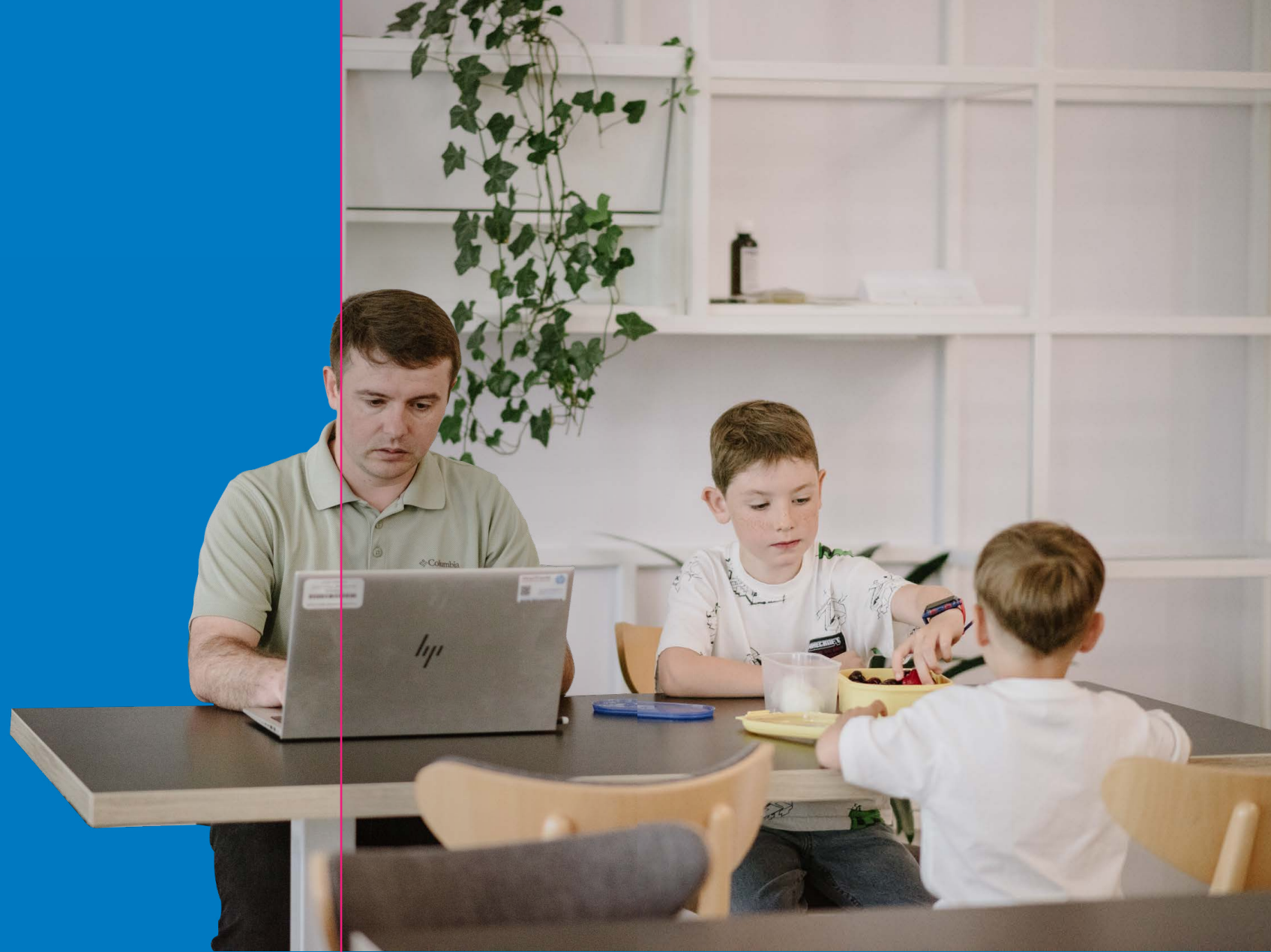


**Un loc de muncă prietenos cu
familia nu este un cost, este
o alegere inteligentă.**

Când părinții reușesc să combine
viața de familie cu cea profesională,
câștigă familiile, companiile și
întreaga societate. Fiecare angajator
și fiecare angajatoare poate face
parte din această schimbare.

**Sprijinirea părinților
la locul de muncă:
ghid pentru angajatori**

**Părinți activi
pe piața muncii
înseamnă familii
mai stabile și
comunități mai
puternice**



De ce este important să sprijinim familiile cu copii mici să revină sau să se mențină pe piața muncii?

Pentru o organizație, momentul în care un angajat sau o angajată devine părinte este un punct de decizie: poți pierde un coleg valoros sau o colegă valoroasă, sau îi poți păstra în echipă. Perioada din jurul nașterii nu este doar o chestiune personală a salariatului, ci afectează direct retenția personalului, continuitatea cunoștințelor și stabilitatea echipei. Companiile care își sprijină părinții să rămână sau să revină la muncă își păstrează talentele, competențele și memoria instituțională, reduc costurile de recrutare și își construiesc reputația de angajator la care oamenii vor să lucreze. Vestea bună este că, în ultimii ani, Republica Moldova a modernizat substanțial cadrul legal privind echilibrul dintre muncă și familie: concedii mai flexibile, indemnizații mai generoase (achitate din bugetul asigurărilor sociale de stat, nu de către

angajator), dreptul la formule flexibile de muncă și servicii noi de îngrijire a copilului, inclusiv la locul de muncă. Pentru tine, ca angajator sau angajatoare, cunoașterea acestor instrumente înseamnă că poți, în același timp, să respecti legea și să transformi politicile prietenoase cu familia într-un avantaj competitiv, cu un cost redus pentru companie.

Acest ghid îți arată, pas cu pas, ce trebuie să faci pentru a respecta legea și ce poți face în plus, ca angajator sau angajatoare, pentru ca părinții din echipa ta să nu fie nevoiți să aleagă între carieră și familie.

Acest ghid a fost elaborat de UNFPA în Moldova, în cadrul proiectului „Creșterea rezilienței și excelenței femeilor prin oportunități de angajare incluzive și prietenoase familiei”, finanțat de Agenția Austriacă pentru Dezvoltare (ADA) și implementat de UN Women și UNFPA în Moldova, în parteneriat cu Ministerul Muncii și Protecției Sociale al Republicii Moldova și Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare.

AUTOARE:

Alina ANDRONACHE,
Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare

Alexandra ERMOLENCO,
Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare

Cum să transformi sprijinul oferit părinților într-un avantaj competitiv pentru organizație

Părinții reprezintă o parte importantă a forței de muncă, iar modul în care o organizație îi sprijină poate influența direct retenția personalului, satisfacția la locul de muncă și performanța echipei. Atunci când angajații pot combina responsabilitățile profesionale cu cele familiale, sunt mai predispuși să rămână în organizație, să fie implicați în activitatea lor și să contribuie pe termen lung la dezvoltarea acesteia.

O politică prietenoasă cu familia nu înseamnă doar îndeplinirea obligațiilor legale. Înseamnă să recunoști că părinții sunt, în același timp, profesioniști valoroși pentru companie și persoane cu responsabilități importante acasă. Iar când această realitate este respectată, câștigi pe mai multe fronturi: păstrezi talentele, crești productivitatea și devii angajatorul sau angajatoarea la care oamenii vor să lucreze.

Foto: KidsClub - spațiul prietenos familiei
în cadrul companiei Orange/2024



O statistică care spune mult:
**aproximativ 160.000 de
femei din Moldova sunt
inactive pe piața muncii din
cauza responsabilităților de
îngrijire a copilului și a
lipsei serviciilor accesibile.**

Pentru angajatori și
angajatoare, asta înseamnă un
rezervor enorm de talent
neutilizat, pe care companiile
prietenoase cu familia îl pot
accesa.

Ce îți cere legea: obligațiile tale minime

Înainte să vorbim despre bune practici, iată ce prevede legea cu privire la angajații și angajatele care sunt sau urmează să devină părinți:

Lista ta de conformare

- ▶ **Acordă concediul de maternitate, paternal și pentru îngrijirea copilului** la cererea salariatului sau salariatei, fără a condiționa acordarea lor. (Codul muncii, art. 124, 124¹)
- ▶ **Păstrează locul de muncă** al salariatei sau salariatului pe toată durata concediilor legate de naștere și îngrijire. Acesta nu poate fi concediat în această perioadă, cu excepții limitate prevăzute de lege.
- ▶ **Răspunde în 30 de zile** la orice cerere de formulă flexibilă de muncă venită de la un părinte, cu o decizie scrisă și justificată. (Codul muncii, art. 100¹)
- ▶ **Nu discrimina gravidele**, părinții sau persoanele cu responsabilități de îngrijire la angajare, promovare, salarizare sau concediere. (Legea nr. 5/2006 privind egalitatea de șanse; Legea nr. 121/2012 privind egalitatea de tratament)
- ▶ **Asigură egalitatea de remunerare** pentru muncă egală sau de valoare egală, inclusiv la revenirea din concediu. (Legea nr. 107/2022 privind egalitatea de remunerare)



Atenție la „penalitatea de maternitate”: cercetările arată că, după revenirea din concediu, salariile femeilor rămân frecvent în urma colegilor bărbați pe aceleași poziții. Acesta nu este un fenomen inevitabil, este o consecință a deciziilor de salarizare care pot fi evitate. Verifică periodic grila de salarizare a companiei tale și asigură-te că părinții care au lipsit temporar nu sunt dezavantajați la revenire.

Foto: @UNFPAMoldova2022

Rolul tău în procedura fiecărui concediu

Pentru fiecare tip de concediu, ai câțiva pași concreți de făcut. Vestea bună pentru bugetul companiei: indemnizațiile nu se plătesc de tine, ci integral din bugetul asigurărilor sociale de stat.

Concediu	Ce trebuie să faci	Cine plătește
Maternitate	Primești certificatul medical (original) și cererea salariaței, emiți ordinul de acordare, suspendezi contractul (art. 76) și raportezi perioada la CNAS.	Bugetul asigurărilor sociale (nu compania)
Paternal	Primești cererea scrisă și copia certificatului de naștere, emiți ordinul de acordare a celor 15 zile și raportezi perioada la CNAS în 10 zile lucrătoare.	Bugetul asigurărilor sociale (nu compania)
Îngrijirea copilului (până la 3 ani)	Primești cererea, emiți ordinul, păstrezi locul de muncă pe toată durata și eliberezi, la cerere, extrasul din ordin pentru CNAS.	Bugetul asigurărilor sociale (nu compania)

Foto: @UNFPAMoldova2025/Artur Lupu



Reține

Indemnizațiile se plătesc **integral din bugetul asigurărilor sociale de stat**, nu din mijloacele companiei.

Concedierea salariaților aflați în aceste concedii este interzisă (Codul muncii, art. 86 și 251), cu excepțiile limitate prevăzute de lege (de exemplu lichidarea unității). Perioada concediilor se include în vechimea în muncă, iar la revenire salariatul are dreptul la postul său sau la unul echivalent.

Ce poți face dincolo de minimul legal

Pentru fiecare tip de concediu, ai câțiva pași concreți de făcut. Vestea bună pentru bugetul companiei: indemnizațiile nu se plătesc de tine, ci integral din bugetul asigurărilor sociale de stat.

Oferă formule flexibile de muncă

Revenirea nu trebuie să fie un moment abrupt, poate fi un proces planificat. Câteva idei concrete:

- ▶ **Programează o întâlnire de reintegrare** cu 2 până la 3 săptămâni înainte de data oficială, ca să discutați împreună așteptările.
- ▶ **Oferă o perioadă de tranziție** cu program redus plătit, care dă timp de adaptare.
- ▶ **Desemnează o persoană-mentor**, un coleg sau o colegă de sprijin care îl ajută să se reconecteze rapid la echipă.
- ▶ **Informează părintele din timp** despre schimbările importante din companie (proiecte noi, reorganizări, procese actualizate).

Deschide servicii de îngrijire la locul de muncă

Codul Muncii, Legea nr. 367/2022 și HG 572/2023 îți oferă cadrul legal pentru a organiza, direct în compania ta, servicii de îngrijire a copiilor angajaților și angajateelor. Poți opta pentru:

- ▶ o creșă la locul de muncă, pentru copii de până la 3 ani, cu educator calificat; spații prietenoase amenajate pentru copii, o soluție mai simplă și mai ieftină, pentru situații ocazionale când părintele nu are cu cine lăsa copilul, pentru copii cu vârsta de peste 3 ani;



Spațiu de joacă și de odihnă pentru copiii angajaților companiei „Panilino” creat cu sprijinul financiar al Austriei și UNFPA Moldova în anul 2022

- ▶ parteneriate cu creșe de tip familial din zonă, prin care îți abonezi angajații și angajatele la servicii deja existente;
- ▶ încăperi speciale pentru alimentarea copiilor cu vârsta de până la 3 ani, pentru
- ▶ părinții care au nevoie de pauze pentru alimentarea acestora.

Exemple reale din Moldova:

Orange Moldova a amenajat spațiul „Orange Kids” pentru 600 de copii ai angajaților și angajateelor.

Universitatea de Stat din Moldova a creat o creșă proprie.

Primăria municipiului Strășeni a deschis un spațiu prietenos cu copiii pentru a ajuta atât cetățenii, cât și propriii angajați.

Oferă beneficii financiare complementare

- ▶ **Bonusuri la nașterea copilului** sau vouchere pentru produse necesare copilului.
- ▶ **Subvenționare parțială** pentru taxele la creșă sau grădiniță.
- ▶ **Pachete de asigurări medicale extinse** care să acopere membrii familiei.
- ▶ **Zile libere plătite suplimentare** pentru evenimente familiale importante (prima zi de școală, consultații medicale ale copilului).

Construiește o cultură organizațională prietenoasă cu familia

Legea oferă cadrul, dar cultura companiei tale determină dacă drepturile devin realitate. Câteva principii care pot fi implementate:

- ▶ **Încurajează activ tații să folosească concediul paternal.** Doar 23% dintre tații din Moldova îl folosesc astăzi. Un mesaj clar din partea conducerii schimbă această cifră în interiorul companiei tale.
- ▶ **Formează managerii** să discute natural, fără stigmat, despre echilibrul dintre muncă și familie.
- ▶ **Programează ședințele importante în intervalul 10:00 - 16:00**, pentru a nu exclude părinții care trebuie să ducă sau să preia copiii de la creșă sau grădiniță.
- ▶ **Sărbătorește revenirile la muncă.** Un gest simplu (un mesaj din partea conducerii, o primire organizată de echipă) transmite un mesaj puternic: părinții sunt bineveniți.



În imagine sunt copiii de la „Centrul Prietenos Familiei USM” un spațiu creat pentru a veni în ajutor studenților și cadrelor didactice care învață și muncesc având copii de 0-3 ani.

Foto: @UNFPA Moldova/
Goncear Dima 2025

Ce câștigi ca angajator sau angajatoare?

Politicile prietenoase cu familia nu sunt un cost, sunt o investiție cu rezultate concrete:

► Beneficii concrete pentru companie

- **Retenție:** eviți costurile de recrutare și formare a unui înlocuitor (estimate la 3 până la 9 ori salariul lunar al poziției).
- **Productivitate:** angajații și angajatele care nu își fac griji pentru copilul lor sunt mai concentrați la muncă.
- **Reputație:** devii prima alegere pentru tinerii profesioniști care caută angajatori responsabili.
- **Loialitate:** părinții care se simt sprijiniți rămân în companie de 2 până la 3 ori mai mult decât media.
- **Talente noi:** pot recruta cele 160.000 de femei inactive profesional pe care le-am menționat la început.
- **Egalitate reală:** contribui la închiderea decalajului salarial de gen și la conformitatea cu Legea nr. 107/2022.



CENTRUL PRIETENOS FAMILIEI USM

Copiii cresc | Părinții muncesc și învață



În imagine este "Centrul Prietenos Familiei USM" un spațiu creat pentru a veni în ajutor studenților și cadrelor didactice care învață și muncesc având copiii de 0-3 ani.

@UNFPA Moldova/Gonciar Dima 2025



Austrian
Development
Agency



moldcell
FOUNDATION



Fondul ONU pentru

Drepturi și
oportunități
pentru fie
la orice vâ

Ensuring Rights
Choices for All

moldov

De unde poți obține sprijin?

- **Ministerul Muncii și Protecției Sociale**, cadrul legal, consultanță, programe de sprijin.social.gov.md
- **ANOFM**, parteneriate pentru angajarea și reconversia părinților. anofm.md
- **Inspectoratul de Stat al Muncii**, informații despre aplicarea corectă a [legislației.ism.gov.md](https://legislatiei.ism.gov.md)
- **Portalul serviciilor alternative de îngrijire**, serviciialternative.gov.md

Spațiu de joacă și de odihnă pentru copiii angajaților companiei „Panilino”.

În imagine este Anastasia Aslan, angajată a companiei, care își așteaptă cel de-al patrulea copil. Ea spune că mediul de lucru prietenos și măsurile de sprijin oferite de angajator i-au dat încrederea de a-și extinde familia.

Foto: UNFPA Moldova, 2024

