

PROVOCĂRI ÎN RECONCILIAREA VIEȚII DE FAMILIE ȘI VIEȚII PROFESIONALE A MAMELOR CU COPII DE VÂRSTĂ PREȘCOLARĂ

CHALLENGES IN THE RECONCILIATION OF FAMILY AND PROFESSIONAL LIFE OF MOTHERS WITH PRE SCHOOL CHILDREN

Inga CHISTRUGA-SÎNCHEVICI, *doctor în sociologie,*
Centrul de Cercetări Demografice al INCE
isinchevici@yahoo.com

Natalia BARGAN, *cercetător științific,*
Centrul de Cercetări Demografice al INCE
nataly bargan@gmail.com

Rezumat

Munca și viața de familie nu mai sunt două lucruri distincte, ci sunt interconectate una la alta. Interesul profund pentru relația dintre viața profesională și cea familială se datorează factorilor de natură sociodemografică - creșterea numărului de cupluri în care ambii parteneri sunt angajați, a numărului de familii cu un singur părinte, a numărului de femei angajate, dar și accentuarea importanței identității profesionale pentru femei. Articolul este elaborat în baza studiului sociologic calitativ "Părinții între necesitatea de a munci și responsabilitățile familiale" efectuat în perioada august-octombrie 2018 de către Centrul de Cercetări Demografice al INCE, în cadrul căruia au fost realizate 20 de interviuri sociologice cu mame cu copii de vârstă preșcolară (până la 6 ani). La baza articolului mai stau și unele date preliminare ale studiului cantitativ "Părinții între necesitatea de a munci și responsabilitățile familiale" (200 de chestionare cu mame cu copii de vârstă preșcolară), desfășurat în perioada februarie-martie 2019. Studiul a evidențiat că rolul mamelor cu copii de vârstă preșcolară în familie și viața profesională poate uneori să conducă la conflicte de tipul familie-muncă și muncă-familie. S-a stabilit că mamele cu copii de vârstă preșcolară se confruntă cu reticența și imposibilitatea angajatorilor de a le oferi careva condiții care să le permită combinarea armonioasă a vieții de familie cu cea profesională. Rezultatele studiului au evidențiat că durata pauzei de îngrijire a copilului este influențată de intențiile profesionale ale femeii, oportunitățile profesionale, necesitățile de a contribui în venitul familiei și starea de sănătate a copilului. Astfel, condițiile de lucru, dispozițiile legale pentru mamele care muncesc și serviciile pentru îngrijirea copiilor constituie factori de o importanță majoră. Mamele implicate în câmpul muncii trăiesc un conflict de rol și în absența unor facilități strategia pentru îmbinarea vieții familiale și a muncii este reducerea fertilității sau amânarea ei. Facilitarea combinării rolului de mamă cu munca plătită, deși duce la diminuarea timpului liber, este cu mult mai acceptabilă, însă femeile din țara noastră sunt nevoite să aleagă pe o anumită perioadă unul dintre aceste două roluri.

Cuvinte-cheie: copil, familie, piața muncii, reconciliere, viață profesională.

Summary

Work and family life are no longer two distinct things but are interconnected one to one another. The deep interest in the relationship between work and family life is due to socio-demographic factors - the increase in the number of couples in which both partners are employed, the number of single parent families, the number of women employed, and the emphasis on the importance of professional identity for women. The article is based on the qualitative sociological study „Parents between the need to work and family responsibilities” carried out in August-October 2018 by the Demographic Research Centre

of NIER, in the framework of which were made 20 sociological interviews with mothers with pre-school age (up to 6 years) children. Some preliminary data from the quantitative study „Parents between the need to work and family responsibilities” (200 questionnaires with mothers with pre-school children), conducted between February and March 2019, also contains some preliminary data. The role of mothers with pre-school children in their family and work, can sometimes lead to family-labour and labour-family type conflicts. It has been established that mothers with preschool children face the reluctance and the impossibility of employers to offer them some conditions that allow them to combine the harmonious family and professional life. The results of the study showed that the duration of child-care is influenced by women’s professional intentions, professional opportunities, the need to contribute to family income and the health of the child. Thus, working conditions, legal provisions for working mothers and childcare services are factors of major importance. Mothers implied in the workforce have a conflict of roles, and in the absence of facilities, the strategy for combining family and work life is reducing fertility or postpone it. It is much more acceptable to combine the role of mother with paid work, although it reduces the free time, but women in our country have to choose one of these two roles for a certain period of time.

Keywords: child, family, labor market, reconciliation, professional life.

In societatea actuală plină de responsabilități și angajamente, echilibrul dintre muncă și viața familială a devenit o problemă predominantă. Echilibrul dintre aceste două componente înseamnă alocarea unui interval de timp egal ambelor segmente de viață, evitând defavorizarea unuia dintre ele în fața celuilalt. Acest echilibru nu vine de la sine și este rezultatul unei bune organizări și a disciplinei.

Sarcinile de combinare a rolurilor profesionale și familiale sunt astăzi obiectivele politicii sociale de stat. Astfel, în Programul Național Strategic în domeniul securității demografice a Republicii Moldova (2011-2025) se specifică că, în scopul dezvoltării măsurilor de soluționare a problemelor familiei, se propune promovarea implicării mai largi a tatălui în creșterea copiilor prin acordarea concediului plătit de paternitate și a concediului pentru creșterea copilului cu prevederi speciale pentru tați; stabilirea unui program de muncă flexibil pentru a facilita procesul de creștere a copiilor; asigurarea plății/remunerării egale pentru femei și bărbați [7].

La nivelul Uniunii Europene, reconcilierea muncii cu viața personală este formulată ca fiind o problemă socială, menționată în documente, iar o serie de politici au fost adoptate ca și instrumente de facilitare a acestora (directive privind timpul de lucru, concediul parental și munca cu jumătate de normă). La nivelul statelor membre există diferențe importante, ca și consecință a unor politici și valori diferite. În țările nordice, modelul cel mai des întâlnit este cel al ambilor parteneri care lucrează cu normă întreagă (statul fiind principalul furnizor de servicii de îngrijire a persoanelor dependente), în Sudul și Estul Europei, în cele mai multe cupluri fie unul (în cazul celor mai în vârstă sau cu un nivel scăzut de educație), fie ambii parteneri sunt angajați cu normă întreagă (fiind utilizate servicii de îngrijire informală, mai degrabă de pe piață, însă nefiscalizate), iar în Europa continentală și în statele liberale în cele mai multe dintre familii unul dintre parteneri lucrează cu normă întreagă și cel de-al doilea cu normă redusă (în special în Olanda, Austria și Germania, dar și în Marea Britanie aceasta este principala metodă de reconciliere) [4].

Din perspectiva preocupărilor Uniunii Europene, problematica raportului viață profesională-viață privată apare ca temă de sine stătătoare pentru prima oară în cadrul *Strategiei de la Lisabona*, acordându-se importanță dimensiunii microeconomice a domeniului forței de muncă și prin preocupări legate de echilibrarea raportului între viața profesională și viața de familie. Ulterior, tema capătă și mai multă consistență, fiind dezvoltată și în alte documente, precum *Integrated Guidelines for Growth and Jobs 2005–2008*, care abordează activitatea în câmpul muncii din perspectiva etapelor vieții. Una din măsurile propuse o constituie aceea a realizării unei „reconcilierii între viața privată și cea profesională prin asigurarea unor facilități accesibile de îngrijire a copiilor și a altor membri dependenți din cadrul familiei”. Din perspectiva reconcilierii muncii cu viața de familie, o temă centrală o constituie structurarea pieței muncii în funcție de gen, o preocupare la nivel european fiind aceea de a oferi femeilor oportunități egale cu bărbații. Menținerea unui echilibru cu viața de familie conduce la necesitatea abordării unor dimensiuni care vizează și calitatea muncii: introducerea unor metode și forme de lucru mai flexibile, disponibilitatea unor servicii de îngrijire a copiilor și a altor persoane dependente, o aplicare mai bună a legislației privind sănătatea și siguranța în muncă etc [9].

Sintagma „echilibru muncă / viață” a fost inventată în 1986, deși utilizarea sa în limbajul de zi cu zi a fost sporadică. Interesant e și faptul că programele de lucru / viață au existat încă din anii 1930.

Echilibrul dintre muncă și viața personală se referă la combinarea muncii și a vieții personale în așa fel încât ambele pot fi îndeplinite cu succes și poate varia în funcție de caracteristici individuale, familiale, organizaționale și societale. Obținerea acestui echilibru este benefică atât pentru sănătatea și starea de bine a angajaților, cât și pentru performanța organizațională (îmbunătățirea ratei de retenție a angajaților, creșterea productivității, diminuarea absenteismului). La nivel societal, beneficiile cele mai importante sunt creșterea ratelor de ocupare a femeilor și a acelorora de fertilitate, ambele fiind obiective foarte importante în contextul îmbătrânirii demografice [4].

Articolul este elaborat în baza studiului sociologic calitativ ”Părinții între necesitatea de a munci și responsabilitățile familiale” efectuat în perioada august-octombrie 2018 de către Centrul de Cercetări Demografice al INCE. Metoda de cercetare aplicată a fost interviul sociologic semistrukturat cu mame cu copii de vârstă preșcolară (până la 6 ani). Eșantionul cercetării l-au constituit 20 de mame care locuiesc în municipiul Chișinău. De asemenea, la baza articolului mai stau și unele date preliminare ale studiului cantitativ ”Părinții între necesitatea de a munci și responsabilitățile familiale” (200 de chestionare cu mame cu copii de vârstă preșcolară) desfășurat în perioada februarie-martie 2019.

Studii numeroase arată că echilibrul între muncă și viața privată este una dintre condițiile fundamentale ale creșterii randamentului capitalului uman, întrucât contribuie la “descărcarea” unor griji și la creșterea capacității de concentrare pe sarcina de muncă, la diminuarea stresului și la protejarea sănătății psihice și fizice. În plus, motivația și loialitatea angajaților față de firmă, și mai ales stabilitatea angajaților foarte performanți, cresc dacă angajatorul contribuie la creșterea calității vieții lor de familie [5].

Rezultatele studiului au evidențiat că femeile cu copii mici din municipiul Chișinău se confruntă cu reticența și imposibilitatea angajatorilor de a le oferi careva condiții care să le permită combinarea armonioasă a vieții de familie cu cea profesională. Astfel, doar jumătate din mamele chestionate au subliniat că au la locul de muncă posibilitatea de a lua concediu medical pentru a-și îngriji copilul bolnav. Cazuri concrete în care mamele să se confrunte cu imposibilitatea de a se afla în concediu medical au fost prezentate în cadrul interviurilor realizate.

„Nu am putut lua nici un concediu medical, din spusele colegilor am înțeles că dacă luam măcar unul, nu mai lucrăm. Chiar la începutul sarcinii am avut eminență de avort spontan și medicul mi-a cerut să stau în concediu medical acasă, dar managerul meu mi-a spus că concediile de boală nu se achită. Ce să zic de mine, dacă în timpul când activam, o doamnă care a stat în spital fiindcă i-au făcut intervenție chirurgicală pentru înlăturarea apendicitei au concediat-o și încă i-au scris în carnetul de muncă că a absentat nemotivat. Drepturile mele nu există, indiferent de situația mea, însărcinată sau nu”.

Cu mult mai redus este numărul mamelor (41,6%) care au declarat că managerii instituțiilor în care activează le oferă învoiri.

„Învoirile sunt iar o mare problemă, în instituția în care activez pentru a-mi lua învoire trebuie să scriu raport și să-l semneze 3 șefi și fiecare încearcă să te convingă că poate nu-ți trebuie. Chiar acum merg cu fetița să facem investigații referitor la alergia ei la lactoză și trebuie să merg în zile anumite, când zice medicul să dăm analize, și e necesar de fiecare dată să scriu raport și să mă noteze într-un registru special ca aceste ore să le recuperez când va fi necesar sau când voi putea. E foarte neplăcut, doar e sănătatea copilului, nu mă plimb de dragul plimbatului pe la policlinici. Nu lipsesc toată ziua, doar câteva ore, dar așa e situația. Eu nu mă învoiesc atât de des. Chiar dacă merg chiar la grădiniță, la matineu, tot trebuie să recuperez aceste ore”.

Doar un sfert din mamele intervievate consideră că la necesitate își pot lua zile libere și mai puțin de un sfert că pot beneficia de un program flexibil. Interviurile realizate cu mamele au evidențiat însă necesitatea de a beneficia de astfel de facilități.

„Un program flexibil se cere numaidecât de implementat. De exemplu, în Europa, în ziua de miercuri, programul este până la 12.00. Această pauză ridică și productivitatea muncii. Acolo și vara, în luna august, toate serviciile își iau concediu, inclusiv administrația, rămân doar cele mai necesare: poliția, medicina, pompierii. Ar fi bine să fie și la noi așa”. „Simt foarte mult necesitatea să am un program mai flexibil, ca să pot acorda mai multă atenție și timp îngrijirii copiilor. La locul de muncă la care mă aflu nu pot beneficia de așa lux sub nici o formă. Avem cerințe foarte stricte. Probabil, ar trebui să am alt serviciu”.

În cazuri foarte puține angajatorii vin în întâmpinarea angajaților și le oferă program flexibil pentru a nu se recurge la diminuarea salariului.

„Când m-am întors din concediul de maternitate, am solicitat un program de 7 ore, pentru că distanța dintre grădiniță și serviciu este mare și nu vroiam ca copilul meu să rămână ultimul. Și mi s-a spus că voi pierde din salariu, din acest considerent chiar șeful meu timp de un an de zile mi-a permis să plec la 16.30, chiar dacă dimineața veneam la 8.30, recuperam din ora mesei”.

Tabelul 1. Opiniile mamelor cu copii de vârstă preșcolară privind oferirea de către angajator a următoarelor avantaje

	Întotdeauna când este necesitate	Uneori	Niciodată	Îmi vine greu să răspund
Acordarea învoirilor	41,6	39,4	10,2	8,8
Program flexibil	21,2	35	35,8	8
Posibilitatea de a lua zile libere	26,3	48,9	14,6	10,2
Posibilitatea de a lua concediu medical pentru a vă îngriji copilul bolnav	50,4	32,1	14,4	5,1
Posibilitatea de a lucra de la domiciliu	12,4	19,7	61,3	6,6

Sursa: Rezultatele preliminare ale studiului cantitativ "Părinții între necesitatea de a munci și responsabilitățile familiale" (200 de chestionare).

Oferirea programelor de echilibrare a vieții profesionale și familiale părinților aduce beneficii atât angajaților, cât și companiei: posibilitatea de a gestiona în mod eficient multiple responsabilități la domiciliu, la locul de muncă și în comunitate, fără vină sau regret; oportunitatea de a lucra în moduri flexibile, astfel încât să câștige un venit și să gestioneze mai ușor responsabilitățile/angajamentele familiale. În consecință, dezechilibrul dintre viața profesională și viața privată afectează nu numai angajații și familiile acestora, ci și instituția în care aceștia activează. La nivel macro, societatea înregistrează pierderi greu de cuantificat: mai multe familii cu probleme, vulnerabile, suprasolicitate, părinți mai puțin performanți la locul de muncă, mai stresați, copii mai slab îngrijiți poate chiar neglijați, și nu în ultimul rând mai puțini copii [6].

Din ce în ce mai mulți oameni declară că se simt stresați și resimt presiunea timpului, având impresia că acesta nu le este niciodată suficient pentru îndeplinirea a tot ceea ce au de făcut. Oamenii pot resimți presiuni crescute venind și din partea rolului profesional, și a celui personal, dar și din cauza insecurității crescânde, atât în cadrul familiilor, cât și a nesiguranței locului de muncă [4]. Aceeași situație reiese și din datele studiului "Părinții între necesitatea de a munci și responsabilitățile familiale". Astfel, potrivit datelor din *Tabelul 2* doar 29% din mamele intervievate consideră că le reușește foarte bine să îmbine munca cu viața de familie. O treime din respondenți au declarat că și-ar dori mai mult să se dedice familiei, însă situația financiară nu le permite.

Tabelul 2. Percepția mamelor cu copii de vârstă preșcolară față de îmbinarea vieții familiale și a muncii

Îmi doresc mai mult timp pentru viața familială	37,7
Mi-aș dori mai mult să mă dedic familiei, însă situația financiară nu-mi permite	33,3
Reușesc foarte bine să îmbin munca cu viața de familie	29

Sursa: Rezultatele preliminare ale studiului cantitativ "Părinții între necesitatea de a munci și responsabilitățile familiale" (200 de chestionare).

În frecvente situații dintre muncă și familie apare un anumit conflict. Conflictul poate apărea atunci când: timpul consumat de un rol influențează lipsa de timp pentru alt rol; solicitările unui rol fac dificilă îndeplinirea responsabilităților pentru celălalt rol (tensiune); comportamentul din cadrul unui rol este incompatibil cu comportamentul din celălalt domeniu. Conflictul poate avea trei forme: *conflict datorat timpului* – presiunile dintr-un domeniu afectează îndeplinirea cerințelor asociate celuilalt domeniu; *conflict datorat tensiunii* – oboseala, stresul, anxietatea sau depresia asociate unui rol împiedică realizarea sarcinilor legate de celălalt rol, și *conflict datorat comportamentului* – tiparele comportamentale asociate unui rol sunt incompatibile cu așteptările legate de celălalt rol [11].

Datele studiului cantitativ ”Părinții între necesitatea de a munci și responsabilitățile familiale” au evidențiat că conflictul muncă-familie este destul de proeminent în rândul mamelor cu copii de vârstă preșcolară. La întrebarea dacă oboseala fizică și psihică de la locul de muncă face dificilă îndeplinirea responsabilităților de la domiciliu, 39,7% au menționat că aceasta se întâmplă ocazional, 18,4% - adesea și la 2,9% – întotdeauna. Datele studiului cantitativ sunt argumentate și de datele studiului calitativ.

„Da, mă simt obosită, dar trebuie să fac și acasă treburile, că n-are cine”. „Când lucrez, eram mereu stresată și nervoasă, de multe ori nu-mi ajungeau puteri să mai fac și ceva acasă”.

Uneori, din cauza supraoboselii, unii părinți au recunoscut că nu reușesc să acorde timp suficient copiilor.

„Eu vin de la lucru deja obosită și mă apuc să fac mâncare, curat, spăl vesela, hainele și iar la lucru, așa că cu copilul nu mă ocup, poate doar uneori duminica, când mă odihnesc”. „Se întâmplă des, când venim cu nervii la pământ. Copilul este energic, vrea să facem activități, dar eu îi zic să mă lase în pace, că sunt obosită, e complicat să te mobilizezi, dar trebuie, copilul nu are nici o vină”.

Foarte puțini au menționat că viața familială le este influențată de cea profesională.

„Viața familială nu mi-o afectează pe cea profesională. Eu sunt așa o persoană, chiar dacă am mult de lucru, eu mă odihnesc aici. Viața de familie mai mult mă obosește decât serviciul, deși sunt momente când vin și de la serviciu mai extenuată decât de obicei. Am bii copii vor atenție, să le faci mâncare”.

Cercetătorii au făcut diferență între două direcții ale conflictului dintre muncă și familie: conflictul muncă-familie și conflictul familie-muncă. Conflictul muncă-familie apare atunci când activitățile legate de serviciu se intersectează cu responsabilitățile casnice, iar conflictul familie-muncă apare atunci când responsabilitățile familiale împiedică activitățile de la serviciu. Deși sunt strâns legate între ele, sunt construcții distincte din punct de vedere conceptual și empiric. Deși cercetările s-au axat mai mult pe efectele negative ale interferenței familie-muncă, studii recente evidențiază și aspectele pozitive, supraîncărcarea cu roluri nu ar duce neapărat la apariția unui conflict familie-muncă; dimpotrivă, a fi implicat în două sau mai multe slujbe poate fi o soluție pentru atenuarea conflictelor familiale, care ar putea interveni din motive financiare Unele investigații arată că, în general, tinerii manifestă un nivel înalt de angajament profesional și tot ei sunt cei care se confruntă cu dificultăți de echilibrare a muncii și familiei. Mulți dintre

ei, fiind proaspăt căsătoriți și la începutul carierei profesionale, încă nu și-au format niște deprinderi de a echilibra în mod eficient sarcinile aferente acestor roluri – rolul parental/marital și cel profesional [11].

Conflictul muncă-familie este generat în contextul actual și de anumiți factori specifici ce țin de evoluția tehnologiilor. În viața profesională contemporană, noile tehnologii permit realizarea sarcinilor profesionale nu numai în locații diverse, ci și în afara timpului oficial de lucru. Presiunea de a respecta termene limită din ce în ce mai stricte, precum și necesitatea de a fi în permanență la dispoziția clienților, au condus la extinderea vieții profesionale înspre cea familială [12].

Datele studiului au mai evidențiat că conflictul familie-muncă la mamele cu copii de vârstă preșcolară are proporții mai reduse decât conflictul muncă-familie. Astfel, la întrebarea dacă responsabilitățile de acasă diminuează timpul și efortul pe care ar trebui să le acorde activităților profesionale, doar 9,5% au afirmat că aceasta se întâmplă adesea sau întotdeauna. La 31,4% aceasta niciodată nu se întâmplă, la 41,6% - rar și la 17,5% - ocazional.

„Ce am acasă, nu mă afectează la serviciu, dar invers da, când am la serviciu ceva stresant, vin acasă foarte epuizată și chiar nervoasă, depinde și de volumul de muncă de la serviciu”.

Rezultatele studiului au evidențiat că durata pauzei pentru îngrijirea copilului este determinată de orientările profesionale ale femeii, oportunitățile de dezvoltare a carierei, necesitățile de a contribui în venitul familiei și suportul familiei, inclusiv al familiei de origine. În unele studii se menționează că, cu cât o femeie poate câștiga mai mult decât soțul ei, cu atât este mai probabil că va reveni mai devreme la serviciu după naștere [23].

Rezultatele studiului au relevat și problema posibilităților limitate de muncă part-time pentru mame. Astfel, în unele situații mamele își doreau să se integreze în câmpul muncii de la o vârstă mai fragedă a copilului, optând pentru un program de muncă parțial, însă în lipsa posibilității acestuia ele trebuie să muncească pe unitate deplină sau deloc.

„Inițial, eu doream să ies pe jumătate de normă, adică 4 ore dar nu mi s-a permis. Mi s-a spus ori de tot, ori deloc”. Dacă interpretăm decizia de a lucra part-time drept una luată în mod voluntar, posibilitatea crescută de a beneficia de un asemenea tip de aranjament de lucru poate fi privită ca o oportunitate pentru femei de a obține un venit dintr-o activitate care poate fi combinată cu îndeplinirea celorlalte responsabilități [9].

Lipsa unor servicii de creșă și educație timpurie, inclusiv stereotipurile despre cine ar trebui să-și asume grija pentru copii, pun majoritatea femeilor în fața alegerii dintre familie și carieră. Cumularea acestora este practic imposibilă în Republica Moldova, pentru că nici angajatorii și nici autoritățile nu oferă soluții acceptabile pentru o femeie care își dorește să revină la muncă înainte ca copilul să împlinească vârsta de grădiniță [2].

Sistemul educațional din Chișinău este insuficient dezvoltat pentru a cuprinde toți copiii de vârstă preșcolară. Din cauza subfinanțării instituțiilor preșcolare, absolut toți respondenții au recunoscut că în cadrul instituției frecventate de copil/copii se colectează surse financiare pentru reparații, dotare cu mobilier, obiecte de uz casnic, achitarea suplimentară a personalului și alte necesități.

„Nu este reparație în grădiniță și directoarea vine la adunare și spune că nu se colectează bani, însă să nu uitați că podul în dormitor curge și geamurile sunt vechi. Nu am nimic împotriva, știu că trebuie să contribuim, dar cu cât putem fiecare, însă unii părinți exagerează propunând să se achite sume fabuloase, pentru renovare generală, dar unde este contribuția statului?”

Opiniile respondenților cu privire la calitatea serviciilor instituțiilor preșcolare sunt divizate. Astfel, cei mai mulți s-au arătat total nemulțumiți.

„Acum meniul este la fel pe toată Republica și sinceră să fiu nu-mi convine deloc, meniul care era înainte era mult mai bun. La noi grădinița lucrează până la ora 17.00 și la 16.00 copii primesc doar câte un măr și câțiva biscuiți sau covrigei. Cum vin acasă, ei cer de mâncare, sunt flămânzi, înainte nu aveam această problemă. În grupă educatorul nu lucrează. Nu mă satisface deloc că grădinița se închide la 17.00. Noi luăm copiii la 16.30. Ar fi bine să se închidă la ora 19.00”. ”În grupa mică erau peste 30 de copii și nu aveam suficiente paturi de dormit, apoi mai dormeau și în sala de pregătire, nu era bine deloc. Referitor la alimentație, am avut un caz când fetei mele i s-a făcut rău și am ajuns la spital, atunci am sunat educatoarea și am întrebat-o cu ce au hrănit copiii, ea mi-a zis cu paste, dar fetița mea de la paste nu a avut probleme niciodată. Apoi am privit la TV că în multe grădinițe au fost depistate produse expirate, printre care erau și pastele, doar atunci mi-am dat seama că puteau fi cu termenul expirat”.

Doar unii părinți se consideră satisfăcuți de serviciile oferite de grădinița frecventată de copil/copii.

„Pregătirea profesională a educatorilor este foarte bună, activitățile desfășurate cu copiii sunt destul de interactive și captivante, văd rezultatul după felul cum vorbește copilul meu. De hrana copiilor sunt foarte mulțumită, totul se prepară la abur și au zilnic fructe la masă, curățenia/condițiile sanitare sunt foarte bune, programul de funcționare este satisfăcător”.

”Doamnele educatoare sunt cu mare experiență, se vede după pregătirea de la matinee, copilul a început să vorbească, este mai sociabil”. ”Sunt foarte mulțumită, avem condiții bune, reparație super, mobilier nou, geamuri termopan. E adevărat că totul este realizat cu ajutorul financiar al părinților, dar credem că aceste condiții sunt spre binele copiilor noștri. Această grădiniță e chiar în ogradă, lângă casă. Nu trebuie să stai dimineața undeva prin ambuteiaje”.

Activitatea bonelor/dădacelor nu este reglementată suficient în Republica Moldova, aceasta este în prezent posibilă în regim de titular de patentă, iar luarea acestei patente nu necesită întrunirea unui anumit set de condiții care să fie verificate de stat la momentul acordării patentei (cazierul judiciar, studiile, certificatul medical etc.).

În acest context vom menționa că doar 59% din mamele cu copii de vârstă preșcolară au menționat că au avut siguranța că pot lăsa copilul mic în grija cuiva la revenirea la serviciu, știind că totul va fi bine.

„Soțul nu a fost de acord să o dau așa devreme la grădiniță. Eu nu eram liniștită, deoarece era un singur educator, fără educator de schimb și fără dădacă. Îmi dădeam seama că lucrurile nu mergeau chiar bine, dar nu aveam altă soluție. Ca să o dau la o grădiniță privată nu puteam să ne permitem din punct de vedere financiar, ca să stea părinții noștri

cu copiii tot nu era posibil, fiindcă ei lucrează”. „Noi l-am dat la grădiniță, deoarece nu avem cu cine să-l lăsăm, dar atât eu personal, cât și soțul nu suntem de acord cu multe lucruri din sistemul de învățământ de la noi. Nu avem încredere în serviciile acordate”.

În pofida acestor probleme, instituțiile preșcolare de stat sunt destul de solicitate, fiind cea mai accesibilă formă de supraveghere și de socializare a copilului.

Problema cea mai acută a mamelor cu copii de vârstă preșcolară ține de îngrijirea copilului în situațiile în care se îmbolnăvește. Mai multe mame au recunoscut că este necesar să aloce timp mult pentru diagnosticul și tratamentul copiilor în cazul îmbolnăvirilor. Astfel, în 35,5% mama este nevoită să-și ia concediu medical, în 6% – soțul, în 3,5% – mama îl ia bolnav cu ea la serviciu, în 22% este posibil ca bunicii, rudele să aibă grijă de el, în 3,5% se angajează o bonă, dădacă pe perioada cât copilul este bolnav, în 1,5% copilul este dus bolnav la grădiniță iar în restul situațiilor mama nu este încadrată în câmpul muncii, respectiv ea se preocupă de îngrijirea lui. Alarmant este faptul că 31% din respondente au afirmat că li s-a întâmplat în ultimele 3 luni să lucreze în ciuda faptului că într-adevăr ar fi trebuit să-și ia concediu medical din cauza stării de sănătate a copilului.

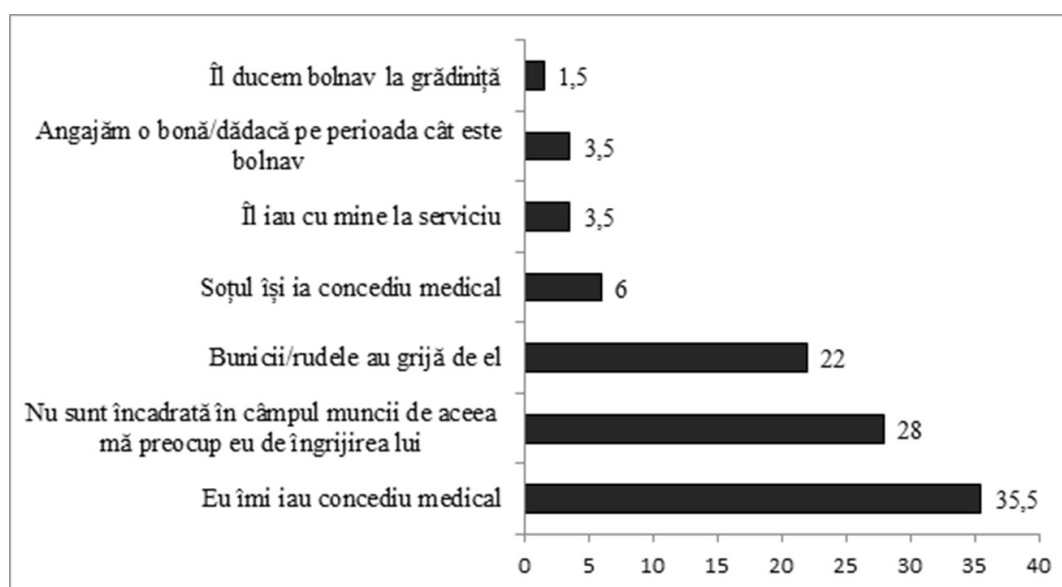


Fig. 1. Măsurile întreprinse de părinți în situația în care copilul se îmbolnăvește

Problemele menționate mai sus contribuie la apariția fenomenului de ”maternitate amânată”, adică mai multe femei ocupate pe piața forței de muncă sunt mai puțin susceptibile de a deveni mame la o vârstă mai tânără. Femeile din țara noastră continua să împărtășească dorința de a deveni mamă însă amână această experiență la o vârstă mai înaintată preocupându-se de căutarea unor oportunități de carieră și creștere profesională.

Mamele intervievate au evidențiat un nivel ridicat de motivație pentru a fi încadrate în câmpul muncii. Astfel, 66% din mamele intervievate au menționat că optează pentru combinarea serviciului cu creșterea copiilor. În contextual actual acest lucru este destul de complicat de realizat. Doar 14,5% au subliniat că își doresc să fie casnice și să aibă

grijă de membrii familiei. Un interes sporit pentru carieră au menționat 19,5% din mamele intervievate care au subliniat că își doresc să facă carieră, dar să nu uite nici de copii. Unele studii au evidențiat că factorii care influențează cariera femeilor sunt: ideile proprii despre echilibrul muncă-viață de familie; 2) atitudinea rudelor, soț/soție față de rolul ei în familie și în activitatea profesională; 3) sprijinul bunicilor sau oportunitățile de acces la serviciile de îngrijire a copiilor; 4) atitudinea (și stereotipurile) angajatorului; 5) caracteristicile profesiei (structura verticală) [26].

Numărul redus de mame care optează pentru dezvoltarea carierei se poate explica prin faptul că unii consideră că cariera unei femei va afecta dezvoltarea personalității copiilor ei. Pe de o parte, succesul mamei în implementarea carierei are o semnificație socializantă pentru copii, învățându-i să trateze o persoană (indiferent de sex) ca persoană cu libertate de alegere, care le va permite să-și determine strategia de viață fără a ține seama de apartenența la gen. Pe de altă parte, lipsa atenției materne, implicarea emoțională în relațiile cu copiii le pot afecta dezvoltarea personală și le pot complica relația cu mama [20].

Angajatorii au o mare responsabilitate în aspectul ce ține de combinarea vieții profesionale cu cea familială, fiecare angajator poate implementa măsuri care să aducă o creștere a calității vieții angajaților și a familiilor acestora. Pentru susținerea reconcilierii dintre viața privată/familială și cea profesională, Comisia Europeană și Consiliul European au emis o serie de recomandări utile pentru a fi adoptate în vederea îmbunătățirii calității vieții și creșterii satisfacției față de viața de zi cu zi. În vederea susținerii reconcilierii dintre viața privată și viața profesională, a fost elaborat Modelul Social European, care descrie abordarea europeană a creșterii economice și a coeziunii sociale, utilizat de Jacques Delors în anii '90 ai sec. XX pentru a defini o alternativă la forma americană a capitalismului pur de piață [6].

În abordarea subiectului reconcilierii vieții de familie cu viața profesională, cercetătorii în domeniu subliniază că angajatorii trebuie să ia în considerare cinci domenii cheie: timpul salvat de angajat, retenția angajaților, creșterea motivației, absenteismul și scăderea costurilor de îngrijire a sănătății și a bolilor legate de stres [13]. Glass și Estes (1997) au abordat tipurile de nevoi familiale prin inițiativele care ar putea fi dezvoltate la locul de muncă: 1. Politici și beneficii care reduc orele de lucru pentru a oferi timp familiilor - acordarea de îngrijire, concediu pentru vacanță, boală, îngrijirea copilului și îngrijirea urgentă a copilului sau prin reducerea în medie ore lucrate pe săptămână; 2. Politici menite să ofere lucrătorilor o mai mare flexibilitate în planificarea programelor orelor de lucru și a locului de muncă; 3. Politici care oferă sprijin social părinților, inclusiv diferite forme de asistență pentru îngrijirea copiilor, astfel încât aceștia să poată lucra fără a fi distrași de îngrijorarea persoanelor în întreținere în absența lor [17].

Astfel, condițiile de lucru, dispozițiile legale pentru mamele care muncesc și serviciile pentru îngrijirea copiilor constituie factori de o importanță majoră. Mamele implicate în câmpul muncii trăiesc un conflict de rol și în absența unor facilități strategia pentru îmbinarea vieții familiale și a muncii este reducerea fertilității sau amânarea ei. Facilitatea combinării rolului de mamă cu munca plătită, deși duce la diminuarea timpului liber, este cu mult mai acceptabilă, însă femeile din țara noastră sunt nevoite să aleagă pe o anumită perioadă unul dintre aceste două roluri.

Concluzii

Din cele studiate și analizate menționăm că în absența unor soluții suficiente, femeile aleg să părăsească piața forței de muncă pentru o perioadă mai lungă de timp, decât să se confrunte cu condiții de lucru care nu le permit să-și echilibreze responsabilitățile profesionale și familiale.

Prețul "achitat" pentru timpul acordat de către mamele care lucrează pentru maternitate este mai mare decât cel al unei persoane care nu lucrează. Aceasta se explică prin nivelul veniturilor sale și pierderile datorate îngrijirii pentru copii și educației lor, precum și investițiile sale anterioare în educație și așteptările de a le întoarce. Angajatorii, din punctul lor de vedere, sunt interesați de „lucrători ideali” capabili să le ofere timp pentru a lucra. Astfel, mai mulți cercetători au arătat că există diferențe salariale între femeile cu și fără copii, acestea fiind de 8,1% în favoarea celor din urmă [22]. În unele studii se specifică că mamele sunt în situația de a achita chiar o "amendă" pentru maternitate (aproximativ 4% din salariu). Mai mult decât atât, persoanele cu studii superioare primesc o "amendă" de 1,5 ori mai mare [21].

Studiile realizate evidențiază necesitatea implementării mai multor recomandări ce țin de reducerea diferențelor salariale dintre bărbați și femei; acordarea subvențiilor angajatorilor care implementează politici pentru concilierea vieții de familie cu viața profesională; oferirea indemnizațiilor decente pentru îngrijirea copiilor, așa încât persoanele să-și poată permite achitarea serviciilor de îngrijire a copiilor și să revină mai devreme pe piața muncii; dezvoltarea serviciilor de îngrijire a copiilor: creșe, grădinițe, centre de zi pentru îngrijire etc. Realizarea echilibrului muncă – viața privată și de familie se poate atinge prin politici orientate spre familie, de exemplu, prestațiile sociale, protejarea locului de muncă pentru părinții aflați în concediul de îngrijire a copilului sau aranjamentele formale pentru îngrijirea familiei. Flexibilitatea în organizarea muncii (munca part-time, timp de lucru flexibil și munca la distanță) poate avea, de asemenea, un efect pozitiv. Se impune necesitatea de a oferi mai multe alternative de îmbinare a rolurilor parentale și profesionale ce vor permite diferitelor tipuri de familii să facă o alegere potrivită a timpului de ieșire a mamelor pe piața muncii.

REFERINȚE BIBLIOGRAFICE

1. Biroul Național de Statistică. Forța de muncă în Republica Moldova Ocupare și Șomaj 2018. Chișinău, 2018.
2. Câte drepturi are femeia atunci când nu are o creșă unde să-și ducă copilul. <https://www.europalibera.org/a/drepturi-femei-ziua-familiei-lipsa-de-crese-si-gradinite/29227934.html>
3. Codul Educației al Republicii Moldova. În: Monitorul Oficial nr. 319-324, art. nr.634 din 24.10.2014.
4. Echilibrul dintre viața personală și cea profesională este posibil de obținut. <https://revistacariere.ro/inspiratie/wellbeing/echilibrul-dintre-viata-personala-si-cea-profesionala-este-posibil-de-obtinut/>
5. Echilibru între muncă și familie. <https://elisabetastanciulescu.ro/servicii/dezvoltare-echipa/echilibru-munca-familie/>
6. Echilibrul dintre viața profesională și cea privată, o problemă națională și europeană. <https://www.europedirect-tm.ro/stiri-ue/echilibrul-dintre-viata-profesionala-si-cea-privata-o-problema-nati-onala-si-europeana>

7. Hotărâre Nr. 768 din 12.10.11 cu privire la aprobarea Programului national strategic în domeniul securității demografice a Republicii Moldova (2011-2025)
<http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=340745>
8. Leovardis C., Cârclu L. Echilibrul dintre muncă, viața personală și educație în rândul studenților. O cercetare calitativă. În: Revista Română de Sociologie. Nr 1-2, București, 2018.
9. Leovardis C., Nicolaescu C. Raportul viață profesională-viață privată, preocupare de actualitate a UE în domeniul pieței muncii. În: Revista Română de Sociologie. Nr 1-2, București, 2011.
<http://revistadesociologie.ro/en/sites/default/files/07-cleovaridis.pdf>
10. Ministerul Educației, Culturii și Cercetării al Republicii Moldova. Cadrul de referință al educației timpurii. Chișinău, 2018.
11. Platon C. ș.a. Percepții privind angajamentul de rol și conflictul muncă-familie la angajații din Republica Moldova: studiu explorativ. În: Studia Universitatis Moldaviae, 2016. nr. 9.
12. Zaharia D., Gavrilioaiei S. Flexibilitatea granițelor muncă-familie în context românesc. https://www.researchgate.net/publication/290447085_Flexibilitatea_granitelor_munca-familie_in_context_romanesc
13. Babin D., Karthikeyan P. Work-Life Balance Challenges and Solutions: Overview <https://www.ijrhss.org/pdf/v2-i12/2.pdf>
14. D'Albis H., Gobbi P., Greulich A. Having a Second Child and Access to Childcare: Evidence from European Countries, 2017.
15. Greenhaus J. H., Karen M. C., Shaw J. D., The relation between work – family balance and quality of life. În: Journal of Vocational Behavior, vol. 63, decembrie, 2003, nr.3.
<https://pdfs.semanticscholar.org/.../7fae1de304e522b445597...>
16. Grzywacz J.G., Carlson D.S., Grzywacz J.G., Carlson D.S., Conceptualizing Work Family Balance: Implications for Practice and Research, Advances in Developing Human Resources, vol. 9, 2007, nr. 4. <https://adh.sagepub.com/content/9/4/455.full.pdf+html>
17. Kwong Lai Cheng, Lee Kum Chee Employees' Attitudes Towards Family Friendly Policies. <http://ejournal.ukm.my/pengurusan/article/view/840>
18. OECD (2007). Matching Work and Family Commitments. <https://www.oecd.org/els/39689983.pdf>
19. Yadaï T., Rani S. Work life balance: challenges and opportunities. În: International Journal of Applied Research. Nr. 11, 2015. www.allresearchjournal.com/archives/2015/.../1-10-177.pdf
20. Березовская Т. С социально-психологические особенности женщин, успешных в карьере. În: Семья и женщина в современном мире : социальные и культурные аспекты. Минск, 2012.
21. Бирюкова С., Макаренцева А. Оценки «штрафа за материнство» в России. Население и экономика. 1(1), Москва, 2017.
22. Исупова О., Уткина В. Женщины на государственной службе в России: карьера, семья, репродуктивные намерения//Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. № 6. Москва, 2016.
23. Исупова О. Материнская карьера: дети и трудовые стратегии // Социологические исследования. № 10, Москва, 2015.
24. Савинской О. Работа и семья в жизни женщин с детьми-дошкольниками: опыт города Москвы. Москва, 2008.
25. Сон Х. И., Чернова Ж. В. Мобильные устройства как способ установления баланса между работой и личной жизнью: оборотная сторона. În: Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2018. № 6. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.6.10>.
26. Калабихина И. Е., Бирюкова С. С., Макаренцева А. О., Смулянская Н. С. Содействие профессиональной занятости женщин с маленькими детьми. Москва, 2016.