:

- dreptul la muncă în domeniul politicii de ocupare cu normă întreagă (articolul 1§1), în domeniul protecției împotriva discriminării în ocupare (articolul 1§2) și în domeniul orientării, formării și reabilitării profesionale (articolul 1§4);
- dreptul la o salarizare corectă în domeniul egalității salariilor pentru aceeași muncă (articolul 4§3);
- dreptul la orientare profesională în domeniul sprijinirii eficacității ofertei sale (articolul 9);

¹⁶ https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=135224&lang=ro#

¹⁷ https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=131324&lang=ro

¹⁸ https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=131781&lang=ro

¹⁹ https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=137187&lang=ro#

²⁰ https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=135522&lang=ro#

²¹ https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=136677&lang=ro

²² <https://social.gov.md/wp-content/uploads/2022/01/CORM.pdf>

²³ https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=137669&lang=ro

- dreptul la formare profesională în domeniul incluziunii și accesului bazat pe aptitudini individuale (articolul 10§1), în domeniul uceniciei (articolul 10§2), în domeniul formării profesionale și recalificării adulților (articolul 10§3), în domeniul formării pentru șomerii de lungă durată (articolul 10§4) și în domeniul măsurilor pentru asigurarea utilizării depline a facilităților de formare profesională (articolul 10§5);
- dreptul la oportunități egale și tratament egal în ocupare și ocupație fără discriminare pe criterii de sex (articolul 20).

ARTICOLUL 1§1. Dreptul la muncă. Politica de angajare cu normă întreagă

Prin acceptarea Articolului 1 §1 al Cartei, statele-părți se angajează să urmărească o politică de ocupare integrală a forței de muncă. Acest lucru înseamnă că statele-părți trebuie să adopte și să urmeze o politică economică care să faciliteze crearea și menținerea locurilor de muncă și să ia măsuri adecvate pentru a ajuta pe cei care devin șomeri să găsească și/sau să se califice pentru un loc de muncă. Articolul 1§1 reprezintă o obligație de conduită, mai degrabă decât de rezultat²⁴, oricum, eforturile depuse de statele părți pentru atingerea obiectivului de ocupare integrală a forței de muncă trebuie să fie adecvate, luând în considerație situația economică și nivelul șomajului²⁵. Dacă un stat abandonează în orice moment obiectivul de ocupare integrală a forței de muncă în favoarea unui sistem economic care prevede o rezervă permanentă de șomeri, ar încălca Carta Socială Europeană²⁶.

În procesul de evaluare a conformității cu articolul 1§1, sunt examinate o gamă largă de indicatori, legați de situația economică națională (de exemplu, creșterea PIB, inflația, creșterea locurilor de muncă), de modelele de angajare (de exemplu, rata de ocupare, proporția angajărilor cu normă parțială și cu termen fix), precum și de structura și nivelul șomajului, acordând o atenție deosebită situației grupurilor vulnerabile precum tinerii, șomerii de lungă durată, persoanele care fac parte din minorități și persoanele cu dizabilități²⁷.

În ultimul său raport, depus în 2015, Guvernul Republicii Moldova a declarat că „*Dreptul celor care caută locuri de muncă era asigurat prin Legea nr. 102-XV din 13 martie 2003 privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor care caută locuri de muncă. Deși această lege conținea diverse reglementări cu referire la măsurile*

²⁴ CEDS, Concluzii I (1969), Declarație privind Interpretarea articolului 1§1.

²⁵ CEDS, Rezumat al jurisprudenței Comitetului European pentru Drepturile Sociale, iunie 2022, paginile 56, cu sursele enumerate în acestea, disponibil la: <https://rm.coe.int/digest-ecsr-prems-106522-web-en/1680a95dbd>

²⁶ CEDS, Concluzii I (1969), Declarație privind Interpretarea articolului 1§1

²⁷ CEDS, Rezumat al jurisprudenței Comitetului European pentru Drepturile Sociale, iunie 2022, pagina 56, cu sursele enumerate în acestea, disponibil la: <https://rm.coe.int/digest-ecsr-prems-106522-web-en/1680a95dbd>

active și pasive destinate persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, ea a fost înlocuită în anul 2018 cu Legea nr. 105 privind promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea pentru șomaj, fapt pe care l-am evidențiat în Introducere. Prin legea în vigoare, au fost stabilite noi mecanisme de promovare și realizare a drepturilor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.

Conform datelor statistice din 2014, rata de ocupare a forței de muncă a fost de 39,6%, înregistrând aproape aceleași valoare ca în 2013 (+0,3 p.p.). Rata de angajare pentru bărbați (42,1%) a fost mai mare în comparație cu cea a femeilor (37,4%). În distribuția rezidenței, acest indicator a avut valoarea de 41,8% în zonele urbane și 38,0% în zonele rurale. Respectiv, în 2011, rata de angajare a fost de 39,4%, bărbați 42,1% și femei 37,1%; în 2012 - 38,4%, rata de angajare a bărbaților a fost mai mare - 40,6% în comparație cu cea a femeilor - 36,5%, iar în 2013 - 39,3%, rata de angajare pentru bărbați - 41,8% fiind mai mare în comparație cu cea a femeilor - 37,0%"²⁸.

Având în vedere informațiile, în 2016, Comitetul European pentru Drepturile Sociale a ajuns la concluzia că situația din Republica Moldova nu este conformă cu articolul 1§1 al Cartei, pe motiv că eforturile de politică de ocupare nu au fost adecvate pentru combaterea șomajului și promovarea creării locurilor de muncă. Pe lângă acestea, Comitetul a remarcat că raportul nu a furnizat datele solicitate privind rata globală de activare, precum și informațiile cu privire la evaluarea politicilor de ocupare aplicate²⁹.

În ultimul interval de raportare, situația pe piața muncii s-a îmbunătățit. În al doilea trimestru al anului 2023, rata șomajului (ponderea BIM șomeri în forța de muncă) la nivel național a înregistrat valoarea de 3,8%, mai mare decât nivelul din al doilea trimestru al anului 2022 (2,4%) (indicator SDG 8.5.2). Rata șomajului pentru bărbați a fost de 4,3%, iar pentru femei - 3,3%; în zonele urbane - 5,0% și în zonele rurale - 2,8%.

Rata șomajului în rândul populației cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani (ponderea BIM șomeri cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani în forța de muncă cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani) a fost de 3,8%, mai mare decât nivelul din anul precedent (în trimestrul II 2022 - 2,4%). În funcție de vârstă, cea mai mare rată a șomajului s-a înregistrat în rândul tinerilor cu vârsta cuprinsă între 15 și 24 de ani (11,3%).

În 2022, forța de muncă (populația activă cu vârsta de 15 ani și peste) a Republicii Moldova, care includea populația ocupată plus șomerii, a fost de 890.000 de persoane, în creștere cu 2,1% față de 2021. În cadrul forței de muncă, ponderea bărbaților (51,7%) a fost mai mare în comparație cu cea a femeilor (48,3%), iar ponderea persoanelor economic active din zonele rurale a fost mai mare decât cea a celor din zonele urbane (54,1% și 45,9%, respectiv)³⁰.

²⁸ Disponibil pe: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=0900001680654c42>

²⁹ Disponibil pe: „[https://hudoc.esc.coe.int/eng#{%22sort%22:\[%22escpublicationdate%20descending%22\],\[%22tabview%22:\[%22document%22\],\[%22escdentifier%22:\[%222016/def/MDA/1/1/EN%22\]\]}”](https://hudoc.esc.coe.int/eng#{%22sort%22:[%22escpublicationdate%20descending%22],[%22tabview%22:[%22document%22],[%22escdentifier%22:[%222016/def/MDA/1/1/EN%22]]}”) [Concluzii 2016 - Moldova - articolul 1-1 \(coe.int\)](https://concluzii2016.moldova.gov.md/ro/articolul-1-1)

³⁰ Date disponibile pe: https://statistica.gov.md/ro/forta-de-munca-ocuparea-si-somajul-in-anul-2022-9430_60383.html

În al doilea trimestru al anului 2023, rata de participare a populației cu vârsta de 15 ani și peste la forța de muncă a fost de 45,4%, ceea ce reprezintă o creștere față de nivelul din anul precedent (al doilea trimestru al anului 2022 – 42,3%)³¹.

Scăderea angajării informale înregistrată între 2019 și 2020 a fost cauzată de modificarea definiției ocupării forței de muncă (ocuparea nu mai includea persoanele care produc produse agricole pentru consum propriu) și de pierderile de locuri de muncă înregistrate de către lucrători, în special tineri, în sectorul informal, în comparație cu cei din sectorul formal, în timpul crizei generate de COVID-19³².

Tinerii (15-24 de ani) au aproape de trei ori mai multe șanse să fie șomeri în comparație cu populația generală, cu o rată a șomajului în rândul tinerilor de 9,2% în 2021. Femeile tinere au mai multe șanse să fie șomeri în comparație cu bărbaii tineri (12,3% și 9,9% respectiv). Cu toate acestea, rata șomajului nu este un indicator bun al situației de pe piața muncii în Republica Moldova, deoarece acest indicator este influențat de rata extrem de scăzută de participare a populației. În rândul persoanelor cu dizabilități, rata șomajului a fost de 4,2%, inclusiv 3,2% pentru bărbați și 5,4% pentru femei, 10,5% în zonele urbane și 1,3% în zonele rurale. Pentru a reduce numărul tinerilor șomeri, a fost adoptată Legea nr. 110/2022 cu privire la învățământul dual³³. Legea nr. 102/2003 privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă a fost abrogată prin Legea nr. 105/2018³⁴ cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj, în care au fost instituite mecanisme mai eficiente pentru promovarea și implementarea drepturilor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.

În cadrul discuțiilor desfășurate în cadrul întâlnirilor de evaluare a necesităților cu diferiți actori, una dintre principalele probleme ridicate a fost discrepanța dintre cererea și oferta forței de muncă. Din perspectiva activării persoanelor din grupurile vulnerabile, inclusiv tinerii - fete și băieți/femei și bărbați din grupurile vulnerabile și cei care sunt în afara sistemului de educație, formare și ocupare profesională (NEET), problema a fost legată de lipsa unor mecanisme și proceduri eficiente de ajungere a acestor persoane și încurajarea lor să se implice în procedurile oferite de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă.

Pe lângă problema menționată mai sus, discuțiile au condus la concluzia că piața muncii din Republica Moldova se confruntă cu multiple provocări, inclusiv în primul rând salarii scăzute, calitate slabă a locurilor de muncă, ocupare informală și procese de migrație a forței de muncă.

³¹ Date disponibile pe: https://statistica.gov.md/ro/forta-de-munca-ocuparea-si-somajul-in-trimestrul-ii-2023-9430_60682.html

³² Program Național pentru ocuparea forței de muncă pe anii 2022-2026, <https://social.gov.md/wp-content/uploads/2023/04/Programul-national-de-ocupare-a-forței-de-munca-2022-2026.pdf>

³³ https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=131324&lang=ro

³⁴ https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=105474&lang=ro

Concluziile prezentate mai sus confirmă necesitatea de a sprijini Republica Moldova în activitățile planificate pentru aducerea țării în conformitate cu standardele europene, în special cu standardele prevăzute de articolul 1§1 al Cartei Sociale Europene.

ARTICOLUL 1§2. Dreptul la muncă. Muncă liber întreprinsă. Nediscriminare

Articolul 1, alineatul 2 al Cartei interzice toate formele de discriminare în ocuparea forței de muncă, inclusiv pe criteriile de sex, rasă, origine etnică, religie, dizabilitate, vârstă, orientare sexuală și opinii politice sau orice alte opinii. Legislația ar trebui să interzică atât discriminarea directă, cât și cea indirectă și să prevadă puterea de a anula, revoca, abroga sau modifica orice prevedere contrară principiului tratamentului egal care apare în acordurile colective de muncă, în contractele de muncă sau în regulamentele proprii ale angajatorilor³⁵. Legea internă trebuie, de asemenea, să prevadă remedii adecvate și eficiente în cazul unei presupuse discriminări. În primul rând, trebuie să existe dreptul de a face apel la o instanță în caz de presupusă discriminare; în al doilea rând, trebuie să existe o protecție împotriva concedierii sau a altor măsuri de represalii din partea angajatorului împotriva unui angajat care a depus o plângere sau a intentat acțiuni legale³⁶; în al treilea rând, legea internă ar trebui să prevadă o schimbare a sarcinii probei în favoarea reclamantului în cazurile de discriminare³⁷; în al patrulea rând, remedii disponibile victimelor discriminării trebuie să fie adecvate, proporționale și descurajante³⁸.

În ultimul său raport depus în 2015, Guvernul Republicii Moldova a afirmat că „*articolul 43, alineatul 1 din Constituția Republicii Moldova, precum și articolul 6 din Codul Muncii, prevede expres dreptul fiecărei persoane de a munci, libertatea de a alege un loc de muncă și dreptul la protecție împotriva șomajului. Realizarea dreptului de a munci ca sursă de trai se datorează existenței unui sistem de norme legale conținute în actele normative de la diferite niveluri care prevăd posibilități și mecanisme pentru exploatarea dreptului menționat. Prin urmare, articolul 44 din Constituție și articolul 7 din Codul Muncii interzic refuzul nemotivat de angajare, precum și stabilirea, în timpul angajării, a avantajelor sau limitărilor pe baza sexului, rasei, etniei, religiei, domiciliului, opțiunilor politice sau originii sociale.*

Pentru a asigura conformitatea cu normele legislației în vigoare care proclamă dreptul la muncă și alegerea liberă a acesteia, statul a instituit un sistem de control corespunzător,

³⁵ CEDS, Concluzii XVI-1 (2002), Islanda.

³⁶ CEDS, Concluzii XVI-1 (2002), Islanda; Syndicat de Défense des fonctionnaires împotriva Franței Reclamația nr. 73/2011, decizia asupra fondului din 13 septembrie 2012, § 59

³⁷ CEDS, Concluzii 2002 Franța; Syndicat de Défense des fonctionnaires împotriva Franței Reclamația nr. 73/2011, decizia asupra fondului din 13 septembrie 2012, § 59.

³⁸ CEDS, Culegere de jurisprudență a Comitetului European pentru Drepturile Sociale, iunie 2022, pagina 49 cu sursele enumerate în aceasta, disponibilă pe: <https://rm.coe.int/digest-2018-parts-i-ii-iii-iv-en/1680939f80>

efectuat de Inspectoratul de Stat al Muncii (în conformitate cu Legea nr. 140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii și Regulamentul de organizare și funcționare a Inspectoratului de Stat al Muncii, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 788/2013), precum și sindicatele (care funcționează în baza Legii sindicatelor nr. 1129/2000)³⁹.

Având în vedere aceste informații, în 2016, Comitetul European pentru Drepturile Sociale a ajuns la concluzia că situația din Republica Moldova nu este conformă cu articolul 1§2 al Cartei pe motiv că restricțiile privind angajarea cetățenilor altor state-părți în administrația publică civilă sunt excesive și constituie discriminare pe criteriul naționalității⁴⁰.

De la sfârșitul ultimului interval de raportare au fost făcute schimbări la prevederile care reglementează interzicerea discriminării în ocuparea forței de muncă. În plus, în 2023, Legea nr. 200/210 privind regimul străinilor în Republica Moldova a fost modificată. În conformitate cu articolul 43¹, alineatul 8 al acestei legi, străinii care sunt „cetățeni ai Uniunii Europene sau ai altor state a căror listă este aprobată de Guvern, care nu se încadrează în niciuna dintre categoriile de la litera a) până la r), venind pentru o perioadă de până la 90 de zile” (...) „pot lucra pe teritoriul Republicii Moldova pe baza unui vize, a dreptului de ședere sau a dreptului de ședere temporară, după caz, fără a obține mai întâi dreptul de ședere temporară în scopuri de muncă și permisul de ședere temporară în scopuri de muncă (...)”⁴¹. Această modificare are ca scop asigurarea cetățenilor europeni menționați în articolul 43¹ al Legii nr. 200/2010 cu facilitatea de a lucra pe piața muncii din Republica Moldova, fără a obține mai întâi dreptul de ședere temporară în scop de muncă⁴².

În prezent, cele mai importante acte care interzic discriminarea în ocuparea forței de muncă și în sfera socială în Republica Moldova sunt Codul Muncii (în continuare: CM)⁴³ și Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității (în continuare: Legea egalității). Ambele sunt, în multe privințe, progresiste. Legea egalității conține reglementări mai detaliate, definește și interzice atât discriminarea directă, cât și cea indirectă (articolul 2), prevede „măsuri pozitive” pentru protejarea persoanelor care se află într-o situație dezavantajoasă (articolul 1 alineatul (1), articolul 5 lit. a)), identifică discriminarea multiplă ca una dintre cele mai grave forme de discriminare (articolul 4). Ultimele

³⁹ Disponibil pe: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=0900001680654c42>

⁴⁰ Cu toate acestea, CEDS a salutat faptul că „culoarea pielii” și „infecția cu HIV/SIDA” au fost adăugate la lista motivelelor de discriminare interzise enumerate în articolul 8 din Codul Muncii amendat și că „articolul 10(2)(f1), (f2) și (f4) impune angajatorilor obligații de a asigura oportunități egale și tratament egal pentru toți angajații fără discriminare, de a aplica aceleași criterii pentru a evalua munca fiecărui angajat și de a asigura condiții egale pentru bărbați și femei în ceea ce privește munca și obligațiile legate de familie” (Concluziile din 2016).

⁴¹ Disponibil pe: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=137669&lang=ro

⁴² Disponibil pe: https://gov.md/sites/default/files/document/attachments/subiect-04-nu-355-mded-2023_0.pdf

⁴³ Codul Muncii al Republicii Moldova din 28 martie 2003, nr. 154-XV (cu modificările din 31 martie 2023).

amendamente ale Legii privind egalitatea au modificat scopul acesteia, au extins catalogul criteriilor protejate prin afiliere sau acces la o organizație a angajaților sau angajatorilor, sau la orice organizație ai cărei membri exercită o anumită profesie și au completat noțiunile de „discriminare”, „discriminare directă” și „discriminare indirectă” cu noțiunile de „discriminare continuă” și „discriminare prelungită”.

Ceea ce trebuie remarcat este că anumite aspecte enumerate în Raportul privind evaluarea necesităților în domeniul drepturilor sociale din Republica Moldova, efectuat în 2020 în cadrul proiectului Consiliului Europei și care necesită ajustarea la standardele europene, au fost abordate; de exemplu, în articolul 1(1) din Legea egalității, a fost adăugată o referință explicită privind interzicerea discriminării pe criteriul orientării sexuale prin Legea nr. 2/2023 pentru modificarea unor acte normative (revizuirea cadrului normativ privind nediscriminarea și asigurarea egalității). În plus, au fost implementate și anumite amendamente recomandate în „Evaluarea Legii privind asigurarea egalității a Republicii Moldova în conformitate cu standardele în domeniul anti-discriminării ale Consiliului Europei”⁴⁴, de exemplu, includerea originii naționale în lista caracteristicilor protejate. Cu toate acestea, anumite probleme rămân a fi abordate în continuare.

În ceea ce privește Codul Muncii, este de menționat că, deși codul a fost amendat de multe ori, **formularea articolului 8** (care a fost, de asemenea, ajustată în parte la standardele europene) rămâne neschimbată în sensul că orientarea sexuală nu este prevăzută în mod explicit ca unul dintre motivele interzise pentru diferențierea tratamentului. Cu toate că catalogul caracteristicilor protejate în articolul 8 din CM este deschis și deși formularea articolului 1(1) din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității a fost modificată, incluzând orientarea sexuală printre caracteristicile protejate⁴⁵, dat fiind că discriminarea legată de orientarea sexuală pare deosebit de sensibilă în contextul din Republica Moldova⁴⁶, ar fi fost preferabil să se includă o referință la orientarea sexuală în articolul 8 al Codului Muncii. În așteptarea unei astfel de modificări a legislației, instanțele ar trebui să se bazeze pe textul actual (care furnizează o listă non-limitativă de motive de discriminare, permițând inclusiv orientarea sexuală) al Legii egalității pentru a interpreta articolul 8 din CM în conformitate cu standardele Consiliului Europei.

În ceea ce privește concluziile Comitetului European pentru Drepturile Sociale din 2016, trebuie de observat că **accesul străinilor la posturi în administrația publică** civilă

⁴⁴ Disponibil pe: <https://rm.coe.int/assessment-of-the-law-121-on-ensuring-equality-eng/168072f20a>

⁴⁵ Înainte de această modificare, Consiliul pentru Egalitate a considerat că orientarea sexuală este o caracteristică protejată în sensul articolului 1, alineatul 1 al Legii nr. 121 privind asigurarea egalității.

⁴⁶ Menționat și în Evaluarea Legii privind asigurarea egalității a Republicii Moldova în conformitate cu standardele antidiscriminare ale Consiliului Europei, elaborată de către Ivana Rognna și Nevena Petrusic, consultate ale Consiliului Europei, în februarie 2016, pagina 4. Disponibilă pe: <https://rm.coe.int/assessment-of-the-law-121-on-ensuring-equality-eng/168072f20a>

nu a fost extins. Se exprimă îngrijorare și în ceea ce privește **situația populației de etnie romă din Republica Moldova și protecția acestora împotriva discriminării**. Profilul femeilor de etnie romă în domeniul muncii este deosebit de îngrijorător, având în vedere că munca informală persistă și doar 4% dintre femeile de etnie romă au participat vreodată la cursuri de formare profesională⁴⁷.

În plus, în ceea ce privește **protecția împotriva discriminării în ocuparea forței de muncă pentru persoanele în vârstă sau pensionari**, este de menționat că, atunci când Codul Muncii a fost modificat în 2017⁴⁸, una dintre modificări a constat în permisiunea concedierii, fără a fi necesară furnizarea unei justificări ulterioare, a angajaților care au atins vârsta de pensionare (articolul 86, alineatul 1, litera y¹). Consiliul pentru Egalitate consideră că aceasta constituie discriminare pe criteriul vârstei și pentru a preveni acte similare în viitor, recomandă Parlamentului Republicii Moldova și Guvernului Republicii Moldova să înceapă procesul de modificare/completare a articolului 86, alineatul 1, litera y¹ din CM, astfel încât să se precizeze că angajatorul poate recurge la aplicarea acestor prevederi dacă măsura poate fi obiectiv justificată și rezonabilă în conformitate cu scopul prevăzut⁴⁹. Cu toate acestea, nu a fost inițiat niciun proces legislativ în acest domeniu până în prezent.

Trebuie remarcat faptul că există o practică neuniformă de interpretare a articolului 86, alineatul 1, litera y¹ din Codul Muncii de către instanțele din Republica Moldova. Contractele individuale de muncă pentru o perioadă determinată se încheie la atingerea vârstei de pensionare. Curtea Supremă de Justiție, analizând un litigiu, a menționat că legislatorul nu a avut ca scop obligarea angajatorului să concedieze angajatul care are statut de pensionar din cauza limitei de vârstă, ci i-a oferit posibilitatea, pe baza (literei y¹) articolului 86 alineatul 1 al Codului Muncii, să încheie contractul individual de muncă încheiat pentru o perioadă nedeterminată și, de asemenea, a acordat angajatorului, în conformitate cu articolul 55, litera f din Codul Muncii, posibilitatea de a angaja persoane concediate din motive de vârstă în scopul reducerii numărului de angajați⁵⁰. Articolul 186 al Codului Muncii prevede garanții pentru eliberarea de la serviciu. Angajatorii recurg la aplicarea articolului 86, alineatul 1, litera y¹ din Codul Muncii, chiar dacă intenționează să reducă nivelul de personal, evitând aplicarea prevederilor articolului 186 din Codul Muncii, care stabilește garanții pentru eliberarea de la serviciu⁵¹.

⁴⁷ Disponibil pe: https://statistica.gov.md/files/files/Cooperare_internationala/PNUD/10_tablouri_femei_RM/Infografic_Rome_6.pdf

⁴⁸ Legea nr. 157 din 20 iulie 2017 pentru modificarea și completarea Codului Muncii din Moldova nr. 154-XV din 28 martie 2003, Monitorul Oficial nr. 301-315 (6224-6238), 18.8.2017.

⁴⁹ A se vedea ca exemplu decizia din 2 octombrie 2020, cazul nr. 156/20, disponibil la: http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_156_-2020.pdf

⁵⁰ Cazul nr. 2ra-699/22, disponibil pe: http://jurisprudenta.csj.md/search_col_civil.php?id=68099

⁵¹ Decizia din 13 noiembrie 2020, cazul nr. 197/20, disponibil pe: https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_197_-2020_printat.pdf

Pe baza raportului prezentat de Consiliul pentru Egalitate, pentru anul 2022, în domeniul muncii, cele mai multe acte de discriminare au avut loc pe baza criteriilor de opinie (23%), dizabilitate (15%) și statut de pensionar (15%)⁵².

Pe lângă problemele menționate mai sus, discuțiile desfășurate în cadrul întâlnirilor de evaluare a necesităților cu diferiți actori au condus la identificarea unor alte provocări care trebuie depășite pentru a îmbunătăți situația persoanelor din grupurile vulnerabile. În primul rând, angajații care au atins vârsta de pensionare sunt defavorizați de prevederea care le-ar permite să beneficieze de compensație în urma concedierii legate de lichidarea unității sau a încetării activității angajatorului persoană fizică (art. 86 alin. (1) lit. b)), sau de reducerea numărului sau a nivelului de personal în cadrul unității, să se înregistreze în termen de 14 zile la subdiviziunea teritorială pentru ocuparea forței de muncă, în timp ce angajații care au atins vârsta de pensionare nu se pot înregistra la o astfel de agenție și, prin urmare, li se refuză protecția de care se bucură alți angajați, aflându-se într-o situație similară. Pensionarii care rămân fără loc de muncă nu beneficiază de prevederile Legii nr. 105/2018 (Articolul 20, litera a) cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj⁵³.

Țara investește 0,01% din PIB în servicii de ocupare și programe active pe piața forței de muncă, de cinci ori mai puțin decât media țărilor din Europa de Sud-Est și de treizeci de ori mai puțin decât resursele alocate în Uniunea Europeană. În 2019, doar 37,3% din suma alocată pentru măsurile active a fost cheltuită. Cea mai mare parte a fondurilor au fost investite în programe de formare (85% din cheltuielile totale) și în granturi pentru mobilitatea muncitorilor (13,9% din cheltuielile totale)⁵⁴.

Concluziile prezentate mai sus confirmă necesitatea de a sprijini Republica Moldova în activitățile planificate pentru a alinia țara la standardele europene, în special cu standardele din articolul 1§2 al Cartei Sociale Europene.

ARTICOLUL 1 §4. Dreptul la muncă, la orientare profesională, la formare și readaptare

Articolul 1§4 din Carta Socială Europeană garantează dreptul la orientare profesională, formare profesională continuă pentru persoanele angajate și cele fără loc de muncă, precum și orientare și formare specializată pentru persoanele cu dizabilități. Acesta este completat de articolele 9 (dreptul la orientare profesională), 10§3 (dreptul adulților la formare profesională) și 15§1 (dreptul persoanelor cu dizabilități la orientare și formare profesională), care conțin drepturi mai specifice la orientare și formare profesională.

⁵² Disponibil pe: https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/raport-2022_final-rev.pdf

⁵³ Disponibil pe: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=105474&lang=ro

⁵⁴ Disponibil pe: Programul Național pentru Ocuparea Forței de Muncă pentru 2022-2026, disponibil pe: <https://social.gov.md/wp-content/uploads/2023/04/Programul-national-de-ocupare-a-forței-de-munca-2022-2026.pdf>

Deoarece Republica Moldova nu a acceptat articolul 10§3, Comitetul evaluează, în conformitate cu articolul 1§4, conformitatea situației privind dreptul adulților la formare profesională.

În ultimul său raport depus în 2016⁵⁵, referitor la formarea persoanelor fără loc de muncă, Guvernul Republicii Moldova a menționat cursurile gratuite de formare organizate de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă pentru persoanele înregistrate la subdiviziunile teritoriale (articolul 25 din Legea nr. 102-XV privind ocuparea și protecția socială a persoanelor în căutarea unui loc de muncă) și a subliniat că programele de formare oferite furnizează pregătire, recalificare și îmbunătățirea abilităților pentru persoanele fără loc de muncă, ținând cont de abilitățile individuale și cerințele pieței muncii. De asemenea, a descris unele dintre măsurile luate pentru a încuraja oamenii să participe la aceste cursuri de formare. Conform raportului, numărul de persoane fără loc de muncă care au finalizat cursuri de formare profesională a crescut în perioada de referință de la 2.235 în 2011 la 2.884 în 2014. Cheltuielile aferente au crescut și ele de la 8.298.400 de lei (429.262 EUR la cursul de schimb din 31/12/2014) în 2011 la 14.225.300 de lei (735.850 EUR) în 2014.

În ceea ce privește formarea continuă a persoanelor angajate, raportul nu a răspuns la întrebările Comitetului din Concluziile din 2012 privind rata globală de participare la formarea profesională continuă, procentajul companiilor care oferă instruire internă sau alte tipuri de formare profesională angajaților lor și condițiile de acces la aceste cursuri de formare.

Având în vedere informațiile furnizate în 2016, Comitetul European pentru Drepturile Sociale a concluzionat că situația din Republica Moldova nu este conformă cu articolul 1§4 din Cartă pe motiv că nu s-a stabilit că dreptul la orientare profesională în sistemul educațional și pe piața muncii este garantat.

De la sfârșitul perioadei de raportare anterioare, Guvernul Republicii Moldova a aprobat Hotărârea Guvernului nr. 193/2017 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la formarea continuă a adulților. În conformitate cu prevederile sale, formarea profesională continuă a adulților este organizată distinct pe niveluri de formare și specialități, ținând cont de: nevoile angajatorilor, competențele generale ale adulților, cerințele pentru funcții și posibilitățile de promovare. Formarea profesională continuă a adulților se desfășoară prin programe de recalificare, specializare și perfecționare. În contextul învățării pe tot parcursul vieții, aceasta asigură accesul continuu la știință, informație și cultură pentru a se adapta flexibil la noile realități socioeconomice și pentru a dezvolta abilitățile necesare pentru activitatea profesională și socială.

Accesul la formare continuă a adulților este garantat pentru toți, fără discriminare pe criterii de rasă, naționalitate, origine, etnie, limbă, religie, sex, opinie politică, avere, origine socială sau oricare alt criteriu.

⁵⁵ Disponibil pe: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=0900001680654c42>

Obiectivul principal al formării continue a adulților este de a crește nivelul de cultură generală și de activitate socio-civică a populației. Programele de formare profesională continuă pentru adulți sunt organizate în instituții de formare profesională continuă și în alte tipuri de instituții/organizații de stat sau private, care sunt supuse evaluării externe în vederea autorizării/acreditării și pregătite pentru această activitate în conformitate cu legislația în vigoare. La înregistrarea în programele de formare profesională continuă, pentru fiecare beneficiar se iau în considerare disciplinele studiate anterior în învățământul secundar, post-secundar sau post-secundar non-terțiar superior sau în instituțiile tehnice de învățământ, precum și nivelul de calificare în domeniul respectiv.

Recalificarea profesională a specialiștilor cu învățământ secundar, post-secundar sau post-secundar non-terțiar superior pentru realizarea unor noi forme de activitate profesională se desfășoară pe baza cerințelor stabilite în Cadrul Național al Calificărilor. Înscriserea în programele de recalificare profesională pentru obținerea unei noi calificări profesionale legate de locul de muncă/specialitatea de la finalizarea formării inițiale profesionale se face pe baza documentului de studii care atestă formarea inițială profesională la același nivel de studii. Formarea profesională a adulților pentru dobândirea de abilități profesionale/recalificare/perfecționare/specializare se desfășoară pe baza programelor de formare profesională dezvoltate de furnizorii de programe de formare profesională pentru adulți, în conformitate cu prevederile metodologiilor aprobate de Ministerul Educației și Cercetării. La finalizarea programelor de educație continuă pentru adulți, absolvenții susțin examene de absolvire, care constau într-un set de teste teoretice și/sau practice specificate în programele de formare profesională continuă și primesc certificate, însoțite de un supliment, care confirmă dobândirea competențelor specifice programului de formare profesională, în conformitate cu criteriile de asigurare a calității (teste, lucrări practice, examene de absolvire, susținerea tezelor de recalificare). Deținătorii de documente educaționale emise în contextul formării profesionale continue pentru adulți au dreptul să se angajeze în domeniul de muncă conform calificării obținute prin formare profesională, perfecționare, specializare, recalificare, conform Cadrului Național de Calificări.

La 8 februarie 2023, a fost aprobat Ordinul ministrului Educației și Cercetării nr. 93 cu privire la aprobarea Metodologiei de elaborare a programelor de formare profesională a adulților și curriculumului în cadrul învățării pe tot parcursul vieții. Metodologia stabilește structura, procedura de dezvoltare și evaluare a programelor de formare profesională pentru adulți și curriculum în contextul învățării pe tot parcursul vieții, prin cooperare și parteneriat cu diferiți actori sociali. Programele sunt elaborate în diferite domenii de formare profesională, adaptate la tipurile și formele de organizare în contextul învățării pe tot parcursul vieții: educația adulților, perfecționare, specializare, recalificare, cu accent pe acces, relevanță și calitate. Programele se concentrează pe dezvoltarea competențelor profesionale generale și specifice pentru ocupații/meserii/calificări/specialități, conform standardelor ocupaționale și standardelor de calificare dezvoltate conform prevederilor cadrului regulamentar.

Conform Codului Muncii al Republicii Moldova, formarea profesională este orice proces de formare în urma căruia un angajat dobândește o calificare, atestată printr-un certificat sau diplomă emisă în conformitate cu legea. Angajatorul este obligat să creeze condițiile necesare și să favorizeze formarea profesională și tehnică a angajaților care urmează formare în producție, se perfecționează sau studiază în instituții de învățământ, fără a-i îndepărta de la activitate. Angajatul are dreptul la formare profesională, inclusiv la obținerea unei noi profesii sau specialități. Acest drept poate fi realizat prin încheierea, în formă scrisă, a contractelor de formare profesională, în plus față de contractul individual de muncă.

Potrivit articolului 215, alineatul 1 din Codul Muncii, contractul de calificare profesională este un contract special, adițional la contractul individual de muncă, încheiat în formă scrisă, pe baza căruia salariatul se angajează să urmeze un curs de formare profesională organizat de angajator în scopul obținerii unei calificări profesionale. Formarea profesională este realizată de un instructor sau șef de instruire numit de angajator dintre angajații calificați cu experiență profesională și autorizați în condițiile prevăzute de lege. Aceasta este organizată de angajator din contul său. La încheierea contractului de calificare profesională, persoana care va urma cursurile obține statutul de angajat.

Legea nr. 105/2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj conține prevederi explicite referitoare la formarea profesională, orientarea profesională și reabilitarea profesională a persoanelor fără loc de muncă. Astfel, formarea profesională, în contextul Legii nr. 105/2018, implică calificarea, recalificarea, perfecționarea, specializarea sau, după caz, certificarea persoanelor fără loc de muncă în vederea reintegrării ulterioare pe piața muncii. Aceste activități sunt realizate de furnizorii de servicii de formare profesională, publici sau privați, autorizați în conformitate cu legea sau de către angajatori. Formarea profesională se realizează prin cursuri de calificare, recalificare, perfecționare și specializare, instruire la locul de muncă în cadrul unității, stagii de practică și certificarea cunoștințelor și abilităților dobândite în contextul educației non-formale și informale.

Persoanele fără loc de muncă sunt direcționate către cursuri de calificare, recalificare, perfecționare sau specializare ca rezultat al orientării profesionale furnizate de subdiviziunile teritoriale ale Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă. Cei care nu au o profesie sau meserie sau au o profesie sau meserie care nu este solicitată pe piața locală a muncii sunt direcționați către cursuri de formare profesională. Cursurile de formare profesională sunt desfășurate pe baza contractului de formare încheiat între Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și persoana fără loc de muncă. Persoana fără loc de muncă selectează furnizorul de servicii de formare profesională din lista instituțiilor autorizate și acreditate de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de muncă pentru asigurarea calității în educație și cercetare și prezintă tichetul pentru formarea profesională a persoanelor fără loc de muncă furnizorului ales.

Persoanele fără loc de muncă, înscrise în cursurile de formare profesională, beneficiază de o bursă lunară nedeductibilă în cuantum de 35% din salariul mediu lunar din economie pentru anul precedent, care este acordată proporțional cu participarea la cursurile de formare profesională. Aceștia pot beneficia de un curs de formare profesională gratuit, o dată la 24 de luni consecutive.

ARTICOLUL 4§3. Dreptul la salarizare echitabilă. Salarii egale pentru muncă egală

Articolul 4, alineatul 3 din Carta Socială Europeană garantează dreptul la salarii egale, fără discriminare pe criterii de sex. Principiul egalității ar trebui să acopere toate elementele remunerației, adică salariul sau venitul plus toate celelalte beneficii plătite direct sau indirect, în numerar sau în natură, de către angajator lucrătorului în virtutea contractului său de muncă. Acest principiu trebuie să se aplice atât angajaților cu normă întreagă, cât și celor cu normă parțială. Egalitatea salarială este examinată de Comitet în conformitate cu articolul 20 și articolul 4, alineatul 3 din Cartă (ambele acceptate de Republica Moldova).

În ultimul său raport, depus în 2022⁵⁶, Guvernul Republicii Moldova a informat că dreptul lucrătorilor la salarii egale pentru bărbați și femei pentru munca egală sau pentru muncă de valoare egală este reglementat de articolul 10, alineatul 2, litera g și de articolul 128, alineatul 2 din Codul Muncii. Articolul 8 din Codul Muncii interzice discriminarea directă sau indirectă a angajaților pe diferite motive, inclusiv pe criterii de sex. Raportul nu a furnizat informații solicitate de Comitet cu privire la următoarele subiecte: definițiile pentru salariul egal și pentru munca de valoare egală; aplicarea legală a principiului remunerației egale în practică; disponibilitatea comparațiilor salariale între companii în sectorul privat; date statistice cu privire la decalajul salarial.

Având în vedere aceste informații, în 2023, Comitetul European pentru Drepturile Sociale a concluzionat că situația din Republica Moldova nu este conformă cu articolul 4, alineatul 3 din Cartă pe motiv că aplicarea legii privind salariile egale nu este garantată și nu există comparații salariale între companii în sectorul privat (Concluzii 2022)⁵⁷.

De la sfârșitul ultimului raport, prevederile Codului Muncii au fost amendate, în special, prin Legea nr. 107/2022 pentru modificarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial nr. 141-150 din 13 mai 2022, în vigoare din 13 mai 2022 (articolul 254). Amendamentele sunt, în multe privințe, progresive și completează definițiile legale ale remunerației, muncii egale și muncii de valoare egală⁵⁸.

⁵⁶ Disponibil pe: <https://rm.coe.int/rap-rcha-md-17-2022/1680a59bbd>

⁵⁷ Disponibil pe: <https://rm.coe.int/conclusions-2022-republic-of-moldova-e-2780-5886-9255-v-1/1680aa9873>

⁵⁸ Legea nr. 107 din 21 aprilie 2022 privind modificarea unor acte normative, disponibilă pe: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=131234&lang=ro

În prezent, conform articolului 1 din Codul Muncii: **munca egală** este munca prestată în cadrul acelorași funcții, conform acelorași cerințe educaționale, profesionale și în materie de formare, competențe (abilități), efort, răspundere, activitate desfășurată, natura sarcinilor implicate și condiții de muncă; **munca de valoare egală** este munca prestată în cadrul funcțiilor sau pozițiilor diferite, dar care este considerată de valoare egală în baza acelorași cerințe educaționale, profesionale și în materie de formare, competențe (abilități), efort, răspundere, activitate desfășurată, natura sarcinilor implicate și condiții de muncă. **Remunerația** este definită ca retribuție bănească care include salariul de bază (salariul tarifar, salariul funcției), precum și toate adaosurile, sporurile, premiile și alte plăți de stimulare și compensare acordate salariatului de către angajator, în temeiul contractului individual de muncă pentru munca prestată.

În ceea ce privește aplicarea Legii nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, trebuie exprimată îngrijorarea cu privire la **persistența decalajului salarial între sexe**, în ciuda principiului salariilor egale pentru munca de valoare egală în legislația națională. Decalajul salarial între sexe a fost o problemă semnificativă în Moldova de mulți ani.

Conform calculelor Centrului de Parteneriat pentru Dezvoltare pe baza datelor Biroului Național de Statistică al Republicii Moldova, în 2022, femeile din țară câștigau cu 13,6% mai puțin decât bărbații. Mai mult, femeile primeau salarii mai mici decât bărbații în cea mai mare parte a activităților economice. În 2022, cele mai mari diferențe s-au înregistrat în domeniile IT - 42,8% și financiar-asigurări - 40,9% mai puțin⁵⁹. Indicatorii au fost asemănători pentru 2021⁶⁰. Potrivit datelor publicate de Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova în 2021, câștigul mediu brut lunar a fost de 8.353,1 lei pentru femei și 9.672,6 lei pentru bărbați⁶¹, ceea ce înseamnă că femeile câștigau cu 13,64% mai puțin decât bărbații.

Motivele decalajului salarial între sexe în Republica Moldova sunt complexe și multifactoriale⁶². Primul factor contributor este persistența rolurilor tradiționale de gen, care duc adesea la concentrarea femeilor în industrii și poziții mai slab plătite⁶³. În plus, femeile sunt mai susceptibile să lucreze cu normă parțială⁶⁴ sau să facă pauze

⁵⁹ Disponibil pe: https://progen.md/wp-content/uploads/2023/02/CPD_Equal-Pay_2023_FINAL.pdf

⁶⁰ Disponibil pe: <https://genderpulse.md/ro/abilitare-economica/castigul-si-ecartul-salarial>

⁶¹ Disponibil pe: https://statistica.gov.md/en/statistic_indicator_details/28

⁶² Vezi și: ONU Moldova, Interviu: „Modificarea situației decalajului salarial de gen necesită acțiune colectivă din partea guvernului, angajatorilor, angajaților și societății în general.” 20 februarie 2023. Disponibil pe: <https://moldova.un.org/en/221016-interview-%E2%80%9Cshifting-needle-gender-pay-gap-about-collective-action-government-employers>

⁶³ Vezi datele publicate de GenderPulse. Disponibile pe: <https://genderpulse.md/ro/abilitare-economica/castigul-si-ecartul-salarial>

⁶⁴ Conform datelor publicate de GenderPulse, proporția bărbaților angajați cu normă parțială (4,1%) este mai mică cu 2,3 puncte procentuale decât în cazul femeilor din această categorie (6,4%). Disponibil la: <https://genderpulse.md/ro/abilitare-economica/ocuparea-forței-de-munca/rata-de-ocupare>

în carierele lor pentru a avea grijă de copiii sau membrii de familie în vârstă⁶⁵, ceea ce poate avea un impact negativ asupra potențialului lor de câștig.

În cadrul discuțiilor desfășurate în întâlnirile privind evaluarea necesităților cu diferite părți interesate, a fost ridicată o problemă importantă legată de sistemul ineficient de îngrijire a copiilor oferit de instituțiile de stat, care împiedică în special multe femei să se întoarcă la muncă după perioada concediului de maternitate.

În ceea ce privește datele statistice privind decalajul salarial între sexe, trebuie menționat că, cadrul legal național care reglementează necesitatea producerii de indicatori sensibili la gen include Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați (articolul 22), Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității precum și mai multe strategii ale căror planuri de acțiune menționează importanța colectării și dezagregării datelor după sex în toate domeniile vieții socio-economice. Importanța datelor dezagregate după sex a fost confirmată și în contextul Agendei de Dezvoltare Durabilă până în 2030, atât pentru monitorizarea progresului în realizarea egalității de gen și emanciparea femeilor și fetelor, cât și pentru evaluarea schimbărilor în domenii precum sărăcia, sănătatea, schimbările climatice, infrastructura, securitatea alimentară, ocuparea forței de muncă, etc.

După cum a notat UN Women, până în decembrie 2020, avea disponibil doar 42,6% din indicatorii necesari pentru monitorizarea Obiectivelor de Dezvoltare Durabilă (ODD) într-o perspectivă de gen, cu lacune în domeniile cheie, în special în ceea ce privește indicatorii importanți din piața muncii, cum ar fi decalajul salarial între sexe și competențele în domeniul tehnologiei informației și comunicațiilor. În plus, multe domenii, cum ar fi genul și sărăcia, hărțuirea fizică și sexuală, accesul femeilor la bunuri (inclusiv teren), genul și mediul, lipsesc metodologii comparabile pentru monitorizarea regulată. Remedierea acestor lacune este esențială pentru realizarea angajamentelor legate de gen în cadrul ODD-urilor în Republica Moldova⁶⁶.

În cadrul întâlnirilor de evaluare a necesităților au fost identificate următoarele provocări: Inspectoratul de Stat al Muncii (inclusiv inspectoratele teritoriale) nu dispune de o bază de date centralizată pentru colectarea datelor dezagregate după gen, vârstă, tipul rapoartelor/violărilor legislației muncii examinate. Nu se pot prezenta date statistice cu privire la rapoartele angajaților privind discriminarea bazată pe gen.

În ceea ce privește aplicarea legislației privind remunerația egală, pentru sectorul bugetar este aplicabilă Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, care prevede principiul nediscriminării, corectitudinii și consecvenței, în sensul asigurării tratamentului egal și a remunerației egale pentru munca de valoare egală (articolul 3)⁶⁷.

⁶⁵ Conform datelor publicate de GenderPulse, rata de ocupare a bărbaților cu copii sub 6 ani (67,0 %) este mai mare cu 29,7 puncte procentuale decât proporția femeilor cu copii de aceeași vârstă (37,3 %). Disponibil la: <https://genderpulse.md/ro/abilitare-economica/ocuparea-forței-de-munca/rata-de-ocupare>

⁶⁶ Disponibil pe: <https://data.unwomen.org/country/republic-of-moldova>

⁶⁷ Disponibil pe: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=138901&lang=ro

Potrivit articolului 128, paragrafele 2¹-2¹, angajatorul este obligat să asigure salarii egale între angajații de sex masculin și feminin pentru munca egală sau pentru munca de valoare egală. În evaluarea dacă angajații efectuează munca de valoare egală, angajatorul va lua în considerare aspectele muncii angajatului, inclusiv: gradul de răspundere; nivelul de calificare și experiență; efortul și natura sarcinilor implicate; condițiile de muncă.

În ceea ce privește disponibilitatea comparațiilor salariale în sectorul privat, se aplică noile prevederi ale Codului Muncii (articolul 128). Conform articolului 128, paragrafele 2³-2⁴, angajatorii întreprinderilor mijlocii și mari sunt obligați să informeze periodic, dar nu mai rar decât o dată pe an (cel târziu în primul semestru al anului următor celui de gestiune), salariații și/sau reprezentanții lor cu privire la diferența de gen de salarizare pe categorii de salariați și de funcții. Angajatorul trebuie să pună la dispoziția salariaților, într-un mod ușor accesibil, informații despre criteriile utilizate pentru sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor pentru stabilirea nivelurilor de salarizare, aplicate în unitate.

ARTICOLUL 9. Dreptul la orientare profesională

Articolul 9 din Carta Socială Europeană implică instituirea și operarea de servicii care ajută toate persoanele să-și rezolve problemele legate de alegerea și oportunitatea ocupațională, cu respectarea caracteristicilor individuale. Astfel de orientare vocațională trebuie să fie furnizată în cadrul sistemului școlar și al pieței muncii, adresându-se în special absolvenților școlilor și căutătorilor de locuri de muncă. Aceasta trebuie să fie furnizată gratuit; de către personal calificat și suficient; unui număr semnificativ de persoane și să vizeze și să ajungă la cât mai multe persoane posibil. Tratamentul egal în ceea ce privește orientarea vocațională trebuie să fie acordat și cetățenilor altor state părți, rezidenți legal sau angajați în mod regulat pe teritoriul statului, ceea ce înseamnă că nu se va cere o perioadă minimă de rezidență pentru studenții sau stagiarilor care locuiesc înainte de a începe formarea, cu excepția cazului în care aceștia au intrat în teritoriu cu unicul scop de a urma o pregătire profesională⁶⁸.

În ultimul său raport depus în 2016, Guvernul Republicii Moldova a indicat că *informațiile privind orientarea vocațională sunt diseminate de Agenția Națională pentru Ocupare și subdiviziunile sale teritoriale prin diverse mijloace, cum ar fi programe radio și TV, media tipărită, broșuri și pliante publicate în fiecare an, fără a uita portalurile internet ale agenției, www.anofm.md și www.angajat.md, și rețelele de socializare.*

Raportul a reiterat informațiile furnizate în raportul anterior, și anume că orientarea vocațională în cadrul sistemului educațional este reglementată de Hotărârea Guvernului nr. 450/2004 din 29 aprilie 2004 despre aprobarea Regulamentului privind orientarea profesională și susținerea psihologică a populației în problemele ce țin de carieră, precum și

⁶⁸ CEDS, Decizia jurisprudenței Comitetului European al Drepturilor Sociale, iunie 2022, pagina 106 cu sursele enumerate în aceasta, disponibil la <https://rm.coe.int/digest-ecsr-prems-106522-web-en/1680a95dbd>.

pe baza altor instrumente legale cum ar fi: Legea nr. 547 din 21 iulie 1995 privind educația, Legea nr. 102-XV din 13 martie 2003 privind ocuparea și protecția socială a căutătorilor de locuri de muncă și Hotărârea Parlamentului nr. 253/2003-XV din 19 iunie 2003, care aprobă normele fundamentale privind orientarea, pregătirea și instruirea profesională a resurselor umane. Organizarea și supravegherea orientării vocaționale în cadrul sistemului educațional este efectuată de Ministerul Economiei, Dezvoltării Economice și Digitalizării, Ministerul Educației și Cercetării, Ministerul Muncii și Protecției Sociale și Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, în cooperare cu alte ministere, departamente și agenții guvernamentale locale și întreprinderi, luând în considerare, de asemenea, opinia partenerilor sociali și a organizațiilor neguvernamentale⁶⁹. **Având în vedere aceste informații, în 2016, Comitetul European pentru Drepturile Sociale a concluzionat** că situația din Republica Moldova nu este conformă cu articolul 9 din Cartă pe motiv că nu s-a stabilit că dreptul la orientare vocațională în cadrul sistemului educațional și al pieței muncii este garantat⁷⁰.

De la sfârșitul ultimei perioade de raportare, Legea nr. 547/1995 a fost abrogată prin Codul Educației al Republicii Moldova și Legea nr. 102/2003 a fost abrogată prin Legea nr. 105/2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj.

Atât în instituțiile de învățământ general, cât și în instituțiile de învățământ profesional tehnic, au loc discuții despre profesii în cadrul orelor de educație civică și de conducere. În instituțiile de învățământ general, orientarea profesională a elevilor are loc în cadrul acestor două materii, cu alocarea a zece ore pentru fiecare. În instituțiile de învățământ special, cadrul educațional prevede opt ore de educație tehnologică în care se desfășoară ore de orientare și management profesional. În același timp, în instituție lucrează un psiholog, care, conform descrierii postului, are atribuții și responsabilități în ceea ce privește orientarea școlară și profesională, și orientarea profesională a elevilor.

Orientarea și ghidarea în carieră a tinerilor cu dizabilități au loc în cadrul instituțiilor de învățământ (în timpul lecțiilor), precum centrele de orientare situate în instituțiile de învățământ, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și subdiviziunile sale teritoriale, prin intermediul organizațiilor societății civile și prin implicarea familiilor în orientarea profesională.

Persoanele cu dizabilități, care au împlinit vârsta necesară de muncă și doresc să se integreze sau reintegreze pe piața muncii, au acces la orientare, formare și reabilitare profesională, indiferent de tipul și gradul de dizabilitate. Serviciile de orientare și formare profesională sunt oferite de organisme teritoriale pentru ocupare, conform programului individual de reabilitare și includere socială. Formarea profesională este oferită persoanelor cu dizabilități care sunt șomeri și fără experiență profesională, dar și celor care, deși sunt angajați, sunt recomandați să urmeze o reorientare profesională în conformitate cu programul lor individual de reabilitare și includere socială.

⁶⁹ Al doisprezecelea raport privind implementarea Cartei Sociale Europene prezentat de Guvernul Republicii Moldova pe data de 07 mai 2016, pagina 19, disponibil: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=0900001680654c42>

⁷⁰ Disponibil pe: [Conclusions 2016 - Moldova - article 9 \(coe.int\)](#)

Pentru a rezolva problemele legate de dezvoltarea profesională a persoanelor cu dizabilități în procesul de învățare pe tot parcursul vieții, devine necesar să se identifice condițiile psihologice optime pentru dezvoltare. Asistența psihologică în cadrul orientării și a orientării profesionale a persoanelor cu dizabilități necesită cunoștințe profunde despre atitudinea persoanelor față de acest proces, motivele sale, resursele personale și barierele psihologice legate de învățarea permanentă. Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă furnizează asistență psihologică în orientarea profesională a tuturor persoanelor, inclusiv a celor cu dizabilități, conform programelor individuale de reabilitare și incluziune socială.

La 8 septembrie 2017, a fost adoptată Hotărârea Guvernului nr. 723 cu privire la aprobarea Programului național de incluziune socială a persoanelor cu dizabilități pentru anii 2017-2022. Unul dintre obiectivele programului a fost creșterea ratei de ocupare a persoanelor cu dizabilități în domeniul muncii prin asigurarea măsurilor de orientare și formare profesională bazate pe nevoile individuale.

La 11 decembrie 2020, Ministerul Educației și Cercetării al Republicii Moldova a lansat proiectul „Dezvoltarea serviciilor de consiliere calificată și orientare profesională pentru elevi în cadrul structurilor de asistență psihopedagogică.” Scopul proiectului este dezvoltarea serviciilor de consiliere calificată și orientare profesională pentru elevi, inclusiv cei cu nevoi speciale, în cadrul Centrului Republican de Asistență Psihopedagogică și a celor 35 de Servicii de Asistență Psihopedagogică (SAP).

În ceea ce privește piața muncii, sunt oferite două tipuri de formare profesională: formare profesională pentru angajați și formare profesională pentru șomeri. Primul este reglementat de Codul Muncii, în timp ce al doilea este reglementat de Legea nr. 105/2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj.

În cadrul întâlnirilor de evaluare a necesităților, au fost identificate următoarele provocări: lipsa unui program de orientare profesională la nivelul gimnaziului și liceului, doar câteva instituții de învățământ tehnic profesional organizează vizite la școli pentru a-și prezenta oferta educațională. Cu toate acestea, unele instituții de învățământ tehnic profesional au introdus procedura de realizare a unui sondaj printre elevi chiar înainte de absolvire, pentru a evalua nevoile și pregătirea lor pentru formarea profesională.

ARTICOLUL 10 ȘI. Dreptul la formare profesională. Incluziunea și accesul pe bază de aptitudini individuale

Articolul 10Ș1 din Carta Socială Europeană obligă statele să furnizeze sau să promoveze pregătirea tehnică și profesională a tuturor persoanelor, inclusiv a persoanelor cu dizabilități, în consultare cu organizațiile patronale și sindicale, și să acorde facilități pentru accesul la învățământul tehnic superior și universitar, exclusiv pe baza aptitudinilor individuale. Statele-părți trebuie să construiască punți între

învățământul tehnic secundar și învățământul superior universitar și non-universitar și să introducă mecanisme pentru recunoașterea cunoștințelor și experienței dobândite în vederea obținerii unei calificări sau pentru a avea acces la învățământul tehnic superior sau universitar. Facilitățile trebuie acordate pentru a facilita accesul la învățământul tehnic sau universitar superior, exclusiv pe baza aptitudinilor individuale. Acest lucru poate fi realizat prin evitarea taxelor de înscriere sau a altor costuri educaționale care creează obstacole financiare pentru unii candidați⁷¹.

Principalii indicatori de conformitate cu articolul 10§1 includ existența sistemului de învățământ și pregătire, capacitatea sa totală (în special raportul dintre locurile de formare și candidați), cheltuielile totale pentru învățământ și pregătire ca procent din PIB; rata de finalizare a tinerilor înscriși în cursuri de formare profesională și a studenților înscriși în învățământul superior; rata de ocupare a persoanelor care dețin o calificare în învățământul superior și timpul de așteptare pentru aceste persoane pentru a obține un prim loc de muncă calificat⁷².

În ultimul său raport privind prevederile neacceptate ale Cartei Sociale Europene (2021), autoritățile moldovenești nu au furnizat informații cu privire la măsurile luate pentru a asigura accesul la învățământul tehnic și universitar superior. Cu toate acestea, în contribuția lor, autoritățile din Republica Moldova au menționat în general că prevederile articolului 10 privind formarea profesională pentru căutătorii de locuri de muncă, șomerii și persoanele care necesită sprijin suplimentar pe piața muncii pot fi acceptate pentru ratificare⁷³.

În rapoartele privind prevederile neacceptate ale Cartei Sociale Europene (2006, 2012 și 2018), autoritățile moldovenești au declarat că formarea profesională este reglementată în Titlul VIII al Codului Muncii. Articolul 212 din Codul Muncii definește termenii „pregătire”, „formare profesională”, „formare profesională continuă” și „pregătire tehnică”. Conform articolului 213, paragrafele 1 și 2 din Codul Muncii, angajatorul este obligat să creeze condițiile necesare și să promoveze formarea profesională și pregătirea tehnică a angajaților săi. În fiecare companie, angajatorul, împreună cu reprezentantul angajaților, stabilește și aprobă un plan anual de formare profesională. Conform articolului 214, angajatul are dreptul de a beneficia de formare profesională, iar acest drept este menționat într-un contract scris încheiat între angajat și angajator. Cu toate acestea, aceste prevederi ale Codului Muncii se referă la formarea angajaților cu salariu și nu se referă la predarea universitară și la învățământul superior non-universitar, precum și la formarea profesională pentru cetățenii non-universitari.

⁷¹ Rezumatul jurisprudenței Comitetului European pentru Drepturile Sociale, iunie 2022, paginile 107-108, cu sursele enumerate în aceasta, disponibil la: <https://rm.coe.int/digest-ecsr-prems-106522-web-en/1680a95dbd>.

⁷² Rezumatul jurisprudenței Comitetului European pentru Drepturile Sociale, iunie 2022, paginile 107-108, cu sursele enumerate în aceasta, disponibil la: <https://rm.coe.int/digest-ecsr-prems-106522-web-en/1680a95dbd>.

⁷³ Disponibil pe: <https://rm.coe.int/4th-report-non-accepted-provisions-republic-of-moldova/1680a5eef6>

Având în vedere aceste informații, în a doua sa evaluare (2012), Comitetul a considerat că articolul 10§1 poate fi acceptat de Republica Moldova⁷⁴. Neavând informații noi în 2018 și 2021, a înțeles că situația a rămas neschimbată și, prin urmare, a reiterat opinia sa că nu există obstacole majore pentru acceptarea de către Republica Moldova a articolului 10§1 al Cartei.

Începând cu 2012, cadrul regulamentar pentru formarea profesională în Republica Moldova nu s-a deteriorat din perspectivă legală, dreptul a fost garantat.

Principala lege relevantă pentru învățământ, inclusiv formarea profesională, este Codul Educației (în vigoare din 2014), care descrie principiile principale ale prestării serviciilor de educație și este susținut de alte prevederi reglementate⁷⁵.

Există trei tipuri principale de instituții de învățământ tehnic și profesional, reprezentând 90 de instituții de învățământ (în 2022/2023), cu o scădere de o instituție comparativ cu anul academic anterior: 13 centre de excelență (inclusiv 1 instituție privată), 36 de colegii (inclusiv 6 instituții private) și 41 de școli profesionale (cu o instituție mai puțin față de anul academic anterior). La începutul anului academic 2022/2023, numărul de studenți în învățământul tehnic și profesional era de 46.000 de persoane (cu 67 de studenți mai puțin decât în anul școlar precedent), inclusiv 12.800 de persoane în centrele de excelență, 20.000 de persoane în colegii și 13.200 de persoane în școlile profesionale⁷⁶. Activitatea educațională și de formare în învățământul tehnic și profesional este asigurată de 3.800 de profesori. Învățământul dual este organizat și în școli și în companii. Centrele de Excelență sunt reglementate de prevederile Regulamentului-cadru de organizare și funcționare a Centrului de excelență, aprobat prin Ordinul Ministrului Educației nr.1158/2015. Conform acestor prevederi, Centrele de Excelență sunt așteptate să integreze programele de formare inițială și continuă ale învățământului profesional tehnic (IPT) și să devină centre de inovare și puncte de referință pentru dezvoltarea didactică, curriculară și metodologică⁷⁷.

⁷⁴ Disponibil pe: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168048316a>

⁷⁵ Asemenea Legii nr. 244/2017 cu privire la comitetele sectoriale pentru formare profesională; Hotărârea Guvernului nr. 193/2017 privind aprobarea Regulamentului privind formarea continuă a adulților; Hotărârea Guvernului nr. 1199/2018 privind Registrul Național al Calificărilor; Hotărârea Guvernului nr. 1016/2017 privind aprobarea Cadrului Național al Calificărilor (CNC) al Republicii Moldova; Hotărârea Guvernului nr. 201/2018 cu privire la organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Asigurare a Calității în Educație și Cercetare; Hotărârea Guvernului nr. 70/2018 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la organizarea programelor de formare profesională tehnică prin învățământul dual; Regulamentul cadru privind validarea educației non-formale și informale, aprobat prin Ordinul MECR nr. 65/2019; și Metodologia privind dezvoltarea calificărilor, aprobată prin Ordinul MEC nr. 217/2018.

⁷⁶ Datele furnizate de Biroul Oficial de Statistică, disponibile pe: https://statistica.gov.md/ro/activitatea-institutiilor-de-invatamant-profesional-tehnic-in-anul-de-studii-202-9454_60163.html

⁷⁷ Mai multe informații: Fundația Europeană pentru Formare, Asigurarea Calității în Învățământul Profesional și Tehnic din Republica Moldova, 2021, pagina 8. Disponibil pe: https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2021-12/qa_2021_eap_moldova_fiche_en_ro.pdf

Programele ÎPT sunt furnizate la nivel secundar și post-secundar nonterțiar (nivelurile ISCED 3 și ISCED 4/5, respectiv). Școlile profesionale furnizează programe la nivelul ÎPT secundar. Durata studiilor variază de la 1 la 3 ani, în funcție de meserii. Programele post-secundare sunt furnizate în principal de colegii și centre de excelență. Aceste programe durează 4-5 ani (sau 2-3 ani după absolvirea învățământului secundar).

Studiile teoretice sunt îmbinate cu stagiile de practică desfășurate atât în cadrul instituțiilor, cât și în afara acestora. În anul 2014, cu sprijinul organizațiilor donatoare, a fost introdus învățământul dual, care combină 70 % din pregătirea practică în companie cu 30% pregătire teoretică.

Una dintre cele mai importante provocări pentru sistemul ÎPT este scăderea numărului de elevi. În anul academic 2010-2011, erau 53.500 de studenți, iar în 2020-2021, numărul a scăzut la 44.800 de studenți. Cu toate acestea, în ultimul an academic, tendința a fost ascendentă în ceea ce privește numărul de studenți ÎPT. În anul academic 2022/2023, au fost înscriși 45.900 de studenți în învățământul tehnic și profesional, inclusiv 14.300 la nivelul ÎPT secundar și 31.600 la nivelul ÎPT post-secundar⁷⁸. Numărul a crescut în comparație cu anul academic 2020/2021, când au fost incluși în sistemul ÎPT 44.800 de studenți: 15.100 în ÎPT secundar și 29.700 în ÎPT post-secundar⁷⁹. Comparativ cu 2016/2017, numărul de studenți în 2020/2021 a scăzut cu 3.900 în ÎPT secundar și în 2021/2022 cu 2.800.

Băieții sunt mai orientați către învățământul profesional tehnic secundar, iar fetele către învățământul profesional tehnic post-secundar. În anul academic 2022/2023, mai mulți băieți s-au înscris în învățământul profesional tehnic secundar (73,4% din totalul studenților la acest nivel, în 2020/2021 a fost de 72,8%) și mai multe fete - în învățământul post-secundar (54,1%, în 2020/2021 a fost de 54,2%). Numărul absolvenților în 2022/2023 în ÎPT secundar a fost de 5.500 de persoane, cu aproximativ 2,5% mai puțini decât în anul precedent⁸⁰. Aproximativ 6.300 de persoane au absolvit ÎPT post-secundar, ceea ce reprezintă o creștere de aproximativ 1,4% față de 2021.

Este de remarcat faptul că există meserii și specialități la nivelul ÎPT care impun condiții stricte de admitere, în funcție de abilitățile fizice și cognitive ale candidaților la concursul de admitere. Asemenea condiții sunt justificate și necesare, deși constituie limitări ale drepturilor individuale, nu pot fi considerate discriminatorii și, prin urmare, trebuie acceptate.

Elevii din grupurile vulnerabile în sistemul ÎPT

Privind situația din Republica Moldova în contextul țărilor Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE) și altor țări din regiune, trebuie de remarcat faptul că Republica Moldova are mai mulți elevi/studenți din medii dezavantajate și mai puțini

⁷⁸ https://statistica.gov.md/ro/tinerii-in-republica-moldova-in-anul-2022-9578_60648.html

⁷⁹ <https://statistica.gov.md/newsview.php?l=ro&id=7072&idc=168>

⁸⁰ https://statistica.gov.md/ro/tinerii-in-republica-moldova-in-anul-2022-9578_60648.html

elevi din medii favorizate. Sistemul ÎPT are o orientare socială⁸¹. Ministerul Educației și Cercetării oferă anual 15% din numărul total de locuri (pentru fiecare specialitate/profesie în instituțiile ÎPT) prevăzute în planul de înscriere finanțat din bugetul de stat pentru următoarele categorii de candidați: copiii romi, copiii cu dizabilități grave, accentuate și medii; copiii fără îngrijire și susținere părintească; copiii ale căror părinți au dizabilități grave; copiii din familii cu patru sau mai mulți copii⁸². Conform Hotărârii Guvernului nr. 132/2020 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la modul de stabilire și plată a indemnizațiilor pentru unele categorii de copii și tineri, beneficiarii indemnizațiilor sunt următorii: copiii cu statutul de copil temporar lăsat fără protecție părintească sau copil lăsat fără protecție părintească; tinerii până la împlinirea vârstei de 18 ani, care au statutul de copil temporar lăsat fără protecție părintească sau copil lăsat fără protecție părintească, cu domiciliul în Republica Moldova, care studiază la nivelul de învățământ 3-7, începând cu învățământul profesional tehnic secundar, inclusiv în domeniile militar, securitate și ordine publică, precum și învățământul superior integrat și având rezidența în învățământul medical și farmaceutic superior; copiii cu statutul de copil temporar lăsat fără protecție părintească sau copil lăsat fără protecție părintească care sunt plasați într-un internat. O singură indemnizație la absolvirea instituției de învățământ este de 10.000 lei⁸³.

Cu toate că sistemul ÎPT pare să fie atractiv pentru tineri din grupurile vulnerabile din multe motive, anual, în jur de 1.000 de locuri alocate de stat nu sunt acoperite de instituțiile ÎPT. Acest lucru înseamnă că sistemul ÎPT are capacitatea de a integra anual cel puțin 1.000 de studenți în plus, inclusiv studenți din grupurile vulnerabile, în special grupul ÎPT.

Pentru a implementa educația incluzivă în sistemul ÎPT, în 2018 a fost aprobat Ordinul nr. 1430 de către Ministerul Educației și Cercetării⁸⁴. În plus, au fost elaborate recomandări metodologice privind educația incluzivă în învățământul profesional tehnic. De asemenea, cu sprijinul Agenției pentru Educație și Internaționalizare din Austria (OeAD), a fost implementat proiectul IVET – Învățământul profesional tehnic inclusiv în Republica Moldova.

⁸¹ Mai multe informații: https://gpseducation.oecd.org/IndicatorExplorer?query=47&indicators=C004*C209*C210*C208*A352*A021*A485*A486*A022*A023*A508*A509*A245*A246*A510*A511*A514*A515*A512*A513*A243*A244*A489*A490*A492*A496*C255*C256*A203*A209*A279*A280*A206*A281*C142*C207*A282*A284*A286*A287*C211*C212*C213*C214*A347*A348*A207*A349*A350*C223*C224*C225*C226*C257*C258*N081*N082*N086*N098*N099*R098*S080*S081*F023

⁸² Ordinul Ministerului nr. 459 din 20.05.2020.
https://mec.gov.md/sites/default/files/ordinul_459_cu_anexe_0.pdf

⁸³ https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=120793&lang=ro

⁸⁴ Ordinul ministerului Educației și Cercetării nr. 1430 din 25 septembrie 2018, modificat de Ordinul MEC nr. 1486 din 13.11.2019 (Anexa 1) Repere metodologice privind educația incluzivă în învățământul profesional tehnic. Disponibil pe: https://mec.gov.md/sites/default/files/reperele_pentru_site.pdf

În cadrul discuțiilor privind evaluarea necesităților, au fost identificate următoarele dificultăți: provocări privind asigurarea eficacității promovării formării tehnice și profesionale pentru persoanele din grupurile vulnerabile, provocări privind atragerea acestor persoane în sistemul ÎPT (fără promovare furnizată de instituțiile de stat la nivel național sau regional, instituțiile ÎPT fiind lăsate singure cu această problemă, cu toate că multe dintre ele nu au cunoștințe și abilități în acest domeniu, cu toate că există unele care se descurcă destul de bine cu această problemă); lipsa cooperării între instituțiile ÎPT în promovare și atragerea de noi studenți în sistemul ÎPT; lipsa schimbului de experiență și practici bune între instituțiile ÎPT; lipsa unei practici clare pentru a determina profilurile pregătirii ÎPT pentru viitor, ajustarea slabă a profesiilor în oferta ÎPT la cerințele pieței muncii (care duce la dezechilibru între ofertă și cerere); lipsa unei rețele naționale pentru urmărirea traiectoriilor profesionale ale absolvenților instituțiilor ÎPT, unele instituții ÎPT monitorizează traiectoria de angajare a absolvenților pe cont propriu (de exemplu, Colegiul Soroca are reguli interne pentru urmărirea și îndrumarea absolvenților); lipsa de înregistrare a datelor; provocări privind includerea minorității romă în întregul sistem educațional, inclusiv în învățământul primar și secundar, ceea ce duce la oportunități reduse pentru adolescenții romi de a se implica în ofertele instituțiilor ÎPT; lipsa conștientizării persoanelor din grupurile vulnerabile cu privire la drepturile lor, oportunitățile educaționale ajustate la nevoile speciale și sprijinul care poate fi oferit în domeniul formării profesionale; provocările atragerii întreprinderilor (în special a celor mari, moderne, internaționale, care ar putea fi mai dispuse să ofere locuri pentru persoanele din grupurile vulnerabile) pentru a se implica în sistemul de învățământ dual și a oferi formare și ulterior oportunități de angajare pentru tineri, inclusiv tineri din categorii vulnerabile; provocări în atragerea absolvenților tineri din învățământul dual să devină angajați în cadrul întreprinderii în care au dobândit practică (deoarece mulți tineri profită de oportunitățile mai bune oferite în străinătate, ceea ce face ca companiile să-și piardă interesul pentru implicarea în învățământul dual în viitor); lipsa de statistici orientate spre gen cu privire la înregistrarea în învățământul dual; lipsa unei rețele/platforme naționale de schimb de experiențe și practici bune, în special cu privire la practicile bune de adaptare și sprijin pentru studenții din grupurile vulnerabile între întreprinderile implicate în învățământul dual.

ARTICOLUL 10§2. Dreptul la formare profesională. Ucenicia

Articolul 10§2 din Carta Socială Europeană garantează tinerilor dreptul de a avea acces la ucenicie și alte aranjamente de formare. Ucenicia poate însemna formare bazată pe un contract de muncă⁸⁵ între angajator și ucenic, care duce la educație profesională, în timp ce alte aranjamente de formare pot consta în formare școlară în domeniul vocațional. Ambele trebuie să combine formarea teoretică și practică,

⁸⁵ CEDS, Concluzii XIX-1 (2008), Republica Slovacă; Concluzii XIV-2 (1998), Declarație de Interpretare privind Articolul 10, alineatul 2; Concluzii 2003, Suedia.

iar legăturile strânse trebuie menținute între instituțiile de formare și lumea muncii. Ucenicia este evaluată pe baza următoarelor elemente: durata uceniciei și împărțirea timpului între formarea practică și cea teoretică; selecția ucenicilor; selecția și formarea formatorilor; rezilierea contractului de ucenicie⁸⁶. Tratatul egal în ceea ce privește accesul la ucenicie și alte aranjamente de formare trebuie garantat și cetățenilor non-naționali.

În ultimul său raport referitor la prevederile neacceptate ale Cartei Sociale Europene, Guvernul Republicii Moldova a indicat că angajatorul are dreptul de a încheia un contract de ucenicie cu o persoană care caută un loc de muncă și nu are o calificare profesională (conform articolului 216 din Codul Muncii). Contractul de ucenicie, încheiat în scris, este un contract de drept civil și este reglementat de Codul Civil și de alte acte normative. Nu au fost furnizate informații suplimentare.

Având în vedere aceste informații, în prima sa evaluare din 2006, Comitetul a considerat că legislația privind contractul de ucenicie era suficientă în scopul articolului 10§2 și a concluzionat că această prevedere putea fi acceptată de Republica Moldova. Neprimind informații noi, în 2021, s-a înțeles că situația a rămas neschimbată și, prin urmare, Comitetul și-a reiterat opinia conform căreia nu există obstacole majore pentru acceptarea de către Republica Moldova a articolului 10§2 din Cartă⁸⁷.

Din 2006, cadrul reglementar pentru ucenicie în Republica Moldova nu s-a deteriorat și, din perspectiva legală, trebuie menționat că dreptul a fost garantat.

Conform articolului 216, alineatul 1 din Codul Muncii, pentru a fi angajat(ă) ca ucenic, persoana fizică trebuie să îndeplinească două condiții: în primul rând, trebuie să caute un loc de muncă și în al doilea rând, să nu aibă o calificare profesională. Având în vedere cele menționate mai sus, trebuie menționat că vârsta minimă la care o persoană poate încheia un contract de ucenicie nu este clară, deoarece poate fi înțeleasă atât ca vârsta la care se dobândește capacitatea de a lucra, cât și ca vârsta la care se dobândește capacitatea legală deplină. Pentru a rezolva această problemă, se recomandă o modificare a articolului 216 din Codul Muncii. Până la schimbarea sugerată în lege, datorită faptului că, în temeiul acestui contract, ucenicul efectuează muncă în schimbul căreia primește remunerația convenită, vârsta minimă pentru încheierea unui astfel de contract ar trebui să fie vârsta dobândirii capacității de muncă.

În plus, articolul 216 din Codul Muncii nu stabilește vârsta maximă până la care se poate încheia un contract de ucenicie. Până la modificarea Codului Muncii prin Legea nr. 205 pentru modificarea și completarea Codului Muncii al Republicii Moldova din 20 noiembrie 2015, articolul 216, alineatul 1 din Codul Muncii avea următorul conținut: „angajatorul are dreptul să încheie un contract de ucenicie cu o persoană

⁸⁶ CEDS, Concluzii XVI-2 (2003), Malta.

⁸⁷ Disponibil pe:

<https://rm.coe.int/4th-report-non-accepted-provisions-republic-of-moldova/1680a5eef6>

de până la vârsta de 30 de ani, care caută un loc de muncă și nu are o calificare profesională”. Având în vedere stabilirea expresă în reglementarea legală anterioară a vârstei maxime până la care o persoană putea fi angajată ca ucenic, rezultă că legislatorul a reglementat contractul de ucenicie ca instrument legal necesar pentru formarea profesională a tinerilor. Credem că amendamentul efectuat de legislator asupra textului „cu o persoană de până la 30 de ani” prin cuvintele „cu o persoană” a avut ca scop extinderea cercului persoanelor capabile să încheie un astfel de contract și, astfel, reanimarea și popularizarea acestei instituții legale.

Un contract de ucenicie trebuie încheiat în scris. Forma scrisă a contractului este cerută în temeiul Codului Muncii; totuși trebuie de menționat că forma este rezervată sub condiția *ad probationem* și nu *ad validatem*, ceea ce nu este benefic pentru ucenici.

Durata uceniei sau a formării profesionale continue nu trebuie să depășească, în decursul săptămânii, durata timpului de lucru stabilit de Codul Muncii pentru vârsta și profesia în cauză în timpul desfășurării lucrării corespunzătoare. Timpul petrecut de ucenic în activitățile teoretice legate de formarea profesională trebuie inclus în timpul de lucru. Termenul contractului de ucenicie începe să curgă de la data indicată în contract și se prelungește cu perioada concediului medical și în alte cazuri prevăzute în contract (articolul 218, alineatul 5 din Codul Muncii).

Contractul de ucenicie este un contract individual de muncă, de un tip particular, deoarece acordă ucenicului drepturile și obligațiile prevăzute de legislația muncii. Astfel, conform articolului 219, alineatul 1 din Codul Muncii, în ceea ce privește ucenicia și angajații care au încheiat un contract de formare profesională continuă, se aplică legislația muncii, inclusiv legislația privind securitatea și sănătatea în muncă. În plus, clauzele contractelor de ucenicie și contractelor de formare profesională continuă, prevederile acordurilor colective și ale contractelor colective de muncă care contravin legislației în vigoare sunt considerate nule și neaplicabile.

Contractul de ucenicie, asemenea contractului individual de muncă, este un contract strict personal, în comparație cu contractele civile de muncă care sunt doar în principiu contracte *intuitu personae*. Caracterul personal al contractului de ucenicie are o dublă semnificație: pe de o parte, din perspectiva ucenicului, acesta încheie contractul de ucenicie cu un anumit angajator pe care-l consideră potrivit pentru a-i oferi formare profesională; pe de altă parte, din perspectiva angajatorului, acesta încheie contractul de ucenicie la locul de muncă cu o persoană care posedă abilități minime.

Ceea ce prevalează în contractul de ucenicie este formarea profesională, nu îndeplinirea lucrării în sine, cea din urmă reprezentând doar modul de asigurare a calificării persoanei în cauză. Întreaga reglementare a contractului de ucenicie la locul de muncă, având în vedere argumentele menționate anterior, denotă prin esența sa că contractul de ucenicie la locul de muncă este un contract individual de muncă de tip particular.

Legea nr. 110/2022 cu privire la învățământul dual stabilește obiectivele educației duale, care sunt: asigurarea unei forțe de muncă calificate, conform cerințelor sectoarelor de activitate și ale pieței muncii, contribuind la consolidarea competitivității și dezvoltării economiei Republicii Moldova, asigurarea oportunităților de angajare după absolvire, asigurarea condițiilor pentru învățarea pe tot parcursul vieții, promovarea unei educații orientate către valori, creativitate, cunoștințe fundamentale, abilități și competențe de utilitate directă în profesie și în societate, asigurarea condițiilor pentru dobândirea și dezvoltarea abilităților profesionale, asigurarea condițiilor pentru dezvoltarea liberă a individualității umane în scopul incluziunii sociale, angajarea pe piața muncii și dezvoltarea spiritului antreprenorial.

Programul de formare profesională prin învățământul dual este organizat pe baza acordului de cooperare încheiat între instituția de învățământ tehnic și profesional și unitate sau între instituția de învățământ tehnic și profesional și/sau centrele de formare profesională și unitate, care stabilesc condițiile de colaborare, drepturile și obligațiile părților.

Învățământul dual oferă o formă alternativă de formare profesională, organizată pe baza acordului de cooperare în învățământ dual și în conformitate cu contractul de formare profesională încheiat cu unitatea, care prevede ca responsabilitate de bază formarea practică a elevilor. Un principiu fundamental al educației duale este cel al nediscriminării, asigurând condiții egale de acces la învățământul dual, indiferent de rasă, culoare, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau credință, sex, vârstă, dizabilitate, opinie, afiliere politică, avere, origine socială sau orice alt criteriu similar. Prin urmare, persoanele din grupurile vulnerabile au acces la învățământul dual în baza Legii nr. 110/2022.

În cadrul discuțiilor privind evaluarea necesităților, au fost identificate următoarele dificultăți: lipsa promovării acestei forme de dobândire a experienței și abilităților; lipsa supravegherii unor astfel de relații de muncă de către Inspectoratul de Stat al Muncii (deoarece ucenicurile sunt contracte civile) și, ca rezultat, posibile abuzuri asupra drepturilor ucenicilor. Cu toate acestea, ceea ce trebuie subliniat este că reprezentanții partenerilor sociali (în special angajatorii) au evidențiat multe avantaje ale uceniciei în raport cu învățământul vocațional din perspectiva angajatorilor și posibila lor disponibilitate de a încheia astfel de contracte de ucenicie.

ARTICOLUL 10§3. Dreptul la formare profesională. Pregătirea profesională și recalificarea adulților

Articolul 10§3 al Cartei Sociale Europene se referă la măsurile destinate să facă accesul la formarea profesională eficient în practică. Acestea se referă la obligația de a furniza sau de a promova: (a) facilități de formare adecvate și ușor accesibile pentru muncitorii adulți; (b) facilități speciale pentru recalificarea muncitorilor adulți necesară ca rezultat al dezvoltării tehnologice sau a noilor tendințe în ocuparea forței de muncă. Această prevedere acoperă atât persoanele angajate, cât și cele neangajate, inclusiv tinerii șomeri și persoanele care lucrează în regim de autogestiuune. În ceea ce privește persoanele angajate, statele-părți sunt obligate să ofere facilități pentru formarea și recalificarea muncitorilor adulți, astfel încât să combată despecializarea muncitorilor încă activi și expuși riscului de șomaj, ca urmare a dezvoltării tehnologice și/sau economice. În ceea ce privește persoanele șomere, disponibilitatea formării profesionale se măsoară prin rata de activare, adică raportul dintre numărul mediu anual al participanților anterior șomeri la măsurile active, împărțit la numărul persoanelor înregistrate ca șomeri și participanți la astfel de măsuri. În plus, se iau în considerare și existența legislației privind concediul individual pentru formare, caracteristicile acestuia și împărțirea sarcinii costurilor formării profesionale între organisme publice, sistemele de asigurare a șomajului, întreprinderi și gospodării⁸⁸.

În ultimul său raport privind prevederile neacceptate ale Cartei Sociale Europene⁸⁹, Guvernul Republicii Moldova a indicat că angajatorul are dreptul de a încheia un contract de formare profesională continuă cu oricare angajat al entității. Un astfel de contract încheiat în scris reprezintă un act adițional la contractul individual de muncă și este guvernat de legislația muncii și de alte acte normative care conțin norme de dreptul muncii. Nu au fost furnizate informații suplimentare. Cu toate acestea, în documentele lor, autoritățile moldovenești menționează în general că prevederile articolului 10 al Cartei Sociale Europene, referitoare la formarea profesională pentru persoanele în căutarea unui loc de muncă, persoanele șomere și persoanele care necesită sprijin suplimentar pe piața muncii, pot fi acceptate pentru ratificare.

În primul său raport privind prevederile neacceptate ale Cartei Sociale Europene (2006), autoritățile moldovenești au declarat că, potrivit articolului 215 din Codul Muncii, „Contractul de formare profesională continuă este un contract special, suplimentar la contractul individual de muncă, încheiat în scris, pe baza căruia salariatul se angajează să urmeze o formare profesională organizată de către angajator, în scopul dobândirii

⁸⁸ Rezumatul jurisprudenței Comitetului European pentru Drepturile Sociale, iunie 2022, pagina 109, cu sursele enumerate acolo, disponibil pe: <https://rm.coe.int/digest-ecsr-prems-106522-web-en/1680a95dbd>.

⁸⁹ Al patrulea Raport privind prevederile neacceptate ale Cartei Sociale Europene în Republica Moldova, disponibil la: <https://rm.coe.int/4th-report-non-accepted-provisions-republic-of-moldova/1680a5eef6> (ultima accesare la 19.10.2023).

unei calificări profesionale”⁹⁰. Cu toate acestea, legislația în vigoare nu oferă nicio indicație cu privire la tipurile de educație și formare profesională continuă, oferite pe piața muncii, schemele de formare destinate anumitor categorii de persoane - femei, de exemplu - numărul persoanelor care urmează o astfel de formare și distribuția lor după gen, precum și suma totală a cheltuielilor aferente. În plus, legislația nu prevede formarea pentru șomeri.

Având în vedere aceste informații, în prima sa evaluare din 2006, Comitetul a considerat că articolul 10§3 ar putea fi acceptat de Republica Moldova. Neprimind informații noi în 2021, s-a înțeles că situația a rămas neschimbată și, prin urmare, Comitetul și-a reiterat opinia conform căreia nu există obstacole majore pentru acceptarea de către Republica Moldova a articolului 10§3 al Cartei.

Din 2006, cadrul reglementar pentru formarea profesională în Republica Moldova s-a îmbunătățit. Formarea profesională poate fi realizată și prin învățământul dual.

Bazându-se pe estimările elaborate de Ministerul Educației și Cercetării, în 2021, ponderea absolvenților de învățământ profesional tehnic angajați a fost de aproximativ 50%. Instituțiile de învățământ profesional tehnic au indicat chiar mai mult de 50%. În cazul educației duale, ponderea a fost de 60%. Bazat pe estimările instituțiilor de învățământ profesional tehnic, cel puțin 30% dintre absolvenții de învățământ profesional tehnic părăsesc țara.

În ceea ce privește gradul de satisfacție al angajatorilor cu absolvenții de învățământ profesional tehnic, nu există date relevante cu privire la această problemă, ceea ce trebuie notat ca o oportunitate ratată. În timpul discuțiilor din cadrul misiunii de evaluare a necesităților desfășurate în perioada 6-8 septembrie 2023, reprezentanții angajatorilor au subliniat că numărul forței de muncă calificate este insuficient și atât candidații pentru locurile de muncă, cât și angajații nu posedă abilități soft precum abilități de comunicare, abilități pentru interviuri de angajare, etică profesională, cunoștințe de limbi străine, abilități antreprenoriale, capacitatea de a coopera pentru dezvoltarea proiectelor, adaptabilitate în diferite contexte sociale, abilități în domeniul informaticii.

În ceea ce privește datele oficiale privind angajarea absolvenților de învățământ profesional tehnic, Agenția Națională de Asigurare a Calității în Educație și Cercetare (ANACEC) evaluează instituțiile de învățământ profesional tehnic în legătură cu piața muncii. Date privind traseul absolvenților există la nivel de instituții. ANACEC, în procesul de evaluare externă la standardul respectiv, examinează modul de completare a datelor, periodicitatea, precum și rata de angajare. Cu toate acestea, problema se referă la relevanța acestor date. În practică, nu există informații despre ce se întâmplă cu acești elevi.

⁹⁰ Raportul întâlnirii cu reprezentanții Guvernului Moldovei cu privire la prevederile nerecunoscute din Carta Socială Europeană, revizuită de către Republica Moldova, Chișinău, 21 martie 2006, disponibil la: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168048bb64>

În ceea ce privește stagiile de practică, în cadrul instituțiilor de învățământ profesional tehnic, directorul adjunct este responsabil de stagiile studenților. Stagiile sunt bine reglementate de Ministerul Educației și Cercetării, dar uneori studenții exprimă regretul că în timpul stagiilor în companii nu sunt foarte implicați, cu toate că există o legătură cu instituțiile de învățământ tehnic și profesional. Acest proces ar trebui monitorizat mai atent, iar instituțiile de învățământ profesional tehnic ar trebui să-și consolideze relația cu companiile.

ARTICOLUL 10§4. Dreptul la formare profesională. Reintegrarea șomerilor de lungă durată

Articolul 10§4 al Cartei Sociale Europene obligă statele-părți să lupte împotriva șomajului de lungă durată prin măsuri de recalificare și reintegrare. O persoană care a fost fără loc de muncă timp de 12 luni sau mai mult este considerată șomer de lungă durată⁹¹. Principalii indicatori de conformitate cu această prevedere sunt tipurile de formare și recalificare, măsurile disponibile pe piața muncii, numărul de persoane care participă la astfel de formări, atenția specială acordată tinerilor șomeri de lungă durată și impactul măsurilor asupra reducerii șomajului de lungă durată.

Tratamentul egal în ceea ce privește accesul la formare și recalificare pentru persoanele șomere de lungă durată trebuie să fie garantat și pentru cetățenii străini.

În ultimul raport privind prevederile neacceptate ale Cartei Sociale Europene, Guvernul Republicii Moldova nu a furnizat informații cu privire la măsurile de recalificare și reintegrare luate pentru a combate șomajul de lungă durată.

Cu toate acestea, având în vedere informațiile furnizate, în a doua sa evaluare (2012), Comitetul a considerat că Republica Moldova ar putea accepta articolul 10§4 al Cartei. Neprimind informații noi, în 2021, s-a înțeles că situația a rămas neschimbată și, prin urmare, Comitetul și-a reiterat opinia conform căreia nu există obstacole majore pentru acceptarea de către Republica Moldova a articolului 10§4 al Cartei⁹².

De la 2012, cadrul reglementar pentru ucenicie în Republica Moldova nu s-a deteriorat și din perspectiva legală trebuie menționat că acest drept a fost garantat. Informații detaliate cu privire la această problemă au fost furnizate în capitolul referitor la articolul 10 §1.

⁹¹ CEDS, Concluzii 2003, Italia.

⁹² Disponibil pe: <https://rm.coe.int/4th-report-non-accepted-provisions-republic-of-moldova/1680a5eef6>

ARTICOLUL 10§5. Dreptul la formare profesională. Măsuri pentru a asigura utilizarea deplină a facilităților de formare profesională

Articolul 10§5 din Carta Socială Europeană prevede măsuri complementare care sunt fundamentale pentru a asigura un acces eficient la formarea profesională practică, cum ar fi: reducerea sau abolirea oricăror taxe sau tarife; acordarea de asistență financiară în cazuri adecvate; includerea, în timpul orelor normale de lucru, a timpului petrecut în formare suplimentară de către lucrător, la cererea angajatorului său, în timpul angajării; asigurarea, prin supraveghere adecvată, în consultare cu organizațiile patronale și cele ale lucrătorilor, a eficienței învățământului practic și a altor aranjamente de formare pentru tinerii lucrători și a protecției adecvate a tinerilor lucrători în general. Se va furniza tratament egal cetățenilor altor părți rezidenți legal sau care lucrează în mod regulat pe teritoriul părții interesate. Asistența financiară ar trebui să fie cel puțin disponibilă pentru cei care au nevoie și să fie adecvată.

În ultimul său raport privind prevederile nerecunoscute ale Cartei Sociale Europene, Guvernul Republicii Moldova a indicat că accesul la formarea profesională pentru cei care caută locuri de muncă, persoanele șomere, persoanele care au nevoie de sprijin suplimentar pe piața muncii, inclusiv tinerii, se realizează în conformitate cu prevederile Legii nr. 105/2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj, care își propune să prevină și să reducă șomajul și efectele sale sociale, să asigure un nivel înalt de ocupare și adaptarea forței de muncă la cerințele pieței muncii.

Legea prevede mai multe forme de formare profesională pentru șomeri, prin intermediul cursurilor de calificare, instruirii repetate, formare în profunzime și specializare; formare practică pentru șomeri fără calificare; formare profesională pentru șomerii fără experiență de muncă, în special tinerii; și certificarea cunoștințelor și abilităților dobândite în cadrul învățării nonformale și informale. Aceste măsuri vizează creșterea șanselor de angajare a șomerilor și sunt și o soluție pentru îmbunătățirea discrepanțelor dintre oferta și cererea de pe piața muncii.

În timpul perioadei în care șomerii participă la cursurile de recalificare profesională, cheltuielile lor sunt acoperite în felul următor: pregătirea, cazarea (în proporție de 20% din salariul mediu lunar național al anului precedent, pentru fiecare lună de chirie) și transportul, atunci când șomerii trebuie să călătorească în altă localitate pentru a participa la formare. Persoanele șomere care participă la cursurile de formare beneficiază și de o bursă.

Având în vedere informațiile furnizate, Comitetul și-a reiterat opinia din concluziile anterioare, că nu există obstacole majore pentru Republica Moldova de a accepta articolul 10§5 din Cartă. A salutat disponibilitatea autorităților moldovenești de a accepta prevederile legate de formarea profesională și a îndemnat Republica Moldova să accepte această prevedere și articolul 10 din Cartă în întregime, fără întârziere⁹³.

⁹³ Ibid.

Din 2021, cadrul reglementar pentru măsurile menite să asigure utilizarea deplină a facilităților de formare profesională în Republica Moldova nu s-a deteriorat și, din perspectiva legală, trebuie de menționat că dreptul a fost garantat. Informații detaliate cu privire la această problemă au fost furnizate în capitolul referitor la articolul 10 §1.

ARTICOLUL 20. Dreptul la egalitate de șanse și de tratament în materie de angajare și profesie, fără discriminare, în funcție de sex

Articolul 20 din Carta Socială Europeană garantează dreptul la egalitate în toate etapele vieții profesionale - accesul la locurile de muncă, remunerație și alte condiții de muncă, formare profesională, îndrumare și promovare și interzice concedierea și alte forme de prejudiciu pe motive de sex. Articolul 20 reprezintă *lex specialis* în raport cu articolul 1§2 al Cartei, care interzice orice discriminare la locul de muncă⁹⁴. Principiul egalității de tratament între femei și bărbați este înțeles ca absența oricărei discriminări pe motive de sex. Tratatamentul egal exclude orice discriminare, fie directă, fie indirectă⁹⁵.

Acceptarea articolului 20 impune următoarele obligații pentru statele-părți:

- obligația de a promulga acest drept în legislație⁹⁶;
- obligația de a lua măsuri legale menite să asigure eficacitatea acestui drept⁹⁷. În acest sens, astfel de măsuri trebuie să prevadă nulitatea clauzelor din acorduri colective și contracte individuale care contravin acestui principiu, precum și proceduri adecvate de contestare în cazul încălcării dreptului și protecția eficace a lucrătorilor împotriva oricăror măsuri de represalii (concediere sau alte măsuri), luate ca urmare a solicitării de a beneficia de acest drept⁹⁸;
- obligația de a defini o politică activă și de a lua măsuri practice pentru implementarea acesteia⁹⁹.

Pentru statele-părți care au acceptat atât articolul 1§2, cât și articolul 20, Comitetul examinează sub ultimul cadru general pentru garantarea egalității între femei și bărbați (drepturi egale, măsuri specifice de protecție, situația femeilor în ocupare și în programele de formare, măsuri pentru promovarea șanselor egale)¹⁰⁰. Ca rezultat, nu

⁹⁴ CEDS, Concluzii 2002, Declarație de Interpretare privind Articolul 20.

⁹⁵ CEDS, Concluzii XIII-5, Suedia, articolul 1 al Protocolului Suplimentar.

⁹⁶ CEDS, Concluzii XIII-3 (1995), Opinie de Interpretare privind articolul 1 al Protocolului Suplimentar.

⁹⁷ CEDS, Concluzii XIII-3 (1995), Opinie de Interpretare privind articolul 1 al Protocolului Suplimentar.

⁹⁸ CEDS, Concluzii XIII-3 (1995), Opinie de Interpretare privind articolul 1 al Protocolului Suplimentar.

⁹⁹ CEDS, Concluzii XIII-3 (1995), Opinie de Interpretare privind articolul 1 al Protocolului Suplimentar.

¹⁰⁰ CEDS, Concluzii 2002, Opinie de Interpretare privind articolele 1§2 și 20.

se ocupă în mod specific de discriminarea pe motive de sex sub articolul 1§2 în ceea ce privește aceste state părți¹⁰¹.

În ultimul său raport depus în 2016, Guvernul Republicii Moldova a indicat că, potrivit Articolului 18 al Legii nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, toate persoanele care se consideră victime ale discriminării de gen au dreptul să inițieze proceduri legale și să solicite:

- recunoașterea încălcării drepturilor lor;
- interzicerea continuării încălcării drepturilor lor;
- restabilirea situației anterioare încălcării drepturilor lor;
- compensarea oricăror daune materiale sau morale suferite și recuperarea cheltuielilor legale;
- o declarație conform căreia actul care a dus la discriminarea împotriva lor este nul.

Raportul a adăugat că, în cazul în care instanța de judecată constată că principiul nediscriminării a fost încălcat, pot fi impuse diferite tipuri de sancțiuni angajatorilor, în funcție de tipul de infracțiune comis. În ceea ce privește schimbarea sarcinii probei, raportul menționează că, potrivit articolului 19 al Legii nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, persoanele care inițiază proceduri legale trebuie să prezinte faptele prin care se poate stabili că a avut loc o discriminare. Obligația de a dovedi că nu a avut loc o discriminare revine pârâtului, cu excepția situațiilor care implică răspundere penală.

Având în vedere informațiile furnizate, în 2016, Comitetul European pentru Drepturile Sociale a ajuns la concluzia că situația din Republica Moldova nu este în conformitate cu articolul 20 al Cartei, deoarece nu toate profesiile erau deschise pentru femei, ceea ce constituia discriminare pe motive de sex¹⁰². La momentul respectiv¹⁰³, articolul 248 din Codul Muncii al Republicii Moldova interzicea angajarea femeilor la locurile de muncă grele și în activități subterane, cu excepția muncii în domeniul sănătății și serviciilor sociale care „nu necesită efort fizic”. Lista pozițiilor de muncă considerate grele și din care femeile erau excluse trebuia să fie elaborată de Guvern în consultare cu organizațiile patronale și sindicatele. Aceste regulamente au condus la concluzia de neconformitate a Comitetului.

Începând cu sfârșitul perioadei de raportare anterioare, amendamentele aduse Codului Muncii în 2017 (în vigoare din 18 august 2017)¹⁰⁴ au abordat parțial această preocupare. Versiunea articolului 248 din Codul Muncii, așa cum a fost amendat în 2017 și așa cum este în vigoare în prezent, prevede: „Este interzisă utilizarea muncii

¹⁰¹ CEDS, Concluzii 2002, Opinie de Interpretare privind articolul 20.

¹⁰² Disponibil pe: „[Concluziile 2016 - Moldova - articolul 20 \(coe.int\)](https://hudoc.esc.coe.int/eng#%7B%22sort%22:%5B%22publicationdate%20descending%22%5D,%22tabview%22:%5B%22document%22%5D,%22escdidentifier%22:%5B%222016/def/MDA/20/FR%22%5D%7D” <a href=)

¹⁰³ Codul Muncii al Republicii Moldova (Legea nr. 154-XV din 28 martie 2003), Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 159-162, articolul 648.

¹⁰⁴ Legea nr. 157 din 20 iulie 2017 pentru modificarea și completarea Codului Muncii al Republicii Moldova nr. 154-XV din 28 martie 2003, Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 301-315 (6224-6238), 18.8.2017.

femeilor gravide, a femeilor care au născut de curînd și a celor care alăptează la lucrările subterane în mine, precum și în orice alte activități care prezintă riscuri pentru securitatea sau sănătatea lor sau care pot avea repercusiuni asupra sarcinii sau alăptării, în conformitate cu cerințele minime aprobate de Guvern”.

Mai mult, Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității a fost amendată. Un articol separat a fost dedicat domeniului muncii - *Interzicerea discriminării în domeniul muncii și în exercitarea unei profesii*. În conformitate cu articolul 7, alineatul 1 al Legii nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, orice distincție, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor protejate care are efectul de a limita sau a submina egalitatea în alegerea locului de muncă, profesiei, încetării, suspendării, modificării sau încetării muncii, activității directe și formării profesionale va fi interzisă. Interdicția discriminării pe motive de orientare sexuală se aplică în domeniul ocupării forței de muncă și al ocupației. Orice distincție, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor protejate, scopul sau efectul cărora este de a limita sau a submina egalitatea în calitate de membru sau membru al unei organizații a angajaților sau angajatorilor, sau în orice organizație ai cărei membri exercită o anumită profesie, inclusiv egalitatea de acces la beneficiile obținute din acea organizație și accesul la/sau exercitarea unei profesii, va fi interzisă (articolul 7, alineatul 1 (1)).

Acțiunile comise pe baza criteriilor protejate, cum ar fi: plasarea anunțurilor de angajare care indică condiții și criterii care exclud sau favorizează anumite persoane; stabilirea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane din aderarea sau accesarea unei organizații profesionale sau din accesarea sau exercitarea unei profesii; refuzul neîntemeiat, pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse, de angajare, promovare sau demisie a persoanei; refuzul neîntemeiat de a admite persoane la cursurile de calificare profesională; plata inegală pentru muncă egală sau de valoare egală; distribuția diferențiată, pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse, a sarcinilor de muncă, care rezultă din acordarea unui statut mai puțin favorabil anumitor persoane; hărțuirea sau oricare altă acțiune sunt contrare prevederilor legale (articolul 7, alineatul 2 al Legii nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității).

Angajatorul are obligația de a asigura informații cu privire la protecția împotriva discriminării și a hărțuirii sexuale, inclusiv soluțiile sugerate în caz de discriminare și despre răspunderea angajatorului, tuturor angajaților la locul de muncă, prin afișarea în locuri vizibile a prevederilor interne ale unității referitoare la acest subiect.

Dacă o persoană consideră că angajatorul a angajat, a promovat sau a acordat alte facilități unei alte persoane pe baza genului sau a comis alte acțiuni discriminatorii, aceasta are dreptul să solicite o prezentare scrisă a motivării deciziei. Angajatorul are obligația de a răspunde la o astfel de solicitare în termen de 30 de zile de la data depunerii acesteia. În caz contrar, persoana are dreptul să inițieze o acțiune conform legii.

Ce ar trebui remarcat este că **articolul 248 din Codul Muncii** interzice anumite categorii de femei să lucreze în minerit și în alte industrii care prezintă un risc pentru siguranța sau sănătatea lor. Aceasta a fost o preocupare pentru Comitetul ONU pentru

Eliminarea Discriminării împotriva Femeilor, conducând la recomandarea de a revoca această prevedere și de a elimina „restricțiile privind angajarea anumitor categorii de femei în profesii listate, trecerea la efectuarea de evaluări individuale și îmbunătățirea condițiilor de muncă în toate industriile”¹⁰⁵. Aceeași preocupare a fost exprimată și de expertul internațional al Consiliului Europei, Olivier De Schutter, în „Raportul privind evaluarea necesităților în domeniul drepturilor sociale în Republica Moldova”, efectuat în cadrul Proiectului Consiliului Europei „Inițierea cooperării pentru dezvoltarea drepturilor sociale în Republica Moldova”¹⁰⁶ în 2020.

Cu toate că lista profesiilor interzise stabilită în 1993 prin decretul guvernamental nr. 624 a fost revocată în octombrie 2020¹⁰⁷, acest lucru nu pare să asigure o conformitate deplină cu cerința de tratament egal, deoarece formularea actuală a Articolului 248 din Codul Muncii interzice angajarea femeilor în „activități care prezintă un risc pentru siguranța sau sănătatea lor sau care pot avea un impact asupra sarcinii sau alăptării” și deschide calea pentru o nouă decizie guvernamentală de a stabili o nouă listă de profesii interzise femeilor.

O altă preocupare care trebuie ridicată din perspectiva egalității de drepturi pe baza sexului provine din **articolul 251 din Codul Muncii**. Acesta include anumite măsuri de protecție, de exemplu, în caz de concedieri colective sau de insolvență a angajatorului, care beneficiază femeile cu copii cu vârsta de până la 4 ani, fără a oferi aceleași garanții bărbaților cu copii de aceeași vârstă. Cu toate că motivația din spatele acestei prevederi este de a proteja cel mai bine interesul copilului, trebuie subliniat faptul că astfel de măsuri care beneficiază exclusiv femeile întăresc stereotipurile despre rolurile de gen și contravin principiului egalității¹⁰⁸.

În prezent, cea mai detaliată reglementare a principiului egalității și a protecției împotriva discriminării pe baza sexului este furnizată de Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați și de Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității. Prevederile acestor două acte nu au fost modificate simultan și, ca urmare a mai multor amendamente, Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității este în multe privințe mai progresistă. Prin urmare, ce trebuie recomandat este **îmbunătățirea Legii nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați**.

¹⁰⁵ UN Women, Concluziile adoptate în martie 2020, CEDAW/C/MDA/CO/6, 10 martie 2020, alineatul 32, b) și alineatul 33, b).

¹⁰⁶ Disponibil pe: <https://rm.coe.int/moldova-needs-assessment-31-12-2020-finalromanian/1680a18a36>, pag. 9.

¹⁰⁷ Abrogat prin Hotărârea Guvernului nr. 722 din 30 septembrie 2020 de modificare a unor hotărâri guvernamentale și abrogare a unei hotărâri guvernamentale, publicată la 2 octombrie 2020 în Monitorul Oficial nr. 247-257, articolul 857; intrată în vigoare la 2 octombrie 2020. Disponibilă pe: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=123356&lang=ro.

¹⁰⁸ Această îngrijorare a fost exprimată și de expertul internațional al Consiliului Europei, Olivier De Schutter, în „Raportul privind evaluarea necesităților în domeniul drepturilor sociale din Republica Moldova”, realizat în cadrul proiectului Consiliului Europei „Inițierea cooperării pentru dezvoltarea drepturilor sociale în Republica Moldova” în 2020.

Trebuie menționat că în Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, Articolul 10 a fost modificat pentru a cere, în primul rând, includerea în contractele individuale de muncă, în contractele colective de muncă și în acordurile colective ale procedurilor necesare pentru a asigura egalitatea între femei și bărbați, și în plus, prevederile privind prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale la locul de muncă.

Cu toate acestea, amendamentele sugerate de Comitetul ONU pentru eliminarea discriminării împotriva femeilor (CEDAW) pe baza articolului 1 din Convenția internațională privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor, privind **inclusiunea unei definiții cuprinzătoare a discriminării împotriva femeilor** care acoperă, pe lângă discriminarea directă și indirectă, discriminarea în spațiul public și privat și forme intersectate de discriminare¹⁰⁹, ar trebui să fie amintite și recomandate repetat¹¹⁰.

În ceea ce privește **aplicarea Legii nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității și a Legii nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați**, trebuie exprimată îngrijorarea cu privire la **persistența inegalităților de gen** în ocuparea forței de muncă existente în practică, în ciuda principiului egalității garantat de legislația națională. Potrivit datelor publicate de Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova, rata de ocupare a populației (în %) în 2022 a fost de 36,8 pentru femei și de 44,7 pentru bărbați¹¹¹, cu toate că s-a putut observa un progres ușor față de 2021, când rata a fost de 35,4 pentru femei și de 44,7 pentru bărbați¹¹². În plus, **segregarea ocupațională verticală și orizontală** pare a fi o problemă nerezolvată în Republica Moldova. În ceea ce privește segregarea ocupațională verticală, de exemplu, în sectorul activităților financiare și de asigurări în 2021, ponderea femeilor angajate a fost cu 31,3 p.p. mai mare decât cea a bărbaților, totuși, salariul lunar al femeilor a fost cu 41,4% mai mic decât salariul bărbaților; în sectorul activităților profesionale, științifice și tehnice, ponderea femeilor angajate a fost cu 8,8 mai mare decât a bărbaților, în timp ce salariul lunar al femeilor a fost cu 11,5% mai mic decât cel al bărbaților. În ceea ce privește segregarea ocupațională orizontală, sectoarele construcțiilor (87,9%), agriculturii, silviculturii și pescuitului (73,7%) și transportului și depozitării (71,7%) rămân dominate de angajații de sex masculin, în timp ce sectoarele sănătății și asistenței sociale (79,9%), educației (77,1%) și activităților financiare și de asigurări (65,7%) rămân dominate de angajatele de sex feminin¹¹³.

¹⁰⁹ CEDAW/C/MDA/CO/6, 10 martie 2020, alineatul 11.

¹¹⁰ Recomandată și de expertul Consiliului Europei, Olivier De Schutter, în „Raportul privind evaluarea necesităților în domeniul drepturilor sociale în Republica Moldova”, realizat în cadrul Proiectului Consiliului Europei „Încadrarea cooperării pentru dezvoltarea drepturilor sociale în Republica Moldova” în 2020.

¹¹¹ Disponibil pe: https://statistica.gov.md/en/statistic_indicator_details/28.

¹¹² Disponibil pe: <https://genderpulse.md/ro/abilitare-economica/ocuparea-forței-de-munca/rata-de-ocupare>

¹¹³ Disponibil pe: <https://genderpulse.md/ro/abilitare-economica/castigul-si-ecartul-salarial>

În 2020, Consiliul pentru egalitate a identificat și a ridicat următoarele probleme în plângerile examinate:

- subminarea tratamentului egal în aplicarea garanțiilor și drepturilor angajaților;
- discreditarea profesională, intimidarea psihică și subminarea tratamentului egal al angajaților care au o poziție civică activă și o opinie bine definită;
- refuzul de acomodare rezonabilă a programului de lucru pentru angajații cu responsabilități familiale în contextul crizei pandemice;
- subminarea tratamentului egal în aplicarea garanțiilor și drepturilor angajaților;
- publicarea anunțurilor de locuri de muncă cu condiții care favorizează anumite persoane;
- obstrucționarea dreptului persoanelor împiedicate să fie angajate în activități remunerate¹¹⁴.

Trebuie subliniat că în ultimii ani s-au înregistrat progrese importante în direcția atingerii egalității de gen în Republica Moldova. Femeile au crescut treptat, dar constant reprezentarea lor în procesele de conducere și luare a deciziilor, inclusiv femeile din grupurile subreprezentate. Republica Moldova a ratificat Convenția Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice, iar diverse legi și politici sunt amendate pentru a elimina principalele obstacole care împiedică femeile să participe pe piața muncii¹¹⁵.

Cu toate acestea, inegalitățile de gen persistă, iar stereotipurile de gen domină încă societatea. Femeile rămân subreprezentate pe piața muncii din cauza persistenței atitudinilor patriarhale și a stereotipurilor adânc înrădăcinate. Femeile din grupurile subreprezentate (de exemplu, femeile rome, femeile cu dizabilități și femeile din mediul rural) au rate mai scăzute de ocupare a forței de muncă din cauza mai multor forme de discriminare¹¹⁶.

La 1 ianuarie 2022, cota de femei în poziții de management public de înalt nivel este de 60%, în poziții de management public - 70%, în poziții executive publice - 76%. Pozițiile publice cu statut special sunt ocupate în principal de bărbați - 80%. Femeile sunt mai puțin reprezentate în poziții de demnitate publică (31%). Din datele prezentate de autoritățile publice, rezultă: cota de femei în poziții de demnitate publică diferă semnificativ între nivelele de administrație. Astfel, există un dezechilibru de gen în

¹¹⁴ Disponibil pe: <https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/final-infografic-COE-discriminare-RO-1.pdf>

¹¹⁵ UN Women Moldova, 17 mai 2023, <https://moldova.unwomen.org/en/stories/comunicat-de-presa/2023/05/suedia-si-un-women-au-semnat-un-acord-de-finatare-pentru-a-sustine-promovarea-egalitatii-de-gen-in-republica-moldova>

¹¹⁶ UN Women Moldova, 17 mai 2023, <https://moldova.unwomen.org/en/stories/comunicat-de-presa/2023/05/suedia-si-un-women-au-semnat-un-acord-de-finatare-pentru-a-sustine-promovarea-egalitatii-de-gen-in-republica-moldova>

administrația publică locală de nivel II - unde sunt 18% femei și 82% de bărbați, în scădere cu 0,8% față de 2020¹¹⁷.

Reprezentarea de gen în Parlament a fost destul de fluctuantă, iar numărul de deputați femei a scăzut de la 41 în 2021 la 36 în 2022, ajungând în 2023 la un număr de 39 de deputați, care dețin în prezent această funcție¹¹⁸.

În 2021, Clasificatorul de ocupații din Republica Moldova a fost modificat, respectând dimensiunea de gen¹¹⁹, cu toate că **Hotărârea Guvernului nr. 425/2015 cu privire la Nomenclatorul domeniilor de formare profesională și al meseriilor/profesiilor nu a fost modificată în ceea ce privește atribuirea ocupațiilor în funcție de gen**¹²⁰.

Legislația a fost, de asemenea, modificată, impunând angajatorilor obligații: de a asigura condiții egale pentru femei și bărbați care îmbină munca cu obligațiile familiale; de a introduce în regulamentele interne ale unității interzicerea discriminării în baza oricărui criteriu și interzicerea hărțuirii sexuale¹²¹.

Conform discuțiilor desfășurate în cadrul întâlnirilor de evaluare a necesităților cu diferiți factori de decizie, au fost ridicate următoarele probleme: scăderea implicării femeilor pe piața muncii în ultimii ani, ca urmare a unor factori complecși, cum ar fi: creșterea pandemiei, lipsa facilităților disponibile de îngrijire a copiilor, efectuarea majorității muncii casnice, un nivel ridicat de migrație a bărbaților, deconectarea pe termen lung pe piața muncii (din cauza concediilor pentru îngrijirea copiilor, unul după altul), lipsa potrivirii competențelor adresate instituțiilor de învățământ profesional și tehnic; diferența de salariu între sexe (care a crescut de la 14,8% în 2021 la 15,2% în 2022); scăderea cazurilor de discriminare de gen raportate Consiliului pentru Egalitate, care poate fi legată de o diminuare a dorinței de a depune astfel de cazuri; anunțuri discriminatorii pentru locurile de muncă, inclusiv sexul sau vârsta declarate în anunțuri, care continuă să apară în ciuda multor astfel de cazuri analizate de Consiliul pentru Egalitate (care au fost publicate pe site-ul web și sunt disponibile); campanii de conștientizare insuficiente care promovează egalitatea între sexe; lipsa cunoștințelor despre legea antidiscriminare (standarde internaționale și naționale) și înțelegerea conceptului de discriminare în rândul unui procent semnificativ de inspecții de muncă, ceea ce duce la o lipsă de control în această zonă.

¹¹⁷ Strategia de reformă a administrației publice din Republica Moldova pentru anii 2023-2030, <https://cancelaria.gov.md/sites/default/files/document/attachments/92-cs.pdf>

Ordinul ministrului Muncii și Protecției Sociale nr. 11 din 12 noiembrie 2021, <https://social.gov.md/wp-content/uploads/2022/01/CORM.pdf>.

¹¹⁸ Indexul egalității de gen (semestrul I 2023), https://progen.md/wp-content/uploads/2023/03/CPD_IEG-2023.pdf.

¹¹⁹ Ordinul ministrului Muncii și Protecției Sociale nr. 11 din 12 noiembrie 2021, <https://social.gov.md/wp-content/uploads/2022/01/CORM.pdf>.

¹²⁰ Disponibil la: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=131475&lang=ro#.

¹²¹ Codul muncii (art. 10 alin f).

GRUPUL 2

Grupul 2 cuprinde: dreptul copiilor și tinerilor la protecție (articolul 7), dreptul la protecție a sănătății (articolul 11), dreptul la securitate socială (articolul 12), dreptul la asistență socială și medicală (articolul 13), dreptul de a beneficia de servicii de asistență socială (articolul 14), dreptul persoanelor cu dizabilități la independență, integrare socială și participare în viața comunității (articolul 15), dreptul familiei la protecție socială, juridică și economică (articolul 16), dreptul copiilor și tinerilor la protecție socială, juridică și economică (articolul 17), dreptul persoanelor în vârstă la protecție socială (articolul 23), dreptul la demnitate în muncă (articolul 26), dreptul lucrătorilor cu responsabilități familiale la oportunitate și tratament egal (articolul 27), dreptul la protecție împotriva sărăciei și excluziunii sociale (articolul 30), dreptul la locuință (articolul 31).

Republica Moldova a acceptat toate prevederile din grupul menționat mai sus, cu excepția articolelor 7§5, 7§6, 13§4, 14§1, 14§2, 15§3, 23, 27§1, 27§3, 30, 31§1, 31§2 și 31§3.

În ultimele Concluzii publicate (în 2022, 2021, 2019 și 2016), Comitetul European pentru Drepturile Sociale a declarat următoarele:

- **conformitate în ceea ce privește:**
 - articolele 15§1 și 26§2 în 2016;
 - articolele 7§2 și 7§4 în 2019.
- **neconformitate în ceea ce privește:**
 - articolele 11§1, 11§2, 11§3, 12§1, 12§2, 12§3, 13§1, 13§2 și 13§3 în 2021;
 - articolul 15§2 în 2016;
 - articolele 7§1, 7§3, 16 și 17§2 în 2019.
- **amânare din cauza lipsei de informații suficiente în ceea ce privește:**
 - articolele 26§1 și 26§2 în 2022;
 - articolul 12§4 în 2021;
 - articolele 7§7, 7§8, 7§9, 7§10, 17§1 și 27§2 în 2019.

După perioada de referință, au fost introduse amendamente cruciale în Legea nr. 123/2010 cu privire la serviciile sociale și în Legea ocrotirii sănătății nr. 411/1995. În conformitate cu aceste amendamente, începând cu 1 ianuarie 2024, serviciile sociale de bază vor fi furnizate ca un set de servicii sociale stabilite de Guvern¹²².

¹²² Legea nr. 256 din 17 august 2023, disponibilă pe:

https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=138928&lang=ro

În ceea ce privește prevederile neacceptate din acest grup, Comitetul European pentru Drepturile Sociale a considerat, în 2018 și în 2021, că nu există obstacole legale pentru acceptarea articolelor 7§6, 14§1, 14§2, 27§1 și 27§3.

În domeniul drepturilor din Grupul 2, ca rezultat al discuțiilor și informațiilor furnizate în cadrul întâlnirilor de evaluare a necesităților, următoarele domenii au fost identificate ca având nevoie de sprijin pentru a ajusta situația din Republica Moldova (atât din perspectiva legislației, cât și din cea a practicii) la standardele internaționale ale Consiliului Europei, în special la standardele Cartei Sociale Europene:

- dreptul persoanelor cu dizabilități la independență, integrare socială și participare în viața comunității în domeniul formării profesionale a persoanelor cu dizabilități (articolul 15§1) și angajarea persoanelor cu dizabilități (articolul 15§2);
- dreptul la demnitate în muncă în domeniul hărțuirii sexuale (articolul 26§1) și hărțuirii morale (articolul 26§2).

ARTICOLUL 15§1. Dreptul persoanelor cu dizabilități la autonomie, la integrare socială și la participare în viața comunității, la orientare, educație și formare profesională

Articolul 15, alineatul 1 din Carta Socială Europeană implică luarea măsurilor necesare pentru a oferi persoanelor cu dizabilități îndrumare, educație și formare profesională în cadrul schemelor generale ori de câte ori este posibil sau, în caz contrar, prin intermediul entităților specializate, publice sau private. Noțiunea de educație include educația primară, educația secundară generală și profesională, precum și alte forme de formare profesională. În ceea ce privește educația copiilor și adolescenților cu dizabilități, prioritatea ar trebui să fie acordată școlilor obișnuite, unde este necesară furnizarea de asistență umană pentru cariera școlară¹²³.

În procesul de evaluare a conformității cu articolul 15, alineatul 1, se analizează o gamă largă de indicatori, inclusiv definiția dizabilității, existența și domeniul legislației antidiscriminare, integrarea persoanelor cu dizabilități în domeniul educației și formării și integrarea acestora în formarea profesională.

În raportul său din 2015 referitor la integrarea persoanelor cu dizabilități în formarea profesională, Guvernul Republicii Moldova a explicat că formarea profesională pentru tinerii și adulții cu dizabilități este furnizată de instituțiile de formare profesională și instituțiile specializate din învățământul secundar inferior și superior.

¹²³ CEDS, Rezumat al jurisprudenței Comitetului European pentru Drepturile Sociale, iunie 2022, paginile 134-138, cu sursele enumerate în acestea, disponibil la: <https://rm.coe.int/digest-ecsr-prems-106522-web-en/1680a95dbd>

Având în vedere aceste informații, în 2016, Comitetul European pentru Drepturile Sociale a concluzionat că situația din Republica Moldova este în conformitate cu articolul 15, alineatul 1 al Cartei¹²⁴. Cu toate acestea, din perspectiva integrării persoanelor cu dizabilități în formarea profesională, Comitetul a remarcat: conform raportului, sistemul de formare profesională nu este complet adaptat necesităților tuturor beneficiarilor potențiali cu dizabilități. Instituțiile de formare profesională includ un număr limitat de persoane cu dizabilități, iar activitățile oferite sunt axate pe asistența individuală în locul integrării ocupaționale. Conform raportului din 2016 al Raportorului Special pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități (A/HRC/31/62/Add.1)¹²⁵, există o cotă fixă de 15% pentru persoanele cu dizabilități în instituțiile de formare profesională și universități. Conform raportului, în perioada 2012-2013, 158 de elevi cu dizabilități fizice sau senzoriale au fost înregistrați în instituțiile de formare profesională secundară, iar în 2014, 94 de studenți cu dizabilități au fost înscriși la instituțiile de învățământ superior. În 2012, 1.604 copii dezinstituționalizați au urmat cursurile a 291 de instituții de învățământ obișnuite, iar în 2013-2014, 3.500 de copii au fost înscriși în 400 de instituții¹²⁶.

De la sfârșitul ultimului raport, persoanele din grupurile vulnerabile au beneficiat de îndrumare profesională și servicii de orientare în carieră cu scopul de a identifica cea mai potrivită profesie pentru fiecare dintre ei. Orientarea profesională are loc în instituții de învățământ, în întreprinderi specializate, în întreprinderi de inserție socială și în locuri de muncă protejate, conform unui program individual de reabilitare și incluziune socială. Orientarea profesională pentru persoanele cu dizabilități se desfășoară în diferite forme, inclusiv învățământul de zi, învățământul seral, învățământul cu jumătate de normă, învățământul la distanță, învățarea individuală, învățarea în grupuri, în clase speciale și conform planurilor individuale de învățământ, inclusiv pregătirea la locul de reședință sau în cadrul programelor de învățământ non-formal.

Persoanele cu dizabilități apte de muncă, care doresc să se integreze sau reintegreze pe piața muncii, au acces la orientare, formare și reabilitare profesională, indiferent de tipul și gradul dizabilității. Serviciile sunt oferite de organele teritoriale pentru ocupare. Pentru a asigura o evaluare corespunzătoare a procentului de capacitate de muncă și orientarea, formarea și reabilitarea profesională corespunzătoare a persoanelor cu dizabilități, autoritățile publice responsabile sunt obligate să adopte următoarele măsuri specifice: să realizeze și/sau să diversifice programele referitoare la orientare, formare și reabilitare profesională pentru persoanele cu dizabilități; să coreleze orientarea, formarea și reabilitarea profesională a persoanelor cu dizabilități cu cerințele pieței muncii; să creeze condiții pentru accesul persoanelor cu dizabilități la evaluarea procentului de capacitate de muncă, precum și la orientare, formare și reabilitare profesională în orice loc de muncă, în funcție de abilitățile lor personale.

¹²⁴ Disponibil pe: [Concluzii 2016 - Moldova - articolul 15-1 \(coe.int\)](http://concluzii2016.moldova-coe.int)

¹²⁵ Disponibil pe: https://digitallibrary.un.org/record/831670/files/A_HRC_31_62_Add-2-EN.pdf?ln=en

¹²⁶ CEDS Concluzii 2016. Republica Moldova, pag. 22.

Pentru a rezolva problemele privind proiectarea și dezvoltarea carierei persoanelor cu dizabilități în procesul de învățare pe tot parcursul vieții, devine necesar să se identifice condițiile psihologice optime pentru realizarea acestora. Asistența psihologică în proiectarea și orientarea profesională a persoanelor cu dizabilități necesită cunoașterea profundă a atitudinii acestora față de proces, motivele, resursele personale și barierele psihologice legate de învățarea permanentă. Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă din Republica Moldova furnizează asistență psihologică în orientarea profesională pentru toate persoanele, inclusiv cele cu dizabilități, conform programelor individuale.

La 8 septembrie 2017, a fost aprobată Hotărârea de Guvern nr. 723 cu privire la aprobarea Programului național de incluziune socială a persoanelor cu dizabilități pentru anii 2017-2022. Unul dintre obiectivele programului a fost de a crește rata de ocupare a persoanelor cu dizabilități în domeniul muncii prin asigurarea măsurilor de orientare și formare profesională bazate pe nevoile individuale.

Recent, Ministerul Muncii și Protecției Sociale a început să lucreze la un nou Program național de incluziune socială a persoanelor cu dizabilități 2024-2027¹²⁷.

Conform datelor și studiilor din acest domeniu, există în continuare bariere pentru includerea socială a persoanelor cu dizabilități: acces limitat la serviciile de sănătate, serviciile sociale, educație, orientarea în carieră și angajare; accesibilitate redusă a spațiilor publice, infrastructură slab adaptată necesităților persoanelor cu dizabilități, lipsa datelor statistice complexe și descompuse la nivel național, acces parțial la sursele de informații publice, stigmatizare și discriminare împotriva persoanelor cu dizabilități etc.

De asemenea, în studiile și datele de referință, se menționează că persoanele cu dizabilități se confruntă cu un risc mai mare de sărăcie, în special cei din zonele rurale, iar nevoile lor sunt mai complexe și implică colaborarea între specialiștii din mai multe domenii. De aceea, noul document de politică își propune să abordeze problemele persoanelor cu dizabilități dintr-o perspectivă multidisciplinară. Principalele domenii de intervenție vor fi centrate pe accesibilitate, sănătate, asistență socială, educație, piața muncii, emancipare și participarea persoanelor cu dizabilități.

Programul are ca scop asigurarea continuității politicilor promovate în ultimii ani în Republica Moldova în domeniul incluziunii sociale a persoanelor cu dizabilități și va viza îmbunătățirea accesului persoanelor cu dizabilități la beneficii și servicii sociale; facilitarea emancipării și reabilitării persoanelor cu dizabilități; creșterea participării lor în viața socială, politică, publică și culturală; asigurarea accesibilității la infrastructură, transport, informații și comunicații pentru persoanele cu dizabilități; asigurarea sprijinului în exercitarea capacității legale și garantarea accesului la justiție; promovarea informării și conștientizării populației cu privire la drepturile persoanelor cu dizabilități și exploatarea potențialului acestora.

¹²⁷ [Ministerul Muncii și Protecției Sociale \(gov.md\)](https://gov.md)

Discuțiile desfășurate în cadrul întâlnirilor de evaluare a necesităților cu diferiți actori au confirmat că integrarea persoanelor cu dizabilități în formarea profesională și învățământul dual este insuficientă și reprezintă o provocare majoră.

Doar un procent mic de instituții de formare profesională sunt adaptate la nevoile persoanelor cu dizabilități, aproape niciuna nu este pregătită să formeze persoane cu dizabilități mintale și psihosociale. Instituțiile de învățământ profesional tehnic (ÎPT) nu sunt adaptate din punct de vedere fizic (majoritatea clădirilor sunt inaccesibile pentru persoanele cu mobilitate redusă, inclusiv pentru persoanele în scaune cu rotile și cele care folosesc cârje), cât și nu au suport psihologic. De cele mai multe ori, instituțiile ÎPT sunt situate în orașe, în timp ce multe persoane cu dizabilități locuiesc în zone rurale, iar mobilitatea lor este foarte redusă. Mulți dintre aceștia nu doresc sau nu au posibilitatea de a se califica pentru locurile de muncă oferite la distanță. Mai mult, oferta de formare profesională nu este bine ajustată la cerințele pieței muncii, ceea ce influențează cel mai mult categoriile vulnerabile de candidați, deoarece aceștia sunt cei mai puțin susceptibili să primească locuri de muncă. Instituțiile ÎPT nu cooperează și nu schimbă informații și practici referitoare la elevi cu dizabilități. Majoritatea dintre ele nu sunt capabile să-și promoveze oferta educațională și să familiarizeze persoanele cu dizabilități cu toate opțiunile pe care le oferă (de exemplu, profilurile profesionale, posibilitatea de a sta în cămine, de a beneficia de transport, mese, indemnizații etc.).

Cu toate acestea, este important de menționat că există și instituții ÎPT care, în ciuda tuturor acestor obstacole, reușesc să educe persoanele cu dizabilități. Un exemplu în acest sens este Școala Profesională nr. 11 din Chișinău care în acest an, din cei 64 de elevi din școală, 47 sunt persoane cu dizabilități, iar alți trei sunt temporar fără îngrijire parentală. Copiii cu dizabilități grave sunt, de asemenea, acceptați și sunt printre elevii școlii. Școala desfășoară campanii de promovare pentru instituții și persoane cu dizabilități. Cu toate acestea, trebuie menționat și faptul că, deși școala oferă educație pentru atât de mulți elevi cu dizabilități, clădirile acesteia nu sunt complet adaptate la nevoile persoanelor cu mobilitate redusă, și școala ar trebui să primească sprijin în această privință.

În ceea ce privește învățământul dual, a fi acceptat pentru partea practică reprezintă o provocare imensă pentru persoanele cu dizabilități. După admitere, la nivelul testelor de aptitudini, astfel de elevi nu reușesc să fie selectați, deoarece companiile, având oportunitatea de a alege un elev, sunt de obicei mai dispuse să ofere practică persoanelor complet abile. Conform datelor furnizate de Camera de Comerț și Industrie, niciun elev cu dizabilitate nu a absolvit cu succes învățământul dual. A existat doar o singură companie care a selectat elevi cu dizabilități și le-a oferit instruire practică în cadrul sistemului de învățământ dual, cu toate acestea, chiar și în acest caz, elevii cu dizabilități nu au reușit să completeze studiile.

Nivelul de conștientizare cu privire la drepturile și oportunitățile educaționale și sprijinul care poate fi oferit în acest domeniu printre persoanele cu dizabilități și membrii familiilor lor este destul de scăzut. La Consiliul pentru Egalitate au fost raportate doar două cazuri de încălcare a dreptului la educație al copiilor cu dizabilități mintale.

ARTICOLUL 15§2. Dreptul persoanelor cu dizabilități la autonomie, la integrare socială și la participare în viața comunității. Angajarea persoanelor cu dizabilități

Articolul 15 alineatul 2 din Carta Socială Europeană impune statelor-părți să promoveze un acces egal și eficace la angajare pe piața muncii deschisă pentru persoanele cu dizabilități¹²⁸, indiferent dacă acestea suferă de dizabilități fizice și/sau intelectuale¹²⁹. Această obligație nu este redusă în timpurile crizelor de sănătate¹³⁰. Acest lucru implică ca statele să adopte măsuri de ajustare rezonabile pentru a asigura protecția persoanelor cu dizabilități împotriva riscurilor cauzate de virusul asociat cu contextul de muncă (inclusiv deplasarea la și de la locul de muncă)¹³¹. Statele-părți trebuie să furnizeze în mod sistematic date actualizate referitoare la numărul total de persoane cu dizabilități, inclusiv cele apte de a lucra, cele angajate (pe piața muncii deschise și în locurile de muncă protejate), cele beneficiare de măsuri de promovare a angajării, cele în căutarea unui loc de muncă, cele șomere, precum și rata generală de transfer a persoanelor cu dizabilități de la locurile de muncă protejate la cele de pe piața muncii deschise¹³².

În ultimul său raport prezentat în 2015, Guvernul Republicii Moldova a raportat că, în 2014, persoanele cu dizabilități reprezentau 5,2% (183.953) din populația totală, în timp ce 1,8% (13.446) dintre copii aveau o dizabilitate. Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității introduce noțiunea de acomodare rezonabilă pentru a asigura că persoanele cu dizabilități au dreptul de a-și exercita toate drepturile omenești și libertățile fundamentale pe baza egalității cu ceilalți cetățeni. Statul este responsabil de prevenirea și tratamentul dizabilității, de furnizarea de servicii de reabilitare, de asigurarea de ajustări rezonabile pentru persoanele cu dizabilități și de promovarea măsurilor pentru ca aceste ajustări să se aplice infrastructurii sociale, în special în sectorul angajării.

Având în vedere aceste informații, în 2016, Comitetul European pentru Drepturile Sociale a concluzionat că situația din Republica Moldova nu era conformă cu articolul 15 alineatul 2 din Cartă, deoarece nu s-a stabilit că persoanele cu dizabilități au garantat un acces egal și eficace la angajare¹³³.

¹²⁸ CEDS, Concluzii XX-1 (2012), Republica Cehă.

¹²⁹ CEDS, Concluzii I (1969), Declarație de Interpretare privind articolul 15§2.

¹³⁰ CEDS, Concluzii I (1969), Declarație de Interpretare privind articolul 15§2.

¹³¹ CEDS, Statement on Covid-19 and social rights adopted on 24 March 2021.

¹³² CEDS, Concluzii XX-1 (2012), Republica Cehă; Concluzii 2012, Cipru.

¹³³ Disponibil pe: [Conclusions 2016 - Moldova - article 15-2 \(coe.int\)](https://conclusions2016-moldova-article15-2-coe.int)

De la sfârșitul perioadei de raportare anterioare, au fost introduse amendamente legislative pentru a îmbunătăți situația, însă persoanele cu dizabilități se confruntă încă cu unele inegalități în ceea ce privește accesul la angajare. În conformitate cu art. 34 din Legea nr. 60/2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități, angajatorii cu cel puțin 20 de angajați și mai mult, indiferent de forma lor de organizare legală, creează și rezervă posturi pentru persoanele cu dizabilități într-un procent de cel puțin 5 la sută din numărul total de angajați. În același timp, angajatorii asigură înregistrarea cererilor persoanelor cu dizabilități care au aplicat pentru angajare într-un registru separat, care va conține documente referitoare la deciziile de angajare sau refuz, motivele refuzului, apelurile etc. Angajatorii trebuie să informeze agenția teritorială pentru ocuparea forței de muncă cu privire la: locurile de muncă create și/sau rezervate pentru angajarea persoanelor cu dizabilități, în termen de 5 zile de la data creării/rezervării acestora și despre ocuparea acestor locuri de muncă de către persoane cu dizabilități, în termen de 3 zile de la data ocupării lor. Angajatorii care încalcă aceste prevederi sunt sancționați în conformitate cu Codul Penal al Republicii Moldova.

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, împreună cu autoritățile publice centrale și locale responsabile și cu participarea asociațiilor publice ale persoanelor cu dizabilități, sindicatelor și angajatorilor, dezvoltă anual programe pentru angajarea persoanelor cu dizabilități.

În timpul discuțiilor desfășurate în cadrul întâlnirilor de evaluare a necesităților cu diferite părți interesate, principala problemă ridicată a fost lipsa de acces egal și eficace la angajare pe piața muncii deschise pentru persoanele cu dizabilități. Așa cum s-a stabilit în timpul întâlnirilor, problema este complexă și multilaterală. Ea începe cu lipsa de acces fizic la locurile de muncă pentru persoanele cu dizabilități, inclusiv: imposibilitatea de a ieși din locuință din cauza lipsei de rampe și lifturi în clădiri; imposibilitatea de a face naveta la locul de muncă din cauza lipsei sau a cantității insuficiente de mijloace de transport adaptate necesităților persoanelor cu dizabilități; lipsa sau cantitatea insuficientă de locuri de muncă adaptate necesităților persoanelor cu dizabilități; mobilitate redusă a persoanelor cu dizabilități, în special din zonele rurale; lipsa de conștientizare a angajatorilor cu privire la sprijinul oferit de stat pentru a asigura ajustări rezonabile în cadrul întreprinderilor; calificările reduse datorită accesului insuficient la educație, în special la formare profesională; neconcordanța calificărilor persoanelor cu dizabilități cu cerințele pieței muncii; lipsa de conștientizare a persoanelor cu dizabilități cu privire la sprijinul pe care îl pot obține de la agențiile de stat; stimulentele ineficiente pentru persoanele cu dizabilități care desfășoară activități în economia informală pentru a încheia un contract de muncă; interesul redus al angajatorilor pentru introducerea lucrului la distanță, cauzat în parte de lipsa cunoașterii regulilor și practicilor în această domeniu; numărul insuficient de întreprinderi sociale.

Problemele menționate privesc persoanele cu orice tip de dizabilitate, cu toate că situația persoanelor cu dizabilități mintale pare a fi cea mai mare provocare, rar

abordată de politica de stat. Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă furnizează diferite măsuri și servicii active de ocupare a forței de muncă, inclusiv dedicate persoanelor cu dizabilități, cu toate că niciuna dintre ele nu este adresată exclusiv persoanelor cu probleme de sănătate mentală.

Nivelul de conștientizare a drepturilor și a oportunităților de angajare și de sprijin care poate fi oferit în acest domeniu printre persoanele cu dizabilități și membrii familiilor lor este destul de redus, în special printre persoanele care trăiesc în zonele rurale. Cu toate acestea, discriminarea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii persistă. Cele mai multe cazuri raportate recent Consiliului pentru Egalitate au vizat încălcări ale dreptului la egalitate în angajarea persoanelor cu dizabilități.

CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

Domeniile de interes identificate mai sus necesită o atenție imediată din partea autorităților Republicii Moldova, deoarece acestea reprezintă domenii în care cooperarea cu Consiliul Europei ar fi justificată pentru a consolida capacitățile autorităților și a asigura efectuarea unor reforme legislative, care vor contribui la implementarea deplină a drepturilor sociale în conformitate cu Carta Socială Europeană și alte standarde ale Consiliului Europei în domeniul drepturilor sociale. Caracterul priorităților diferă, în unele domenii prioritatea constă în îmbunătățirea implementării legislației existente, în altele sunt necesare reforme legislative și/sau angajamente bugetare semnificative. Prin urmare, recomandările vor fi împărțite în funcție de domeniile la care se referă.

Angajamente internaționale:

1. În contextul reformelor (atât legislative, cât și la nivel de politici) pe care autoritățile le-au implementat pentru a consolida protecția drepturilor sociale (în special a drepturilor legate de muncă și angajare), Republica Moldova este încurajată **să accepte Protocolul privind reclamațiile colective** ca instrument nu numai pentru a spori protecția drepturilor sociale, ci și pentru a promova dialogul social și a întări instituțiile societății civile.
2. În contextul evaluărilor efectuate de către Comitetul European pentru Drepturile Sociale și a reformelor (atât legislative, cât și la nivel de politici) pe care autoritățile le-au implementat pentru a consolida protecția drepturilor sociale (în special drepturile legate de muncă și angajare), Republica Moldova este încurajată **să reia discuția privind acceptarea unor noi prevederi ale Cartei Sociale Europene ca instrument pentru a îmbunătăți protecția drepturilor sociale** (în special articolul 10§§1,2,3,4,5, dar și articolele 3§4, 4§2, 7§6, 14§1, 14§2, 18§1, 19§1, 19§2, 19§3, 19§4a și b, 19§5, 19§6, 19§9, 22, 27§1 și 27§3).
3. În contextul evaluărilor efectuate de către Comitetul European pentru Drepturile Sociale, Republica Moldova este încurajată **să facă eforturi suplimentare pentru a îmbunătăți calitatea rapoartelor sale referitoare la prevederile revizuite ale Cartei**, astfel încât Comitetul să poată evalua pe deplin situația și, ca rezultat, să ofere concluzii cuprinzătoare pentru a ajuta factorii de decizie să adopte măsuri legislative și politici mai bine informate.

Reforme legislative normative:

- a) **în Codul Muncii al Republicii Moldova** (Codul Muncii nr. 154 din 28 martie 2003):
- ▶ pentru a include o referință la orientarea sexuală în articolul 8 al Codului Muncii;
 - ▶ pentru a modifica articolul 251 și a introduce aceleași protecții, de exemplu în cazurile de concedieri colective sau în cazul insolvenței angajatorului, astfel încât să beneficieze atât femeile cu copii cu vârsta de până la 4 ani, cât și bărbații cu copii de aceeași vârstă;
 - ▶ pentru a modifica articolul 248 pentru a include prevederi referitoare la transferul anumitor categorii de femei (femei gravide, femei care au născut recent și cele care alăptează) de la anumite categorii de locuri de muncă (lucrări subterane în mine și orice alte activități care prezintă riscuri pentru siguranța sau sănătatea lor și care pot avea repercusiuni asupra sarcinii sau alăptării) la un alt loc de muncă cu garanția dreptului de a se întoarce la locul de muncă anterior la sfârșitul perioadei de maternitate/alăptare;
 - ▶ pentru a modifica articolul 86, alineatul 1, litera y¹, astfel încât să fie clar că angajatorul poate recurge la aplicarea acestor prevederi dacă măsura poate fi obiectiv justificată și rezonabilă în conformitate cu scopul propus;
 - ▶ pentru a modifica articolul 216, alineatul 1 al Codului Muncii și pentru a defini clar vârsta minimă la care o persoană poate încheia un contract de ucenicie;
 - ▶ pentru a modifica articolul 216, alineatul 2 al Codului Muncii și pentru a rezerva forma scrisă a contractului de ucenicie sub condiția *ad validatem* în loc de *ad solemnitatem*
- b) **în Hotărârea Guvernului nr. 425/2015 cu privire la Nomenclatorul domeniilor de formare profesională și al meseriilor/profesiilor** - pentru a respecta dimensiunea de gen în sensul atribuirii profesiei pe criterii de gen;
- c) **în Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității**) - pentru a modifica Articolul 13 și a extinde catalogul de persoane/instituții îndreptățite să depună plângere la Consiliul pentru egalitate și a oferi această competență Inspectoratului de Stat al Muncii, cel puțin sub forma dreptului sau chiar a obligației de a notifica Consiliul pentru egalitate în caz de discriminare stabilită sau suspectată la locul de muncă.

Acțiuni executive:

- a) Pentru a implementa pe deplin toate prevederile amendate ale Legii nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității și a Codului Muncii, se va acorda o atenție deosebită implementării corecte a articolului 8 al Codului Muncii - până la modificarea sugerată în punctul a) de mai sus, instanțele și Consiliul pentru Egalitate se vor baza pe formularea actuală (care furnizează o listă non-limitativă a motivelor de

discriminare interzise, permițând includerea orientării sexuale) și pe formularea efectivă a Legii nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității pentru a interpreta Articolul 8 al Codului Muncii în conformitate cu standardele europene și pentru a include orientarea sexuală ca unul dintre motivele interzise pentru diferențierea tratamentului;

- b) Pentru a combate în continuare segregarea ocupațională verticală și orizontală și decalajul salarial între genuri, inclusiv prin dezvoltarea comparațiilor salariale între companiile din sectorul privat;
- c) Pentru a promova dezvoltarea profesională a femeilor antreprenoare din municipii și pentru a le spori puterea economică prin instruire și dotare cu abilități de management de proiect;
- d) Pentru a crește salariul minim pe economie (în funcție de indicatorii economici - PIB, rata inflației, coșul minim de consum) pentru a crește atractivitatea angajării, ceea ce poate reduce numărul angajaților neoficiali.

Angajamente bugetare:

- a) Creșterea accesului la instituțiile de educație și formare profesională atât pentru tineri, cât și pentru adulți, inclusiv persoane cu dizabilități și persoane cu cerințe educaționale speciale, în special din regiunile și zonele rurale - este recomandabil să se extindă acoperirea teritorială a instituțiilor existente pentru a furniza oamenilor din zonele în care nu există astfel de instituții programe de sprijin pentru a avea acces la instituțiile existente, aflate la distanță (furnizând finanțare, transport, cămine);
- b) Optimizarea sistemului instituțiilor de educație și formare profesională, în special prin concentrarea și consolidarea resurselor umane și materiale și prin îmbunătățirea resurselor de conținut, în special din perspectiva asigurării calității serviciilor furnizate;
- c) Efectuarea cercetării comprehensive a pieței muncii pentru a ajusta programele de educație și formare profesională la nevoile pieței muncii și pentru a elimina discrepanța dintre cererea și oferta de forță de muncă;
- d) Promovarea învățământului profesional tehnic și a învățământului dual și popularizarea acestuia în rândul școlărilor. Pentru a soluționa această problemă, ar putea fi recomandabil să se ajusteze curriculumul învățământului secundar pentru a introduce activități de orientare în carieră care implică o astfel de promovare și în care sunt furnizate activități de orientare pentru a asigura coerența și eficacitatea acestora;
- e) Desfășurarea acțiunilor de informare destinate populației în general și separat tinerilor, inclusiv fetelor și băieților/femeilor și bărbaților din grupurile vulnerabile și tinerilor NEET, arătând oportunitățile pe care instituțiile de învățământ profesional tehnic, inclusiv cele cu învățământ dual le pot oferi;

- f) Dezvoltarea și introducerea unui mecanism/instrument pentru măsurarea gradului de satisfacție a angajatorilor față de absolvenții instituțiilor de învățământ profesional tehnic, în scopul colectării datelor relevante cu privire la această problemă, analizării acestora și îmbunătățirii eficacității educației profesionale;
- g) Sporirea capacității **Inspectoratului de Stat al Muncii** de a-și îndeplini atribuțiile în ambele domenii: în domeniul sănătății și securității și în monitorizarea implementării drepturilor de muncă și angajare. În acest domeniu, activitățile vor include:
- ▶ asigurarea constantă a **Inspectoratului de Stat al Muncii**, inclusiv a oficiilor sale teritoriale cu personal, inclusiv a unui număr relevant de inspectori pentru a-și îndeplini sarcinile eficient;
 - ▶ introducerea procedurilor stricte în cazul constatării unor încălcări, inclusiv posibilitatea de a impune sancțiuni fără interferența instanțelor în mai multe cazuri și includerea procedurilor de urmărire pentru monitorizarea situației întreprinderilor în care au avut loc încălcări;
 - ▶ organizarea de instruiți de înaltă calitate pentru inspectorii de muncă, inclusiv instruiți privind standardele europene, de exemplu, drepturile omului și la muncă europene și legislația antidiscriminare a UE;
 - ▶ organizarea de schimburi de experiență internațională și a vizitelor de studiu pentru inspectorii de muncă în țările europene pentru a le oferi oportunități de a dobândi experiență, a învăța bune practici și a schimba cunoștințe în străinătate;
 - ▶ desfășurarea de acțiuni de informare pentru angajatori cu privire la drepturile și obligațiile legate de dreptul la angajare și de muncă (inclusiv pliante și materiale care pot fi distribuite ușor, dar și instruiți, de exemplu, online);
 - ▶ desfășurarea de acțiuni de informare pentru angajați și candidați la suplinirea funcțiilor de inspectori de stat al muncii cu privire la drepturile de bază privind angajarea.
- h) Sporirea capacităților **Agenciei Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM)** de a-și îndeplini atribuțiile. În acest domeniu, activitățile vor include:
- ▶ organizarea de instruiți de înaltă calitate pentru angajații ANOFM, inclusiv instruiți referitoare la standardele europene, de exemplu, drepturile omului și la muncă și perspectiva de gen europeană și legislația antidiscriminare a UE;
 - ▶ împărtășirea bunelor practici și instruiți privind posibilitatea de a identifica și a atrage mai bine fete și băieți/femei și bărbați din grupurile vulnerabile și tineri NEET în ofertele de angajare ale ANOFM;
- i) Sporirea capacității **instituțiilor de învățământ profesional tehnic** de a-și îndeplini atribuțiile și a aborda cea mai importantă provocare, care este scăderea numărului de studenți. În acest domeniu, activitățile vor include:
- ▶ sprijinirea cooperării și schimbului de informații, bune practici și experiență, în special în ceea ce privește identificarea, atragerea și adaptarea femeilor

și bărbaților cu dizabilități și din alte grupuri vulnerabile, între instituțiile de învățământ profesional tehnic din țară;

- ▶ desfășurarea unei evaluări a necesităților și posibilităților instituțiilor de învățământ profesional tehnic pentru a evalua și a ajusta funcționarea acestora în conformitate cu nevoile persoanelor din grupurile vulnerabile;

■ asistență acordată instituțiilor de învățământ profesional tehnic pentru a deveni mai incluzive și sensibile la gen prin:

- organizarea de instruiți pentru angajații instituțiilor de învățământ profesional tehnic, inclusiv instruiți referitoare la standardele europene, de exemplu, Legea europeană antidiscriminare;
- dezvoltarea unor linii directe privind implementarea noilor modificări din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, în special în ceea ce privește discriminarea prin asociație, discriminarea continuă, discriminarea prelungită;
- inițierea unui dialog cu Ministerul Muncii și Protecției Sociale, cu Inspectoratul de Stat al Muncii, cu Confederația Națională a Sindicatelor, cu Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova, cu Biroul Național de Statistică pentru a dezvolta linii directe privind implementarea modificărilor aduse Codului Muncii privind munca de valoare egală;
- efectuarea de instruiți, împreună cu Confederația Națională a Sindicatelor, cu Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova privind nediscriminarea la locul de muncă, includerea clauzei de nediscriminare în acordurile colective de muncă, precum și în regulamentele interne ale unităților.

j) Consolidarea capacității **Institutului Național al Justiției și a Uniunii Avocaților** de a-și îndeplini atribuțiile. În acest domeniu, activitățile vor include:

- ▶ sprijin pentru dezvoltarea și introducerea de instruiți continue pentru judecători, procurori și profesioniști din domeniul juridic privind interpretarea/aplicarea uniformă a cadrului legal național, în special a Codului Muncii;
- ▶ sprijin pentru dezvoltarea și introducerea de instruiți continue pentru judecători, procurori și profesioniști din domeniul juridic privind Carta Socială Europeană, jurisprudența Comitetului European pentru Drepturile Sociale și standardele internaționale și europene în domeniul drepturilor sociale.

Carta Socială Europeană, adoptată în 1961 și revizuită în 1996, este corespondenta Convenției Europene a Drepturilor Omului, în domeniul drepturilor economice și sociale. Ea garantează un spectru larg de drepturi ale omului cu privire la locurile de muncă, locuințe, sănătate, educație, protecție socială și bunăstare socială.

Niciun alt instrument legal la nivel pan-european nu prevede o astfel de protecție extinsă și completă a drepturilor sociale ca aceea prevăzută de Cartă.

De aceea, Carta este considerată drept Constituția socială a Europei și reprezintă o componentă esențială a arhitecturii drepturilor omului de pe continent.

www.coe.int/socialcharter

RON

www.coe.int

Consiliul Europei este organizația lider în domeniul drepturilor omului pe continentul european. Aceasta include 46 de state membre, inclusiv toate statele membre ale Uniunii Europene. Toate statele membre ale Consiliului Europei au semnat Convenția Europeană a Drepturilor Omului, un tratat conceput să protejeze drepturile omului, democrația și preeminența dreptului. Curtea Europeană a Drepturilor Omului supraveghează punerea în aplicare a Convenției în statele membre.



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE