



**CENTRUL DE DREPT  
AL FEMEILOR**

*Promovând împreună drepturile femeilor  
Advancing women's rights together*



**Expert-Grup**  
Centru Analitic Independent

# Costul economic al inegalităților de gen în Republica Moldova

Autori:

**Arina Țurcan  
Iurie Morcotîlo  
Natalia Vilcu**

**Octombrie 2020**

## Cuprins

Introducere.....	3
Costul economic al inegalităților de gen.....	4
Măsuri de reconciliere a vieții de familie și obligațiile profesionale.....	10
Accesul la educația ante – preșcolară în Republica Moldova.....	18
Concluzii și recomandări.....	23
Anexe.....	26
Bibliografie.....	27

## Lista de figuri

Figura 1. Evoluția IGDG (axa din stânga) și clasamentul Republicii Moldova (axa din dreapta).....	5
Figura 2. Evoluția componentelor pe domenii a IGDG calculat pentru Republica Moldova.....	5
Figura 3. Decalajele de gen pentru rata de activitate, calculate în baza populației stabile și cu reședință obișnuită, p.p.....	7
Figura 4. Ponderea populației ocupate în profil de gen cu un program de lucru mai mic de 40 ore pe săptămână (% , axa din stânga) și diferența dintre femei și bărbați (p.p., axa din dreapta).....	7
Figura 5. Evoluția ratelor ocupării în echivalent timp complet în profil de gen, %.....	8
Figura 6. Costul inegalității de gen calculat în dependență de scenariu, % din PIB nominal existent.....	8
Figura 7. Evoluția ratelor de cuprindere a copiilor pe grupuri de vârstă în educația ante - și preșcolară, %21	
Figura 8. Costurile capitale estimate pentru înrolarea copiilor de 1-2 ani (mld. MDL, axa din dreapta) și ponderea acestora în PIB (% , axa din stânga).....	21

## ■ Introducere

**Inegalitatea de gen este una din principalele provocări pentru creșterea economică durabilă și echitabilă.** Inegalitățile de gen apar din cauza factorilor culturali, prejudecăților și lipsei stimulentei economice. Diminuarea și eradicarea decalajelor este atât un obiectiv din punct de vedere al asigurării echității, cât și din punct de vedere al valorificării potențialului economic al femeilor. Din acest considerente, aspectul realizării egalității de gen și împuternicirii tuturor femeilor și a fetelor este inclus ca unul din obiectivele Agendei 2030 de dezvoltare globală.<sup>1</sup> Scopul final al Agendei este eradicarea decalajelor către anul 2030 și asigurarea participării egale a femeilor în domeniul economic și politic.

**Persistența inegalităților de gen generează costuri economice enorme din cauza implicării insuficiente a femeilor în viața economică.** La nivel global au fost depuse mai multe eforturi de a cuantifica costurile economice ale inegalităților de gen pentru a înțelege anvergura problemei și a estima eforturile de diminuare a decalajelor, inclusiv în cadrul Agendei 2030. Neajunsul acestor estimări, însă, este că costul estimat variază de la un studiu la altul, în dependență de metodologie și lipsesc cuantificări la nivel dezagregat.<sup>2</sup> Majoritatea absolută a estimărilor sunt făcute la nivel global sau regional, lipsind la nivel de țară, în special, pentru cele cu un nivel scăzut de venituri. Costurile acestea variază semnificativ de la o țară la alta din cauza situației radical diferite cu inechitățile de gen. O estimare a costurilor și a domeniilor unde persistă inegalitățile de gen la nivel de țară contribuie la canalizarea mai eficientă a fondurilor publice destinate acestui domeniu, acest argument fiind perfect valabil și pentru Republica Moldova.

**Lipsa măsurilor eficiente de reconciliere a vieții de familie cu cea profesională reprezintă o barieră în asigurarea egalității de gen.** Armonizarea obligațiilor profesionale cu viața de familie este dificilă, în special, pentru femei, care, preponderent, sunt responsabile pentru îngrijirea copiilor și lucrările casnice. În aceste condiții, participarea femeilor la viața profesională, publică și politică, este foarte dificilă. Adoptarea unor măsuri eficiente de reconciliere a vieții de familie cu cea profesională le va permite femeilor să obțină independența financiară și să își crească în viața publică și politică, precum și pe piața muncii.

**Scopul acestui raport este de a estima costurile economice cauzate de inegalitățile de gen în Republica Moldova și de a identifica un set de recomandări strategice.** În raport vor fi estimate ultimele evoluții ce țin de inechitățile de gen în Republica Moldova, în special prin prisma schimbărilor în statistica demografică și a pieței muncii. În baza acestor evoluții sunt calculate costurile economice ale inechităților de gen, luând în considerație abordările metodologice aplicate deja la nivel internațional. Una din politicile publice care ar diminua inegalitățile de gen este dezvoltarea cadrului instituțional și juridic ce ține de reconcilierea vieții de familie și a obligațiilor profesionale. Bunele practici internaționale și specificul Republicii Moldova sunt analizate pe parcurs pentru a identifica potențiale domenii de intervenție din partea autorităților publice. Un accent separat este pus pe analiza educației ante – preșcolare și a costurilor potențiale de extindere a acesteia în Republica Moldova, cu scopul de a identifica în ce măsură este realizabilă implementarea acestei politici publice. Finalmente, în raport sunt formulate un set de recomandări care ar duce la diminuarea inegalităților de gen și a costurilor economice generate de acestea.

<sup>1</sup> <https://statistica.gov.md/pageview.php?!=ro&idc=601&id=6314>

<sup>2</sup> Q. Wodon et al., "The Cost of Gender Inequality. How Large is the Gender Dividend? Measuring Selected Impacts and Costs of Gender Inequality", World Bank, 2020.

## ■ Costul economic al inegalităților de gen

### Cuantificarea inegalităților de gen

**Dezvoltarea social - economică echitabilă și incluzivă este o precondiție pentru atingerea unor rezultate durabile și diminuarea sărăciei.** Un domeniu în care persistă inegalități semnificative este cel de gen, i.e. implicării mai slabe a femeilor în activitățile social – economice în raport cu bărbații. Cauzele acestor disparități variază de la factorii culturali și instituționali, până la constrângeri de acces la oportunități pur economice.<sup>3</sup> Eliminarea acestor factori de constrângere și atingerea egalității de gen au fost incluse ca unul din Obiectivele de Dezvoltare Durabilă (ODD) a Agendei 2030 la nivel global, care au fost naționalizate și în Republica Moldova.<sup>4</sup> În cadrul acestor eforturi la nivel internațional și național se elaborează și implementează un spectru vast de politici publice care au scopul să diminueze disparitățile de gen.

**Un element important în politicile publice de asigurare a egalității de gen este instrumentarul analitic și de analiză a situației reale în domeniu.** Pentru ca politicile să aibă un impact asupra grupului țintă este imperativ ca acestea să se bazeze pe evidențe, inclusiv în domeniul inegalităților de gen. Pentru analiza și cuantificarea inegalităților în acest domeniu au fost elaborate mai multe instrumente și cadre analitice. Printre cele mai recunoscute se numără Indicele Global al Disparităților de Gen (IGDG), elaborat de Forumul Economic Mondial.<sup>5</sup> Avantajele acestui indice sunt caracterul multi-dimensional al inegalităților de gen și disponibilitatea unei serii de timp continue din anul 2006. Indicele cuantifică inegalitățile de la 0 (lipsa de egalitate) și 1 (egalitate maximă) pe domeniile – (i) participarea și oportunitățile economice, (ii) cuprinderea în educație, (iii) sănătatea și speranța de viață, (iv) abilitatea politică. Caracterul comprehensiv și seria de timp neîntreruptă din 2006 permit de a analiza performanța fiecărei țări în parte, inclusiv a Republicii Moldova.

**Republica Moldova a înregistrat unele progrese în diminuarea inegalităților de gen, dar pe unele domenii este încă spațiu de îmbunătățire.** Valorile IGDG calculat pentru Republica Moldova au crescut continuu de la 0,713 în 2006 la 0,757 în 2019, ceea ce demonstrează o reducere a inegalităților de gen (Figura 1). De fapt, procesul de diminuare a decalajelor s-a amplificat doar începând cu 2011, până în acest an fiind înregistrată o stagnare a performanței în acest domeniu. Progresul s-a reflectat și în clasamentul Republicii Moldova în raport cu alte țări, situându-se pe locul 23 din 153 în anul 2019.<sup>6</sup> De asemenea, poziția Republicii Moldova în clasament a crescut pe parcursul perioadei analizate, deși a fost una sinuoasă și din cauza includerii tot mai multor țări în procesul de calcul.

**Problema inegalităților de gen variază semnificativ în Republica Moldova de la un domeniu la altul, iar cea mai proastă performanță se înregistrează cu reprezentarea femeilor în procesele politice.** În domeniile ce țin de sănătate și speranța de viață, precum și în educație nu există careva decalaje sistematice între bărbați și femei. Valorile sub – indicelui pe aceste domenii au fost constant aproape de valoarea 1 pe tot parcursul perioadei 2006 – 2019, ceea ce semnifică o egalitate de gen (Figura 2). În domeniul sănătății Republica Moldova se situează pe parcursul a mai multor ani pe locul 1 în clasamentul mondial, preponderent din cauza că diferența în speranța de viață a femeilor și bărbaților este cea mai mare în raport cu restul țărilor, ce a fost reflectat și în Indicele compozit al inegalităților elaborat de către Expert - Grup.<sup>7</sup> În domeniul

<sup>3</sup> World Bank, "World Development Report 2012: Gender Equality and Development", Washington, DC, World Bank.

<sup>4</sup> <https://statistica.gov.md/pageview.php?l=ro&id=6306&idc=605>

<sup>5</sup> <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>

<sup>6</sup> Conform valorilor IGDG nici o țară în lume încă nu a atins o paritate gen pe domeniile estimate în acest Indice. Țara care de mai mulți ani se clasează pe primul loc este Islanda, unde valoarea IGDG în 2019 era de 0,877.

<sup>7</sup> I. Morcoțilo, „Indicele compozit al inegalităților: Notă metodologică”, Expert – Grup, 2019.

economic, care reflectă preponderent situația femeilor pe piața muncii, situația nu s-a schimbat cardinal. Valorile sub-indicelui pe acest domeniu au oscilat între valorile 0,7 și 0,8 în perioada analizată. În pofida acestor tendințe neconcludente, Republica Moldova s-a situat în ultimii ani în top 20 de țări ale lumii în domeniul economic (Anexa 1). Finalmente, domeniul cu cel mai mic scor este împuternicirea politică din cauza reprezentării încă joase a femeilor în Parlament și în Guvern. Totodată, valoarea sub – indicelui pe acest domeniu a crescut gradual de la 0,117 în 2006 la 0,264 în 2019, ceea ce asigurat locul 45 din 153 în clasamentul mondial pentru anul 2019.

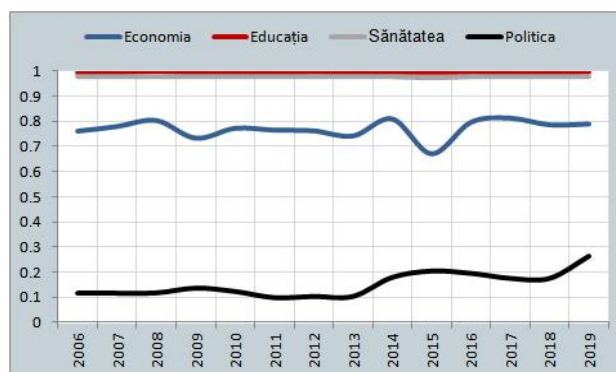
**Figura 1. Evoluția IGDG (axa din stânga) și clasamentul Republicii Moldova (axa din dreapta)**



Sursa: Calcule în baza datelor Forumului Economic Mondial

Notă: Numărul țărilor din clasament a variat pe parcursul anilor

**Figura 2. Evoluția componentelor pe domenii a IGDG calculat pentru Republica Moldova**



Sursa: Calcule în baza datelor Forumului Economic Mondial

**Cuantificarea inegalităților de gen scoate în evidență domeniile prioritare pentru intervenție din partea statului.** În Republica Moldova drept domenii prioritare pot fi menționate – participarea economică și împuternicirea politică, deși este important de continuat eforturile și în restul domeniilor. O reprezentare mai echitabilă în procesele politice și în pozițiile de conducere a instituțiilor publice ar duce și la ajustarea politicilor publice în privința egalității de gen. Totodată, cele mai palpabile rezultate se vor resimți odată cu diminuarea decalajelor de gen în domeniul economic, în special, pe piața muncii. O implicare mai activă a femeilor pe piața muncii ar duce la majorarea bunăstării atât a femeilor, cât și a societății întregi.

## Costul economic al inegalităților de gen

**Inechitățile de gen generează costuri enorme pentru societate și economie.** Institutul Global McKinsey (IGM) a estimat în 2015 că eliminarea completă a decalajelor de gen ar majora Produsul Intern Brut (PIB) la nivel mondial cu aproximativ 26% până în 2025, sau 28 trilioane de USD.<sup>8</sup> Aceste costuri provin din contribuțiile diferite ale bărbaților și femeilor în formarea PIB-ului, care se formează în dependență de modul lor de implicare pe piața muncii (Caseta 1). Printre factorii principali care duc la diferite contribuții ale bărbaților și femeilor sunt *participarea economică, numărul orelor lucrate și diferența de productivitate din cauza distribuirii neuniforme pe activități economice*. Costurile estimate variază însă semnificativ de la țară la țară, în dependență de situația femeilor pe piața muncii.<sup>9</sup>

**Calcularea decalajelor și costurilor de gen în Republica Moldova este îngreunată de schimbările în statistica ce ține de piața muncii.** Principalii indicatori ai pieței muncii în profil de gen s-au înrăutățit în ultimii ani, preponderent din cauza schimbărilor operate în Ancheta Forței de Muncă (AFM). Începând cu

<sup>8</sup> J. Woetzel et al. "The Power of Parity: How Advancing Women's Equality can add 12 trillion USD to Global Growth", McKinsey Global Institute, 2015.

<sup>9</sup> Date dezagregate pe țări nu au fost publicate de către IGM, dor pe regiuni geografice majore.

anul 2019, pentru estimarea indicatorilor din AFM se utilizează numărul populației cu reședință obișnuită, recalculat în baza rezultatelor Recensământului populației și a locuințelor din 2014.<sup>10</sup> De asemenea, populația ocupată a început să fie estimată în conformitate cu noul standard internațional al muncii, ceea ce a dus la excluderea gospodăriilor casnice care produc pentru consum propriu din ocupare.<sup>11</sup> Din aceste considerente, indicatorii ce țin de piața muncii din 2019 nu sunt comparabili cu perioada 2015 – 2018, pentru care s-a făcut recalcularea în baza populației cu reședință obișnuită. În pofida acestor constrângeri statistice, datele existente pot fi utilizate pentru estimarea costurilor economice a disparităților de gen.

### Caseta 1. Metodologia de estimare al costurilor economice generate de inegalitățile de gen

Pentru estimarea costurilor economice generate de inegalitățile de gen Institutul Global McKinsey a utilizat următorul model:

$PIB = (Populația\ aptă\ de\ muncă) \times (Rata\ de\ activitate) \times (Rata\ de\ ocupare) \times (Rata\ de\ ocupare\ în\ echivalent\ timp\ complet) \times (Productivitate\ muncii\ per\ persoană\ ocupată\ în\ echivalent\ timp\ complet)$

Unde:

- Contribuțiile se calculează pentru fiecare gen separat;
- Se presupune că nu există diferențe majore în productivitatea muncii a bărbaților și femeilor care îndeplinesc aceeași muncă;
- Ocuparea în echivalent timp complet este numărul mediu a persoanelor ocupate în timp parțial care se transformă în numărul mediu al persoanelor ocupate în timp complet proporțional cu timpul de lucru prevăzut în contractul de muncă (de exemplu: cel care lucrează jumătate din norma întregă se ia în calcul efectivul zilnic cu 0,5 etc.);<sup>12</sup>
- Rata de ocupare în echivalent timp complet este raportul dintre numărul persoanelor ocupate în echivalent timp complet și numărul total al persoanelor ocupate;
- Productivitatea muncii pe persoană ocupată în echivalent timp complet se calculează ca o medie ponderată pe activități economice în dependență de ponderea ocupării în profil de gen.

**Inegalitățile de gen a principalilor indicatori a pieței muncii s-au înrăutățit, inclusiv și din cauza schimbările metodologice.** Utilizarea numărului populației cu reședință obișnuită pentru calcularea indicatorilor din AFM a dus la majorarea ratelor de activitate și ocupare atât a bărbaților, cât și a femeilor. Totodată, revizuirea a fost mai semnificativă pentru bărbați decât la femei, ceea ce a cauzat o majorare a discrepanței de gen pentru acești indicatori. Decalajul în ratele de activitate a bărbaților și femeilor, calculate în baza populației stabile erau în jur de 5 – 6 p.p. în perioada 2015 – 2018, majorându-se la 7 – 8 p.p. pentru indicatorii deja calculați în baza populației cu reședință obișnuită (Figura 3). În anul 2019 decalajul s-a majorat pentru rata de activitate la 9 p.p., inclusiv din cauza excluderii din populația ocupată a gospodăriilor casnice care produc pentru consum propriu.<sup>13</sup> Astfel, rata de activitate a bărbaților în anul 2019 era de 47%, iar a femeilor de doar 38%. De asemenea, în perioada analizată s-au păstrat decalajele de gen la capitolul remunerării muncii. Raportul dintre câștigul salarial mediu net al femeilor a rămas la nivel de 86% din cel al bărbaților, fără să fie înregistrate careva tendințe pozitive.<sup>14</sup> Noile cifre privind activitatea

<sup>10</sup> Reședință obișnuită este definită ca locul în care persoana a trăit preponderent în ultimele 12 luni, indiferent de absențele temporare.

<sup>11</sup> <https://statistica.gov.md/newsview.php?l=ro&idc=168&id=6468>

<sup>12</sup> [https://statistica.gov.md/public/files/Metadata/alte/Anexa\\_Metodologia\\_Casti\\_sal\\_anual.pdf](https://statistica.gov.md/public/files/Metadata/alte/Anexa_Metodologia_Casti_sal_anual.pdf)

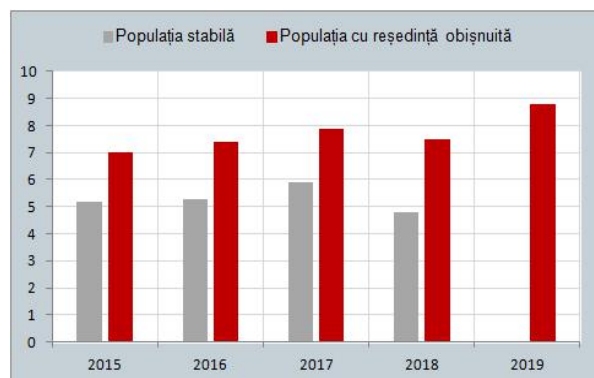
<sup>13</sup> În perioada 2015 – 2019 ponderea gospodăriilor casnice a crescut de la 14,7% la 20% din total populația ocupată. De asemenea, a crescut ponderea femeilor de la 46% la 50% din totalul gospodăriilor casnice care produc pentru consum propriu în această perioadă.

<sup>14</sup> Datele privind nivelul de remunerare a muncii nu au fost publicate încă pentru anul 2019.

economică a bărbaților și femeilor vor avea un impact negativ asupra valorilor IGDG în edițiile următoare și duc la majorarea costurilor estimative, cauzate de discrepanțele de gen.

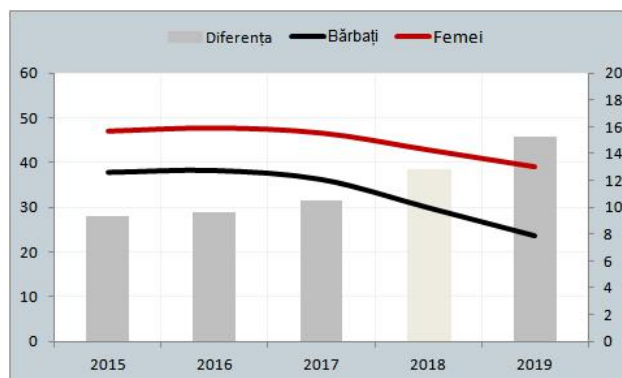
**Diferențe majore de gen există și în numărul orelor lucrate, care doar s-au amplificat în ultimii ani.** În ultimii ani a avut loc o diminuare graduală a ponderii populației ocupate cu un program de lucru mai mic de 40 ore pe săptămână atât în rândul bărbaților, cât și în rândul femeilor. Această diminuare a fost cauzată, cel mai probabil, de creșterea activității economice și a cererii pentru forța de muncă. Totodată, diferențele în numărul orelor lucrate de către bărbați și femei s-au amplificat în perioada 2015 - 2019. Ponderea bărbaților care au avut un program de lucru mai mic de 40 ore pe săptămână s-a diminuat de la 38% la 24% în această perioadă, iar la femei scăderea a fost de la 47% la doar 39%. Astfel, decalajul dintre femei și bărbați cu un astfel program de muncă s-a amplificat de la 9 p.p. în 2015 la tocmai 15 p.p. în 2019 (Figura 4). Indicatorii privind orele de lucru și decalajele de gen au fost influențate de schimbările metodologice menționate mai sus.

**Figura 3. Decalajele de gen pentru rata de activitate, calculate în baza populației stabile și cu reședință obișnuită, p.p.**



Sursa: Calcule în baza datelor Biroului Național de Statistică

**Figura 4. Ponderea populației ocupate în profil de gen cu un program de lucru mai mic de 40 ore pe săptămână (% , axa din stânga) și diferența dintre femei și bărbați (p.p., axa din dreapta)<sup>15</sup>**



Sursa: Calcule în baza datelor Biroului Național de Statistică

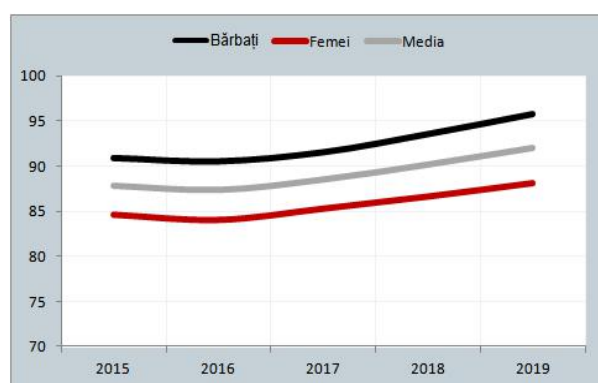
**Diferențele de gen ce țin de activitatea economică pe piața muncii și numărul orelor efectiv lucrate au un impact asupra ocupării în echivalent timp complet.** Ocuparea în echivalent timp complet permite de comparat numărul efectiv al ocupării între bărbați și femei, deoarece se ia în calcul atât numărul persoanelor ocupate, cât și programul lor de lucru. Rata de ocupare în echivalent timp complet la bărbați o depășește pe cea a femeilor, deoarece bărbații lucrează în medie un număr mai mare de ore remunerate.<sup>16</sup> În perioada 2015 – 2019 rata de ocupare în echivalent timp complet la bărbați a crescut de la 91% la 96%, în timp ce la femei creșterea a fost de la 85% la 88% (Figura 5). Astfel, în această perioadă decalajul de gen pentru rata de ocupare în echivalent timp lucrat s-a majorat de la 6 p.p. în 2015 la 8 p.p. în 2019. Creșterea decalajului este cauzată de faptul că a crescut mai rapid numărul bărbaților ocupați cu un program de muncă de cel puțin 40 ore pe săptămână în comparație cu femeile, așa cum a fost menționat mai sus.

<sup>15</sup> Pentru anul 2018 nu este disponibilă statistica privind numărul orelor lucrate. Indicatorii pentru acest an au fost calculate drept medie aritmetică dintre valorile înregistrate în 2017 și 2019.

<sup>16</sup> Bărbații lucrează un număr mai mare de ore doar în activitățile remunerate. Dacă se ia în calcul și activitățile neremunerate din cadrul gospodăriilor, atunci numărul cumulat al orelor de lucru a femeilor va depăși pe cel al bărbaților. Totodată, activitățile economice neremunerate nu sunt considerate drept ocupare conform standardelor internaționale a statisticii muncii și sunt excluse din estimarea costurilor de gen. Mai multe detalii statistice despre munca neremunerată în Republica Moldova pot fi găsite în următoarea publicație a Biroului Național de Statistică - [https://statistica.gov.md/public/files/publicatii\\_electronice/Utilizarea\\_timpului\\_RM/Note\\_analitice\\_rom/07\\_brosur\\_ROM.pdf](https://statistica.gov.md/public/files/publicatii_electronice/Utilizarea_timpului_RM/Note_analitice_rom/07_brosur_ROM.pdf)

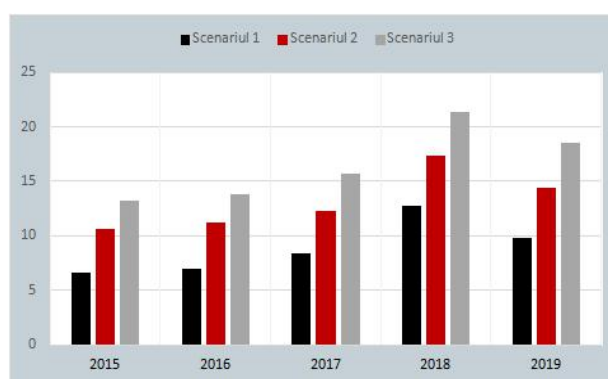
**Structura și intensitatea ocupării diferită la bărbați și femei duc și la diferențe în valorile medii a productivității muncii.** Asupra valorii medii a productivității muncii în profil de gen influențează trei factori principali – numărul populației ocupate, durata săptămânii de lucru și structura ocupării pe activități economice. Din cauza că ratele de ocupare la femei sunt simțitor mai mici decât la bărbați, numărul absolut al femeilor ocupate în economia națională este mai mică decât la bărbați, în 2019 decalajul fiind de 20 mii persoane în favoarea bărbaților. Acest decalaj se amplifică deja la 22 mii ocupați în echivalent timp complet, din cauza că femeile lucrează în medie un număr mai mic de ore. De asemenea, femeile sunt preponderent ocupate în activități economice cu o productivitate scăzută, e.g. administrația publică, învățământ, sănătatea și asistența socială. Acești factori duc la contribuții diferite la productivitatea muncii agregate, deși nu semnificative. Decalajul în productivitatea muncii în profil de gen a crescut de la 7,6 mii MDL în 2015 la 17,5 mii MDL în 2019 în termeni nominali.

**Figura 5. Evoluția ratelor ocupării în echivalent timp complet în profil de gen, %**



Sursa: Calcule în baza datelor Biroului Național de Statistică

**Figura 6. Costul inegalității de gen calculat în dependență de scenariu, % din PIB nominal existent**



Sursa: Calcule în baza datelor Biroului Național de Statistică

**Existența și amplificarea decalajelor de gen pe piața muncii se manifestă într-un potențial macroeconomic ratat.** Una din consecințele inechităților de gen este PIB-ul mai mic în comparație cu cel potențial, care poate fi obținut în lipsa acestor decalaje de gen. Amploarea pierderilor potențiale și impactul asupra PIB-ului se poate estima pentru fiecare componentă de inechitate analizată mai sus, evidențiindu-se următoarele trei scenarii:

- 1. Scenariul 1. Eliminarea decalajelor ce țin de ratele de ocupare a femeilor și bărbaților.** Acest scenariu estimează cu cât s-ar majora PIB-ul dacă rata de ocupare a femeilor s-ar egala cu cea a bărbaților, restul factorilor și decalajelor rămânând constante;
- 2. Scenariul 2. Eliminarea decalajelor de gen ce țin de ratele de ocupare și numărul orelor lucrate.** Acest scenariu estimează cu cât s-ar majora PIB-ul dacă ratele de ocupare și durata medie a săptămânii de lucru a femeilor s-ar egala cu cele a bărbaților, restul factorilor și decalajelor rămânând constante. Egalarea ratei de ocupare și a duratei săptămânii de lucru este echivalent cu egalarea ratelor ocupării în echivalent timp în profil de gen;
- 3. Scenariul 3. Eliminarea decalajelor ce țin de ocupare, ore de lucru și productivitatea muncii.** Acest scenariu estimează cu cât s-ar majora PIB-ul dacă rata de ocupare, durata medie a săptămânii de lucru și productivitatea muncii a femeilor s-ar egala cu cele a bărbaților. Egalarea productivității muncii ar presupune o distribuție mai uniformă pe activități economice a bărbaților și femeilor.



**Impactul macroeconomic al inegalităților este semnificativ și a fost în creștere, indiferent de scenariul aplicat.** În cazul Scenariului 1, costul economic a crescut de la 7% în 2015 la 10% în 2019 din valoarea PIB-ului înregistrat în anul respectiv. În cazul Scenariului 2, costul estimat a crescut în aceeași perioadă de la 11% la 15% din valoarea PIB-ului înregistrat în anul respectiv. Finalmente, Scenariul 3 a generat un cost estimativ în majorare de la 13% la 19% (Figura 6). Astfel, eliminarea celor mai principale discrepante de gen în domeniul economic ar adăuga 20% la PIB-ul existent. Totodată, aceste cifre trebuie tratate doar ca praguri maxime care pot fi obținute din eliminarea inechităților de gen, deoarece acest proces durează în timp și încă nici o țară în lume nu a atins o simetrie perfectă în profil de gen pe piața muncii și în economie. În cazul Republicii Moldova, creșterea economică poate fi stimulată și prin creșterea adițională a participării pe piața muncii atât a femeilor, cât și a bărbaților.

## ■ Măsuri de reconciliere a vieții de familie și obligațiile profesionale

**Costul economic al inegalităților de gen demonstrează importanța participării femeilor pe piața muncii.** Abilitatea statului de a asigura creșterea ponderii femeilor angajate depinde, în mare măsură, de acțiunile întreprinse în vederea asigurării reconcilierii vieții profesionale cu cea de familie, inclusiv, de existența serviciilor destinate îngrijirii copiilor.

**Potrivit Studiului „Bărbații și egalitatea de gen”<sup>17</sup>, ponderea bărbaților care, actualmente, se ocupă zilnic de îngrijirea copiilor este foarte mică.** Cu toate că unii bărbați au menționat că au fost învățați în familiile lor de origine să realizeze activități în cadrul gospodăriei, împărțirea responsabilităților în familiile/cuplurile nou create relevă aspecte îngrijorătoare. Astfel, 90,5% dintre bărbați și 81,5% dintre femei consideră că pentru o femeie cel mai important lucru este de a avea grijă de casă și de a găti pentru familie. Ponderea bărbaților care consideră că schimbarea scutecelor, spălarea și alimentarea copiilor sunt responsabilitățile femeilor este și mai mare – 95%. Una din persoanele intervievate pentru scopul prezentului studiu a validat aceste constatări, remarcând că *„...ar putea fi problema în prejudecățile care persistă în societate și rolul bărbatului în familie. Astfel, bărbatul aflat în concediu de îngrijire a copilului ar putea să aibă parte de o atitudine batjocoritoare din partea colegilor/prietenilor/poate chiar și a rudelor”*. Astfel, lipsa unor măsuri de reconciliere a vieții private cu cea profesională bine definite și implementate eficient au repercusiuni asupra formării și realizării femeilor în plan profesional, dar și asupra implicării bărbaților în viața de familie.

### **Bunele practici pentru reconcilierea vieții private cu cea profesională**

**Mecanismele deficitare și ineficiente pentru reconcilierea muncii plătite cu responsabilitățile de familie au contribuit la declinul în fertilitate în multe țări.**<sup>18</sup> De asemenea, lipsa măsurilor în cauză au un impact negativ asupra unor aspecte direct legate de egalitatea de gen, cum ar fi abilitatea economică a femeilor și participarea femeilor în procesul de luare a deciziilor. Acțiunile eficiente de asigurare a echilibrului între munca plătită și responsabilitățile de familie au arătat rezultate pozitive pentru angajatori, inclusiv din perspectiva performanței individuale, dedicației și a descreșterii a absenteismului angajaților.

**Nu există o soluție universală pentru reconcilierea maternității și a obligațiilor de muncă.** O combinație între măsurile care pot fi întreprinse de Guvern, cuplate cu acțiuni ale societății civile și ale angajatorilor ar trebui să servească drept instrument în soluționarea provocărilor legate de întoarcerea femeilor în câmpul muncii după naștere. De asemenea, ar fi bine ca măsurile orientate spre reconcilierea maternității cu încadrarea în câmpul muncii să ia în considerare aspectele anatomice legate de nașterea și creșterea copiilor și cele sociale sau culturale. Măsuri prietenoase familiei ar trebui implementate de rând cu măsurile pentru susținerea femeilor pentru a înlătura stereotipul că doar femeile au obligații de îngrijire a copiilor. Pentru a încuraja bărbații să își asume rolul social de îngrijitori este necesar să fie create condiții pentru ca ei să poată împăca rolul de tată cu cel de angajat.

**Înțelegerea necesităților femeilor și familiilor la fiecare etapă de creștere a copilului este esențială pentru a elabora măsuri utile și eficiente, care ar ajuta femeile să se încadreze mai ușor în câmpul muncii.** Câteva exemple de astfel de măsuri și practici aplicate la nivel internațional sunt prezentate mai jos.

#### **1. Politici în domeniul concediilor de maternitate/paternale și de îngrijire a copiilor**

<sup>17</sup> Bărbații și egalitatea de gen, Centrul de Drept al Femeilor, Sociopolis, Chișinău, 2015.

<sup>18</sup> Dincolo de maternitate și înapoi la muncă: A face față îngrijirii copiilor. Setul de materiale pentru protecția maternității. Modulul 11. Disponibil în limba engleză la: [https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS\\_193968/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_193968/lang-en/index.htm).

Părinților din **Danemarca** li se acordă 52 de săptămâni de concediu plătit. Potrivit regulii generale, mama are dreptul la un concediu de 4 săptămâni înainte de naștere și de alte 14 săptămâni de concediu după naștere. Tatăl are dreptul la un concediu de 2 săptămâni pe durata primelor 14 săptămâni după nașterea copilului. Urmează alte 32 de săptămâni în care mama și tata pot liber împărți concediul între ei. Ei pot opta pentru concediu concomitent sau în perioade consecutive. Dreptul la concediul plătit (barseldagpenge) se aplică pentru întreaga perioadă de 52 de săptămâni. Concediul poate fi prelungit cu alte 8 sau 14 săptămâni, însă suma indemnizației va fi mai redusă.<sup>19</sup>

Începând cu anul 2021, **Finlanda** va oferi concediul parental tuturor părinților, indiferent de identitatea lor de gen sau faptul că sunt sau nu sunt părinți biologici ai copilului. Potrivit noii legi, fiecare părinte va avea dreptul la 164 de zile (aproape 7 luni). Părintele solitar poate pretinde la concediu de durata prevăzută pentru ambii părinți, i.e. 328 de zile.<sup>20</sup>

Părinții din **Suedia** beneficiază de un concediu de 480 de zile și o indemnizație de 80% din salariu. Mamelor li se acordă 18 săptămâni de concediu, după care părinții pot împărți între ei zilele de concediu. Suedia este unică prin practica de a rezerva din cele 480 de zile de concediu, 90 de zile de concediu destinat în exclusivitate taților, cu scopul de asigurarea legătura între tată și copil.<sup>21</sup>

Părinții din **Islanda** pot împărți concediul lor de 12 luni de după nașterea copilului. Mamele și tații beneficiază de un concediu de 5 luni fiecare, iar cele 2 luni rămase pot fi împărțite între ei. Prin astfel de abordări, statul a ținut să se asigure că ambii părinți se pot reîntoarce la locul de muncă, iar copiii au posibilitatea să petreacă timpul cu ambii.<sup>22</sup>

Sistemul din **Norvegia** este flexibil și generos. Mamele pot beneficia de un concediu plătit 100% din salariu de 49 de săptămâni sau concediu plătit de 80% din salariu de 59 de săptămâni. Tații pot beneficia de un concediu de la zero până la 10 săptămâni, în dependență de veniturile mamei. Ambii părinți pot beneficia suplimentar de alte 46 de săptămâni de concediu plătit 100% din salariu sau 56 de săptămâni de concediu plătit 80% din salariu.<sup>23</sup>

Mamele din **Estonia** beneficiază de 140 de zile de concediu de maternitate, care se începe cu 30-70 de zile înainte de data planificată a nașterii. Taților din Estonia li se acordă două săptămâni de concediu plătit. După încheierea concediului de maternitate, ambii părinți pot beneficia suplimentar de 435 de zile de concediu, iar indemnizația este calculată reieșind din media veniturilor ambilor părinți.<sup>24</sup>

## 2. Program flexibil pentru femei și bărbați la locul de muncă

**În majoritatea țărilor europene, aranjamentele legate de orarul flexibil de muncă sunt stabilite de către conducerea companiilor/întreprinderilor.** Cu toate acestea, câteva țări au adoptat legislație națională în acest sens - legislație care se aplică tuturor angajaților și legislație care vizează, în mod specific, părinții angajați în câmpul muncii. Aceste măsuri au avut preponderent scopul de a asigura reconcilierea vieții private cu cea de familie.

În **Germania**, fiecare angajat într-o instituție cu cel puțin 15 angajați, care a lucrat 6 luni, are dreptul să solicite timp de muncă parțial (pe fracțiuni de normă). **Danemarca** a introdus în anul 2002 dreptul

<sup>19</sup> <https://www.oresunddirekt.se/en/working-in-denmark/family-and-parenting/parental-leave-when-working-in-denmark>.

<sup>20</sup> <https://www.businessinsider.com/countries-with-best-parental-leave-2016-8#finland-1>.

<sup>21</sup> <https://www.businessinsider.com/countries-with-best-parental-leave-2016-8#sweden-4>.

<sup>22</sup> <https://www.businessinsider.com/countries-with-best-parental-leave-2016-8#iceland-5>.

<sup>23</sup> <https://www.businessinsider.com/countries-with-best-parental-leave-2016-8#norway-7>.

<sup>24</sup> <https://www.businessinsider.com/countries-with-best-parental-leave-2016-8#estonia-9>.

angajatorului și a angajatului de a încheia un acord privind timpul de muncă parțial. În **Portugalia**, părinții copiilor cu vârsta de până la 12 ani (sau fără limită de vârstă, dacă copiii sunt bolnavi cronic), au dreptul la timpul de muncă parțial sau la program flexibil de muncă. În **Norvegia**, Legea cu privire la mediul de muncă îi oferă angajaților dreptul la program de muncă redus, dacă un astfel de program nu creează inconveniențe pentru companie. Părinții copiilor cu vârsta de până la 10 ani, care doresc să petreacă mai mult timp cu copiii lor, sunt privilegiați în acest sens. Angajatorul care refuză solicitarea lor de a le fi oferit program de muncă redus, este obligat să își argumenteze refuzul.

**Belgia** a dezvoltat un program inovativ numit „pauză de carieră”, care prevede următoarele opțiuni: a) suspendarea completă sau reducerea în jumătate a timpului de muncă pe durata unui an în cadrul carierei; prelungirea acestui termen este posibilă printr-un contract colectiv de muncă pe o durată maximă de 5 ani; aceste posibilități sunt valabile pentru toți angajații indiferent de vârsta lor; b) reducerea timpului de muncă cu 1/5 timp de 5 ani pe durata carierei; această posibilitate este valabilă pentru toți angajații indiferent de vârstă; c) reducerea timpului de muncă în jumătate sau cu 1/5 fără o durată maximă pentru angajații cu vârsta de peste 50 de ani, cu un stagiu de muncă de peste 20 de ani.

Rolul angajatorilor în asigurarea reconcilierii vieții private cu cea profesională este la fel de important. În **Belgia**, 1 din 5 organizații le oferă cel puțin unei jumătăți din angajați posibilitatea de a lucra la distanță. Lucrul la distanță este posibil în sectorul public și non-profit. În **Republica Cehă**, programul de muncă flexibil este cel mai frecvent aplicat în profesii administrative și în organizații mici cu până la 50 de angajați. Lucrul la distanță a început să ia amploare în unele domenii și, în special, în companii cu un număr mic de angajați (până la 10)<sup>25</sup>.

### 3. Accesibilitatea serviciilor ante-preșcolare de îngrijire a copiilor

**Asigurarea serviciilor de creșă calitative este un element de bază al suportului adecvat pentru protecția maternității și paternității.** Numeroase cercetări au demonstrat rolul vital al serviciilor de creșă pentru suportul, în special, al femeilor de a se angaja formal după naștere. În absența serviciilor de creșă calitative și accesibile financiar, femeile mult mai probabil că se vor angaja neformal, în munci neplătite (să presteze muncă casnică). Adicional, serviciile de creșă cresc oportunitățile de angajare ale unor categorii de angajați ceea ce contribuie la crearea noilor locuri de muncă, în special pentru femei și fete.<sup>26</sup>

Din anul 1990, copiii din **Finlanda** cu vârsta de până la 3 ani, li se garantează un loc în serviciile municipale de creșă, indiferent de statutul părinților pe piața muncii. În **Belgia**, aproximativ 30% din copii cu vârsta de la 0 la 3 ani beneficiază de servicii de creșă. Începând cu anul 2005, municipalitățile din **Danemarca** sunt obligate să garanteze locuri în instituții de creșă și grădinițe pentru copii de la 9 luni la 6 ani. Dacă municipalitatea nu oferă astfel de garanție, părinții au dreptul la o compensație în mărime suficientă pentru servicii private de îngrijire a copiilor.

În **Suedia**, toți copiii cu vârsta cuprinsă între 1 și 12 ani au dreptul la servicii de îngrijire: copiii preșcolari cu vârsta de 1-5 ani beneficiază de îngrijire deplină sau parțială și copiii de 6-12 ani beneficiază de servicii de îngrijire după școală. Numărul copiilor preșcolari care frecventează instituțiile de creșă/grădiniță este în continuă creștere, în contextul noului drept al copiilor părinților șomeri sau părinților în concediu parental de a frecventa creșele/grădinițele. **Islanda** asigură dreptul social al copiilor cu vârsta de 0-2 ani, în condițiile în

<sup>25</sup> Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries, EU Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGSIE), Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2005.

<sup>26</sup> Protecția sănătății în muncă. Maternitatea și paternitatea la muncă. Organizația Mondială a Muncii, 2010. p. 111. Disponibil în engleză la: [https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS\\_242615/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_242615/lang-en/index.htm).

care 38% de copii de această vârstă sunt încadrați în instituții de educație preșcolară și alte 16% - în case private înregistrate de municipalități<sup>27</sup>.

Un accent sporit, într-un număr de țări în elaborarea politicilor de suport în îngrijirea copiilor este pus pe grupurile vulnerabile. **Costa Rica** a instituționalizat Rețeaua Națională pentru Îngrijire și Dezvoltare a Copilului. Programul are drept beneficiari copii de la naștere până la 7 ani din familii vulnerabile și având mame solitare. Programul are drept scop promovarea forței de muncă a părinților și dezvoltarea copiilor. Serviciul durează 10 ore pe zi și acoperă aproximativ 32.000 de copii printr-o rețea de 852 centre fondate de instituții publice și private în baza principiului co-responsabilității. În 2014, Guvernul Costa Rica a investit 36 milioane de dolari SUA pentru a crește numărul de locuri, construcții, remodelare și echipament pentru îngrijirea copiilor. În **Chilie**, Programul „Chilie crește cu tine” oferă servicii de îngrijire pentru copii din familiile vulnerabile. Programul acoperă 40% din populația vulnerabilă. Numărul creșelor publice a crescut de la 700 în 2006 la mai mult de 4000 în 2009. În creșe sunt plasați mai mult de 70.000 de copii.

În **Mexic** a fost aprobat un Program Federal de îngrijire de zi pentru mamele care lucrează. Programul are drept scop direct înlăturarea inegalităților de gen determinate de responsabilitățile de familie. Acesta oferă servicii de creșă pentru copii cu vârste cuprinse între 1 și 4 ani din familii care câștigă de 6 ori mai puțin decât salariul minim pe economie. Părinții solitari, care lucrează sunt eligibili pentru acest serviciu. Programul, de asemenea, include suport financiar pentru crearea serviciilor de îngrijire de zi. În 2009, acest program a costat mai puțin de 0,01% din PIB al Mexicului, a acoperit 261,728 copii și a generat 45,000 locuri de muncă pentru îngrijitorii de copii și asistenții din respectivele instituții. Serviciile sunt valabile cel puțin 8 ore pe zi 5 zile pe săptămână.<sup>28</sup>

Lipsa suportului din partea statului sub forma de subvenții, scutiri de taxe, dar și cadrul normativ/prevederi ale contractelor colective inadecvate limitează dorința companiilor de a introduce măsuri de echilibrare a vieții private și de familie și a muncii.<sup>29</sup> Din acest considerent, este important ca statul să aibă politici coerente de stimulare a angajatorilor în a crea măsuri de reconciliere a obligațiilor de grijă față de copii și a obligațiilor de muncă.

În **Grecia**, sistemele de servicii publice și private care au cel puțin 300 de angajați sunt obligate să pună la dispoziția copiilor acestora un spațiu pentru creșe/grădiniță, iar în **Olanda** furnizarea unor servicii instituționalizate de îngrijire este considerată responsabilitatea guvernului, a angajatorului și a angajaților. În **Franța** majoritatea companiilor oferă sau participă în asigurarea serviciilor de îngrijire a copiilor. Unele exemple sunt băncile, spitalele universitare, Michelin și Oficiul Poștal. În total, 224 creșe de pe lângă companii oferă 15 000 din 200 000 de locuri de creșă în Franța.<sup>30</sup>

#### 4. Amenajarea spațiilor pentru alăptare și/sau extragere a laptelui și depozitare a acestuia pentru a fi dat ulterior copiilor

Statul ar putea asigura dreptul femeilor de a alăpta prin recunoașterea ca timp de muncă perioadele în care femeile se deplasează pentru a alăpta, așa cum este recunoscut legislativ în **China** și **Filipine**.<sup>31</sup>

<sup>27</sup> Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries, EU Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGSIE), Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2005.

<sup>28</sup> Protecția sănătății în muncă. Maternitatea și paternitatea la muncă. Organizația Mondială a Muncii, 2010, p. 112. Disponibil în engleză la: [https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS\\_242615/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_242615/lang--en/index.htm).

<sup>29</sup> Ibid., p. 111.

<sup>30</sup> Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries, EU Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGSIE), Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2005.

<sup>31</sup> Protecția sănătății în muncă. Maternitatea și paternitatea la muncă. Organizația Mondială a Muncii, 2010, p. 103. Disponibil în engleză la: [https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS\\_242615/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_242615/lang--en/index.htm).

În **Slovenia**, spre exemplu, angajatorii sunt obligați să ofere o cameră cu pat pentru angajatele însărcinate și cele care alăptează. În **Columbia**, fiecare angajator trebuie să asigure în sedii adiacente celor în care lucrează mamele, camere pentru alăptat sau spații potrivite pentru îngrijirea copiilor. Prevederi similare există în **Belgia, Costa Rica, Letonia, Olanda, Nicaragua și Nigeria**.<sup>32</sup>

Pentru a preveni lucrătoarele să călătorească distanțe lungi pentru a hrăni copiii și a stimula alăptarea chiar și atunci când copiii nu pot fi aduși la locul de muncă al mamei, unii angajatori au creat condiții pentru extragerea laptelui matern la locul de muncă și depozitarea lui sigură ca să poată fi dat copilului mai târziu. **Brazilia** are o reglementare sanitară pentru implementarea alăptării. În **Peru** există o lege prin care toată instituțiile publice, care au mai mult de 20 de femei angajate de vârstă reproductivă să amenajeze un spațiu de cel puțin 10m<sup>3</sup> doar cu scopul de a extrage laptele. În **Filipine**, Legea privind extinderea alăptării din 2009, a stabilit ca locurile de alăptare nu trebuie să fie amenajate în WC-uri și ar trebui să fie dotate cu echipament necesar pentru extragerea și păstrarea laptelui cât și scaun și masă pentru a extrage și pune laptele la păstrare. În **Cambodgia**, angajatorii care au angajați minim 100 femei trebuie să stabilească în instituțiile lor sau în apropiere camere de alăptare sau centre de zi pentru copii cu vârsta de peste 18 luni. Femeile pot să lase copii în centrele de zi, iar cheltuielile sunt suportate de angajatori. Similare situație există și în Brazilia, în cazul în care sunt angajate mai mult de 30 femei.<sup>33</sup>

## **Măsuri de reconciliere a vieții private cu cea profesională în Republica Moldova**

**Codul Muncii prevede că una din obligațiile angajatorului este să asigure condiții egale pentru femei și bărbați, ce ar permite reconcilierea vieții profesionale cu cea de familie.** Cu toate acestea, un număr semnificativ de femei continuă să fie inactive economic din cauza responsabilităților familiale, inclusiv celor legate de îngrijirea copiilor.<sup>34</sup> Nașterea copiilor le determină pe femei să se retragă de pe piața muncii. Acest lucru este determinat de insuficiența politicilor axate pe armonizarea vieții de familie cu obligațiile de serviciu, dar și de lipsa serviciilor de îngrijire a copiilor ce ar permite femeilor tinere să reconcilieze responsabilitățile familiale, creșterea copiilor și viața profesională (ex. insuficiența creșelor) în special în mediul rural.

**În Republica Moldova a fost implementat un set destul de larg de instrumente în domeniul reconcilierii vieții de familie cu obligațiile profesionale.** Principalele instrumente sunt - concediul de maternitate, concediul paternal și concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, la care se adaugă serviciile de îngrijire a copiilor acordate prin intermediul instituțiilor de educație timpurie.

Concediul de maternitate include concediul prenatal plătit cu o durată de 70 de zile calendaristice (în cazul sarcinilor cu 3 și mai mulți feți – 112 zile calendaristice) și concediul postnatal plătit cu o durată de 56 de zile calendaristice (în cazul nașterilor complicate sau nașterii a doi sau mai mulți copii – 70 de zile calendaristice). Tatăl copilului nou-născut beneficiază de dreptul la un concediu paternal de 14 zile calendaristice. După expirarea concediului de maternitate, se acordă un concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, cu achitarea indemnizației din bugetul asigurărilor sociale de stat.<sup>35</sup> Legislația permite acordarea concediului parțial plătit pentru îngrijirea copilului tatălui ori unuia din bunici sau unei alte rude care se ocupă nemijlocit de îngrijirea copilului, tutorelui, în cazul în care mama nu îl utilizează.<sup>36</sup>

<sup>32</sup> Ibid., p. 109.

<sup>33</sup> Ibid.

<sup>34</sup> În ultimii ani ponderea acestei categorii de femei a rămas stabilă în jur de 11% din totalul femeilor inactive în Republica Moldova, ceea ce constituie în jur de 130 – 140 mii persoane.

<sup>35</sup> Art. 124 alin. (2) Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154 din 28.03.2003 // M.O. nr. 159-162, art. 648.

<sup>36</sup> Art. 124 alin. (4) Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154 din 28.03.2003 // M.O. nr. 159-162, art. 648.

În condițiile în care legislația stabilește obligația pentru angajator de a menține locul de muncă al salariatului pe un termen care depășește termenii țărilor din UE, angajatorii optează pentru angajarea bărbaților în defavoarea femeilor, fapt demonstrat inclusiv și de rata participării femeilor pe piața muncii în capitolul precedent.

**Totodată, legislația din Republica Moldova, chiar dacă include unele prevederi privind concediul paternal și dreptul taților la concediul de îngrijire a copilului, încă nu este de natură să asigure dreptul egal al ambilor părinți la îngrijirea copiilor.** Prevederile legii nu motivează tații să participe la îngrijirea copiilor. Legislația națională nu prevede o perioadă de concediu rezervată în exclusivitate pentru tați și nu este suficient de flexibilă în a îi oferi posibilitatea părinților de a folosi o parte din concediul parțial plătit după împlinirea vârstei de 3 ani a copilului. Persoana care beneficiază de concediul parțial plătit nu are dreptul să aleagă o perioadă mai scurtă de concediu cu o indemnizație mai mare. Legislația națională nu conține prevederi care ar stimula mama și tatăl să împartă între ei concediul de îngrijire a copilului.

**Deși din punct de vedere legal și bărbații pot fi beneficiari ai concediului parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, statistic, însă, numărul lor este mult mai mic în comparație cu numărul femeilor.** Conform datelor Casei Naționale de Asigurări Sociale (CNAS), la 01 ianuarie 2020 din categoria persoanelor asigurate **39 458** mame și **7 136** tați se aflau în concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului și beneficiau de indemnizație lunară pentru îngrijirea copilului. O explicație pentru această discrepanță între femei și bărbați în decizia lor de a opta pentru concediul de îngrijire a copilului ține preponderent de percepțiile și stereotipurile legate de rolul femeilor în familie și societate și sarcinile casnice atribuite femeilor.

**În ceea ce privește folosirea concediului parțial plătit pentru îngrijirea copilului de către persoanele neasigurate, numărul bărbaților care beneficiază de indemnizația lunară este și mai mic.** În anul 2019, acest tip de concediu a fost folosit de **37 835** mame neasigurate care beneficiază de indemnizație lunară pentru îngrijirea copilului în mărime de **640 lei**, în comparație cu **206 tați** (Tabelul 1). Drept urmare, datele relevă că bărbații folosesc concediul de îngrijire a copilului preponderent în situațiile când au statut de persoane asigurate.

**Tabelul 1. Numărul beneficiarilor de indemnizație lunară pentru îngrijirea copilului în 2019**

	Mame	Tați	Alte persoane	Total
<b>Persoane asigurate (copii până la 3 ani)</b>	39 458	7 136	335	46 929
<b>Persoane neasigurate (copii până la 2 ani)</b>	37 835	206	25	38 066

Sursa: CNAS

**Chiar dacă legislația prevede termene destul de mari de concediu pentru îngrijirea copilului, mărimea medie a indemnizației lunare pentru îngrijirea copilului este foarte mică,** constituind în anul 2019 pentru persoanele asigurate **1 846,48 lei**, iar pentru persoanele neasigurate **696,35 lei**. Din numărul total de femei care folosesc concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului, **49% de femei** sunt neasigurate și beneficiază de indemnizație lunară minimă în mărime de **640 lei**, ceea ce constituie un factor în plus de vulnerabilitate. Aceste realități determină ca incidența sărăciei printre femeile ce se află în concediu de îngrijire a copilului să fie în creștere, în special în rândul mamelor solitare sau a femeilor care cresc copiii fără a avea suportul tatălui copilului sau al partenerului de viață.

**Program flexibil pentru femei și bărbați la locul de muncă:** Durata zilnică normală a timpului de muncă în Republica Moldova constituie 8 ore. Durata zilnică maximă a timpului de muncă nu poate depăși 10 ore în limitele duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.

O insuficiență sau chiar lipsă a formulelor flexibile de lucru – cum ar fi munca la distanță, program flexibil, munca pe fracțiuni de normă, pot determina persoanele cu responsabilități de îngrijire, în special femeile, să iasă de pe piața muncii.

Legislația națională prevede posibilitatea angajării salariaților cu ziua de muncă parțială (pe fracțiuni de normă), durata concretă a timpului de muncă parțial fiind consemnată în contractul individual de muncă. Prevederi speciale vizează femeile gravide, salariații care are copii în vârstă de până la 10 ani sau copii cu dizabilități ori salariații care îngrijesc un membru al familiei bolnav în conformitate cu certificatul medical, când angajatorul este obligat să le stabilească ziua de muncă parțială.

La nivel legislativ, spre deosebire de unele țări europene, programul flexibil de muncă nu este reglementat în Republica Moldova, excepție făcând prevederile potrivit cărora angajatorul poate stabili, cu acordul scris al salariatului, programe individualizate de muncă, cu un regim flexibil al timpului de muncă, dacă această posibilitate este prevăzută de regulamentul intern al unității sau de contractul colectiv ori de cel individual de muncă. În legislația națională lipsesc prevederi ce ar permite angajaților să lucreze la distanță/de acasă. Aranjamentele legate de orarul flexibil de muncă în Republica Moldova sunt stabilite de către conducerea companiilor/întreprinderilor, la discreția acestora sau reieșind din prevederile contractelor colective de muncă.

**Accesibilitatea serviciilor ante-preșcolare de îngrijire a copiilor:** Pentru a facilita reluarea activității profesionale după acordarea concediului pentru îngrijirea copilului este recomandabilă nu doar modificarea cadrului normativ prin oferirea opțiunilor de primire a indemnizației, ci și crearea serviciilor de îngrijire pentru copii. Insuficiența unor astfel de servicii adâncesc vulnerabilitatea femeilor, afectează formarea și realizarea lor profesională, precum și participarea lor pe piața muncii.

Codul Educației al Republicii Moldova definește educația timpurie ca fiind parte componentă a sistemului educațional din Republica Moldova, care are drept scop dezvoltarea holistică a copilului și pregătirea pentru integrare în activitatea școlară.<sup>37</sup> Educația timpurie se desfășoară în creșe, grădinițe, centre comunitare de educație timpurie sau în alte instituții care prestează servicii în conformitate cu standardele educaționale de stat.<sup>38</sup> Aceasta poate fi organizată și în instituții rezidențiale - pentru copiii orfani sau cei rămași fără îngrijire părintească, în instituții sanatoriale - pentru copiii cu boli cronice, precum și în instituții de învățământ special, în instituții penitenciare și în instituții medicale. Educația timpurie constituie nivelul zero (conform clasificării internaționale ISCED) al sistemului de învățământ din Republica Moldova, care se structurează în două cicluri: educație ante-preșcolară și învățământul preșcolar.

**Educația ante-preșcolară** vizează copiii cu vârsta de până la 2 ani.<sup>39</sup> Educația ante-preșcolară se realizează în familie, însă la solicitarea părinților, autoritățile administrației publice locale pot organiza educația ante-preșcolară, cu finanțare de la bugetele locale, inclusiv prin intermediul serviciului de creșă.<sup>40</sup>

**Un alt serviciu ce realizează educația ante-preșcolară sunt creșele sociale.** Creșele sociale sunt create de administrația publică locală sau de ONG-uri cu scopul prevenirii separării copiilor de părinți. Creșele sociale

<sup>37</sup> Art. 23 alin. (1) din Codul Educației al Republicii Moldova nr. 152 din 17.07.2014 // M.O. 319-324, art. 634.

<sup>38</sup> Art. 23 alin. (3) Codul Educației al Republicii Moldova nr. 152 din 17.07.2014 // M.O. 319-324, art. 634.

<sup>39</sup> Art. 20 alin. (1) lit. a) Codul Educației al Republicii Moldova nr. 152 din 17.07.2014 // M.O. 319-324, art. 634.

<sup>40</sup> Art. 24 Codul Educației al Republicii Moldova nr. 152 din 17.07.2014 // M.O. 319-324, art. 634.



primesc copiii cu vârsta între 4 luni și 3 ani, proveniți din familii defavorizate social, pentru a asigura servicii de îngrijire și educare a lor. În cadrul realizării prezentului studiu au fost identificate 3 creșe sociale care activează în mun. Chișinău, dintre care 2 creșe sociale sunt finanțate cu publică, iar una a fost fondată de Misiunea socială „Diaconia”. În creșa socială publică copiii sunt înmatriculați în baza avizului Comisiei pentru protecția copilului aflat în dificultate. Capacitatea de admitere la serviciul de creșă socială este de 12 copii. La admiterea în serviciu a copilului, părinții încheie un acord care este revizuit o dată la 6 luni. În primele două luni de la admiterea copilului în serviciul de creșă socială, părinții urmează să prezinte dovada angajării în câmpul muncii. Neangajarea părinților în câmpul muncii poate servi drept temei de exmatriculare a copilului din serviciu.

**Cadrul normativ permite crearea serviciilor private de educație timpurie**, cu condiția ca acestea să respecte standardele educaționale de stat. Or, procesul educațional se realizează, obligatoriu, pentru toate tipurile de instituții de educație timpurie, indiferent de forma de organizare, programul educațional și tipul de proprietate – în baza curriculumului și a standardelor aprobate de Ministerul Educației, Culturii și Cercetării.<sup>41</sup> Instituțiile de educație timpurie, la solicitare, pot implementa programe educaționale alternative celui de stat: Programul Educațional Waldorf, Programul Educațional Maria Montessori, Frene, cu condiția că acestea au fost aprobate inițial de Ministerul Educației, Culturii și Cercetării.

**Copiii cu necesități speciale se confruntă cu o serie de dificultăți în accesul lor la servicii educaționale.** Astfel, în raportul pentru anul 2019, Consiliul pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurarea Egalității<sup>42</sup> a identificat următoarele probleme: lipsa sau insuficiența cadrelor didactice de sprijin și a unor specialiști (psihologi, psihopedagogi, logopezi); bariere atitudinale ale cadrelor didactice în procesul de integrare a copiilor cu nevoi educaționale speciale; alocarea inefficientă a resurselor financiare destinate educației incluzive; nevoia de informare continuă a cadrelor didactice cu privire la modul de interacțiune cu copiii cu dizabilități, în special, cu cei cu deficiențe mintale.

Cu toate că autoritățile din Republica Moldova au întreprins o serie de măsuri și au implementat mecanisme specifice menite să asigure reconcilierea vieții de familie cu cea profesională, bunele practici internaționale și recomandările Uniunii Europene în acest sens, demonstrează necesitatea unor măsuri suplimentare care să contribuie la implicarea mai activă a femeilor în viața profesională, funcții de conducere și viața publică prin: ajustarea cadrului legislativ privind concediile de îngrijire a copiilor, programul de muncă al părinților încadrați în câmpul muncii, amenajarea spațiilor pentru alăptarea copiilor, stimularea angajatorilor prin subvenții sau scutiri de taxe în vederea creării condițiilor de natură să echilibreze viața profesională cu cea de familie și creșterea numărului de instituții ante-preșcolare, de rând cu adoptarea politicilor coerente de stimulare a angajatorilor de a crea servicii de îngrijire a copiilor.

<sup>41</sup> Art. 51 alin. (1) Codul Educației al Republicii Moldova nr. 152 din 17.07.2014 // M.O. 319-324, art. 634.

<sup>42</sup> [https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Brosura\\_ro.pdf](https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Brosura_ro.pdf).

## ■ Accesul la educația ante – preșcolară în Republica Moldova

### Cererea față de serviciile de educație ante – preșcolare

În anul 2019, în Republica Moldova funcționează doar 2 creșe, care sunt situate doar în mediul urban. Numărul locurilor disponibile în creșele publice este insuficient în raport cu numărul de solicitări. Or, în cele 2 creșe enunțate au fost admiși 149 copii, chiar dacă capacitatea acestora este de doar 118 locuri (Tabelul 2). Totodată, potrivit informației prezentate de Biroul Național de Statistică, în anul 2019, în Republica Moldova au funcționat 829 instituții de tip creșă-grădiniță, iar numărul total al copiilor de vârstă de 1-2 ani care au frecventat creșele și creșele-grădinițe a constituit 16 799 de copii în mediul urban și 8 570 de copii din mediul rural. În distribuția pe vârste a copiilor înscriși în instituțiile de educație timpurie, au predominat copiii cu vârsta de 5 ani – 23,0%, după care au urmat copiii în vârstă de 4 ani – 22,7%, copiii de 6 ani – 21,1% și de 3 ani – 20,8%. Ponderea copiilor cu vârsta de până la 3 ani a reprezentat 11,2%, iar a copiilor în vârstă de 7 ani și peste – 1,2%.<sup>43</sup>

În condițiile în care în anul 2018 s-au născut 32,6 mii copii, iar în 2017 – 34,1 mii copii, numărul instituțiilor de educație ante-preșcolară și a locurilor disponibile este vădit insuficient.

**Tabelul 2. Instituții de educație timpurie de tip creșă, pe medii de reședință în 2019**

	Număr de instituții	Locuri	Grupuri	Copii
Creșe (Urban)	2	118	7	149

Sursa: BNS

**Interviurile individuale realizate în cadrul studiului confirmă existența problemei cu accesul la creșe (aspecte metodologice în Caseta 2).** În mediul rural, lipsa creșelor reprezintă o adevărată problemă pentru familiile cu copii. În lipsa creșelor în mediul rural îngrijirea copiilor este direcționată doar către familie (în principal femeii) sau alte rude. Crearea serviciilor de creșă ar determina accesul copiilor la servicii mai bune, dar și îmbunătățirea situației materiale a familiilor din zona rurală. Femeile intervievate au specificat că „...este bine să fie creșe și în sate, că nu toate femeile au mame care sunt la pensie și pot să le ajute cu copiii. Dacă nu au nici soț atunci trebuie să trăiască în lipsuri sau să meargă cu ziuă și să chinui și copii pe la vecini sau în grija copiilor mai mari...”.

**Creșele sociale reprezintă o soluție viabilă pentru familiile cu copii din mediul rural.** Însă, acestea sunt situate tot în orașe și nu sunt accesibile pentru populația din sate.

**Crearea serviciilor de creșă privată nu suplinesc lipsa creșelor publice, deoarece costul acestor servicii este accesibil pentru puține familii.** În cadrul interviurilor s-a stabilit că femeile nu au apelat la servicii de creșă privată din cauza costurilor ridicate, care depășesc veniturile familiei. Persoanele intervievate au enunțat că apreciază ca fiind atractive serviciile de creșă privată din punct de vedere al numărului mic de copii, dotarea și igienizarea încăperilor, alimentație, supraveghere video, pregătirea cadrelor didactice, dar nu au apelat la aceste servicii din cauza costului ridicat. În opinia femeilor intervievate costul serviciilor de creșă privată variază între 5000 - 6000 lei, sumă pe care o consideră prea mare în raport cu salariul pe care l-ar primi dacă ar reveni la serviciu.

<sup>43</sup> <https://statistica.gov.md/newsview.php?l=ro&idc=168&id=6662>.

## Caseta 2. Caracteristicile eșantionului utilizat pentru interviuri

Pentru identificarea lacunelor în sistemul de îngrijire a copiilor au fost operate interviuri cu 22 femei care se află în concediu de îngrijire a copiilor. Principalele caracteristici ale acestui eșantion sunt:

- **Mediul de reședință.** 10 femei din mediul rural (45%) și 12 femei din mediul urban (55%);
- **Grupul de vârstă.** Vârsta cuprinsă între 23 -39 ani.
- **Mediul de reședință.** La interviuri au participat femei din regiunile Centru-18 femei, Nord-1 femeie , Sud -2 femei și UTA Găgăuzia- 1 femeie ;
- **Nivelul de studii.** 12 femei cu studii superioare (55%), 2 femei care au absolvit învățământul profesional tehnic post-secundar (9%), 6 femei care au absolvit învățământul profesional tehnic secundar (27%) și 2 femei cu studii secundare (9%);
- **Perioada de aflare în concediu de îngrijire a copilului.** **8 femei (36%)** din respondente se află în concediu de îngrijire a copilului 0 perioadă cuprinsă între 1-2 ani, **6 femei (27%)** - o perioadă de 2-3 ani și **5 femei (23%)** mai puțin de un an, iar **3 femei- (14%)** au indicat alte perioade.

**Printre cauzele care determină lipsa creșelor participante la interviuri au indicat lipsa resurselor financiare publice necesare pentru finanțarea acestor servicii, neîncrederea părinților în calitatea serviciilor prestate în creșele publice sub aspect de îngrijire, alimentație, pregătire a personalului etc., dar și prezența stereotipurilor și prejudecăților de gen în raport cu îngrijirea copilului de către mamă.** În acest context, una din persoane interviuate a menționat „...În cultura noastră mamele care dau de mici copiii la creșă sunt etichetate ca mame mai puțin bune. Eu am dat copilul mai mare la creșă, în altă localitate, la vârsta de 1 an și 8 luni, pentru că am ieșit la serviciu și majoritatea rudelor mă criticau. În viziunea mea, multe mame își doresc să acceseze servicii de creșă, dacă ar exista, dar din cauza presiunii sociale cedează și renunță la realizarea profesională”.

**Spre deosebire de creșele publice care sunt în număr insuficient, numărul grădinițelor a crescut.** Comparativ cu anul 2017 acest număr s-a majorat cu 26 unități, sau cu 1,8%, iar față de anul 2010 – cu 103 unități sau cu 7,5%.<sup>44</sup> Potrivit datelor statistice prezentate de Biroul Național de Statistică în anul 2019 în Republica Moldova funcționau **829** creșe-grădinițe în care erau înmatriculați **110 951** copii. Din numărul total de instituții de creșe-grădinițe, **530** creșe-grădinițe sunt situate în mediul rural și **299** creșe-grădinițe în mediul urban. Datele statistice relevă că în zona urbană numărul de locuri în serviciile de creșă-grădiniță sunt insuficiente în raport cu numărul de copii. Or, în cele **299** creșe-grădinițe din mediul urban sunt disponibile **64506** locuri, dar au frecventat aceste creșe-grădinițe **66 432** copii (Tabelul 3).

**Tabelul 3. Instituții de educație timpurie de tip creșă-grădiniță, pe medii de reședință în 2019**

Creșe – gradinițe	Număr de instituții	Locuri	Grupuri	Copii
<b>Total</b>	<b>829</b>	<b>122 355</b>	<b>4 608</b>	<b>110 951</b>
Rural	530	57 849	1 989	44 519
Urban	299	64 506	2 619	66 432

Sursa: BNS

**Datele statistice indică asupra existenței unei discrepanțe între gradul de cuprindere al copiilor cu educație timpurie în mediul urban și rural.** Gradul de cuprindere cu educație ante-preșcolară (1-2 ani) în mediul urban a fost mai înalt decât în rural cu 13,4%, iar gradul de cuprindere cu educație preșcolară (3-6 ani) – cu 38,3%. În distribuția pe vârste a copiilor înscriși în educația timpurie, se observă preponderența

<sup>44</sup> Activitatea instituțiilor de educație timpurie în anul 2018, <https://statistica.gov.md/newsview.php?l=ro&idc=168&id=6342>.

copiilor cu vârsta de 4 ani – 23,0%. Ponderea copiilor de 5 ani este de 22,6%, de 6 ani – 21,3%, de 3 ani – 21,0%. Ponderea copiilor cu vârsta de până la 2 ani (cuprinși cu educație ante-preșcolară) reprezintă 10,9%, iar a copiilor în vârstă de 7 ani și peste – 1,2%.<sup>45</sup>

**Prin insuficiența serviciilor de creșă este încurajată îngrijirea informală în familie a copiilor.** Această formă de îngrijire ridică anumite probleme în condițiile în care poate fi efectuată de mama copiilor, bunici ori de o altă persoană plătită. Interviuurile realizate relevă faptul că de creșterea și îngrijirea copilului în timp ce mama se află la muncă sau este implicată în alte activități se ocupă preponderent bunicile (45% din respondente) și soții (41% din respondente). Doar 14% din respondente au menționat că apelează la suportul prietenilor și altor rude pentru îngrijirea copiilor în timpul ce mama se află la muncă.

**Serviciile de îngrijire oferite de bone nu sunt accesibile pentru multe femei din cauza costurilor ridicate.** Cu referire la serviciile unei bone doar una din persoanele intervievate a indicat că a apelat la aceste servicii: „ Am fost nevoită sa ies la munca, deoarece am credite la banca, întreținere familială și altele, doar statul nu îmi asigură o indemnizație care m-ar ajuta să acopăr aceste cheltuieli”. O altă persoană intervievată a indicat că este dispusă să apeleze la aceste servicii ocazional: „Nu am optat pentru că este mama mea care mă ajută. Aș fi optat pentru bonă ocazional pentru a putea merge la cumpărături fără copil, la medic sau alte chestiuni familiale sau personale, inclusiv la interviuri și testări pentru un nou job”. Celelalte persoane intervievate au opinat că acest serviciu este inaccesibil pentru majoritatea femeilor, deoarece costul acestora este mare în raport cu veniturile, fiind în mediu de 30-35 lei per oră.

**În condițiile în care numărul creșelor nu este suficient, pentru perioada în care copilul este mic, concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani este principalul instrument folosit de femei.** Lipsa sau insuficiența serviciilor publice de creșă are un impact major asupra femeilor dată fiind implicarea lor prioritară în munca de îngrijire a copiilor. Cei doi sau trei ani petrecuți în concediu de îngrijire a copilului în afara pieței muncii afectează femeile sub aspectul oportunităților de reîncadrare în câmpul muncii, promovare, salariu etc.

**Crearea și dezvoltarea serviciilor publice de creșă vor contribui la armonizarea vieții de familie cu obligațiile de serviciu și le poate ajuta pe femei să facă față cerințelor profesionale și responsabilităților familiale.** Implementarea politicilor coerente în acest sens va duce la scăderea vulnerabilității femeilor și le va ajuta să rămână pe piața muncii.

**Accesul femeilor la servicii de creșă a fost limitat total în perioada restricțiilor impuse pentru prevenirea infecției COVID 19, multe femei fiind determinate să renunțe la locul de muncă.** Cu referire la dificultățile întâlnite în perioada de carantină persoanele intervievate a indicat că: „carantina a reprezentat pentru mine o mare dificultate, după închiderea creșelor și a școlilor sarcinile femeilor cu copii s-au triplat și le-a făcut mult mai vulnerabile. Fiind angajată în funcție publică eram obligată să lucrez de acasă și concomitent să am grijă de copilul meu de 2 ani și să fac lecțiile online cu băiatul mai mare, nefiind scutită de sarcinile casnice. În lipsa suportului din partea altor membri de familie, în scurt timp am ajuns la epuizare”. O altă persoană intervievată a indicat că măsurile instituite pentru prevenirea infecției COVID 19 au determinat multe femei să renunțe la locul de muncă, pentru a se ocupa și îngriji de copii, în timp ce creșele și grădinițele au fost închise: „...în perioada de carantină casa mea s-a transformat în birou, creșă și sală de clasă, iar eu am devenit o super eroină, deoarece în același timp trebuia să lucrez de acasă, să mă ocup de treburile casnice, să supraveghez activitatea școlară a fiului mai mare și să am grijă de copilul mic. Provocările însă s-au

<sup>45</sup> Activitatea instituțiilor de educație timpurie în anul 2018, <https://statistica.gov.md/newsview.php?l=ro&idc=168&id=6342>.

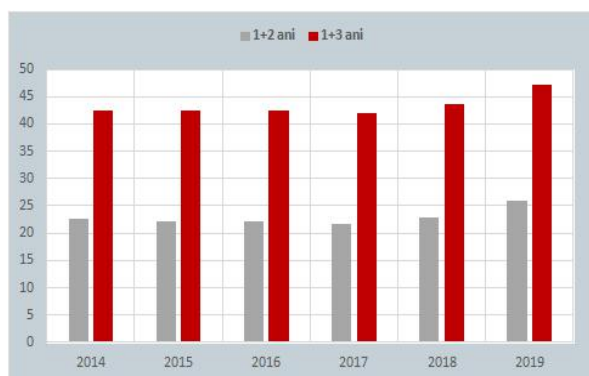
accentuat atunci când trebuia să revenim fizic la servicii, iar școlile și grădinițele nu au fost redeschise și nu avea cine să se ocupe de copii... în condițiile date am fost nevoită să renunț la locul meu de muncă”.

## Costul extinderii infrastructurii de educație ante – preșcolară

**Dezvoltarea și extinderea rețelei de creșe ar fi o prioritate pentru Republica Moldova, dar un factor important care trebuie luat în calcul sunt și constrângerile bugetare.** Decizia de a investi în infrastructura de educație ante – preșcolară și/sau diminuarea vârstei obligatorii de înrolare a copiilor mai jos de 3 ani trebuie să se bazeze pe evidențe. Aceste evidențe ar ține de gradul actual de acoperire a copiilor în educația ante – preșcolară și costurile totale estimative pentru bugetul public.

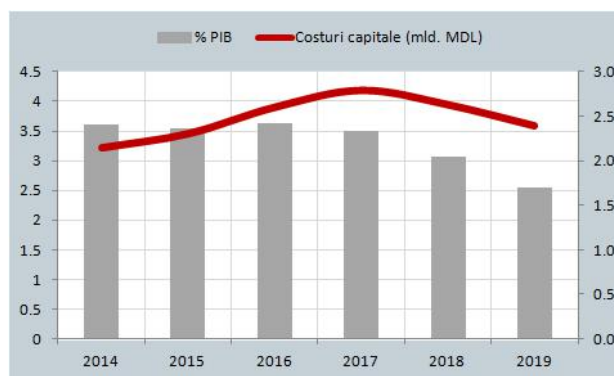
**Gradul de cuprindere a copiilor în instituțiile de educație ante – preșcolară și preșcolară este destul de înalt, dar este spațiu semnificativ de creștere.** Rata netă de cuprindere a copiilor de vârsta 1-2 ani a crescut în perioada 2014 – 2019 de la 23% la 26%, iar a copiilor din grupul de vârstă 1 – 3 ani de la 42% la 47% (Figura 7). Totodată, din totalul copiilor din grupul de vârstă 1-3 ani doar 8-10% constituie copiii cu vârsta de 3 ani, restul 90% fiind de 1 – 2 ani. De asemenea, creșterea ratei nete de cuprindere în ultimii ani a fost cauzată nu atât de majorarea numărului copiilor înrolați, cât de diminuarea simțitoare a populației cu reședință obișnuită din ultimii ani. De exemplu, numărul copiilor din grupul de vârstă de 1-2 ani s-a diminuat în perioada analizată tocmai cu 13%, în timp ce numărul celor înrolați în instituțiile ante - și preșcolare a rămas relativ stabil în jur de 16-17 mii copii.

Figura 7. Evoluția ratelor de cuprindere a copiilor pe grupe de vârstă în educația ante - și preșcolară, %



Sursa: Calcule în baza datelor Biroului Național de Statistică

Figura 8. Costurile capitale estimate pentru înrolarea copiilor de 1-2 ani (mld. MDL, axa din stânga) și ponderea acestora în PIB (% , axa din dreapta)



Sursa: Calcule în baza datelor Biroului Național de Statistică și Ministerului Finanțelor

**Costurile potențiale pentru a extindea rețeaua de instituții ante – preșcolare pentru a cuprinde toți copiii de vârsta respectivă sunt semnificative.** Costul de extindere a rețelei de creșe pentru copii de vârsta 1-2 ani depinde de numărul celor care nu sunt actualmente înrolați într-o instituție de educație ante – și preșcolară, dar și costul investiției capitale a unei astfel de instituții. Pentru calcularea costurilor totale s-a luat drept referință valoarea investițiilor capitale medii de înrolare a unui copil adițional în instituțiile educaționale preșcolare, calculat de către Banca Mondială pentru perioada 2005 – 2015.<sup>46</sup> Acest cost a fost de aproximativ 64 600 MDL în anul 2016, calculat în baza prețurilor din acest an. Astfel, pentru a acoperi toți copiii de vârsta 1-2 ani, care nu frecventau nici o instituție de învățământ ante - și preșcolar, costurile totale

<sup>46</sup> World Bank, "Moldova: Education Sector Public Expenditure Review Selected Issues", Washington, DC, 2018.

anuale ar ajunge la 3,5 miliarde MDL în 2019, sau 1,7% din PIB (Figura 8). Costurile totale estimate au scăzut în ultimii ani din cauza diminuării numărului copiilor din grupul de vârstă respectivă

**Costurile capitale estimate care sunt necesare pentru extinderea rețelei instituțiilor ante – preșcolare sunt semnificative și ar necesita o perioadă extinsă de implementare.** În 2019, costurile capitale estimate sunt echivalente cu 6% din toate cheltuielile Bugetului Public Național (BPN) și 33% din bugetul total destinat învățământului. Luând în considerație tendințele demografice actuale, aceste cifre se vor diminua în anii următori. Totodată, impactul COVID – 19 asupra economiei naționale a dus la explozarea deficitului BPN în 2020, ceea ce va avea consecințe și pe termen mediu asupra finanțelor publice. Din acest considerent, amplificarea investițiilor în sistemul educațional ante – preșcolar sunt puțin probabile, dar pot fi identificate surse externe de finanțare a unor proiecte țintite.

## ■ Concluzii și recomandări

**Republica Moldova a înregistrat în ultimul deceniu anumite progrese în diminuarea inegalităților de gen, dar decalajele rămân încă semnificative.** Unul din instrumentele statistice utilizate pentru cuantificarea inegalităților de gen este IGDG, care a crescut de la 0,713 în 2006 la 0,757 în 2019 (1 este egalitate perfectă). În pofida acestei creșteri a Indicelui, în domeniul economic și în cel politic decalajele rămân încă semnificative. De asemenea, schimbările recente în statistica pieței muncii a scos în evidență că inegalitățile economice de gen sunt mai mari și au crescut în ultimii ani. O amplificare a decalajelor de gen din ultimii ani ar presupune că economia națională pierde mai mult de la implicarea mai puțin activă a femeilor pe piața muncii.

**Costurile macroeconomice al inegalităților de gen în Republica Moldova sunt semnificative și în creștere.** Decalajele pe piața muncii dintre femei și bărbați duc la un PIB cu mult mai mic decât în cazul parității de gen. Din cauza că femeile participă mai puțin activ pe piața muncii și lucrează ore mai puține decât bărbații, ele au în medie o productivitate a muncii mai redusă. Din cauza acestor factori, economia națională ratează în fiecare an între 10% și 20% din valoarea PIB-ului înregistrat. În jur de 10% sunt ratate doar din cauza ratelor de participare mai mici a femeilor, iar dacă sunt luați în calcul toți cei trei factori costul anual crește deja la 20%. De asemenea, amplificarea inegalităților pe piața muncii din ultimii a dus și la majorarea costurilor macroeconomice cu 2 – 4 p.p. din valoarea PIB-ului.

**Tradiția, specificul cultural și prejudecățile de gen le determină pe femei să renunțe la măsurile de conciliere a vieții de familie cu cea profesională și să se ocupe de copii până la vârsta la care aceștia sunt eligibili pentru grădiniță.** Femeile ce se află în concediu de îngrijire a copilului se confruntă cu probleme suplimentare față de bărbații aflați în acest concediu, deoarece în virtutea tradiției și a prejudecăților de gen, în orice situație, sarcinile casnice sunt puse pe seama femeilor. Deși din punct de vedere legal și bărbații pot fi beneficiari ai concediului parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, statistic, însă, numărul lor este mult mai mic în comparație cu femeile.

**Prevederile legii nu motivează tații să participe la îngrijirea copiilor.** Legislația națională nu prevede o perioadă de concediu rezervată în exclusivitate pentru tați și nu este suficient de flexibilă în a îi oferi posibilitatea părinților de își folosi o parte din concediul parțial plătit după împlinirea vârstei de 3 ani a copilului. Legislația națională nu conține prevederi care ar stimula mama și tatăl să împartă între ei concediul de îngrijire a copilului. Un număr mare de femei neasigurate se află în concediu de îngrijire a copilului și beneficiază de indemnizație lunară minimă în mărime de 640 lei, ceea ce constituie un factor în plus de vulnerabilitate și dependență financiară față de partenerul de viață.

**Chiar dacă cadrul legal a fost îmbunătățit în sensul încurajării părinților în a își relua activitatea după acordarea concediului pentru îngrijirea copilului, cu menținerea indemnizației lunare, insuficiența creșelor publice creează impedimente în realizarea acestui drept.** Accesul la servicii de creșă reprezintă un exemplu de măsură esențială pentru asigurarea formării, dezvoltării și creșterii profesionale, în mod special a femeilor, aflate în concediu de îngrijire a copilului și garantarea egalității de gen. Crearea serviciilor de creșă privată nu suplinesc lipsa creșelor publice, deoarece costul acestor servicii este accesibil pentru puține familii. Părinții apreciază ca fiind atractive serviciile de creșă privată din punct de vedere al numărului mic de copii, dotarea și igienizarea încăperilor, alimentație, supraveghere video, pregătirea cadrelor didactice, dar nu au apelat la aceste servicii din cauza costului ridicat.

**Lipsa resurselor financiare publice necesare pentru finanțarea serviciilor de creșă este unul din factorii care determină insuficiența serviciilor de creșă publice.** Insuficiența creșelor publice adâncesc vulnerabilitatea femeilor, afectează formarea și realizarea profesională a femeilor, precum și participarea acestora pe piața muncii și determină creșterea riscului de excluziune socială. Sumele necesare pentru extinderea rețelei de creșe semnificative, ajungând estimativ la 1,7% din PIB în 2019, ceea ce face practic imposibil desfășurarea unui program investițional amplu pe termen scurt, în special în condițiile unui buget cronic deficitar.

**Pentru diminuarea decalajelor de gen și a costurilor economice generate de acestea este recomandată implementarea următoarelor măsuri:**

***Costul economic al inegalităților de gen:***

1. Crearea autorității guvernamentale responsabile de domeniul egalității de gen;
2. Asigurarea cooperării eficiente între unitățile de coordonare gender din cadrul ministerelor și Direcția politici de asigurare a egalității între femei și bărbați;
3. Reflectarea dimensiunii de gen în conținutul manualelor școlare;
4. Promovarea integrării dimensiunii de gen în programele bugetare prin stabilirea indicatorilor sensibili la dimensiunea de gen;
5. Introducerea și implementarea dimensiunii egalității de gen în documentele de politici din toate domeniile;
6. Sensibilizarea opiniei publice prin realizarea la nivel național și în mod centralizat a campaniilor de informare privind egalitatea de gen, rolul femeilor și bărbaților în societate și familie, reconcilierea vieții private cu cea profesională, eliminarea stereotipurilor de gen, schimbarea atitudinilor și comportamentelor care amplifică inegalitățile între femei și bărbați;
7. Sporirea gradului de realizare eficientă a politicilor privind egalitatea de gen cu accent pe asigurarea condițiilor pentru abilitarea politică și economică a femeilor;
8. Monitorizarea angajatorilor privind respectarea drepturilor femeilor în câmpul muncii, precum și eliminarea practicilor de discriminare a femeilor în câmpul muncii.

***Măsuri de reconciliere a vieții de familie și obligațiile de muncă în familiile cu copii***

1. Implementarea politicilor educaționale care să elimine stereotipurile și prejudecățile de gen și să promoveze parentalitatea reciproc asumată;
2. Adoptarea și implementarea eficientă a politicilor menite să armonizeze viața de familie cu cea profesională, în perioadele de carantină sau în alte circumstanțe ce dermină instituirea unui regim special de acces la servicii educaționale, prin crearea și dezvoltarea serviciilor de îngrijire a copiilor cu vârsta de până la 3 ani, monitorizarea angajatorilor din punct de vedere a introducerii măsurilor precum sunt programe flexibile de muncă, amenajarea spațiilor pentru extragerea și depozitarea laptelui matern etc.;
3. Adoptarea proiectului de lege pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 în vederea reglementării programului flexibil de muncă și diversificarea opțiunilor de program flexibil prin asigurarea dreptului angajaților de a lucra la distanță, de acasă, de a face pauze în carieră, cu stimularea corespunzătoare a angajatorilor în acest sens;
4. Ajustarea cadrului legislativ în vederea includerii prevederilor privind durata concediului de îngrijire a copilului prevăzută în exclusivitate pentru tați, stimularea împărțirii concediului de îngrijire a copilului între părinți, posibilității de a beneficia de o durată mai scurtă de concediu de îngrijire a



copilului cu o indemnizație mai mare, posibilitatea părinților de a folosi o parte din concediul parțial plătit după împlinirea vârstei de 3 ani a copilului;

5. Crearea serviciilor de creșă atât în zonele rurale, cât și în cele urbane într-un număr suficient în raport cu solicitările. În lumina constrângerilor bugetare este recomandată extinderea graduală și țintită a rețelei de creșe în localitățile cu o cerere înaltă pentru aceste servicii. De asemenea, este recomandată identificarea resurselor financiare externe pentru finanțarea investițiilor capitale așa cum a fost cazul investițiilor din ultimii ani în dezvoltarea rețelei de grădinițe;
6. Crearea serviciilor de creșă astfel încât să satisfacă cerințele unor îngrijiri de calitate pentru dezvoltarea copilului mic;
7. În cazul în care creșele nu sunt disponibile sau valabile, asigurarea suportului financiar necesar, astfel încât să fie posibilă revenirea femeilor la muncă;
8. Încurajarea și stimularea companiilor private/întreprinderilor în crearea serviciilor de îngrijire a copiilor, inclusiv, amenajarea locurilor pentru alăptarea copiilor.

## ■ Anexe

### Anexa 1. Scorul și clasamentul Republicii Moldova în IGDG (0 – inegalitate maximă, 1 – egalitate)

	2006	2010	2015	2019
<b>Scorul</b>				
<b>Total</b>	<b>0,713</b>	<b>0,716</b>	<b>0,712</b>	<b>0,757</b>
<i>Participarea și oportunitățile economice</i>	<i>0,760</i>	<i>0,771</i>	<i>0,671</i>	<i>0,788</i>
<i>Cuprinderea în educație</i>	<i>0,994</i>	<i>0,990</i>	<i>0,996</i>	<i>0,996</i>
<i>Sănătate și speranță la viață</i>	<i>0,980</i>	<i>0,980</i>	<i>0,974</i>	<i>0,980</i>
<i>Abilitare politică</i>	<i>0,117</i>	<i>0,124</i>	<i>0,205</i>	<i>0,264</i>
<b>Clasamentul</b>				
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>34</b>	<b>53</b>	<b>23</b>
<i>Participarea și oportunitățile economice</i>	<i>2</i>	<i>10</i>	<i>71</i>	<i>19</i>
<i>Cuprinderea în educație</i>	<i>37</i>	<i>66</i>	<i>51</i>	<i>61</i>
<i>Sănătate și speranță la viață</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>69</i>	<i>1</i>
<i>Abilitare politică</i>	<i>50</i>	<i>69</i>	<i>54</i>	<i>45</i>
<b>Țări în clasament</b>	<b>115</b>	<b>135</b>	<b>145</b>	<b>153</b>

Sursa: Forumul Economic Mondial

## ■ Bibliografie

1. I. Morcoțilo, „Indicele compozit al inegalităților: Notă metodologică”, Expert – Grup, 2019;
2. J. Woetzel et. al, "The Power of Parity: How Advancing Women’s Equality can add 12 trillion USD to Global Growth”, McKinsey Global Institute, 2015;
3. Maternity and paternity at work: Law and practice across the world, International Labour Organisation, 2014;
4. Q. Wodon et al., " The Cost of Gender Inequality. How Large is the Gender Dividend? Measuring Selected Impacts and Costs of Gender Inequality”, World Bank, 2020;
5. Q. Wodon, B. de la Briere, "The Cost of Gender Inequality. Unrealized Potential: The High Cost of Gender Inequality in Earnings”, World Bank, 2018;
6. Raportul General privind situația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării în Republica Moldova, Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, Chișinău, 2019;
7. Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries, EU Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGSIE), Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2005;
8. World Bank, "Moldova: Education Sector Public Expenditure Review Selected Issues”, Washington, DC, 2018;
9. World Bank, "World Development Report 2012: Gender Equality and Development”, Washington, DC, World Bank;
10. World Economic Forum, "Global Gender Gap Report”, Geneva, 2006 – 2020.