



GUVERNUL REPUBLICII MOLDOVA

HOTĂRÂRE nr. ____

din _____ 2026

Chișinău

Cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru ratificarea Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 156 privind oportunități egale și egalitatea de tratament a lucrătorilor bărbați și femei: lucrători cu responsabilități familiale, adoptată la Geneva la 3 iunie 1981

În temeiul art. 14 alin. (2) din Legea nr. 595/1999 privind tratatele internaționale ale Republicii Moldova (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2000, nr. 24-26, art. 137), cu modificările ulterioare, Guvernul HOTĂRĂȘTE:

Se aprobă și se prezintă Președintelui Republicii Moldova spre examinare proiectul de lege pentru ratificarea Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 156 privind oportunități egale și egalitatea de tratament a lucrătorilor bărbați și femei: lucrători cu responsabilități familiale, adoptată la Geneva la 3 iunie 1981.

Prim-ministru

ALEXANDRU MUNTEANU

Contrasemnează:

Viceprim-ministru,
ministrul afacerilor externe

Mihail POPȘOI

Ministrul muncii
și protecției sociale

Natalia Plugaru

PARLAMENTUL REPUBLICII MOLDOVA**LEGE**

**pentru ratificarea Convenției Organizației Internaționale
a Muncii nr. 156 privind oportunități egale și egalitatea de tratament
a lucrătorilor bărbați și femei: lucrători cu responsabilități familiale,
adoptată la Geneva la 3 iunie 1981**

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

Art. 1. – Se ratifică Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 156 privind oportunități egale și egalitatea de tratament a lucrătorilor bărbați și femei: lucrători cu responsabilități familiale, adoptată la Geneva la 3 iunie 1981.

Art. 2. – Guvernul, prin intermediul Ministerului Muncii și Protecției Sociale, va întreprinde măsurile necesare pentru implementarea prevederilor Convenției menționate.

Art. 3. – Ministerul Afacerilor Externe va depune instrumentul de ratificare la Directorul general al Organizației Internaționale a Muncii pentru înregistrare.

Art. 4. – Prezenta lege intră în vigoare la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.

**Argumentarea necesității privind oportunitatea ratificării Convenției
Organizației Internaționale a Muncii nr. 156 privind oportunități egale și egalitatea de tratament
a lucrătorilor bărbați și femei: lucrători cu responsabilități familiale,
adoptată la Geneva la 3 iunie 1981**

A. Descrierea tratatului.

1. Informații generale.

Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 156 privind oportunități egale și egalitatea de tratament a lucrătorilor bărbați și femei: lucrători cu responsabilități familiale, a fost adoptată la Geneva în cadrul celei de-a 67-a Conferință Internațională a Muncii din 3 iunie 1981, împreună cu Recomandarea (nr. 165) care o însoțește.

Convenția reprezintă un tratat interstatal, structura căruia este compusă din titlu, preambul, dispozitiv și clauze finale, având 19 articole structurate.

Convenția a intrat în vigoare la 11 august 1983. Actualmente 49 state au ratificat Convenția nr. 156 privind oportunități egale și egalitatea de tratament a lucrătorilor bărbați și femei: lucrători cu responsabilități familiale, printre care Grecia, Franța, Portugalia, Ucraina, Finlanda și Belgia.

2. Informații privind conținutul tratatului

Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 156 privind oportunități egale și egalitatea de tratament a lucrătorilor bărbați și femei: lucrători cu responsabilități familiale, are **ca obiect promovarea egalității de șanse și de tratament între lucrătorii cu responsabilități familiale și ceilalți lucrători.**

Scopul prezentei Convenții constă în asigurarea integrării efective a persoanelor cu responsabilități familiale în câmpul muncii, prin promovarea egalității de șanse și de tratament și eliminarea discriminării pe criterii de responsabilități familiale, astfel încât lucrătorii să își poată îndeplini responsabilitățile familiale fără a compromite activitatea profesională.

Convenția este încheiată pe **termen nelimitat**. Denunțarea acesteia poate fi realizată de către statele membre după expirarea unui termen de 10 ani de la data intrării în vigoare, în condițiile prevăzute de dispozițiile acesteia. În lipsa denunțării în termenul stabilit, Convenția își prelungește valabilitatea în mod automat pentru perioade succesive.

Amendarea Convenției se realizează prin adoptarea de către Conferința Internațională a Muncii a unor convenții de revizuire, care pot determina, după caz, înlocuirea integrală sau parțială a prevederilor acesteia.

Conținutul Convenției OIM (nr. 156) privind oportunități egale și egalitatea de tratament a lucrătorilor bărbați și femei: lucrători cu responsabilități familiale, poate fi rezumat după cum urmează:

Preambulul Convenției:

- recunoaște că toți oamenii, indiferent de rasă, credință sau sex, au dreptul de a-și urmări bunăstarea materială și dezvoltarea spirituală în condiții de libertate și demnitate, de securitate economică și oportunități egale.
- recunoaște că problemele lucrătorilor cu responsabilități familiale sunt aspecte ale unor probleme mai ample privind familia și societatea, care ar trebui luate în considerare în politicile naționale;

- recunoaște necesitatea de a crea o egalitate efectivă de oportunități și tratament între lucrătorii bărbați și femei cu responsabilități familiale și între acești lucrători și ceilalți lucrători.

În **articolul 1** din Convenția nr. 156, definește „lucrătorii cu responsabilități familiale” ca fiind persoanele care au responsabilități în legătură cu copiii aflați la întreținere sau alți membri ai familiei imediate care necesită îngrijire sau sprijin, acolo unde aceste responsabilități le limitează posibilitățile de participare la activități economice. Această definiție este complementată de Recomandarea nr. 165, care extinde înțelesul termenilor „copil aflat la întreținere” și „membru al familiei imediate care necesită îngrijire sau sprijin” prin specificații care permit fiecărui stat să-și adapteze propriile prevederi naționale. Totodată, recomandare precizează că responsabilitățile familiale includ atât îngrijirea copiilor, cât și a altor membri ai familiei, care au nevoie de sprijin din cauza stării lor de sănătate sau a vârstei.

Articolul 2 din Convenție stabilește că prevederile convenției se aplică tuturor ramurilor de activitate economică și tuturor categoriilor de lucrători, subliniind astfel caracterul universal al protecției oferite de acest instrument internațional. Convenția acoperă o gamă largă de angajați, indiferent de sectorul în care aceștia activează, având drept obiectiv garantarea unui tratament egal pentru toți lucrătorii cu responsabilități familiale.

Articolul 3 stabilește obiectivele centrale ale Convenției OIM nr. 156, punând accent pe necesitatea creării unei egalități efective de șanse și tratament pentru lucrătorii, atât bărbați cât și femei, cu responsabilități familiale. În baza articolului se solicită ca statele membre să adopte politici naționale care să permită persoanelor cu responsabilități familiale să participe la piața muncii fără a fi supuse discriminării și, pe cât posibil, fără a intra în conflict cu responsabilitățile lor familiale. În sensul alineatului 1 al acestui Articol, noțiunea de discriminare înseamnă discriminare în ocuparea forței de muncă după cum este definit în Articolele 1 și 5 ale Convenției (Angajare și Ocupare), 1958.

Articolul 4 subliniază necesitatea de a ține seama de nevoile specifice ale lucrătorilor cu responsabilități familiale în ceea ce privește condițiile de muncă și securitatea socială. Totodată, Recomandarea nr. 165 ale OIM, stabilește că este esențial ca legislația națională să adopte măsuri compatibile cu condițiile și posibilitățile naționale pentru a asigura că termenii și condițiile de angajare permit lucrătorilor cu responsabilități familiale să îmbine în mod eficient viața profesională cu cea familială.

Articolul 5 prevede că statele membre trebuie să implementeze, în limita posibilităților naționale, măsuri care să permită lucrătorilor cu astfel de responsabilități să beneficieze de servicii comunitare, publice sau private, ce le oferă suport pentru a echilibra viața profesională cu cea familială.

Atât **Articolul 6** din Convenția nr. 156, cât și Recomandarea nr. 165 pun accent pe importanța promovării unei culturi de informare și educație pentru a asigura egalitatea de șanse și tratament între bărbați și femei cu responsabilități familiale. Articolul 6 din Convenția C156 subliniază rolul esențial al autorităților și organismelor competente din fiecare țară în promovarea informării și educației publice cu privire la egalitatea de șanse și de tratament pentru lucrătorii, bărbați și femei, cu responsabilități familiale. Obiectivul acestui articol este de a crea un climat favorabil înțelegerii și soluționării problemelor cu care se confruntă acești lucrători, asigurându-se că drepturile lor sunt recunoscute și protejate prin măsuri de informare și sensibilizare la nivel național.

Articolul 7 din Convenția OIM nr. 156 și Recomandarea nr. 165 se concentrează pe integrarea și reintegrarea lucrătorilor cu responsabilități familiale în forța de muncă. Articolul 7 prevede că trebuie luate toate măsurile necesare, în funcție de condițiile și posibilitățile naționale, pentru a permite acestor lucrători să rămână activi pe piața muncii sau să se reîntoarcă după o absență cauzată de responsabilitățile familiale. Aceste măsuri includ orientarea profesională și formarea lucrătorilor, facilitând astfel accesul lor la oportunități egale de muncă și stabilitate profesională.

Articolul 8 din Convenția nr.156 subliniază o protecție esențială pentru lucrătorii cu responsabilități familiale, stabilind clar că responsabilitățile familiale nu vor constitui, în sine, un motiv valid pentru încetarea contractului de muncă. Această prevedere vizează prevenirea discriminării pe motive legate de viața familială și responsabilitățile de îngrijire, asigurându-se că lucrătorii care trebuie să echilibreze viața profesională cu îngrijirea copiilor sau a altor membri ai familiei nu sunt penalizați pe nedrept în carieră.

Articolele 9-19 din Convenția nr. 156 stabilesc cadrul general pentru implementarea, monitorizarea și denunțarea Convenției. Aceste articole asigură o aplicare flexibilă și progresivă a dispozițiilor convenției, ținând cont de specificitățile naționale, dar impunând totodată standarde minime pentru protecția lucrătorilor cu responsabilități familiale.

B. Analiza de impact

1. Informații generale

Recunoscând importanța reconcilierii între viața profesională și cea familială, Guvernul și partenerii sociali (Confederația Națională Patronatului din Republica Moldova (CNPM) și Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova (CNSM)), de comun cu Organizația Internațională a Muncii, au convenit asupra examinării oportunității ratificării Convenției OIM nr. 156 în cadrul Comisiei Naționale pentru Consultări și Negocieri Colective din 12.04.2024.

Ratificarea Convenției este oportună în contextul alinierii continue la standardele internaționale în domeniul muncii și al necesității consolidării politicilor de conciliere a vieții profesionale și familiale.

Nu au fost identificate opțiuni alternative de reglementare care să asigure realizarea obiectivelor urmărite într-un mod echivalent ratificării Convenției, având în vedere caracterul specific al acesteia, implementarea prevederilor urmând a fi realizată prin ajustarea cadrului normativ național, fără a fi necesară încheierea unor tratate sau documente subsecvente.

Convenția nr. 156 face parte din sistemul de standarde al Organizației Internaționale a Muncii, fiind ratificată de un număr semnificativ de state, a căror practică poate constitui reper în procesul de implementare la nivel național.

Ratificarea și implementarea de către Republica Moldova a Convenției va contribui la perfecționarea legislației în domeniu și la soluționarea problemelor apărute în practică, prin promovarea egalității de șanse și de tratament pentru lucrătorii cu responsabilități familiale. Convenția urmărește eliminarea discriminării pe acest criteriu și instituie obligația statului de a adopta măsuri care să permită concilierea vieții profesionale cu cea familială, inclusiv prin protecția împotriva concedierii, promovarea flexibilității programului de muncă și facilitarea accesului la servicii de îngrijire.

Republica Moldova, deși a făcut progrese semnificative în alinierea legislației sale la standardele internaționale în domeniul muncii, pentru a alinia pe deplin la acestea și pentru a răspunde provocărilor actuale, sunt necesare atât ajustări legislative, cât și măsuri administrative și de schimbare socială. Într-un context național marcat de schimbări demografice și sociale profunde, transpunerea acestei convenții ar reprezenta un pas esențial în sprijinirea echilibrului între viața profesională și cea familială, în special pentru femei, care continuă să fie afectate în mod disproporționat de responsabilitățile familiale.

Convenția nu prevede un mecanism distinct de soluționare a disputelor, aplicându-se mecanismele generale ale Organizației Internaționale a Muncii privind supravegherea aplicării convențiilor.

Convenția se va aplica pe întreg teritoriul Republicii Moldova.

2. Aspectul politic, cultural și social

Ratificarea Convenției OIM nr. 156 va contribui la promovarea imaginii Republicii Moldova în calitate de stat democratic, care garantează un tratament egal pentru toți lucrătorii cu responsabilități familiale. Or, această extindere ar garanta că persoanele cu copii mici, membri de familie bolnavi sau cu alte responsabilități de îngrijire beneficiază de dreptul la muncă fără a fi supuse discriminării. Extinderea criteriilor protejate în cadrul legislației muncii este esențială pentru a asigura o protecție comprehensivă și nediscriminatorie a tuturor lucrătorilor, în conformitate cu standardele internaționale, precum Convenția OIM nr. 156 privind lucrătorii cu responsabilități familiale.

Ratificarea Convenției va contribui la consolidarea relațiilor Republicii Moldova cu Organizația Internațională a Muncii și la reafirmarea angajamentului față de standardele internaționale în domeniul muncii.

Subiectul ratificării Convenției OIM nr. 156 a fost examinat în cadrul Comisiei Naționale pentru Consultări și Negocieri Colective, în ședința din data de 12.04.2024, cu participarea partenerilor sociali.

3. Aspectul economic și de mediu

Convenția OIM nr. 156 privind lucrătorii cu responsabilități familiale prevede dezvoltarea politicilor și măsurilor care să sprijine concilierea vieții profesionale cu responsabilitățile familiale, promovând un cadru echitabil pentru toți lucrătorii, indiferent de statutul lor familial.

Ratificarea Convenției OIM nr. 156 ar sprijini creșterea participării femeilor pe piața muncii, ceea ce ar contribui la creșterea productivității economice și la reducerea discriminării de gen. Măsurile de conciliere a muncii cu responsabilitățile familiale, cum ar fi concediile de maternitate/paternitate și de îngrijire a copiilor, ar reduce absenteismul și fluctuația angajaților, îmbunătățind retenția forței de muncă. În plus, implementarea unor politici de muncă flexibile ar sprijini angajatorii prin reducerea costurilor legate de recrutare și formare, contribuind la dezvoltarea unei forțe de muncă mai bine pregătite și mai loiale.

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

Consecințe negative în rezultatul ratificării de către Republica Moldova a Convenției OIM nr. 156 nu au fost identificate.

4. Aspectul normativ

Convenția nr. 156 nu contravine Constituției Republicii Moldova și nici angajamentelor ce decurg din tratatele internaționale la care Republica Moldova este parte. Pentru ca prevederile Convenției să devină aplicabile, urmează a fi revizuit cadrul normativ național prin operarea modificărilor, inclusiv în următoarele acte normative: *Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 și Legea nr. 156/1998 privind sistemul public de pensii (copia proiectului de lege se atașează).*

Așadar, proiectul de lege privind ratificarea Convenției nr. 156 va fi însoțit de proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative în vederea alinierii legislației la prevederile Convenției OIM nr. 156.

Suplimentar, se va menționa că, potrivit art. 13 alin. (3) din Convenția nr. 156, aceasta va intra în vigoare pentru fiecare stat membru la douăsprezece luni de la data înregistrării ratificării.

Așadar, în acest interval, va fi derulată procedura de legiferare a proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (alinierea legislației la prevederile Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 156/1981), *înaintat pentru ședința Secretarilor generali la început de luna mai curent, în mod similar*

practicii aplicate la ratificarea Convenției OIM nr. 190 (Link aferent etapei de inițiere a elaborării proiectului https://particip.gov.md/ro/document/stages/*/16609).

Totodată, a fost analizată posibilitatea și necesitatea formulării unor rezerve sau declarații la momentul ratificării Convenției.

În acest sens, se menționează că, potrivit art. 19 alin. (5) din Constituția Organizația Internațională a Muncii, statele membre care ratifică o convenție se obligă să ia măsurile necesare pentru a asigura aplicarea efectivă a dispozițiilor acesteia, iar din interpretarea acestor prevederi, coroborată cu practica constantă a OIM, rezultă că convențiile nu pot fi ratificate cu rezerve, acestea urmând a fi acceptate integral.

Prin urmare, în cazul Convenția OIM nr. 156 nu este posibilă formularea unor rezerve sau declarații.

5. Aspectul instituțional și organizatoric

Pentru implementarea prevederilor Convenției ILO 156, nu este necesară înființarea unor noi structuri instituționale sau reorganizarea celor deja existente, însă este esențială consolidarea și întărirea capacităților instituționale ale autorităților competente. Aceste capacități trebuie să fie suficiente pentru a asigura monitorizarea eficientă a implementării măsurilor, sprijinirea angajatorilor și lucrătorilor în aplicarea normelor și furnizarea de informații relevante.

Consecutiv, în ceea ce vizează serviciile sociale, Guvernul planifică extinderea serviciilor de creșe publice prin creșterea numărului de locuri existente și crearea unor grupe noi, inclusiv construcția anexelor în cadrul Programului național “Servicii de creșe publice - părinți angajați, copii la creșe”.

6. Aspectul financiar

În scopul realizării prevederilor Convenției în cauză, vor fi utilizate sursele financiare disponibile în bugetul public național, inclusiv asistența oficială acordată de către partenerii externi pentru dezvoltare.

7. Aspectul temporar

Convenția va intra în vigoare după douăsprezece luni de la înregistrarea ratificării. Instrumentul de ratificare va fi comunicat Directorului General al Organizației Internaționale a Muncii pentru înregistrare.

Stingerea tratatului poate avea loc doar în cazul denunțării tratatului într-o consecutivitate de expirare de zece ani.

De altfel, orice stat membru care a ratificat Convenția o poate denunța la expirarea unei perioade de 10 ani de la data intrării în vigoare inițiale a Convenției, printr-un act comunicat Directorului General al Organizației Internaționale a Muncii și înregistrat de către acesta. Denunțarea nu va avea efect decât doar după expirarea termenului de un an de la data înregistrării cererii de retragere de la obligațiile asumate.

Orice stat membru care a ratificat Convenția și care, în termen de un an de la expirarea perioadei de 10 ani menționată în alineatul precedent, nu va face uz de posibilitatea de a o denunța, prevăzută de prezentul articol, se va obliga pentru o nouă perioadă de 10 ani și, în consecință, va putea denunța prezenta Convenție la expirarea fiecărei perioade de 10 ani, în condițiile stabilite de aceasta.

Ulterior încetării aplicării Convenției ca urmare a denunțării, nu mai există obligații internaționale în temeiul acesteia pentru statul parte. Cu toate acestea, actele normative adoptate la nivel național în

vederea implementării prevederilor Convenției pot continua să producă efecte juridice până la eventuala modificare sau abrogare a acestora.

C. Analiza oportunității ratificării

Potrivit Hotărârii Parlamentului nr. 359/1995, Republica Moldova a aderat la Organizația Internațională a Muncii, respectiv devenind parte la toate actele constitutive ale Organizației, inclusiv la Constituția Organizației Internaționale a Muncii.

Potrivit art. 19 alin. (1) și alin. (2) din Constituția Organizației Internaționale a Muncii, atunci când Conferința a decis adoptarea propunerilor cu privire la un punct din agendă, rămâne în sarcina Conferinței de a stabili dacă aceste propuneri vor trebui să ia forma: (a) unei Convenții internaționale, sau a (b) unei Recomandări. În ambele cazuri, pentru adoptarea unei Convenții sau a unei Recomandări, după caz, este necesară o majoritate de 2/3 din voturile exprimate de delegații prezenți la conferință.

Astfel, având în vedere că în cadrul celei de-a 67-a Conferință Internațională a Muncii din 3 iunie 1981 a fost întrunit cvorumul necesar, Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 156 privind oportunități egale și egalitatea de tratament a lucrătorilor bărbați și femei: lucrători cu responsabilități familiale a fost adoptată. Totodată, chiar dacă Republica Moldova încă nu a ratificat Convenția vizată, nu este scutită de procedura de ratificare sau de notificare a OIM despre refuzul de a o ratifica, cu respectarea condițiilor reglementate la art. 19 din Constituția OIM.

Respectiv, o dată ce Convenția nr. 156 a fost adoptată, în conformitate cu prevederile art. 19 alin. (5) din Constituția OIM, Republica Moldova urmează să ia una din următoarele decizii: (D) dacă Membrul obține acordul autorității sau autorităților de a cărei/căror competență ține problema, acesta va comunica ratificarea formală a Convenției, Directorului General al OIM și va întreprinde măsurile care ar fi putea fi necesare, pentru a face efective dispozițiile Convenției în cauză; (E) dacă Membrul nu obține acordul autorității sau autorităților de a cărei/căror competență ține problema, Membrul nu va avea alte obligații în continuare, cu excepția faptului că va trebui să prezinte Directorului General al Biroului Internațional al Muncii, la intervale corespunzătoare, conform solicitării Consiliului de Administrație, situația legislativă și practica în ceea ce privește aspectele reglementate de Convenție, indicând măsura în care s-a dat curs implementării sau au fost făcute propuneri în acest sens față de oricare dintre prevederile Convenției prin intermediul legislației, a acțiunii administrative, a convențiilor colective sau altor modalități și să precizeze dificultățile care împiedică sau întârzie ratificarea respectivei Convenții.

Totodată, în ceea ce privește posibilitatea formulării unor rezerve sau declarații la momentul ratificării Convenției, este important a menționa că statele membre care ratifică o convenție se obligă să ia măsurile necesare pentru a asigura aplicarea efectivă a dispozițiilor acesteia, iar din interpretarea acestor prevederi, coroborată cu practica constantă a OIM, rezultă că convențiile nu pot fi ratificate cu rezerve, acestea urmând a fi acceptate integral.

Potrivit art. 12 din Convenția propusă spre ratificare, ratificarea va fi comunicată Directorului General al Organizației Internaționale a Muncii pentru înregistrare. Potrivit art. 13 alin. (1) și (3) din Convenția vizată aceasta va fi obligatorie numai pentru acei membri ai Organizației Internaționale a Muncii ale căror ratificări au fost înregistrate la Directorul General al Organizației Internaționale a Muncii. Ulterior, prezenta convenție va intra în vigoare pentru orice membru la OIM în termen de douăsprezece luni de la data la care ratificarea va fi înregistrată.

Respectiv, stabilim că unica posibilitate de a deveni membru la Convenția nr. 156 este prin demararea și desfășurarea procedurii de ratificare, în conformitate cu Legea nr. 595/1999 privind tratatele internaționale ale Republicii Moldova și Regulamentul privind mecanismul de încheiere, aplicare și încetare a tratatelor internaționale, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 442/2015.

Având în vedere cele expuse, în conformitate cu actele internaționale menționate în coroborare cu cele naționale relevante, Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 156 privind oportunități egale și egalitatea de tratament a lucrătorilor bărbați și femei: lucrători cu responsabilități familiale, adoptată la Geneva la 3 iunie 1981 urmează a fi ratificată, context în care au fost obținute avizele la etapa procedurilor de ratificare.

Pornind de la cele invocate, ratificarea Convenției OIM nr. 156 va sublinia intenția Republicii Moldova de a construi un viitor al muncii incluziv prin includerea persoanele cu responsabilități familiale ca un criteriu protejat împotriva discriminării și va consolida imaginea pozitivă a țării, materializată prin intenția alinierii practicilor naționale la Standardele Internaționale de Muncă, care sunt instrumente legale alcătuite de constituenții OIM (guverne, angajatori și lucrători) și care stabilesc principiile de bază și drepturile în muncă.

Luând în considerare cele menționate, se consideră oportună ratificarea de către Republica Moldova Convenției Organizației Mondiale a Muncii nr. 156 privind oportunități egale și egalitatea de tratament a lucrătorilor bărbați și femei: lucrători cu responsabilități familiale și consolidarea cadrului legislativ și a politicilor publice relevante în acord cu prevederile Recomandării OIM nr. 165.

Subsidiar, este important a nota că recunoscând importanța reconcilierii între viața profesională și cea familială, Guvernul și partenerii sociali (Confederația Națională Patronatului din Republica Moldova (CNPM) și Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova (CNSM)), de comun cu Organizația Internațională a Muncii, au convenit asupra examinării oportunității ratificării Convenției OIM nr. 156 în cadrul Comisiei Naționale pentru Consultări și Negocieri Colective din 12.04.2024.

Urmare a acestei ședințe a Comisiei Naționale pentru Consultări și Negocieri Colective a fost realizată și validată de partenerii sociali analiza de fezabilitate a legislației naționale în raport cu prevederile Convenției.

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

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

Ministra

Natalia PLUGARU