

REINTEGRAREA ÎN CÂMPUL MUNCII A MAMELOR CU COPII DE VÂRSTĂ PREȘCOLARĂ

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

Natalia BARGAN, cercetător științific,
Centrul de Cercetări Demografice al INCE
nataly_bargan@gmail.com

Echilibrul muncă-viață personală reprezintă un factor important al calității vieții și al muncii. Însă într-o societate plină de responsabilități și angajamente este destul de dificil de a menține un echilibru între viața profesională și cea familială. Articolul este elaborat în baza studiului sociologic "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). S-a stabilit 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. Factori importanți pentru obținerea echilibrului dintre muncă și viață personală sunt calitatea serviciilor instituțiilor preșcolare și programele de muncă flexibile. Studiul a evidențiat însă problema rigidității pieței muncii și slăbiciunea serviciilor de îngrijire a copiilor, ceea ce face dificilă dezvoltarea unui echilibru sănătos între viața personală și cea profesională. Responsabilitatea echilibrului muncă – familie nu ar trebui să cadă în totalitate pe umerii părinților, fiindcă aceasta depinde nu doar de indivizi, ci și de instituțiile de protecție socială și de angajatori.

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

The work-life balance is an important factor in life and work quality. However, in a society full of responsibilities and commitments, it is quite difficult to maintain a balance between work and family life. The article is based on the sociological study "Parents between working need and family responsibilities" done between August-October 2018, by the Centre for Demographic Research of NIER, within were made 20 sociological interviews with mothers with pre-school children (up to 6 years). It was established that the duration pause of the childcare period is influenced by women's professional intentions, professional opportunities, the need to contribute to family income and the health of the child. Important factors of achieving the balance between work and personal life are the quality of services provided by preschool institutions and flexible work programs. However, the study highlighted the rigidity of the labour market and the weakness of childcare services, which makes it difficult to develop a healthy balance between personal and professional life. The responsibility for work-life balance should not fall entirely on the individual's shoulders because it depends not only on individuals but also on social protection institutions and employers.

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

Rolurile profesionale și cele familiale sunt componente centrale în viața oamenilor și, prin urmare, necesită mult timp și energie. Însă în societatea actuală plină de responsabilități și angajamente, echilibrul dintre muncă și viață familială a devenit o problemă predominantă.

În literatura de specialitate sunt prezentate mai multe definiții ale echilibrului muncă – familie, în conformitate cu care acesta reprezintă măsura în care un individ este implicat în mod egal și e satisfăcut atât în ceea ce privește rolul său de la muncă, cât și cel de acasă [6]. Prin echilibrul muncă – familie se mai subînțelege buna funcționare atât la muncă, cât și acasă, menținând conflictul de rol la minimum sau participare eficientă în ambele domenii. Echilibrul muncă – familie este așadar satisfacerea așteptărilor de rol care sunt negociate și împărțite de un individ și partenerii săi de rol în sfera muncii și a familiei [7].

Există mai multe perspective teoretice care explică echilibrul muncă – viață personală, care sunt ilustrate prin cinci modele [3]: modelul segmentării, al contagiunii, al compensării, al instrumentalității și al conflictului. Modelul segmentării se bazează pe ipoteza că munca și viața personală sunt două domenii de viață distincte care nu au influență unul asupra celuilalt. Următoarele două teorii, a contagiunii și a compensării, demonstrează interdependența dintre cele două domenii. Teoria contagiunii se bazează pe ideea că, deși există bariere fizice și temporale între muncă și familie, emoțiile și comportamentele dintr-o sferă contaminatează și cealaltă sferă. Teoria compensării se bazează pe ideea că indivizii investesc diferit în fiecare dintre cele două sfere, pentru a compensa într-una lipsurile din cealaltă. Cel de-al patrulea model este cel instrumental, conform căruia activitățile dintr-o sferă facilitează atingerea succesului în cealaltă sferă. În cadrul modelului conflictului, individul se află sub presiunea unor sarcini importante și la muncă, și în viața personală, caz în care trebuie să ia decizii dificile sau să devină supraîncărcat.

Echilibrul muncă-viață familială prezintă beneficii atât pentru angajați, cât și pentru angajatori [9]. Dintre avantajele de care pot beneficia angajații se enumeră: reducerea nivelului de stres la locul de muncă, creșterea satisfacției profesionale, sentimente sporite privind securitatea locului de muncă, o mai bună sănătate fizică și psihică, îmbunătățirea controlului asupra relației viață profesională-viață personală și creșterea calității muncii. Printre beneficiile implementării măsurilor de reconciliere a vieții de familie cu cea profesională pentru angajatori se evidențiază: îmbunătățirea productivității și motivației angajaților, reducerea fluxului de angajați, creșterea gradului de ocupare a angajaților, reducerea absenteismului și întârzierilor, sporirea angajamentului și loialității personalului, îmbunătățirea imaginii organizației și salvarea/economisirea timpului angajaților.

Găsirea de către părinți a unui echilibru între muncă și viața personală este o problemă esențială pentru bunăstarea copiilor, deoarece atât sărăcia, cât și lipsa atenției pot dăuna dezvoltării copilului. Un echilibru bun reduce stresul parental și, prin urmare, aduce beneficii atât relației părinte-copil, cât și relației părinte-părinte. Creșterea sprijinului financiar acordat familiilor poate oferi o îmbunătățire economică imediată, însă, pe termen lung, creșterea ocupării forței de muncă materne este adesea o modalitate mai eficientă de a crește veniturile familiei și de a reduce riscurile sărăciei [8].

Articolul este elaborat în baza studiului sociologic "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 semi-structurat cu mame cu copii de vârstă preșcolară (până la 6 ani). Tehnica de utilizare a fost interviul în profunzime, având răspunsuri libere, procedeul a fost reprezentat de interviu semistrukturat, iar instrumentul de investigare - ghidul de interviu. Interviuurile au fost realizate față în față, în mod individual și sunt structurate pe mai multe domenii (îngrijirea copiilor, frecventarea creșei/grădiniței, sănătatea copilului, protecția maternității, angajarea în câmpul muncii până la nașterea copilului, reintegrarea în câmpul muncii după nașterea copilului, cadrul legal de protecție a maternității, diviziunea obligațiilor familiale, situația materială a familiei etc.). Eșantionul cercetării l-a constituit 20 de mame care locuiesc în municipiul Chișinău.

Realitatea din Republica Moldova demonstrează că persoanele care nu au copii de vârstă preșcolară înregistrează o rată mai înaltă de ocupare decât cei care au copii de vârstă preșcolară (Fig. 1). Datele mai evidențiază că prezența unui copil cu vârsta preșcolară contribuie la creșterea participării pe piața muncii a populației de sex masculin, în vreme ce participarea pe piața muncii a femeilor este influențată în sens negativ. Astfel, rata de ocupare a bărbaților este de 54,8%, iar a femeilor de 36,7%. Diferențele sunt mai evidente în mediul urban, decât în mediul rural. Aceasta se explică prin faptul că mai mulți părinți de la sate beneficiază în mai mare măsură de suportul familiei de origine.

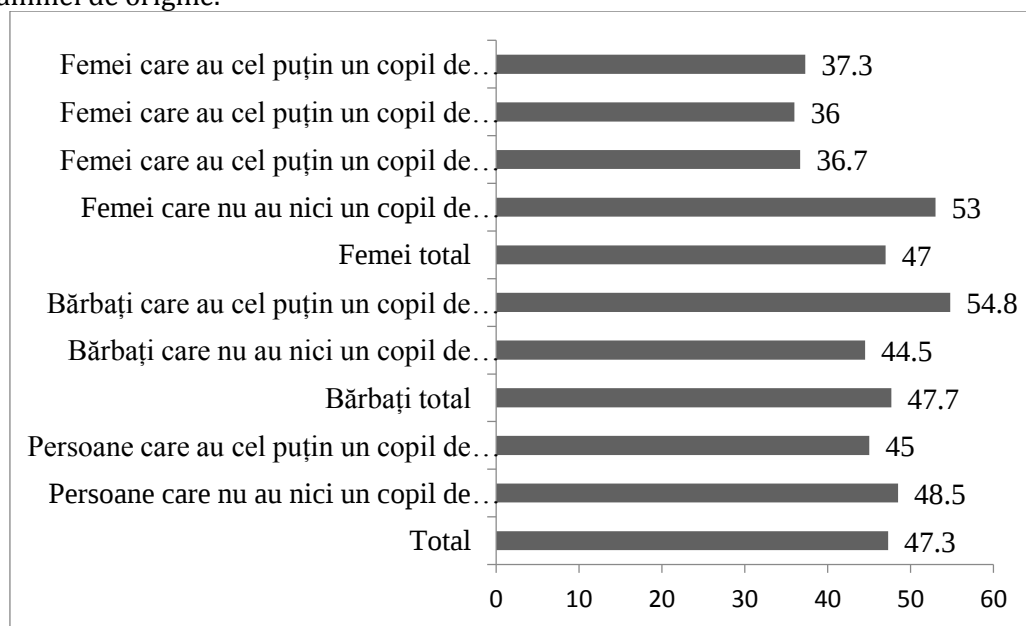


Fig. 1. Rata de ocupare a populației în vârstă de 20-49 ani în Republica Moldova în 2017

Sursa: BNS. Forța de muncă în Republica Moldova Ocupare și șomaj 2018.

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 a familiei de origine. Opiniile respondenților privind vârsta copilului la care mama să-și

reia activitatea profesională sunt variate, conturându-se trei categorii de răspunsuri dominante.

- O categorie susține ideea revenirii în câmpul muncii după vârsta de doi ani ai copilului. „Copilul până la 3 ani încă e foarte dependent de mamă și chiar dacă îl dai la grădiniță, el are nevoie de tine”. „Dacă mama iese la serviciu mai devreme de 2 ani, copilul poate suferi, fiindcă pentru el e greu să înțeleagă că mama pleacă”. „Dacă mama iese mai devreme de 3 ani are de suferit copilul, dar mai depinde și de psihicul copilului. Dacă mama vine obosită și enervată de la lucru, cred că starea emoțională a ei se poate răsfărca și asupra stării copilului”.

- O altă categorie consideră că mama ar trebui să revină în câmpul muncii până când copilul va împlini vârsta de doi ani. „Eu cred că mama trebuie să stea cât mai puțin acasă. Doi ani cel mult. Eu judec după mine, dacă mama e tânără, are entuziasm, ea își dorește să lucreze. Dacă timpul trece, e mult prea greu să revii. De la doi ani însă toți copiii să fie asigurați cu creșă și calitatea serviciilor acestora să fie foarte bună”. „La noi se cam exagerează cu statul acasă până la 3-4 ani, eu cred că noi prea îi dădăcim. Doi ani e mai mult decât suficient. Dar știți, că și pe timpul Uniunii Sovietice mamele ieșeau la serviciu la 3 luni după nașterea copilului și, poftim, ne-au crescut și este totul ok, nu se plâng”. Unele mame care au ieșit la o vârstă fragedă a copilului la serviciu (până a împlini 1 an) regretă decizia luată. „Sunt unele momente că poate trebuia să stau cu copilul acasă. De exemplu, acum trebuie să merg la ortoped din cauza că mușchii îi sunt slabi. Imediat cum am ieșit la serviciu, el a stat cu soacra, fiindcă plângea ea îl ținea numai în brațe și a început mai târziu să meargă. Mă gândeam de multe ori că, dacă rămâneam acasă cu el, poate nu avea să se întâmple așa ceva. Dar oricum, timpul nu-l mai întorci înapoi”.

- A treia categorie consideră că reluarea serviciului de către mame trebuie să fie pentru fiecare caz individual. „Trebuie să stea acasă în dependență de copil. Sunt copii foarte atașați de mamă și alții mai detașați, mai liberi”. „Depinde de fiecare persoană, ce scop își pune în viața profesională”. „Cred că e individual pentru fiecare, în funcție de principiile și viziunile pe care le are asupra vieții. Important este să nu se producă ruptură între studii, angajarea în câmpul muncii, nașterea copilului și reangajarea”.

La mai multe mame decizia de a reveni în câmpul muncii este și în strânsă corelație cu starea de sănătate a copilului. Astfel, o categorie din mame au menționat că copiii se îmbolnăvesc rar. „Ambii copii au o imunitate puternică, probleme grave nu am avut. Pot fi menționate doar micile viroze, care, de regulă, apar în sezonul rece, îndeosebi în lunile februarie-martie ale anului, însă în decurs de 3-4 zile copiii se recuperează”. Acest grup de mame au subliniat că au revenit sau că vor reveni în câmpul muncii la o vârstă fragedă a copilului. O altă categorie, și cea mai numeroasă, susține că copiii se îmbolnăvesc frecvent. „Vadim a fost tare bolnăvicios. Eram tânără, nu știam cum să-l îngrijesc, fiindcă l-am născut la 17 ani și medicii i-au administrat multe antibiotice. A fost tare bolnăvior, permanent făcea pneumonii”. Aceste mame susțin ideea revenirii în câmpul muncii la o vârstă mai mare a copilului, după trei ani și optează preponderent pentru un program de lucru flexibil. Două dintre mame aveau copii bolnavi de maladii oncologice. „Eu cu Daniel stau mult la spital, de exemplu, prima dată ne-am aflat 8 luni”. „Băiatul mai mic a avut și tumoare la cap, tare m-am chinuit cu el”.

Includerea mamelor pe piața forței de muncă are efecte benefice asupra situației familiei, deoarece contribuie la suplینirea veniturilor și creșterea investițiilor în copii (calitatea alimentației, accesul la educație și serviciile educaționale, accesul la serviciile

medicale de calitate). Mamele intervievate care s-au reîntors la serviciu la o vârstă fragedă a copilului (până a împlini 24 de luni) au menționat că principalele motive au fost:

Obținerea veniturilor de trai. *”Am fost nevoită să ies la serviciu din cauza lipsei resurselor financiare”. ”Dacă ar avea cine să ne întrețină, aş sta până la 3 ani acasă cu copilul. Îmi este jale de el, când trebuie să plec la serviciu, vine la mine şi nu vrea să mă lase”. ” Mai multe mame şi-ar dori să se preocupe singure de îngrijirea copiilor, dar ies la lucru din cauza lipsurilor financiare”.*

Afirmarea profesională. *”Eu nu prea aveam experiență în acest domeniu. Nu am vrut să aflu de la colegi cum se lucrează la asemenea lucrare, dar eu însăși am vrut să particip. Eu chiar mi-am dorit să revin şi să cresc profesional”. ”Da, eu vreau să mă realizez în plan profesional, asta mă face să mă simt împlinită”.*

Necesitatea de interacțiune socială. *”Simţeam nevoia să discut cu alte persoane decât cu cele din familie”. ”Am lăsat copilul de 10 luni cu bunica. Îmi doream să mă dedic creşterii şi educaţiei copilului, dar în acelaşi timp nu voiam să rup legătura cu socialul, să stau într-un colţ de umbră”. ”Monotonia vieţii, închiderea aceasta într-un spaţiu mă apăsă şi cred că m-a şi determinat să ies mai repede la serviciu”.*

Încadrarea femeii pe piaţa muncii oferă, pe de o parte, o garanție a independenței lor economice, iar pe de altă parte, o contribuție la dezvoltarea economică. În pofida avantajelor pe care le presupune revenirea în câmpul muncii după nașterea/aflarea în concediu de îngrijire a copilului, mamele intervievate au recunoscut că s-au confruntat cu mai multe probleme:

Programul de muncă al instituțiilor preșcolare nu coincide cu cel de lucru al părinților. *”Câteva zile pe săptămână lucrez de la 8 la 5 şi este foarte bine, câteva zile lucrez de la 9 la 6, ceea ce nu-mi convine. Nu este prea bine, fiindcă seara transportul merge mai rar. Grădiniţa lucrează numai până la 6 şi nu reuşesc să iau fetiţa de la grădiniţă”.*

Munca în ture. *”Nu sunt bune serviciile de noapte nici pentru mine, nici pentru copii”.*

Îmbolnăvirile frecvente ale copilului. *”Au fost situații că am dus copilul bolnav la grădiniță. Dimineața i-am scăzut febra, eu m-am dus la serviciu, educatoarele au numărul meu de telefon şi am spus, în caz de ceva, să mă contacteze. Toată ziua a fost bine, doar că seara, educatoarele m-au sunat că fetei iar i s-a ridicat febra. Şefa ne-a spus în faţă, aveţi copii – staţi acasă, nu vreţi să staţi acasă – luaţi dădacă, nu aveţi posibilitatea să luaţi dădacă, înseamnă că staţi voi singure acasă. Aşa ni s-a spus verde-n ochi. Nu vă place lucrul, vă găsiţi alt lucru”.*

Lipsa unui program flexibil, imposibilitatea de a munci de la domiciliu. *”Nu pot modifica orarul în cazuri imprevizibile. Pot doar să-mi iau concediu când am nevoie, dar nu integral”. ”Când vine vorba de program flexibil, se taie din anumite facilităţi. Orele de muncă sunt la serviciu,, ”La serviciul meu, învoiri ne dau, dar ne reţin din salariu. Dacă iei o zi, îţi spune că îţi taie 200 de lei, dar ei ne reţin mai mult. La noi la serviciu se intră cu legitimație, sunt instalate camere video şi în fiecare săptămână se controlează cine întârzie. Poţi să întârzii numai 5 minute şi oricum trebuie să scrii explicație. Pe nimeni nu interesează că copilul a avut febră sau că troleibuzul s-a stricat, trebuie să scrii lămurire din ce cauză ai întârziat. Mai devreme tot nu ieşim nici cu 5 minute. Dacă nu este de lucru, oricum stăm”.*

Dificultăți în îndeplinirea sarcinilor profesionale. *”La început a fost greu, era necesar să intru în temă, deoarece zilnic se fac diferite actualizări de cifre şi eu trebuia să le memorizez, în rest a fost totul ok”.*

Necesitatea reținerii la serviciu pentru realizarea activităților de serviciu.

„Activez de la ora 8.00 – 17.00. Deseori, cel puțin 2-3 ori în săptămână, se întâmplă să lucrez până mai târziu (ședințele pot dura și până la 19.00-20.00). Sunt anumite perioade, specifice genului de activitate a autorității publice, datorită cărora programul de muncă durează până la 10-12 ore zilnic, fără zile de odihnă, timp de 2-3 luni. Este un efort sporit pentru mine ca mamă”. „Rămân uneori peste program din cauza lipsei cadrelor și volumul mare de lucru”.

Toate aceste dificultăți denotă că femeile active pe piața muncii plătesc un preț mare dacă decid să investească atât în viața profesională, cât și în viața de familie (supraîncărcare, sentimente de vină, identități neîmplinite etc.).

Părinților sau altor rude revenite în câmpul muncii li se acordă concedii medicale pentru îngrijirea copilului mic. Mamele intervievate au subliniat că s-au confruntat cu mai multe dificultăți vizavi de oferirea concediilor medicale:

- Neacceptarea unor angajatori de a oferi concedii medicale. *„Concediile de boală nu prea se dau. Odată cu schimbarea directorului, mamele care ies în concediu medical frecvent sunt impuse să scrie cerere de eliberare”. „Nu am putut lua nici un concediu, din spusele colegilor, 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 acasă, dar managerul mi-a spus că concediul medical nu se achită și să fac ce vreau, așa că așa am ieșit la lucru. Drepturile mele nu erau respectate, indiferent de situația mea, însărcinată, sau nu”.*

- Diminuarea remunerării în situația aflării în concediu medical. *„Concediul medical mi se plătește doar în proporție de 70% din salariu. Medicamentele sunt scumpe și ceea ce primeam nu-mi ajungea pentru a le procura”. „În fiecare lună, dacă lipsești o săptămână-două, atunci nu primești mai nimic salariu”.*

- Imposibilitatea mamelor care lucrează în condițiile timpului de muncă parțial sau la domiciliu și beneficiază pe lângă salariu și de indemnizația lunară pentru creșterea/îngrijirea copilului de a lua concediu medical în situația în care copilul se îmbolnăvește. *„Concediul medical nu îmi pot lua, fiindcă sunt și în concediu de îngrijire a copilului și muncesc 7 ore. Nu sunt pe normă deplină ca să păstrez și indemnizația, deși muncesc pentru 8 ore. Când se îmbolnăvește copilul, soțul își ia concediu medical ca să stea cu el și să nu pierdem din bani”.*

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. *„Eu inițial, doream să ies pe jumătate de normă, adică pe 4 ore dar nu mi s-a permis. Mi s-a spus ori de tot, ori deloc. Așa a fost decizia angajatorului. Eu am solicitat 4 ore pentru ca copilul să se adapteze mai ușor cu bona. Mi s-a refuzat. Așa a fost condiția - ori vin pe 7 ore, ori deloc”. „Pe jumătate de salariu nu mi se permite, la noi e sau da sau nu”.*

Un rol important în scopul îmbinării armonioase a vieții de familie și profesionale au serviciile de îngrijire a copiilor. Faptul că majoritatea copiilor cuprinși în instituțiile preșcolare au vârsta între 3 și 6 ani denotă lipsa segmentului de servicii pentru îngrijirea copiilor până la vârsta de 3 ani și, respectiv, imposibilitatea părinților cu copii de a se reîncadra peste puțin timp în câmpul muncii.

Conform actelor normative în vigoare, educația antepreșcolară organizată pentru copiii cu vârsta de sub 3 ani se realizează în familie și la solicitarea părinților, autoritățile publice locale pot organiza instituții de educație timpurie cu finanțare de la bugetele locale [4],[2]. Potrivit art. 25 din Codul Educației, în instituția de învățământ preșcolar sunt

înscriși, la solicitare, în mod obligatoriu, fără probe de concurs, toți copiii din districtul școlar corespunzător. În funcție de nivelul de obligativitate, potrivit art. 13 din Codul Educației, doar grupa pregătitoare din educația timpurie face parte din învățământul obligatoriu, celelalte grupe de vârstă au caracter neobligatoriu [2].

Sistemul educațional din Chișinău este insuficient dezvoltat pentru a cuprinde toți copiii de vârstă preșcolară. Unele instituții preșcolare sunt supraaglomerate ceea ce determină îmbolnăvirea frecventă a copiilor, iar în mai multe grădinițe se atestă lipsa personalului. Acest aspect constituie o problemă din perspectiva participării părinților pe piața muncii. Astfel, din cauza nivelului redus de servicii de creșă și chiar lipsei segmentului de servicii calitative pentru îngrijirea copiilor până la vârsta de 3 ani unii părinți trebuie să se sacrifice profesional pentru a avea grijă de copii.

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. *”Eu am două fete care frecventează grădinița. Achit 120 lei de copil pe lună, adică 240 lei lunar pentru ambii copii, pentru familia mea aceștia sunt bani mulți. Acesta e fondul grupei și nu primesc nici un bon pentru ei. În afară de aceasta mai achităm și pentru mâncare, dar această plată se face la bancă. Ne mai cer bani pentru cărți”. ”Fundația la grădiniță e 150 de lei, mai colectăm pentru ziua educatorilor, pentru vopsirea geamurilor, toboganelor și nu mai știu ce. Vreo 500-600 de lei am cheltuit vara aceasta. Nu e mult, fiindcă noi inițial intenționam să mergem la grădiniță privată și acolo trebuia de achitat 4000 de lei lunar. Eu zic că mai bine așa decât 4000 de lei”.*

Opiniile respondenților cu privire la calitatea serviciilor instituțiilor preșcolare sunt divizate. Astfel, cei mai mulți s-au arătat total nemulțumiți. *”Frecventăm grădinița de stat și nu sunt mulțumită de serviciile acordate. Sunt foarte dezamăgită, educatorii sunt slab pregătiți, mâncarea lasă de dorit. În grădinița noastră e bătaie de joc față de copii și scurgere de bani de la părinți”. ”Educatoarea are câțiva copii preferați cu care lucrează și le acordă atenție, restul stau din capul lor. Nu știe cum să-i ia să se adapteze mai ușor, ca copiii să aștepte cu nerăbdare a doua zi să meargă iar la grădiniță”. ”Noi ducem copilul la grădiniță fiindcă nu avem cu cine să-l lăsăm acasă. Atât eu personal, cât și soțul nu suntem de acord cu multe lucruri din sistemul de învățământ de la noi. Percepția este că e doar business”. ”Copilul de 6 ani din grupa pregătitoare nu au educatoare, stau cu dădaca, ce pregătire au nu știu”.*

Doar o categorie redusă se consideră satisfăcuți de serviciile oferite de grădinița frecventată de copil/copii. *”Pregătirea profesională a educatorilor este foarte bună, doar că nu întotdeauna grădinița dispune de personal suficient, îndeosebi duc lipsă de dădăcă și/sau bucătar. Activitățile desfășurate cu copiii sunt diverse și captivante pentru copii, iar atenția acordată copiilor este pe măsura așteptărilor”.*

O tendință continuă care se înregistrează în Republica Moldova ține de faptul că astăzi 1 din 4 copii sunt născuți anual în afara căsătoriei civile a părinților. Lipsa serviciilor de supraveghere a copiilor mici împovărează mamele, care nu se bucură de sprijinul taților în creșterea și educarea copiilor, fapt confirmat în cadrul studiului. Câteva mame solitare s-au confruntat cu problema lipsei serviciilor de îngrijire a copiilor mici, care sunt nevoite de a munci pentru a câștiga mijloace de subzistență, mai ales în situația în care până la nașterea copilului aveau statutul de persoană neasigurată. Astfel, după împlinirea vârstei de 1,6 luni a copilului ele nu beneficiază de nici un suport material, adică indemnizație pentru creșterea copilului. *”Copilul mai mic nu frecventează grădinița. Am început să lucrez ca taxator la troleibuz când copilul cel mai mic avea un an jumătate, îl lăsam cu copiii mai*

mari de 8 și 9 ani. Lucrez de la ora 15.00 până la 24.00. O perioadă se temeau singuri, deoarece noi trăim la primul etaj și cineva s-a îmbătat și s-a bătut cu altcineva în fața geamului, copiii s-au speriat tare și aproape o săptămână de la ora 18 seara veneau la ultima stație a troleibuzului și-i luam cu mine până la ora 24. Oboseau, iar cel mic dormea în brațele celor mai mari. Ce avea să fac, nu aveam cu cine să-i las”.

Părinții care domiciliază în Chișinău dar nu au viză de reședință, de asemenea, se confruntă cu dificultăți la înscrierea copiilor în instituțiile preșcolare. *”Ca să dau copilul la grădiniță, am apelat acum 2 luni la Direcția Asistență Socială și la Centrul pentru Protecția Copilului, deoarece la grădiniță m-au refuzat categoric, fiindcă nu am viză de reședință în Chișinău. Dar eu lucrez pentru oraș, de ce copilul meu nu are dreptul la grădiniță ca alți copii? Mi-au promis că-mi vor examina cazul meu și o să mă ajute. Nu știu dacă să-i cred”.*

Studiile realizate în domeniu la fel au evidențiat că disponibilitatea serviciilor de îngrijire a copiilor contribuie la optimizarea timpului acordat de către părinți îngrijirii acestora [10]. De asemenea, serviciile de îngrijire a copiilor reprezintă un factor determinant pentru tranziția către apariția celui de al doilea copil [5].

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 pofida acestui lucru, mai mulți părinți apelează la serviciile acestora. Mamele intervievate care și-au lăsat copiii în grija bonelor s-au declarat a fi mulțumite de atenția acordată copilului, doar că prețul serviciilor acestora este destul de semnificativ. *”La serviciu eu chiar am vrut să revin, fiindcă e o activitate diferită și nu se repetă frecvent. La salariul pe care îl primeam mai trebuia să adaug 30 de lei ca să-i achit salariul bonei angajate”. ”Salariul meu este de 4000 de lei pe lună. Nu cred că ar fi dădacă care ar accepta să lucreze cu așa salariu. Eu am găsit dădace care au zis că lucrează cu 50 de lei pe oră. Dădacele nu vor să vină să lucreze numai câteva ore, ele vor să lucreze toată ziua. Ele zic că așa cum noi ne ducem la serviciu, așa și ele vor să vină. Iese foarte scump, în plus, copilul crește cu un om străin și eu sunt de părere că nu e bine”. ”De unde bani pentru dădacă, dacă nouă abia ne ajunge de mâncare și gazdă, am căutat pe internet, ora costă 30-40 de lei, cum s-o achit?”. ”La bonă nu am apelat, pentru că nu ne putem permite, când trebuie să plecăm undeva, luăm copiii cu noi”. Situația dată îi determină pe mai mulți părinți să utilizeze în totalitate concediul de îngrijire a copilului.*

În acest context, se impune din partea statului creșterea capacității instituțiilor preșcolare, deoarece sunt relativ mai ieftine în comparație cu costul altor servicii de îngrijire a copiilor. Astfel, dezvoltarea unor structuri pentru îngrijirea copiilor abordabile din punct de vedere financiar și de calitate este esențială pentru a permite ambilor părinți să combine viața profesională și cea de familie. *”Să avem unde să ducem copiii, adică grădiniță/creșă. Nu să stau și să mă gândesc oare unde să-l dau sau ce să fac cu el?”. ”Ar trebui de deschis grădinițe bune ca micuții să nu se îmbolnăvească așa de des”.*

Deci, 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 strategice 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. În concluzie, menționăm că 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. În plus, costurile ridicate ale unor servicii de îngrijire a copiilor mici (bone, grădinițe private), mai ales pentru lucrătorii cu venituri scăzute, reprezintă factori majori de descurajare a muncii.

Echilibrul muncă – viață familială pentru părinți constituie, pe lângă o problemă individuală, și o problemă socială, rezolvarea ei depinzând nu doar de indivizi, ci și de instituțiile de protecție socială și de angajatori. În acest context 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. Codul Educației al Republicii Moldova. În: Monitorul Oficial nr. 319-324, art. nr.634 din 24.10.2014.
3. Leovardis C., Cârclu L. Echilibrul dintre muncă, viața personală și educație în rândul studenților. O cercetare calitativă. 2018.
<http://revistadesociologie.ro/en/sites/default/files/07-cleovaridis.pdf>
4. Ministerul Educației, Culturii și Cercetării al Republicii Moldova. Cadrul de referință al educației timpurii. Chișinău, 2018.
5. D’Albis H., Gobbi P., Greulich A. Having a Second Child and Access to Childcare: Evidence from European Countries. 2017.
6. Greenhaus J. H., Karen M. C., Shaw J. D., The relation between work – family balance and quality of life. Journal of Vocational Behavior, vol. 63, nr. 3, decembrie 2003.
<https://pdfs.semanticscholar.org/.../7fae1de304e522b445597...>
7. 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, nr. 4, 2007. <https://adh.sagepub.com/content/9/4/455.full.pdf+html>
8. OECD (2007). Matching Work and Family Commitments.
<https://www.oecd.org/els/39689983.pdf>
9. Yadaï T., Rani S. Work life balance: challenges and opportunities. În: International Journal of Applied Research 2015 (11). www.allresearchjournal.com/archives/2015/.../1-10-177.pdf
10. Савинской О. Работа и семья в жизни женщин с детьми-дошкольниками: опыт города Москвы. Moscova, 2008.