



# MUNCA SIGURĂ PE TIMP DE PANDEMIE

## Recomandări de politici incluzive

Acest document este elaborat în cadrul proiectului “Inițiativa civică pentru promovarea în perioada pandemică a drepturilor persoanelor angajate”, ce este implementat de Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare (CPD), cu susținerea financiară oferită de Fundația Soros Moldova. Opiniile exprimate aparțin autorilor și nu reflectă neapărat punctul de vedere al donatorilor.

## CUPRINS

<b>INTRODUCERE .....</b>	<b>3</b>
<b>LOCUL DE MUNCĂ: CÂT DE SIGUR ESTE ACESTA DIN PERSPECTIVA PERSOANELOR ANGAJATE?.....</b>	<b>5</b>
ABORDAREA ANALITICĂ PROPUȘĂ.....	5
PROFILUL PERSOANELOR ANGAJATE PRIN PRISMA EXPUNERII ÎN FAȚA RISCURILOR DE A LUCRA ÎN CONDIȚII CE SPORESC PROBABILITATEA DE INFECTARE CU COVID-19 .....	7
NIVELUL PERCEPUT DE SIGURANȚA ÎN MUNCĂ AL PERSOANELOR ANGAJATE .....	8
NIVELUL DE CUNOAȘTERE A DREPTURILOR ÎN MATERIE DE MUNCĂ .....	12
<b>OPȚIUNI DE INTERVENȚIE ÎNTRU SPORIREA NIVELULUI DE SIGURANȚĂ ÎN MUNCĂ.....</b>	<b>14</b>
EXPERIENȚA INTERNAȚIONALĂ .....	14
INTERVENȚIILE LA NIVEL NAȚIONAL.....	17
RECOMANDĂRI DE POLITICI .....	19
<b>METODOLOGIA SONDAJULUI .....</b>	<b>23</b>
<b>ANEXE .....</b>	<b>25</b>
<b>DESPRE CENTRUL PARTENERIAT PENTRU DEZVOLTARE.....</b>	<b>30</b>

### Documentul a fost elaborat de:

Rodica IVAȘCU  
Alexei BUZU  
Florin GÎSCĂ  
Sergiu SAINCIUC  
Vasile CANTARJI  
Veaceslav BĂTRÎNESCU

## INTRODUCERE

**Criza pandemică a afectat considerabil forța de muncă atât la nivel internațional, cât și național.** Raportul recent lansat de OECD cu referire la efectele pandemice asupra muncii, evidențiază la finele anului 2020 o pierdere a forței de muncă la nivel internațional echivalentă cu 22 milioane de persoane comparativ cu 2019. La nivel global, acest număr este aproximativ de 114 milioane. Deși intervențiile implementate pentru a redresa situația și a reveni gradual la normalitate au favorizat parțial depășirea efectelor crizei, totuși la nivel de OECD în medie mai mult cu peste 8 milioane de persoane continuă să fie neangajate și cu peste 14 milioane persoane sunt inactive decât înaintea declanșării pandemiei. Proiecțiile efectuate de OECD cu referire la revenirea la situația caracteristică de până la pandemie arată o restabilire a nivelului de ocupare nu mai devreme de finele anului 2022.<sup>1</sup> La nivel național, datele BNS arată că, în anul 2020, în medie, circa 68 mii sau 8% din totalul persoanelor ocupate au declarat că situația epidemiologică din țară a avut un impact direct asupra relației lor cu piața muncii.<sup>2</sup>

**În pandemie au fost accentuate mai multe inechități în materie de muncă.** Multiple analize au indicat că grupurile vulnerabile de femei și bărbați au suferit disproporționat în perioada pandemică. Reducerea salariului, scăderea orelor de muncă, modificarea aranjamentelor de muncă, cât și perturbarea situației obișnuite de muncă odată cu instaurarea măsurilor de sporire a nivelului de siguranță (precum purtarea obligatorie a măștilor, menținerea distanței de interacțiune dinte colegi etc.), sunt unele dintre efectele elucidate de studiile desfășurate la nivel național, ce au fost elaborate în scopul evidențierii impactului pandemiei asupra persoanelor angajate.<sup>3</sup>

**Criza a generat provocări angajatorilor pentru a oferi și menține condiții sigure de muncă pentru personalul său.** Cu siguranță că și până la declanșarea pandemiei erau sectoare care se caracterizau printr-un nivel mai mare de nesiguranță în muncă (precum sectorul construcțiilor, transportare și depozitare, industrie etc.)<sup>4</sup>, angajatorii fiind responsabilii direcți de implementarea procedurilor interne care să permită gestionarea eficientă a situațiilor percepute drept accidentale. În perioada pandemică, chiar de la începutul declanșării, toate locurile de muncă unde oamenii vin în contact unii cu alții au devenit potențiale munci cu risc sporit de nesiguranță.<sup>5</sup> Prin urmare, angajatorii au fost puși în situația reacționării rapide la pandemie, astfel încât să nu fie generate noi focare de infectare cu virusul COVID-19, ceea ce a avut repercusiuni asupra situației financiare a acestora, cât și a posibilității menținerii pe piață. Pe parcursul unui an de la declararea stării pandemice, s-a observat că angajatorii au făcut față crizei într-un mod divers, specificul activității, dar și contextul de până la pandemie influențând posibilitățile acestora de a se alinia la noua normalitate.

**Cercetarea dată a permis să fie identificate categoriile persoanelor angajate care au fost expuse mai semnificativ în fața provocării pandemice, în special din perspectiva siguranței în muncă.** În contextul în care atât piața muncii, cât și forța de muncă angajată se caracterizează printr-o diversitate mare, nu putem neglija că unele sectoare economice și categorii de salariați și salariate au fost afectate disproporțional. O latură analizată în cadrul acestui document este percepția diferitor categorii de salariați și salariate (categorii dezagregate prin prisma de gen, vârstă, sector de activitate, mediu de trai, statutul familial, prezența dizabilității etc.) cu referire la gradul de respectare a măsurilor de protecție instaurate de autorități și nivelul perceput de siguranță a spațiului de muncă. Perspectiva dată permite să fie conturat tabloul complex, dar și cel specific cu privire la eficacitatea răspunsului autorităților și a angajatorilor în aceste momente dificile, dar și a măsurilor ce încă urmează a fi aprobate și implementate la nivel național, astfel încât să nu fie accentuat și mai mult gradul de excludere a celor care și așa se caracterizează printr-o vulnerabilitate mai pronunțată.

<sup>1</sup> OECD (2021), *OECD Employment Outlook 2021: Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery*, OECD Publishing, Paris, .

[https://read.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2021\\_5a700c4b-en#page6](https://read.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2021_5a700c4b-en#page6)

<sup>2</sup> <https://statistica.gov.md/newsview.php?l=ro&idc=168&id=7006>

<sup>3</sup> Raportul Consiliului Economic pe lângă Prim-Ministru: <https://consecon.gov.md/wp-content/uploads/2020/10/Studiul-de-impact-al-pandemiei-COVID-19-asupra-sectoarelor-economice-%C8%99i-Matricea-de-politici-1.pdf>

Raportul BNS cu referire la impactul COVID-19 asupra pieței muncii: <https://statistica.gov.md/newsview.php?l=ro&idc=168&id=7006>

Nota analitică CPD și UN Women: [https://progen.md/wp-content/uploads/2021/02/Studiu\\_Impact\\_COVID\\_corectat.pdf](https://progen.md/wp-content/uploads/2021/02/Studiu_Impact_COVID_corectat.pdf)

<sup>4</sup> Conform [datelor oferite de BNS pentru anul 2019](#) cu referire la rata accidentelor la locul de muncă pe activități economice, sectoarele enumerate se regăsesc în top 5 domenii u o rată mare de nesiguranță în muncă.

<sup>5</sup> L. Judge & H. Slaughter, *Failed safe? Enforcing workplace health and safety in the age of Covid-19*, Resolution Foundation, November 2020

Deși a trecut mai mult de un an de la declararea stării de pandemie și unii angajatori au reușit treptat să se acomodeze cu noua normalitate, iar populația ocupată s-a adaptat într-o oarecare măsură la noile condiții, totuși nu neglijăm gradul mare de incertitudine ce predomină, în special pe motivul variațiilor aprobate de coronavirus și a perspectivei privind dinamica numărului de cazuri de infectări.

**Incertitudinea crizei pandemice COVID-19 reprezintă un motiv adițional pentru identificarea pachetului eficient de politici care ar contribui la sporirea nivelului de siguranță a persoanelor ocupate și nu ar accentua excluziunea celor mai des marginalizați.** Dat fiind efectele multiple și inechitabile ale crizei asupra populației angajate, dar și neuniformitatea profilului celor angajați, răspunsul autorităților trebuie să fie calibrat la amploarea vulnerabilității forței de muncă, în cazul dat prin prisma nivelului de securitate a locurilor de muncă. Astfel, măsurile urmează a fi orientate spre diminuarea excluziunii, ce poate avea repercusiuni asupra accentuării dezbinării sociale, pronunțării inactivității populației și dificultății de recuperare economică. Cu siguranță, pachetul dat urmează să includă măsuri precum: (i) subvenționarea angajatorilor întru adaptarea într-un mod cât mai eficient a locurilor de muncă pe timp de pandemie (îmbunătățirea sistemului de ventilare, transportarea angajaților etc.), (ii) eficientizarea măsurilor orientate spre sporirea nivelului de vaccinare a populației ocupate, (iii) eficientizarea mecanismului de inspectare a locurilor de muncă din perspectiva respectării tuturor măsurilor de protecție pe timp de pandemie a personalului angajat, în special ale celor categorii ce sunt mai des expuse riscurilor de infectare (ce activează de la locul muncii, interacționează cu persoane din exteriorul companiei etc.) ș.a.

**Documentul este elaborat în cadrul proiectului “Inițiativa civică pentru promovarea în perioada pandemică a drepturilor persoanelor angajate”** ce este implementat de Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare (CPD), cu susținerea financiară oferită de Fundația Soros Moldova. Analiza a avut la bază datele generate de două sondaje de opinie, desfășurate cu implicarea companiei sociologice CBS-Research SRL, și anume: (i) sondajul în rândul populației ocupate în sectoarele cele mai afectate de pandemie, ce s-a desfășurat în perioada 22 martie – 06 aprilie 2021, pe un eșantion de 1102 persoane angajate ce au vârsta mai mare de 18 ani; (ii) sondajul privind percepția populației cu referire la vaccinarea contra COVID-19, ce a fost desfășurat în perioada 06-12 octombrie 2021, pe un eșantion de 1206 persoane de peste 18 ani. Opiniile exprimate aparțin autorilor și nu reflectă neapărat punctul de vedere al donatorilor.

## LOCUL DE MUNCĂ: CÂT DE SIGUR ESTE ACESTA DIN PERSPECTIVA PERSOANELOR ANGAJATE?

**Criza pandemică a afectat disproportațional sectoarele economice în care munca nu poate fi prestată la distanță.** Cercetările efectuate în sensul analizei impactului pandemiei asupra situației socio-economice din țară, au permis să fie identificat efectul inegal al măsurilor instaurate asupra forței de muncă atât la nivel internațional, cât și național. Astfel, deși au fost întreprinse inițiative de susținere a agenților economici pentru a face față mai ușor crizei, totuși mai multe persoane angajate au fost puse în fața retragerii parțiale sau totale de pe piața muncii, fiind expuse la vulnerabilități financiare, sociale, mentale etc.<sup>6</sup>

**Spațiul de lucru poate fi considerat unul dintre locurile cu risc sporit de infectare cu virusul COVID-19.** Materialele elaborate în urma cercetării condițiilor de infectare cu SARS-COV-2 reliefează că spațiile închise, aglomerate, aerisite incorect și/sau insuficient sporesc semnificativ șansele de contaminare a virusului. În condițiile în care situația entităților ce activează în Moldova este caracterizată de o diversitate extinsă în ceea ce vizează posibilitatea și predispunerea de respectare în totalitate a măsurilor de prevenire a infectării cu COVID-19 (păstrarea distanței, asigurarea permanentă cu produse de dezinfectare și igienă a mâinilor, purtarea măștilor, ventilarea eficientă etc.) nu este exclusă că, locul de muncă ar putea reprezenta unul dintre spațiile-focare de creștere a incidenței COVID-19. În contextul în care, la nivel național nu este implementat un mecanism ce ar permite o urmărire eficientă a locurilor de infectare cu SARS-COV-2, nu putem exclude faptul că petrecerea a 7-8 ore în desfășurarea muncii într-un spațiu închis în care nu se respectă la 100% măsurile instaurate de prevenire, aceasta sporește gradul de vulnerabilitate a persoanelor angajate în fața contaminării virusului. Prin urmare, siguranța personalului trebuie să reprezinte preocuparea de bază a autorităților și angajatorilor în contextul în care se menține un nivel înalt de incertitudine privind situația pandemică atât în țară, cât și la nivel internațional, dar și se țintește spre restabilirea situației economice cât mai rapid.

**Analiza dată a permis să fie identificată percepția persoanelor angajate cu referire la nivelul de siguranță la locul de muncă pe timp de pandemie.** Pornind de la prezumția că pandemia COVID-19 a afectat diferit forța de muncă, analiza în cauză a ținut să identifice cum s-a modificat statutul celor mai vulnerabile categorii de angajați și cât de mult criza a accentuat deprivarea acestora de condițiile de muncă decentă și acces echitabil pe piața muncii. În acest sens, a fost analizată percepția persoanelor angajate din cele mai afectate sectoare economice, în special atenția, în contextul dat, fiind atribuită nivelului de precaritate a muncii și gradului de respectare a condițiilor de siguranță la locul de muncă pe timp de pandemie.

### ABORDAREA ANALITICĂ PROPUȘĂ

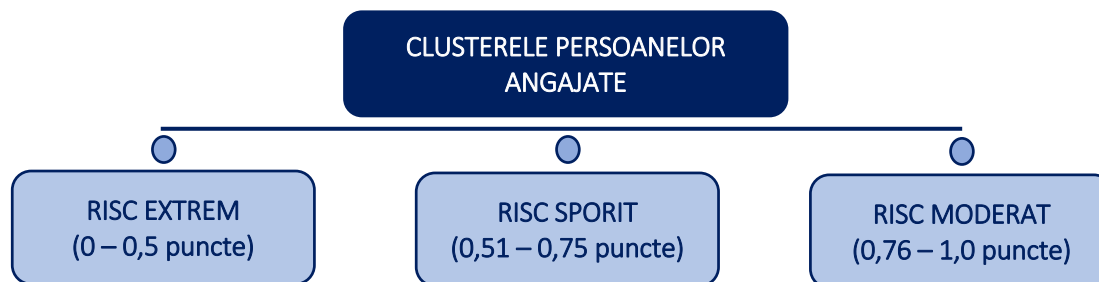
**Reper în procesul analitic a constituit evaluarea situației angajaților din top cinci sectoare economice ce au fost afectate cel mai mult** de măsurile întreprinse la nivel național și internațional întru diminuarea incidenței și prevalenței cazurilor de infectare cu coronavirus. În conformitate cu constatările elucidate de raportul „[Matricea COVID](#)”, printre top cinci sectoare economice asupra cărora criza pandemică a avut cele mai nefaste repercusiuni se enumera industria, transportul, construcția, HoReCa, serviciile și comerțul.

**Nu putem omite faptul că, deși persoanele activează în același sector economic, statutul acestora este diferit.** În contextul respectiv, o a doua etapă a procesului de analiză a cuprins elucidarea categoriilor de angajați în funcție de profilul de muncă al acestora. Astfel, clasificarea forței de muncă a fost efectuată în baza a trei tipuri de riscuri care ar permite evidențierea vulnerabilității persoanelor angajate în fața riscurilor economice și sociale, ce pot să se manifeste pe seama crizei pandemice COVID-19, și anume: **(i) riscurile create de mediul de muncă** - proximitate fizică de alți colegi/ colege, necesitatea de a interacționa frecvent cu colegii și/sau cu străini la locul de muncă, desfășurarea muncii în spații închise și relativ mici, posibilitatea prestării muncii în afara locului de muncă; **(ii) riscurile determinate de caracteristicile personale** - prezența bolilor (inclusiv cronice) ce pot fi amplificate de virusul COVID-19 și cauza imposibilitatea de a lucra, gradul de evaluare a stării generale de sănătate; **(iii) riscurile de a suferi socio-economic din cauza precarității muncii** - perpetuarea în instituție a culturii de „salarizare în plic”, percepția față de posibilitatea de a păstra/pierde job-ul (cât e de posibil ca în orice moment persoana să poată fi demisă sau diminuată în

<sup>6</sup> [https://progen.md/wp-content/uploads/2021/02/Studiu\\_Impact\\_COVID\\_corectat.pdf](https://progen.md/wp-content/uploads/2021/02/Studiu_Impact_COVID_corectat.pdf)

funcție sau angajatorul să impună alte condiții de muncă fără a modifica nivelul de salarizare etc.), poziționarea în cadrul ierarhiei organizaționale etc.

**Vulnerabilitatea persoanelor angajate a fost determinată prin intermediul sondajului de opinie desfășurat în rândul forței de muncă din sectoarele cele mai afectate de pandemie.** Având la bază cele trei tipuri de riscuri reflectate anterior, opțiunile de răspuns pentru întrebările din chestionarul de interviu specifice acestora, fost convertite în valori de la 0 la 1, după cum este prezentat în tabelul de mai jos. Prin aplicarea mediei aritmetice a fost stabilită valoarea finală a vulnerabilității forței de muncă, care se plasează pe o scală de la 0 la 1, unde: 0-0,5 reprezintă clusterul persoanelor angajate cu risc extrem; 0,51-0,75– risc sporit; 0,76-1 – risc moderat.



F1. Definirea clusterelor persoanelor angajate în funcție de vulnerabilitatea în fața riscurilor economice și sociale ce pot să se manifeste pe seama crizei pandemice COVID-19

Sursa: Abordarea autorilor

Valori	Itemii - întrebări din chestionar	Calculul efectuat	Integrarea itemilor în Valoarea generală a vulnerabilității
Valoarea riscurilor mediului de muncă (VRMM)	<p>În opinia Dvs. cât de des se întâmplă următoarele la locul Dvs. de muncă?:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lucrați la o distanță mai mică de 1 metru față de alți colegi/colege;</li> <li>- Apare necesitatea de a interacționa/discuta frecvent cu colegii/colegele;</li> <li>- Apare necesitatea de a interacționa/discuta cu persoane din afara locului de muncă;</li> <li>- Să vă desfășurați munca în spații închise și relativ mici;</li> <li>- Imposibilitatea realizării lucrului la distanță;</li> <li>- Colegii Dvs. de muncă poartă masca la locul de muncă?</li> </ul>	Scală de 4 nivele transformată în metrică de la 0 („foarte des”) la 1 („deloc”)	Valoare medie
Valoarea riscurilor caracteristici personale (VRCP)	Spuneți-mi vă rog, dacă suferiți de careva boli (inclusiv cronice) care ar putea înrăutăți starea Dvs. de sănătate din cauza virusului COVID-19 și care ar putea cauza imposibilitatea de a lucra?	Scală de 4 nivele transformată în metrică de la 0 („cu siguranță da”) la 1 („cu siguranță nu”)	Valoare medie
	Cum ați aprecia accesul la serviciile medicale atunci când ați avut nevoie de ele în ultimele 12 luni?	Scală de 4 nivele transformată în metrică de la 0 („foarte greu”) la 1 („foarte ușor”)	
	Cum ați aprecia starea Dvs. de sănătate la moment?	Scală de 4 nivele transformată în metrică de la 0 („foarte rea”) la 1 („foarte bună”)	
Valoarea riscurilor efectelor de	<p>Gândindu-vă la situația Dvs. de la locul de muncă (inclusiv și înainte de perioada pandemică), cât de posibil este ca:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Să primiți salariul în plic;</li> </ul>	Scală de 4 nivele transformată în metrică de la 0 („foarte posibil”)	Valoare medie

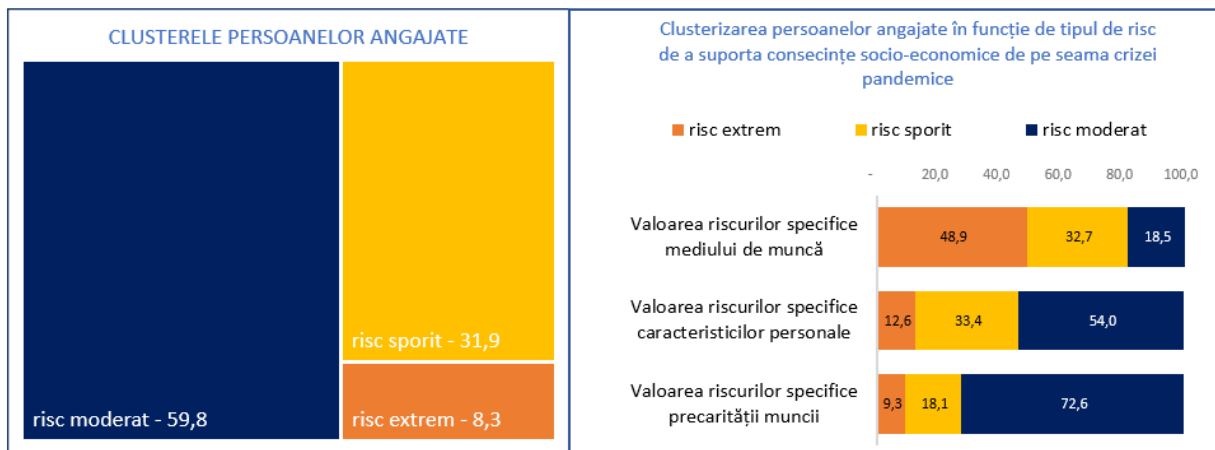
criză (VREC) sau precaritatea muncii	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Să primiți un salariu mai mic/să vi se micșoreze salariul fără ca angajatorul să dea explicații;</li> <li>- Angajatorul să impună ceva restricții sau condiții noi de muncă fără a crește salariul;</li> <li>- Angajatorul să vă demită/concedieze fără să dea explicații;</li> <li>- Salariul pe care-l primiți la locul de muncă să nu acopere cheltuielile de baza ale familiei Dvs.</li> </ul>	la 1 („deloc posibil”)	
Valoarea generală (VRGEN)			Valoarea medie

T1. Metoda de calculare a vulnerabilității persoanelor angajate de a suporta economic sau social în urma pandemiei  
Sursa: Abordarea autorilor

## PROFILUL PERSOANELOR ANGAJATE PRIN PRISMA EXPUNERII ÎN FAȚA RISCURILOR DE A LUCRA ÎN CONDIȚII CE SPORESC PROBABILITATEA DE INFECTARE CU COVID-19

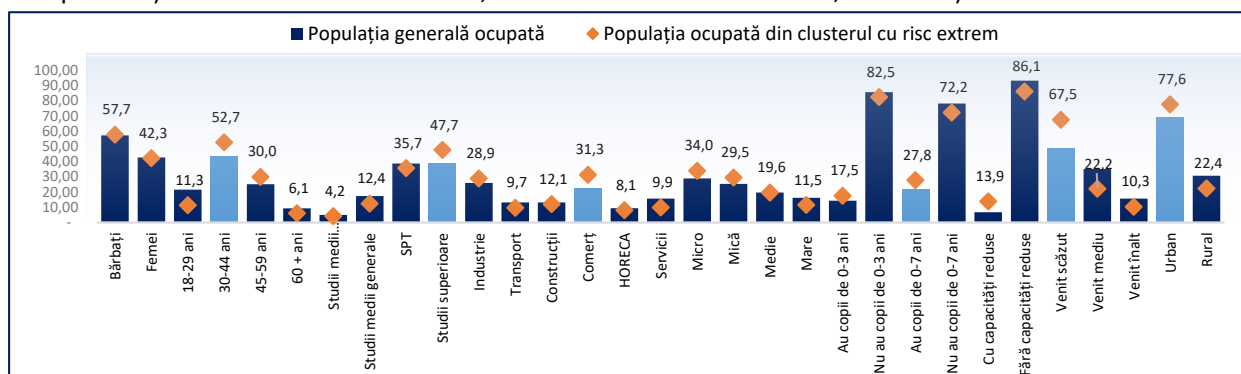
În corespundere cu abordare analitică propusă, este important să înțelegem care dintre persoanele angajate au fost expuse în fața riscului de a munci în condiții ce sporeau probabilitatea infectării cu SARS-COV-2. Desfășurarea responsabilităților de muncă plătită într-un mediu cât mai sigur de lucru este o precondiție ce trebuie asigurată de angajator și un drept al fiecărei persoane angajate. În condiții pandemice, aceasta urma să fie o prioritate în contextul în care se ținea spre menținerea activității entității economice, dar și a asigurării bunăstării salariaților. În scopul identificării în ce măsură acest drept a fost respectat pe parcursul stării pandemice, dar și în cel de stabilire a categoriilor care au fost într-o proporție mai mare expuse în fața riscului de a munci în condiții mai nesigure din punct de vedere a infectării cu COVID-19, s-a recurs la analiza clusterală. Clusterelor persoanelor angajate, în cadrul analizei respective, au fost determinate prin prisma valorii medii ale celor trei valori specifice riscurilor distincte mediului de muncă, precarității muncii și a caracteristicilor personale (a se vedea tabelul de mai sus). Nu excludem faptul că o condiție sau alta (din aceste trei) are o influență mai mare sau mai mică asupra manifestării riscului de a activa în condiții mai nesigure de muncă. Cu toate acestea, analizând într-un mod extins precondițiile care trebuie să fie respectate în raporturile de muncă, în sensul sporirii nivelului de siguranță pe timp de pandemie a persoanelor angajate, atunci este important să se țină cont de abordarea complexă ce implică atât caracteristicile personale (starea sănătății), cele de muncă, dar și cele ce vizează puterea de negociere cu angajatorul a condițiilor de lucru în sensul îmbunătățirii acestora.

**Circa 40% dintre persoanele angajate se caracterizează printr-un risc extrem și sporit de infecție.** Prin intermediul datelor generate de sondajul de opinie desfășurat în rândul persoanelor angajate în cele mai afectate sectoare economice de criza pandemică, s-a identificat faptul că 8,3% dintre salariați pot fi asociați cu un risc extrem și 31,9% cu unul sporit de a fi expuși în fața consecințelor economice și sociale pe seama efectelor cauzate de pandemie. Ponderea mai mică a celor din categoria cu risc extrem ar putea fi explicată prin o participare mai redusă pe piața muncii ale celor persoane care sunt afectate de o boală cronică dificilă.



F2. Clusterelor persoanelor angajate în funcție de vulnerabilitatea de a munci în condiții nesigure pe timp de pandemie, %  
Sursa: Calculele CPD în baza sondajului de opinie desfășurat la comanda CPD, 2021

**Salariații cu un nivel scăzut de venit prevalează în rândul celor cu risc extrem în fața crizei pandemice.** Pentru a înțelege mai bine cine face parte din categoria cea mai expusă riscului, a fost efectuată analiza comparativă a profilului socio-demografic al persoanelor angajate asociate clusterului cu risc extrem cu cel al populației generale ocupate (a se vedea figura). Se observă că, cei mai săraci (cu un nivel scăzut de venit) se evidențiază în rândul celor mai vulnerabili în fața activității în condiții mai nesigure. Totodată, lista este completată și de cei de vârstă 30-44 ani, ce activează în mediul urban, în comerț.



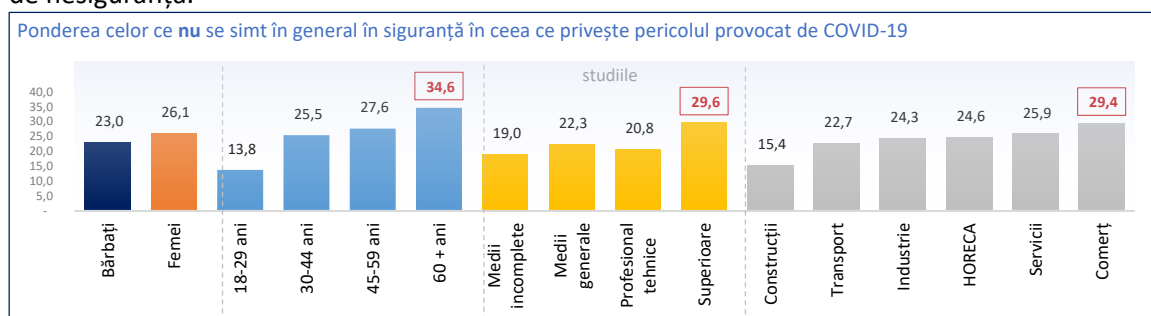
F3. Profilul comparativ al persoanelor angajate din rândul populației generale și al celor din clusterul cu risc extrem, %  
Sursa: Calculele în baza sondajului de opinie desfășurat la comanda CPD, 2021

## NIVELUL PERCEPUT DE SIGURANȚA ÎN MUNCĂ AL PERSOANELOR ANGAJATE

**Siguranța la locul de muncă reprezintă o precondiție esențială a continuității activității salariaților în perioada pandemică.** Ținând cont de specificul incert al pandemiei și a magnitudinii acesteia de afectare a situației economice a țării, repercusiunile nefaste au fost simțite de întreaga populație. Dat fiind scopul acestei cercetări, o atenție sporită a fost acordată înțelegerii situației ocupaționale pe timp de pandemie a persoanelor angajate atât prin prisma intra-sectorială, cât și cea inter-sectorială.

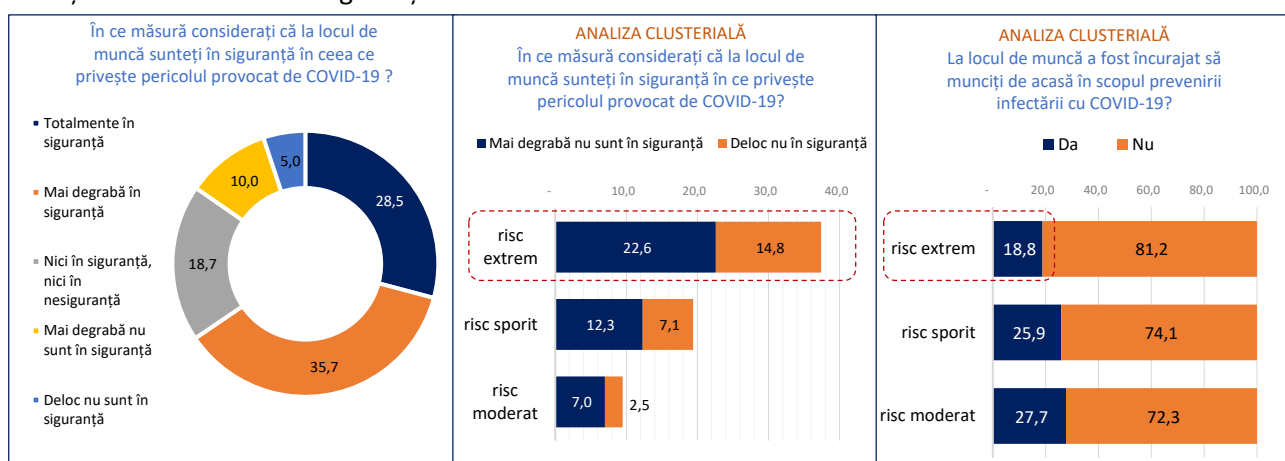
**Neomogenitatea forței de muncă a determinat efectul disproporționat al crizei asupra bunăstării persoanelor angajate.** Clusterizarea prezentată anterior a reliefat că, specificul muncii și a caracteristicilor personale își au efectul asupra manifestării riscului în fața crizei pandemice. Astfel cu cât condițiile sunt mai precare, cu atât sporește nivelul de expunere în fața vulnerabilității de a suporta consecințe negative de pe seama măsurilor instaurate pe timpul pandemiei.

**În context general, circa a patra parte din angajați au indicat că nu se simt în siguranță din cauza pandemiei.** În ceea ce vizează sentimentul general de siguranță în noile condiții de trai și activitate, analiza dezagregată a datelor a scos în evidență unele diferențe în funcție de vârstă, studiile și domeniul de activitate al respondenților sondajului de opinie. Astfel, persoanele în etate au o predispoziție mai mare de a afirma că au un nivel redus de siguranță. Aceasta ar putea fi explicată de condițiile de sănătate ale acestora, în contextul în care pandemia a afectat disproporționat de mult persoanele trecute de 60 de ani. Totodată, cei cu studii superioare și angajații din comerț își manifestă îngrijorările față de efectele provocate sau care pot fi provocate adițional de criza pandemică. Informația disponibilă (cu referire la efectele virusului asupra sănătății, asupra nivelului de venit și disponibilitatea locurilor de muncă etc.), dar și măsurile întreprinse întru diminuarea crizei generate de coronavirus ar putea fi unele dintre motivele ce alimentează acest nivel crescut de nesiguranță.



F4. Ponderea respondenților care se simt în general în nesiguranță din cauza pandemiei, %  
Sursa: Sondaj de opinie desfășurat la comanda CPD, 2021

**Cu referire la locul de muncă, 65% dintre respondenți afirmă că se află în siguranță.** Deși pe timp de pandemie unii dintre angajați au avut posibilitatea să-și exercite responsabilitățile fie prin telemuncă, fie prin metode hibride (și de la muncă și de la distanță), totuși nu toate persoanele s-au încadrat în acest profil. Același sondaj de opinie a arătat că doar 26,4% dintre respondenți au fost încurajați să lucreze de acasă pe timp de pandemie. Ponderea dată este mult mai mică atunci când este analizată situația persoanelor angajate care sunt asociate clusterului cu risc extrem – 18,8% comparativ cu 27,7% în cazul celor din clusterul cu risc moderat. Raportând la nivelul auto-apreciat de siguranță a clusterelor de angajați se observă o proporționalitate directă a nivelului declarat de siguranță și disponibilitatea de a munci de acasă. Din aceste considerente, asigurarea unui mediu și spațiu de lucru liber de vreun risc de infectare este prioritar în cazul în care se țintește spre menținerea activității entității. Chiar dacă preponderent mai multe persoane implicate în sondaj au fost predispuse să afirme că angajatorul oferă măsuri de protecție necesare, totuși nu trebuie de omis faptul că 18% dintre respondenți au menționat că nu se simt nici în siguranță și nici în nesiguranță, iar alții 15% - se simt în nesiguranță.

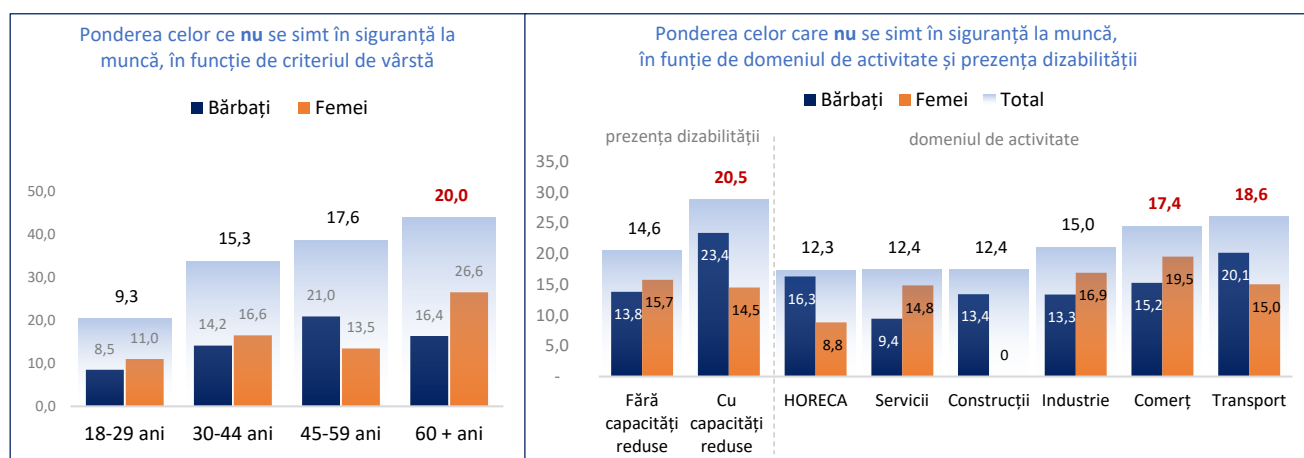


F5. Nivelul auto-perceput de siguranță la locul de muncă pe timp de pandemie, %

F6. Repartizarea clusterelor de respondenților în funcție de încurajarea prestării muncii prin telemuncă, %

Sursa: Sondaj de opinie desfășurat la comanda CPD, 2021

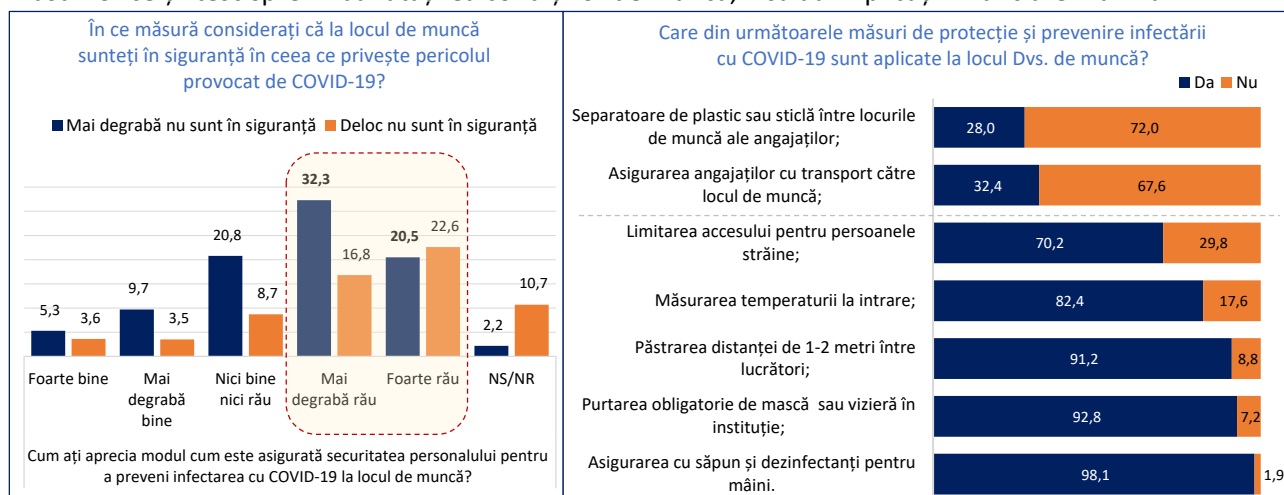
**Evaluarea dezagregată a datelor a reliefat unele inegalități în funcție de vârsta respondenților și domeniul de activitate.** Odată cu înaintarea în vârstă a persoanelor ocupate, gradul de nesiguranță la locul muncii ale acestora este mai pronunțat. Astfel, pentru fiecare a cincea persoană angajată ce e trecută de 60 de ani, mediul de lucru este asociat mai mult cu o senzație de nesiguranță împotriva coronavirusului. Perspectiva de gen a relevat că femeile angajate, în acest caz, sunt mult mai predispuse să afirme aceasta (26,6% comparativ cu 16,4% în cazul bărbaților). Totodată datele arată că, domeniul de activitate (în special munca în sectorul transporturilor și comerțului) și prezența dizabilității influențează manifestarea nivelului mai mare de nesiguranță (a se vedea figura).



F7. Auto-aprecierea nivelului de siguranță la locul de muncă în funcție de vârsta respondentului, domeniul de activitate și prezența dizabilității, %. Sursa: Sondaj de opinie desfășurat la comanda CPD, 2021

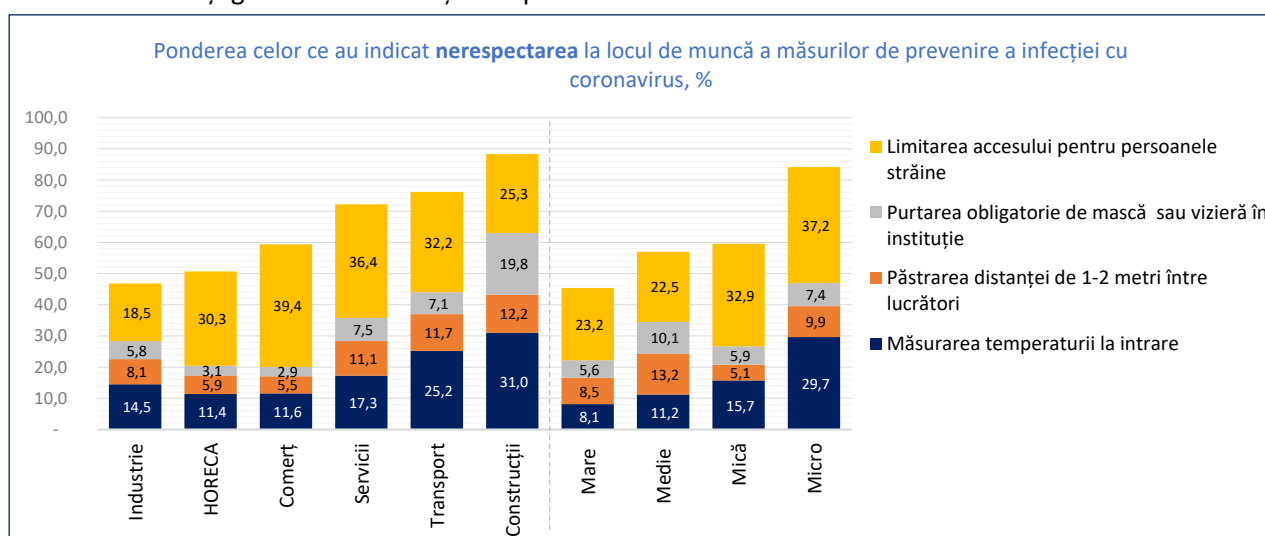
**Nesiguranța în muncă pe timp de pandemie ar putea fi determinată de predispunerea mai mică a angajatorilor de a respecta măsurile de protecție.** Amintim că, în martie 2020, autoritățile au aprobat [ghidul](#)

**practic** pentru a oferi suport și îndrumări angajatorilor în procesul de implementare a măsurilor de protecție a personalului angajat. Interpretarea datelor din această perspectivă a permis să identificăm că, pe de o parte, în majoritatea cazurilor măsurile elementare de protecție au fost respectate la locul de muncă, cu excepția măsurării temperaturii la intrarea în încăperea. Pe de altă parte, intervențiile care necesită o implicare mai sporită din partea conducătorilor entităților (inclusiv financiară) au fost cele mai puțin implementate (spre exemplu, instalarea separatoarelor de plastic sau sticlă între locurile de muncă ale angajaților – doar 28% dintre respondenți au afirmat aceasta). Indiscutabilă devine necesitatea implicării autorităților prin a oferi suport angajatorilor prin diverse programe și inițiative de subvenționare orientate spre implementarea măsurilor ce țintesc spre îmbunătățirea condițiilor de muncă, însă au implicații financiare mai mari.



F8. Aprecierea respectării măsurilor de prevenire a infecției cu COVID-19, %  
Sursa: Sondaj de opinie desfășurat la comanda CPD, 2021

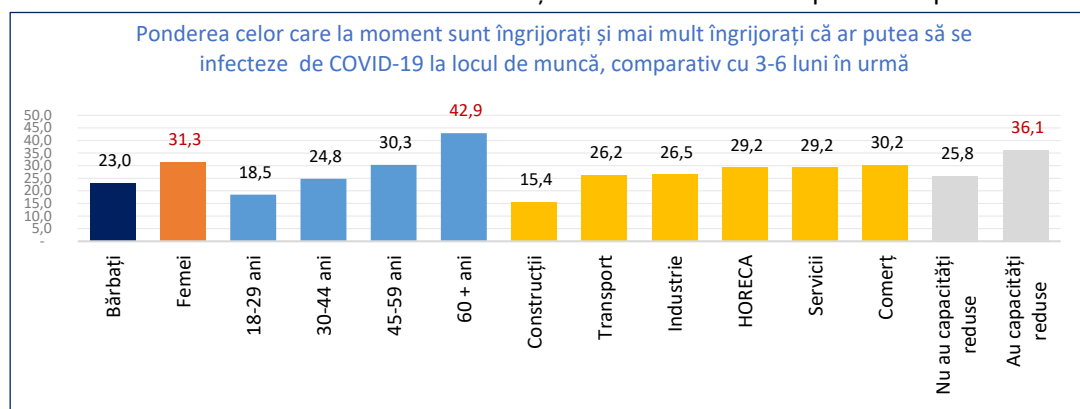
**Cei care activează în domeniul transporturilor și a construcțiilor au fost expuși într-o proporție mai mare în fața riscului de infectare cu COVID-19.** Analiza datelor în funcție de domeniul de activitate a respondenților a evidențiat o pondere mai mare a persoanelor angajate în domeniile precum transport și construcții în rândul celor ce au menționat că măsurile de bază de protecție (precum măsurarea temperaturii la intrare în încăperea, purtarea măștii, păstrarea distanței de 1-2 metri între lucrători) nu sunt respectate la locul de muncă. Dat fiind prevalarea numărului de bărbați în aceste domenii, s-ar putea presupune că anume aceștia au fost expuși unui risc mai mare de a suferi în urma efectelor pandemiei. Tot în acest context, s-a evidențiat că persoanele angajate în entitățile de tip micro (până la 5 angajați) într-o proporție mai mare au selectat opțiunea negativă de răspuns, astfel evidențiind atât posibilitățile mai reduse din partea angajatorilor de a le asigura cu măsurile de protecție necesare, dar și a limitărilor din partea autorităților în a interveni în procesul de monitorizare și gestionare a situației respective.



F9. Aprecierea respectării măsurilor de prevenire a infecției cu COVID-19 în funcție de domeniul de activitate și mărimea entității în care activează respondenții, %  
Sursa: Sondaj de opinie desfășurat la comanda CPD, 2021

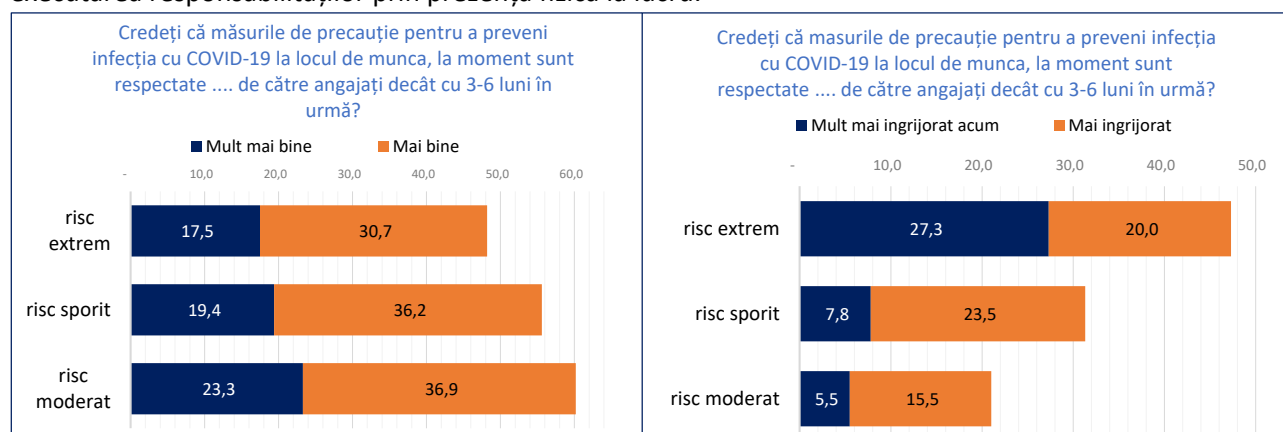
**Circa o pătrime dintre persoanele angajate manifestă stare de îngrijorare cu referire la probabilitatea infectării cu virusul COVID-19.** Deși în ultimele 3-6 luni premergătoare perioadei desfășurării sondajului de opinie<sup>7</sup>, circa 60% dintre persoanele angajate au observat o îmbunătățire a situației la locul muncii din perspectiva respectării măsurilor de precauție și prevenire a infectării cu coronavirus, iar altele 32% au sesizat menținerea aceluiași nivelului, totuși, rata celor ce sunt anxioși cu referire la expunerea în fața riscului contaminării este mare.

**Diferențe semnificative au fost observate în funcție de vârsta respondenților.** Astfel, salariații cu vârsta înaintată într-o proporție mai mare își manifestă nesiguranța comparativ cu categoria mai tânără de angajați (43% față de 18,5%). Perspectiva de gen a evidențiat un nivel mai mare de îngrijorare în rândul femeilor. Inegalitatea de gen în acest caz este echivalentă cu 8,3pp. Totodată, persoanele ce au capacități reduse (fizice, mentale etc.), la fel, se caracterizează printr-un nivel mare de nesiguranță. În acest context, intervențiile de politici ar trebuie calibrate la necesitățile directe ale acestor categorii de persoane, astfel încât vulnerabilitatea acestora în muncă să nu fie și mai mult exacerbată pe seama pandemiei.



F10. Ponderele persoanelor angajate ce manifestă mai multă nesiguranță la locul muncii din cauza riscului contaminării COVID-19, %  
Sursa: Sondaj de opinie desfășurat la comanda CPD, 2021

**Nivelul de incertitudine este mult mai pronunțat în rândul clusterului de angajați cu risc extrem.** Graficele de mai jos arată o legătură directă între aprecierea unui nivel mai bun de respectare a măsurilor de precauție la locul muncii în ultimele luni și nivelul de siguranță față de probabilitatea contaminării virusului de tip COVID-19. Astfel, angajamentul și implicarea angajatorilor prin a respecta protocoalele de siguranță pe timp de pandemie și prin a răspunde eficient la necesitățile specifice privind siguranța diverselor categorii de angajați, vin să determine un grad mai mare de siguranță în rândul muncitorilor ce sunt implicați în executarea responsabilităților prin prezența fizică la lucru.



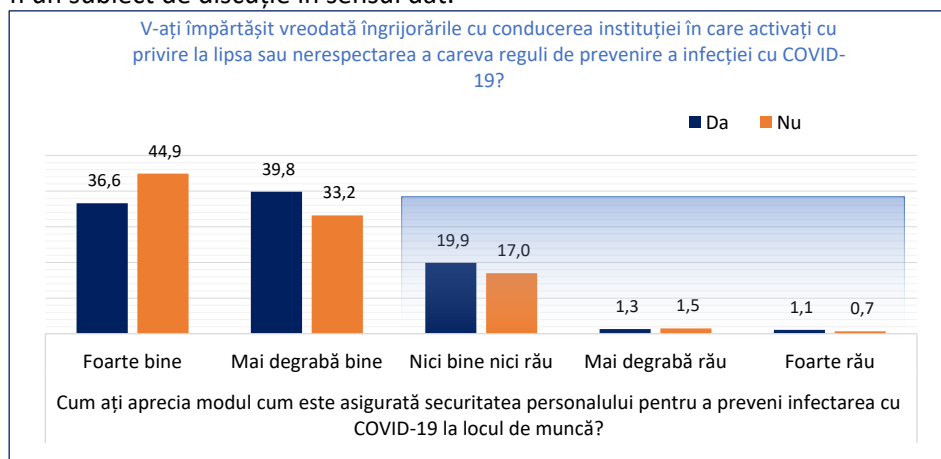
F11. Percepția clusterilor de angajați cu referire dinamică implementării măsurilor de precauție și nivelul de nesiguranță la locul de muncă din cauza pandemiei, %. Sursa: Calculările autorilor în baza sondajului de opinie desfășurat la comanda CPD, 2021

<sup>7</sup> perioada corespunde lunilor august 2020 – ianuarie 2021

## NIVELUL DE CUNOAȘTERE A DREPTURILOR ÎN MATERIE DE MUNCĂ

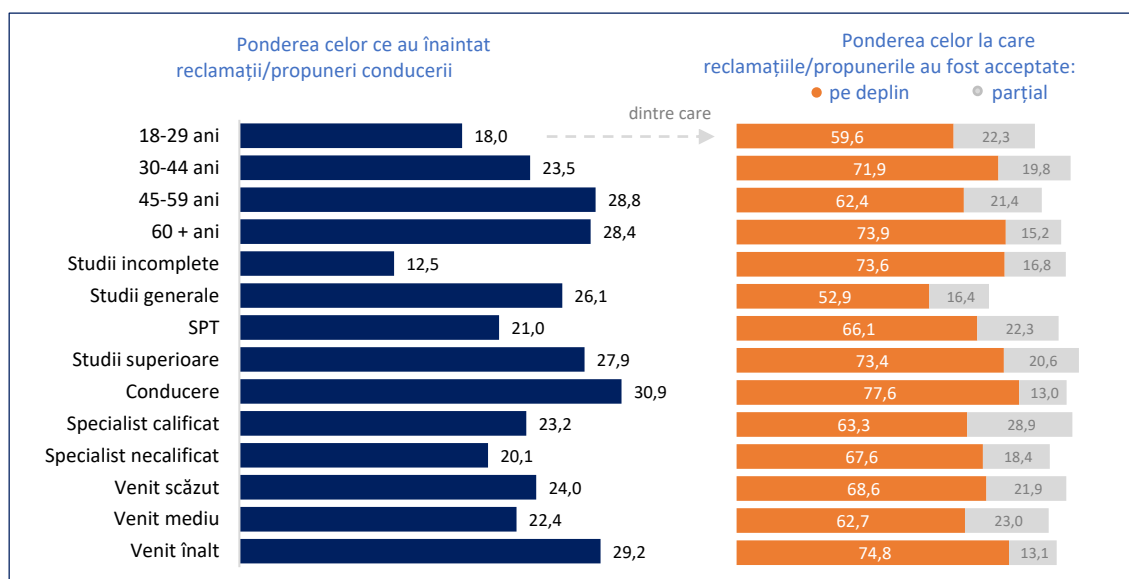
În contextul în care s-a identificat faptul că, o pondere semnificativă de persoane angajate nu se simt în siguranță la locul de muncă pe timp de pandemie, o preocupare în procesul analitic a vizat identificarea nivelului de cunoaștere a drepturilor sale în calitate de salariat(-ă) în ceea ce vizează abordarea subiectelor referitoare la activitatea și siguranța sa ocupațională.

**Acolo unde este precaritatea muncii, acolo este și un risc mai mare de infecție cu COVID-19 și angajații sunt mai reticenți să solicite angajatorilor să întreprindă ceva.** Despre aceasta ne confirmă datele prezentate în figura de mai jos. Analiza profilului celor care tind mai mult să evite să-și împărtășească îngrijorările cu angajatorii în privința nerespectării măsurilor de protecție pe timp de COVID-19 a evidențiat tinerii angajați, cei cu studii incomplete și care activează mai mult ca și specialiști necalificați. Lipsa unei politici ce încurajează cooperarea și comunicarea consecventă a conducerii cu angajații ar putea să se regăsească printre explicații în acest caz. Totodată, nu trebuie omisă și opțiunea incertitudinii sporite pe timp de criză pandemică în rândul angajaților de a relata nemulțumirile superiorilor săi, pentru a nu fi expuși în fața riscului de a suporta reduceri de salariu sau, chiar și, de a fi concediați. Eficiența măsurilor de protejare a persoanelor angajate ar fi un subiect de discuție în sensul dat.



F12. Nivelul de abordare a conducerii în funcție de nivelul de apreciere a asigurării securității personalului pe timp de pandemie, %  
Sursa: Sondaj de opinie desfășurat la comanda CPD, 2021

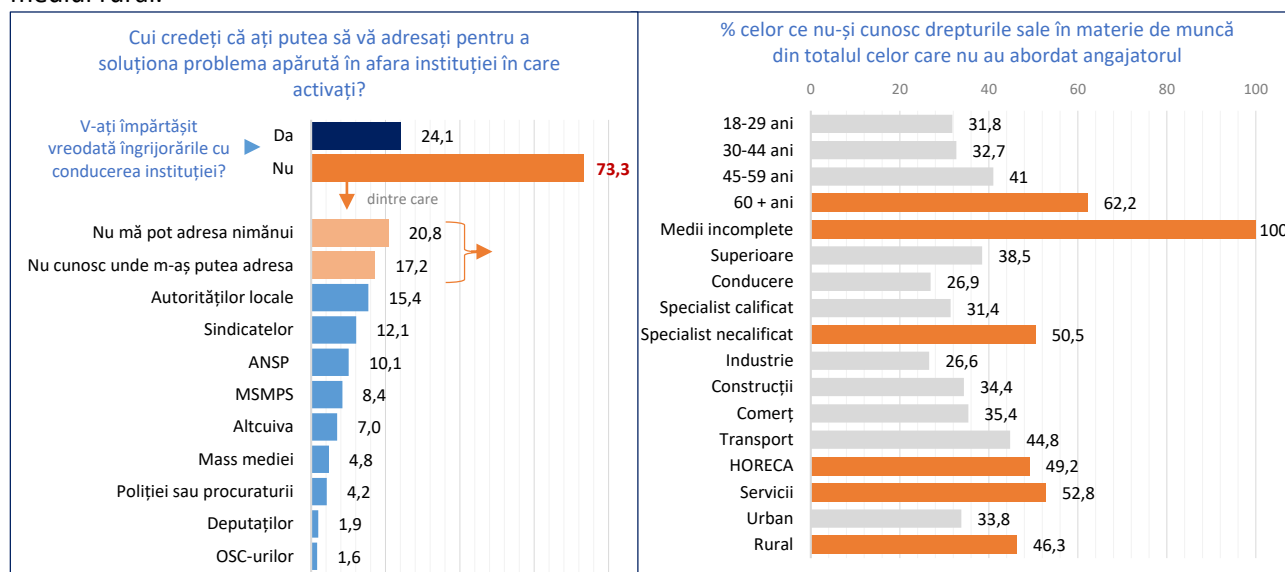
**Salariații declară că, în mare parte, demersurile cu privire la siguranța muncii au fost acceptate de către anjatori.** Astfel, din totalul celor care au decis să-și exprime nemulțumirea față de implicarea conducerii în gestionarea repercusiunilor pandemiei asupra siguranței la locul muncii, 67% au obținut un răspuns pe deplin pozitiv la demersul înaintat, iar în cazul altor 20%, acestea au avut un succes parțial.



F13. Rata de acceptare a demersurilor înaintate de angajați în perioada pandemică către conducere, %  
Sursa: Sondaj de opinie desfășurat la comanda CPD, 2021

Circa fiecare a patra persoană angajată din totalul celor care nu au abordat angajatorii vreodată pe timp de pandemie pentru a discuta despre siguranța la locul de muncă, nu știe unde să se adreseze în cazul în care se confruntă cu unele probleme la lucru pe timp de pandemie. Odată întrebați despre entitățile la care ar putea apela în scopul primirii suportului în depășirea neînțelegerilor specifice muncii, cu excepția conducerii instituției în care activează, doar 12% au indicat Sindicatele și 8% Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale (a se vedea figura 14). De menționat că opțiunea *Avocatul poporului* nu a fost selectată de nici un respondent.

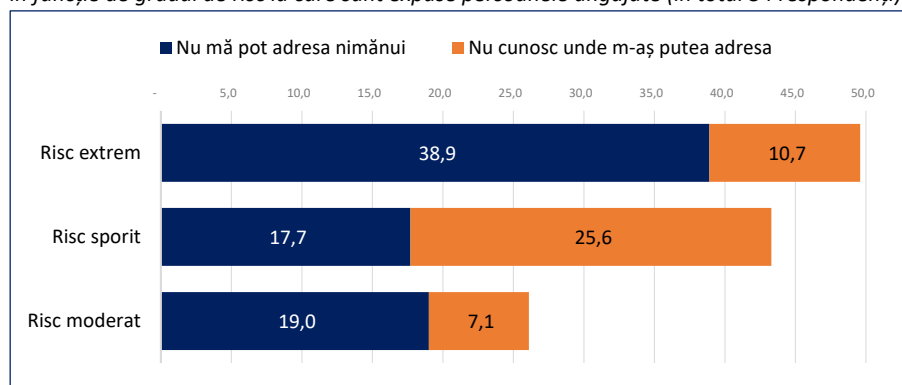
Salariile cu un nivel mai mic de studii sunt mai puțin conștienți de modul în care și-ar putea apăra drepturile de muncă. Datele sondajului au scos în evidență faptul că respondenții cu studii medii incomplete în proporție de 63,5% consideră că nu se pot adresa la nici o entitate în afara instituției în care activează, iar alții 36,5% nu cunosc unde pot apela în cazul în care au nevoie de a soluționa o problemă de serviciu. În rândul celor ce se caracterizează cu un grad mare de necunoaștere a drepturilor sale ca și angajat se încadrează și persoanele cu vârsta de pensionare, cei ce activează în sectorul serviciilor și HoReCa și cei din mediul rural.



F14. Percepția respondenților cu referire la entitățile ce le pot apăra drepturile de angajați în cazul manifestării unei probleme la locul de muncă, %. Sursa: Sondaj de opinie desfășurat la comanda CPD, 2021

Clusterul angajaților cu risc extrem de a face față consecințelor de pe seama pandemiei au un nivel mai mic de cunoaștere a drepturilor sale. În situația pandemică, perioadă în care au fost observate variații în profilul ocupațional, devine necesară orientarea unor resurse din cadrul companiei (timp, experți, finanțe etc.) spre instruirea și capacitatea angajaților, în special a celor asociați cu clusterul nivelului extrem de risc, pentru a nu exacerba vulnerabilitatea acestora pe piața muncii.

Notă: Dat fiind eșantionul mic de respondenți în acest caz, datele sunt prezentate pentru a contura imaginea generală comparativă în funcție de gradul de risc la care sunt expuse persoanele angajate (în total 34 respondenți).

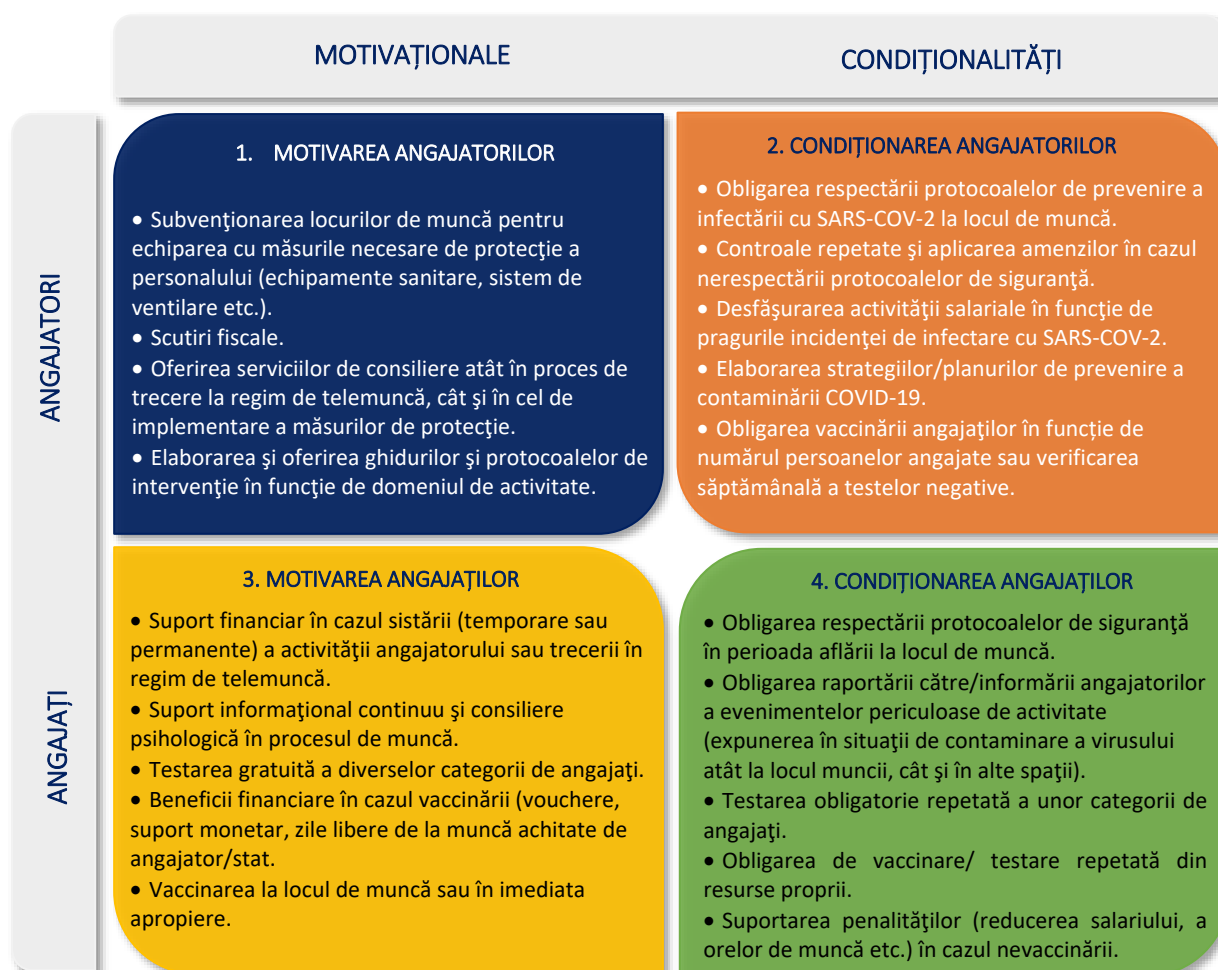


F15. Ponderea celor ce nu-și cunosc drepturile sale în raporturile de muncă în funcție de clusterul de angajați, % Sursa: Calculele autorilor în baza datelor generate de sondajul de opinie desfășurat la comanda CPD, 2021

## OPȚIUNI DE INTERVENȚIE ÎNTRU SPORIREA NIVELULUI DE SIGURANȚĂ ÎN MUNCĂ

### EXPERIENȚA INTERNAȚIONALĂ

La nivel internațional s-a observat mobilizare din partea autorităților în vederea creșterii nivelului de siguranță a persoanelor angajate. Situația anormală declanșată din primele luni ale anului 2020 a distorsionat considerabil specificul de trai și activitate din întreaga lume. Analiza experienței internaționale a permis să fie identificate practicile de intervenții din partea autorităților în scopul depășirii mai ușoare a situației pandemice. Astfel, majoritatea guvernelor au recurs la implementarea unui set extins de măsuri pentru a diminua riscul amplificării cazurilor de infectare cu noul tip de virus COVID-19, inclusiv la locul de muncă. Analiza intervențiilor a permis clasificarea acestora în patru categorii majore, acestea fiind reflectate în matricea ce urmează. Ținând cont de doi actori importanți ai pieței muncii – angajatorii și angajații, măsurile implementate au ținut atât spre motivarea acestora întru respectarea măsurilor de siguranță, cât și spre condiționarea activității salariale întru asigurarea unui grad mai mare de protecție împotriva SARS-COV-2 în muncă.



F16. Cadranele de intervenții privind experiența internațională în procesul de motivare și condiționalitate a angajatorilor și persoanelor angajate în perioada pandemică

Sursa: Totalizarea autorilor în baza informației disponibile privind experiența internațională

**Tendențele privind situația pandemică au determinat etapele de implementare a măsurilor de prevenire și diminuare a incidenței de infectare cu virusul COVID-19.** Caracterul incert al manifestării pandemiei, diversitatea extinsă a variațiilor (tulpinilor) virusului, efectele de termen scurt și mediu observate atât în termeni de sănătate a persoanelor infectate, cât și în termeni economici au determinat autoritățile internaționale să-și revadă într-un mod continuu răspunsul privind prevenirea și reducerea incidenței de infectare. În acest context, au fost observate trei etape majore de intervenții, în funcție de amploarea și dinamica situației pandemice: (i) informarea în masa privind virusul COVID-19 și instaurarea măsurilor de protecție împotriva sporirii cazurilor de infectare (demarând chiar din primele luni de la declararea stării

pandemice), (ii) demararea programelor de vaccinare a populației (începând cu finele anului 2020), (iii) condiționalizarea desfășurării diverselor tipuri de activitate în funcție de statutul de vaccinare în țară (preponderent din al doilea semestru al anului 2021). Etapele respective sunt descrise în continuare.

**(i) Informarea în masă a populației și instituirea măsurilor de prevenire a infectării cu COVID-19 la locul de muncă.** Pentru început, în primele luni de stare pandemică, autoritățile preponderent au operat cu intervenții ce aveau atât un caracter de informare privind specificul și severitatea efectelor generate de virusul SARS-COV-2, cât și de prevenire a infectării. Întru diminuarea răspândirii virusului, au fost instaurate măsuri ce au tins spre menținerea distanțării sociale (precum sistarea activității mai multor entități economice și educaționale etc.), iar pentru susținerea salariaților și a angajatorilor în această perioadă incertă au fost implementate inițiative de susținere financiară, informațională și consiliere psihologică și dezvoltate programe de subvenționare (pentru detalii a se consulta Anexa 1).

#### EXEMPLE DE INTERVENȚII LA NIVEL INTERNAȚIONAL

Întru o ghidare eficientă a angajatorilor, au fost elaborate și propuse spre accesare surse informaționale privind siguranța muncii în funcție de domeniul de activitate. Guvernele au emis ghiduri de bune practici privind „Siguranța la locul de muncă” incluzând măsuri pentru combaterea răspândirii COVID-19 la locul de muncă (spre exemplu: [Belgia](#), [Finlanda](#), [Franța](#), [Irlanda](#), [Luxemburg](#), [Marea Britanie](#), [Australia](#), [Spania](#), [SUA1](#), [SUA2](#), [SUA3](#), ). În unele state, precum **Canada**, angajatorii cu peste un anumit număr de anagajați (de exemplu 50) sunt obligați să adopte o strategie sau un [plan de prevenire](#) a îmbolnăvirilor. Totodată, [au fost oferite spre utilizare produse și resurse publice online gratuite](#), inclusiv o [fișă informativă](#) cu informații despre cum se pot organiza locurile de muncă pentru a atenua impactul COVID-19.

Pentru salariații ce au avut posibilitatea să activeze prin telemuncă, în unele state au fost prevăzute anumite măsuri financiare de a susține această categorie de persoane. Spre exemplu în [Belgia](#), anagajatorul trebuie să ofere angajaților o indemnizație temporară de birou de 127 EUR pe lună pentru telemuncă, pentru acoperirea costurilor de încălzire, electricitate, echipamente de birou mici sau alte facilități necesare la domiciliu pentru angajații care lucrează de acasă.

Au fost implementate o serie de programe de suport informațional și consiliere psihologică a personalului angajat. Spre exemplu, în [Franța](#), companiile cu mai puțin de 250 de angajați au avut posibilitatea să beneficieze de consiliere și sprijin în organizarea muncii la distanță. Pentru a beneficia de schemă, IMM - urile trebuiau doar să completeze [formular online](#). Totodată, **Comisia pentru Sănătate Mintală din Canada** a creat [hub de resurse pentru sănătate mintală și bunăstare în timpul pandemiei de Covid-19](#). În [Cipru](#) și [Portugalia](#) au fost create servicii online și telefonice non-stop pentru suport psihologic și emoțional pentru persoanele infectate cu COVID-19 și pentru familiile acestora.

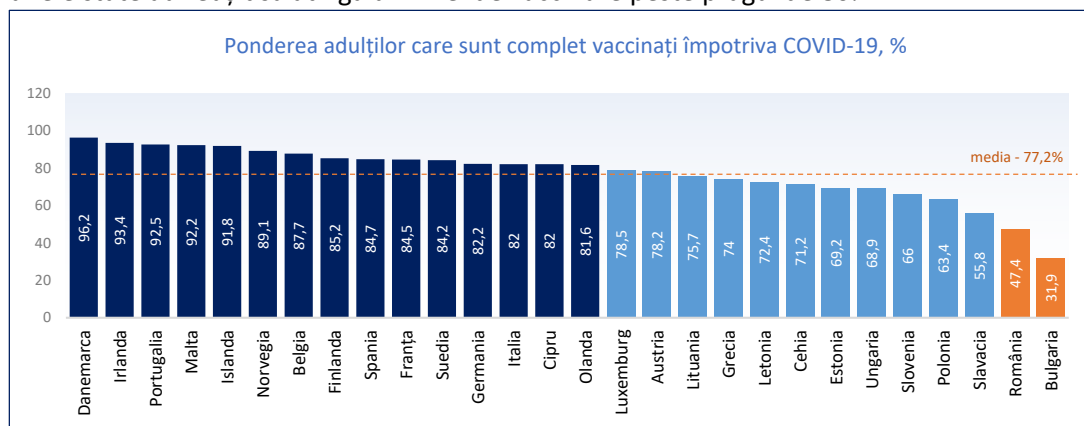
**(ii) Demararea programelor de vaccinare.** Odată cu elaborarea și aprobarea vaccinurilor împotriva COVID-19, autoritățile au fost implicate în dezvoltarea și demararea programelor extinse de vaccinare a populației. Astfel, dat fiind disponibilitatea mai multor tipuri de vaccin, a programului extins de vaccinare (ce a fost inițiat în ultimele luni ale anului 2020), a diversificării surselor de informare privind virusul COVID-19 și a monitorizării continuă a situației epidemiologice, în primul semestru al anului 2021, la nivel european, s-a observat o dinamică pozitivă în privința diminuării cazurilor de contaminare a virusului.<sup>8</sup>

**(iii) Condiționarea desfășurării activității salariale în funcție de statutul de vaccinare.** Studiile internaționale elaborate în scopul identificării măsurilor eficiente privind reducerea incidenței de contaminare/reinfectare cu coronavirus la locul de muncă au relevat necesitatea implementării protocoalelor ce determină atât purtarea în continuare a măștilor în spațiile închise, ventilarea regulată și corectă a spațiilor de lucru, dezinfectarea și igiena corectă a mâinilor, cât și sporirea ratei de vaccinare a populației ocupate. În pofida eforturilor autorităților de a informa populația despre necesitatea respectării în continuare a măsurilor de protecție și a necesității de vaccinare, în perioada iulie-august 2021 s-a observat creșterea a cazurilor de infectare/reinfectare cu coronavirus<sup>9</sup>. Situația respectivă a fost argumentată de decidenți și specialiști din domeniu prin depistarea noii forme/tulpini de virus (cunoscută sunt denumirea

<sup>8</sup> <https://graphics.reuters.com/world-coronavirus-tracker-and-maps/regions/europe/>

<sup>9</sup> Ibidem

Delta) care este mult mai contagioasă decât formele precedente, ratele de infectare și severitate fiind mai mari în rândul celor nevaccinați. În condițiile respective, dat fiind evitarea instaurării iarăși a măsurilor de sistare totală a activităților (lockdown), mai multe state au recurs la măsuri de condiționare a desfășurării mai multor tipuri de activități, inclusiv munca salarială (a se vedea tabelul de mai jos). În unele țări, măsurile de protecție au fost amplificate sau urmează să fie trecute la un nivel mai categoric (spre exemplu vaccinarea obligatorie a salariaților) dat fiind depistarea unei alte variante de virus (cunoscută sunt denumirea Omicron). Dat fiind organizarea continuă a campaniilor extinse și țarghetate de informare, a măsurilor de susținere a populației ce se vaccinează (beneficii financiare, zile libere de muncă etc.) și oferirea materialelor actualizate de suport angajatorilor în scopul alinării măsurilor de protecție în raport cu tendința situației pandemice, unele state au reușit să atingă un nivel de vaccinare peste pragul de 80%.



F17. Ponderea populației adulte vaccinate cu schema completă împotriva COVID-19, %  
Sursa: Pentru EU - [www.statista.com](http://www.statista.com) (datele din 16.12.2021)

Țara	Măsurile privind creșterea ratei de vaccinare
<b>Italia</b>	Italia a fost una dintre primele țări care a impus vaccinarea profesioniștilor din domeniul sănătății în aprilie 2021, într-un efort de a proteja pacienții. Începând cu 15 octombrie 2021, <a href="#">Italia le cere tuturor angajaților să prezinte certificatul verde la locul de muncă</a> . Măsura introdusă de guvernul italian prevede prezentarea certificatului verde la locul de muncă pentru atestarea vaccinării sau a unui test negativ (achitat din resursele proprii ale salariaților) nu mai vechi de 48 de ore. Orice lucrător care nu prezintă un certificat verde riscă să fie suspendat de la locul de muncă fără plată și poate fi amendat cu până la 1.500 de euro.
<b>Austria</b>	De la 1 februarie 2022, <a href="#">vaccinarea va fi obligatorie în Austria</a> , prima cerință de vaccinare obligatorie din Europa. Mișcarea a venit la câteva zile după ce Austria a încercat o blocare a persoanelor nevaccinate, care a fost extinsă rapid la o blocare completă la nivel național.
<b>Grecia</b>	Din septembrie, Grecia a cerut ca lucrătorii din domeniul sănătății din instituțiile publice și private să fie vaccinați. De asemenea, au înăsprit restricțiile pentru cei nevaccinați. La fel, din locuitorii din Grecia cu vârsta peste 60 de ani vor fi amendați cu 100 de euro pe lună dacă nu se vaccinează împotriva coronavirusului. Măsura a fost anunțată ca răspuns la creșterea numărului de cazuri și apariția variantei Omicron. Acesta va intra <a href="#">în vigoare pe 16 ianuarie</a> , iar amenziile vor fi adăugate la taxele persoanelor.
<b>Franța</b>	Din septembrie, Franța a cerut ca profesioniștii din domeniul sănătății și îngrijirii, pompierilor și lucrătorilor din transport să fie vaccinați. Persoanele cu locuri de muncă care sunt în contact cu publicul trebuie să aibă un permis de sănătate pentru a merge la muncă care să demonstreze că sunt vaccinate sau recuperate de la COVID-19 sau că au rezultat negativ la test. Accesul la baruri, restaurante, săli de sport și multe evenimente necesită, de asemenea, un permis de sănătate. <sup>10</sup>
<b>Statele Unite ale Americii</b>	Companiile americane cu mai mult de 100 de angajați vor fi obligate să aibă lucrătorii vaccinați anti-COVID sau să le facă teste săptămânale începând din 4 ianuarie 2022. (Măsura este în proces de decizie, însă mai multe companii deja au reușit să se conformeze acestui măsuri). <sup>11</sup>
<b>Suedia</b>	Nu sunt prevăzute măsuri privind obligarea vaccinării. Menținerea vaccinărilor voluntare, construirea încrederii și ajutorarea cetățenilor să ia decizii în cunoștință de cauză s-a dovedit a fi de succes în atingerea unor rate ridicate de vaccinare în Suedia. De la 1 decembrie, Suedia a impus un permis COVID-19 pentru intrarea la evenimentele publice

<sup>10</sup> <https://www.euronews.com/2021/12/06/are-countries-in-europe-are-moving-towards-mandatory-vaccination>

<sup>11</sup> <https://www.nytimes.com/2021/12/17/business/osh-a-vaccine-mandate.html>

	acoperite cu peste 100 de persoane. Permisul atestă că deținătorul a fost complet vaccinat, testat negativ pentru virus sau recuperat din boală.
<b>Danemarca</b>	Danemarca a emis un permis COVID-19 care necesită vaccinare, recuperare de la virus sau un test negativ pentru a accesa o mare parte din viața publică, inclusiv restaurante, cinematografe și coafor. Obligarea vaccinării nu este prevăzută, dat fiind predispunerea înaltă a populației acestei țări de a se vaccina (este înregistrată cea mai mare rată de vaccinare din rândul țărilor europene (a se vedea figura de mai jos).
<b>Marea Britanie</b>	Vaccinurile împotriva COVID-19 vor fi obligatorii pentru lucrătorii din domeniul sănătății și asistenței sociale până la 1 aprilie. Nu este prevăzut să fie instaurate măsuri privind vaccinarea obligatorie a populației generale, dat fiind nivelul relativ mic de scepticism a persoanelor față de procesul de vaccinare.
<b>Letonia</b>	Letonia are măsuri care limitează persoanele care nu sunt vaccinate. Începând cu 15 decembrie, lucrătorii trebuie să prezinte un certificat de vaccinare sau de recuperare împotriva COVID-19. În instituțiile de stat, acest lucru se aplică și persoanelor care lucrează de la distanță. Letonia cere ca medicii, profesorii și persoanele din casele de asistență socială să fie vaccinate. Un permis COVID-19, care dovedește vaccinarea sau recuperarea de la virus, este, de asemenea, necesar pentru a accesa magazinele de vânzare cu amănuntul, evenimentele culturale și restaurantele.
<b>Germania</b>	Membrii Parlamentului sunt în proces de decizie privind obligativitatea vaccinării.

T2. Exemple privind măsurile întreprinse la nivel internațional întru creșterea ratei de vaccinare a populației  
Sursa: Totalizarea autorilor în baza analizei informației disponibile

## INTERVENȚIILE LA NIVEL NAȚIONAL

În scopul reglementării și organizării corespunzătoare a muncii în perioada stării de urgențe, la nivel național, au fost implementate măsuri de suport și ghidare pentru angajatori și forța de muncă. Dat fiind impactul imediat al crizei pandemice asupra activității mai multor persoane juridice, care a avut repercusiuni directe asupra forței de muncă, în perioada 2020 - 2021 autoritățile au venit cu un set de măsuri de bază pentru a depăși mai ușor impasul observat atât în rândul angajaților/angajatelelor din sectorul bugetar, cât și ale celor din sectorul real. Printre măsurile aprobate se enumeră (pentru detalii a se consulta Anexa 2):<sup>12</sup>

- **Reglementări cu referire la desfășurarea muncii la distanță** – în mai 2020, Codul Muncii a fost completat cu un nou capitol ce prevede clauzele cu referire la munca la distanță (capitolul IX<sup>13</sup>). În vederea asigurării unei protecții corespunzătoare a muncitorilor în perioada pandemică, noile reglementări prevăd posibilitățile desfășurării muncii la distanță, încheierea, modificarea, încetarea și conținutul contractului individual de muncă, particularitățile privind organizarea și protecția muncii la distanță.
- **Ajustări la Codul fiscal privind sursele de venit neimpozabile** - modificările/completările CF au permis ca plățile efectuate de angajator pentru testarea salariaților în vederea depistării prezenței virusului SARS-CoV-2 să fie raportate la sursele de venit neimpozabile, iar plățile efectuate de angajator pentru testarea salariaților în vederea depistării prezenței virusului SARS-CoV-2 au fost raportate la tipurile de drepturi și de venituri aferent cărora nu se calculează contribuții de asigurări sociale de stat obligatorii și prime de asigurare obligatorie de asistență medicală.
- **Aprobarea Ghidului pentru angajatori** privind implementarea măsurilor de prevenire a infectării cu noul coronavirus la locul de muncă etc. Astfel, din 23 iunie 2020<sup>14</sup>, a fost aprobat ghidul practic pentru angajatori „Măsuri-cheie pentru prevenirea infecției COVID-19 la locul de muncă”, ce oferă îndrumări în procesul de implementare a măsurilor de prevenire a infectării cu SARS-COV-2 la locul de muncă.

Totodată, în perioada pandemică, autoritățile au aprobat unele măsuri ce ținteau spre vaccinarea populației ocupate din sectorul real. Disponibilitatea vaccinurilor în Moldova, începând cu martie 2021, a determinat autoritățile să vină cu un [plan de imunizare](#) și [o strategie de informare](#) a populației despre necesitatea vaccinării. În contextul observării unei reticențe sporite a populației de a se vaccina împotriva SARS-COV-2 (a se vedea figura de mai jos), autoritățile au recurs la aprobarea unor măsuri de stimulare și

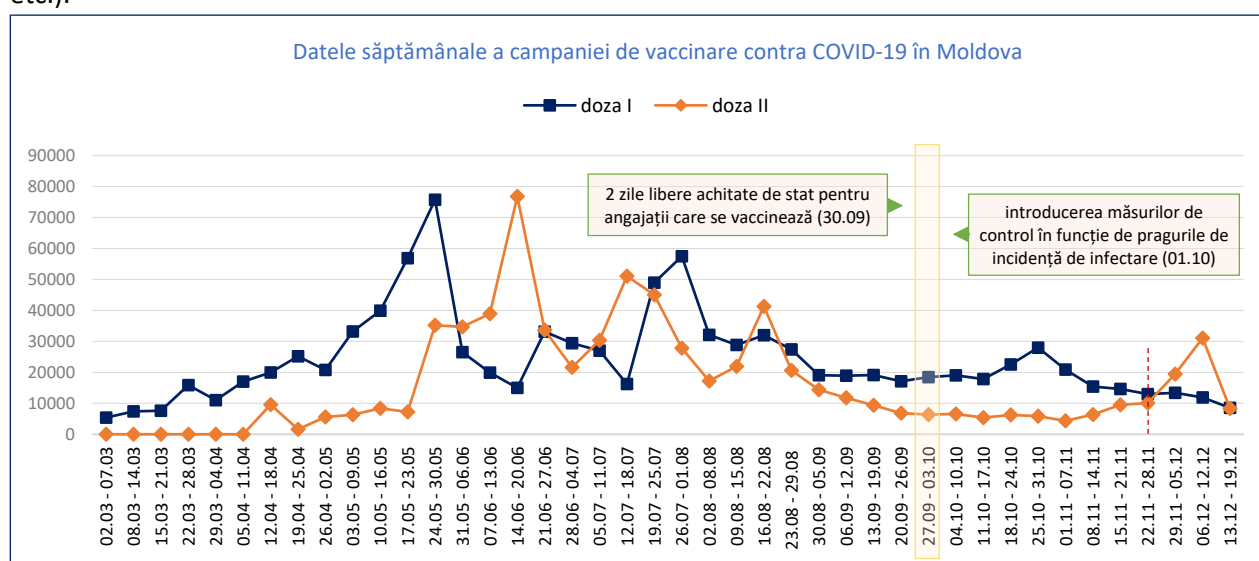
<sup>12</sup> În contextul analizei în cauză, au fost elucidate intervențiile autorităților ce vizează salariații ce activează în sectoarele altele decât sănătatea, educație și securitatea.

<sup>13</sup> [https://www.legis.md/cautare/getResults?doc\\_id=121530&lang=ro](https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=121530&lang=ro)

<sup>14</sup> [https://www.chisinau.md/public/files/anul\\_2020/comunicate\\_de\\_presa/hotararea\\_nr.11.pdf](https://www.chisinau.md/public/files/anul_2020/comunicate_de_presa/hotararea_nr.11.pdf) (anexa 2)

condiționare, care vizau și populația ocupată în sectorul real. Astfel, începând cu 30 septembrie 2021, prin amendarea Codului Muncii, salariații ce se vaccinează pot beneficia de [2 zile libere](#) achitate de stat. Adicional, începând cu 01 octombrie, s-a recurs la implementarea măsurilor de sănătate publică pentru gestionarea pandemiei COVID-19 prin aplicarea diferențiată a intervențiilor [în funcție de rata de infectare](#). Astfel, Comisia Națională Extraordinară de Sănătate Publică, în urma consultărilor cu specialiștii în sănătate publică și cu mediul de afaceri, a adaptat pragurile de incidență de infectare cu COVID-19 recomandate de Organizația Mondială a Sănătății la necesitățile sistemului de sănătate și la realitățile economice și sociale ale Republicii Moldova. Acestea au fost grupate în [patru grade de alertă](#) și sunt stabilite în baza incidenței de cazuri de infecție cu COVID-19 – verde, galben, portocaliu și roșu. În funcție de situația săptămânală la nivel local, pentru participarea la evenimente publice a fost prevăzută obligativitatea prezentării certificatului COVID-19.<sup>15</sup> De menționat aici că, în scopul facilitării accesării punctelor de vaccinare, au fost desfășurate maratoane de vaccinare, oferită posibilitatea solicitării punctelor mobile de vaccinare în incinta locului de muncă, cât și pilotarea acțiunii de oferire a [voucherelor](#) pentru cei de se vaccinează (acțiune desfășurată la inițiativa primăriei Chișinău în zilele de 13-14.11.21).

**În pofida eforturilor întreprinse, rata cu schema completă de vaccinare în Moldova nu atinge nici pragul de 30%.** Situația de imunizare a populației generale din Moldova, relevă o acoperire de vaccinare cu schema completă de doar [28,11%](#) (cu o doză – 29,52%, situația în ziua de 19 decembrie a.c.). Cu toate că, tendința înregistrează o creștere a acestei ponderi cumulative<sup>16</sup>, totuși măsurile implementate nu au determinat o sporire mult mai pronunțată a celor predispuși să se vaccineze. Despre aceasta ne confirmă datele cu referire la dozele săptămânale de vaccin contra COVID-19 administrate (a se vedea figura). În context internațional, raportând la rata medie țărilor europene, care la 16 decembrie 2021 a fost de 77,2% în rândul populației adulte (18+ ani), Moldova rămâne cu mult în urmă. Indisponibilitatea datelor cu referire la statutul ocupațional a persoanelor ce au recurs la imunizare face dificilă evidențierea ratei de vaccinare a salariaților, inclusiv din punct de vedere a profilului ocupațional (domeniul de activitate, tipul muncii, funcția deținută etc.).



F18. Acoperirea vaccinală a persoanelor de 18+ ani (12+ ani), %

Sursa: [www.vaccinare.gov.md](http://www.vaccinare.gov.md)

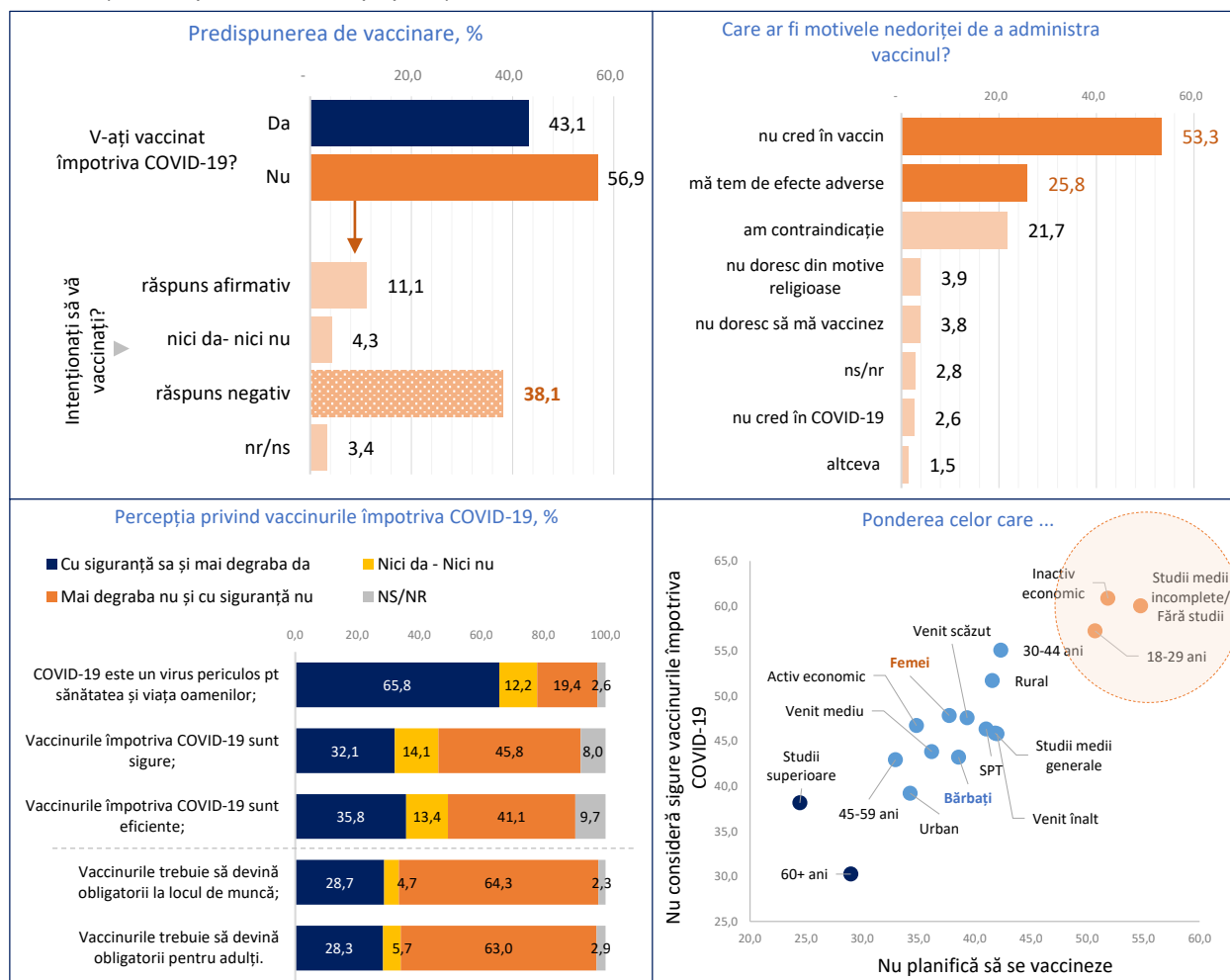
Notă: Începând cu 22 noiembrie, datele includ și situația adolescenților de 12-17 ani care s-au vaccinat

**Informarea insuficientă a populației privind importanța imunizării contra SARS-COV-2 ar putea explica reticența sporită a populației de a se vaccina.** Datele sondajului de opinie desfășurat în rândul populației generale de peste 18 ani arată că peste 65% dintre respondenți consideră că virusul SARS-COV-2 este unul periculos pentru sănătate și viața oamenilor. Cu toate acestea, o pondere destul de redusă susține că vaccinurile împotriva COVID-19 trebuie să fie obligatorii atât pentru persoanele angajate, cât și populația

<sup>15</sup> Prin certificat Covid-19 se înțelege oricare din următoarele documente: certificatul de vaccinare împotriva COVID-19 cu schema completă, concluzia medicală care confirmă că persoana a suportat COVID-19, rezultatul unui test diagnostic la COVID-19 (test rapid de diagnostic AgSarsC-oV-2 efectuat cu cel mult 48 de ore înainte sau test PCR la COVID-19 efectuat cu cel mult 72 de ore înainte).

<sup>16</sup> [www.vaccinare.gov.md](http://www.vaccinare.gov.md)

generală adultă (puțin peste 28%, a se vedea figura de mai jos). Totodată, sondajul a relevat că circa fiecare a patra persoană nu este mai predispusă să se vaccineze împotriva COVID-19 (a se vedea figura). Întrebați despre motivele acestei predispoziții, mai mult de jumătate au indicat faptul că nu cred în vaccin, iar alții 25% - că se tem de efectele adverse ale vaccinului. Nivelul de studii și vârsta ar fi printre criteriile care determină o reticență mai mare față de imunizarea contra acestui virus. Astfel, informarea din surse neveridice și nesigure privind virusul SARS-COV-2 ar putea explica într-o anumită măsură faptul că tinerii de 18-29 ani și cei cu un nivel mai mic de studii au un grad mai mare de neîncredere în măsurile întreprinse de autorități în scopul imunizării populației.

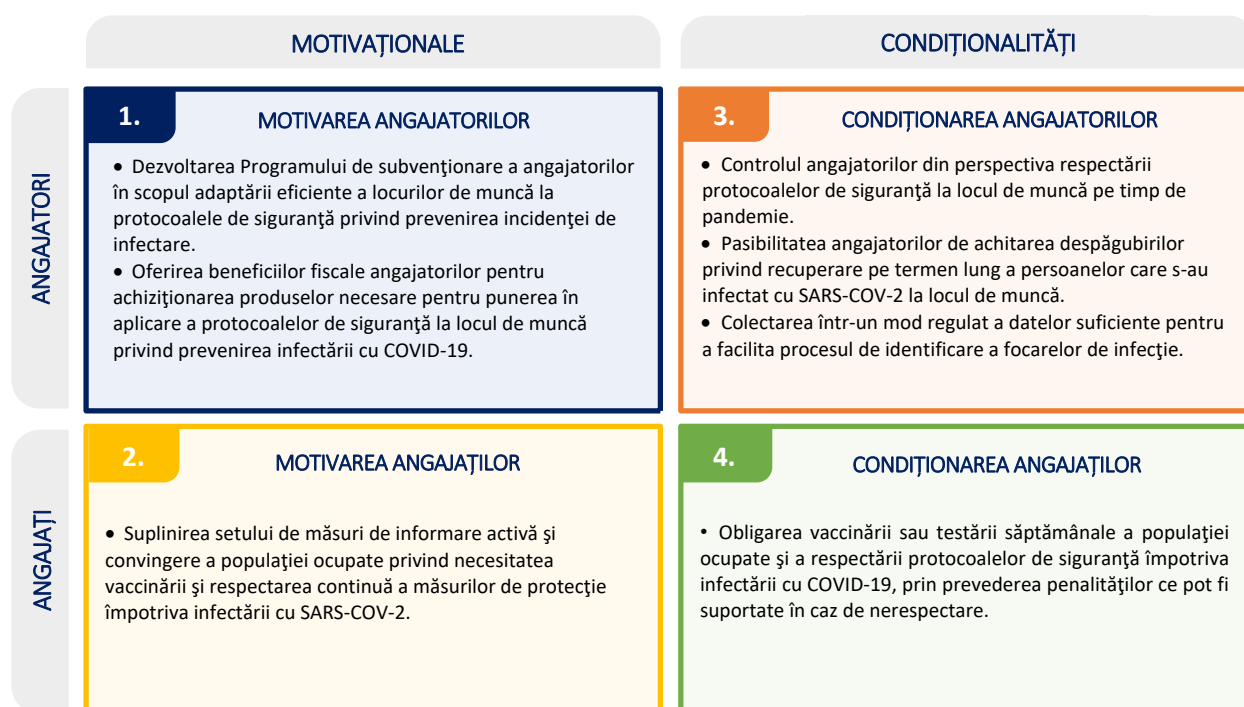


F19. Percepția și intenția populației de 18+ ani cu referire la vaccinarea împotriva COVID-19, %  
Sursa: Sondaj național de opinie desfășurat la comanda CPD, octombrie 2021

## RECOMANDĂRI DE POLITICI

În contextul menținerii situației pandemice și a accentuării mai multor vulnerabilități ale populației angajate, autoritățile urmează să intervină atât cu măsuri de motivare/sustinere a angajatorilor și angajaților, cât și cu cele ce condiționează activitatea la locul de muncă. Din aceste considerente, în baza constatărilor reliefate în cadrul acestei note analitice, dar și a bunelor practici internaționale orientate spre sporirea nivelului de siguranță la locul muncii pe timp de pandemie, setul de măsuri propuse vine să se alinieze cât mai mult la necesitățile categoriilor mai vulnerabile de angajați, astfel încât situația ocupațională ale acestora să nu se agraveze și mai mult. Această situație se impune inclusiv din considerentul ratei scăzute de vaccinare în Moldova, ceea ce tergiversează depășirea crizei pandemice într-un tempo mai rapid. În condițiile manifestării variantelor noi de COVID-19, care sunt încă în proces de studiere mai aprofundată în privința răspândirii și efectelor asupra populației, inclusiv ale celor care au fost vaccinați fie s-au vindecat de la coronavirus, este important să se intervină cât mai prompt în implementarea intervențiilor atât privind respectarea în continuare a măsurilor de protecție la locul de muncă, cât și de încurajare și stimulare a procesului de vaccinare a populației ocupate. Necesitatea de intervenții reiese și din diminuarea probabilității

sistării repetate a activității mai multor agenți economici sau a implementării măsurilor ce vor determina încetarea temporară sau definitivă a activității salariale ale categoriilor mai vulnerabile de angajați.



F20. Setul de recomandări necesare pentru sporirea nivelului de siguranță la locul de muncă pe timp de pandemie  
Sursa: Propunerile autorilor

## Măsuri privind motivarea și susținerea angajatorilor și persoanelor angajate

**1. Dezvoltarea Programului de subvenționare a angajatorilor în scopul adaptării eficiente a locurilor de muncă la protocoalele de siguranță privind prevenirea incidenței de infectare.** În condițiile în care pentru asigurarea unui nivel sporit de siguranță la locul de muncă pe timp de pandemie urmează să se ofere în mod continuu echipamente de protecție angajaților (dezinfecțanți, măști etc.), dar și să se recurgă (în anumite cazuri) la reorganizarea programului sau a condițiilor de muncă, este important ca fiecare angajator să fie în posibilitatea să beneficieze de suport din partea statului pentru a nu se confrunta cu dificultăți financiare în intenția de a-și proteja personalul de infectare cu COVID-19. Totodată, studiile internaționale<sup>17</sup> demonstrează necesitatea asigurării unor sisteme eficiente de ventilație a încăperilor închise, întru diminuarea șanselor de creștere a incidenței de infectare la locul de muncă. Din respectivele considerente, implementarea unui program de subvenționare pentru adaptarea eficientă a locurilor de muncă pe timp de pandemie este necesară. Drept exemplu în acest sens poate servi [Programul de subvenționare a angajatorilor](#) în scopul angajării și re(integrării) persoanelor din categoriile care necesită suport suplimentar pe piața muncii. Oferirea subvențiilor se încurajează a fi oferite într-un mod tranșant, consecutivitatea fiind determinată de precaritatea condițiilor de muncă atât din perspectiva alinierii acestora la protocoalele de respectare a siguranței la locul de muncă, cât și a gradului de imposibilitate a executării muncii de la distanță sau în regimuri consecutive de muncă.

**2. Oferirea beneficiilor fiscale angajatorilor pentru achiziționarea produselor necesare pentru punerea în aplicare a protocoalelor de siguranță la locul de muncă privind prevenirea infectării cu COVID-19.** În acest sens se propune completarea Codului Fiscal și a documentelor aferente (precum Legea privind sistemul public de asigurări sociale) cu clauze ce prevăd completarea listei surselor neimpozabile cu produse necesare asigurării protejării lucrătorilor în timpul prestării muncii la locul de lucru pe timp de pandemie. Lista de produse include, dar nu se rezumă la dezinfecțanți, măști, produse de igienă a mâinilor, mănuși etc.

<sup>17</sup> <https://jamanetwork.com/journals/jama/fullarticle/2779062>

Recomandarea aceasta a fost abordată inclusiv și de AmCham Moldova<sup>18</sup> în scopul susținerii angajatorilor într-o asigurare a unui nivel mai mare de siguranță pe timp de pandemie angajaților săi.

**3. Suplinirea setului de măsuri de informare activă și convingere a populației ocupate privind necesitatea vaccinării și respectarea continuă a măsurilor de protecție împotriva infectării cu SARS-COV-2.** Dat fiind includerea locului de muncă în lista spațiilor în care nu este exclusă probabilitatea contaminării cu coronavirus, dar și a ratei mici de vaccinare contra COVID-19, autoritațile urmează să revadă programul de imunizare și strategia de comunicare prin a răspunde la întrebarea “Care este necesarul de intervenții în scopul încurajării angajaților pentru a respecta măsurile de prevenire a infectării la locul de muncă și a se imuniza contra COVID-19?”. În acest sens se va ținti spre informarea corectă a unui număr cât mai extins de persoane. Totodată, se propune targhetarea categoriilor de persoane ce sunt expuse într-o proporție mai mare în situația contaminării (spre exemplu cei ce activează în domenii economice ce implică preponderent prezența fizică la muncă – construcții, industria, transportul etc., a tinerilor și a celor cu un nivel mai redus de studii - categoria mai reticentă de a se vaccina etc.). În scopul motivării de a se imuniza ar putea fi oferite anumite stimulente financiare, precum vouchere de o anumită valoare sau pentru anumite servicii.

#### Măsuri privind condiționarea activității salariale pe timp de pandemie

**4. Controlul țintit și informat de riscuri a angajatorilor din perspectiva respectării protocoalelor de siguranță la locul de muncă pe timp de pandemie.** Această recomandare implică două etape de implementare: (i) analiza de către Inspectoratul de Stat al Muncii a procedurilor/protocoalelor de siguranță pe timp de pandemie ce sunt disponibile și care sunt oferite de către autorități angajatorilor în vederea identificării riscului de infectare la locul de muncă, și (ii) intervenția autorității prin intermediul Inspectoratului de Stat al Muncii pentru a analiza natura muncii din perspectiva riscurilor de infectare cu SARS-COV-2 și efectua controale privind respectarea protocoalelor de siguranță oferite de autorități angajatorilor. În dependență de constatările exercițiului dat, vor fi conturate și măsurile specifice de intervenție pentru angajatori. Astfel, cu cât natura muncii este mai riscantă/precară din punct de vedere a infectării cu COVID-19, cu atât mai mult angajatorul trebuie să asigure că sunt implementate măsuri eficiente de prevenire. În acest context, angajatorii ar fi încurajați inclusiv să promoveze necesitatea vaccinării angajaților, dar și a respectării celorlalte măsuri de protecție privind infectarea la locul de muncă.

**5. Completarea cadrului legal cu clauze ce prevăd ca angajatorii să fie pasibili de achitarea despăgubirilor privind recuperare pe termen lung a persoanelor angajate care s-au infectat cu SARS-COV-2 la locul de muncă.** Studiile de monitorizare a situației persoanelor care au trecut prin COVID-19, au relevat expunerea acestora în fața suportării unor consecințe pe termen lung în privința bunăstării mentale și a sănătății<sup>19</sup>. În situația respectivă, întru determinarea angajatorilor să implementeze riguros măsurile de protecție a personalului său pe timp de pandemie, urmează să fie completat cadrul legal specific muncii cu prevederi ce obligă angajatorii să acopere toate cheltuielile suportate de salariați în procesul de recuperare post COVID-19, în condițiile în care 1% din persoanele angajate la același loc de muncă au fost infectate cu SARS-COV-2 pe parcursul ultimelor 2 săptămâni.

**6. Prevederea măsurilor ce obligă vaccinarea sau testarea săptămânală a populației ocupate și a respectării protocoalelor de siguranță împotriva infectării cu COVID-19.** În situația menținerii unei rate destul de mici de vaccinare în Moldova, a răspândirii unor noi variante de SARS-COV-2, a consecințelor cauzate de coronavirus se recomandă implementarea măsurilor ce vin să stimuleze vaccinarea persoanelor ocupate. Tipul dat de măsuri are mai mult un caracter de condiționare a activității salariale, implementarea acestora fiind efectuată în cazul în care se eșuează cu măsurile de încurajare, susținere și motivare a populației să se vaccineze și să respecte măsurile de protecție. În acest sens, se recomandă intervenții pentru ambii actori ai sectorului muncii – angajatorii și persoanele angajate după cum urmează:

<sup>18</sup>[https://www.amcham.md/st\\_files/2020/10/09/114\\_AmCham\\_MF\\_COVID%20deducere.semnat.pdf?fbclid=IwAR3Df0sFAUyBluoXr4JMBiBDWBqoNVEBaipumDZWkRRJNN-bN9FATTNu9Bk](https://www.amcham.md/st_files/2020/10/09/114_AmCham_MF_COVID%20deducere.semnat.pdf?fbclid=IwAR3Df0sFAUyBluoXr4JMBiBDWBqoNVEBaipumDZWkRRJNN-bN9FATTNu9Bk) (scrisoarea din 09 octombrie 2020)

<sup>19</sup>[https://www.amcham.md/st\\_files/2021/10/15/119\\_2021\\_AmCham\\_munca%20la%20distanta.pdf?fbclid=IwAR1u-EGM--O-UF-QU25DBLWqMVhzGhoSw96gpYsfl7rdyP9wAwOvV\\_2X-qk](https://www.amcham.md/st_files/2021/10/15/119_2021_AmCham_munca%20la%20distanta.pdf?fbclid=IwAR1u-EGM--O-UF-QU25DBLWqMVhzGhoSw96gpYsfl7rdyP9wAwOvV_2X-qk) (scrisoarea din 08 octombrie 2021)

<sup>19</sup> <https://www.yourcovidrecovery.nhs.uk/what-is-covid-19/long-covid/>

**(i) În cazul angajatorilor**, în baza practicii internaționale ([SUA](#), Italia, Austria), se propune completarea protocoalelor de siguranță/cadrului legal specific muncii cu clauze care obligă entităților ce au mai mult de 100 de angajați să asigure ca fiecare angajat este vaccinat cu schema completă sau testat săptămânal pentru depistarea infectării cu COVID-19 și cu lista de penalități în cazul care prevederile respective nu sunt implementate până la finele primului trimestru din 2022.

**(ii) În cazul persoanelor angajate**, în completare cu recomandarea precedentă, se încurajează revizuirea cadrului legal specific muncii în scopul includerii prevederilor ce determină obligativitatea vaccinării sau a testării săptămânale împotriva COVID-19 și implementarea măsurilor de penalizare în cazul nerespectării acestei prevederi. La nivel european, deși rata de vaccinare a populației adulte este la media de 77,2%, sunt țări care au recurs la implementarea măsurilor ce obligă diferite categorii de persoane să fie vaccinați. Măsura respectivă nu vine să anuleze pe cele de protecție împotriva infectării cu coronavirus, precum purtarea măștii, dezinfectarea regulată, igiena mâinilor, păstrarea distanței sociale etc. Totodată, în funcție de protocoalele de siguranță pe timp de pandemie specifice fiecărui domeniu de activitate, vor fi revizuite penalitățile specifice a fi aplicate personalului angajat în situația nerespectării procedurilor de siguranță.

**7. Colectarea într-un mod regulat a datelor suficiente pentru a facilita procesul de identificare a focurilor de infecție cu SARS-COV-2.** Pe motivul indisponibilității unui mecanism la nivel național care ar permite o monitorizare eficientă și continuă a nivelului de infectare cu COVID-19, inclusiv a populației ocupate în funcție de profilul ocupațional a acesteia, este dificil de a stabili care sunt spațiile care determină o incidență mai mare de infectare, care sunt cele mai periculoase activități economice pe timp de pandemie și care ar fi necesarul specific de intervenție în scopul sporirii gradului de siguranță populației. Totodată, în lipsa colectării datelor dezagregate la o anumită periodicitate (cum ar fi lunară sau la fiecare două luni), este mai complicat de identificat nivelul de eficiență a intervențiilor întreprinse de autorități.

**8. Lansarea la fiecare două luni a rapoartelor privind nivelul de respectare a măsurilor de protecție împotriva COVID-19 de către angajatori.** În completare cu recomandarea precedentă, se recomandă ca Inspectoratul de Stat al Muncii să lanseze în mod regulat (dar nu mai rar de o dată la două luni, ținând cont de evoluția situației epidemiologice din țară) rapoarte privind nivelul de adaptare a locurilor de muncă întru sporirea nivelului de siguranță a grupurilor mai vulnerabile de angajați. Rapoartele vor fi însoțite și de recomandările necesare ameliorării situației, acestea fiind plasate pe pagina oficială a Inspectoratului. În procesul de control atenție sporită se va fi acorda domeniilor de activitate cu un risc mai mare de precaritate a condițiilor de muncă (determinate în urma implementării intervenției nr. 4).

## METODOLOGIA SONDAJULUI

În cadrul acestei note analitice au fost interpretate datele generate de două sondaje naționale de opinie precum urmează: (i) sondaj de opinie desfășurat în rândul persoanelor angajate din cele mai afectate domenii economice pe timp de pandemie și (ii) sondaj național de opinie desfășurat în rândul populației majore (18+ ani) întru identificarea percepției și experienței acestora cu referire la vaccinarea împotriva COVID-19.

### (i) ANALIZA SITUAȚIEI PERSOANELOR ANGAJATE

**Analiza situației persoanelor angajate în cele mai afectate domenii economice pe timp de pandemie a avut la bază datele sondajului național de opinie desfășurat în rândul a 1102 persoane angajate de 18+ ani din R. Moldova.** Datele au fost colectate de compania sociologică CBS-Research SRL în perioada 22 martie – 06 aprilie 2021. Interviuurile au fost realizate la telefon (CATI). Chestionarul utilizat a fost redactat în limbile română și rusă, oferindu-se respondenților posibilitatea de a alege varianta.

**Criterii de stratificare:** 13 regiuni geografice, care coincid cu unitățile administrativ teritoriale de până la revenirea la raioane.

**Eșantionare:** Volumele straturilor urbane și ale totalului pe regiuni (fostele județe), cât și volumele straturilor rurale au fost calculate proporțional cu numărul populației în conformitate cu datele comunicate de Departamentul de Statistică al Republicii Moldova. **Reprezentativitate:** eșantionul este reprezentativ pentru populația adultă a Republicii Moldova, cu o eroare maximă de  $\pm 3,0\%$ .

#### T4. Distribuția eșantionului în funcție de caracteristicile socio-demografice ale respondenților

		Număr	%
<b>Total</b>		<b>1102</b>	<b>100,0%</b>
<b>Genul respondentului:</b>	Masculin	596	57,3%
	Feminin	506	42,7%
<b>Vârsta respondentului:</b>	18-29 ani	238	21,6%
	30-44 ani	473	43,9%
	45-59 ani	282	25,2%
	60 + ani	109	9,3%
<b>Studiile respondentului:</b>	Medii incomplete	53	5,0%
	Medii generale	186	17,4%
	Profesional tehnice	427	38,7%
	Superioare	429	38,9%
<b>Funcția respondentului:</b>	Conducere	215	19,2%
	Specialist calificat	351	33,1%
	Specialist necalificat	231	19,9%
	Angajat/ muncitor	305	27,7%
<b>Domeniu de activitate:</b>	Industrie	173	26,0%
	Transport	184	13,2%
	Construcții	118	13,2%
	Comerț	264	22,4%
	HORECA	111	9,4%
	Servicii	252	15,7%
<b>Mărimea întreprinderii:</b>	Micro	332	29,0%
	Mică	288	25,4%
	Medie	200	19,7%
	Mare	170	16,2%
	NȘ/NR	112	9,8%
<b>Nivelul socio-economic:</b>	Nivel scăzut	532	49,1%
	Nivel mediu	377	35,2%
	Nivel înalt	166	15,7%
<b>Mediu de reședință:</b>	Urban	772	69,3%
	Rural	330	30,7%

## (ii) PERCEPȚIA POPULAȚIEI PRIVIND VACCINAREA ÎMPOTRIVA COVID-19

**Cercetarea cantitativă s-a desfășurat prin metoda anchetei pe bază de chestionar la nivel național în rândul a 1206 respondenți adulți (18+ ani).** Sondajul a fost desfășurat de CBS-Research SRL în perioada 06 - 12 octombrie 2021. Interveniurile au fost realizate la telefon (atât la telefoanele fixe, cât și cele mobile), iar chestionarul a fost redactat în limbile română și rusă, oferindu-se respondenților posibilitatea de a alege varianta.

**Eșantion:** stratificat, probabilist, bistadial;

**Criterii de stratificare:** 13 regiuni geografice, care coincid cu unitățile administrativ teritoriale de până la revenirea la raioane, mediu rezidențial (urban-rural), mărimea localităților urbane (2 tipuri), numărul de populație ai localităților rurale (3 tipuri de localități rurale).

**Reprezentativitate:** eșantionul este reprezentativ pentru populația adultă a Republicii Moldova, cu o eroare maximală de  $\pm 2,8\%$

În urma analizei structurii eșantionului obținut din teren, s-a constatat concordanța dintre distribuția populației cunoscută din datele statistice disponibile și cele obținute, în limitele abaterii statistice admisibile. O diferență s-a înregistrat în cazul structurii pe sexe, în sensul supra-reprezentării persoanelor de sex feminin și pe grupe de vârstă, în sensul sub-reprezentării tinerilor (18-29 ani). Cauza principală a acestor abateri ține de fenomenele de migrație a forței de muncă peste hotare. Pentru corectare s-a recurs la ponderarea rezultatelor, astfel încât structura eșantionului luat în calcul să reprezinte media dintre distribuțiile înregistrate în statistica oficială și cea obținută în teren. Astfel, rezultatele prezentate sunt ponderate.

### T5. Distribuția eșantionului în funcție de caracteristicile socio-demografice ale respondenților

		Număr	%
<b>Total</b>		1206	100,0%
<b>Genul respondentului:</b>	Masculin	448	44,4%
	Feminin	758	55,6%
<b>Vârsta respondentului:</b>	18-29 ani	190	19,3%
	30-44 ani	290	30,4%
	45-59 ani	262	22,0%
	60+ ani	464	28,3%
<b>Studiile respondentului:</b>	Medii incomplete/Fără studii	174	15,5%
	Medii generale	222	18,1%
	Profesional tehnice	419	34,2%
	Superioare	368	32,2%
<b>Ocupația respondentului:</b>	Activ economic	471	45,6%
	Inactiv economic	266	25,8%
	Pensionar	449	28,6%
<b>Tipul veniturilor:</b>	Nivel scăzut	646	53,0%
	Nivel mediu	423	39,6%
	Nivel înalt	73	7,4%
<b>Mediu de reședință:</b>	Urban	560	47,4%
	Rural	646	52,6%

## ANEXE

### 1. PRACTICA INTERNAȚIONALĂ

**Etapa de informare în masă a populației și instaurarea măsurilor de protecție a persoanelor angajate (perioadă ce corespunde preponderent primului an de situație pandemică):**

**Setul de intervenții întreprinse la nivel internațional în scopul asigurării siguranței în câmpul muncii vizează**

(i) dispoziții de ordin general, caracteristice pentru toate domeniile de activitate, (ii) aranjamente privind telemunca, (iii) suport informațional privind siguranță și securitatea muncii, (iv) aranjamente de organizare a lucrului la locul de muncă (măsurile preventive dacă nu este posibilă telemunca), (v) suport din partea statului, inclusiv protecția legală a angajaților și (vi) alte opțiuni ce facilitează activitatea într-un mediu mai sigur de muncă pe timp de pandemie.

**Dispozițiile de ordin general au avut drept scop orientarea angajatorilor în scopul sporirii nivelului de siguranță a personalului angajat, fără a înregistra perturbări totale ale activității desfășurate.** Astfel, în majoritatea țărilor angajatorilor li s-a recomandat/au fost obligați să organizeze munca la distanță pentru fiecare post în care acest lucru a fost posibil. În anumite cazuri, a fost impusă telemunca combinată cu o limită maxim admisă de 30% din personal prezent la locul de muncă. Dacă nu a fost posibil, datorită naturii și specificului muncii prestate, angajatorii au fost obligați să pună în aplicare toate măsurile anti-epidemice, atât la locul de muncă, cât și în transportul organizat de angajator. Totodată, angajatorii au fost obligați să faciliteze condițiile de telemunca pentru persoanele supuse carantinei sau supravegherii epidemiologice. În acest sens, persoanele angajate au fost încurajate să solicite angajatorilor [să lucreze de acasă](#). Pentru domeniile în care nu a fost posibilă telemunca (construcții, transport, vânzare cu amănuntul, servicii de sănătate etc.), angajatorilor li s-a recomandat să organizeze un program de muncă eșalonat. Tot aici, a fost permisă munca prin rotație în întreprinderile cu o scădere majoră a cifrei de afaceri, fiecare angajat urma să lucreze timp de jumătate de lună.

**Guvernele au emis ghiduri de bune practici privind „Siguranța la locul de muncă” incluzând măsuri pentru combaterea răspândirii COVID-19 la locul de muncă.** Spre exemplu [Belgia](#), [Finlanda](#), [Franța](#), [Irlanda](#), [Luxemburg](#), [Marea Britanie](#), [Australia](#), [Spania](#), [SUA1](#), [SUA2](#), [SUA3](#). La fel, în Canada, angajatorii cu peste un anumit număr de angajați (minimum 50) au fost obligați să adopte o strategie sau un [plan de prevenire](#) a îmbolnăvirilor. Totodată, [au fost oferite spre utilizare produse și resurse publice online gratuite](#), inclusiv o [fișă informativă](#) cu informații despre cum se pot organiza locurile de muncă pentru a atenua impactul COVID-19.

**În cazul posibilității de a presata munca de la distanță, angajatorii au avut aceleași obligații de sănătate și siguranță ca și în cazul lucrărilor efectuate la sediul angajatorului.** Unele state au creat cadru regulator pentru [telemunca](#). Modificări legale în Codul muncii care prevăd noțiunile de „muncă la distanță / la domiciliu” și „program flexibil de lucru”. Astfel, angajații care lucrează la distanță au dreptul la aceleași drepturi ca și angajații obișnuiți în ceea ce privește salariul, pauzele zilnice și săptămânale, concediul anual și, în același timp, obligația de a efectua munca cu diligență. Totodată, unele state au prevăzute anumite măsuri financiare de a susține pe cei ce activează prin telemunca. Spre exemplu în Belgia, angajatorul trebuie să ofere angajaților o indemnizație temporară de birou de [127 EUR](#) pe lună pentru telemunca, pentru acoperirea costurilor de încălzire, electricitate, echipamente de birou mici sau alte facilități necesare la domiciliu pentru angajații care lucrează de acasă. Printre măsurile întreprinse pentru cei ce prestează telemunca se enumeră și protecția legală a angajaților în cazul manifestării unor accidente de muncă apărute în timpul lucrului de acasă, acestea fiind considerate accidente de muncă.

**În cazul în care telemunca nu este posibilă, sunt instaurate măsuri preventive la locul de muncă.** Deși în mai multe cazuri, angajații au reușit să recurgă la opțiunea de a munci de la distanță, totuși această variantă nu a fost eligibilă pentru toate categoriile de personal. În acest caz, în majoritatea țărilor au fost prevăzute o serie de măsuri obligatorii ce urmau a fi respectate (și continuă să mai fie obligatorii și actualmente) de angajatori pentru a oferi un spațiu cât mai sigur de muncă pentru personalul său. În unele cazuri, angajatorul

trebuie să asigure angajatului posibilitate de a reveni fizic la locul de muncă, la intervale regulate pentru a favoriza legătura dintre personal și întreprindere și pentru a evita înstrăinarea și izolarea.

#### ARANJAMENTE LA LOCUL DE MUNCĂ (MĂSURI PREVENTIVE, DACĂ NU E POSIBILĂ TELEMUNCA):

- Angajatorii sunt obligați să respecte măsuri de igienă ocupațională, măsuri organizatorice și măsuri de protecție personală pentru a proteja angajații de riscurile legate de expunerea la agenți biologici. Aceste măsuri includ:
    - Distanțare fizică de 2 metri față de alte persoane (inclusiv marcarea de spații pentru a facilita distanțarea, expunerea de mesaje și indicatoare cu atenționări);
    - Limitarea numărului de angajați sau clienți în spațiul de lucru;
    - Dezinfectare regulată a spațiilor de lucru, aerisire naturală a spațiilor de muncă;
    - Punerea la dispoziția angajaților și clienților a măștilor, dezinfectanților, coșurilor pentru materialele utilizate;
    - Reguli de igienă pentru angajați: să curățe regulat locul de muncă, să mențină distanța, să poarte mască care acoperă gura și nasul, să spele des mâinile sau să folosească soluții dezinfectante pentru curățarea mâinilor;
    - Instalarea barierei fizice între angajați sau/și între angajați și clienți;
    - Oferirea echipamentului de protecție personală angajaților, necesar pentru siguranța lor atunci când angajații își îndeplinesc responsabilitățile de serviciu;
    - Protecția grupurilor vulnerabile de lucrători (de exemplu, prevenirea, unde este posibil, expunerii directe la clienți a femeilor însărcinate, a lucrătorilor în vârstă sau a celor cu condiții preexistente care expun la risc mai mare de COVID-19);
    - Protocoale clare pentru lucrătorii care prezintă simptome (cerințe de autoizolare și informare a angajatorului).
  - Ședințele de lucru sunt permise doar online, sau în unele cazuri sunt permise ședințe cu până la 50 de persoane în spațiul interior, atâta timp cât se menține o distanță de doi metri (sub rezerva unor reguli mai stricte în timp de lockdown).
  - Anumite grupuri profesionale (de exemplu în domeniul asistenței medicale, persoanele cu contact direct cu clienții, profesori etc.) trebuie să fie testate săptămânal sau să poarte o mască FFP2. Chiar dacă este testat negativ, masca trebuie purtată o acoperire gură-nas.
  - Angajatorii sunt responsabili de monitorizarea și evaluarea riscurilor pentru sănătate și de luarea oricăror acțiuni necesare.
  - Nerespectarea regulilor atrage aplicarea de amenzi sau chiar închiderea activității.
- [Industria cheie și serviciile esențiale](#) sunt exceptate de la mai multe din reguli aplicabile locurilor de muncă.

**În această perioadă, mai multe state au reușit să acorde suport financiar companiilor, întru menținerea activității într-un mod mai sigur.** Astfel, mai multe autorități publice au acordat fonduri întreprinderilor pentru achiziționarea de echipamente de protecție. Totodată, au fost oferite și subvenții către întreprinderi pentru achiziționarea de echipamente de protecție individuală și reduceri fiscale pentru achiziționarea de echipamente de igienizare. Autoritățile publice centrale și locale au donat echipament anti-epidemiologic și de protecție necesar pentru a asigura protecția împotriva COVID-19 pentru lucrători din o serie de servicii cheie, cum ar fi asistenții medicali și sociali care prestează servicii la domiciliul beneficiarilor și lucrătorii din industriile alimentare (pescari, fermieri). La fel, a fost oferit sprijin pentru fermieri, recoltatori de pește și angajatori din producția și prelucrarea alimentelor, pentru a pune în aplicare măsurile necesare pentru a respecta perioada obligatorie de 14 zile de izolare necesară tuturor lucrătorilor care sosesc din străinătate.

**Măsurile de protecție întreprinse vin să se calibreze cât mai bine la necesitățile directe ale persoanelor angajate.** Astfel, pentru angajații din industria hotelieră, au fost organizate teste gratuite periodice pentru a reuși să fie monitorizată situația epidemiologică cât mai consecvent într-un mod în care nu ar pune la cheltuieli adiționale persoanele angajate. Totodată, în unele state s-a renunțat temporar la cerințele de a furniza un certificat medical pentru a accesa concediile existente (concediu medical, concediu de îngrijire compasională și concediu legat de boli critice) pentru angajații din sectorul privat. Spre exemplu, în Danemarca și Franța COVID-19 a fost recunoscut drept o **boală profesională**. Adițional, angajații care au anumite condiții preexistente și nu pot lucra de acasă sau într-un loc de muncă special protejat în afara oficiului, sînt eliberați de la muncă și au dreptul la plata în continuare a salariului lor. Angajații sunt absolviți de obligația prezenței la locul de muncă dacă locul de muncă în sine, transportul lor sau alți factori imediați prezintă un risc pentru sănătate.

## 2. PRACTICA NAȚIONALĂ

La nivel național au fost operați cu o serie de intervenții în scopul diminuării incidenței cazurilor de COVID-19 în câmpul muncii:

**(i) În perioada stării de urgență au fost ajustate și completate prevederile Codului Muncii cu referire la prestația lucrului de la distanță.** Din primele luni de la declanșarea stării de urgență și instaurării măsurilor de prevenire a infectării cu COVID-19 (sistarea activității mai multor agenți economici și a instituțiilor de educație, respectarea distanței sociale, purtarea obligatorie a măștilor de protecție etc.), autoritățile au intervenit cu modificări asupra Codului Muncii pentru a reglementa teledunca (munca de la distanță). Astfel, în luna mai 2020, Codul Muncii a fost completat cu un nou capitol ce prevede clauzele cu referire la munca la distanță ([capitolul IX1](#))<sup>20</sup>. În vedea asigurării unei protecții corespunzătoare a muncitorilor în perioada pandemică, noile reglementări prevăd posibilitățile desfășurării muncii la distanță, încheierea, modificarea, încetarea și conținutul contractului individual de muncă, particularitățile privind organizarea și protecția muncii la distanță.

**(ii) Totodată, Codul Muncii a fost adaptat și în scopul reglementării prevederilor ce țin de aranjamentele orarului de muncă și remunerarea celor ce activează în mediul cu grad sporit de risc de infectare.** Astfel, versiunea actualizată prevede stabilirea unui regim special de lucru și de remunerare a muncii în unitățile bugetare; declararea unor zile drept zile libere, cu ulterioara recuperare; stabilirea pentru unele categorii de salariați a unei alte durate a timpului de muncă, decât cea normală; atragerea la muncă suplimentară cu depășirea limitelor prevăzute de Codul muncii și condițiile de prestare a muncii suplimentare.

**Legea nr. 2 din 04-03-2021 pentru modificarea unor acte normative** (publicat la 31-03-2021 în Monitorul Oficial Nr. 86 art. 72)<sup>21</sup>

Potrivit Notei informative Legea are drept scop îmbunătățirea și concretizarea cadrului normativ în vigoare referitor la retribuirea muncii prestate în condiții cu risc sporit pentru sănătatea funcționarilor implicați direct în combaterea unei epidemii pe perioada decretării stării de urgență în sănătate publică, dar și asigurarea respectării drepturilor și intereselor legale ale salariaților care activează în condiții cu risc sporit pentru sănătate. Legea vine în armonizarea legislației (*Codul muncii 154/2003, Legea salarizării 847/2002 și Legea privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar 270/2018*) și introducerea mai multor măsuri în susținerea angajaților din instituțiile care sunt supuse riscurilor sporite pentru sănătate în timpul combaterii pandemiilor sau a epidemiilor.

### Principalele modificări vizate:

- Pentru munca prestată în condiții de risc sporit pentru sănătate în perioada stării de urgență, de asediu sau de război ori în perioada stării de urgență în sănătate publică, salariații pot beneficia de spor de compensare pentru munca prestată în condiții de risc sporit pentru sănătate.
- Sporul de compensare pentru munca prestată în condiții de risc sporit pentru sănătate se stabilește în mărime de până la 100% din salariul de bază pe unitate de timp (oră sau zi), în funcție de volumul de lucru și de nivelul de pregătire profesională ale salariatului, pentru fiecare oră sau zi de muncă prestată în condiții de risc sporit pentru sănătate.
- Categoriile de salariați implicați în prestarea muncii în condiții de risc sporit pentru sănătate în perioada stării de urgență, de asediu sau de război ori în perioada stării de urgență în sănătate publică se stabilesc de Comisia pentru Situații Excepționale a Republicii Moldova sau, după caz, de Comisia națională extraordinară de sănătate publică.”

**(iii) Conducătorii unităților din sectorul bugetar au fost împuterniciți, pe perioada stării de urgență, cu atribuții adiționale în scopul asigurării unui nivel mai mare de securitate a forței de muncă.** Astfel, prin derogare de la prevederile actelor normative în vigoare, angajatorii au fost împuterniciți cu dreptul de a stabili durata concediilor anuale ale salariaților, de a rechema salariații din concediul anual de odihnă/neplătit/de studii, de a repartiza prin ordin/dispoziție timpul de muncă în cadrul săptămânii cu asigurarea ținerii evidenței timpului de muncă prestat efectiv de fiecare salariat, de a atribui angajaților

<sup>20</sup> [https://www.legis.md/cautare/getResults?doc\\_id=121530&lang=ro](https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=121530&lang=ro)

<sup>21</sup> [https://www.legis.md/cautare/getResults?doc\\_id=125872&lang=ro](https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=125872&lang=ro)

exercitarea unor activități/atribuții de prevenire și combatere a răspândirii infecției COVID-19, neindicate în funcțiile și atribuțiile entității.

**Dispozia nr. 8 din 28 martie 2020 a Comisiei pentru Situații Excepționale a Republicii Moldova prevede<sup>22</sup>:**

1. Se împuternicesc, prin derogare de la prevederile actelor normative în vigoare, în perioada stării de urgență, conducătorii unităților din *sectorul bugetar*, cu dreptul:

- 1.1. de a stabili durata concediilor anuale ale salariaților;
- 1.2. de a rechema salariații din concediul anual de odihnă/neplătit/ de studii;
- 1.3. de a repartiza prin ordin/dispoziție timpul de muncă în cadrul săptămânii, cu asigurarea ținerii evidenței timpului de muncă prestat efectiv de fiecare salariat;
- 1.4. de a atribui angajaților exercitarea unor activități/atribuții de prevenire și combatere a răspândirii infecției COVID-19, neindicate în funcțiile și atribuțiile entității.

**(iv) Amendarea Codului Fiscal, pe perioada pandemică, a avut drept scop încurajarea personalului angajat să-și facă teste în vederea depistării prezenței coronavirusului.** Ținând cont de impactul economic și social generat de pandemia COVID-19, în vederea susținerii angajatorilor și salariaților în contextul situației epidemiologice din țară și întru încurajarea testării angajaților și evitarea blocării activității entităților economice, s-au operat modificări/completări în Codul fiscal și alte acte normative, care au permis ca plățile efectuate de angajator pentru testarea salariaților în vederea depistării prezenței virusului SARS-CoV-2 să fie raportate la sursele de venit neimpozabile. De asemenea, plățile efectuate de angajator pentru testarea salariaților în vederea depistării prezenței virusului SARS-CoV-2 au fost raportate la tipurile de drepturi și de venituri aferent cărora nu se calculează contribuții de asigurări sociale de stat obligatorii și prime de asigurare obligatorie de asistență medicală. Necătând la faptul că legea a fost adoptată la 4 decembrie 2020 și publicată în Monitorul Oficial la 22 decembrie 2020, prin derogare de la norma generală, prevederile respective au intrat în vigoare de la 1 ianuarie 2020. Astfel, s-a asigurat o echitate pentru toți salariații, întrucât anterior adoptării legii, plățile efectuate de angajator pentru testarea salariaților în vederea depistării prezenței virusului SARS-CoV-2 se considerau ca venit al salariaților din care se rețineau impozitul pe venit, contribuții de asigurări sociale de stat obligatorii și prime de asigurare obligatorie de asistență medicală.

**Legea nr. 224 din 4 decembrie 2020 cu privire la modificarea unor acte normative** (publicată în Monitorul Oficial nr. 353-357 din 22 decembrie 2020. Prevederile art. I din legea vizată au intrat în vigoare la data de 1 ianuarie 2020, cele ale art. II, art. IV pct. 1 și art. V – la data publicării legii în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, iar cele ale art. III și art. IV pct. 2 – la data de 1 ianuarie 2021).

Potrivit Notei informative, Legea respectivă a fost elaborată ținând cont de impactul economic și social generat de pandemia COVID-19 în vederea susținerii angajatorilor și salariaților în contextul situației epidemiologice din țară și întru încurajarea testării angajaților și evitarea blocării activității entităților economice.

**Principalele măsuri prevăzute de Legea vizată:**

- plățile efectuate de angajator pentru testarea salariaților în vederea depistării prezenței virusului SARS-CoV-2 au fost raportate la sursele de venit neimpozabile (a fost completat art. 20 din Codul fiscal nr. 1163/1997, norma juridică respectivă a intrat în vigoare de la 1 ianuarie 2020);
- s-a permis deducerea cheltuielilor suportate de angajator pentru testarea salariaților în vederea depistării prezenței virusului SARS-CoV-2 (a fost completat art. 24 din Codul fiscal nr. 1163/1997, norma juridică respectivă a intrat în vigoare de la 1 ianuarie 2020);
- plățile efectuate de angajator pentru testarea salariaților în vederea depistării prezenței virusului SARS-CoV-2 au fost raportate la tipurile de drepturi și de venituri aferent cărora nu se calculează contribuții de asigurări sociale de stat obligatorii (a fost completată Anexa nr. 3 la Legea nr. 489/1999 privind sistemul public de asigurări sociale, norma juridică respectivă a intrat în vigoare de la 22 decembrie 2020).

**(v) În această perioadă a fost elaborat și aprobat Ghidul pentru angajatori, drept suport întru sporirea nivelului de siguranță la locul de muncă.** Prin Hotărârea Comisiei Naționale Extraordinare de Sănătate Publică, din 23 iunie 2020<sup>23</sup>, a fost aprobat ghidul practic pentru angajatori „Măsuri-cheie pentru prevenirea infecției COVID-19 la locul de muncă”. Îndrumătorul cuprinde o serie de etape propuse a fi respectate de

<sup>22</sup> [https://gov.md/sites/default/files/dispozitia\\_8\\_din\\_28.03.2020\\_a\\_cse\\_a\\_rm\\_cu\\_modificari.pdf](https://gov.md/sites/default/files/dispozitia_8_din_28.03.2020_a_cse_a_rm_cu_modificari.pdf)

<sup>23</sup> [https://www.chisinau.md/public/files/anul\\_2020/comunicate\\_de\\_presa/hotararea\\_nr.11.pdf](https://www.chisinau.md/public/files/anul_2020/comunicate_de_presa/hotararea_nr.11.pdf) (anexa 2)

către angajatori, pentru a reduce nivelul de risc de infectare în rândul personalului angajat. Totodată, cu suportul partenerilor de dezvoltare au fost elaborate și alte materiale de suport oferite angajatorilor întru sporirea nivelului de siguranță în muncă pe timp de pandemie: (i) Confederația Națională a Patronatului a adaptat un ghid practic elaborat de specialiștii OIM și a propus angajatorilor spre implementare<sup>24</sup> și (ii) pentru sectorul agricol a fost propus spre utilizare un ghid adaptat situației specifice de muncă din acest sector.<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> [http://www.cnpm.md/public/files/CNPM\\_Ghid\\_COVID-19\\_la\\_locul\\_de\\_munca.pdf](http://www.cnpm.md/public/files/CNPM_Ghid_COVID-19_la_locul_de_munca.pdf)

<sup>25</sup> <https://ism.gov.md/sites/default/files/document/attachments/Ghid%20practic%20pentru%20prevenirea%20si%20atenuarea%20COVID-19%20in%20Agricultura.pdf>

## DESPRE CENTRUL PARTENERIAT PENTRU DEZVOLTARE

Creat în anul 1998, *Centrul 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  
Chișinău, MD-2012, Republica Moldova  
Tel.: +(373 22) 23-70-89; 20-71-58  
Tel./Fax: +(373 22) 20-71-57  
[www.progen.md](http://www.progen.md)  
e-mail: [cpd@progen.md](mailto:cpd@progen.md)