

**Opinia Centrului “Parteneriat pentru Dezvoltare”
cu referire la Proiectul hotărârii de Guvern cu privire la aprobarea Planului național de acțiuni
pe anul 2018 pentru implementarea Strategiei Naționale privind Ocuparea Forței de Muncă
pentru anii 2017-2021**

Centrul “Parteneriat pentru Dezvoltare” (CPD) susține inițiativa Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale privind elaborarea planului de acțiuni pe anul 2018 pentru implementarea Strategiei Naționale privind Ocuparea Forței de Muncă 2017-2021. Este plauzibil faptul că planul integrează anumite acțiuni de stimulare a participării femeilor pe piața muncii, însă CPD consideră că aceste acțiuni nu prevăd reforme structurale și nu vor contribui la îmbunătățirea situației actuale. Astfel, CPD vine cu un set de recomandări, a căror implementare o consideră substanțială pentru diminuarea inegalităților între femei și bărbați în câmpul muncii.

(i) Context

Inegalitățile de gen pe piața muncii au rămas aceleași sau chiar s-au înrăutățit în ultimii șase ani. Conform datelor statistice disponibile, se atestă faptul că în câmpul muncii încă mai persistă discriminare pronunțată de gen: (i) femeile continuă să înregistreze o pondere mai mică de ocupare comparativ cu bărbații (în 2016 – 39% femei și 43% bărbați), (ii) rata șomajului în rândul bărbaților e mai mare decât a femeilor (5,5% bărbați și 2,9% femei) și (iii) rata de inactivitate în rândul femeilor e mai pronunțată decât cea a bărbaților (59,9% femei și 54,6% bărbați). Printre factorii ce cauzează această situație se enumeră: (i) politicile publice cu privire la concediul de îngrijire a copilului nu încurajează bărbații să beneficieze de el, acesta fiind mult prea lung comparativ cu alte țări din UE și OECD; (ii) serviciile de educație antepreșcolară (0-3 ani) sunt puțin accesibile; (iii) rolurile tradiționale de gen persistă.

Analiza pe categorii a grupurilor de femei și bărbați inactivi indică asupra unor inegalități de gen destul de semnificative pe piața muncii. Astfel, 42% din femeile inactive sunt pensionare, comparativ cu 29,3% din bărbați, în mare parte, deoarece femeile se pensionează mai devreme și au o viață medie mai îndelungată comparativ cu bărbații. Aproximativ 28% din bărbații inactivi sunt plecați peste hotare sau intenționează să o facă în viitorul apropiat, proporția femeilor din această categorie este de 11,3%. Rata destul de semnificativă a bărbaților inactivi din cauza migrației explică în mare parte de ce diferența dintre ratele de ocupare a femeilor și bărbaților este atât de mică. Ponderea femeilor inactive din categoria celor care desfășoară activități casnice în cadrul gospodăriei este aproape de 20%, pe când cea a bărbaților este de 0,8%. Comparativ cu anul 2010, inactivitatea pe baza de categorii a pensionarilor și a categoriei casnic(ă) a crescut în rândul femeilor la fel ca și ponderea bărbaților inactivi din categoria migraților.¹

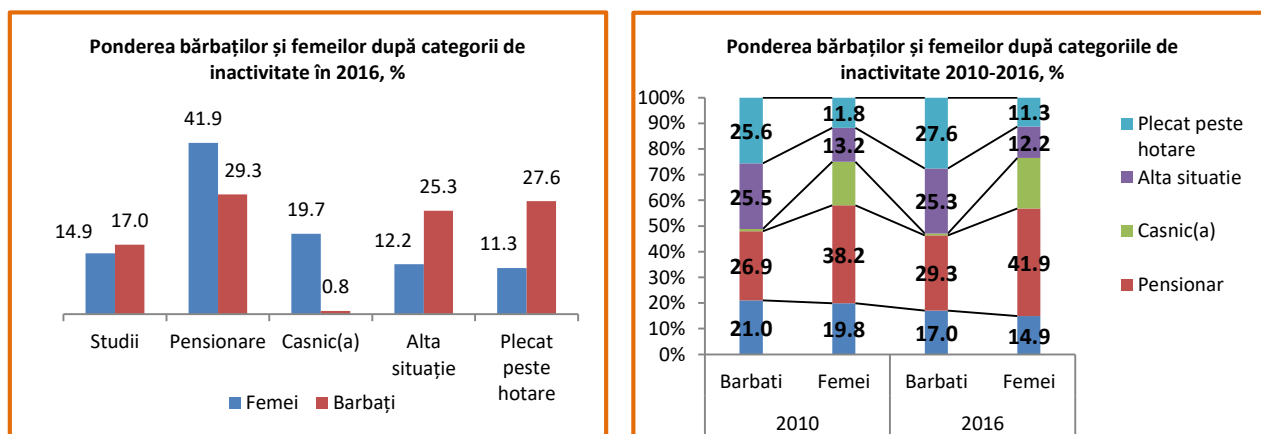


Figura 1. Ponderea bărbaților și femeilor (15+) după categoriile de inactivitate în 2016 (stânga) și 2016 și 2010 (dreapta)
Sursa: BNS, AFM

¹ Studiul “[Inegalitățile în Republica Moldova: Provocări și Oportunități](#)”, capitolul Piața Muncii, 2017, EEF și CPD

Migrația (care este în mare parte caracteristică bărbaților) maschează inegalitățile de gen de ocupare. Majoritatea celor considerați inactivi pe piața muncii din cauza migrației sunt bărbații, în special bărbații din grupul de vârstă 25-34 de ani. Migrația într-o proporție mai mare a bărbaților face ca rata de ocupare a acestora pe piața muncii să se apropie de cea a femeilor.

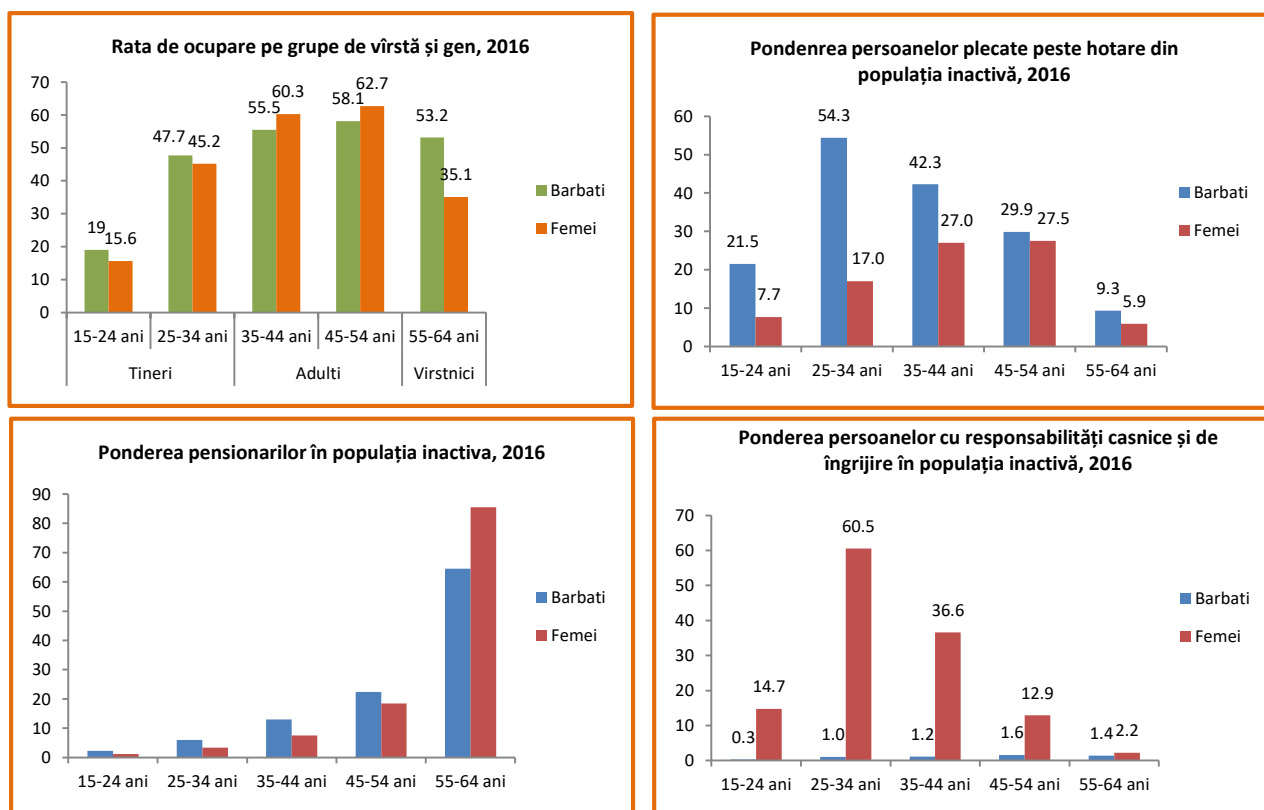


Figura 2. Rata de ocupare după grupuri de vârstă și gen și ponderea persoanelor inactive după următoarele categorii: plecate peste hotare, pensionari, casnic(ă), după grupuri de vârstă și gen, în anul 2016

Sursa: Studiul „Inegalitățile în R. Moldova: Provocări și Oportunități”2017, EEF și CPD

Deși nivelul ocupării în rândul bărbaților este mai mare comparativ cu cel al femeilor, calitatea ocupării pentru bărbați este mai precară, în special pentru cei din zona rurală. Calitatea ocupării pe piața muncii este definită prin indicatori proxy cum ar fi ponderea salariaților în populația ocupată, ocuparea grupurilor de referință în domeniul agricol, sectorul informal, ponderea angajaților pe cont propriu, ocuparea la un loc de muncă nociv. Schimbarea structurală a pieței muncii din Moldova care presupunea tranziția celor ocupați din agricultură de subzistență în domenii cu productivitate mai mare sau migrarea acestora, s-a temperat semnificativ în anul 2012. Astfel, în anul 2016, numărul de muncitori bărbați pe cont propriu, din zonele rurale a ajuns aproape de nivelul anilor 2000 (vezi figura de mai jos). Acest fapt indică că o parte din forța de muncă masculină, în special din zonele rurale, printre care preponderent emigranți, pe termen scurt nu au reușit să se angajeze în sectoare mai productive ale economiei naționale. O altă tendință negativă o reprezintă numărul descrescând al salariaților din agricultura rurală.

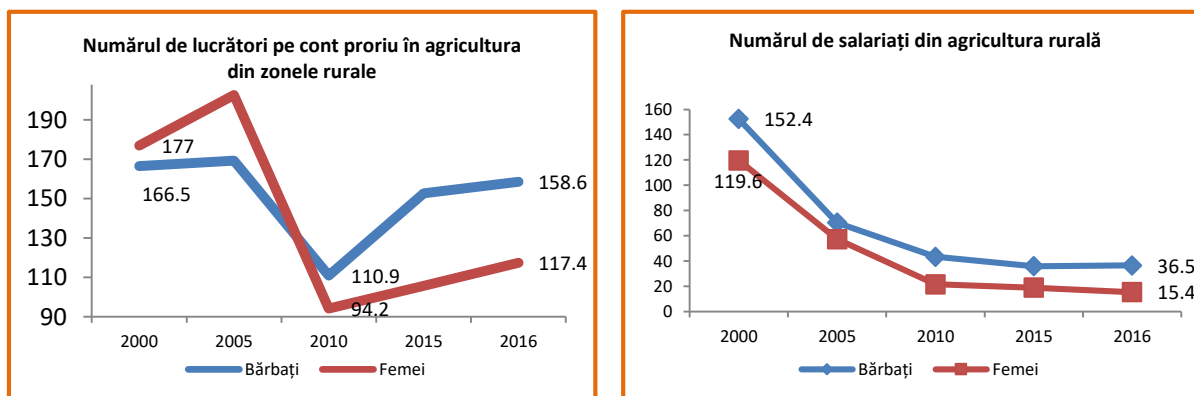


Figura 3. Dinamica bărbaților și femeilor ocupați pe cont propriu în agricultura rurală, numărul de bărbați și femei salariați în agricultura rurală, Sursa: BNS

Nivelul muncii informale este în creștere, în special în rândul bărbaților. Ocuparea informală în Republica Moldova este în mare parte o consecință a ocupării în agricultură, acestea cresc în tandem, deoarece majoritatea celor ocupați în mod informal sunt ocupați în agricultură. În anul 2016, cel mai mare nivel al ocupării informale a fost atestat în rândul băieților cu vârsta de 15-24 ani, unde în ultimii șase ani: (i) a scăzut ponderea celor salariați, (ii) a crescut ocuparea în agricultură și (iii) a crescut gradul de ocupare informală în sectoare non agricole, comparativ cu alte grupuri de vârstă.

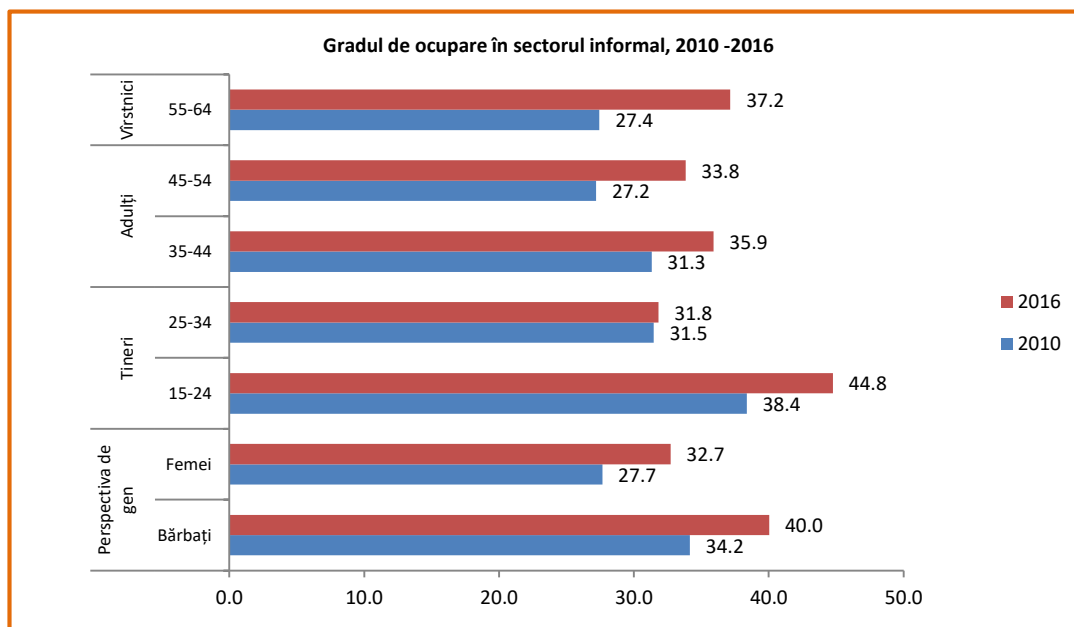


Figura 4. Gradul de ocupare în sectorul informal 2010-2016

Sursa: BNS

Domeniul de ocupare a bărbaților este mai asimetric în raport cu pregătirea acestora, iar femeile participă mai intens la instruirea continuă. Bărbații ocupați tind să autoaprecieze locul de muncă ca fiind mai puțin corespunzător pregătirii pe care o au, comparativ cu femeile. Totodată, mai multe femei ocupate participă la formări/cursuri de instruire continuă comparativ cu bărbații. Situația ar trebui să fie inversă, dat fiind nivelul de studii al femeilor ocupate și segregarea acestora pe verticală, comparativ cu bărbații. O potențială explicație este că bărbații supraapreciază nivelul lor de pregătire, iar femeile îl subapreciază. Participarea femeilor într-o măsură mai mare la instruirea permanentă reflectă mai mult segregarea ocupațională a femeilor (în sectorul public unde educația continuă are loc în mod mai frecvent) și bărbaților (agricultură, sectorul informal, etc.).

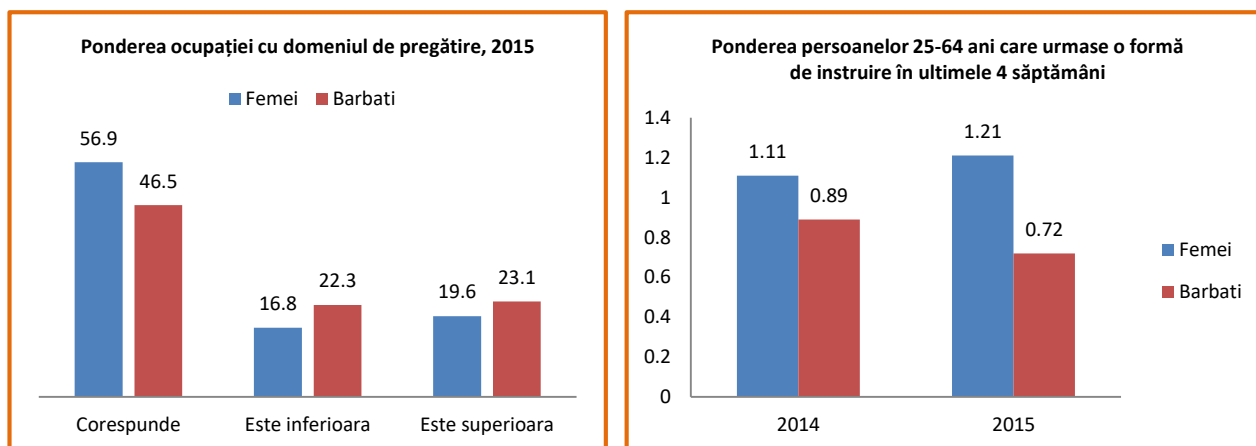


Figura 5. Ponderea ocupației cu domeniul de pregătire, 2015 (stânga) și ponderea persoanelor 25-64 ani care urmasse o formă de instruire în ultimele 4 săptămâni (dreapta)

Sursa: BNS, Studiul „Inegalitățile în R. Moldova: Provocări și Oportunități” 2017, EEF și CPD

(ii) Implicațiile pentru Strategia Națională privind Ocuparea Forței de Muncă 2017-2021

În această oride de idei, este important ca Planul de acțiuni pentru anul 2018 să integreze activități ce vor contribui substanțial la reducerea inegalităților de gen în câmpul muncii și să vizeze activități ce prevăd reforme structurale. Cu toate că noul document strategic recunoaște o parte din inegalitățile de gen din câmpul muncii, totuși acțiunile propuse nu sunt suficient de *ambicioase* pentru a aborda în mod eficient cauzele structurale ce determină inegalitățile identificate. Multe din reformele structurale ale pieței muncii întârzie să fie adoptate (extinderea creșelor, reforma concediului de îngrijire a copilului). Reforma sistemului de pensii a constituit un pas important care poate contribui la creșterea ocupării persoanelor în etate, însă fără intervenții complementare aceasta presupune riscuri pentru unele grupuri specifice cum ar fi femeile de vârstă pre-pensionară din zonele rurale. Astfel, este important ca planul pe anul 2018 să integreze măsuri de reducere a inegalităților dintre femei și bărbați și totodată să țină cont de includerea indicatorilor dezagregați pe dimensiunea de gen. Tabelul de mai jos reflectă cele mai de vază inegalități de gen pe piața muncii și recomandările de intervenție întru combaterea acestora. Totodată, ulterior sunt propuse și recomandări mai specifice acțiunilor ce au fost integrate în proiectul de lege, ce vizează implementarea Strategiei pentru ocupare în anul 2018.

Amintim faptul că autoritățile sunt obligate prin lege să țină cont de dimensiunea de gen la etapa de elaborare a politicilor publice, inclusiv a planurilor de acțiuni. În conformitate cu Legea cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, art. 5 (2), se consideră discriminare dacă promovarea unei politici sau efectuarea de acțiuni nu a ținut cont de egalitatea de șanse între femei și bărbați și trebuie să fie înlăturată de autoritățile publice competente, conform legislației.

Tabelul 1. Recomandări de intervenții majore pentru combaterea inegalităților de gen în câmpul muncii în concordanță cu prioritățile strategice

Prioritatea strategică	Inegalitățile de gen	Recomandările de intervenție
Crearea oportunităților de angajare formală, nondiscriminatorie și productivă	<ul style="list-style-type: none">- femeile se confruntă cu dificultăți mai mari de obținerea creditelor pentru inițierea sau dezvoltarea afacerii proprii (numărul de refuzuri privind oferirea de credite este mai mare în rândul femeilor);- ponderea bărbaților fondatori a companiilor în Moldova depășește de trei ori ponderea femeilor (94% bărbați fondatori, 31% femei fondatoare);²- femeile mai des se regăsesc în calitate de conducători a întreprinderilor micro (31,5%) și a celor mijlocii (24,7%), iar întreprinderilor cu peste 100 de salariați sunt conduse de femei în proporție de 18%.³- rata de ocupare în agricultură	<ul style="list-style-type: none">- se încurajează adoptarea unor măsuri de facilitare a accesului femeilor la credite și finanțări (ceea ce presupune revizuirea condițiilor de oferire a creditelor de către bănci și persoane juridice private și a finanțărilor), la instruire și consiliere pentru un management eficient și durabil a afacerii;- pilotarea și susținerea noilor programe naționale și locale de mentorat, orientate spre fortificarea capacităților antreprenoarelor în domeniul deschiderii unei afaceri și gestionării eficiente a acesteia, planificării strategice și a inovațiilor;- oferirea serviciilor de orientare profesională mult mai calitative și cu o intervenție mult mai timpurie pentru tinerii din zonele rurale.

²“Supporting Women’s Entrepreneurship in Moldova”, World Bank Group, 2018

³Strategia pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pe anii 2016-2020

	<p>și sectorul informal a crescut destul de pronunțat în rândul tinerilor (conform BNS, în 2010 – 38,4%; 2016 – 44,8%).</p>	
<p>Dezvoltarea capitalului uman pentru șanse sporite de angajare</p>	<ul style="list-style-type: none"> - calitatea ocupării pentru bărbați este mai precară decât pentru femei; - segregarea pe orizontală defavorizează femeile (perpetuarea stereotipurilor de gen privind domeniile de activitate, influențează femeile să aleagă domenii mai rău plătite). 	<ul style="list-style-type: none"> - autoritățile trebuie să depună un efort considerabil pentru a se asigura că un grup relativ de semnificativ, în special bărbați din zonele rurale va beneficia de servicii relevante de calificare profesională; - sectorul privat trebuie să depună un efort mai consistent în ceea ce privește calificarea propriilor angajați; - dincolo de implicarea Ministerului Educației în ceea ce privește învățarea pe parcursul vieții, Ministerul Agriculturii ar avea un rol crucial în ceea ce privește creșterea calificării persoanelor ocupate în agricultură, iar programele de subvenționare în agricultură pot fi mai eficient utilizate dincolo de investițiile în capitalul fix al agricultorilor, dar și în cel uman (în special pentru persoane în vârstă); - curricula de pregătire/recalificare a cadrelor didactice urmează să fie sensibilă la dimensiunea de gen, să abordeze cele mai relevante inegalități dintre femei și bărbați în câmpul muncii și dintre fete și băieți în învățământul profesional tehnic (segregarea pe domenii umaniste și realiste, discriminările de gen pe piața muncii etc.) și evită la maxim stereotipizarea de gen în angajare.
<p>O mai bună guvernare a pieței muncii</p>	<ul style="list-style-type: none"> - rata de inactivitate în rândul femeilor este mai mare decât cea a bărbaților; - rata șomajului în rândul bărbaților este mai mare; - discrepanța salarială și de pensii defavorizează femeile. 	<ul style="list-style-type: none"> - reformarea concediului de îngrijire al copilului prin care părinții să fie motivați să împartă acest beneficiu mai echitabil și eventual scurt, dar mai bine plătit; - elaborarea unui program național de extindere a serviciilor de creșă; - principiul plată egală pentru muncă egală să fie asigurat de cadrul legal specific pieței muncii și aplicat de angajatorii/angajatoarele din sectorul public, în special din cel privat unde se înregistrează inegalități salariale mai mari față de femei; - Consiliul pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurarea Egalității trebuie abilitat prin lege să realizeze investigații legate de discriminare și diferențele salariale; - ANOFM să prevadă măsuri de integrare a unui număr mai mare de bărbați înregistrați drept

		șomeri, în câmpul muncii.
Valorificarea potențialului migrației pentru dezvoltarea durabilă	- femeile beneficiază mai puțin de programele de finanțare ce au drept scop întoarcerea persoanelor emigrante (doar 31% din femei au beneficiat de programul național „Pare 1+1”) ⁴	- revizuirea condițiilor de oferire a finanțărilor, astfel încât să se asigure un echilibru de gen între beneficiarii programelor în cauză.

Recomandări specifice

I. Prioritatea „Crearea oportunităților de angajare formală, nondiscriminatorie și productivă”

În temeiul primei priorități recomandăm, în special, sensibilizarea acțiunilor și indicatorilor la dimensiunea de gen, și anume:

- **Acțiunea 1.1.5 „Susținerea proiectelor privind dezvoltarea abilităților antreprenoriale și de angajare în câmpul muncii prin intermediul Programului anual de granturi”**

Recomandăm să fie revăzute condițiile/criteriile de oferire a granturilor și totodată să fie revizuit și ajustat cadrul normativ, în special ce vizează criteriile de acordare a creditelor și finanțărilor, întru facilitarea accesului pentru femeile antreprenoare și viitoarele antreprenoare. În conformitatea cu datele disponibile, femeile sunt subreprezentate în rândul populației antreprenorilor (ponderea antreprenoarelor este de 2,6 ori mai mic decât cea a antreprenorilor)⁵. Totodată, studiul elaborat de World Bank Group, în 2018 cu privire la femeile antreprenoare din Moldova, a evidențiat faptul că femeile apelează dublu mai mult decât bărbații la credite pentru a iniția sau dezvolta afacerea proprie (13% femei și 7% bărbați). Tot același studiu a evidențiat și faptul că cererile de creditare înaintate de femei sunt mai des respinse decât cele a bărbaților, pe motivul siguranței mai reduse de a rambursa suma solicitată. Aceasta este direct influențată de discrepanța salarială ce afectează mai mult femeile (în 2016 aceasta a înregistrat o pondere de 14,5%). Revizuirea condițiilor de oferire a creditelor va încuraja accesul antreprenoarelor la credite și finanțări pentru asigurarea durabilității afacerilor.

Totodată propunem ca indicatorii de monitorizare și evaluare să fie ajustați la dimensiunea de gen (de exemplu: Numărul de tineri beneficiari și **tinere beneficiare** ai programului de granturi” și „Accesul sporit al tinerilor antreprenori și a **tinerelor antreprenoare** la resurse financiare”).

- **Acțiunea 1.2.7 „Studierea necesităților pieței muncii la nivel local și pilotarea elaborării și implementării planurilor locale de ocupare”**

Sugerăm ca în procesul de elaborare a studiului, să se țină cont de faptul că acesta să genereze informație cu referire la inegalitățile ce predomină pe piața muncii (inclusiv față de femei și bărbați) și a cauzelor acestora- ocuparea informală, barierele pentru femei, migrația, calitatea ocupării. Totodată, planurile locale de ocupare să abordeze inegalitățile de gen specificate.

- **Acțiunea 1.3.2 „Inițierea implementării Regulamentului privind subvenționarea creării locurilor de muncă aprobat prin Hotărârea de Guvern nr. 1145 din 20.12.2017”**

Recomandăm ca regulamentul în cauză să țină cont de perspectiva egalității de gen în procesul de elaborare și implementare. Totodată, printre criteriile minime de alocare a subvenționării să fie prevăzute stipulări pentru angajatori ca să implementeze cerințe minime de combatere a discriminării la locul de muncă: aplicarea procedurilor interne de combatere a discriminării la angajare, remunerare, promovare, accesul la beneficii etc.

⁴“Supporting Women’s Entrepreneurship in Moldova”, World Bank Group, 2018

⁵În numărul total al antreprenorilor autohtoni ponderea principală o constituie bărbații (72,5%); ponderea femeilor constituind 27,5% - [“Analiza situației curente a femeilor antreprenoare din Republica Moldova, inclusiv din regiunea Transnistreană și UTA Găgăuzia, și identificarea potențialului lor de dezvoltare”](#), ODIMM 2017

Inclusiv, la etapa de monitorizare, recomandăm ca indicatorii să fie ajustați la următoarea formulare „Numărul de cereri recepționate, **inclusiv din partea femeilor (în corelare cu alte subcategorii de date: rural-urban, vârsta, etc.)**”.

- **Acțiunea 1.3.5 „Înaintarea propunerilor cu privire la modificarea și completarea unor acte legislative în vigoare pentru elaborarea mecanismelor noi și eficiente de combatere a muncii ne(sub)declarate și achitarea salariului “în plic”**

Propunem ca în procesul de elaborare a mecanismelor de combatere să se țină cont de cazuistica, analizată prin prisma de gen cu referire la acest capitol (inclusiv domeniul de activitate unde se înregistrează cele mai dese cazuri, rural-urban, etc.);

- **Acțiunea 1.5.5 „Elaborarea și implementarea unui sistem informațional de eșantionare, introducere și analiza a datelor pentru elaborarea prognozei pieței muncii”**

Propunem ca indicatorul să fie sensibilizat prin prisma de gen, și anume „Sistem informațional funcțional, **ce generează date dezagregate inclusiv în funcție de gen**”;

- **Acțiunea 1.6.1 „Elaborarea Raportului final pe marginea cercetărilor realizate pe piața forței de muncă privind evaluarea competențelor cognitive, socioemoționale și barierele de angajare”**

Sugerăm ca prezentul raport să prezinte informație cu referire la cele mai importante inegalități identificate pe piața muncii, inclusiv prin prisma de gen și cauzele ce au generat aceste discrepanțe;

- **Acțiunea 1.7.1 „Identificarea, colectarea și prelucrarea categoriilor de date lipsă pentru elaborarea, monitorizarea și evaluarea politicilor publice”**

Recomandăm identificarea, colectarea și prelucrarea indicatorilor dezagregați inclusiv în funcție de sex în corelare cu alte subcategorii de date (rural-urban, vârsta, acces la servicii și utilități publice, capacitatea de plată, participarea în activități economice etc.);

- **Acțiunea 1.7.3 „Elaborarea metodologiei și instrumentarului cercetării statistice privind locurile de muncă vacante conform normelor UE”**

Recomandăm ca în procesul de elaborare a metodologiei și instrumentarului de cercetare statistică, să se țină cont de dimensiunea de gen, astfel ca datele generate să ofere informație dezagregată pe mai multe subcategorii inclusiv în funcție de gen.

Totodată, recomandăm să fie completată lista de acțiuni specifică primei priorități, cu activități ce vor contribui la „Creșterea oportunităților de ocupare a forței de muncă în domeniul nonagricol”, inclusiv pentru femeile din mediul rural. Tinem să specificăm faptul că respectiva acțiune corespunde Direcției 1.1.2 a matricii de acțiuni pentru anii 2017-2021 și a fost planificată a fi desfășurată în respectivul interval de timp.

Adițional celor stipulate, recomandăm ca la etapa de planificare a acțiunilor specifice Direcției 1.1.1 „Elaborarea și aplicarea politicilor stimulatorii de creare a locurilor de muncă la nivel central și local”, în procesul de oferire a stimulentele pentru întreprinderile mici și mijlocii care crează locuri noi de muncă, recomandăm includerea obligatorie în criteriile de selecție aspectele ce contribuie la promovarea egalității de gen pe piața muncii, și anume: (i) companiile asigură aplicarea principiului de plată egală pentru muncă egală – plasarea anuală a raportului privind discrepanța salarială de gen; (ii) angajatorii/angajatoarele respectă proporția egală în angajarea femeilor și bărbaților, inclusiv a persoanelor cu copii de vârstă preșcolară; (iii) companiile au elaborate și aplicate proceduri sensibile la combaterea discriminării de gen la toate etapele de resurse umane (angajare, remunerare, promovare, acces la beneficii, etc.).

II. Prioritatea „Dezvoltarea capitalului uman pentru șanse sporite la angajare”

În temeiul celei de-a doua priorități, adițional recomandării de a integra aspectele de gen la categoria de indicatori, sugerăm următoarele ajustări și completări:

- **Acțiunea 2.2.1 “Formarea continuă a cadrelor didactice din învățământul profesional”**

Recomandăm ca în procesul de instruire a cadrelor didactice să se aplice curricula ce integrează subiecte sensibile la dimensiunea de gen și abordează cele mai importante inegalități dintre fete și băieți în învățământul profesional tehnic (segregarea pe domenii umaniste și realiste, discriminările de gen pe piața muncii etc.) și evită la maxim stereotipizarea de gen în angajare;

- **Acțiunea 2.3.1 “Elaborarea și aprobarea cadrului legal cu privire la ucenicie și alte forme de instruire la locul de muncă”**

Sugerăm ca în procesul de elaborare a cadrului legal în cauză să fie luate în considerație inegalitățile de gen în câmpul muncii, în special cu referire la segregarea pe verticală și să fie reflectate prevederi ce vin să diminueze tendința actuală.

- **Acțiunea 2.5.1 “Elaborarea și adoptarea Regulamentului privind învățarea pe tot parcursul vieții”**

Propunem ca la etapa de elaborare a regulamentului în cauză să se țină cont de cele mai importante inegalități de gen pe piața muncii. Deși nivelul ocupării în rândul bărbaților este mai mare comparativ cu cel a femeilor, *calitatea ocupării pentru bărbați este mai precară*. Astfel, ponderea bărbaților salariați este mai mică în rândul populației ocupate, mai mulți bărbați sunt ocupați în agricultura de subsistență și în sectorul informal. Astfel de ocupare este mult mai caracteristică bărbaților din zonele rurale și se explică prin calificarea slabă a acestora, cât și a posibilităților reduse de angajare a migraților temporari preponderent din Federația Rusă.⁶

- **Acțiunea 2.5.2 „Dezvoltarea ofertelor de formare profesională continuă, inclusiv on-line, cu accent pe dobândirea competențelor cheie și a competențelor profesionale specifice”**

Recomandăm să se ia în considerare dimensiunea de gen în procesul de aprobare a curriculei de instruire (aceasta să integreze subiecte ce abordează cele mai importante inegalități dintre fete și băieți în învățământul profesional tehnic, segregarea pe domenii umaniste și realiste, discriminările de gen pe piața muncii etc. și evită la maxim stereotipizarea de gen în angajare), inclusiv on-line, propuse de furnizorii din domeniu. Adicional, indicatorii să reflecte **Pondere femeilor/bărbaților care beneficiază de aceste cursuri**.

III. Prioritatea „O mai bună guvernare a pieții muncii”

În temeiul celei de-a treia prioritate a Strategiei de Ocupare a Forței de Muncă în Moldova, recomandăm următoarele completări/ajustări:

- **Acțiunea 3.1.1 „Definitivarea și aprobarea noii legi cu privire la promovarea ocupării forței de muncă”**

Sugerăm ca la etapa de definitivare a noii legi, să se ia act de inegalitățile de gen pe piața muncii, și anume (i) diferențele ratelor de ocupare în rândul femeilor și a bărbaților, inclusiv a părinților cu cel puțin cu un copil de vârstă 0-6 ani; (ii) inegalitățile salariale și de pensie, ce afectează prioritar femeile; (iii) rata de ocupare informală în rândul femeilor și bărbaților; (iv) rata de inactivitate în rândul femeilor; (v) calitatea ocupării, unde bărbații au o prestație mai precară; (vi) diferențele de gen cu referire la mediul de trai și activitate (rural/urban); (vii) segregarea pe orizontală și verticală, femeile fiind subreprezentate în domeniile mai bine plătite și în funcțiile de conducere, (viii) rata șomajului e mai mare în rândul bărbaților, etc.

- **Acțiunea 3.4.3 „Antrenarea șomerilor la lucrări publice” și acțiunea 3.4.4 „Acordarea ajutorului de șomaj persoanelor înregistrate la agențiile pentru ocuparea forței de muncă”**

Recomandăm ca ANOFM să țină cont de încadrarea unui număr mai mare de șomeri bărbați în câmpul muncii. **Deși numărul beneficiarilor ANOFM este echilibrat din perspectiva de gen, în termeni relativi, bărbații șomeri beneficiază mai puțin de serviciile Agenției**. Datele disponibile în baza Anchetei Forței de

⁶Studiul “[Inegalitățile în Republica Moldova: Provocări și Oportunități](#)”, capitolul Piața Muncii, 2016, EEF și CPD

Muncă realizată de către BNS pentru anul 2016 arată că numărul bărbaților șomeri era de 35 mii, iar numărul șomerilor înregistrați în cadrul ANOFM era de aproximativ 27 mii. Tot din datele ANOFM putem concluziona că în termeni relativi proporția bărbaților șomeri care sunt plasați în câmpul muncii este mult mai mică comparativ cu cea a femeilor. Acest lucru indică că ANOFM întâmpină mai multe dificultăți în: (i) înregistra o proporție mai semnificativă a bărbaților șomeri și (ii) presta servicii care i-ar ajuta să fie plasați în câmpul muncii.

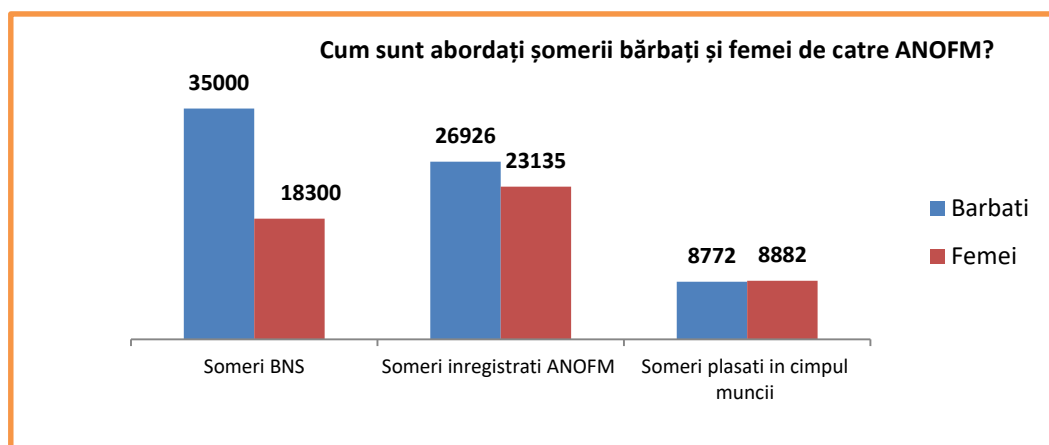


Figura6: Cum sunt abordați șomerii de către ANOFM, 2016

Sursa: BNS, ANOFM

- **Acțiunea 3.4.11 „Elaborarea Metodologiei de evaluare a impactului măsurilor active de ocupare a forței de muncă”**

Recomandăm ca la etapa de elaborare să se țină cont de structura acesteia, astfel încât rezultatele obținute în urma aplicării metodologiei să evidențieze informație cu referire la cum aceasta a redus inegalitățile inclusiv cele de gen.

În aceeași ordine de idei, propunem Ministerului să integreze în respectivul document și măsuri ce vin să contribuie la realizarea Direcției de acțiuni 3.1.5, în special “Îmbunătățirea politicilor salariale, inclusiv a salariului minim, ca rezultat al unui proces eficient de negocieri colective, sensibil la gen”, planificată a fi desfășurată în intervalul anilor 2017-2021.

IV. Prioritatea „Valorificarea potențialului migrației pentru dezvoltarea durabilă”

În temeiul respectivei priorități, venim cu următoarea recomandare:

- **Acțiunea 4.3.1 „Implementarea Programului de atragere a remitențelor în economie „Pare 1+1”**

Recomandăm să fie revăzute condițiile/criteriile de oferire a granturilor pentru persoanele aplicante la Program întru facilitarea accesului pentru femeile antreprenoare și viitoarele antreprenoare. Conform informației reflectate în studiul elaborat de World Bank Group în 2018, din totalul persoanelor beneficiare a programului „Pare 1+1”, doar 31% au fost femei. Totodată, sugerăm ca indicatorii de evaluare să ofere date dezagregate pe gen, și anume: raportul dintre femei și bărbați beneficiari ai granturilor/finanțării; suma granturilor acordate femeilor și bărbaților; numărul de migranți beneficiari ai instruirilor, inclusiv femei; etc.

DESPRE CENTRUL PARTENERIAT PENTRU DEZVOLTARE

Creat în anul 1998, *Centrul National de Studii si Informare pentru Problemele Femeii „Parteneriat pentru Dezvoltare” (CPD)* este o instituție obștească, care își propune să contribuie la promovarea unui discurs integrator cu privire la problematica genurilor umane, statutul femeii și egalitatea de șanse pentru femei și bărbați. CPD se afirmă în calitate de structură neguvernamentală, care pledează pentru implementarea conceptului egalității de gen în toate domeniile vieții, promovarea politicilor publice în domeniu, abordarea problemelor ce țin de rolul femeii în societate și abilitarea acesteia, eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei, fiind concomitent și un centru de documentare, informare și instruire pentru ONG-urile de profil și grupurile de inițiativă.

Scop. Dezvoltarea și consolidarea resurselor și mecanismelor de abilitare echitabilă a femeilor și bărbaților în vederea promovării egalității de gen în Republica Moldova prin susținerea unui demers coerent de influențare a politicilor.

Misiune. CPD promovează valorile egalității de gen, ca parte componentă a unei societăți deschise, în scopul consolidării unui parteneriat autentic de gen.

Viziune. CPD pledează pentru edificarea unei comunități cu perspective și oportunități egale pentru membrii/ele săi/sale, a unei societăți în care femeile și bărbații sunt cetățeni cu drepturi depline, capabili să soluționeze problemele în comun, să beneficieze în mod egal de noile oportunități și să se angajeze plenar în activități politice, economice și sociale.

ADRESA NOASTRĂ:

Centrul "Parteneriat pentru Dezvoltare"
str. Armenească 13, Chisinau,
MD-2012, Republica Moldova
Tel.: +(373 22) 23-70-89, 20-71-57, 20-71-58
Tel.: +(373 22) 20-71-57
Web: www.progen.md
E-mail: cpd@progen.md